

Kolektívna zmluva

V súlade s ustanovením § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2021 zmluvné strany:

Centrum právnej pomoci

zastúpené riaditeľkou
JUDr. Zuzanou Kubovičovou
(ďalej len „zamestnávateľ“ alebo „CPP“)

a

Základná organizácia odborového zväzu Justície v Slovenskej republike pri Centre právnej pomoci

zastúpená predsedníčkou
Mgr. Adelou Beňovou
(ďalej len „ZO OZJ CPP“)

uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu na rok 2022 - 2023.

Prvá časť

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Cieľom tejto Kolektívnej zmluvy (ďalej len „KZ“) je zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, udržať sociálny zmier a upraviť individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, práva a povinnosti zmluvných strán, a preto budú zmluvné strany pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
2. Obsahom tejto KZ je priaznivejšia úprava pracovných podmienok a podmienok zamestnávania.

Článok 2

Touto KZ sa upravuje

- a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy a spolupráca zmluvných strán,
- b) pracovné podmienky a podmienky zamestnávania pri výkone práce vo verejnom záujme podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), v nadväznosti na ustanovenia zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), pokiaľ nie sú upravené Pracovným poriadkom CPP (ďalej len „PP“).
- c) sociálnu oblasť, sociálny fond a jeho čerpanie.

Článok 3

Táto KZ sa vzťahuje na zamestnancov vykonávajúcich u zamestnávateľa prácu vo verejnom záujme, na ktorých sa vzťahuje zákon o odmeňovaní (ďalej len „zamestnanec vykonávajúci prácu vo verejnom záujme“). Na účely tejto KZ sa na označenie zamestnanca vykonávajúceho prácu vo verejnom záujme použije označenie „zamestnanec“.

Druhá časť

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán

Článok 4

1. Zamestnávateľ uznáva existenciu Základnej organizácie odborového zväzu Justície v Slovenskej republike pri Centre právnej pomoci a jej Výbor (ďalej len „odborový výbor“), ako riadiaci orgán odborovej organizácie a uznáva práva tejto odborovej organizácie vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto KZ.
2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo v nej, za námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej

organizácie.

3. Zamestnávateľ pre činnosť ZO OZJ CPP bude vytvárať priaznivé podmienky tak, aby táto mohla podľa platných predpisov uplatňovať svoje práva. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v zmysle ustanovenia § 240 ods. 3 ZP na školenia, grémia, konferencie a pracovné zasadnutia Odborového zväzu zamestnancov justície v Slovenskej republike (ďalej „OZJ v SR“) na výkon funkcie v odborovom orgáne:
 - predsedovi ZO OZJ pri Centre právnej pomoci, resp. jeho zástupcovi na základe písomného poverenia - v rozsahu 5 pracovných dní
 - členovi odborového orgánu z Predsedníctva ZO OZJ CPP - v rozsahu 10 pracovných dní.
4. Pre činnosť odborovej organizácie a na uplatňovanie jej práv, v súlade s platným právom, bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky najmä tým, že na požiadanie bezodplatne a v primeranom rozsahu poskytne odborovej organizácii priestory zamestnávateľa, vrátane ich vybavenia, a to v súvislosti s jej organizačnou a vzdelávacou činnosťou.
5. Zamestnávateľ poskytne v rámci realizácie sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnanca a regenerácie pracovnej sily pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 1 pracovného dňa zamestnancovi, ktorý sa osobne zúčastní na kultúrno-športovom podujatí, ktoré je organizované odborovou organizáciou, a to 1 krát ročne s predchádzajúcim súhlasom nadriadeného zamestnanca. Počas organizovania uvedeného podujatia musí byť na každom organizačnom útvare zabezpečený riadny výkon služobných a pracovných povinností.

Článok 5

Členovia odborovej organizácie a odborového výboru sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone ich práv alebo výkone svojej funkcie, a pri ktorých by mohlo dôjsť k porušeniu právom chránených záujmov zamestnancov, a informáciách, ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení členstva alebo výkonu funkcie v odborovej organizácii alebo odborovom výbore, ak osobitný predpis neustanoví inak.

Článok 6

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov v súlade s právnymi predpismi, formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúcej písomnej dohody. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ použije na účet odborovej organizácie najneskôr do piatich pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 7

Kontrolná činnosť odborov a spolurozhodovanie

1. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii vykonať na požiadanie odborového výboru kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov, interných riadiacich aktov zamestnávateľa a tejto KZ, a to v súlade s § 239 ZP.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať povinnosti vyplývajúce mu z § 237 ZP a na tento účel poskytnúť odborovému výboru potrebné informácie.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom, informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

Tretia časť

Podmienky výkonu práce vo verejnom záujme a pracovnoprávne vzťahy

Článok 8

Pracovný čas, prekážky na strane zamestnanca

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne. Rozvrhnutie pracovného času je bližšie upravené v Pracovnom poriadku zamestnávateľa.
2. Pracovný čas a prekážky na strane zamestnanca sa v celom rozsahu riadia platným Pracovným poriadkom v aktuálnom znení, vydaným zamestnávateľom, okrem nižšie uvedených ustanovení, ktoré môže upraviť výlučne kolektívna zmluva.
3. Nárok na príspevok zamestnávateľa na stravovanie vzniká po odpracovaní viac ako 4 hodín.
4. Pružný pracovný čas sa neuplatní, ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na služobnú cestu alebo pracovnú cestu (ďalej len „pracovná cesta“). Na účel pracovnej cesty a náhrad za pracovnú cestu sa zamestnancom a zamestnancom Call centra určuje pevný začiatok pracovnej zmeny na 8.00 hod. a pevný koniec pracovnej zmeny na 16.00 hod. vrátane prestávky na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.
5. Zamestnancovi patrí za čas pracovnej cesty mimo základného pracovného času náhradné voľno (§ 96b ZP). Priamy nadriadený schváli zamestnancovi čerpanie náhradného voľna tak, aby toto čerpanie nezasiahlo do riadneho chodu a zabezpečenia prevádzky útvaru.
6. Zamestnávateľ poskytne bezpríspevkovým darcom krvi a iného biologického materiálu pracovné voľno s náhradou funkčného platu v trvaní 1 dňa na deň, v ktorom došlo k bezpríspevkovému odberu krvi alebo iného biologického materiálu. Ustanovenie § 138 ods. 2 ZP tým nie je dotknuté.
7. Prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného

času, a to iba v prípade, že sa zamestnanec dostavil na pracovisko. Ak sa zamestnanec vôbec nedostavil na pracovisko, prekážka sa započíta v rozsahu 7,5 hodiny. Takéto prekážky sa považujú za ospravedlnené, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy, ak Zákonník práce alebo Kolektívne zmluvy neustanovujú inak.

8. V súlade so zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov a v spojení s vyhláškou Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach a ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci zamestnávateľ určí v letnom období dočasnú úpravu pracovného času v prípade prekročenia hodnôt prípustných mikroklimatických podmienok v dôsledku záťaže teplom za mimoriadne teplých dní. Pri dočasnej úprave pracovného času patrí zamestnancovi náhrada mzdy v rozsahu základného pracovného času.
9. Zamestnanec môže v posledný pracovný deň, ktorý predchádza Štedrému dňu a v posledný pracovný deň, ktorý predchádza štátnemu sviatku – Dňu vzniku Slovenskej republiky, opustiť pracovisko s predchádzajúcim súhlasom nadriadeného zamestnanca o 12,00 hod. s tým, že neodpracovaný čas sa zamestnancovi riadne započíta do odpracovaného pracovného času. Zamestnanec je povinný v daný deň odpracovať minimálne štyri hodiny a nesmie mať mesačný pracovný fond v mínuse. Toto ustanovenie platí aj pre zamestnancov Call centra.
10. V týždni, ktorý je rozdelený do dvoch zúčtovacích období (kalendárnych mesiacov) je zamestnanec povinný odpracovať v každom z nich taký počet hodín, aby mal odpracovaný celý fond pracovného času zodpovedajúceho počtu dní príslušného zúčtovacieho obdobia.
11. Zamestnávateľ môže v odôvodnených prípadoch zamestnancovi na základe jeho písomnej žiadosti udeliť výnimku z pracovného času.
12. Nároky zamestnancov, ktoré vyplývajú z § 141 ZP (dôležité osobné prekážky v práci) na poskytovanie pracovného voľna s náhradou mzdy sa v nasledovných prípadoch upravuje nad rámec platnej právnej úpravy:
 - Svadba; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe; alebo na deň predchádzajúci vlastnej svadbe. V prípade, ak sa svadba zamestnanca koná v priebehu pracovného týždňa, zamestnanec má nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu dvoch dní, a to deň svadby a deň bezprostredne predchádzajúci vlastnej svadbe.
 - Narodenie dieťaťa; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne otcovi dieťaťa na jeden deň, kedy sa realizoval prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia.
13. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno z iných dôvodov ako sú osobné prekážky v práci (tzv. sick day) v zmysle Zákonníka práce s náhradou mzdy v trvaní štyroch pracovných dní počas kalendárneho roka. Zamestnanec je povinný o čerpaní takéhoto pracovného voľna informovať priameho nadriadeného najneskôr v deň jeho čerpania do 8.30hod. Priamy nadriadený je povinný bezodkladne zaznamenať čerpanie v evidencii dochádzky a viesť si evidenciu o čerpaní pracovného voľna. Pri nevyčerpaní pracovného voľna nevzniká zamestnancovi nárok na jeho preplatenie, resp. prenos do ďalšieho

kalendárneho roka. Zamestnanec si musí vyčerpať dovolenku z predchádzajúceho kalendárneho roka pred čerpaním sick day.

14. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu pracovnej zmeny pripadajúcej na príslušný deň na regeneráciu pracovnej sily a prehlbovanie interpersonálnych väzieb zamestnancov (tzv. teambuilding) v trvaní 1 deň mimo miesta výkonu práce zamestnanca a to maximálne dvakrát v kalendárnom roku, z toho jedenkrát za kalendárny polrok.
Pracovné voľno sa prevažne čerpá v piatok a to výlučne v rámci spoločnej aktivity zamestnancov príslušnej kancelárie, resp. kancelárií. Za ospravedlnenú neúčast' na teambuildingu zamestnávateľ považuje, ak sa zamestnanec nemôže zúčastniť zo zdravotných dôvodov resp. z dôvodu plánovaného odborného vyšetrenia lekárom. V prípade, ak sa zamestnanec nemôže zúčastniť teambuildingu zo zdravotných dôvodov, bude si plniť svoje pracovné povinnosti na pracovisku.
Vedúci zamestnanec požiada zamestnávateľa o súhlas s čerpaním pracovného voľna najneskôr dva týždne pred plánovanou aktivitou tak, aby táto v minimálnej miere ovplyvnila chod kancelárie.
15. Zamestnávateľ vopred prerokuje každú zmenu platného Organizačného poriadku s odborovou organizáciou, ktorá predloží svoje pripomienky zamestnávateľovi najneskôr do 5 pracovných dní.
16. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom Pracovnom poriadku alebo vydá nový Pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak bude Pracovný poriadok neplatný. Pripomienky k návrhu Pracovného poriadku predloží odborová organizácia zamestnávateľovi najneskôr do 10 pracovných dní odo dňa jeho doručenia.
17. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa zúčastnia na pohrebe zamestnanca, pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec ustanovený Zákonníkom práce v nevyhnutne potrebnom rozsahu a tiež použitie služobného motorového vozidla.

Článok 9

Dovolenka

1. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je šesť týždňov.
2. Zamestnanec, ktorý sa stará trvale o dieťa a do konca kalendárneho roka nedovŕši 33 rokov veku je povinný preukázať túto skutočnosť predložením kópie rodného listu dieťaťa pokiaľ si u zamestnávateľa neuplatňuje daňový bonus. O navýšenie dovolenky je zamestnanec povinný písomne požiadať.
3. Zamestnanec je povinný čerpať dovolenku v kalendárnom roku v rozsahu aspoň 2/3 svojho nároku na príslušný kalendárny rok, ak čerpaniu dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

Článok 10

Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancov zabezpečením stravovacej poukážky minimálne v hodnote ustanovenej aktuálnym opatrením Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR v súlade s § 5 ods. 2 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách, ktorá je zameniteľná v sieti stravovacích a reštauračných zariadení a prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. Nárok na poskytnutie stravy touto formou má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.
2. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancov formou stravovacej poukážky aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti na pracovisku: dovolenka, náhradné voľno, počas tzv. sick day a tzv. teambuildingu. Ak zamestnanec v súlade s § 137 ods. 5 písm. a) a b) ZP daruje krv, podstúpi aferézu alebo daruje ďalšie biologické materiály má pri tejto prekážke v práci nárok na stravné.
3. V prípade prekážok v práci na strane zamestnanca a to: celodenné ošetrovanie, dočasná práceneschopnosť, ošetrovanie člena rodiny, zamestnanec nemá nárok na stravovaciu poukážku.
4. Povinnosť podľa ods. 1 nemá zamestnávateľ ani v prípade, ak je zamestnancovi poskytnuté neplatené voľno, materská dovolenka a rodičovská dovolenka.

Článok 11

Odstupné a odchodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume dvoch funkčných platov zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku v lehote podľa § 76a ZP.
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume dvoch funkčných platov zamestnanca, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
3. Zamestnanec, ktorý požiada o poskytnutie predčasného starobného dôchodku, starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, je povinný preukázať zamestnávateľovi potvrdenie Sociálnej poisťovne.

Článok 12

Starostlivosť o pracovné prostredie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje trvalo vytvárať podmienky na ochranu života a zdravia zamestnancov pri práci.

2. Zamestnávateľ zabezpečí, aby všetci zamestnanci boli oboznámení s dodržiavaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj predpisov požiarnej ochrany. Zamestnávateľ zabezpečí potrebné v súlade s § 5 a 7 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 276/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami.

Štvrtá časť

Sociálny fond a jeho čerpanie

Článok 13

Tvorba sociálneho fondu

1. Celkový prídelenie do sociálneho fondu je tvorený nasledovne:
 - a) povinným prídelením vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelením vo výške 0,5 %zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancov na výplatu za bežný rok.
2. Základom na určenie prídelenia podľa § 3 ods. 1 písm. a) a b) zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „Zákon o sociálnom fonde“) je úhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok. Základom na určenie mesačného prídelenia do fondu je úhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu a pri používaní prostriedkov sociálneho fondu postupovať podľa zásad platných pre používanie finančných prostriedkov (§ 7 zákona o sociálnom fonde) a vnútorným predpisom zamestnávateľa v tejto oblasti („IRA o sociálnom fonde“).
4. Tvorba fondu a čerpanie fondu sa vedie na osobitnom analytickom účte fondu alebo na osobitnom účte v banke.
5. Fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu; za mesiac december môže zamestnávateľ tvoriť fond z predpokladanej výšky miezd alebo plátov a previesť finančné prostriedky na účet fondu do 31. decembra. Ak zamestnávateľ vypláca mzdu alebo plat vo viacerých výplatných termínoch, za deň výplaty sa na účely tohto zákona považuje posledný dohodnutý deň výplaty mzdy alebo platu za uplynulý kalendárny mesiac. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.
6. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

Článok 14

Použitie sociálneho fondu

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na tieto účely:
 - a) *stravovanie zamestnancov* - zamestnávateľ poskytne z fondu príspevok z hodnoty stravného lístka na stravovanie zamestnancovi vo výške stanovenej v IRA o sociálnom fonde.
 - b) *sociálna, zdravotná a rekreačná starostlivosť*
 - Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, ktorý sa nezavinene dostal do sociálnej a finančnej núdze na základe jeho písomnej žiadosti, jednorazovú sociálnu výpomoc najviac do sumy 400,- Eur v mimoriadne závažných prípadoch, ktorými sa rozumie:
 - úmrtie alebo vážny úraz manžela, manželky, druha, družky alebo dieťaťa,
 - živelná pohroma,
 - dlhodobá práceneschopnosť v trvaní minimálne 4 mesiacov,
 - iná nepriaznivá životná udalosť,
- a to jeden krát v kalendárnom roku. Sociálna výpomoc je nenávratná a nie je nároková, jej poskytnutie a výšku schvaľuje zamestnávateľ o čom písomne upovedomí predsedu ZO OZJ. Zamestnávateľ je povinný písomne informovať zamestnanca o výsledku vybavenia jeho žiadosti.
- Zamestnávateľ môže poskytnúť príspevok na akcie, ktoré budú ním účelovo organizované na regeneráciu pracovnej sily pre všetkých zamestnancov v danom kalendárnom roku. Ak počas kalendárneho roka zamestnávateľ zorganizuje dva takého stretnutia z dôvodu, že nebolo možné kapacitne zabezpečiť zariadenie pre všetkých zamestnancov na jedno spoločné stretnutie, poskytne sa príspevok na každé z nich. Pod takýmito akciami sa rozumejú.
 - Zostatok prostriedkov sociálneho fondu zamestnávateľ vyplatí vo forme peňažného príspevku pomernou čiastkou všetkým zamestnancom CPP.

Článok 15

Životné jubileum a významné životné udalosti

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí životného jubilea 50 rokov a 60 rokov do výšky jedného jeho funkčného platu za splnenia podmienky trvania jeho pracovného pomeru u zamestnávateľa minimálne 12 mesiacov. Táto odmena bude vyplácaná zo mzdových prostriedkov zamestnávateľa v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
2. Odmena podľa ods. 1 bude vyplatená zamestnancovi vo výplatnom termíne za kalendárny mesiac, v ktorom dosiahol 50 rokov/60 rokov veku na základe odôvodneného návrhu nadriadeného zamestnanca.

Článok 16

1. Použitie sociálneho fondu bude vyhodnocované raz za polrok, vždy k poslednému dňu nasledujúceho mesiaca, o čom bude predložená správa zamestnávateľovi a predsedovi ZO OZJ CPP najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

2. Pokiaľ nebudú finančné prostriedky zo sociálneho fondu použité na účel podľa článku 14 tejto KZ počas roku 2022 a 2023 v plnom rozsahu, rozdelenie zvyšnej časti nepoužitých prostriedkov alebo ich presunutie na čerpanie v roku 2024 sa dohodne na spoločnom rokovaní oboch zmluvných strán, ktoré sa uskutoční najneskôr do konca novembra 2023.

Piata časť

Sociálna politika a zdravotná starostlivosť

Článok 17

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 75% denného vymeriavacieho základu od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.

Článok 18

Doplňkové dôchodkové sporenie

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je 25,- Eur na zamestnanca zúčastneného na doplnkovom dôchodkovom sporení. Zamestnanec je povinný prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie prostredníctvom zrážok zo mzdy. Na realizáciu zrážky zo mzdy je potrebné uzatvoriť dohodu o zrážkach zo mzdy. V prípade, ak zamestnávateľ nezráža zamestnancovi príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zo mzdy, zamestnávateľ zamestnancovi príspevok neposkytne.

Článok 19

Pracovnoprávne vzťahy

1. V zmysle ustanovenia § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce je ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do 2 rokov alebo nad 2 roky možné len z dôvodu prác súvisiacich s realizáciou projektov. U zamestnávateľa sa v súčasnosti realizujú tieto projekty:
 - Posilnenie a dobudovanie kapacít v oblasti poskytovania právnej pomoci a prevencia eskalácie právnych problémov;
 - Informačný systém Centra právnej pomoci.
2. Uvedené sa vzťahuje na zamestnancov zamestnaných nad rámec záväzného predpisu počtu zamestnaneckých miest pri výkone práce vo verejnom záujme stanovenom Ministerstvom spravodlivosti SR.
3. V zmysle ustanovenia § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce je ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do 2 rokov alebo nad 2 roky možné aj v prípade ak je zamestnanec dočasne preradený na inú prácu alebo na iné pracovisko.

Šiesta časť

Záverečné ustanovenia

Článok 20

1. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania obidvoma zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv vedenom Úradom vlády Slovenskej republiky, najskôr však dňom 01.01.2022.
2. Platnosť tejto KZ sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej KZ; táto KZ stráca platnosť dňom podpísania novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 21

1. Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ. Na tento návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 30 dní odo dňa doručenia písomného návrhu.
2. Obsah KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po vzájomnej dohode oboch zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu alebo doplnenie KZ predloženom jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

Článok 22

Zamestnávateľ zabezpečí zverejnenie podpísanej KZ v Centrálnom registri zmlúv.

Článok 23

Zamestnávateľ zabezpečí do 7 dní od podpísania tejto KZ jej zverejnenie na intranete a webovom sídlu zamestnávateľa.

Článok 24

KZ je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Bratislave dňa 20.12.2021

CENTRUM PRÁVNEJ POMOCI

Račianska 71
P.O.Box 18
810 05 Bratislava 15
IČO: 307 988 41

④

JUDr. Zuzana Kubovičová

riaditeľka Centrum právnej pomoci

V Bratislave dňa 20.12.2021

ZO JUSTÍCIA CPP

Čerenčianska 20
979 01 Rimavská Sobota
IČO 30810876 0068

Mgr. Adela Beňová

predsedníčka ZO Justícia CPP