

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre odvetvie vodného hospodárstva Slovenskej republiky na rok 2026

uzavretá medzi

**Združením zamestnávateľov vo vodnom hospodárstve na
Slovensku**

a

Odborovým zväzom DREVO, LESY, VODA

OBSAH	Strana
Časť 1. Všeobecné ustanovenia	3
Článok 1 Základné ustanovenie	3
Článok 2 Predmet Zmluvy	3
Článok 3 Závaznosť zmluvy	4
Časť II. Vzťahy medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami	4
Článok 4 Vzájomná informovanosť	4
Článok 5 Prerokovanie	5
Článok 6 Spolurozhodovanie	6
Článok 7 Kontrolná činnosť	6
Článok 8 Zrážanie odborových príspevkov	6
Článok 9 Uvoľňovanie odborových funkcionárov	6
Časť III. Pracovnoprávne vzťahy	7
Článok 10 Pracovný pomer	7
Článok 11 Pracovný čas a doba odpočinku	8
Článok 12 Mzdy	10
Článok 13 Prekážky v práci	12
Článok 14 Práca z domu (home office)	13
Článok 15 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	13
Článok 16 Sociálna politika zamestnávateľa	15
Článok 17 Náhrada škody	16
Časť IV. Záverečné ustanovenia	16
Článok 18 Povinnosti pri zmene zamestnávateľa	16
Článok 19 Zmeny a dodatky Zmluvy	17
Článok 20 Začatie rokovaní o ďalšej Zmluve	17
Článok 21 Platnosť a účinnosť Zmluvy	17

Príloha č. 1: Zoznam štátnych podnikov, pre ktoré je Zmluva záväzná.

Príloha č. 2: Označenie odvetví, pre ktoré je Zmluva uzatvorená.

ZMLUVNÉ STRANY

Názov: Odborový zväz DREVO, LESY, VODA
Sídlo: Osadná 6, 831 03 Bratislava
IČO: 00 177 831
v zastúpení: JUDr. Vlasta Szabová, PhD. – predsedníčka OZ DLV

a

Názov: Združenie zamestnávateľov vo vodnom hospodárstve na Slovensku
Sídlo: Nábrežie arm. gen. L. Svobodu 5, 812 49 Bratislava
IČO: 30 841 721
v zastúpení: JUDr. Marek Chovan, PhD. - predseda ZZVH

ČASŤ I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1 Základné ustanovenia

Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (ďalej len „**Zmluva**“) uzatvárajú zmluvné strany s cieľom upraviť pracovné podmienky a mzdové podmienky zamestnávania zamestnancov v odvetví vodného hospodárstva, ich nároky vyplývajúce z pracovného pomeru, ako aj vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a zamestnávateľmi a odborovými organizáciami výhodnejšie ako to ustanovuje zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších právnych predpisov (ďalej len „**ZP**“) alebo iný všeobecne záväzný pracovnoprávny predpis, ak to ZP alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje, alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.

Článok 2 Predmet Zmluvy

Predmetom Zmluvy sú vzájomné vzťahy, nároky a záväzky, ktoré vyplývajú pre zamestnancov, zamestnávateľov a odborové organizácie zo všeobecne záväzných právnych predpisov, najmä ZP a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších právnych predpisov (ďalej len „**Zákon o kolektívnom vyjednávaní**“). Pre vzťahy, ktoré nie sú upravené touto Zmluvou platí právna úprava vyplývajúca zo ZP a z ostatných všeobecne záväzných pracovnoprávnych predpisov. Jednotlivé podnikové kolektívne zmluvy (ďalej len „**PKZ**“) upravujú vzťahy upravené Zmluvou a/alebo vzťahy upravené ZP alebo inými všeobecne záväznými pracovnoprávnymi predpismi podrobnejšie a/alebo výhodnejšie pre zamestnancov nad rámec úpravy v ZP alebo v Zmluve.

Článok 3 Záväznosť Zmluvy

1. Po celú dobu účinnosti sa Zmluva vzťahuje na zamestnávateľské subjekty uvedené v zozname štátnych podnikov, v ktorých pôsobia členské organizácie Odborového zväzu DREVO, LESY,

VODA (ďalej len „OZ DLV“).

2. Označenie odvetví podľa § 4 ods. 3 Zákona o kolektívnom vyjednávaní, pre ktoré sa táto Zmluva uzatvára, vyjadrené kódom štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE), je nasledovné:
 - 35.1 Výroba elektrickej energie, prenos a rozvod;
 - 36 Zber, úprava a dodávka vody.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, že príslušný odborový orgán bude stanovený na úrovni PKZ medzi príslušnými partnermi PKZ.

ČASŤ II.

VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI A ODBOROVÝMI ORGANIZÁCIAMI

Článok 4

Vzájomná informovanosť

1. Zmluvné strany sa budú vzájomne informovať:
 - a) o skutočnostiach brániacich ktorejkoľvek zo zmluvných strán plniť záväzky vyplývajúce jej zo Zmluvy;
 - b) o stanoviskách k pripravovaným právnym predpisom, resp. koncepcným zámerom rozvoja odvetvia vodného hospodárstva a s tým súvisiacimi otázkami týkajúcimi sa zamestnancov tohto odvetvia, pričom informovaním sa rozumie písomné odovzdanie informácií alebo podkladov druhej zmluvnej strane s uvedením dôvodov predloženia, dátumu, mena a funkcie predkladateľa;
 - c) o skutočnostiach brániacich ktorejkoľvek zo zmluvných strán plniť záväzky vyplývajúce z KZVS v mesiaci, kedy táto skutočnosť nastala;
 - d) informovať o nepriaznivej finančnej situácii zamestnávateľa, ktorá spočíva v tom, že zamestnávateľ nedokáže riadne a včas platiť mzdy, odvody a uspokojovať nároky zamestnancov v prípade, že táto situácia trvá viac ako 3 mesiace.
2. Zamestnávateľ je povinný písomne informovať odborový orgán, najmä nie však výlučne, v zmysle ustanovení ZP, a to § 29 ods. 1, § 47 ods. 4, § 48 ods. 8, § 49 ods. 6, § 73 ods. 2 a 4, § 98 ods. 7 a § 238 ods. 2.
3. Zamestnávateľ je povinný písomne informovať odborový orgán pravidelne jedenkrát ročne o stave a vývoji bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
4. Základná organizácia OZ DLV pôsobiaca u zamestnávateľa je povinná informovať svojich členov o obsahu Zmluvy, a to zverejnením Zmluvy na mieste obvyklom, alebo jej zaslaním emailom všetkým členom do 15 kalendárnych dní odo dňa jej uzatvorenia. Zamestnávateľ je povinný v lehote a spôsobom podľa predošlej vety tohto odseku informovať svojich zamestnancov o obsahu Zmluvy.
5. Ďalšie podrobnosti o spôsobe, termínoch a iných okruhoch informácií podľa konkrétnych podmienok budú dohodnuté v PKZ.
Informovaním podľa Zmluvy sa rozumie preukázateľné odovzdanie príslušných podkladov, alebo účasť zástupcu príslušného odborového orgánu na zasadnutí príslušného orgánu zamestnávateľa, alebo účasť kompetentného zástupcu zamestnávateľa na zasadnutí príslušného odborového orgánu, členskej schôdzi, resp. konferencii odborovej organizácie. Konkrétna forma informovania bude dojednaná v PKZ.

Článok 5

Prerokovanie

1. Zamestnávateľ vopred, najmenej však jeden mesiac pred nadobudnutím účinnosti opatrenia, prerokuje s príslušným odborovým orgánom okruhy otázok uvedených v ZP, a to najmä ustanovenia § 13 ods. 4, § 29 ods. 2, § 73 ods. 2, § 86 ods. 1, § 98 ods. 6, § 152 ods. 9, § 153, § 159 ods. 4 a § 237. Ustanovenie § 74 a § 198 ods. 2 ZP sa posudzujú podľa lehôt v ZP. Okruhy

otázok podľa § 94 ods. 2, § 141a, § 144a ods. 6 a § 191 ods. 4 ZP prerokuje zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom operatívne bez zbytočného odkladu.

2. Nad rámec bodu 1 tohto článku zamestnávateľa prerokujú s príslušným odborovým orgánom:
- a) zásadné otázky rozvoja zamestnávateľskej organizácie a jej perspektívy, najmä zmeny týkajúce sa transformácie majetku organizácií,
 - b) pravidelné polročné hospodárske výsledky zamestnávateľskej organizácie, vývoj v počte zamestnancov a v čerpaní mzdových prostriedkov,
 - c) výsledky odborovej kontroly v zmysle článku 9 Zmluvy,
 - d) novely ZP majúce vplyv na znenie Zmluvy, a to najneskôr do 60 dní po nadobudnutí účinnosti novelizácie.

Ďalšie okruhy otázok budú podľa konkrétnej potreby dojednané v PKZ.

3. Za opatrenia týkajúce sa zamestnancov, ktoré je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať podľa § 237 ods. 2 ZP s príslušným odborovým orgánom, sa pokladajú opatrenia, týkajúce sa takého počtu zamestnancov, ktorý bude vymedzený v PKZ.

4. Prerokovaním podľa Zmluvy sa rozumie:

- a) účelové stretnutie zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu k predmetnej veci;
- b) účasť kompetentného zástupcu zamestnávateľa na rokovaní príslušného odborového orgánu k predmetnej veci;
- c) účasť príslušného odborového orgánu na rokovaní v prípade, že je prerokovávaná vec predmetom záujmu odborového orgánu;
- d) predloženie písomného materiálu na rokovanie príslušného odborového orgánu k predmetnej veci so žiadosťou o prerokovanie a jeho písomné stanovisko k predloženej žiadosti o prerokovanie.

Pri forme prerokovania:

- podľa písm. a) až c) tohto bodu sa stanoviská partnerov k predmetnej veci zaznamenajú v Zápise o prerokovaní. Zápis o prerokovaní musí obsahovať najmä, ale nie výlučne, stanoviská zmluvných strán k prerokovaným bodom. Zápis o prerokovaní musí byť odsúhlasený oboma zmluvnými stranami.
- podľa písm. d) tohto bodu odborový orgán predloží svoje písomné stanovisko k požiadavke zamestnávateľa formou vypracovaného Protokolu o prerokovaní najneskôr do 15 pracovných dní, ak právny predpis neustanovuje inak.

Pre vylúčenie pochybností, podmienka prerokovania sa má za splnenú, ak nastala ktorákoľvek z možností uvedených v bode 4 písm. a) až d) tohto článku Zmluvy.

Článok 6 Spolurozhodovanie

1. Zamestnávateľa budú v lehotách dohodnutých v PKZ predkladať príslušnému odborovému orgánu všetky dokumenty a návrhy opatrení, pre ktorých platnosť je požadovaný predchádzajúci súhlas odborového orgánu (spolurozhodovanie, dohoda), a to v zmysle § 39 ods. 2, § 84, § 87 ods. 1 a 2, § 87a, § 88 ods. 1, § 90 ods. 4, 6 a 10, § 91 ods. 2, § 93 ods. 3 až 5, § 97 ods. 6, 9 a 11, § 98 ods. 9, § 111 ods. 1 a 2, § 133 ods. 3, § 142 ods. 4, § 151 ods. 3, § 185 ods. 3 a § 240 ZP.
2. Predchádzajúci súhlas odborového orgánu sa vyžaduje aj pri čerpaní sociálneho fondu a určení vybraných povolání, ktorým je zamestnávateľ povinný zabezpečovať rekondičné pobyty.
3. Pri tvorbe interného predpisu o uplatňovaní mzdovej politiky.
4. Ďalšie okruhy otázok spolurozhodovania budú podľa konkrétnej potreby dojednané v PKZ.

Článok 7 Kontrolná činnosť

1. Príslušný odborový orgán kontroluje dodržiavanie pracovnoprávných predpisov v zmysle ZP, vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich zo Zmluvy v súlade s § 149 a § 239 ZP.
2. Zamestnávateľ poskytne najmä všetky podklady potrebné pre kontrolu, umožní vstup do všetkých priestorov, kde je to potrebné a výsledky prerokuje s príslušným odborovým orgánom.
3. Na základe žiadosti príslušného odborového orgánu umožnia zamestnávatelia výkon odborovej kontroly v zmysle § 149 a § 230 ods. 3 ZP aj zástupcom OZ DLV.

Článok 8 Zrážanie odborových príspevkov

1. Zamestnávatelia zabezpečia bezplatné zrážanie odborových príspevkov na základe dohôd o zrážkach zo mzdy v zmysle § 131 ods. 3 ZP, ktoré budú uzatvorené s jednotlivými zamestnancami a vopred predložené zamestnávateľovi. Prevod týchto prostriedkov na účet odborovej organizácie sa uskutoční v termíne výplat miezd.

Článok 9 Uvoľňovanie odborových funkcionárov

1. Zamestnávatelia poskytnú pracovné voľno s náhradou mzdy krátkodobo uvoľneným zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne v zmysle § 136 ods. 1 a § 137 ods. 5 písm. c) a e) ZP:
 - a) funkcionárom odborovej organizácie na nevyhnutne potrebný čas, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času;
 - b) funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú členmi vyššieho odborového orgánu, v nevyhnutne potrebnom rozsahu.
2. Bližšie podmienky v zmysle bodu 1 tohto článku Zmluvy budú dohodnuté v PKZ.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť členom odborov nad rámec ZP pracovné voľno s náhradou mzdy najviac tri dni v priebehu účinnosti tejto Zmluvy. Pracovné voľno podľa tohto odseku je využité na činnosť odborovej organizácie OZ DLV. Čerpanie pracovného voľna podľa tohto odseku sa preukazuje písomným potvrdením základnej organizácie OZ DLV, do ktorej člen odborov patrí, s uvedením dôvodu čerpania pracovného voľna s náhradou mzdy.

ČASŤ III. PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 10 Pracovný pomer

1. Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný vytvoriť podmienky pre zástupcov zamestnancov na pracovisku, aby novoprijatého zamestnanca oboznámili so Zmluvou a s pôsobením odborovej organizácie na pracovisku.
2. Zamestnávatelia vopred prerokujú s príslušným odborovým orgánom pripravované zmeny, organizačné alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k prepúšťaniu zamestnancov (pri hromadnom prepúšťaní najmenej dva kalendárne mesiace pred jeho uskutočnením).
3. Zároveň prerokujú s príslušným odborovým orgánom opatrenia na obmedzenie prepúšťania, resp. zmiernenie nepriaznivých dôsledkov prepúšťania pre zamestnancov.

4. Zamestnávateľa sa zaväzujú, že z dôvodu organizačných zmien podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, neskončia pracovný pomer:
- skôr, ako po 12 kalendárnych mesiacoch s manželom (manželkou), s ktorého manželkou (manželom) bol ukončený pracovný pomer z dôvodov nadbytočnosti u toho istého zamestnávateľa, pokiaľ sa títo starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov,
 - so zamestnancami, ktorým do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako 5 rokov a u posledného (ktorý s týmto zamestnancom skončil pracovný pomer) zamestnávateľa, alebo jeho právneho predchodcu odpracovali 15 a viac rokov,
 - so zamestnancami, ak odpracovali u posledného (ktorý s týmto zamestnancom skončil pracovný pomer) zamestnávateľa alebo jeho právneho predchodcu, 30 a viac rokov. Tento odsek sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí už dovŕšili dôchodkový vek.
- Ustanovenie sa nevzťahuje na prípady, ak dochádza k zrušeniu organizačného útvaru u zamestnávateľa.
5. V PKZ je možné dohodnúť postup uprednostnenia bývalých zamestnancov a zamestnancov vo výpovednej lehote pri prijímaní na voľné pracovné miesta.
6. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné 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 10 rokov a menej ako 20 rokov;
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.
7. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné 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) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
 - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.
8. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je 70 % a viac, odchodné v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Odchodné v uvedenej výške patrí taktiež zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru, ak mu bol sociálnou poisťovňou priznaný predčasný starobný dôchodok.
9. Zamestnancovi patrí odchodné po splnení podmienok uvedených v § 76a Zákonníka práce vo výške jeho priemerného zárobku. Ak zamestnanec skončí pracovný pomer v mesiaci, v ktorom mu vznikol nárok na starobný dôchodok, alebo v mesiaci, v ktorom mu je doručené rozhodnutie o priznaní invalidného dôchodku, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je 70 % a viac, alebo ak zamestnanec skončí pracovný pomer z dôvodu odchodu na predčasný starobný dôchodok, ak mu bol predčasný starobný dôchodok na základe jeho žiadosti priznaný sociálnou poisťovňou, zamestnávateľ mu vyplatí navyše ďalšie odchodné vo výške:

- 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 a menej ako tridsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej tridsať rokov a menej ako štyridsať rokov,
 - f) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej štyridsať rokov.
10. V prípade, že má zamestnávateľ upravené v internom predpise, ktorý vydáva po dohode s odborovou organizáciou alebo v podnikovej kolektívnej zmluve, ďalšie odchodné poskytované nad rámec ZP, postupuje zamestnávateľ, na ktorého sa táto zmluva vzťahuje, výlučne v súlade s týmto interným predpisom alebo podnikovou kolektívnou zmluvou.

Článok 11

Pracovný čas a doba odpočinku

1. Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca určený na výkon práce je 37 a 1/2 hodín.
2. Zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom vydá s odkazom na § 96b ZP interné usmernenie, resp. dohodne v PKZ podmienky upravujúce náhradu za stratu času na pracovnej ceste mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny.
3. Základná výmera dovolenky pre všetkých zamestnancov je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
4. V prílohe PKZ, ktorá tvorí neoddeliteľnú súčasť PKZ, budú vymedzené kategórie zamestnancov, ktoré zodpovedajú nároku na dodatkovú dovolenku podľa §106 ZP.
5. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť alebo so zamestnancom dohodnúť v zákonom stanovenom rozsahu pri:
 - a) nepravidelných nakládkových a vykládkových prácach;
 - b) odstraňovaní porúch, havárií a živelných pohrôm;
 - c) prerušení práce z dôvodov nepriaznivých poveternostných vplyvov, ak nebolo možné zamestnanca previesť na inú prácu a je predpoklad, že v priebehu zmeny bude možné pokračovať v práci;
 - d) ďalších vážnych dôvodoch upravených v PKZ.
6. Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť, ale len dohodnúť:
 - a) s tehotnou ženou;
 - b) so ženou, alebo mužom trvale sa starajúcim o dieťa mladšie ako tri roky;
 - c) s osamelou ženou alebo osamelým mužom, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov.
7. Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť a ani dohodnúť:
 - a) so zamestnancom mladším ako 18 rokov;
 - b) so zamestnancom, ktorému zo zdravotných dôvodov bol povolený kratší pracovný čas.
8. Zamestnávateľ nebude nariaďovať ani organizovať prácu nadčas v zdraví škodlivom pracovnom prostredí.
9. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne, najviac na štyri mesiace možno uplatniť len v prípadoch, keď povaha práce alebo prevádzkové podmienky nedovoľujú rozvrhnúť pracovný čas rovnomerne, najmä, nie však výlučne:
 - a) pre hrádznych - hatiarov, strojníkov vodohospodárskych zariadení: čerpacích staníc, prečerpávacích staníc, technický pracovník prevádzkového dispečingu;

- b) pre technických dozorov a pracovníkov dohľadu na vodohospodárskych stavbách vo výstavbe;
 - c) pre pracovníkov ochrany majetku a osôb, obsluhy vykurovania - kuričov, strážnikov, členov stráže, vrátnikov, zamestnancov v kotolniach, zamestnancov pri nakládke a vykládke vagónov, vrátane dopravy s tým súvisiacej, na pracoviskách, kde výkon práce prebieha plných 24 hodín počas 7 dní v týždni a na odlúčených pracoviskách značne vzdialených od sídla organizácie alebo bydliska zamestnancov;
 - d) pre ďalších zamestnancov podľa PKZ.
- 10.** Pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času podľa bodu 9 tohto článku musia byť dodržané nasledovné podmienky:
- a) dĺžka jednej zmeny nesmie byť kratšia ako šesť hodín a okrem výnimiek uvedených v ďalšom texte dlhšia ako desať hodín;
 - b) výnimočne možno uplatniť dvanásť hodinovú pracovnú zmenu u pracovníkov ochrany majetku a osôb a ďalších profesií vymedzených v PKZ;
 - c) zamestnávateľ vypracuje po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu harmonogram nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času a tento prerokuje vopred so zamestnancami, pre ktorých sa má uplatňovať.
 - d) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času sa uplatňuje buď pre celý zamestnávateľský subjekt alebo pre jeho jednotlivé organizačné zložky, prípadne úseky.
- 11.** Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v období celého kalendárneho roka možno uplatniť u tých zamestnancov, kde v dôsledku objektívne uznaných vplyvov vzniká v priebehu roka rozdielna potreba práce, a to:
- a) pre zamestnancov stavebných a stavebno-montážnych úsekov, v doprave, v pomocných prevádzkach a prevádzkach služieb nadväzujúcich na uvedené úseky, zamestnancov v zariadeniach podnikovej rekreačnej starostlivosti, technických pracovníkov prevádzkového dispečingu;
 - b) pre zamestnancov na hydrometeorologických stanicích a letiskách;
 - c) pre ďalších zamestnancov podľa PKZ.
- 12.** Pri spracovaní harmonogramu nerovnomerne rozvrhnutého pracovného času podľa bodu 10 tohto článku zamestnávateľ dodrží tieto zásady:
- a) priemerný týždenný pracovný čas v kalendárnom roku musí zodpovedať dĺžke určeného ustanoveného týždenného pracovného času u zamestnávateľa;
 - b) dĺžka jednotlivých zmien nesmie presiahnuť 12 hodín a nesmie byť kratšia ako 6 hodín;
 - c) prácou nadčas je práca vykonávaná na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom mimo rámca rozvrhnutia zmien a nad týždenný pracovný čas rozvrhnutý na príslušný týždeň harmonogramom nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času;
 - d) zamestnancovi so zmenenou pracovnou schopnosťou, tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 3 roky, osamelému zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s ním.

Článok 12 Mzdy

1. Mzdové podmienky sú spravidla súčasťou pracovnej zmluvy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dohodnutú mzdu najmenej vo výške podľa ZP a osobitného všeobecne záväzného právneho predpisu, pričom budú zachované minimálne mzdové nároky určené pre príslušný stupeň náročnosti práce v súlade so ZP.
2. Stupnica minimálnych mzdových taríf pre 37 a ½ hodinový ustanovený týždenný pracovný čas zamestnancov odmeňovaných tarifnou mzdou vzhľadom na osobitný systém odmeňovania zohľadňujúci charakter a druh vykonávanej práce zamestnancov bude pre zamestnávateľské subjekty, na ktoré sa tento článok vzťahuje, t.j. SLOVENSKÝ VODOHOSPODÁRSKY PODNIK,

štátny podnik a VODOHOSPODÁRSKA VÝSTAVBA, ŠTÁTNY PODNIK, dohodnutá v tomto článku zmluvy pre každý z týchto subjektov samostatne.

3. Stupnica minimálnych mzdových taríf pre 37,5 hodinový ustanovený týždenný pracovný čas zamestnancov odmeňovaných tarifnou mzdou je:

Rok 2026		
Tarifná trieda	€/mesiac	€/hodina
1	1026	6,29
2	1074	6,58
3	1145	7,01
4	1181	7,24
5	1312	8,03
6	1430	8,76
7	1561	9,56
8	1752	
9	1953	
10	2214	
11	2464	
12	2714	

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje začať kolektívne vyjednávať v každom kalendárnom roku, v prípade, že skutočne dosiahnutá medziročná miera inflácie počítaná zo spotrebiteľských cien určená podľa Štatistického úradu SR za predchádzajúci kalendárny rok, dosiahne výšku 4%, navýšiť zamestnancom s 37,5 hodinovým ustanoveným týždenným pracovným časom jednotlivé tarifné triedy v stupnici minimálnych mzdových taríf tejto kolektívnej zmluvy, minimálne o výšku inflácie, to znamená o 4% a viac.
5. Zamestnávateľia môžu s niektorými zamestnancami dohodnúť individuálne zmluvnú mzdu.
6. Okruh funkcií a povolání, na ktoré sa individuálna zmluvná mzda vzťahuje, bude uvedený v príslušnom internom predpise zamestnávateľa.
7. Podľa vykonávaného druhu práce budú zamestnanci zaradení do tarifných tried. Podkladom pre zaradenie pracovnej činnosti bude podnikový katalóg. PKZ alebo iné interné predpisy stanovujú stupnicu minimálnych mzdových taríf pre jednotlivé tarifné triedy.
8. Používané formy mzdy dojednávajú zmluvné strany v PKZ alebo v inom internom predpise.
9. Súčasťou PKZ alebo interných predpisov zamestnávateľa budú pravidlá o používaní mzdových foriem a o poskytovaní ostatných zložiek mzdy zamestnancom. V PKZ alebo v interných predpisoch zamestnávateľa môžu byť dohodnuté podmienky poskytovania 13. a 14. mzdy, resp. inej formy zainteresovanosti zamestnancov na hospodárskom výsledku.
10. Zamestnancovi patrí za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie vo výške 25% priemerného zárobku minimálne však vo výške 50% minimálnej mzdy, v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce a interných predpisov zamestnávateľa.
11. Zamestnancovi patrí za prácu v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie vo výške 50% priemerného zárobku minimálne však vo výške 100%

minimálnej mzdy.

12. Zamestnancovi patrí za každú odpracovanú hodinu práce nadčas, ktorá bude nariadená zamestnávateľom alebo vykonaná s jeho súhlasom mzdové zvýhodnenie vo výške najmenej 28% jeho priemerného hodinového zárobku.
13. Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v takomto prostredí mzdová kompenzácia vo výške 1,54 €.
14. Zamestnancovi patrí za prácu v noci popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie v sume určenej ZP.
15. Mzdové zvýhodnenia podľa § 121 až § 124 ZP nepatria zamestnancom, s ktorými bola dohodnutá zmluvná mzda.
16. Všetky druhy mzdových zvýhodnení sú poskytované v súbehu. Ak zamestnanec vykonáva prácu v niekoľkých režimoch podľa bodu 11 až 14 tohto článku Zmluvy, patria jednotlivé zvýhodnenia nezávisle na sebe.
17. V PKZ budú špecifikované kategórie pracovných činností so sťaženým výkonom práce.
18. V prípade nariadenej alebo dohodnutej pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti v zmysle § 96 ods. 5 ZP zamestnancovi v pracovných dňoch náhrada najmenej vo výške 1,40 €/hod. a v dňoch pracovného pokoja, pracovného voľna a vo sviatok náhrada najmenej vo výške 2,10 €/hod.
19. V prípade potreby výkonu práce počas nariadenej alebo dohodnutej pracovnej pohotovosti mimo pracoviska, zamestnávateľ zabezpečí dopravu na pracovisko a späť po vykonaní práce. Doba dopravy sa započítava do doby trvania aktívnej pracovnej pohotovosti.
20. Pri príležitosti významných pracovných výročí budú zamestnancom vyplatené odmeny. Konkrétne podmienky vyplácania odmien podľa prvej vety budú dohodnuté v PKZ alebo internom predpise po predchádzajúcej dohode s odborovou organizáciou. Zamestnávatelia môžu dohodnúť v PKZ, aj podmienky poskytovania odmien pri dosiahnutí životných jubileí svojich zamestnancov.
21. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom mimoriadne odmeny za splnenie úloh, ktoré si vyžiadali vynaložením mimoriadneho úsilia a toto úsilie nebolo primerane zohľadnené v stanovenej výške osobného ohodnotenia. Výšku mimoriadnej odmeny sú zamestnávatelia oprávnení dohodnúť v PKZ alebo v internom predpise po predchádzajúcej dohode s odborovou organizáciou.

Článok 13 Prekážky v práci

1. V prípade prekážok v práci na strane zamestnávateľa, ak nemá zamestnávateľ možnosť preradiť zamestnanca na inú prácu v dôsledku prerušenia práce zapríčineného poveternostnými vplyvmi, prináleží mu náhrada mzdy vo výške najmenej 70% priemerného zárobku.
2. Pokiaľ by v čase prekážky v práci podľa § 142 ods. 4 ZP došlo k rozhodnutiu o organizačnej zmene podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP a naďalej by zamestnávateľ nemohol pridelovať zamestnancom prácu, patrí tým, u ktorých dôjde k uvoľneniu od začiatku plynutia výpovednej doby, náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.
3. V prípade prekážok v práci na strane zamestnanca zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno bez náhrady mzdy, resp. s náhradou mzdy v prípadoch ustanovených v ZP vo výške zákonného nároku. V prípade poskytnutia náhrady mzdy zamestnancovi za darovanie krvi a aferézu a darovanie ďalších biologických materiálov (§ 138 ZP) poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy za celý pracovný deň. Nad rámec ZP poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancom v súvislosti s bezplatným darovaním krvi a jej derivátov a aferézou v rozsahu jeden pracovný deň nasledujúci bezprostredne po odbere, najviac štyri pracovné dni v roku.
4. Nad rámec ZP zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancom pri sprevádzaní postihnutého dieťaťa alebo zdravotne postihnutej blízkej osoby (§ 116, § 117 Občianskeho zákonníka) do zdravotníckeho zariadenia na ošetrovanie alebo vyšetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie, v trvaní najviac sedem dní v kalendárnom roku. V prípade, ak PKZ alebo interný predpis obsahuje priaznivejšiu

úpravu v prospech zamestnanca, platia ustanovenia dohodnuté v PKZ, resp. v internom predpise zamestnávateľa.

5. Nad rámec ZP zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancovi pri sprevádzaní vlastného dieťaťa pri nástupe a ukončení 1. a 2. ročníka ZŠ.
6. Zamestnanec má nárok na čerpanie Sick day v počte 2 dní. Sick day sa bude čerpať nasledovne: jeden deň v období od 01.03.2026 do 30.06.2026, druhý deň v priebehu 2. kalendárneho polroka. V prípade, že si zamestnanec nevyčerpá Sick day v danom kalendárnom polroku (resp. vymedzenom období), na tento Sick day stráca nárok. Sick day nie je možné prenášať do druhého kalendárneho polroka alebo do ďalšieho kalendárneho roka. Konkrétne podmienky budú dohodnuté v PKZ alebo v internom predpise zamestnávateľa po dohode s odborovou organizáciou.

Článok 14

Práca z domu (home office)

1. Ak to povaha práce zamestnanca umožňuje:
 - a) môže sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť, že zamestnanec bude príležitostne alebo za mimoriadnych okolností vykonávať prácu z domácnosti;
 - b) a trvá mimoriadna situácia, núdzový stav alebo výnimočný stav alebo neuplynuli dva mesiace po ich odvolaní a zároveň je na území, v ktorom sa nachádza miesto výkonu práce zamestnanca, účinné opatrenia na predchádzanie vzniku a šírenia prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadené príslušným orgánom:
 - zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca;
 - zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.

Konkrétne podmienky práce z domu budú dohodnuté v PKZ—alebo v internom predpise zamestnávateľa po predchádzajúcej dohode s odborovou organizáciou.

Článok 15

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ zabezpečuje vykonávanie opatrení potrebných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce, v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
2. Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom bezplatne potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky na základe vypracovaného zoznamu pre poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov. Zoznam bude vypracovaný na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia. Zamestnávateľ bude vyžadovať a kontrolovať ich účelné používanie a zabezpečí ich udržiavanie vo funkčnom stave, zamestnancom podľa vnútorného predpisu zabezpečí pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky potrebné na zabezpečenie telesnej hygieny.
3. Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať, aby pracoviská, komunikácie, pracovné prostriedky, materiály, pracovné postupy, výrobné postupy, usporiadanie pracovných miest a organizácia práce neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov a na tento účel bude zabezpečovať potrebnú údržbu a opravy.
4. Zamestnávateľ zabezpečí, aby súčasťou projektov, konštrukčných diel a pracovných postupov boli informácie o ich bezpečnom umiestnení, napojení (inštalácii), používaní, kontrole, údržbe a oprave.
5. Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické

faktory a faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov.

6. Zamestnávateľ nebude poverovať zamestnancov prácami, na ktoré nemajú zdravotnú a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
7. Zamestnávateľ určí postup pre prípad poškodenia zdravia, vrátane organizácie prvej pomoci a oboznámi s ním zamestnancov. Na tento účel vybaví pracoviská prostriedkami prvej pomoci, určí a odborne spôsobilými osobami vyškolí zamestnancov na vykonávanie záchranných prác a na poskytovanie prvej pomoci.
8. Zamestnávateľ bude pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať zamestnancov so zreteľom na vykonávané práce, pracoviská a iné okolnosti, ktoré sa týkajú výkonu práce, s vyskytujúcimi sa a predvídateľnými nebezpečenstvami, ich účinkami na zdravie a s ochranou proti nim, s príslušnými právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zásadami bezpečnej práce, zásadami ochrany zdravia pri práci a zásadami bezpečného správania na pracovisku a bezpečnými postupmi a overovať ich znalosti.
9. Zamestnávateľ umožní odborovým orgánom OZ DLV a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci prerokovať s ním všetky otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci súvisiace s prácou zamestnancov.
10. Otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré nie sú upravené zákonmi alebo inými všeobecne záväznými právnymi predpismi, upraví zamestnávateľ vnútornými pravidlami a pokynmi.
11. Zamestnávateľ sprístupní na svojich pracoviskách na obvyklom a voľne prístupnom mieste zoznam zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci s uvedením pracoviska, na ktorom pracujú.
12. Zoznam vybraných kategórií, pre ktoré je zamestnávateľ povinný zabezpečovať rekondičné pobyty podľa § 11 zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov, bude tvoriť prílohu PKZ.
13. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika zástupcom zamestnancov. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť aktívnu účasť zástupcu zamestnancov pri tvorbe posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika.
14. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť pre vybraný okruh zamestnancov, najmä pre zamestnancov pracujúcich v teréne v blízkosti vodných tokov repelent na odpudenie hmyzu a kliešťov a pre prípad výskytu medveďa ochranné spreje na medvede.

Článok 16

Sociálna politika zamestnávateľa

1. Zamestnávateľia zabezpečia stravovanie (§ 152 ZP) pre všetkých zamestnancov, ktorí o stravovanie prejavia záujem, a to vo vlastných zariadeniach, formou dodávky stravy, zmluvne u cudzích právnických a fyzických osôb oprávnených poskytovať stravovacie služby, prípadne poskytnutím stravovacích poukážok (alternatívne možnosti).
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie nad rámec platnej právnej úpravy, so zohľadnením špecifík jednotlivých zamestnávateľov, na ktorých sa táto Zmluva vzťahuje.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie hlavné jedlo pri každej druhej základnej pracovnej zmene trvajúcej viac ako 11 hodín.
4. Zamestnávateľ je povinný so zástupcami zamestnancov prerokovať, v prípade, že nie sú dojednané v PKZ:
 - a) podmienky stravovania, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci;
 - b) možnosť umožniť stravovanie zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom;
 - c) možnosť rozšíriť okruh stravníkov o starobných, predčasných starobných resp. invalidných dôchodcov, ktorí pracovali do odchodu na dôchodok v zamestnávateľskom subjekte.

5. V PKZ budú konkretizované aj finančné podmienky, za ktorých sa stravovanie umožní.
6. Zamestnávateľ poskytne nealkoholické nápoje (pitná voda) zamestnancom na pracoviskách s nedostatkom pitnej vody, zodpovedajúcej hygienickej norme. Zamestnávateľ poskytne ďalšie nealkoholické nápoje pri výkyvoch počasia (vysoké teploty, zima), a to (minerálna voda, čaj a pod.) v hodnote 0,80 € na pracovnú zmenu, resp. môže postupovať v zmysle výhodnejšieho interného predpisu vzťahujúceho sa k zabezpečeniu pitného režimu zamestnancov.
7. Zamestnávatelia sa zaväzujú vytvárať spolu s príslušnou odborovou organizáciou priaznivé podmienky pre možnosť zabezpečovania rôznych foriem sociálnych benefitov, napr. podujatia na utužovanie kolektívu a rodinných podujatí a pobytov v podobe rodinných dovolení alebo detských táborov.
8. Zamestnávatelia sa zaväzujú, že na základe uzavretých zmlúv zabezpečia doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov, ktorí o to prejavia záujem.
9. Zamestnávateľ platí príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške, v lehote splatnosti a spôsobom dohodnutým v zamestnávateľskej zmluve. Príspevok zamestnávateľa i zamestnanca na doplnkové dôchodkové sporenie je 3% z vymeriavacieho základu zamestnanca, pričom zamestnávateľ prispeje sumou najviac 80,- € mesačne. V prípade, že je v PKZ dojednaná priaznivejšia úprava v prospech zamestnanca, platia ustanovenia dojednané v PKZ. Výška príspevku zamestnanca musí byť buď rovnaká ako výška príspevku zamestnávateľa alebo vyššia. Pre vylúčenie pochybností, zamestnávateľ nie je povinný príspeť zamestnancom na doplnkové dôchodkové sporenie vyšším príspevkom než akým si prispeje sám zamestnanec. Zamestnávateľ sa zaväzuje dohodnúť konkrétne podmienky v PKZ.
10. V súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov sa zmluvné strany dohodli, že výška percentuálnej sadzby za prvých 14 dní dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca sa stanovuje najmenej vo výške 65% denného vymeriavacieho základu zamestnanca. V prípade, že je v PKZ dojednaná priaznivejšia úprava v prospech zamestnanca, platia ustanovenia dojednané v PKZ.
11. Zamestnávatelia povinne tvoria sociálny fond na financovanie potrieb zamestnancov v sociálnej oblasti. Prostriedky fondu vedú na osobitnom účte (zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších právnych predpisov).
12. Pravidlá pre tvorbu a použitie sociálneho fondu vrátane rozpočtu budú upravené v PKZ.
13. Príspevok na rekreáciu (§ 152 ZP).
14. Príspevok na športovú činnosť dieťaťa (§ 152b ZP).
15. Vzdelávanie zamestnancov za účelom skvalitňovania odborných vedomostí na zvýšenie alebo prehĺbenie odbornej kvalifikácie počítačových komunikačných alebo manažérskych zručností.

Článok 17 **Náhrada škody**

1. Okrem zákonných nárokov na odškodnenie pracovných úrazov a chorôb z povolania poskytovaných Sociálnou poisťovňou, poskytnú zamestnávatelia aj ďalšie odškodnenie, podľa rozsahu svojej zodpovednosti nasledovne:
 - a) pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania bez jeho zavinenia vyplatia pozostalým minimálne 8.000,- €;
 - b) pri invalidite zamestnanca v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania bez jeho zavinenia, ktorý má percentuálny pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % a nevykonáva zárobkovú činnosť, obdrží postihnutý minimálne 10.000,- €.V prípade, že je v PKZ dojednaná priaznivejšia úprava v prospech zamestnanca, platia ustanovenia dojednané v PKZ.
Pri pracovných úrazoch, ku ktorým došlo preukázateľne aj zo spoluviny zamestnanca sa suma zníži adekvátne miere zavinenia zamestnanca, resp. sa vôbec neprizná, ak poškodený bol pod vplyvom alkoholických nápojov alebo iných omamných látok.
2. Bližšie podmienky vyplatenia odškodnenia v prípadoch špecifikovaných v bode 1 písm. a) tohto

článku Zmluvy môže zamestnávateľ dohodnúť v PKZ.

3. Zamestnávateľ vyplatí čiastku priznanú podľa bodu 1 písm. b) tohto článku Zmluvy do 30 dní od vydania rozhodnutia Sociálnej poisťovne a po posúdení zamestnávateľa o rozsahu zodpovednosti za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 195 a § 196 ZP) a jeho prerokovaní so zástupcami zamestnancov a so zamestnancom (§ 198 ods. 2 ZP). Bližšie podmienky vyplatenia odškodnenia podľa bodu 1 písm. b) tohto článku Zmluvy upraví zamestnávateľ v PKZ.

ČASŤ IV. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 18 Povinnosti pri zmene zamestnávateľa

1. V dobe účinnosti Zmluvy je zamestnávateľ povinný v prípade zlúčenia, splynutia, rozdelenia, zrušenia zamestnávateľského subjektu alebo iných zmien podľa platných právnych predpisov písomne vyrozumieť nového zamestnávateľa alebo nadobúdateľa o existencii Zmluvy a PKZ. Toto oznámenie poskytne zároveň odborovému orgánu, ak tento u nového zamestnávateľa, resp. nadobúdateľa pôsobí. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, je nový zamestnávateľ (§ 27 až § 29 ZP) povinný dodržiavať Zmluvu aj PKZ, a to až do skončenia jej účinnosti.

Článok 19 Zmeny a dodatky Zmluvy

1. Zmluvné strany sú oprávnené písomne navrhovať zmeny (dodatky) Zmluvy a zaväzujú sa o nich rokovať. Po obdržaní písomného návrhu na zmenu (dodatok) je druhá strana povinná reagovať písomne najneskôr do 15 dní od doručenia návrhu. Pri tejto zmene sa postupuje ako pri uzatváraní kolektívnej zmluvy.
2. V prípade neplatnosti alebo neúčinnosti niektorých ustanovení Zmluvy zostávajú ostatné ustanovenia v platnosti nezmenené.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa

pre odvetvie vodného hospodárstva Slovenskej republiky na rok 2026

postupuje ako pri uzatváraní kolektívnej zmluvy.

2. V prípade neplatnosti alebo neúčinnosti niektorých ustanovení Zmluvy zostávajú ostatné ustanovenia v platnosti nezmenené.

Článok 20

Začatie rokovaní o ďalšej Zmluve

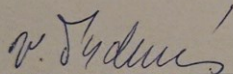
1. Zmluvné strany sú povinné začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzavretej kolektívnej zmluvy. Ktorákoľvek zo zmluvných strán Zmluvy môže navrhnúť vyjednávanie o zmene alebo doplnení Zmluvy. Povinnosť druhej strany vyjednávať vzniká vtedy, keď došlo ku zmene právnych predpisov platných v čase uzatvárania Zmluvy.

Článok 21

Platnosť a účinnosť Zmluvy

1. Zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu oprávnenými zástupcami oboch zmluvných strán a účinnosť dňom 01.01.2026.
2. Účinnosť Zmluvy končí dňom 31.12.2026.
3. ZZVH doručí Zmluvu do 15 dní odo dňa jej platnosti Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky na uloženie. Rovnako tak aj prípadné zmeny (dodatky) a rozhodnutia rozhodcov.

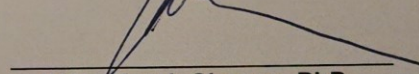
V Bratislave, dňa 19. 12. 2025



JUDr. Vlasta Szabová, PhD.

predsedníčka
OZ DLV

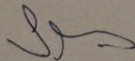
V Bratislave, dňa



JUDr. Marek Chovan, PhD.

predseda
ZZVH

V Bratislave, dňa



Michal Slezárik

predseda
SVH OZ DLV

Príloha č. 1

Zoznam štátnych podnikov, pre ktoré je Zmluva záväzná

1. SLOVENSKÝ VODOHOSPODÁRSKY PODNIK, štátny podnik, so sídlom Karloveská 2, Bratislava - mestská časť Karlova Ves, IČO: 36 022 047
2. VODOHOSPODÁRSKA VÝSTAVBA, ŠTÁTNY PODNIK, so sídlom P.O.BOX 45, Karloveská 2, Bratislava - mestská časť Karlova Ves, IČO: 00 156 752

Príloha č. 2

Označenie odvetví, pre ktoré je Zmluva uzatvorená

(v zmysle § 4 ods. 3. zákona 564/2009 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a vyhlášky ŠÚ SR č. 306/2007 Z. z., ktorou sa vydáva štatistická klasifikácia ekonomických činností)

Názov organizácie	Názov činnosti	Kód odvetvia
SLOVENSKÝ VODOHOSPODÁRSKY PODNIK, štátny podnik sídlo: Karloveská 2, 841 04 Bratislava IČO: 36 022 047	Zber, úprava a dodávka vody	36.0
VODOHOSPODÁRSKA VÝSTAVBA, ŠTÁTNY PODNIK sídlo: P.O.BOX 45, Karloveská 2, 842 04 Bratislava IČO: 00 156 752	Výroba elektrickej energie, prenos a rozvod	35.1