

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA č. 2026O054

Zmluvné strany:

## **Divadelný ústav**

Jakubovo námestie 12, 813 57 Bratislava

IČO: 00164691

DIČ: 2020829921

zastúpený

Mgr. Dária Fojtíková Fehérová, PhD.

poverená riaditeľka

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

## **Odborová organizácia pri Divadelnom ústave**

Jakubovo námestie 12, 813 57 Bratislava

IČO: 56689012

zastúpená Mgr. et MgA. Marek Godovič, PhD.

zvolený do funkcie predsedu členmi Odborovej organizácie

pri Divadelnom ústave v Bratislave dňa 10. 11. 2025

(ďalej len „odborová organizácia“ alebo “OO”)

uzatvárajú

v súlade s ustanoveniami zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj “ZP”), zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní zamestnancov“), zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a v zmysle zákona č. 2/1991 Z.z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

**kolektívnu zmluvu (ďalej len KZ)**

na rok 2026

## **Článok 1**

### **Úvodné ustanovenia**

1. Táto KZ je spracovaná na základe všeobecne záväzných právnych predpisov platných v Slovenskej republike. Osoby viazané touto KZ sa zaväzujú dodržiavať a plniť jej ustanovenia v snahe zachovať sociálny zmier.
2. Cieľom tejto KZ je zabezpečiť spravodlivé, uspokojivé a priaznivejšie pracovné podmienky zamestnancov (ďalej len „pracovné podmienky“). Pri úprave týchto pracovných podmienok budú zmluvné strany prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania smerujúce k dosiahnutiu vzájomnej dohody.
3. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom Odborovej organizácie na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok:
  - a) spolurozhodovaním,
  - a) prerokovaním,
  - b) právom na informácie,
  - c) kontrolnou činnosťou.
4. Zmluvné strany berú na vedomie, že nároky, ktoré vzniknú z tejto KZ jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú len v rozsahu dohodnutom v pracovnej zmluve. Zamestnávateľ nemôže pri návrhu pracovnej zmluvy alebo jej zmeny zamestnancovi ponúknuť menej výhodné podmienky, aké sa dohodli v tejto KZ.
5. Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, bez ohľadu na ich príslušnosť k zamestnávateľovi a k Odborovej organizácii.

## **Článok 2**

### **Postavenie Odborovej organizácie a vzájomné vzťahy**

1. Zamestnávateľ uznáva OO a zamestnaneckého dôverníka za jediných predstaviteľov všetkých zamestnancov pri ich účasti na utváraní pracovných podmienok. OO uznáva najsilnejšie postavenie spomedzi zástupcov zamestnancov vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje nediskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo v odborovej organizácii, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu funkcie v odborovej organizácii a zaväzuje sa tiež plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.

## **Článok 3**

### **Poskytovanie pracovného voľna z dôvodu výkonu práce zástupcov Výboru Odborovej organizácie**

Zamestnávateľ sa zaväzuje krátkodobo uvoľňovať zástupcov Výboru OO na účasť na prípadných odborárskych školeniach. Takto uvoľnenému zamestnancovi zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas.

#### **Článok 4**

##### **Materiálno-technické zabezpečenie činnosti Odborovej organizácie**

Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytne Odborovej organizácii na prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením. Náklady na údržbu a technickú prevádzku uvedených priestorov bude znášať zamestnávateľ.

#### **Článok 5**

##### **Prerokovanie s Odborovou organizáciou**

1. Štrukturálne alebo organizačné zmeny, v dôsledku ktorých môže dôjsť k hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, zamestnávateľ prerokuje s Výborom OO spravidla tri mesiace, najneskôr však dva mesiace pred ich uskutočnením. Zároveň tiež vo vyššie uvedenej lehote prerokuje so zástupcami OO opatrenia, ktorými je možné zabrániť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov a opatrenia, ktorými možno zmierniť nepriaznivé následky hromadného prepúšťania zamestnancov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu Výboru OO na každú poradu vedenia organizácie, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie Výboru OO. Zo strany zamestnávateľa nebudú členovia OO diskriminovaní za ich námety a kritické pripomienky a bude sa plne rešpektovať ich právna ochrana podľa Zákonníka práce.

#### **Článok 6**

##### **Riešenie kolektívnych sporov**

1. Kolektívne spory podľa tejto kolektívnej zmluvy sú spory o uzatvorenie kolektívnej zmluvy alebo spor o uzatvorenie dodatku ku kolektívnej zmluve, alebo spor o plnenie záväzku z kolektívnej zmluvy (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy, jej dodatku alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z kolektívnej zmluvy, využijú na riešenie sporu sprostredkovateľa zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak kolektívny spor nevyriešia prostredníctvom sprostredkovateľa, požiadajú na základe spoločnej dohody vyriešenie sporu rozhodcu zapísaného na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

#### **Článok 7**

##### **Práva zamestnávateľa**

Odborová organizácia uznáva a plne rešpektuje právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovné činnosti zamestnancov, vytvárať

pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov za účelom zefektívňovania činnosti zamestnávateľa a za účelom dodržiavania platných právnych predpisov.

## **Článok 8 Pracovný poriadok**

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim prerokovaním s Výborom OO, inak bude pracovný poriadok neplatný.

## **Článok 9 Organizačný poriadok**

1. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku s Výborom OO.
2. Zamestnávateľ bude jedenkrát za polrok predkladať na vyžiadanie Výboru OO správu o dohodnutých nových pracovných pomeroch. Prípady skončenia pracovného pomeru, ako je výpoveď zo strany zamestnávateľa alebo okamžité skončenie pracovného pomeru, je zamestnávateľ povinný prerokovať s Výborom OO, inak je takéto skončenie pracovného pomeru neplatné.
3. Výbor OO uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi Výbor OO zamestnávateľovi 3 pracovné dni pred jej uskutočnením.

## **Článok 10 Výpovedná doba**

V prípade, že zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, má zamestnávateľ právo, podľa § 62 ods. 8 a § 74 ZP, na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

## **Článok 11 Odstupné a odchodné**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1. a ods. 2 ZP vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, pričom zamestnávateľ dodrží ustanovenie podľa § 13 b) zákona o výkone práce vo verejnom záujme, v ktorom je stanovená výška maximálnej výplaty odstupného zamestnancovi nad rozsah ustanovenia ZP.

Vzhľadom na vyššie uvedené:

- 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

dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:

- a) jeho priemerného funkčného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
  - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné v sume:

- a) dvojnásobku jeho priemerného funkčného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) trojnásobku jeho priemerného mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) štvornásobku jeho priemerného mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) päťnásobku jeho priemerného mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) šesťnásobku jeho priemerného mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Zamestnanec je povinný vrátiť odstupné do 15 dní od opätovného vzniku pracovného pomeru, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % alebo predčasný starobný dôchodok, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1. a ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

## **Článok 12** **Pracovný čas**

1. Pracovný čas zamestnancov je 37,5 hodiny týždenne. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie (ďalej „obedná prestávka“) v trvaní 0,5 hodiny. Obedná

prestávka sa nezapočítava do pracovného času a neuplatňuje sa ani na začiatku ani na konci pracovnej zmeny. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov po dohode s Výborom OO je na pracoviskách uplatňovaný v zmysle § 88 ZP pružný pracovný čas ako pracovný mesiac.

2. Pri uplatňovaní pružného pracovného času si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovnej zmeny v jednotlivých dňoch pri dodržaní základného pracovného času, dodržaní dĺžky pracovnej zmeny minimálne 6,5 hodiny (6 hodín pracovný čas + 0,5 hodiny obedná prestávka) a zabezpečení chodu pracoviska. Základný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku denne. Tento základný pracovný čas je stanovený v intervale od 9:30 hod. do 14:30 hod.
3. Voliteľný pracovný čas je medzi 6:00 hod. a 9:30 a medzi 14:30 hod. a 20:00 hod., pričom dĺžka pracovnej zmeny je maximálne 12 hodín a zároveň medzi koncom jednej a začiatkom nasledujúcej pracovnej zmeny uplynie minimálne 12 po sebe nasledujúcich hodín.
4. Pružný pracovný čas zamestnancov Štúdia 12 upravuje Pracovný poriadok zamestnávateľa.

### **Článok 13**

#### **Príležitostná práca z domu (tzv. home office)**

1. Zamestnanec je oprávnený požiadať o výkon práce formou práce z domu (ďalej len „home office“) v rozsahu najviac 8 pracovných dní v časovom rozmedzí od 1.7.2026 – 31.12.2026. Zamestnávateľ je povinný takejto žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody alebo povaha vykonávanej práce.
2. O výkon práce formou home office nad rozsah podľa odseku 1 môže zamestnanec požiadať individuálne. O schválení ďalších dní home office rozhoduje priamy nadriadený zamestnanca s prihliadnutím na prevádzkové potreby zamestnávateľa, povahu práce a zabezpečenie riadneho plnenia pracovných úloh.
3. Zamestnanec môže vykonávať prácu formou home office tiež vtedy, ak to nariadi zamestnávateľ, keď to prevádzkové potreby zamestnávateľa odôvodňujú a povaha vykonávanej práce to umožňuje.
4. Home office sa nepovažuje za domácku prácu alebo teleprácu podľa § 52 ods. 1 ZP.
5. Pre zamestnancov pracujúcich formou home office sa pri posudzovaní nároku na stravné uplatňujú rovnaké pravidlá, ako pre zamestnancov, ktorí pracujú na pracovisku zamestnávateľa.
6. Jeden deň home office zodpovedá odpracovanej osem hodinovej zmene pri zamestnancoch na 100 %-ný pracovný úväzok. Pri zamestnancoch na kratší pracovný úväzok zodpovedá jeden deň home office dĺžke odpracovanej zmeny, ktorú je zamestnanec povinný odpracovať v tento deň podľa dohody o rozvrhnutí pracovného času. Zamestnanec v žiadosti o home office uvedie časové rozpätie zodpovedajúce dĺžke pracovnej zmeny v rámci pracovného dňa, počas ktorého bude vykonávať prácu a bude pre zamestnávateľa zastihnuteľný telefonicky a e-

mailovo.

7. V prípade, že sa zamestnanec pracujúci formou home office stane dočasne práceneschopným, má rovnako ako ostatní zamestnanci nárok na náhradu príjmu počas práceneschopnosti.

#### **Článok 14** **Dovolenka na zotavenie**

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovíši najmenej 33 rokov veku.
2. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec.

#### **Článok 15** **Prídel do sociálneho fondu a doplnkové dôchodkové sporenie**

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom vo výške 1 % a
- b) ďalším prídelom vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Zmluvné strany dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie na rok 2026 je 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

#### **Článok 16** **Starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov**

Zamestnávateľ umožňuje prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom podľa Pracovného poriadku zamestnávateľa, bude zamestnávateľ poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných právnych a interných predpisov.

#### **Článok 17** **Stravovanie zamestnancov**

1. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie svojich zamestnancov formou finančného príspevku na stravovanie v zmysle § 152 ods. 6 ZP.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Zb. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať finančný príspevok na stravovanie zamestnancom aj počas dovolenky.

### **Článok 18** **Ostatné výhody zamestnancov**

1. Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu vo výške 165,97 € pri životnom jubileu 50 rokov. Nárok na príspevok má každý zamestnanec v trvalom pracovnom pomere v DÚ.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť 2 dni pracovného voľna (tzv. „sick day“ na zdravotné zotavenie) v kalendárnom roku podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP. Za tento čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
3. Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za dosiahnuté dobré pracovné výsledky. Odmena je navrhovaná priamym nadriadeným zamestnanca, resp. zamestnanca zodpovedného za projekt, na ktorom sa zamestnanec pracovne podieľal.
4. Zamestnancovi, ktorý skutočne jazdí služobným motorovým vozidlom, môže zamestnávateľ priznať príplatok za vedenie služobného motorového vozidla až do výšky 13 EUR mesačne.
5. Podľa finančných možností a čerpania rozpočtu zamestnávateľ prepláca odborným zamestnancom na základe písomnej žiadosti schválenej vedúcim dotknutého Centra a štatutárom organizácie 2 vstupenky do divadla mesačne. Vzhľadom na rozpočet organizácie a jeho plnenie v zmysle zákona o rozpočtových pravidlách je výška príspevku na jednu vstupenku najviac 30 €. Pre ostatných zamestnancov prepláca 1 (jednu) vstupenku mesačne.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že poskytne zamestnancom vybrané edičné produkty (knihy, časopisy, DVD a pod.) vydávané v danom kalendárnom roku zamestnávateľom (aj so vstupom iných spolupracujúcich inštitúcií) po 1 exemplári bezplatne.
7. Zamestnávateľ poskytne osamelým zamestnancom starajúcim sa o dieťa do desať rokov vekú pracovné voľno bez náhrady mzdy na starostlivosť o deti počas školských prázdnin, najviac na päť dní v kalendárnom roku, pokiaľ tomu nebránia závažné prevádzkové dôvody. Uvedené pracovné voľno bez náhrady mzdy môže zamestnanec čerpať len po odsúhlasení štatutárnym orgánom zamestnávateľa.

### **Článok 19** **Záverečné ustanovenia**

1. Táto KZ nadobúda platnosť dňom podpisu oboma zmluvnými stranami a uzatvára sa na obdobie do 31. decembra 2026. Táto kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.
2. Táto KZ stráca platnosť dňom podpísania novej dohody oprávnenými zástupcami

zmluvných strán.

3. KZ sa uzatvára na obdobie od 1. 7. 2026 do 31. 12. 2026. Rokovanie o uzavretí Kolektívnej zmluvy na rok 2027 začne najneskôr do 15. 11. 2026 s tým, že do tohto termínu sa medzi zmluvnými stranami upresní postup kolektívneho vyjednávania.
4. KZ je možné meniť len na základe písomného dodatku podpísaného oprávnenými zástupcami oboch zmluvných strán.
5. V prípade, že počas platnosti KZ dôjde ku zmenám všeobecne platných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto KZ dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú bezodkladne začať rokovať o zmene a uviesť KZ do súladu so všeobecne platnými právnymi predpismi do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.
6. Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch s platnosťou originálu, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží po jednom exemplári.

V Bratislave, 30.6.2026

V Bratislave, 30.6.2026

Za zamestnávateľa:

za Odborovú organizáciu:

Mgr. Dária Fojtíková Fehérová, PhD.

Mgr. et MgA. Marek Godovič, PhD.

.....

.....