

# **K o l e k t í v n a   z m l u v a**

**na roky 2005 – 2007**

uzavretá medzi

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov baní, geológie  
a naftového priemyslu SR pri spoločnosti GEOCOMPLEX, a. s. Bratislava  
zastúpenou

RNDr. Margitou Puchnerovou, predsedkyňou výboru,  
RNDr. Igorom Zemanom, členom výboru,  
Ľubicou Markovou, členkou výboru

a

spoločnosťou GEOCOMPLEX, a. s. Bratislava  
zastúpenou

Ing. Ľubomírom Hečkom, predsedom predstavenstva  
RNDr. Adriánom Panáčkom, CSc., generálnym riaditeľom  
Miriam Mattielighovou – členom predstavenstva

Bratislava, apríl 2005

## Článok I.

### **Všeobecné ustanovenia**

1. Kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) upravuje vzájomné vzťahy medzi GEOCOMPLEXOM, a. s. Bratislava (ďalej len zamestnávateľ) a zamestnancami v súlade s právnymi predpismi a vymedzuje práva a povinnosti zamestnávateľov a zamestnancov, najmä v oblasti zamestnanosti, miezd, sociálnych a právnych istôt.
2. Zmluva je uzatvorená v súlade so zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.
3. Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov GEOCOMPLEXU, a. s.

## Článok II.

### **Práva a povinnosti zmluvných strán a ich vzájomné vzťahy**

1. Odbory rešpektujú právo zamestnávateľa prijať do pracovného pomeru, zmeniť obsah pracovného pomeru, či rozviazať pracovný pomer ktoréhokoľvek zamestnanca v súlade s politikou efektívnej zamestnanosti a podnikateľskými zámermi v súlade za podmienok a spôsobom stanoveným v pracovnoprávných predpisoch.
2. Odbory rešpektujú právo zamestnávateľa vykonávať a riadiť všetku svoju činnosť, pokiaľ budú v súlade s pracovno-právnymi predpismi a ustanoveniami kolektívnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že podľa svojich prevádzkových možností poskytne pre nevyhnutnú činnosť odborom v zmysle § 230 ods.2 ZP miestnosť, s nevyhnutným vybavením pre činnosť odborov a bude hradiť náklady spojené s údržbou a prevádzkou.
4. Zamestnávateľ bude zrážať odborové príspevky z miezd zamestnancov (členov odborov) a to na základe dohôd o zrážkach zo mzdy uzatvorenými s jednotlivými zamestnancami. Odborová organizácia zabezpečí zamestnávateľovi pre vykonanie týchto zrážok potrebné podklady (súhlas zamestnancov so zrážaním dohodnutého príspevku). Odborové príspevky je zamestnávateľ povinný odvieť na účet odborového orgánu po vyplatení miezd.
5. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu pracovné voľno s náhradou mzdy v nevyhnutnom rozsahu na výkon odborárskej funkcie, alebo na činnosť pre odborovú organizáciu, pokiaľ túto činnosť nie je možné vykonávať v mimopracovnom čase v rozsahu 60 minút mesačne vo výške priemernej mzdy.

### Článok III.

#### **Zamestnanosť a ochrana pracovných miest**

1. Zmluvné strany sa dohodli považovať za konanie, ktoré je v rozpore s oprávnenými záujmami spoločnosti také konanie, ak zamestnanec
  - a) vlastným menom, alebo na vlastný účet uzatvára dohody, ktoré súvisia s podnikateľskou činnosťou zamestnávateľa,
  - b) sprostredkúva pre iné osoby obchody zamestnávateľa,
  - c) sa zúčastňuje ako spoločník alebo ako tichý spoločník na podnikaní inej osoby s podobným, alebo tým istým predmetom podnikania, ako má zamestnávateľ,
  - d) požíva alkoholické nápoje na pracovisku,
  - e) použil v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa poznatky a informácie získané pri práci pre zamestnávateľa,
  - f) využíva pracovnú dobu a pracovné prostriedky na činnosť nesúvisiacu s prácou pre zamestnávateľa. Vykonávanie týchto činností zamestnancom sa považuje za hrubé porušenie pracovnej disciplíny.
2. Ak zamestnávateľ zamýšľa uskutočniť racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu viacerých zamestnancov výpoveďou, informuje o tom odborový orgán po prijatí rozhodnutia, najneskôr jeden mesiac pred doručením výpovede.
3. Zamestnávateľ obsadzuje voľné pracovné miesta v organizácii v prvom rade vlastnými zamestnancami. V prípade, že v organizácii nie je zamestnanec, ktorý spĺňa na uvoľnené miesto požiadavky, môže zamestnávateľ obsadiť voľné pracovné miesto prijatím nového zamestnanca.
4. Pri ukončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) - c) Zákonníka práce, patrí zamestnancovi odstupné vo výške dvojnásobku priemerného mesačného platu, ak súhlasí so skončením PP pred začatím plynutia výpovednej doby z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) - c).
5. Odstupné vo výške trojnásobku priemerného mesačného zárobku sa poskytne zamestnancovi, ak sa ukončenie pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) - c) Zákonníka práce uskutoční u zamestnanca, ktorý dovŕšil 50 rokov veku a jeho pracovný pomer u zamestnávateľa trval pred uvoľnením aspoň 20 rokov. Za zamestnávateľov sa v tomto prípade považujú i jeho právni predchodcovia.
6. Zvýšenie základného nároku odstupného podľa ustanovení bodov 5. a 6. sa nevzťahujú na zamestnancov, ktorí v čase ukončenia pracovného pomeru splnili podmienky pre vznik nároku na starobný dôchodok.
7. Zamestnávateľ prihliada pri ukončení pracovného pomeru, aby neukončil pracovný pomer v rozpätí 12-tich po sebe nasledujúcich mesiacoch z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) ZP u jedného z manželov, pokiaľ sú obidvaja v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.
8. Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok patrí zamestnancovi odchodné najmenej vo výške jeho priemerného mesačného zárobku určeného podľa § 134 ZP.

## Článok IV.

### **Pracovný čas, prekážky v práci**

1. Pracovný čas je 37,5 hodiny týždenne.
2. V spoločnosti GEOCOMPLEX, a. s. sa uplatňuje pružná pracovná doba. Podľa rozhodnutia predstavenstva, alebo generálneho riaditeľa po prerokovaní s výborom odborovej organizácie môže sa pružná pracovná doba zastaviť, alebo dočasne prerušiť v celej akciovej spoločnosti, alebo jej časti, prípadne u vybraných zamestnancov.
3. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovnej doby sa môže uplatniť u terénnych zamestnancov a u zamestnancov správy budov – kuričov.
4. Za pracovný čas sa pokladá aj čas, ktorý zamestnanec strávi na príkaz zamestnávateľa pri riešení skutočností súvisiacich s výkonom práce na pracovisku alebo aj na inom mieste, určenom zamestnávateľom.
5. Pri príležitosti Dňa baníkov patrí zamestnancom nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške základného platu.
6. Osamelí zamestnanci, ktorí sa starajú aspoň o jedno dieťa vo veku do 10 rokov, majú nárok na jeden deň pracovného voľna v mesiaci s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku. V prípade nevyčerpania tohto voľna v príslušnom mesiaci nárok zaniká. Zamestnávateľ rovnako poskytne jeden deň pracovného voľna v mesiaci s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku zamestnancom starajúcim sa o ťažko zdravotne postihnutú osobu, pokiaľ žijú v spoločnej domácnosti a pokiaľ v domácnosti nie je iná osoba, ktorá by sa mohla o zdravotne postihnutú osobu postarať.
7. Zamestnankyne, ktoré sa starajú aspoň o jedno dieťa vo veku do 10 rokov, majú nárok na jeden deň pracovného voľna štvrťročne s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku.
8. Všetky zamestnankyne v pracovnom pomere majú nárok na jeden deň pracovného voľna štvrťročne s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku.
9. Pri odpracovaní minimálne 22 pracovných dní u zamestnávateľa má zamestnanec nárok nad ustanovenia Zákonníka práce a vykonávacích predpisov na pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku v dĺžke 1 deň ak obstaráva pohreb týchto osôb : rodičov vlastných i nevlastných, rodičov manžela/manželky, druha/družky, prarodičov, súrodencov, vlastných i nevlastných, pri úmrtí manžela/manželky, druha/družky, vlastného dieťaťa a jeho manžela/manželky, alebo dieťaťa v starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov.
10. Zamestnávateľ poskytne, ak to dovoľujú prevádzkové dôvody, v kalendárnom roku matkám a osamelým mužom, ktorí sa starajú o dieťa mladšie ako 10 rokov dva týždne pracovného voľna bez náhrady mzdy za účelom ďalšej starostlivosti o dieťa v čase školských prázdnin. Toto voľno sa poskytuje iba na žiadosť zamestnanca.

## Článok V.

### Sociálna oblasť

1. Sociálny fond sa tvorí ako úhrn povinného prídeltu vo výške 0,6 %. Základom na určenie prídeltu je úhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely. Ak zamestnávateľ za predchádzajúci rok dosiahne zisk a splní všetky daňové a odvodové povinnosti, zvýši sa povinný príděl na 1 %.
2. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť z fondu príspevok zamestnancom na :
  - a) úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancom, u ktorých priemerný mesačný zárobok nepresahuje 7. 000,- Sk a ich skutočne vynaložené výdavky na dopravu do zamestnania pravidelnou autobusovou dopravou s výnimkou mestskej hromadnej dopravy a železničnou osobnou dopravou sú najmenej 200,- Sk mesačne, najviac však vo výške 0,5 % povinného mesačného prídeltu.
  - b) závodné stravovanie nad rozsah ustanovený osobitným zákonom, to znamená 4,- Sk na jedno teplé jedlo denne.
  - c) vo forme jednorázovej sociálnej výpomoci vo výške 20 % z povinného ročného prídeltu:
    - pri úmrtí najbližšieho rodinného príslušníka (manžel, manželka, nezaopatrené dieťa) vo výške 40 % z prostriedkov vyčlenených na sociálnu výpomoc, maximálne do výšky 3. 000,- Sk na jedného zamestnanca.
    - zamestnancom, u ktorých tarifná mzda nepresahuje 3,5 násobok minimálnej mzdy a manžel, resp. manželka nemá žiadne zdaniteľné príjmy z dôvodu poberania invalidného dôchodku, alebo starostlivosti o blízku osobu ťažko zdravotne postihnutú. Na túto výpomoc sa použije 60 % prostriedkov uvedených na sociálnu výpomoc, maximálne do výšky 3. 000,- Sk na zamestnanca.Jednorázová sociálna výpomoc sa bude vyplácať na základe písomnej žiadosti zamestnanca v poslednom výplatnom termíne príslušného kalendárneho roka. V prípade nevyčerpania jednorázovej sociálnej výpomoci sa jednotlivé finančné prostriedky môžu navzájom presúvať resp. sa presunú do rozpočtu nasledujúceho roka.
  - d) pri životnom jubileu 50 rokov veku a pri prvom odchode do starobného dôchodku sa poskytne príspevok na rekreáciu vo výške 2.000,- Sk.
3. Rozpočet sociálneho fondu na rok 2005 tvorí prílohu tejto KZ.
4. Zamestnancom, ktorí majú rozvrhnutý pracovný čas nerovnomerne, patrí za každých 7,5 odpracovaných hodín stravná poukážka.

## Článok VI.

### Mzda

1. Mzdou sa rozumejú peňažné plnenia alebo plnenia peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancom za prácu. Za mzdu sa nepovažujú plnenia poskytované podľa osobitných predpisov v súvislosti so zamestnaním, najmä náhrady mzdy, odstupné, cestovné náklady, príspevky zo sociálneho fondu, výnosy z kapitálových podielov (akcií alebo obligácií, odmena za pracovnú pohotovosť) a ďalšie plnenia poskytované zamestnancom zo zisku po zdanení.
2. Podľa charakteru práce zamestnávateľa zaraďujú jednotlivé pracovné činnosti do príslušného tarifného stupňa. Podkladom pre zaradenie sú popisy pracovných činností príslušného povolania, alebo funkcie.
3. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie do posledného dňa nasledujúceho mesiaca. V prípade, že výplatný termín prípadne na sobotu, nedeľu alebo sviatok je dňom výplaty posledný pracovný deň pred sobotou, nedeľou alebo sviatkom.
4. Základná stupnica mzdových taríf je nasledovná :

Základná stupnica mzdových taríf od 1. 1. 2005						
stupeň náročnosti práce	tarifná trieda	koef.	mzda [Sk/hodina]		mzda [Sk/mesiac]	
			Od	do	od	do
			1	1	1	37,40
2	39,90	54,60		6 939		9 500
3	42,50	57,50		7 392		10 000
4	45,10	63,50		7 844		11 000
2	5	1,2	47,90	69,00	8 331	12 000
	6		51,90	80,50	9 026	14 000
3	7	1,4	55,90	92,00	9 722	16 000
	8		59,90	103,50	10 418	18 000
4	9	1,6	63,90	115,00	11 113	20 000
	10		67,90	145,00	11 809	25 000
5	11	1,8	71,90	173,00	12 505	30 0000
6	12	2	79,80		13 879	

5. Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred prerokovať s výborom odborovej organizácie zmeny a úpravy mzdových predpisov zamestnancov, okrem manažmentu a. s.
6. Medziročný rast priemerného mesačného zárobku a zvýšenie mzdových taríf (tarifných miezd) sa dohodnú k 1. aprílu každého roku počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy samostatne vo forme dodatkov, ktoré budú platné vždy do 31. marca nasledujúceho roku. K 1. 4. 2005 zvýšenie mzdových taríf predstavuje nárast o 6 %.
7. Zamestnancom sa zaručuje nezávisle na celkových hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa zaručená mzda, ktorá pozostáva z minimálne 60 % priznaného mzdového tarifu vykonávanej práce a z príplatkov, určených v KZ a v právnych predpisoch.

8. Na základe splnenia vopred určených ukazovateľov môžu byť zamestnancom okrem časovej mzdy poskytované za výsledky práce aj prémie a odmeny. Poskytovanie prémie upravuje premiový poriadok.
9. Tarifnú mzdu môže zamestnávateľ znížiť až na 60 % priznanej tarifnej mzdy v prípade, že hospodárske stredisko je v strate. Ak hospodárske stredisko stratu zlikviduje, je zamestnávateľ povinný krátenú časť mzdy doplatiť.
10. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancom pracujúcim na zmeny príplatok vo výške 25 % priemerného zárobku za dobu práce počas dní pracovného pokoja (sobota, nedeľa).
11. Zamestnanec, ktorý je na základe rozhodnutia zamestnávateľa poverený v plnom rozsahu zastupovaním zamestnanca, zaradeného vo vyššom tarifnom stupni, je odmeňovaný mzdovou tarifou zastupovanej funkcie. Vyššia mzdová tarifa patrí zamestnancovi až po dvoch týždňoch súvislého zastupovania s účinnosťou od prvého dňa výkonu zastupovanej funkcie.
12. Ak zamestnávateľ dosiahne kladné hospodárske výsledky, vyplatí v decembri jednorázovú mzdu vo výške 1. 000,- Sk zamestnancom, ktorých hlavný pracovný pomer trvá nepretržite minimálne 1 rok. Táto mzda bude vyplatená aj dôchodcom, ktorým po 1. 12. predchádzajúceho roka skončil pracovný pomer, ale bezprostredne uzatvorili nový pracovný pomer a tento trvá minimálne do 30. 11. nasledujúceho roka. Mimoriadna mzda nebude vyplatená zamestnancom v mimoevidenčnom stave.
13. U zamestnancov odmeňovaných mesačnou mzdou sa pri poskytovaní náhrady mzdy za sviatok postupuje podľa § 122 ods. 3, prvá veta Zákonníka práce, t. j. náhrada mzdy za sviatok patrí v sume jeho priemerného zárobku

## Článok VII.

### **Bezpečnosť a ochrana zdravia**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v plnom rozsahu svojej pôsobnosti sústavne vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdraviu nezávadnú prácu. Bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov bude zabezpečovať ako neoddeliteľnú súčasť svojej činnosti.
2. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou vydáva a novelizuje zoznam pracovných činností a regulatív pre poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov s tým, že zabezpečí ich potrebné množstvo a kvalitu.

## Článok VIII.

### **Záverečné ustanovenia**

1. V prípade vydania, zmeny alebo zrušenia právnych predpisov, týkajúcich sa vzťahov upravených touto zmluvou, začnú zmluvné strany bezodkladne vyjednávanie podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní.

2. Kolektívne spory sa budú riešiť v súlade so zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.
3. KZ sa môže zmeniť iba písomne po vzájomnej dohode zmluvných strán.
4. Obidve strany sú povinné rokovať o písomných návrhoch na zmenu KZ do 14 dní od ich doručenia. Kontrola plnenia tejto KZ bude vykonaná polročne.
5. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1. 4. 2005 do 31. 3. 2007. Kolektívna zmluva uzavretá dňa 27. 1. 2004 sa dňom nadobudnutia účinnosti tejto kolektívnej zmluvy ruší.

V Bratislave, 1.7.2005

Za ZO OZ PBGN SR

Za GEOCOMPLEX, a.s.

RNDr. Margita Puchnerová  
predsedkyňa výboru

Ing. Ľubomír Hečko  
predseda predstavenstva

RNDr. Igor Zeman  
člen výboru

RNDr. Adrián Panáček, CSc.  
člen predstavenstva

Ľubica Marková  
členka výboru

Miriám Mattielighová  
členka predstavenstva