

V súlade s čl. 36 písm. g) Ústavy SR a v súlade s § 2 ods. 3 písm. a)
zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

Zamestnanci Slovak Telekomu, a.s.

z a s t ú p e n í

Odborovým zväzom Telekom,
v mene ktorého vystupuje
predseda OZ Telekom

Ing. Drahoslav Letko

Slovenským odborovým zväzom
pôšt a telekomunikácií,
v mene ktorého vystupuje

predseda SOZ PT a
predseda Sekcie telekomunikácií

Milan Brlej

a

Slovak Telekom, a .s.

z a s t ú p e n ý

generálnym riaditeľom ST, a.s.

Ing. Miroslavom Majorošom

a

výkonným riaditeľom pre LZ ST, a.s.

Ing. Ladislavom Petényim

uzatvárajú túto

Podnikovú kolektívnu zmluvu na rok 2013

OBSAH:

I.	ÚVODNÉ USTANOVENIA	3
II.	VŠEOBECNÉ USTANOVENIA	3
II./	1. Vzťahy zmluvných strán	3
II./	2. Rokovanie a informácie	4
2.1.	Právo na informácie	4
2.2.	Predchádzajúci súhlas	4
2.3.	Právo spolurozhodovania	4
2.4.	Právo na prerokovanie	4
2.5.	Právo kontroly	5
III.	OSOBITNÉ USTANOVENIA	5
III./	3. Pracovnoprávne vzťahy	5
3.1.	Pracovný pomer a pracovná zmluva	5
3.2.	Pracovný čas	5
3.3.	Prekážky v práci	6
3.4.	Dovolenka a pracovné voľno	7
III./	4. Zamestnanosť a organizačné zmeny	7
4.1.	Zamestnanosť	7
4.2.	Uvoľňovanie zamestnancov pri organizačných zmenách	7
III./	5. Odstupné	8
5.1.	Základné odstupné	8
5.2.	Ďalšie odstupné	8
5.3.	Osobitné odstupné	9
III./	6. Odchodné	10
III./	7. Mzdy	10
7.1.	Prostriedky na mzdy	10
7.2.	Úpravy základných miezd	10
7.3.	Odmeňovanie zamestnancov	10
III./	8. Sociálne podmienky zamestnancov	11
8.1.	Sociálny fond	11
8.2.	Sociálna výpomoc	11
8.3.	Stravovanie zamestnancov	11
8.4.	Zdravotná starostlivosť	12
III./	9. Doplnkové dôchodkové sporenie	12
III./	10. Ochrana práce	13
IV.	ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA	13

I. ÚVODNÉ USTANOVENIA

Podniková kolektívna zmluva (ďalej PKZ) upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom na jednej strane a zamestnancami zastúpenými odborovými zväzmi na strane druhej. Stanovuje nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z pracovného pomeru v Slovak Telekom, a.s. (ďalej ST).

II. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

II./ 1. Vzťahy zmluvných strán

- 1.1. Zmluvné strany sa zaväzujú, že budú vzájomne rešpektovať postavenie a práva druhej strany vyplývajúce, zo zákonov a všeobecne platných právnych predpisov, dodržiavať a plniť ustanovenia PKZ s cieľom zachovať sociálny zmier.
- 1.2. Prípadným sporom sa bude predchádzať vzájomným rokovaním. Pred predložením sporu o neplnení PKZ na riešenie podľa zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov spor prerokuje skupina vyjednávačov menovaná zmluvnými stranami, ktorá odporučí ďalší postup riešenia.
- 1.3. Komunikácia medzi zmluvnými stranami sa uskutočňuje formou vzájomných osobných stretnutí, rokovaní a prostriedkami elektronickej komunikácie. Závery(stanoviská) z osobných rokovaní sa zaznamenávajú v zápise, ktorého správnosť potvrdia svojimi podpismi oprávnení zástupcovia zmluvných strán, závery(stanoviská) z elektronickej komunikácie sa uvedú v príslušnom e-maili.
- 1.4. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - 1.4.1. Uznávať právo každého zamestnanca byť členom odborovej organizácie a plniť povinnosti člena odborovej organizácie a nevyvodzovať postihy za odborovú činnosť.
 - 1.4.2. Poskytovať v priestoroch, ktorých je vlastníkom, miestnosť na činnosť odborových zväzov a základných odborových organizácií s primeraným a nevyhnutným vybavením (telefón, fax, PC, prístup na internet) a uhrádzať náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. V budovách, v ktorých nie je vlastníkom poskytne miestnosť podľa prevádzkových možností.
 - 1.4.3. Poskytovať zamestnancom, členom odborových orgánov, v nevyhnutnom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon odborovej funkcie, pokiaľ ju nemôžu vykonávať mimo pracovného času. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, definovaný v § 240 odsek 3 ZP.
 - 1.4.4. Ak tomu nebránia prevádzkové dôvody, poskytnúť zamestnancom, členom odborových organizácii 1 deň v roku pracovné voľno s náhradou mzdy na účasť na akciách organizovaných odborovými organizáciami (vzdelávanie, športové a kultúrne podujatia, a pod.).
 - 1.4.5. Umožniť na požiadanie oprávneným zástupcom odborových zväzov vstup na pracoviská v súlade s príslušnými internými dokumentmi zamestnávateľa o povolení vstupu do objektov a zariadení ST.
 - 1.4.6. Zabezpečovať zrážky členských príspevkov zo mzdy a ich prevod na určený účet na základe písomných dohôd o zrážkach zo mzdy medzi príslušným odborovým orgánom a jeho členmi a predložiť na vyžiadanie odborových zväzov menný zoznam a celkovú sumu zrážok členských príspevkov.
- 1.5. Odborové zväzy sa zaväzujú:
 - 1.5.1. V záujme včasného riešenia problémov a udržania sociálneho zmieru včas informovať zamestnávateľa o vzniknutých problémoch, pripravovaných akciách a opatreniach.
 - 1.5.2. Zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné, najmä, ale nie výlučne, informácie tvoriace predmet obchodného alebo telekomunikačného tajomstva alebo pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k poškodeniu oprávnených záujmov zamestnávateľa. Táto povinnosť trvá aj po dobu jedného roka po skončení výkonu funkcie (§ 240, odst. 6).
 - 1.5.3. Informovať zamestnávateľa o štruktúre príslušných odborových orgánov a ich zástupcoch a funkcionároch, ktorí sú oprávnení rokovať so zamestnávateľom.
 - 1.5.4. Zúčastňovať sa na rokovaníach so zamestnávateľom v dohodnutých termínoch.

- 1.5.5. V nadväznosti na bod 1.4.5. informovať zamestnávateľa o dôvode, termíne a mieste vstupu na pracoviská zamestnávateľa.

II./ 2. Rokovanie a informácie

2.1. Právo na informácie

- 2.1.1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred informovať príslušný odborový orgán o zásadných rozvojových zámeroch spoločnosti, zásadných zmenách technológie a zmenách v predmete činnosti, ktoré majú dopad na zamestnanosť.
- 2.1.2. Právo zamestnancov na informácie o činnosti spoločnosti a zásadných otázkach súvisiacich s hospodárskou a finančnou situáciou ako aj rozvojom spoločnosti bude realizované okrem pracovných porád aj prostredníctvom odborových konferencií a členských schôdzí.
- 2.1.3. Zamestnávateľ bude do 10 pracovných dní po schválení Predstavenstvom ST, a.s. informovať odborové zväzy o Business pláne na daný rok.
- 2.1.4. Na požiadanie OZ zamestnávateľ zabezpečí pracovné stretnutie zástupcov manažmentu ST so zástupcami OZ, resp. zástupcami príslušného odborového orgánu. Na týchto stretnutiach budú poskytnuté informácie o plnení Business plánu a vývoji zamestnanosti.

2.2. Predchádzajúci súhlas

Zamestnávateľ sa zaväzuje požiadať príslušný odborový orgán o predchádzajúci súhlas pri:

- 2.2.1. Vydaní, zmenách a úpravách pracovného poriadku organizácie (§ 84 ZP).
- 2.2.2. Určovaní plánu dovoleniak (§ 111 ZP).
- 2.2.3. Výpovedi alebo okamžitom skončení pracovného pomeru člena príslušného odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať s organizáciou počas jeho funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení (§ 240 ZP).
- 2.2.4. Zavedenie a zmenu pravidiel pružného pracovného času (§ 88 ZP).

2.3. Právo spolurozhodovania

Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právo príslušného odborového orgánu spolurozhodovať o:

- 2.3.1. Tvorbe sociálneho fondu a jeho použití.
- 2.3.2. Začiatku a konci prestávok na odpočinok a jedenie (§ 91 ZP).
- 2.3.3. Uplatnení nerovnomerne rozvrhnutého pracovného času (§ 87 ZP).
- 2.3.4. Začiatku a konci pracovného času a rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ZP).
- 2.3.5. Úprave nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ZP).
- 2.3.6. Usmernenie pre rozsah a podmienky práce nadčas v podmienkach ST.

2.4. Právo na prerokovanie

Zamestnávateľ vopred prerokuje s príslušným odborovým orgánom najmä:

- 2.4.1. a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
- b) opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- d) zásadné organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
- f) posúdenie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a, odst.6 ZP),
- g) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ZP),
- h) nariadovanie práce v dňoch pracovného pokoja vo výnimočných prípadoch (§ 94 ZP),
- i) výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP).

- 2.4.2. Výšku požadovanej náhrady spôsobenej škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady prostredníctvom účasti zástupcu OZ v Škodovej komisii ST.
- 2.4.3. Smernicu pre odmeňovanie zamestnancov ST a jej zmeny.
- 2.4.4. Usmernenie pre bezpečnostné a zdravotné požiadavky pri práci so zobrazovacími jednotkami.

2.5. Právo kontroly

Zamestnávateľ umožní príslušnému odborovému orgánu vykonávať:

- 2.5.1. Kontrolu dodržiavania pracovno-právnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy (§ 239 ZP).
- 2.5.2. Kontrolu stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 149 ZP), kontrolu plnenia dohôd a prijatých opatrení na riešenie jednotlivých otázok v oblasti BOZP a odstránenie závad zistených kontrolou aj iných orgánov.

III. OSOBITNÉ USTANOVENIA

III./ 3. Pracovnoprávne vzťahy

3.1. Pracovný pomer a pracovná zmluva

- 3.1.1. Pracovný pomer medzi zamestnávateľom a zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou, v ktorej je potrebné dohodnúť minimálne druh práce, miesto výkonu práce, pravidelné pracovisko (môže byť dohodnuté i inou písomnou formou), deň nástupu do práce a mzdové podmienky (základná hrubá mesačná mzda a ďalšie mzdové podmienky) zamestnanca, pokiaľ nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.
- 3.1.2. Pracovný pomer sa pre účely poskytovania nárokov dohodnutých v PKZ považuje za neprerušený, ak k jeho zmene došlo voľbou, alebo vymenovaním v zmysle Zákonníka práce.

3.2. Pracovný čas

- 3.2.1. Pracovný čas zamestnancov je stanovený nasledovne:
 - 40 hodín týždenne pre zamestnancov pracujúcich v jednozmennej prevádzke;
 - 38,75 hodín týždenne pre zamestnancov, ktorí pravidelne vykonávajú prácu v dvojzmennej prevádzke;
 - 37,5 hodín týždenne pre zamestnancov, ktorí pravidelne vykonávajú prácu v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke;

Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

Pracovný čas v dĺžke trvania 37,5 hodín týždenne platí aj pre zamestnancov, ktorí pracujú v jednozmennej prevádzke v nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase, na pracovisku, ktoré je obsadzované počas siedmich dní v týždni kde jedna zmena je v dĺžke trvania 12 hodín (vrátane prestávky na odpočinok a jedenie) a súčasne sú zaradení do pohotovostného režimu.

- 3.2.2. Zamestnancom vo všetkých úrovniach profesie reprezentant služieb zákazníkom (SZ) zamestnávateľ poskytne bezpečnostné prestávky v súlade s Usmernením pre bezpečné a zdravotné požiadavky pri práci so zobrazovacími jednotkami, ktoré sa započítavajú do pracovného času.
- 3.2.3. Zamestnávateľ môže z prevádzkových dôvodov 1x za mesiac skrátiť nepretržitý odpočinok v týždni na 35 hodín na pracoviskách všetkých typov kontaktných centier. 24 hodín tohto odpočinku pritom pripadne na nedeľu, zvyšok na sobotu alebo pondelok.
- 3.2.4. Zamestnávateľ môže z prevádzkových dôvodov 2x za mesiac rozvrhnúť pracovný čas na tých pracoviskách, ktoré majú 38,75 hod. týždenne tak, aby zamestnanec mal, v súlade s §93 odst.4 ZP, raz za týždeň 48 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý pripadne na nedeľu a na časť dňa predchádzajúceho nedeli alebo na časť dňa nasledujúceho po nedeli.
- 3.2.5. Zamestnávateľ dá súhlas k žiadosti zamestnanca o prácu na kratší pracovný čas v odôvodnených prípadoch a pokiaľ tomu nebránia vážne pracovné či prevádzkové dôvody.
- 3.2.6. Pri nariadení práce v dňoch pracovného pokoja bude zamestnávateľ prihlíadať k možnostiam dopravy zamestnanca na pracovisko a späť do miesta bydliska.

3.3. Prekážky v práci

3.3.1. Pri dôležitých osobných prekážkach v práci (§ 141 ZP) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno nasledovne:

- a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
- b) narodenie dieťaťa zamestnancovi; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť,
- c) sprevádzanie
 1. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac 7 dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 2. zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo internátnej špeciálnej školy; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať pracovných dní v kalendárnom roku,
- d) úmrtie rodinného príslušníka
 1. pracovné voľno s náhradou mzdy na tri dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
 2. pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí rodiča a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva jeho pohreb,
 3. pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
 4. pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
- e) vlastná svadba, svadba detí a svadba rodičov; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje na tri dni na vlastnú svadbu, pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni z toho jeden deň na účasť na svadobnom obrade pri svadbe dieťaťa, jeden deň pri svadbe rodiča na účasť na obrade,
- f) znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň,
- g) nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytuje na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom,
- h) prestahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytuje na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni; ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy,
- i) vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytuje na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby; v rovnakom rozsahu sa poskytuje pracovné voľno s náhradou mzdy pri skončení pracovného pomeru výpovedťou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c); pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať. Za jeden poldeň sa považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke 1/2 pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

- 3.3.2. Zamestnávateľ poskytne ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného kalendárneho dňa v kalendárnom štvrtroku zamestnancom, ktorí majú v trvalej starostlivosti invalidnú osobu.
- 3.3.3. Zamestnávateľ poskytne ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného kalendárneho dňa zamestnancovi pri udelení Jánskeho plakety.
- 3.3.4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy na povinných lekárskech prehliadkach, darovaní krvi alebo ďalších biologických materiálov.

3.4. Dovoľenka a pracovné voľno

- 3.4.1. Dovoľenka za kalendárny rok sa poskytuje v zmysle ustanovenia § 103 ZP.
- 3.4.2. Zamestnávateľ umožní zamestnancom starajúcim sa o dieťa vo veku do 15 rokov na ich žiadosť čerpanie riadnej dovoľenky v rozsahu najmenej 3 týždňov v období školských prázdnin, z toho najmenej 2 súvislé týždne v období letných školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
- 3.4.3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí nie sú v skúšobnej dobe, 2 dni pracovného voľna v kalendárnom roku, za ktoré im prináleží mzda. Konkrétny termín čerpania pracovného voľna si zamestnanec dohodne s priamym nadriadeným, zohľadňujúc tak záujem zamestnanca aj zamestnávateľa.

III./ 4. Zamestnanosť a organizačné zmeny

4.1. Zamestnanosť

- 4.1.1. Zamestnávateľ bude realizovať politiku zamestnanosti v zmysle zák. č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Odborové zväzy budú zamestnávateľom informované o tvorbe plánu zamestnancov na úrovniach úsekov a sekcií.
- 4.1.2. Zamestnávateľ bude:
 - na uvoľnené a novovzniknuté pracovné miesta prednostne zaraďovať výkonných a schopných vlastných zamestnancov, ktorí spĺňajú kvalifikačné požiadavky a majú predpoklady úspešného výkonu činnosti,
 - zabezpečovať v súlade s predpokladaným rozvojom činnosti podniku odbornú prípravu zamestnancov pre zvládnutie novej techniky a technológie,
 - zverejňovať voľné pracovné miesta v systéme Intranetu ST,
 - vytvárať podmienky pre zamestnanie vlastných zamestnancov, ktorí podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratili spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu (§63 ods.1 písmeno c).

4.2. Uvoľňovanie zamestnancov pri organizačných zmenách

- 4.2.1. Organizačná zmena bude vopred prerokovávaná so zástupcami OZ ak jej dôsledkom môže byť nadbytočnosť zamestnanca, t.j. skončenie pracovného pomeru. Prerokovanie organizačných zmien bude prebiehať vo vopred dohodnutých termínoch. Písomné podklady pre prerokovanie budú zástupcom OZ doručené minimálne 4 pracovné dni pred rokovaním. Na požiadanie zástupcov OZ zamestnávateľ pozve na prerokovanie rozsiahlych a zásadných organizačných zmien ďalších zástupcov OZ.
- 4.2.2. Zamestnávateľ oboznámi zamestnancov, ktorí budú uvoľnení v dôsledku organizačných zmien, (§ 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP) o pripravovanej organizačnej zmene jeden mesiac pred doručením výpovede. Bude im aktívne pomáhať pri umiestnení ponukou voľných miest v ST.
- 4.2.3. S osamelým zamestnancom, ktorý sa stará o nezaopatrené dieťa, bude možné skončiť pracovný pomer z dôvodu organizačných zmien len so súhlasom výkonného riaditeľa pre ľudské zdroje ST. Pre účely tohoto ustanovenia sa "nezaopatreným dieťaťom" rozumie dieťa do ukončenia prvej stredoškolskej dochádzky, ak ju absolvuje bez prerušenia.
- 4.2.4. Pri rozhodovaní o tom, s ktorými zamestnancami s pracovnou činnosťou rovnakého druhu bude v dôsledku organizačných zmien skončený pracovný pomer, zamestnávateľ nepristúpi

ku skončeniu pracovného pomeru, ak to nebude nevyhnutné, so zamestnancami, ktorí utrpeli ťažký pracovný úraz, resp. sú postihnutí chorobou z povolania v ST a tiež s osamelým zamestnancom starajúcim sa o dieťa mladšie ako tri roky.

- 4.2.5. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že ak z dôvodu organizačných zmien skončí so zamestnancom pracovný pomer, neskončí z toho istého dôvodu v nasledujúcich 12-tich mesiacoch pracovný pomer výpoveďou s manželom (manželkou) tohto zamestnanca. Rodinný stav (manželstvo) zamestnanec oznámi zástupcovi zamestnávateľa pri pohovore o ohrozenom pracovnom mieste.

III./ 5. Odstupné

5.1. Základné odstupné

- 5.1.1. Zamestnancovi, ktorý ešte nedovršíl dôchodkový vek ku dňu skončenia pracovného pomeru a ktorý skončí pracovný pomer dohodou podľa § 60 ZP z dôvodov uvedených v § 63, ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu ešte pred tým ako by mu začala plynúť výpovedná doba, vyplatí zamestnávateľ základné odstupné podľa dĺžky odpracovaných rokov v ST takto:

do 1 roka	2 - násobok
1 rok a menej ako 2 roky	3 – násobok
2 roky a menej ako 5 rokov	4 - násobok
5 rokov a menej ako 10 rokov	6 – násobok
10 rokov a menej ako 20 rokov	7 – násobok
20 a viac rokov	8 – násobok

priemerného mesačného zárobku podľa § 134 ZP.

- 5.1.2. Zamestnancovi, ktorý dovŕšil dôchodkový vek ku dňu skončenia pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v odst.5.1.1., vyplatí zamestnávateľ odstupné v súlade so ZP.
- 5.1.3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru základné odstupné v sume desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.
- 5.1.4. Odstupné podľa bodu 5.1.1. a 5.2. tejto PKZ bude po splnení podmienok stanovených v príslušných bodoch PKZ vyplatené aj zamestnancovi definovanému v bode 5.1.3. PKZ, ak bude vyššie ako desaťnásobok jeho priemerného mesačného zárobku. Odstupné podľa bodu 5.1.3. tejto PKZ nebude v tomto prípade vyššie uvedenému zamestnancovi vyplatené.
- 5.1.5. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru podľa bodu 5.1.1. opäť uzatvorí pracovný pomer s ST alebo jeho právnym nástupcom pred uplynutím času určeného podľa poskytovaného základného odstupného, je povinný vrátiť toto odstupné alebo jeho pomernú časť (§ 76 ods. 4 ZP).
- 5.1.6. Pre účely výpočtu základného odstupného sa do „odpracovaných rokov“ započítavajú všetky odpracované roky u zamestnávateľa ST ku dňu skončenia pracovného pomeru (t.j. súčet v minulosti skončených a znovu uzatvorených PP v ST). Podmienka odpracovania počtu rokov pre posúdenie nároku na príslušný počet násobku priemerného mesačného zárobku sa považuje za splnenú aj v prípade, ak zamestnancovi chýba do potrebného počtu odpracovaných rokov max. 31 kalendárnych dní.

5.2. Ďalšie odstupné

- 5.2.1. Zamestnancovi, ktorého pracovný pomer so zamestnávateľom ST ku dňu skončenia pracovného pomeru dohodou z dôvodu organizačných zmien trval nepretržite najmenej 15 (a viac) rokov a ktorý má viac ako 1 rok a menej ako 12 rokov do dovŕšenia dôchodkového veku, bude okrem základného odstupného v zmysle bodu 5.1.1. vyplatené ďalšie odstupné vo výške násobku priemerného mesačného zárobku v zmysle § 134 ZP (maximálne však vo výške 1100,- €) nasledovne:

počet rokov do dovŕšenia dôchodkového veku							
nad 1 do 2 rokov	nad 2 do 3 rokov	nad 3 do 4 rokov	nad 4 do 5 rokov	nad 5 do 6 rokov	nad 6 do 7 rokov	nad 7 do 10 rokov	nad 10 do 12 rokov
2- násobok	5- násobok	6- násobok	8- násobok	6- násobok	3- násobok	2- násobok	1- násobok

- 5.2.2. Zamestnancovi, ktorého pracovný pomer so zamestnávateľom ST ku dňu skončenia pracovného pomeru dohodou z dôvodu organizačných zmien trval nepretržite najmenej 10 (a viac) rokov vyplatí zamestnávateľ ďalšie odstupné vo výške 145,- € za každý rok nepretržitého trvania pracovného pomeru v ST.
- 5.2.3. Za nepretržité trvanie pracovného pomeru so zamestnávateľom ST sa pre účely ďalšieho odstupného považuje skončenie doterajšieho pracovného pomeru a bezprostredne nadväzujúci vznik nového pracovného pomeru zamestnanca k tomu istému zamestnávateľovi.
- 5.2.4. Zamestnanec, ktorý zotrúva v pracovnom pomere po dovŕšení dôchodkového veku, nemá nárok na vyplatenie ďalšieho odstupného v zmysle bodu 5.2.
- 5.2.5. Podmienka nepretržitého odpracovania počtu rokov podľa 5.2.1. a 5.2.2. sa považuje za splnenú aj v prípade, ak do potrebného počtu odpracovaných rokov zamestnancovi chýba max. 31 kalendárnych dní (nevzťahuje sa na jednotlivé pásma 1-12 rokov do dovŕšenia dôchodkového veku podľa 5.2.1.).

5.3. Osobitné odstupné

- 5.3.1. Okrem odstupného v zmysle bodu 5.1. a 5.2. z dôvodu organizačných zmien, zamestnávateľ vyplatí:
- a) zamestnancovi so zdravotným postihnutím, ktorý skončí pracovný pomer dohodou v zmysle bodu 5.1.1.,
- 3 - mesačné odstupné, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je 40 – 70%,
 - 5 - mesačné odstupné, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%.
- Zamestnanec so zdravotným postihnutím na účely PKZ je zamestnanec uznaný za invalidného podľa zák. č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, ktorý zamestnávateľovi predloží rozhodnutie Sociálnej poisťovne o invalidnom dôchodku.
- b) osamelému zamestnancovi, ktorý sa stará v zmysle bodu 4.2.3. o nezaopatrované dieťa/deti a ktorý skončí pracovný pomer dohodou v zmysle bodu 5.1.1.,
- 3 - mesačné odstupné, ak sa stará o 1 dieťa,
 - 5 - mesačné odstupné, ak sa stará o viac ako 1 dieťa.
- 5.3.2. Zamestnancovi, ktorý sa nachádza v dobe skončenia pracovného pomeru dohodou v zmysle bodu 5.1.1, v mimoriadne závažnej sociálnej situácii a nemá nárok na osobitné odstupné podľa bodu 5.3.1. a), alebo b), môže zamestnávateľ vyplatiť 1 - 5 mesačné osobitné sociálne odstupné. O vyplatení osobitného sociálneho odstupného a jeho výške rozhoduje výkonný riaditeľ pre ľudské zdroje na základe žiadosti zamestnanca, po overení a individuálnom posúdení konkrétneho prípadu.
- 5.3.3. a) Zamestnancovi, ktorého pracovný pomer so zamestnávateľom ST trval nepretržite najmenej 15 rokov a skončí pracovný pomer v ST dohodou dňom, ktorý bezprostredne predchádza dňu vzniku nároku na starobný alebo invalidný dôchodok, alebo skončí pracovný pomer z dôvodu odchodu do predčasného starobného dôchodku, patrí osobitné odstupné vo výške:
- 3-násobku priemerného mesačného zárobku v zmysle § 134 ZP a
 - 80,- € za každý nepretržite odpracovaný rok v ST.
- b) Podmienka nepretržitého odpracovania najmenej 15 rokov ku dňu vzniku nároku na dôchodok podľa pís. a), sa považuje za splnenú aj v prípade, ak do potrebného počtu odpracovaných rokov zamestnancovi chýba max. 31 kalendárnych dní.
- c) Ak bolo zamestnancovi poskytnuté odstupné v zmysle bodu 5.1. tejto PKZ, nemá nárok na vyplatenie osobitného odstupného v zmysle bodu 5.3.3.

III./ 6. Odchodné

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% alebo predčasný starobný dôchodok, patrí zamestnancovi odchodné v sume jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 ZP.

Odchodné patrí aj tomu zamestnancovi, ktorý nadobudne nárok na starobný, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% alebo predčasný starobný dôchodok, do 31 kalendárnych dní po ukončení pracovného pomeru, ak bol ST jeho posledným zamestnávateľom. Odchodné bude vyplatené po predložení rozhodnutia vydaného Sociálnou poisťovňou.

III./ 7. Mzdy**7.1. Prostriedky na mzdy**

7.1.1 Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom výplatu mzdy dohodnutej v pracovnej zmluve, ďalej mzdu za prácu nadčas, mzdu za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu, náhradu za pracovnú pohotovosť. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie vo výplatnom termíne, ktorým je 10. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

7.1.2 Mzda zamestnanca je dôvernou záležitosťou zamestnanca a zamestnávateľa.

7.2. Úpravy základných miezd

7.2.1. Zamestnávateľ s účinnosťou od 1. 6. 2013 zabezpečí nárast základných miezd zamestnancov ST v priemere o 2,0 %.

Pri distribúcii tohto nárastu budú zabezpečené nasledovné pravidlá:
a) príslušnému vedúcemu zamestnancovi na najnižšej úrovni riadenia (t.j. vedúcemu, ktorý rozhoduje o výške pohyblivej zložky mzdy, resp. sú mu tieto právomoci dlhodobo delegované), bude pridelená suma mzdových prostriedkov vo výške minimálne 25 € na každého zamestnanca, ktorého základná mzda je nižšia ako 901 €. Tieto prostriedky použije na úpravu základných miezd všetkých zamestnancov v tíme, resp. najnižšej organizačnej jednotke,

b) zostávajúce mzdové prostriedky z celkového nárastu rozdelia jednotlivé riadiace úrovne ST.

7.2.2. Úprava základných miezd sa nevzťahuje na zamestnancov:

- ktorých pracovný pomer končí najneskôr 30.6.2013
- ktorí sú v čase úprav základných miezd v skúšobnej dobe.

7.3. Odmeňovanie zamestnancov

7.3.1. Odmeňovanie zamestnancov upravuje Zákonník práce, Smernica pre odmeňovanie zamestnancov ST a PKZ.

7.3.2. Za prácu vykonávanú v podmienkach, ktoré svojim charakterom nehostinnosti negatívne ovplyvňujú zamestnanca, patrí zamestnancovi príspevok v zmysle príslušného ustanovenia Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ST.

7.3.3. Za nočnú prácu patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške 0,70 € / hod. nočnej práce.

7.3.4. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 25 % priemerného zárobku, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna namiesto mzdového zvýhodnenia.

7.3.5. Za každú hodinu neaktívnej pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy. Táto pracovná pohotovosť sa považuje za pracovný čas. Zamestnancovi sa za pohotovosť neposkytuje náhradné voľno.

Za každú hodinu neaktívnej pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie vo výške 0,80 €.

- 7.3.6. Za dobu práce vo sviatok patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100 % jeho priemerného zárobku.
- 7.3.7. Zamestnancovi odmeňovanému mesačnou mzdou patrí za sviatok, ktorý pripadá na jeho obvyklý pracovný deň, náhrada mzdy.
- 7.3.8. Pri preradení zamestnanca na inú prácu v nižšom mzdovom zaradení z dôvodu následkov choroby z povolania v ST bude zamestnancovi zachovaná minimálne jeho pôvodne priznaná mzda až do skončenia pracovného pomeru v ST.
- 7.3.9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dosiahnutí 50 roku života peňažnú odmenu vo výške 10,- € za každý odpracovaný rok v ST a jeho právnych predchodcoch.

III./ 8. Sociálne podmienky zamestnancov

8.1. Sociálny fond

- 8.1.1. Zamestnávateľ bude tvoriť sociálny fond podľa zákona č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov, a to:
 - a) z nákladov ako povinný prídela vo výške 1 % zo stanovenej základne pre tvorbu sociálneho fondu a ďalší prídela vo výške 0,5 % zo stanovenej základne;
 - b) z rozdelenia zisku, vytvoreného v predchádzajúcom roku vo výške 0,7 % z objemu plánovaných mzdových nákladov na daný rok;
 - c) fond bude upravený o zostatky z predchádzajúceho roka a návratnosť pôžičiek.
- 8.1.2. Použitie Sociálneho fondu bude nasledovné:
 - a) príspevok na stravné lístky,
 - b) sociálna výpomoc,
 - c) voliteľné benefity flexibilného systému zamestnaneckých výhod, a bude každoročne dohodnuté s odborovými zväzmi.
- 8.1.3. Výška sumy použiteľná na voliteľné benefity je pre každého zamestnanca rovnaká. Je daná podielom celkovej sumy prostriedkov Sociálneho fondu podľa bodu 8.1.1. zníženej o sumu určenú na použitie v zmysle bodu 8.1.2. a) a b) a fyzického počtu zamestnancov k 1. januáru daného roka.
- 8.1.4. Zamestnávateľ každoročne vyhodnotí záujem zamestnancov o voliteľné benefity flexibilného systému zamestnaneckých výhod a bude o ňom informovať odborové zväzy.
- 8.1.5. Zamestnávateľ každoročne dohodne s odborovými zväzmi štruktúru voliteľných benefitov hradených zo sociálneho fondu a ďalej dohodne presnú výšku sumy použiteľnej podľa bodu 8.1.3. na voliteľné benefity. Každý zamestnanec si zamestnanecké výhody, ktoré má záujem čerpať v danom kalendárnom roku, vyberie podľa vopred dohodnutých pravidiel v aplikácii Benefity, pričom ich použitie nie je povinný preukazovať.

8.2. Sociálna výpomoc

- 8.2.1. Jednorazovú sociálnu výpomoc možno poskytnúť zamestnancom ST na preklopenie nepriaznivej životnej situácie ako je napr.:
 - a) dlhodobá PN zamestnanca,
 - b) dlhodobá starostlivosť o choré dieťa, manžela/manželku, rodičov alebo rodičov manžela/manželky,
 - c) závažné poškodenie majetku z dôvodu živelných pohrôm (záplav, požiaru a pod.),
 - d) smrť zamestnanca ST, resp. bývalého zamestnanca ST, ktorého smrť nastane do jedného mesiaca po ukončení pracovného pomeru – sociálna výpomoc bude poskytnutá pozostalým.
- 8.2.2. Podmienky poskytovania jedno rázovej sociálnej výpomoci upravuje Usmernenie k poskytovaniu sociálnej výpomoci, dohodnuté s odborovými zväzmi.

8.3. Stravovanie zamestnancov

- 8.3.1. V zmysle § 152 ZP zabezpečí zamestnávateľ pri pracovnej zmene dlhšej ako 4 hodiny podanie teplého jedla, vrátane vhodného nápoja. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ zabezpečí poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.

- 8.3.2. Za predpokladu splnenia podmienok uvedených v bode 8.3.1., poskytne zamestnávateľ zamestnancom stravné v celkovej hodnote
- 3,50 € prostredníctvom stravovacích poukážok v hodnote 3,00 € + 0,50 €/pracovná zmena
 - 4 € prostredníctvom stravovacích poukážok v hodnote 3,00 € + 1,00 €/pracovná zmena od 1. 5. 2013.
- V prípade, ak sa bude meniť výška hodnoty stravného lístka, bude táto zmena dohodnutá s odborovými zväzmi.

8.4. Zdravotná starostlivosť

- 8.4.1. Zamestnávateľ vytvorí potrebné zdroje na úhradu výdavkov najmä na:
- zabezpečenie ochrany zdravia pri práci a hygienického vybavenia pracovísk,
 - očkovanie zamestnancov v infikovanom prostredí (meningoencefalitída, žltáčka, chrípka a pod.).
- 8.4.2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca nasledovne:
- a) 2 x ročne za 1.–10. deň PN vo výške 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa zák. č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov;
 - b) počas ostatných dočasných pracovných neschopností za 1.–3. deň PN vo výške 30% a za 4.–10. deň PN vo výške 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Zamestnanec si typ dočasnej pracovnej neschopnosti, podľa písmena a) alebo b), vyznačí v aplikácii TIMES bezprostredne po jej ukončení. Náhrada príjmu bude zamestnancovi vyplatená vo výplate za príslušný kalendárny mesiac.

III./ 9. Doplnkové dôchodkové sporenie

- 9.1. Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov umožní účasť zamestnancov na tomto sporení. Na doplnkovom dôchodkovom sporení sa v súlade so zákonom nemôžu zúčastniť osoby vykonávajúce práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
- 9.2. Zamestnávateľ uhrádza zamestnancovi príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie len do jednej doplnkovej dôchodkovej spoločnosti.
- 9.3. Zamestnávateľ umožní účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení všetkým zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere, ak o účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení prejavia záujem a ak splnia nižšieuvedené podmienky.
- 9.4. Čakacia doba, t.j. doba trvania pracovného pomeru, po uplynutí ktorej má zamestnanec, ktorý má so zamestnávateľom dojednaný pracovný pomer, právo stať sa účastníkom doplnkového dôchodkového sporenia (ďalej len účastník), je stanovená na tri mesiace.
- 9.5. Výška príspevku účastníka na doplnkové dôchodkové sporenie je minimálne 3,32 € mesačne. Pre účastníkov DDS, ktorí si uplatňujú príspevok na DDS po 01.10.2008 , je výška minimálneho príspevku stanovená na 5 €.
- 9.6. Príspevok zamestnávateľa je :
- vo výške 1,5 % hrubej mzdy účastníka za príslušný mesiac, maximálne však 70 €
 - vo výške 1,00 % hrubej mzdy účastníka za príslušný mesiac, maximálne však 60€ od 1. 5. 2013.
- Výška príspevku zamestnávateľa nesmie byť menšia ako 3,32 €.
- 9.7. Na zamestnancov, ktorí dovърšili dôchodkový vek, sa nevzťahuje bod 9.6. Výška príspevkov zamestnávateľa na DDS pre zamestnancov, ktorí dovърšili dôchodkový vek, bude tvoriť čiastku 3,32 € mesačne.

III./ 10. Ochrana práce

- 10.1. Zamestnávateľ zabezpečí podmienky pre plnenie ustanovení Zákonníka práce a Zákona č. 124/2006 Z.z. o BOZP.
- 10.2. Všetky opatrenia na zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci budú uskutočňované v súčinnosti so zástupcami príslušného odborového orgánu. Zástupcovia príslušného odborového orgánu budú bezodkladne informovaní o všetkých udalostiach, ktoré ohrozili bezpečnosť pri práci alebo zdravie zamestnancov, ako aj o činiteľoch, ktoré majú na bezpečnosť práce a ochranu zdravia vplyv.
- 10.3. Zamestnávateľ na základe zistených nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia pracovnou zdravotnou službou a bezpečnostno technickou službou bude v spolupráci s odborovými zväzmi aktualizovať zoznam potrebných osobných ochranných prostriedkov, čistiacich, umývacích a dezinfekčných prostriedkov a ochranných nápojov.
- 10.4. Zamestnávateľ poskytne pozostalým po zamestnancovi, ktorý utrpel smrteľný pracovný úraz pri výkone práce v ST, jednorázovú finančnú výpomoc vo výške 5 000,- €, najneskôr do jedného mesiaca.

IV. Záverečné ustanovenia

- 11.1. O zmene či doplnení PKZ sa bude rokovať na návrh ktorejkoľvek zmluvnej strany. Ak nové či novelizované právne predpisy umožnia dohodnúť i záväzky, ktoré v dobe uzatvárania PKZ právny poriadok neumožňoval, bude sa prípadne rokovať o takejto zmene (doplnení) PKZ.
- 11.2. Zamestnávateľ a odborové zväzy oboznámia všetkých zamestnancov, na ktorých sa PKZ vzťahuje, s jej obsahom a s jej prípadnými dodatkami do 15 dní od jej podpísania. Prípadné sporné otázky výkladu PKZ prerokujú zmluvné strany a dohodnú spoločný výklad.
- 11.3. Kontrola plnenia PKZ bude vykonávaná podľa potreby po vzájomnej dohode zmluvných strán na požiadanie ktorejkoľvek z nich.
- 11.4. Pod pojmom "zamestnávateľ" sa v súlade s organizačným poriadkom rozumie Slovak Telekom, a. s.
- 11.5. Pod pojmom "príslušný odborový orgán" sa rozumie odborový orgán podľa stanov OZ Telekom a SOZ PT.
- 11.6. Pod pojmom "spolurozhodovanie" sa rozumie vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom, keď k realizácii určitého právneho úkonu, resp. k prijatiu opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci súhlas tohto orgánu.
- 11.7. Pod pojmom "prerokovanie" sa rozumie účelové stretnutie zástupcov zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu. Prerokovanie sa musí uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v prerokovanej veci s dostatočným časovým predstihom tak, aby mohlo byť zohľadnené aj stanovisko odborového orgánu. Ak sa zmluvné strany nedohodnú inak, budú k prerokovaniu poskytnuté písomné podklady. Stanoviská strán sa zaznamenajú v zápise o prerokovaní, pokiaľ sa zmluvné strany nedohodnú inak. Zmluvné strany sa môžu dohodnúť aj na elektronickej forme prerokovania písomných podkladov.
- 11.8. Pod pojmom "informovanie" sa rozumie písomné odovzdanie podkladov sociálnemu partnerovi, alebo ústna informácia podaná príslušnému odborovému orgánu na spoločnom stretnutí, alebo, po dohode, aj prostriedkami elektronickej komunikácie.
- 11.9. Pod pojmom "odpracované roky u zamestnávateľa Slovak Telekom, a.s. (ďalej ST)" resp. trvanie pracovného pomeru so zamestnávateľom ST sa rozumie pracovný pomer s ST a s jeho právnymi predchodcami, ako aj pracovný pomer s T-Mobile Slovensko, a.s. (ďalej TMSK) a jeho právnymi predchodcami.
Právnymi predchodcami ST do 31.12.1992 sa pre tieto účely rozumejú zamestnávateľia riadení:
 - a) bývalým Ministerstvom dopravy a spojov ČSSR,
 - b) bývalou Ústrednou správou spojov,
 - c) bývalým Federálnym ministerstvom dopravy a spojov ČSFR a
 - d) bývalým Ústredným riaditeľstvom spojov
 a bývalé štátne podniky: Správa pôšt a telekomunikácií, š.p., Správa rádiokomunikácií, š.p. a Správa diaľkových káblov, š.p.

Právnymi predchodcami ST do 08.03.2006 sa pre tieto účely rozumejú zamestnávateľa:

- a) bývalý štátny podnik Slovenské telekomunikácie, š.p. a jeho organizačné jednotky – odštepne závody od 01.01.1993 do 31.03.1999,
- b) Slovenské telekomunikácie, a.s. a jeho organizačné zložky – odštepne závody od 01.4.1999 do 14.1.2004,
- c) Slovak Telecom, a.s. a jeho organizačné zložky – odštepne závody od 15.01.2004 do 07.03.2006

Pod pojmom „odpracované roky u zamestnávateľa ST“ sa rozumie aj pracovný pomer so Školiacim strediskom iNGN v dobe od 01.01.2007 do 31.03.2010.

Právnymi predchodcami TMSK sa pre tieto účely rozumejú zamestnávateľa:

- a) EUROTEL Bratislava, spol.s.r.o. od 05.04.1991 do 14.04.1993,
- b) EuroTel spol. s r.o. od 15.04.1993 do 18.12.1995,
- c) EuroTel Bratislava s.r.o. od 19.12.1995 do 21.04.1996,
- d) EuroTel Bratislava, s.r.o. od 22.04.1996 do 03.12.1996,
- e) EuroTel Bratislava, a.s. od 03.12.1996 do 01.05.2006.

- 11.10. Neplnenie PKZ bude považované za závažné porušenie pracovnej disciplíny zo strany zodpovedných zamestnancov.
- 11.11. Pre nového (preberajúceho) zamestnávateľa je znenie PKZ záväzná odo dňa účinnosti prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z ST (prechodu zamestnancov ST) do novej spoločnosti v zmysle § 27-31 ZP.
- 11.12. Voľba členov Dozornej rady za zamestnancov ST bude vykonaná podľa § 200, ods. 1 Obchodného zákonníka.
- 11.13. Podniková kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2013. Nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvných strán. Účinnosť záväzkov, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, nastáva dňa 1. 4. 2013, ak nie je stanovené inak, a trvá až do dňa nadobudnutia účinnosti PKZ na rok 2014, najneskôr však do 31. 3 2014.

Podniková kolektívna zmluva na rok 2013 je vyhotovená v 6 rovnopisoch, z toho pre každú zmluvnú stranu po dvoch rovnopisoch.

Zmluvné strany s jej obsahom súhlasia a zaväzujú sa ju plniť.

.....
OZ Telekom

.....
Slovak Telekom, a.s.

.....
SOZ PT

V Bratislave 27. 3. 2013