

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA** **NA ROK 2023**

uzatvorená medzi

**Slovenským literárnym centrom ako zamestnávateľom,  
zastúpené riaditeľom SLC  
Mgr. Pavlom Sibylom**

a

**Odborovou organizáciou Slovenského odborového zväzu  
verejnej správy a kultúry pri SLC,  
zastúpenou jej predsedníčkou  
Andreou Dénešiovou**

v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. O odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, Zákonníka práce § 231 a zákona č. 2/1991 Zb. O kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

## **Časť I** **Všeobecné ustanovenia**

### *Článok 1*

Kolektívna zmluva (ďalej len „zmluva“) vychádza z platných právnych predpisov Slovenskej republiky. Jej cieľom je udržanie sociálneho zmieru, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania. Zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov Slovenského literárneho centra (SLC).

### *Článok 2*

Zmluva upravuje vzájomné vzťahy a záväzky zmluvných strán v oblasti pracovnoprávných, mzdových, ekonomických a sociálnych vzťahov.

## **Časť II** **Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy**

### *Článok 3*

1. Zamestnávateľ uznáva základnú odborovú organizáciu a jej zástupcov za predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v pracovno-právnych vzťahoch, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. V súlade s týmito právami zamestnávateľ:

- bude poskytovať voleným zástupcom odborovej organizácie na výkon odborovej funkcie a na odborárske vzdelávanie pracovné voľno s náhradou mzdy v nevyhnutne potrebnom rozsahu,
- bude plne rešpektovať právnu ochranu zástupcov odborovej organizácie a nebude ich, ani členov odborovej organizácie diskriminovať za ich názory a kritické pripomienky,
- umožní odborovej organizácii používať bezplatne komunikačné prostriedky a pracovné priestory, vrátane ich vybavenia na organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť, ako aj na konanie členských schôdzí.

2. Zamestnávateľ bude každému zamestnancovi – členovi odborovej organizácie po vyjadrení jeho písomného súhlasu zrážať **1 % z čistej mesačnej mzdy**, ako **členský príspevok** a túto sumu poukáže na účet základnej organizácie najneskoršie 10 dní po vykonaní zrážky.

3. Odborová organizácia sa zaväzuje, že do 10 dní po podpísaní tejto zmluvy predloží zamestnávateľovi zoznam členov odborového orgánu, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom.

#### **Článok 4**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať zástupcu odborovej organizácie na operatívnu poradu riaditeľa organizácie, ktorá sa bude zaoberať problematikou spadajúcou do kompetencie odborovej organizácie.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje prerokovať s príslušným odborovým orgánom v súlade so ZP najmä:

- ✓ otázky zamestnania, starostlivosti o zamestnancov, opatrenia týkajúce sa pracovného prostredia a pracovných podmienok,
- ✓ opatrenia, ktoré sa týkajú viac než 3 zamestnancov, vrátane mzdových otázok zamestnancov,
- ✓ Organizačný poriadok organizácie s rámcovou schémou organizačnej štruktúry,
- ✓ ďalšie opatrenia týkajúce sa jednotlivých zamestnancov, ak o to odborový orgán na podnet dotknutého zamestnanca požiada.

3. Zamestnávateľ umožní zástupcom odborovej organizácie výkon odborovej kontroly v zmysle príslušných ustanovení platných právnych predpisov.

4. Na účely uvedené v predchádzajúcich odsekoch zamestnávateľ poskytne zástupcom odborovej organizácie ním požadované informácie, podklady a doklady v písomnej forme a bude prihliadať na jeho stanoviská.

### **Časť III Pracovnoprávne vzťahy**

#### **Článok 5**

1. Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

2. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so zástupcami zamestnancov zmysle §237 ods. 1 ZP.
3. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom zástupcov odborovej organizácie, inak bude pracovný poriadok neplatný.
4. Zamestnávateľ bude **yopred** písomne informovať odborovú organizáciu o pripravovaných organizačných alebo racionalizačných opatreniach, na základe ktorých má dôjsť k uvoľňovaniu zamestnancov v súlade so ZP (najmenej jeden mesiac pred schválením organizačnej zmeny).
5. Zamestnávateľ uznáva prednostné právo zamestnancov uchádzať sa o neobsadené pracovné miesto predtým, než toto miesto bude ponúknuté občanovi, ktorý doposal u zamestnávateľa nepracuje. Kritériom pre prijatie zamestnanca je splnenie predpokladov stanovených všeobecne záväznými pracovnými predpismi. Ak sú splnené odborné predpoklady u viacerých zamestnancov, bude sa prihliadať na dĺžku pracovného pomeru u zamestnávateľa.
6. V prípadoch, ak sa funkcia obsadzuje na základe konkurzu, v konkurzných komisiách bude mať zastúpenie aj zástupca odborovej organizácie.

## **Časť IV** **Pracovný pomer**

### **Článok 6**

#### Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1. Pri nástupe nového zamestnanca do pracovného pomeru oboznámiť ho najneskôr v deň nástupu preukázateľne s obsahom kolektívnej zmluvy organizácie, so zásadami bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a požiarnej ochrany a ďalšími vnútro-organizačnými predpismi. Uzavrieť so zamestnancom písomnú pracovnú zmluvu a odovzdať mu jeho pracovnú náplň.
2. Vopred informovať zástupcov odborovej organizácie o vzniku a zániku pracovného pomeru s uvedením základných údajov, vrátane jeho pracovného zaradenia.
3. Prerokovať so zástupcami odborovej organizácie všetky prípady rozviazania pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, odborová organizácia musí dať súhlas písomne.

#### Zamestnanci sa zaväzujú:

1. Prehlbovať si kvalifikáciu, potrebnú, resp. účelnú pre zlepšovanie kvality práce dojednanej v pracovnej zmluve.
2. Absolvovať školenia, kurzy a semináre organizované zamestnávateľom pre výkon zamestnania a za účelom zvyšovania kvalifikácie, prípadne rekvalifikácie potrebnej pre výkon práce.

## **Pracovný čas a dovolenka**

## Článok 7

1. Dĺžka týždenného pracovného času sa stanovuje na 37,5 hodín s pružným pracovným časom na pracovný týždeň, pričom zamestnanec zohľadňuje požiadavky a potreby zamestnávateľa (§ 85 ods. 5 zákon č. 311/2001 Zákonníka práce).
2. Základný pracovný čas, kedy je zamestnanec povinný zdržiavať sa na pracovisku začína o 9.00 h a končí o 14.00 h, začiatok pružného pracovného času je od 6.00 h do 9.00 h a koniec od 14.00 h. do 18.00 h. (§ 88 zákona č. 311/2001 Zákonníka práce).
3. Zamestnávateľ v súlade s § 6 ods. 1 písm. b) Zákona č. 124/2006 o BOZP po dohode s odborovou organizáciou umožní počas letných mesiacov po individuálnom posúdení teploty v kanceláriách, keď vonkajšia denná teplota prekročí 30° C, skrátenie pracovného času tak, že zamestnanec je povinný byť na pracovisku minimálne 4 hodiny od času nástupu do práce, pričom ďalšie podmienky budú predmetom dohody medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom.
4. Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o 1 týždeň nad výmeru uvedenú v Zákone č. 311/2001 § 103 Z. z. Zákonníka práce.

## Hmotné zabezpečenie zamestnancov pri skončení pracovného pomeru

### Článok 8

1. **Výpovedná doba zamestnanca**, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v zákone č.311/2001 § 63 odst.1 písm. a), b), alebo c) Zákonníka práce je najmenej:
  - dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov (§ 62 ods. 3 písm. a) ZP)
  - tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov (§ 62 ods. 3 písm. b) ZP)
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými **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 spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné nad výšku** stanovenú v § 76 ods. 1 ZP vo výške:
  - jedného funkčného platu, ak u zamestnávateľa odpracoval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov (§ 76 ods. 1 písm. a))
  - dvoch funkčných plátov, ak odpracoval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov (§ 76 ods. 1 písm. b))
  - dvoch funkčných plátov, ak odpracoval viac ako 10 rokov (§ 76 ods. 1 písm. c), d))
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b), alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav spôsobilosť podľa lekárskeho posudku vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné nad výšku** stanovenú v § 76 ods. 2 ZP vo výške:
  - jedného funkčného platu, ak u zamestnávateľa odpracoval menej ako 2 roky (§ 76 ods. 2 písm. a))

- dvoch funkčných platov, ak odpracoval najmenej 2 roky a menej ako 10 rokov (§ 76 ods. 2 písm. b) ,c))
- dvoch funkčných platov, ak odpracoval najmenej 10 rokov (§ 76 ods. 2 písm. d), e))

4. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, alebo ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok vyplatí zamestnancovi

zamestnávateľ **odchodné nad ustanovený rozsah** podľa § 76 a) ods. 1 a 2 ZP, § 13 b) zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vo verejnej službe 2019-2020 čl. II. Ods. 6 vo výške dvoch funkčných platov zamestnanca, ak zamestnanec pracoval v organizácii viac ako 5 rokov. Ak zamestnanec pracoval v organizácii menej ako 5 rokov, vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 a) ods. 1 a 2 ZP vo výške jedného funkčného platu. Podmienkou vyplatenia odchodného je, že zamestnanec požiada o poskytnutie starobného, invalidného, alebo predčasného dôchodku pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich dní po jeho skončení.

5. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

6. Odstupné a odchodné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

7. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že podľa § 650/2004 Z. z. § 13 ods. 3 písm. b) o doplnkovom dôchodkovom sporení bude v roku 2022 zamestnancom prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie najmenej 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov, ak o to písomne požiadajú.

8. V prípade, ak zamestnanec uzavrie so zamestnávateľom dohodu o skončení pracovného pomeru tak, že pracovný pomer skončí najneskôr 15. deň po tom, ako mu zamestnávateľ navrhol skončenie pracovného pomeru dohodou, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné podľa § 76 ods. 7 Zákonníka práce vo výške:

- a) jedného funkčného platu zamestnanca, ak zamestnanec vykonával u zamestnávateľa prácu podľa pracovnej zmluvy menej ako 5 rokov,
  - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec vykonával u zamestnávateľa prácu podľa pracovnej zmluvy aspoň 5 rokov a menej ako 10 rokov,
  - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec vykonával u zamestnávateľa prácu podľa pracovnej zmluvy aspoň 10 rokov a menej ako 15 rokov,
  - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec vykonával u zamestnávateľa prácu podľa pracovnej zmluvy aspoň 15 rokov a menej ako 20 rokov,
  - e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec vykonával u zamestnávateľa prácu podľa pracovnej zmluvy viac ako 20 rokov,
- ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú inak.

9. Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odstupné uvedené v bode 8. v prípade, ak

- a) má zamestnanec nárok na odstupné podľa § 76 ods. 1 alebo 2 Zákonníka práce,
- b) k skončeniu pracovného pomeru dôjde inak ako dohodou.

## Článok 9

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno pri prekážkach v práci na strane pracovníka podľa príslušných ustanovení ZP a vykonávacích predpisov.
2. Zamestnávateľ na základe žiadosti poskytne v kalendárnom roku osamelému rodičovi, starajúcim sa o dieťa do 15 rokov veku alebo zamestnancovi, starajúcemu sa o ťažko zdravotne postihnuté dieťa alebo ťažko zdravotne postihnutého príslušníka rodiny, pracovné voľno s náhradou mzdy v dĺžke 3 pracovných dní.
3. Zamestnávateľ poskytne osamelým matkám a osamelým mužom s deťmi do 15 rokov veku na ich žiadosť popri dovolenke maximálne 2 týždne neplateného voľna (v prípade vyčerpania dovolenky) v kalendárnom roku na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
4. Pri odpracovaní minimálne 22 dní u zamestnávateľa má zamestnanec nárok **nad rámec** uvedený v § 141 ZP nárok na jeden deň voľna v týchto prípadoch:  
**s náhradou mzdy v dĺžke:**
  - jeden deň z dôvodu vlastnej svadby
  - jeden deň pri úmrtí rodičov, rodičov manžela (manželky), druha (družky), prarodičov, súrodencov vlastných i nevlastných,
  - jeden deň pri úmrtí manžela (manželky), druha(družky), vlastného dieťaťa alebo dieťaťa v starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov
  - jeden deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb
  - jeden deň pri narodení dieťaťa (otec)
  - jeden deň za štvrt'rok pre ženy z dôvodu zdravotných ťažkostí
  - dva dni v roku, a to na začiatku a na konci školského roku po jednom dni pre zamestnancov školopovinných detí (do 15 rokov veku dieťaťa) a detí predškolského veku
  - jeden deň z dôvodu sťahovania s vlastným nábytkom bez ohľadu na miesto presťahovania
5. Za prácu nadčas podľa § 97 ZP (práca počas víkendu a sviatkov) sa zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas podľa § 121 odst. 3 ZP v rozsahu v ktorom práca nadčas trvala. Zamestnanec si za prácu nadčas bude čerpať náhradné voľno, ktoré si vyberie do konca kalendárneho roka, v ktorom sa práca nadčas konala.

## Časť V Odmeňovanie zamestnancov

### Článok 10

1. Zamestnanci sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
2. Zamestnancovi zaradenému do platovej triedy podľa § 5 patrí tarifný plat v sume platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorých je zaradený, podľa základnej stupnice platových taríf alebo podľa osobitnej stupnice platových taríf.
3. Zamestnávateľ bude vyúčtovanie mesačnej mzdy poukazovať do 10. dňa v nasledujúcom mesiaci na osobné účty, ktoré uvedie zamestnanec.

4. V prípade, ak zamestnanec požiada o vyplácanie platu v hotovosti, zamestnávateľ mu to v odôvodnených prípadoch umožní.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu podľa zákona § 20 čl. 1 odst. c) zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení.
6. Základná stupnica platových taríf zamestnancov sa zvýši od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 10 %.
7. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancovi priznané.

### *Článok 11*

Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom mesačne doklad o výške vyplatenej mzdy v členení na jednotlivé zložky, na požiadanie vydá potvrdenie o príjme zamestnanca.

## **Časť VI Starostlivosť o zamestnancov**

### *Článok 12*

1. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie poskytnutím finančného príspevku na stravovanie v zmysle § 152 ods. 2 zákona č. 311/2001 ZP. Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa § 152 ods. 3 ZP, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
2. Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom aj v čase ich ospravednenej neprítomnosti v práci a to počas dovolenky, práceneschopnosti, ošetrovania člena rodiny a voľna v zmysle čl. 9 tejto KZ a za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste (home office).
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas prvých 10 dní dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 80% denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení a § 8 odst. a) a b) zákona č.462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej PN zamestnanca.
4. Zamestnávateľ poskytne príspevok na rekreáciu zamestnanca na Slovensku, ktorý pracoval nepretržite v SLC najmenej 2 roky a požiada o príspevok zamestnávateľa v sume 55% výdavkov, **najviac v sume 275 Eur ročne** podľa zákona 347/2018 ktorým sa dopĺňa zákon č. 91/2010 § 27a) o podpore cestovného ruchu a §152a) zákona č. 311/2001 Zákonníka práce o rekreácii zamestnancov.

### *Článok 13*

V záujme liečebno-preventívnej starostlivosti zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou zabezpečí pre zamestnancov **jedenkrát ročne** odborné zdravotné vyšetrenie (**najviac do výšky 50 euro**), ktoré uhradí zamestnávateľ zo sociálneho fondu (Zákon č. 152/1994 § 7 ods. 1 písm. f) Z. z. o sociálnom фонде).

#### *Článok 14*

1. Zamestnávateľ sa bude v zhode so ZP starať o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne o jej zvyšovanie a vytvorí na to potrebné organizačné a materiálne podmienky.
2. Zamestnávateľ bude v zmysle platných právnych noriem poskytovať zamestnancovi pracovné úľavy, ak je predpokladané rozšírenie alebo zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou organizácie a ak môže mať pozitívny vplyv na kvalitu práce dojednanej v pracovnej zmluve.

#### *Článok 15*

1. V záujme uspokojovania sociálnych potrieb zamestnancov bude tvoriť zamestnávateľ **sociálny fond vo výške 1,5 %** ročného objemu plátov vyplatených zamestnancom.
2. O použití prostriedkov tohto fondu budú spolurozhodovať zmluvné strany podľa schválených zásad, ktoré sú súčasťou kolektívnej zmluvy. (Príloha č. 1)
3. Zamestnávateľ poskytne na požiadanie zástupcom odborovej organizácie prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

#### *Článok 16*

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom pre súkromné účely služobné motorové vozidlo podľa vnútro podnikovej smernice.

### **Časť VII** **Riešenie sťažností**

#### *Článok 17*

1. Sťažnosti zamestnancov a spory, ktoré vznikajú z výkladu alebo vykonávania kolektívnej zmluvy ohľadom plnenia záväzkov, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, rieši riaditeľ SLC a predsedníčka, príp. poverený zástupca odborovej organizácie.
2. Rokovanie o riešení sťažnosti alebo sporu vyvoláva príjemca podnetu zamestnanca prizvaním druhej strany, pokiaľ ho nevyrieši sám.
3. Ak nedôjde k vybaveniu sťažnosti alebo k vyriešeniu sporu do 15 pracovných dní odo dňa doručenia podnetu zamestnanca, odborový orgán postúpi spor komisii, ustanovenej podľa článku 18 tejto KZ.



4. Postupom podľa týchto ustanovení nie je dotknuté právo zamestnanca kedykoľvek vymáhať nároky na súde.

## **Riešenie individuálnych a kolektívnych sporov**

### *Článok 18*

1. Na riešenie sťažností a sporov o plnenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy a na riešenie individuálnych sporov ustanovia zmluvné strany komisiu s paritným zastúpením, ktorá sa zide do pätnásť pracovných dní od podania podnetu.
2. Pri riešení sporov z plnenia záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú individuálne nároky zamestnancov a sporov o výklad kolektívnej zmluvy, sa spor považuje za vyriešený, ak je rozhodnutie paritnej komisie prijaté jednomyselne.

## **Časť VIII Záverečné ustanovenia**

### *Článok 19*

1. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. 12. 2024. V prípade, ak do tohto termínu nebude uzatvorená nová kolektívna zmluva, platnosť tejto kolektívnej zmluvy sa predlžuje do 31. 3. 2025.
2. V priebehu obdobia platnosti kolektívnej zmluvy môže dôjsť k jej zmene alebo doplneniu vo forme dodatku. Návrh dodatku k tejto kolektívnej zmluve môže podať ktorákoľvek zmluvná strana v písomnej forme. Druhá strana sa k návrhu vyjadří písomne najneskôr do 15 kalendárnych dní.
3. Kolektívna zmluva sa bude aktualizovať tak, aby bola v súlade s novými právnymi úpravami.
4. Komplexné hodnotenie kolektívnej zmluvy sa uskutoční na podnet jednej zo zmluvných strán dvakrát ročne.
5. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.
6. Neoddeliteľnou súčasťou KZ sú Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu na rok 2023 a zoznam členov odborovej organizácie pri SLC.

**V Bratislave dňa 6.2.2023**

.....  
za zamestnávateľa  
Mgr. Pavel Sibyla  
riaditeľ SLC

.....  
za odborovú organizáciu  
Andrea Dénešiová predseda  
Brigita Drábová pokladník  
Kristína Soboň tajomník