

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 ů 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  
**Milan Brlejš**

a

**Slovak Telekom, a. s.**

**z a s t ů p e n ý**

zastupujúcim generálnym riaditeľom ST, a.s.  
**Dipl. Ing. Vladan Pekovič**

a

riaditeľkou ľudských zdrojov ST, a.s.  
**JUDr. Jitkou Adámkovou**

uzatvárajú túto

**Podnikovú kolektívnu zmluvu na roky 2023-2024  
v znení dodatku č. 1**

<b>I.</b>	<b>ÚVODNÉ USTANOVENIA</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>VŠEOBECNÉ USTANOVENIA</b>	<b>3</b>
II./	<b>1. Vzťahy zmluvných strán</b>	<b>3</b>
II./	<b>2. Rokovanie a informácie</b>	<b>4</b>
2.1.	Právo na informácie	4
2.2.	Prechádzajúci súhlas	4
2.3.	Právo spolurozhodovania	4
2.4.	Právo na prerokovanie	4
2.5.	Právo kontroly	5
<b>III.</b>	<b>OSOBITNÉ USTANOVENIA</b>	<b>5</b>
III./	<b>3. Pracovnoprávne vzťahy</b>	<b>5</b>
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./	<b>4. Zamestnanosť a organizačné zmeny</b>	<b>8</b>
4.1.	Zamestnanosť	8
4.2.	Uvoľňovanie zamestnancov pri organizačných zmenách	8
III./	<b>5. Odstupné</b>	<b>8</b>
5.1.	Základné odstupné	8
5.2.	Ďalšie odstupné	9
5.3.	Osobitné odstupné	10
III./	<b>6. Odchodné</b>	<b>11</b>
III./	<b>7. Mzdy</b>	<b>11</b>
7.1.	Prostriedky na mzdy	11
7.2.	Úpravy základných miezd	11
7.3.	Odmeňovanie zamestnancov	12
III./	<b>8. Sociálne podmienky zamestnancov</b>	<b>12</b>
8.1.	Sociálny fond	12
8.2.	Sociálna výpomoc	12
8.3.	Stravovanie zamestnancov	13
8.4.	Zamestnanecké výhody	13
8.5.	Zdravotná starostlivosť	14
8.6.	Cafeteria	14
III./	<b>9. Doplnkové dôchodkové sporenie</b>	<b>14</b>
III./	<b>10. Ochrana práce</b>	<b>14</b>
<b>IV.</b>	<b>ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA</b>	<b>15</b>

## I. ÚVODNÉ USTANOVENIA

Táto Podniková kolektívna zmluva (ďalej len „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 spoločnosti Slovak Telekom, a.s. (ďalej aj len „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 z mier.
- 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-maile.
- 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, 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 ods. 3 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“).
  - 1.4.4. Ak tomu nebránia prevádzkové dôvody, poskytnúť zamestnancom, členom odborových organizácií 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. Zabezpečiť 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 ods. 6 ZP).
  - 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.

## 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. Vydání, zmenách a úpravách pracovného poriadku organizácie (§ 84 ZP).
- 2.2.2. Určovaní plánu dovoleniiek (§ 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. Usmernení 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) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
  - g) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ZP),
  - h) nariaďovanie práce v dňoch pracovného pokoja vo výnimočných prípadoch (§ 94 ZP),
  - i) výpoveď, alebo okamžité skončení 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 s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 EUR.
- 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 pracovnoprávných 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:
  - a) 40 hodín týždenne pre zamestnancov pracujúcich v jednozmennej prevádzke;
  - b) 38,75 hodín týždenne pre zamestnancov, ktorí pravidelne vykonávajú prácu v dvojzmennej prevádzke;
  - c) 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 profesie obchodný reprezentant/špecialista starostlivosti o zákazníka, zaradeným do pracovných zmien, ktorých dĺžka trvania je viac ako 10 a 1/2 hodiny (vrátane prestávky na jedenie), zamestnávateľ poskytne ďalšiu zdravotno-bezpečnostnú prestávku v dĺžke 15 minút, ktorá sa započítava do pracovného času. Prestávka bude poskytnutá až po uplynutí 8 hodín od začiatku pracovnej zmeny takéhoto zamestnanca.
- 3.2.3. Zamestnancom vo všetkých úrovniach profesie reprezentant služieb zákazníkom (SZ)/špecialista zákazníckeho centra/administrátor zákazníckej podpory zamestnávateľ poskytne bezpečnostné prestávky v súlade s Usmernením pre bezpečné a zdravotné požiadavky pri práci so zobrazovacími jednotkami, ktoré sa započítavajú do pracovného času.
- 3.2.4. 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.
- 3.2.5. Zamestnávateľ môže z prevádzkových dôvodov zamestnancom pracujúcim v profesii technik telekomunikačných služieb a sietí/špecialista telekomunikačnej siete a služieb a senior technik telekomunikačných služieb a sietí/senior špecialista telekomunikačnej siete a služieb 1x za

- mesiac skrátiť nepretržitý odpočinok v týždni na 35 hodín. 24 hodín tohto odpočinku pritom pripadne na nedeľu, zvyšok na sobotu alebo pondelok.
- 3.2.6. V rámci rozpisu zmien zamestnancom pracujúcim v nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase v profesii technik telekomunikačných služieb a sietí/specialista telekomunikačnej siete a služieb a Senior technik telekomunikačných služieb a sietí/senior špecialista telekomunikačnej siete a služieb, vedúci tímu naplánuje zmeny tak, aby nerozpísaná zmena (voľno) pripadla, podľa možnosti, na pondelok alebo piatok.
- 3.2.7. 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 ods. 4 ZP, raz za týždeň 35 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý pripadne na nedeľu a na časť dňa predchádzajúceho nedeli. Súčasne bude takémuto zamestnancovi poskytnutý ďalší odpočinok nad rámec vyššie uvedeného odpočinku 35 hodín začiatkom nasledujúceho týždňa (v pondelok) tak, že celková dĺžka tohto nepretržitého odpočinku v práci zamestnanca bude v rozsahu 48 hodín.
- 3.2.8. Zamestnávateľ dá súhlas k žiadosti zamestnanca o prácu na kratší pracovný čas v odôvodnených prípadoch a pokiaľ tomu nebránia vážne pracovné či prevádzkové dôvody.
- 3.2.9. Pri nariadení práce v dňoch pracovného pokoja bude zamestnávateľ prihliadať k možnostiam dopravy zamestnanca na pracovisko a späť do miesta bydliska.
- 3.2.10. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala a dosiahnutá mzda za prácu nadčas sa zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas.

### 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 poskytne 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 poskytne 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 poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť; v prípade účasti zamestnanca pri pôrode vlastného dieťaťa sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň,
  - 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 poskytne 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 poskytne 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 poskytne na dva dni na účasť na vlastnej svadbe a pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca,
- f) znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň,
- g) nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom,
- h) prestťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne 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 poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby; v rovnakom rozsahu sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou 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. Dovolenka a pracovné voľno**

- 3.4.1. Dovolenka za kalendárny rok 2023 bude poskytnutá v zmysle ustanovenia § 103 ZP. S účinnosťou od 1.1.2024 bude k základnej výmere dovolenky v zmysle ustanovenia § 103 ZP poskytnutý 1 týždeň dovolenky navyše.
- 3.4.2. Zamestnávateľ umožní zamestnancom starajúcim sa o dieťa vo veku do 15 rokov na ich žiadosť čerpanie riadnej dovolenky 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. V kalendárnom roku 2023 zamestnávateľ poskytne zamestnancom 4 dni pracovného voľna za kalendárny rok, za ktoré im prináleží mzda, pričom nárok zamestnancom vzniká počas celého trvania pracovného pomeru počas roka tak, že za každý začatý štvrtrok trvania pracovnoprávneho vzťahu vznikne zamestnancovi nárok na jeden deň. Toto voľno, resp. jeho alikvotnú časť, na ktorú už zamestnancovi vznikol v priebehu roka nárok, si zamestnanec môže čerpať, ak nie je v skúšobnej dobe a ak jeho čerpaniu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Od 1.7.2023 bude za rovnakých podmienok zamestnancom poskytnutý ďalší 1 deň pracovného voľna.

Pod jedným dňom sa rozumie 8 hodín pri 40 hodinovom týždennom úväzku; 7,75 hodiny pri 38,75 hodinovom týždennom úväzku a 7,5 hodiny pri 37,5 hodinovom týždennom úväzku. Zamestnanec je oprávnený, za podmienok uvedených vyššie, čerpať pracovné voľno aj v rozsahu poldňa zodpovedajúcemu tomu ktorému týždennému úväzku. S účinnosťou od 1.1.2024 sa tento bod neuplatňuje.

### III./ 4. Zamestnanosť a organizačné zmeny

#### 4.1. Zamestnanosť

- 4.1.1. Zamestnávateľ bude realizovať politiku zamestnanosti v zmysle zákona 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,
  - zabezpečiť v súlade s predpokladaným rozvojom činnosti podniku odbornú prípravu všetkých 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 písm. 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 môže prebehnúť na osobnom stretnutí, formou videokonferencie alebo mailom. OZ a zamestnávateľ sa dohodnú na forme prerokovania, pričom každá strana môže navrhnúť ktorúkoľvek formu. Všetky formy prerokovania organizačných zmien sa považujú za rovnocenné a znamenajú splnenie skutočnosti uvedenej v prvej vete tohto bodu. 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 výpoveďou z dôvodu organizačných zmien len so súhlasom Riaditeľa ľudských zdrojov. Pre účely tohto 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 nedovršil 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu ešte pred tým ako by mu začala plynúť výpovedná doba, vyplatí zamestnávateľ základné odstupné podľa dĺžky nepretržitého trvania pracovného pomeru (počtu nepretržite odpracovaných rokov) v ST takto:



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 ods. 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., ak bude vyššie ako desaťnásobok jeho priemerného mesačného zárobku. Odstupné podľa bodu 5.1.3. 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 za podmienok podľa § 76 ods. 4 ZP.
- 5.1.6. Do doby nepretržitého trvania pracovného pomeru zamestnanca v ST sa pre účely výpočtu základného odstupného (do počtu nepretržite odpracovaných rokov) započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov u toho istého zamestnávateľa ktoré na seba bezprostredne nadväzovali (t. j. uzatvorených u toho zamestnávateľa, kto bol tým istým subjektom v čase uzatvorenia, toho ktorého opakovaného pracovného pomeru). Podmienka nepretržitého odpracovania počtu rokov pre posúdenie nároku na príslušný počet násobku priemerného mesačného zárobku sa považuje za splnenú aj v prípade, ak zamestnancovi chýba do potrebnej dĺžky trvania pracovného pomeru (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 alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu trval nepretržite najmenej 15 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 výške násobkov priemerného mesačného zárobku v zmysle § 134 ZP, maximálne však násobkov sumy 1636 EUR (t.j. priemernej základnej mzdy zamestnancov ST v roku 2021) 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 alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu trval nepretržite najmenej 10 rokov, vyplatí zamestnávateľ ďalšie odstupné vo výške 145 EUR za každý zavŕšený rok nepretržitého trvania pracovného pomeru v ST.
- 5.2.3. Do doby nepretržitého trvania pracovného pomeru zamestnanca v ST sa pre účely výpočtu ďalšieho odstupného (do počtu nepretržite odpracovaných rokov) započítava aj doba trvania

opakovane uzatvorených pracovných pomerov u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzovali (t. j. uzatvorených u toho zamestnávateľa, kto bol tým istým subjektom v čase uzatvorenia toho ktorého opakovaného pracovného pomeru). Podmienka nepretržitého odpracovania počtu rokov pre posúdenie nároku podľa bodov 5.2.1. a 5.2.2. tejto PKZ sa považuje za splnenú aj v prípade, ak do potrebného počtu odpracovaných rokov zamestnancovi chýba max. 31 kalendárnych dní (nevzťahuje sa na počty rokov jednotlivých pásiem 1-12 rokov do dovŕšenia dôchodkového veku podľa tabuľky v bode 5.2.1.).

- 5.2.4. Zamestnanec, ktorý zotrúva v pracovnom pomere po dovŕšení dôchodkového veku, nemá nárok na vyplatenie ďalšieho odstupného v zmysle bodu 5.2.

### 5.3. Osobitné odstupné

- 5.3.1. Okrem odstupného v zmysle bodu 5.1. a 5.2. z dôvodu organizačných zmien alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi so zdravotným postihnutím, ktorý skončí pracovný pomer dohodou v zmysle bodu 5.1.1.:

- I. 3 - mesačné odstupné, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je 40 – 70%,
- II. 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 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, ktorý zamestnávateľovi predloží právoplatné rozhodnutie Sociálnej poisťovne o priznaní invalidného dôchodku.

- 5.3.2. Zamestnávateľ môže na základe žiadosti zamestnanca, po overení a individuálnom posúdení konkrétneho prípadu, vyplatíť:

- a) 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., osobitné sociálne odstupné vo výške 1 - 5 priemerných mesačných zárobkov v zmysle § 134 ZP, maximálne však násobkov sumy 1636 EUR (t.j. priemernej základnej mzdy zamestnancov ST v roku 2021),
- b) osamelému zamestnancovi, ktorý sa stará v zmysle bodu 4.2.3. o nezaopatrené dieťa/deti a ktorý skončí pracovný pomer dohodou v zmysle bodu 5.1.1., a nemá nárok na osobitné odstupné podľa bodu 5.3.1., osobitné sociálne odstupné vo výške 1 - 5 priemerných mesačných zárobkov v zmysle § 134 ZP, maximálne však násobkov sumy 1636 EUR (t.j. priemernej základnej mzdy zamestnancov ST v roku 2021). V tomto prípade je zamestnanec povinný k žiadosti priložiť aj čestné vyhlásenie o osamelosti.

- 5.3.3. O vyplatení osobitného sociálneho odstupného podľa bodu 5.3.2. a), b) a jeho výške rozhoduje Riaditeľ ľudských zdrojov na základe žiadosti zamestnanca.

- 5.3.4. 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:

- a) 3-násobku priemerného mesačného zárobku v zmysle § 134 ZP a
- b) 80 EUR za každý nepretržite odpracovaný rok v ST.

Podmienka nepretržitého odpracovania najmenej 15 rokov ku dňu vzniku nároku na dôchodok podľa tohto bodu, sa považuje za splnenú aj v prípade, ak do potrebného počtu odpracovaných rokov zamestnancovi chýba max. 31 kalendárnych dní.

Ak bolo zamestnancovi poskytnuté odstupné v zmysle bodu 5.1., nemá nárok na vyplatenie osobitného odstupného v zmysle bodu 5.3.4.

- 5.3.5. Na určenie dovŕšenia dôchodkového veku pre účely riadneho výpočtu nároku na základné, ďalšie resp. osobitné odstupné a odchodné, ST bude pri každom zamestnancovi aplikovať dôchodkový vek určený zákonom č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“) a Opatrením Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky o úprave dôchodkového veku a referenčného veku, toho ktorého roku s prihliadnutím na platnú legislatívu (zohľadňujúc rok narodenia, počet narodených detí atď). Zamestnancom, ktorým ku dňu určovania základného, ďalšieho resp. osobitného odstupného a odchodného nemajú určený dôchodkový vek, zamestnávateľ pre účely výpočtu odstupného a odchodného použije dôchodkový vek stanovený pre v poradí posledný určený kalendárny rok v zákone o sociálnom poistení alebo v aktuálne platnom Opatrení Ministerstva

práce, sociálnych vecí a rodiny. Tento dôchodkový vek sa použije počas celého kalendárneho roku.

### III./ 6. Odchodné

- 6.1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume jeho priemerného mesačného zárobku určeného podľa § 134 ZP, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Zamestnávateľ odchodné vyplatí v najbližšom výplatnom termíne po predložení rozhodnutia vydaného Sociálnou poisťovňou o priznaní starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku s poklesom vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70%.
- 6.2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho priemerného mesačného zárobku určeného podľa § 134 ZP, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. Zamestnávateľ odchodné vyplatí v najbližšom výplatnom termíne po predložení rozhodnutia vydaného Sociálnou poisťovňou o priznaní predčasného dôchodku.
- 6.3. Odchodné patrí aj tomu zamestnancovi, ktorý nárok na starobný, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, alebo na predčasný starobný dôchodok, nadobudne do 31 kalendárnych dní po ukončení pracovného pomeru s ST, ak bol ST jeho posledným zamestnávateľom. Zamestnávateľ odchodné vyplatí v najbližšom výplatnom termíne po predložení rozhodnutia vydaného Sociálnou poisťovňou o priznaní predčasného dôchodku, starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku s poklesom vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70%.

### 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-ty deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
- 7.1.2. Mzda zamestnanca je dôvernou záležitosťou zamestnanca a zamestnávateľa.

#### 7.2. Úpravy základných miezd

- 7.2.1. Zamestnávateľ sa zaväzuje s účinnosťou od 1.7.2024 zabezpečiť nárast základných miezd zamestnancov ST, a. s. podľa nasledujúcich pravidiel:
  - a) Rozpočet vo výške 4,5%, minimálne však 90 EUR na každého zamestnanca, bude pridelený na každú Divíziu príslušnému Riaditeľovi divízie;
  - b) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť nárast základnej mzdy každého zamestnanca minimálne o 90 EUR. O prípadnom ďalšom náraste základnej mzdy zamestnanca rozhodne príslušný vedúci zamestnanec z jemu pridelených prostriedkov. Príslušný vedúci zamestnanec, ktorý rozhoduje o výške základnej mzdy svojich podriadených zamestnancov, je povinný zdôvodniť výšku nárastu základnej mzdy tomuto zamestnancovi.
- 7.2.2. Úprava základných miezd v roku 2024 sa vzťahuje na zamestnancov ST, a. s., ktorí:
  - a) boli k 01.05.2024 v evidenčnom stave ST (vrátane zamestnancov na materskej a rodičovskej dovolenke),
  - b) nie sú k 01.05.2024 vo výpovednej dobe,
  - c) nie sú k 01.07.2024 v skúšobnej dobe.
 Úprava základných miezd sa nevzťahuje na zamestnancov ST, a. s., ktorých pracovný pomer v ST, a. s. končí najneskôr 31.07.2024.
- 7.2.3. Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať odborové zväzy o úprave základných miezd podľa dohody medzi odborovými zväzmi a zamestnávateľom.

### **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 prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 35% priemerného zárobku, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna namiesto mzdového zvýhodnenia.
- 7.3.4. Za prácu nadčas vo sviatok patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 50% 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 EUR.
- 7.3.6. Zamestnancovi odmeňovanému mesačnou mzdou patrí za sviatok, ktorý pripadá na jeho obvyklý pracovný deň, náhrada mzdy.
- 7.3.7. 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.
- 7.3.8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dosiahnutí 50-teho roku života peňažnú odmenu vo výške 300 EUR, ak jeho pracovný pomer so zamestnávateľom ST ku dňu dovŕšenia 50-teho roku veku trval nepretržite najmenej 5 rokov.

## **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 1,2% z objemu plánovaných mzdových nákladov na daný rok,
  - c) fond bude upravený o zostatky z predchádzajúceho roka.
- 8.1.2. Použitie sociálneho fondu bude nasledovné:
  - a) príspevok na stravné lístky,
  - b) sociálna výpomoc,
  - c) iné zamestnanecké výhody
 a bude každoročne dohodnuté s odborovými zväzmi.

### **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 jednorazovej sociálnej výpomoci upravuje Usmernenie k poskytovaniu sociálnej výpomoci, dohodnuté s odborovými zväzmi.

### 8.3. Stravovanie zamestnancov

- 8.3.1. Zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancom ST stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, alebo poskytovaním finančného príspevku, v závislosti od výberu zamestnanca.
- 8.3.2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancomi ST v prípadoch podľa § 152 ods. 2 ZP, 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 (zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov). Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu (zákon 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).
- 8.3.3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na stravovanie spôsobom podľa bodu 8.3.4. tohto odseku PKZ v hodnote aktuálne určenej Opatrením Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny o sumách stravného.
- 8.3.4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na stravovanie vo výške podľa bodu 8.3.3. tohto odseku PKZ vo forme elektronickej stravovacej karty alebo vo forme finančného príspevku.

### 8.4. Zamestnanecké výhody

- 8.4.1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancomi ST príspevok zo sociálneho fondu na stravné v prípadoch podľa ust. bodu 8.3.2. a 8.4.2. v hodnote najmenej 45 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 45% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov). Tento príspevok poskytne zamestnávateľ zamestnancom spôsobom uvedeným v bode 8.4.3.
- 8.4.2. Zamestnávateľ, na základe dohody podľa ust. § 152 ods. 9 ZP poskytne zamestnancomi mesačne osobitný príspevok v hodnote stravovacej poukážky/finančného príspevku uvedeného v bode 8.3.3. tohto odseku PKZ na každý pracovný deň a na každý sviatok, ktoré pripadnú na deň od pondelka do piatka (t.j. aj v prípade, ak na takýto deň pripadne napr. čerpanie dovolenky, alebo práceneschopnosť zamestnanca alebo sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrovanie podľa ZP), vždy však minimálne v hodnote stravovacej poukážky/finančného príspevku uvedeného v bode 8.3.3. tohto odseku PKZ za každý odpracovaný deň v danom v mesiaci. Zamestnancomi, ktorý vykonáva prácu v pracovnej zmene s jej začiatkom v jeden deň a s jej ukončením v nasledujúcom dni, zamestnávateľ poskytne popri príspevku na stravovanie za odpracovanú zmenu podľa bodu 8.3.2. aj osobitný príspevok v hodnote stravovacej poukážky/finančného príspevku uvedenom v bode 8.3.3. podľa prvej vety tohto bodu PKZ. Zamestnávateľ neposkytne zamestnancomi osobitný príspevok v hodnote stravovacej poukážky /finančného príspevku uvedeného v bode 8.3.3. tohto odseku PKZ za deň, v ktorom zamestnanec:
- a) je na pracovnej ceste,
  - b) čerpá pracovné voľno bez náhrady mzdy,
  - c) za deň neospravedlneného zameškania práce v zmysle § 144a ZP a za deň inej neospravedlnenej neprítomnosti v práci,
  - d) je v mimoevidenčnom stave (napr. čerpanie materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, výkon verejnej funkcie, výkon mimoriadnej alebo alternatívnej služby a pod.),
  - e) za deň, za ktorý sa zamestnancomi kráti dovolenka v zmysle § 109 ods. 5 ZP.
- Ak pracovná zmena zamestnanca trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ poskytne takémuto zamestnancomi za takúto pracovnú zmenu ďalší príspevok v hodnote stravovacej poukážky/finančného príspevku uvedenej v bode 8.3.3. tak, že hodnota poskytnutých príspevkov aj takémuto zamestnancomi sumárne na kalendárny mesiac neprekročí takú hodnotu príspevkov, akú by získal v prípade poskytnutia jedného príspevku na každý pracovný deň a na každý sviatok, ktoré pripadnú na deň od pondelka do piatka v danom mesiaci. Príspevok podľa tohto bodu poskytne zamestnávateľ zamestnancomi spôsobom uvedeným v bode 8.4.3..
- 8.4.3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancomi osobitný príspevok podľa bodu 8.4.1. a 8.4.2. tohto odseku PKZ vo forme elektronickej stravovacej karty, alebo formou finančného príspevku na stravovanie.

**8.5. Zdravotná starostlivosť**

- 8.5.1. Zamestnávateľ vytvorí potrebné zdroje na úhradu výdavkov najmä na:
- a) zabezpečenie ochrany zdravia pri práci a hygienického vybavenia pracovísk,
  - b) očkovanie zamestnancov v infikovanom prostredí (meningoencefalitída, žltáčka, chrípka a pod.).
- 8.5.2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca nasledovne:
- a) 2x ročne za 1.–10. deň PN vo výške 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa zákona 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 HR Portáli bezprostredne po jej ukončení. Náhrada príjmu bude zamestnancovi vyplatená vo výplate za príslušný kalendárny mesiac.

**8.6. Cafeteria**

- 8.6.1 Zamestnávateľ poskytne za podmienok špecifikovaných v internom predpise zamestnávateľa zamestnancom ST do systému flexibilných zamestnaneckých výhod Cafeteria príspevok vo výške 41,66 bodov za každý odpracovaný kalendárny mesiac, tj. za výkon práce. Ročné bodové konto predstavuje 500 bodov = 500 Eur za odpracovaný kalendárny rok. Príspevok slúži ako nepeňažný benefit pre zamestnancov s možnosťou jeho uplatnenia na vymedzené služby a tovary v súlade s interným predpisom zamestnávateľa.

**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 nižšie uvedené 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 EUR mesačne. Pre účastníkov DDS, ktorí si uplatňujú príspevok na DDS po 01.10.2008, je výška minimálneho príspevku stanovená na 5 EUR.
- 9.6. Príspevok zamestnávateľa je vo výške 1% hrubej mzdy účastníka za príslušný mesiac, maximálne však 20 EUR. Výška príspevku zamestnávateľa nesmie byť menšia ako 3,32 EUR.
- 9.7. Na zamestnancov, ktorí dovŕšili dôchodkový vek, sa nevzťahuje bod 9.6. Výška príspevkov zamestnávateľa na DDS pre zamestnancov, ktorí dovŕšili dôchodkový vek, bude tvoriť čiastku 3,32 EUR 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 bezpečnostnotechnickou 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, jednorazovú finančnú výpomoc vo výške 5 000 EUR, najneskôr do jedného mesiaca odo dňa úmrtia zamestnanca.

#### 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, a to na osobnom stretnutí alebo stretnutí formou videokonferencie alebo mailom. OZ a zamestnávateľ sa dohodnú na forme prerokovania, pričom každá strana môže navrhnúť ktorúkoľvek formu. Všetky formy prerokovania sa považujú za rovnocenné a znamenajú splnenie skutočnosti uvedenej v štvrtej vete tohto bodu. 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.
- 11.8. Pod pojmom "informovanie" sa rozumie písomné odovzdanie podkladov sociálnemu partnerovi, ústna informácia podaná príslušnému odborovému orgánu na spoločnom stretnutí alebo po dohode aj prostriedkami elektronickej komunikácie.
- 11.9. Pod pojmom trvajúci pracovný pomer, resp. trvanie pracovného pomeru u zamestnávateľa ST sa rozumie trvajúci pracovný pomer uzatvorený s ST alebo s jeho právnymi predchodcami, pričom platí:
- (i) právnym predchodcom ST je aj T-Mobile Slovensko, a. s. (ďalej aj len „TMSK“);
  - (ii) právnymi predchodcami ST do 31.12.1992 sa pre tieto účely rozumie zamestnávateľa 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.;
  - (iii) pod pojmom trvajúci pracovný pomer u zamestnávateľa ST sa rozumie aj trvajúci pracovný pomer uzatvorený s:
    - a) bývalým štátnym podnikom Slovenské telekomunikácie, š.p. a jeho organizačnými jednotkami – odštepnými závodmi od 01.01.1993 do 31.03.1999,

- b) spoločnosťou Slovenské telekomunikácie, a. s. a jej organizačnými zložkami – odštepnými závodmi od 01.04.1999 do 14.01.2004,
  - c) spoločnosťou Slovak Telecom, a.s. a jej organizačnými zložkami – odštepnými závodmi od 15.01.2004 do 07.03.2006;
  - (iv) pod pojmom trvajúci pracovný pomer u zamestnávateľa ST sa rozumie aj trvajúci pracovný pomer uzatvorený so zamestnávateľom Školiace stredisko iNGN v dobe od 1.1.2007 do 31.3.2010;
  - (v) pod pojmom trvajúci pracovný pomer u zamestnávateľa ST sa rozumie aj trvajúci pracovný pomer uzatvorený so zamestnávateľom:
    - a) EUROTEL Bratislava, spol. s.r.o. od 05.04.1991 do 14.4.1993,
    - 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;
  - (vi) pod pojmom trvajúci pracovný pomer u zamestnávateľa ST sa rozumie aj trvajúci pracovný pomer uzatvorený so zamestnávateľom DIGI Slovakia, spol. s r.o.;
  - (vii) pod pojmom trvanie pracovného pomeru u zamestnávateľa ST sa rozumie pre zamestnancov, ktorí prešli prechodom práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov zo spoločnosti Ericsson Slovakia spol. s r.o. do ST ku dňu 01.01.2017 aj čas trvania ich pracovného pomeru v spoločnosti Ericsson Slovakia spol. s r.o.
  - (viii) pod pojmom trvanie pracovného u zamestnávateľa ST sa rozumie pre zamestnancov, ktorí prešli prechodom práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov zo spoločnosti ARVAL SLOVAKIA, s.r.o. do ST ku dňu 01.02.2017 aj čas trvania ich pracovného pomeru v spoločnosti ARVAL SLOVAKIA, s.r.o..
- 11.10. Pre nového (preberajúceho) zamestnávateľa je znenie PKZ záväzná odo dňa účinnosti prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov z ST (prechodu zamestnancov ST) do novej spoločnosti v zmysle § 27-31 ZP.
- 11.11. Voľba členov Dozornej rady za zamestnancov ST bude vykonaná podľa § 200, ods. 1 Obchodného zákonníka.
- 11.12. PKZ sa uzatvára na roky 2023-2024. Nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvných strán. Účinnosť záväzkov zamestnávateľa uvedených v tejto PKZ, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, nastáva dňa 01.04.2023, ak nie je stanovené inak, a trvá až do dňa nadobudnutia účinnosti PKZ na rok 2025, najneskôr však do 31.03.2025.
- 11.13. Podniková kolektívna zmluva bola doplnená dodatkom č. 1, ktorý nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvných strán. Účinnosť záväzkov, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom a ktoré boli zmenené dodatkom č. 1 ( ustanovenia bodov 7.2.1.,7.2.2., 7.2.3.), nastáva dňa 01.07.2024, ak nie je stanovené inak, a trvá až do dňa nadobudnutia účinnosti PKZ na rok 2025, najneskôr však do 31. 03. 2025.



**Podniková kolektívna zmluva na roky 2023-2024 v znení dodatku č. 1 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.**



.....  
Dipl. Ing. Vladan Pekovič  
zastupujúci generálny riaditeľ ST, a.s.  
Slovak Telekom, a.s.



.....  
Ing. Drahoslav Letko  
predseda OZ Telekom



.....  
JUDr. Jitka Adámková  
riaditeľka ľudských zdrojov ST, a.s.  
Slovak Telekom, a.s.



.....  
Milan Brlej  
predseda SOZ PT