

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na roky 2026 - 2028

Zmluvné strany:

**Energeticko - Chemický
odborový zväz**

a

**Zväz zamestnávateľov
energetiky Slovenska**

Bratislava, 30. január 2026

Obsah

Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na roky 2026 - 2028

Prvá kapitola ÚVODNÉ USTANOVENIA	1
§ 1.....	3
§ 2 Predmet kolektívnej zmluvy	3
§ 3 Záväznosť kolektívnej zmluvy	3
Druhá kapitola ZÁVÄZKY ZMLUVNÝCH STRÁN	4
§ 4 Spoločné záväzky	4
§ 5 Záväzky Zväzu	4
§ 6 Záväzky ECHOZ	4
Tretia kapitola PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY	5
§ 7 Pracovný čas.....	5
§ 8 Pracovná pohotovosť	5
§ 9 Nadčasová a nočná práca	6
§ 10 Dovolenka	6
§ 11 Prekážky v práci.....	7
§ 12 Náhrady výdavkov pri pracovných cestách.....	7
§ 13 Odborová činnosť.....	8
§ 14 Sociálne partnerstvo	9
§ 15 Kvalifikácia, rekvalifikácia.....	10
Štvrtá kapitola SOCIÁLNA POLITIKA A BOZP	10
§ 16 Sociálny fond.....	10
§ 17 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti.....	11
§ 18 Sociálna starostlivosť o zamestnancov.....	11
§ 19 Pracovné a životné podmienky, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	12
Piata kapitola OSOBNÉ PRÍJMY	13
A: MZDA	13
§ 20 Minimálna mzda	13
§ 21 Mzdové formy.....	13
§ 22 Tarifná sústava	14
§ 23 Zastupovanie.....	15
§ 24 Mzda a náhrada mzdy pri prestojoch a prekážkach v práci na strane zamestnávateľa.....	15
§ 25 Mzda za prácu nadčas	15
§ 26 Mzda a náhrada mzdy za sviatok	16
§ 27 Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu	16

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2026-2028							strana 1
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: ---	z počtu 25

§ 28	Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce	16
§ 29	Mzdové zvýhodnenie za prácu na Deň energetiky	17
§ 30	Mzdové zvýhodnenie za prácu na Silvestra	17
§ 31	Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu	17
§ 32	Mzdové zvýhodnenie za prácu v odpoľudňajších zmenách	17
§ 33	Mzdové zvýhodnenie za prácu vo výškach a na dvojítych vedeniach	17
§ 34	Zásady pre poskytovanie mzdových zvýhodnení	18
§ 35	Ďalšie zložky mzdy	18
§ 36	Náhrada za pracovnú pohotovosť	18
§ 37	Rast základnej mesačnej mzdy	18
§ 38	Splatnosť mzdy, výplata mzdy	18
B:	OSTATNÉ OSOBNÉ PRÍJMY	19
§ 39	Odstupné	19
§ 40	Odchodné	20
§ 41	Ostatné príjmy	20
Šiesta kapitola	DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE	20
§ 42	20
§ 43	Výška príspevkov	20
Siedma kapitola	VŠEOBECNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA	21
§ 44	21
§ 45	21
§ 46	21
§ 47	21
§ 48	21
§ 49	21
§ 50	21
Príloha č.1	23
	Zoznam organizácií združených vo Zväze a v ECHOZ, pre ktoré je KZVS záväzná	23
	Zväz zamestnávateľov energetiky Slovenska	23
	Energeticko - Chemický odborový zväz	23

Prvá kapitola ÚVODNÉ USTANOVENIA

§ 1

Energeticko - Chemický odborový zväz

Osadná 6, 831 03 Bratislava

(ďalej len „ECHOZ“) zastúpený

Ing. Andrejom Buchom, MBA, predsedom

a

Zväz zamestnávateľov energetiky Slovenska

Pribinova 40, 811 09 Bratislava

(ďalej len Zväz) zastúpený

Doc. Ing. Vojtechom Ferenczom, PhD., prezidentom

ako zmluvné strany

v záujme vytvárania sociálnej stability v existujúcich spoločenských podmienkach,
u z a t v á r a j ú t ú t o

KOLEKTÍVNU ZMLUVU VYŠŠIEHO STUPŇA

a svojimi podpismi na nej deklarujú svoju vôľu a záujem riadne zabezpečiť v jej obsahu prijaté záväzky počas celej doby jej platnosti.

§ 2

Predmet kolektívnej zmluvy

Táto kolektívna zmluva vyššieho stupňa (ďalej len KZVS) upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti vyplývajúce zo záväzkov v nej dohodnutých a v súlade s platnými právnymi predpismi stanovuje vyššie alebo ďalšie pracovnoprávne, sociálne, mzdové a iné nároky zamestnancov.

§ 3

Záväznosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZVS je záväzná pre všetky odborové organizácie združené v ECHOZ – sekcia energetiky a podnikateľské zamestnávateľské organizácie združené vo Zväze (ďalej len zamestnávatelia) a ich prípadných právnych nástupcov, ktorí sú uvedení v zozname zamestnávateľov.
2. V zmysle príslušných ustanovení zákona o kolektívnom vyjednaní sa táto KZVS vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľov Zväzu, pre ktorých je táto KZVS záväzná.
3. Zoznam zamestnávateľov združených vo Zväze a zoznam odborových organizácií, združených v ECHOZ – sekcia energetiky, tvoria prílohu č. 1 tejto KZVS.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2026-2028										strana 3
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií:	---			z počtu 25

Druhá kapitola ZÁVÄZKY ZMLUVNÝCH STRÁN

§ 4 Spoločné záväzky

Zmluvné strany sa zaväzujú:

1. Dôsledne rešpektovať spoločenské poslanie, postavenie a právomoci odborov a zamestnávateľov vyplývajúce z platných právnych predpisov.
2. V súlade s touto kolektívnou zmluvou viesť organizácie v rozsahu svojej pôsobnosti k riadnemu uzavretiu podnikovej kolektívnej zmluvy (ďalej len PKZ) prostredníctvom kolektívneho vyjednávania.
3. Dbáť na zachovanie sociálneho zmiernu a v rámci vlastných možností minimalizovať faktory spôsobujúce sociálne napätie.
4. Vzájomne rešpektovať oprávnené záujmy druhého zmluvného partnera a konať tak, aby jeho autorita nebola znevážená, čím nie je dotknuté riešenie sporov v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v platnom znení a uplatňovanie práv z pracovnoprávných vzťahov.
5. Pri rozširovaní záväznosti tejto KZVS budú zmluvné strany postupovať v zmysle príslušných ustanovení zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v znení jeho neskorších zmien a doplnkov. Predloženiu návrhu na rozšírenie tejto KZVS budú predchádzať vzájomné konzultácie zmluvných strán tejto KZVS.

§ 5 Záväzky Zväzu

Zväz zaväzuje zamestnávateľov vykonávať v zmysle § 131 ods. 3 Zákonníka práce (ďalej len ZP) mesačné zrážky odborového príspevku zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie, pôsobiacej pri príslušnom zamestnávateľovi, na základe písomnej žiadosti tohto zamestnanca v súlade s § 130 ods. 8 ZP a jeho písomného súhlasu v súlade so zákonom č. 122/2013 Z.z. o ochrane osobných údajov a poukazovať tieto zrážky na účet odborovej organizácie určenej zamestnancom. Odvolanie súhlasu s vykonávaním takejto zrážky zo mzdy musí zamestnanec realizovať písomnou formou a doručiť ho príslušnému zamestnávateľovi. Zamestnávateľia sa v súvislosti so zrážkami odborového príspevku zaväzujú rešpektovať platnú legislatívu v oblasti ochrany osobných údajov.

§ 6 Záväzky ECHOZ

ECHOZ zaväzuje členov príslušných odborových orgánov organizačných zložiek ECHOZ – sekcia energetiky:

1. Povinnosťou zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.
2. Povinnosťou dbať o dodržiavanie pracovnoprávných predpisov, mzdových predpisov, právnych predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zamestnanosti a organizovať účasť zamestnancov na príprave, uplatňovaní a kontrole dodržiavania týchto predpisov.
3. Neodkladne informovať zamestnávateľa o vzniku zdrojov sociálneho napätia, spolupôsobiť pri ich riešení a odstraňovaní.
4. Sporné otázky so zamestnávateľom riešiť predovšetkým rokovaním, vedeným v duchu sociálneho dialógu s cieľom dosiahnuť prijateľné riešenie pre obe zmluvné strany.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2026-2028							strana 4
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: ---	z počtu 25

Tretia kapitola PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

§ 7 Pracovný čas

1. Týždenný pracovný čas zamestnancov je 37,5 hodiny. Týždenný pracovný čas zamestnancov v nepretržitých prevádzkach je spravidla 36 hodín
2. Štátne sviatky, ktoré sa považujú za dni pracovného pokoja, a sviatky, ktoré sa považujú za dni pracovného pokoja, sú stanovené v zákone č. 241/1993 Z. z. v platnom znení.
3. Deň 1. október sa stanovuje ako „Deň energetiky“ pre zamestnancov energetiky Slovenska.
4. Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľ môže po dohode s príslušným odborovým orgánom rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov týždenný pracovný čas dohodnutý v kolektívnej zmluve.
5. Pri vyrovnávaní priemerného týždenného pracovného času v nepretržitých prevádzkach s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom za obdobie najviac štyroch mesiacov sa pracovný čas v rozsahu kratšom ako jedna pracovná zmena posudzuje nasledovne:
 - a) chýbajúci pracovný čas predstavuje prekážku v práci na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ods. 3 ZP,
 - b) prevyšujúci pracovný čas bude zamestnancovi vykázaný a zaplatený ako nadčas.
6. Zamestnávateľ môže po dohode s príslušným odborovým orgánom rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie, ktorého dĺžka sa dohodne v PKZ, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna spotreba práce. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v dohodnutom období týždenný pracovný čas dohodnutý v kolektívnej zmluve.
7. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.
8. Rozsah času potrebného na osobnú očistu po skončení práce pre zamestnancov používajúcich pri výkone práce pracovný odev, ktorý sa týmto zamestnancom započítava do pracovného času, môže dohodnúť zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom.
9. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, pričom tieto prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času. Ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom, takáto prestávka na odpočinok a jedenie je súčasťou pracovného času.
10. Podrobnejšie podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom.

§ 8 Pracovná pohotovosť

1. Ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť.
2. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas.
3. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2026-2028							strana 5
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: ---	z počtu 25

4. Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.
5. Zamestnávateľ môže nariadiť zamestnancovi pracovnú pohotovosť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom, pričom táto dohoda musí mať písomnú podobu a musí byť uzatvorená pred skutočným nástupom dohodnutej pracovnej pohotovosti.
6. Maximálny rozsah pracovnej pohotovosti dohodnutej so zamestnancom sa môže stanoviť v PKZ.
7. Odmeňovanie pracovnej pohotovosti je uvedené v § 37 tejto KZVS.

§ 9

Nadčasová a nočná práca

1. Rozsah a podmienky práce nadčas v súlade s § 97 ZP a nočnej práce v súlade s § 98 ZP sa dohodnú s príslušným odborovým orgánom.
2. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien, pričom prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem.
3. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom nedohodne na dlhšom období, najviac však dvanásť mesiacov po sebe nasledujúcich. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu podľa § 97 ods. 7 ZP. Táto nadčasová práca je odmeňovaná podľa § 25 ods. 1 tejto KZVS.
4. Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri
 - a) naliehavých opravárskych prácach alebo prácach, bez vykonania ktorých by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu,
 - b) mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu.
5. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.
6. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne pri prácach podľa § 97 ods. 8 ZP a v prípade zabezpečovania bezpečného a plynulého výrobného procesu iba s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu. Táto nadčasová práca je odmeňovaná podľa § 25 ods. 4 tejto KZVS.
7. Nočná práca je definovaná v § 98 ods.1 ZP. Nočná zmena je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času nočnej práce.

§ 10

Dovolenka

1. Výmera dovolenky je stanovená podľa § 103 ZP.
2. Zamestnávateľ môže po dohode s príslušným odborovým orgánom určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov. Hromadné čerpanie dovolenky nesmie byť určené na viac ako dva týždne.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2026-2028								strana 6
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií:	---	z počtu 25

§ 11 **Prekážky v práci**

1. Nároky zamestnancov vrátane nárokov vyplývajúcich zo ZP na poskytovanie pracovného voľna s náhradou mzdy, pri splnení podmienok stanovených pracovnoprávnymi predpismi, sa v uvedených prípadoch stanovujú takto:
 - a) na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času, do tohto času sa nezapočítava čas, počas ktorého zamestnanec absolvuje povinné lekárske prehliadky a vyšetrenia,
 - b) na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť pri narodení dieťaťa manželke zamestnanca,
 - c) na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času, na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov,
 - d) na nevyhnutne potrebný čas, najviac však na desať dní v kalendárnom roku na sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov, čerpanie tohto voľna je možné so súhlasom zamestnávateľa zlučovať v kalendárnom roku,
 - e) štyri dni pri úmrtí manžela, dieťaťa alebo rodičov a ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb; toto voľno musí byť vyčerpané do štyroch kalendárnych dní po konaní pohrebu, ale v prípade kremácie môže byť jeden deň čerpaný z dôvodu uloženia urny aj neskôr,
 - f) 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,
 - g) dva dni idúce po sebe na vlastnú svadbu, pričom jeden z týchto dní pripadá na deň obradu.
 - h) jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby na vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP; pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať,
 - i) jeden deň z príležitosti Dňa energetiky pre všetkých zamestnancov 1. októbra,
 - j) jeden deň v kalendárnom roku pre ženy a osamelých mužov starajúcich sa aspoň o jedno dieťa, ktoré v príslušnom kalendárnom roku dovŕši maximálne 15 rokov veku; zamestnancovi vznikne nárok na tento deň pracovného voľna, pokiaľ jeho pracovný pomer trvá minimálne 20 kalendárnych týždňov príslušného kalendárneho roka,
 - k) na nevyhnutne potrebný čas účastníkom športových hier usporiadaných ECHOZ a ZZES.
2. Ďalšie dôvody a rozsah poskytovania pracovného voľna s náhradou alebo bez náhrady mzdy môžu byť dohodnuté v PKZ.
3. Pri prekážkach v práci uvedených v ods.1 písm. a), písm. c) a písm. d) sa podľa § 141 ods. 5 ZP za jeden deň považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje akoby pracoval päť dní v týždni. Pri stanovenom 37,5 hodinovom týždni je to 7,5 hodín pre všetkých zamestnancov (aj zmenových). Pri ostatných prekážkach v práci sa za jeden deň považuje čas zodpovedajúci dĺžke pracovného času, ktorý mal zamestnanec na základe rozvrhnutia ustanoveného týždenného pracovného času v tento deň odpracovať.

§ 12 **Náhrady výdavkov pri pracovných cestách**

1. Zásady, spôsob, výška poskytovania náhrad niektorých výdavkov pri pracovných cestách a ich prípadná paušalizácia v zmysle zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v platnom znení sa môže dohodnúť v PKZ, pričom vyúčtovanie pracovnej cesty sa vykonáva do desiatich pracovných dní od predloženia dokladov na vyúčtovanie.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2026-2028							strana 7
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: ---	z počtu 25

2. V PKZ je možné dohodnúť výšku peňažnej náhrady alebo rozsah náhradného voľna s náhradou mzdy v sume priemerného zárobku pre zamestnanca na pracovnej ceste za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou.

§ 13 Odborová činnosť

1. Podľa prevádzkových možností zamestnávateľ bezplatne poskytuje odborovej organizácii na jej nevyhnutnú činnosť v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s údržbou a technickou prevádzkou. Konkrétne podmienky sa dohodnú v PKZ.
2. Činnosť členov príslušného odborového orgánu, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa alebo s plnením úloh odborovej organizácie v zmysle príslušných právnych predpisov (napr. ZP, zákon o kolektívnom vyjednávaní, zákon o BOZP a pod.) sa považuje za výkon práce.
3. Zamestnávateľ poskytne na odborovú činnosť členom príslušného odborového orgánu, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času, pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu štyroch hodín mesačne, pričom nevyčerpané hodiny sa kumulujú v rámci kalendárneho roka. Voľno podľa prvej vety nahlasuje člen príslušného odborového orgánu zamestnávateľovi vopred. Zamestnávateľ poskytne voľno ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.
4. Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo pre výkon funkcie v odborovom orgáne príslušnej ZO ECHOZ pôsobiacej u zamestnávateľa na základe dohody v PKZ.
5. Zamestnávateľ poskytne na účasť na členskej schôdzi alebo konferencii odborovej organizácie pozvaným účastníkom – členom odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, maximálne 1 pracovný deň, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody. Odborový orgán na požiadanie poskytne prezenčnú listinu účastníkov konferencie zamestnávateľovi.
6. Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov na účasť na odborárskom vzdelávaní, ktoré zabezpečuje príslušný odborový orgán alebo ECHOZ, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času, pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas.
7. Člen príslušného odborového orgánu nesmie byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu jeho funkcie alebo členstva v odboroch zamestnávateľom znevýhodňovaný ani inak postihovaný.
8. Člen príslušného odborového orgánu je v čase jeho funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránený proti opatreniam zamestnávateľa, ktoré by ho mohli poškodzovať, vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované jeho postavením alebo činnosťou.
9. Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak príslušný odborový orgán písomne neodmietol udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadala. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.
10. Ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení výkonu funkcie alebo činnosti pre odborovú organizáciu, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. Ak to nie je možné preto, že táto práca sa nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, musí ho zamestnávateľ zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu jeho pracovnej zmluve.
11. Zamestnávateľ poskytne príslušnej ZO ECHOZ náhradu preukázaných nákladov spojených s činnosťou v oblasti BOZP v zmysle zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.
12. Zamestnávateľ umožní príslušnej ZO ECHOZ bezodplatné využívanie interných komunikačných kanálov (najmä intranet, informačné nástenky, hromadné e-mailové oznamy, podnikové komunikačné platformy) na účely informovania zamestnancov o pracovnoprávných, sociálnych a BOZP otázkach, o otázkach odborovej činnosti a o otázkach týkajúcich sa zamestnancov a ich postavenia u zamestnávateľa.
13. Zamestnávateľ umožní príslušnej ZO ECHOZ odprezentovať sa pred novoprijatými zamestnancami. Zamestnávateľ a príslušná ZO ECHOZ dohodnú podmienky, formu a rozsah takejto prezentácie.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2026-2028							strana 8
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: ---	z počtu 25

§ 14 Sociálne partnerstvo

1. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom príslušného odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok
 - a) spolurozhodovaním,
 - b) prerokovaním,
 - c) právom na informácie,
 - d) kontrolnou činnosťou,
 - e) kolektívnym vyjednávaním.
2. Zamestnávateľ môže iba po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu vydať pracovný poriadok, inak je neplatný.
3. Zamestnávateľ iba po dohode s príslušným odborovým orgánom môže
 - a) pracovný čas tej istej zmeny rozdeliť na dve časti,
 - b) rozvrhnúť pracovný čas tak, aby boli splnené podmienky stanovené § 93 ZP,
 - c) vymedziť okruh ťažkých telesných prác alebo ťažkých duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia, pričom u tých činností pracovný čas zamestnanca nesmie presiahnuť osem hodín v priebehu 24 hodín,
 - d) zaviesť a zmeniť normy spotreby práce,
 - e) zaviesť pružný pracovný čas.
4. Zamestnávateľ je povinný prerokovať s príslušným odborovým orgánom s cieľom dosiahnuť dohodu
 - a) opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov, ktorých sa týka prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov a to najneskôr mesiac pred tým ako ich uskutoční,
 - b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým možnosť umiestnenia dotknutých zamestnancov na iných pracoviskách zamestnávateľa a to aj po predchádzajúcej príprave a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania, najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania.
5. Zamestnávateľ vopred prerokuje za podmienok uvedených v príslušných ustanoveniach ZP s príslušným odborovým orgánom najmä:
 - a) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné,
 - b) rozhodnutie zamestnávateľa o tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce,
 - c) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
 - d) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja,
 - e) organizáciu práce v noci,
 - f) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa,
 - g) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov,
 - h) požadovanú náhradu škody od zamestnanca a obsah dohody o spôsobe jej úhrady,
 - i) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - j) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - k) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - l) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho častí, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2026-2028										strana 9
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií:	---			z počtu 25

- m) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
6. Na účely uvedené v predchádzajúcom odseku zamestnávateľ poskytuje príslušnému odborovému orgánu potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská. Rozsah potrebných informácií a spôsob ich poskytovania ako aj spôsoby prerokovania dohodne zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom.
7. Pre účel prerokovania a dosiahnutia dohody pri hromadnom prepúšťaní zamestnancov je zamestnávateľ povinný poskytnúť príslušnému odborovému orgánu všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o
- dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - dobe, po ktorú sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.
8. Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, na požiadanie aj písomne, príslušný odborový orgán najmä o
- hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti,
 - priemernom zárobku zamestnávateľa podľa kategórií zamestnancov, pre ktorých je dohodnutý systém odmeňovania v PKZ, a to kumulatívne štvrtročne vždy do konca nasledujúceho mesiaca,
 - svojej platobnej neschopnosti do piatich dní od jej vzniku,
 - dátume prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, dôvodoch prechodu, pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov a plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov najneskôr jeden mesiac pred tým, ako k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov dôjde,
 - dohodnutých nových pracovných pomeroch,
 - pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili,
 - možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.
9. Rozsah písomných informácií poskytovaných podľa predchádzajúceho odseku a lehoty v prípadoch, u ktorých nie sú priamo uvedené, dohodne zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom.

§ 15

Kvalifikácia, rekvalifikácia

Zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.

Štvrtá kapitola

SOCIÁLNA POLITIKA A BOZP

§ 16

Sociálny fond

- Zamestnávateľia, u ktorých je predmet činnosti zameraný na tvorbu zisku vytvoria povinný prídelen sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/94 Z.z. o sociálnom fonde v platnom znení a ďalší prídelen vo výške 0,5 % z vymeriavacieho základu stanoveného uvedeným zákonom.
- Tvorba a použitie sociálneho fondu sa dohodne v PKZ.
- Pokiaľ dôjde k zániku zamestnávateľa a prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, zamestnávateľ prevedie alebo zabezpečí prevedenie zostatku alebo pomernej časti sociálneho fondu do sociálneho fondu právnych nástupcov.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2026-2028							strana 10
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: ---	z počtu 25

4. V prípade, že dôjde ku skončeniu pracovného pomeru z dôvodov organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení, umožní zamestnávateľ zamestnancovi uzavrieť dohodu o splácaní nesplatených pôžičiek zo sociálneho fondu vo výške dohodnutých splátok.

§ 17

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu nasledovne:
 - a) od prvého dňa do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti minimálne 35 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca (podľa príslušných ustanovení zákonov č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení a č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov),
 - b) od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti minimálne 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca (podľa príslušných ustanovení zákonov č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení a č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov).
2. V PKZ je možné dohodnúť dennú výšku náhrad príjmu podľa ods.1 písm. a) a b) vo vyšších percentuálnych sadzbách, najviac však vo výške stanovenej v § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

§ 18

Sociálna starostlivosť o zamestnancov

1. Zamestnávateľia povinne zabezpečujú zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Zamestnávateľia zabezpečujú stravovanie najmä podávaním teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancom v priebehu pracovnej zmeny, vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečia stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Zamestnávateľia nemajú povinnosť zabezpečiť stravovanie zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
2. Zamestnávateľia prispievajú na stravovanie podľa predchádzajúceho odseku vo výške 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hod. v zmysle zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v platnom znení. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok na stravovanie aj zo sociálneho fondu, pričom podmienky a výška tohto príspevku sa dohodnú v PKZ.
3. Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín v zmysle zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v platnom znení.
4. V PKZ sa môžu upraviť podmienky, za ktorých môže byť zamestnancom poskytované stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci, prípadne sa dohodne rozšírenie okruhu fyzických osôb, ktorým sa zabezpečí stravovanie (najmä bývalým zamestnancom – dôchodcom, žiakom apod.), prípadne sa stanovujú podmienky pre poskytovanie stravného zamestnancom, u ktorých častá zmena miesta výkonu práce vyplýva zo zvláštnej povahy povolania.
5. Podmienky a zabezpečenie stravovania pri pracovnej zmene, ktorá trvá viac ako 11 hodín sa dohodnú v PKZ.
6. Zamestnávateľia uhradia rozdiel nákladov za zdravotný výkon, alebo liečebné náklady v zahraničí, ktoré sú nad rámec poistného plnenia zdravotnej alebo komerčnej poisťovne, za zamestnanca vyslaného na zahraničnú pracovnú cestu za predpokladu, že zamestnanec dodržal platnú legislatívu a vnútropodnikové usmernenia pri zahraničných pracovných cestách.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2026-2028							strana 11
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: ---	z počtu 25

7. Zamestnávateľia môžu podľa svojich možností, pokiaľ sa s príslušným odborovým orgánom nedohodnú inak, zabezpečiť zamestnancom a ďalším oprávneným osobám príspevok na energie.

§ 19

Pracovné a životné podmienky, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Ak zamestnanec následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania zomrel, poskytne zamestnávateľ jednorazové odškodnenie manželovi / manželke a dieťaťu, ktoré má nárok na sirotsky dôchodok. Dieťaťu patrí jednorazové odškodnenie v sume najmenej 1.500,00 €, manželovi v sume najmenej 1.000,00 €. V odôvodnených prípadoch sa jednorazové odškodnenie v celkovej sume najmenej 500,00 € poskytne aj rodičom zomretého.
2. Finančné výdavky spojené s opatreniami alebo plnením zamestnávateľov v oblasti BOZP podľa tohto paragrafu, sú výdavkami zamestnávateľov bez finančnej účasti zamestnancov.
3. Odborový orgán má právo vykonávať kontrolu plnenia povinností zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle príslušných ustanovení zákona č. 124/2006 Z.Z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a v zmysle § 149 ZP.
4. Zamestnávateľ je povinný zamestnancom, príslušnému odborovému orgánu a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť poskytnúť vhodným spôsobom a zrozumiteľne potrebné informácie v zmysle príslušných ustanovení zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
5. Zamestnávateľ je povinný umožniť zamestnancom, príslušnému odborovému orgánu alebo zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokúvať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.
6. Zamestnávateľ po dohode s príslušnou ZO ECHOZ vydá predpisy na zaistenie BOZP, hygienické a protiepidemické predpisy, technické predpisy a normy, dopravné predpisy a ostatné predpisy, ak upravujú otázky týkajúce sa ochrany života a zdravia.
7. Zamestnávateľ vypracuje Koncepciu politiky BOZP, návrh predloží na prerokovanie odborovej organizácii a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a poskytne im primeraný čas na vyjadrenie sa k obsahu návrhu, k návrhu programu jej realizácie a k jej vyhodnoteniu.
8. Zamestnávateľ zabezpečí podľa postupu dohodnutého s príslušnou ZO ECHOZ posúdenie rizík poškodenia zdravia pri práci z hľadiska možnosti jeho vzniku a možných následkov (ďalej len riziko), a to najmä u tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, mladistvých a zamestnancov so zdravotným postihnutím.
9. Zamestnávateľ predloží zamestnancom, príslušnej ZO ECHOZ a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť podklady a poskytne primeraný čas na vyjadrenie sa k posúdeniu rizika a k poskytovaniu osobných ochranných pracovných pomôcok (ďalej v texte iba „OOPP“). Zoznamy OOPP budú pravidelne a podľa potreby aktualizované.
10. Zamestnávateľ sa zaväzuje v prípade prekročenia prípustných teplôt (zima, leto) so zreteľom na používané pracovné postupy a fyzickú záťaž zamestnancov zabezpečiť zamestnancom vhodný pitný režim.
11. Zamestnávateľ po dohode s príslušnou ZO ECHOZ dohodne okruh zamestnancov a iných osôb oprávnených dať pokyn na vykonanie skúšky na zistenie požitia alkoholických nápojov, omamných alebo psychotropných látok. S týmto okruhom zamestnancov a iných oprávnených osôb zamestnávateľ preukázateľne oboznámi zamestnancov.
12. Zamestnávateľ bude vykonávať najmenej jedenkrát v roku previerky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v rámci preventívnych a ochranných služieb, na všetkých pracoviskách bezpečnostno-technickou a pracovnou zdravotnou službou; po dohode s príslušnou ZO ECHOZ aj za jej účasti, ako aj za účasti zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Výsledky a závery vykonanej previerky prerokuje zamestnávateľ s príslušnou ZO ECHOZ.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2026-2028							strana 12
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: ---	z počtu 25

13. Zamestnávateľ oznámi príslušnej ZO ECHOZ začatie vyšetrovania každého registrovaného pracovného úrazu, vymenuje Komisiu (Vyšetrovaciu skupinu) na vyšetrovanie príčin vzniku registrovaného pracovného úrazu, ktorej súčasťou budú zástupcovia príslušnej ZO ECHOZ a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť.
- Zamestnávateľ je povinný predložiť zamestnancom, príslušnej ZO ECHOZ a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa k pracovným úrazom, k nebezpečným udalostiam, k chorobám z povolania a k ostatným poškodeniam zdravia z práce, ktoré sa vyskytli u zamestnávateľa, vrátane výsledkov zisťovania príčin ich vzniku a k návrhom opatrení.
- Záznam o úraze alebo iný doklad zamestnávateľa o vyšetrovaní pracovného úrazu zamestnávateľom, je oprávnený podpísať len zástupca príslušnej ZO ECHOZ, ktorý bol ňou poverený zúčastniť sa na tomto vyšetrovaní alebo predseda príslušnej ZO ECHOZ.
14. Zamestnávateľ bude zabezpečovať pravidelné merania chemických a fyzikálnych škodlivín v pracovnom prostredí v súlade s platnou legislatívou. Každé meranie písomne oznámi príslušnej ZO ECHOZ a zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, umožní im účasť na meraní a poskytne im výsledky meraní.
15. Zamestnávateľ predloží príslušnej ZO ECHOZ zoznam pracovných funkcií zamestnancov zaradených do 3. a 4. kategórie.
16. Pri výkone kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u zamestnávateľa postupuje príslušný odborový orgán podľa § 149 ZP.
17. V PKZ sa dohodnú podmienky a rozsah výkonu činnosti zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, pričom súčasťou dohodnutých podmienok môže byť aj stanovenie odmeny za výkon tejto činnosti.
18. Zamestnávateľ je v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania povinný zabezpečovať rekondičné pobyty zamestnancom, ktorí vykonávajú vybrané povolania. Na účely poskytovania rekondičných pobytov sú vybranými povolaniami tie, ktoré spĺňajú kritériá sťažených pracovných podmienok a súčasne spĺňajú podmienky účelnosti rekondičného pobytu z hľadiska prevencie profesijného poškodenia zdravia. Zamestnávateľ určí deň nástupu, miesto a dĺžku rekondičného pobytu na základe odporúčania príslušného lekára zabezpečujúceho preventívnu zdravotnú starostlivosť o zamestnancov. Dĺžka rekondičného pobytu je najmenej sedem dní.
19. Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 100 zamestnancov zriadi ako svoj poradný orgán komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci do ktorej vymenuje členov - zástupcov zamestnávateľa a v nadpolovičnej väčšine zástupcov zamestnancov na návrh príslušnej ZO ECHOZ.
- O opatreniach, ktoré zamestnávateľ prijme na základe návrhov komisie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci alebo zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť bude písomne informovať príslušnú ZO ECHOZ.

Piata kapitola OSOBNÉ PRÍJMY

A: MZDA

§ 20 Minimálna mzda

Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancom za vykonanú prácu mzdu v zmysle § 118 ods. 2 a 3 ZP. Mzda zamestnanca nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom, pričom do mzdy sa nezahŕňa mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenia podľa tejto KZVS a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce.

§ 21 Mzdové formy

1. Zamestnávateľia uplatňujú pri odmeňovaní zamestnancov:
- tarifnú mzdu (základnú mesačnú mzdu), v zmysle systému odmeňovania dohodnutého v PKZ,
 - mzdu individuálne dohodnutú v pracovnej zmluve (zmluvná mzda).

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2026-2028							strana 13	
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií:	---	z počtu 25

2. Na zamestnancov, ktorí majú individuálne dohodnutú mzdu v pracovnej zmluve, sa ustanovenia mzdovej časti tejto KZVS nevzťahujú.

§ 22 **Tarifná sústava**

1. Zamestnávateľia pri odmeňovaní zamestnancov uplatňujú systém odmeňovania dohodnutý v PKZ, pričom súčasťou PKZ môžu byť katalógy pracovných miest a činností pre robotnícke povolania a majstrovské a technicko – správne funkcie.
2. Výška mzdovej tarify (základnej mesačnej mzdy) najnižšej tarifnej triedy sa po dobu platnosti tejto KZVS, počínajúc rokom 2023, stanovuje:
 - a) pre rok 2023 vo výške 93,0 %,
 - b) pre rok 2024 vo výške 94,0 %,
 - c) pre rok 2025 vo výške 95,0 %mesačnej minimálnej mzdy stanovenej nariadením Vlády SR pre príslušný kalendárny rok, pričom výška mzdovej tarify (základnej mesačnej mzdy) najnižšej tarifnej triedy vypočítaná uvedeným spôsobom sa zaokrúhli na celé euro smerom nahor.“.
3. Kritéria, na základe ktorých bude každému pracovnému miestu priradená určitá tarifná trieda, sa dohodnú v PKZ ako súčasť systému odmeňovania.
4. Koeficient hodnoty práce, t.j. pomer mzdovej tarify (základnej mesačnej mzdy) najvyššej tarifnej triedy k mzdovej tarife (základnej mesačnej mzde) najnižšej tarifnej triedy je 2,50, t.j. mzdová tarifa (základná mesačná mzda) najvyššej tarifnej triedy sa určí ako 2,5-násobok mzdovej tarify (základnej mesačnej mzdy) najnižšej tarifnej triedy, pričom výsledná suma vypočítaná uvedeným spôsobom sa zaokrúhli na celé euro smerom nahor.
5. Výška mzdovej tarify (základnej mesačnej mzdy) najnižšej tarifnej triedy uvedenej v ods. 2 a výška mzdovej tarify (základnej mesačnej mzdy) najvyššej tarifnej triedy uvedenej v ods. 4 ako aj koeficient hodnoty práce uvedený v ods. 4 sú stanovené ako minimálne a v PKZ je možné dohodnúť uvedené hodnoty vyššie.
6. Zamestnancovi prislúcha tarifná mzda (základná mesačná mzda) vo výške mzdovej tarify príslušnej tarifnej triedy, do ktorej bol zaradený. Zaručenú zložku mzdy zamestnanca tvorí tarifná mzda (základná mesačná mzda) a mzdové zvýhodnenia podľa tejto kolektívnej zmluvy, resp. podľa PKZ, pričom percentuálny podiel zaručenej mzdy z celkovej mzdy nesmie byť nižší ako 60 %.
7. Ak na základe písomnej dohody preradí zamestnávateľ zamestnanca do iného povolania, resp. funkcie vo vyššej (nižšej) tarifnej triede, prináleží mu vyššia (nižšia) tarifná mzda (základná mesačná mzda) odo dňa účinnosti tohto preradenia.
8. Ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu:
 - a) ohrozenia chorobou z povolania,
 - b) karanténneho opatrenia, ktoré mu bolo uložené podľa osobitných predpisov,
 - c) odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov,
 - d) prerušením práce spôsobené nepriaznivými poveternostnými vplyvmi,
 - e) nevyhnutných prevádzkových potrieb zamestnávateľa vrátane odstraňovania následkov havárií a porúch prevádzkových zariadenía po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením. Doplatok sa poskytuje počas preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2026-2028							strana 14
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: ---	z počtu 25

§ 23 Zastupovanie

1. Zamestnancovi vykonávajúcemu technicko – správnu funkciu, ktorý na základe písomnej dohody so zamestnávateľom v plnom rozsahu zastupuje zamestnanca zaradeného vo vyššej tarifnej triede, prislúcha príplatok za zastupovanie vo výške rozdielu základnej mzdovej tarify zastupujúceho zamestnanca a základnej mzdovej tarify zastupovaného zamestnanca.
2. Príplatok podľa ods. 1 prislúcha zamestnancovi po 4 týždňoch súvislého zastupovania, najviac však po dobu 12 mesiacov od prvého dňa zastupovania. V prípade, že zamestnanec preberá pri zastupovaní hmotnú zodpovednosť, patrí mu príplatok za zastupovanie od prvého dňa zastupovania.
3. Ak na základe písomnej dohody so zamestnávateľom zamestnanec kategórie "R" krátkodobo vykonáva inú činnosť zaradenú do vyššej tarifnej triedy
 - a) v obslužnej činnosti,
 - b) vedúceho skupiny robotníkov,
 - c) majstra,patrí mu príplatok za zastupovanie vo výške rozdielu základnej mzdovej tarify tarifnej triedy práce, ktorú zamestnanec dočasne vykonáva a základnej mzdovej tarify tarifnej triedy pôvodne vykonávanej práce.
4. Príplatok za zastupovanie podľa ods. 3 nepatrí zamestnancovi za výkon inej činnosti kratšej ako 4 hodiny a dĺžka poskytovania tohto príplatku nesmie presiahnuť tri mesiace.

§ 24 Mzda a náhrada mzdy pri prestojoch a prekážkach v práci na strane zamestnávateľa

1. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoje) a zamestnanec nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
2. Pokiaľ na niektorých pracoviskách v teréne nie je možné vykonávať činnosť v dôsledku krajne nepriaznivých poveternostných vplyvov a zamestnávateľ zamestnancom nepridelí náhradnú prácu, poskytne týmto zamestnancom náhradu mzdy vo výške najmenej 50 % jeho priemerného zárobku. V prípade, že zamestnávateľ náhradnú prácu zamestnancovi pridelí, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
3. Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v ods. 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
4. Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode s príslušným odborovým orgánom vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o inú prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.
5. Ak zamestnancovi plynie výpovedná doba z dôvodu výpovede podľa § 63, ods.1 písm. a) a b) ZP po dni účinnosti organizačnej zmeny, považuje sa tento stav za prekážku v práci na strane zamestnávateľa a zamestnancovi prislúcha počas tejto doby náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.

§ 25 Mzda za prácu nadčas

1. Za prácu nadčas podľa § 9 ods. 3 tejto KZVS prislúcha zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 25 % jeho priemerného zárobku za každú odpracovanú hodinu nadčasovej práce.
2. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Náhradné voľno zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. Ak zamestnávateľ

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2026-2028							strana 15
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: ---	z počtu 25

neposkytne zamestnancovi náhradné voľno v termíne podľa predchádzajúceho textu, zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie podľa ods. 1.

3. Za prácu nadčas podľa § 9 ods. 6 tejto KZVS, prislúcha zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 35 % jeho priemerného zárobku za každú odpracovanú hodinu nadčasovej práce.

§ 26

Mzda a náhrada mzdy za sviatok

1. Za prácu konanú v dňoch uvedených v § 7 ods. 2 tejto KZVS (t. j. počas štátnych sviatkov, ktoré sa považujú za dni pracovného pokoja, a počas sviatkov, ktoré sa považujú za dni pracovného pokoja) patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100 % priemerného hodinového zárobku za každú odpracovanú hodinu v takýto deň. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.
2. Za prácu konanú dňa 24.12. sa mzdové zvýhodnenie stanovuje vo výške 150 % priemerného hodinového zárobku za každú odpracovanú hodinu v takýto deň.
3. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tomto prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa ods. 1, prípadne ods. 2. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
4. S vedúcim zamestnancom môže zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu vo sviatok. Mzdové zvýhodnenie ani náhradné voľno za prácu vo sviatok v tomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatria.

§ 27

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

1. Za prácu konanú v noci (nočnú prácu definuje § 98 ods. 1 ZP) prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde minimálne v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu stanovenej nariadením Vlády SR pre príslušný kalendárny rok za každú odpracovanú hodinu, pričom uvedená suma sa zaokrúhli na celé eurocenty smerom nahor.
2. S vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú nočnú prácu. Mzdové zvýhodnenie v takomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatrí.

§ 28

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

1. Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených v ods. 2, ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu, a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.
2. Pracovné činnosti, pri ktorých patrí zamestnancovi mzdová kompenzácia podľa ods. 1, sú činnosti v prostredí, v ktorom pôsobia
 - a) chemické faktory,
 - b) karcinogénne a mutagénne faktory,
 - c) biologické faktory,
 - d) prach,
 - e) fyzikálne faktory.
3. Za sťažený výkon práce podľa ods. 1 patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdová kompenzácia minimálne v sume 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu stanovenej

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2026-2028										strana 16
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií:	---			z počtu 25

nariadením Vlády SR pre príslušný kalendárny rok za každú odpracovanú hodinu, pričom uvedená suma sa zaokrúhli na celé eurocenty smerom nahor.

4. Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce sa bude zamestnancom poskytovať aj pri pôsobení iných vplyvov, ktoré zamestnancovi prácu sťažujú alebo zamestnanca negatívne ovplyvňujú alebo pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia uvedených v ods. 2.
5. V PKZ bude uvedený zoznam pracovných činností, za ktoré prislúcha zamestnancovi mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce.

§ 29

Mzdové zvýhodnenie za prácu na Deň energetiky

Za prácu konanú v Deň energetiky (§ 7 ods. 3 tejto KZVS) prináleží zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100 % priemerného hodinového zárobku za každú odpracovanú hodinu v tento deň.

§ 30

Mzdové zvýhodnenie za prácu na Silvestra

Za prácu konanú dňa 31.12. príslušného roka od 14.00 do 6.00 hod. dňa 1.1. nasledujúceho roka patrí zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 150 % priemerného hodinového zárobku za každú odpracovanú hodinu vo vymedzenom časovom intervale.

§ 31

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu

1. Za prácu konanú v sobotu prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde minimálne v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu stanovenej nariadením Vlády SR pre príslušný kalendárny rok za každú odpracovanú hodinu, pričom uvedená suma sa zaokrúhli na celé eurocenty smerom nahor.
2. Za prácu konanú v nedeľu prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde minimálne v sume 100 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu stanovenej nariadením Vlády SR pre príslušný kalendárny rok za každú odpracovanú hodinu, pričom uvedená suma sa zaokrúhli na celé eurocenty smerom nahor.

§ 32

Mzdové zvýhodnenie za prácu v odpoľudňajších zmenách

Za prácu vykonávanú vo viaczmennom prevádzkovom režime v dobe od 14.00 hod. do 22.00 hod. – odpoľudňajšia zmena – prislúcha zamestnancovi za každú odpracovanú hodinu mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde vo výške minimálne 0,28 €.

§ 33

Mzdové zvýhodnenie za prácu vo výškach a na dvojítych vedeniach

1. Za prácu konanú na pracoviskách nachádzajúcich sa vo výškach v obmedzenom pracovnom priestore alebo pri vynútených polohách tela, aspoň vo výške 5 m od povrchu, prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde vo výške minimálne 0,40 € za každú odpracovanú hodinu.
2. Pri prácach vo výške nad 50 m patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie vo výške minimálne 1,00 € za každú odpracovanú hodinu.
3. Pre zamestnávateľa SES Tlmače vzhľadom na charakter vykonávanej práce je mzdové zvýhodnenie za prácu vo výške nad 50 m stanovené vo výške minimálne 70 % zo sumy stanovenej v ods. 2 za každú odpracovanú hodinu, pričom vypočítaná čiastka sa zaokrúhli na celé centy smerom nahor.
4. Mzdové zvýhodnenie neprináleží pri práci na pracovných plošinách mobilných zariadení, v kabínach žeriavov, kliebkach výťahov, na lešeniach. Pri prácach v savkách, špirálach, na rýchlouzáveroch sa mzdové zvýhodnenie za prácu vo výškach priznáva už od 3 m.
5. Za prácu konanú na dvojítych vedeniach VVN a ZVN, keď jeden poťah je pod napätím, prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie vo výške minimálne v sume určenej v ods. 1 tohto paragrafu za každú odpracovanú hodinu. Mzdové zvýhodnenie podľa tohto odseku sa poskytuje jedine v súbehu so

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2026-2028							strana 17
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: ---	z počtu 25

mzdovým zvýhodnením za prácu vo výškach.

§ 34

Zásady pre poskytovanie mzdových zvýhodnení

1. Všetky druhy mzdových zvýhodnení sú poskytované v súbehu – ak vykonáva zamestnanec práce v niekoľkých z vyššie uvedených režimov, má nárok na všetky druhy mzdových zvýhodnení.
2. Mzdové zvýhodnenie sa poskytuje za skutočne odpracovaný čas.
3. V PKZ je možné dohodnúť, že mzdové zvýhodnenia, s výnimkou mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas a vo sviatok, budú kumulované do jednotnej čiastky stanovenej za mesiac, zmenu, hodinu a pod. – t.j. paušálu. Paušál je možné stanoviť aj na jedno mzdové zvýhodnenie.

§ 35

Ďalšie zložky mzdy

Okrem tarifných miezd, mzdových zvýhodnení, príplatkov a peňažných plnení uvedených v tejto kolektívnej zmluve, sú zamestnancom poskytované aj ďalšie zložky mzdy. Poskytovanie ďalších zložiek mzdy sa dohodne v PKZ.

§ 36

Náhrada za pracovnú pohotovosť

1. Ak je zamestnancovi písomne nariadené, aby bol mimo stanovený pracovný čas mimo pracoviska pripravený, že bude zavolaný na pracovisko, prináleží mu:
 - a) náhrada za pracovnú pohotovosť minimálne v sume 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu stanovenej nariadením Vlády SR pre príslušný kalendárny rok za hodinu pohotovosti v pracovných dňoch, pričom uvedená suma sa zaokrúhli na celé eurocenty smerom nahor,
 - b) náhrada za pracovnú pohotovosť v sume, ktorá je minimálne o 0,05 € väčšia ako čiastka stanovená v ods. 1 písm. a) tohto paragrafu za hodinu pohotovosti v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni, v dňoch uvedených v § 7 ods. 2 tejto KZVS a za hodinu pohotovosti nad rámec 100 hodín zamestnávateľom nariadenej pohotovosti.
2. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda najmenej vo výške pomernej časti jeho tarifnej mzdy.
3. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi mzda podľa predchádzajúceho odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.

§ 37

Rast základnej mesačnej mzdy

Zamestnávatelia zabezpečia v roku 2026 zvýšenie základných miezd každému zamestnancovi odmeňovanému tarifnou mzdou minimálne o 2,00 % oproti roku 2025 s účinnosťou od 1.1.2026.

§ 38

Splatnosť mzdy, výplata mzdy

Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie a to spravidla do 15. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2026-2028							strana 18
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: ---	z počtu 25

B: OSTATNÉ OSOBNÉ PRÍJMY

§ 39 Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. V PKZ je možné dohodnúť ďalšie zvýšenie odstupného.
4. 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 odstupné:
 - a) v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku zisteného podľa § 134 ZP, ak odpracoval u zamestnávateľa menej ako desať rokov,
 - b) v sume najmenej dvanásťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku zisteného podľa § 134 ZP, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej desať rokov.

Zamestnancovi nevzniká nárok podľa prvej vety v prípade, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinением porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2026-2028							strana 19
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: ---	z počtu 25

§ 40 Odchodné

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 najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiadava o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
3. Ak zamestnanec pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok skončí pracovný pomer najneskôr v posledný deň kalendárneho mesiaca, v ktorom dovŕšil dôchodkový vek, zvyšuje sa výška jeho odchodného minimálne o jeden priemerný mesačný zárobok zamestnanca. Rovnako sa zvyšuje odchodné aj v prípade, že zamestnanec ukončí pracovný pomer najneskôr v posledný deň kalendárneho mesiaca, v ktorom mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %. Zvýšené odchodné podľa predchádzajúcich dvoch viet prislúcha zamestnancovi za podmienky odpracovania minimálne 5 rokov u zamestnávateľa.
4. V PKZ je možné dohodnúť ďalšie zvýšenie odchodného.

§ 41 Ostatné príjmy

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom ďalšie druhy osobných príjmov.

Šiesta kapitola DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE

Účelom doplnkového dôchodkového sporenia zamestnancov je umožniť účastníkovi získať doplnkový dôchodkový príjem v zmysle zákona č. 650/2004 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

Konkrétne podmienky poskytovanie príspevkov zamestnávateľa za zamestnancov – sporiteľov môžu byť dohodnuté v PKZ.

§ 42

Zamestnávatelia, ktorí majú uzatvorené alebo uzavrujú nové zamestnávateľské zmluvy s doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami (ďalej len DS) sa zaväzujú, že do týchto zmlúv premietnu v plnom rozsahu ustanovenia tejto KZVS a PKZ o doplnkovom dôchodkovom sporení (ďalej len DDS).

§ 43 Výška príspevkov

1. Zamestnávatelia, ktorí uzavrujú s DS zamestnávateľskú zmluvu, poskytnú na DDS zamestnancom, ktorým vznikne účasť na DDS, príspevky minimálne vo výške 1,50 % z vymeriavacieho základu účastníka podľa príslušných ustanovení zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v platnom znení. Ďalšie zvýšenie príspevkov na DDS účastníkov, ktoré sú podľa § 19 ods. 3 písm. l) zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v platnom znení daňovými výdavkami zamestnávateľa, je možné dohodnúť v PKZ.
2. Ak účastník vykonáva práce, ktoré sú zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do kategórie 3 alebo 4, je zamestnávateľ povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu a platiť príspevok na DDS najmenej 3,00 % z vymeriavacieho základu účastníka podľa príslušných ustanovení zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v platnom znení. Ďalšie zvýšenie príspevkov na DDS účastníka, ktoré sú podľa § 19 ods. 3 písm. l) zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v platnom znení daňovými výdavkami zamestnávateľa, je možné dohodnúť v PKZ.
3. Zamestnávatelia a účastníci platia DS príspevky mesačne. Výška príspevku zamestnávateľa za účastníka je minimálne 6,00 €. Maximálna výška príspevku zamestnávateľa sa dohodne v PKZ. Výška

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2026-2028							strana 20	
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií:	---	z počtu 25

príspevku účastníka je stanovená v účastníckej zmluve, pričom jeho minimálna výška sa dohodne v PKZ.

Siedma kapitola VŠEOBECNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

§ 44

Pre právny výklad inštitútov, pojmov alebo ustanovení v obsahu tejto KZVS sú záväzné platné pracovnoprávne predpisy a podporne predpisy občianskeho práva, a pokiaľ by v určitej veci jednoznačný výklad neobsahovali, vykonajú zmluvné strany na základe Ústavy SR a týchto predpisov záväzný výklad pre určenie vzájomných vzťahov upravených touto KZVS.

§ 45

1. O výsledku kolektívneho vyjednávania, v ktorom sa zmluvné strany záväzne dohodli na určení výšky nároku alebo vymedzení záväzku v KZVS, sa vyhotovuje „Protokol“, ktorý podpisuje oprávnený zástupca za každú zmluvnú stranu a je záväzný pre vypracovanie znenia KZVS, dodatku, alebo prílohy.
2. Samostatným (osobitným) protokolom sa upravuje výklad inštitútov, pojmov alebo ustanovení a obmedzenie účinnosti KZVS z dôvodu mimoriadnej udalosti – v takomto prípade protokol tvorí osobitnú prílohu KZVS. Pokiaľ sa ním upravuje výklad pojmov alebo určujú podmienky a spôsob uplatnenia v ňom prijatých nárokov a záväzkov, je záväzný pre postup účastníkov zmluvných vzťahov upravených príslušnými právnymi predpismi a touto KZVS.
3. Zmena v obsahu KZVS sa vykonáva formou písomného dodatku ku KZVS číslovaného poradovým číslom.
4. Z ostatných rokovaní medzi zmluvnými stranami týkajúcich sa ich vzťahu založeného touto KZVS, sa vyhotovuje zápisnica s priložením prezenčnej listiny zúčastnených.

§ 46

Zmenu alebo doplnenie tejto KZVS môže navrhnúť ktorákoľvek zo zmluvných strán. Obe zmluvné strany sú povinné o návrhu na zmenu alebo doplnenie začať vyjednávať najneskôr do 21 dní od ich doručenia.

§ 47

Zmluvné strany sa zaväzujú riešiť prípadné spory o plnení záväzkov, ktoré vyplývajú z tejto KZVS, najskôr vzájomným rokovaním. Pokiaľ sa spor do 14 dní od jeho vzniku nevyrieši, budú zmluvné strany postupovať v súlade so zákonom o kolektívnom vyjednávaní.

§ 48

Zmluvné strany sa dohodli na výmene nevyhnutných informácií potrebných na kontrolu plnenia záväzkov vyplývajúcich z tejto KZVS.

§ 49

Táto KZVS je účinná od 1.1.2026 do 31.12.2028 s tým, že ustanovenia, ktorých platnosť je v texte vymedzená na jeden kalendárny rok, sa príslušným dodatkom k tejto KZVS dohodnú aj pre nasledujúci kalendárny rok, každoročne až do skončenia účinnosti celej KZVS, pričom pri dojednávaní obsahu takéhoto dodatku sa postupuje podľa § 8 ods. 5 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

§ 50

1. Táto KZVS je uzatvorená, v súlade s § 4 ods. 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, pre odvetvie označené podľa Vyhlášky č. 306/2007 Štatistického úradu Slovenskej republiky, z 18. júna 2007, ktorou sa vydáva Štatistická klasifikácia ekonomických činností, kódom štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni skupiny:

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2026-2028							strana 21
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: ---	z počtu 25

35.1 (výroba elektrickej energie, prenos a rozvod),

70.1 (vedenie firiem).

2. Táto KZVS je vyhotovená v ôsmich rovnopisoch s platnosťou originálu, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží tri rovnopisy; dva rovnopisy budú v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení, odovzdané Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR na uloženie a oznámenie v Zbierke Zákonov Slovenskej republiky.

V Bratislave, dňa 30. januára 2026

Ing. Andrej Buch, MBA v.r.
predseda ECHOZ

Doc. Ing. Vojtech Ferencz, PhD. v.r.
prezident ZZES

**Energeticko - Chemický
odborový zväz**

**Zväz zamestnávateľov
energetiky Slovenska**

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2026-2028										strana 22
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií:	---			z počtu 25

**Zoznam organizácií združených vo Zväze a v ECHOZ,
pre ktoré je KZVS záväzná**

Zväz zamestnávateľov energetiky Slovenska

1. ELV.P, a.s. ELV PRODUKT, a.s.
Nitrianska 3
903 12 Senec
IČO: 34110135
SK NACE Rev. 2: 23.61.0 Výroba betónových výrobkov na stavebné účely
2. SEPS, a.s. Slovenská elektrizačná prenosová sústava, a.s.
Mlynské Nivy 59/A
824 84 Bratislava 26
IČO: 35829141
SK NACE Rev. 2: 35.12.0 Prenos elektriny
3. SSE, a.s. Stredoslovenská energetika, a.s.
Pri Rajčanke 4B
010 47 Žilina
IČO: 51 865 467
SK NACE Rev. 2: 35.13.0 Rozvod elektriny
4. ZSE, a.s. Západoslovenská energetika, a.s.
Čulenova 6
816 47 Bratislava 1
IČO: 35823551
SK NACE Rev. 2: 70.10.0 Vedenie firiem

Energeticko - Chemický odborový zväz

Jednotný SK NACE Rev. 2: pre všetky ZO ECHOZ: 94.20.0 Činnosti odborových organizácií

1. ZO ECHOZ pri Stredoslovenská energetika, a.s. Žilina
Pri Rajčanke 4B
010 47 Žilina 1
IČO: 30843928044
2. ZO ECHOZ pri Východoslovenská energetika a.s. Košice
Mlynská 31
042 91 Košice 2
IČO: 30843928045
3. ZO ECHOZ pri Zvolenská teplárenská, a.s.
Lučenecká cesta 25
961 50 Zvolen
IČO: 30843928049
4. ZO ECHOZ pri Martinská teplárenská, a.s.
Robotnícka 17
036 80 Martin 1
IČO: 30843928050

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2026-2028								strana 23
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií:	---	z počtu 25

5. ZO ECHOZ pri Žilinská teplárenská, a.s.
Košická 11
010 47 Žilina 1
IČO: 30843928051
6. ZO ECHOZ pri Tepláreň Košice, a.s.
Teplárenská 3
042 92 Košice 12
IČO: 30843928052
7. ZO ECHOZ pri Trnavská teplárenská, a.s.
Coburgova 84
917 42 Trnava
IČO: 30843928053
8. ZO ECHOZ pri STEFE Rožňava, s.r.o.
Páterova 8
048 01 Rožňava
IČO: 30843928054
9. ZO ECHOZ pri SPIE Elektrovod, a.s.
Prievozská 4C
P.O. BOX 52
828 56 Bratislava 24
IČO: 30843928055
10. ZO ECHOZ pri Elektrovod Slovakia Žilina, s.r.o.
Bytčická cesta 4
010 42 Žilina 1
IČO: 30843928056
11. ZO ECHOZ pri ELV Produkt, a.s., Senec
Nitrianska 3
903 12 Senec
IČO: 30843928057
12. ZO ECHOZ pri Stredná odborná škola elektrotechnická
Komenského 50
010 01 Žilina
IČO: 30843928059
13. ZO ECHOZ pri Slovenská elektrizačná prenosová sústava, a.s.
Mlynské Nivy 59/A
824 84 Bratislava 26
IČO: 30843928060
14. ZO ECHOZ pri Slovenská inovačná a energetická agentúra Košice
Krivá 18
041 94 Košice
IČO: 30843928061
15. ZO ECHOZ pri Slovenské energetické strojárne, a.s., Tlmače
Továrenská 210
935 28 Tlmače
IČO: 30843928063

16. ZO ECHOZ pri STEFE Zvolen, s.r.o.
Unionka 54
960 01 Zvolen
IČO: 30843928064
17. ZO ECHOZ pri TP 2, s.r.o.
Priemyselná 720
072 22 Strážske
IČO: 30843928066
18. ZO ECHOZ pri Tepláreň Považská Bystrica
Ul. Robotnícka
017 01 Považská Bystrica
IČO: 30843928069
19. ZO ECHOZ pri ZO ECHOZ pri SIEA západ a stred
Bajkalská 27
827 99 Bratislava
IČO: 30843928075

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2026-2028								strana 25
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií:	---	z počtu 25