

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2020

Kancelária Najvyššieho súdu Slovenskej republiky

Základná organizácia Odborového zväzu zamestnancov
justície v Slovenskej republike pri Kancelárii Najvyššieho súdu
Slovenskej republiky

Kancelária Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zastúpená jej generálnou tajomníčkou
Mgr. Patríciovou Špacírovou (ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základná organizácia Odborového zväzu justície v Slovenskej republike pri
Kancelárii Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, zastúpená jej predsedníčkou
JUDr. Slávkou Vitékovou (ďalej len „ZO OZJ“)

uzatvárajú

podľa § 2 ods. 3 písm. a/ zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších
predpisov

Kolektívnu zmluvu na rok 2020

Článok I.

Všeobecné ustanovenia

- 1) Kolektívna zmluva je uzatvorená v súlade so zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na roky 2019-2020 a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na roky 2019-2020, v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), so zákonom č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o štátnej službe“) a zákonom č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediacich a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sudcoch“).
- 2) Táto kolektívna zmluva platí pre všetkých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, štátnych zamestnancov (v oboch prípadoch ďalej tiež „zamestnanci“, pokiaľ nie je

špecifikované inak) a sudcov (pokiaľ upravuje otázky nad rámec osobitného predpisu¹⁾) Najvyššieho súdu Slovenskej republiky.

- 3) Kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy sudcov, štátnych zamestnancov a zamestnancov so zamestnávateľom a práva a povinnosti zmluvných strán.
- 4) Cieľom kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov pri zabezpečovaní oprávnených ekonomických a sociálnych záujmov a potrieb všetkých zamestnancov vrátane zlepšenia podmienok zamestnania prednostne používať formu kolektívneho vyjednávania.
- 5) Zmluvné strany uzatvárajú kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky, ekonomické a sociálne záujmy v súlade so Zákonníkom práce a ďalšími predpismi výhodnejšie, ako to príslušné predpisy umožňujú.

Článok II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovým orgánom

- 1) Pre činnosť odborovej organizácie budú vytvárané priaznivé podmienky tak, aby táto mohla podľa platných predpisov uplatňovať svoje práva.
- 2) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na výkon funkcie člena ZO OZJ a na účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške ich funkčného platu.
- 3) Zamestnávateľ umožní účasť zamestnancov na školeniach a zasadnutiach vyplývajúcich z ich úloh v ZO OZJ, ďalej umožní ZO OZJ konania členských schôdzí so zásahom do pracovnej doby.
- 4) Zamestnávateľ bude bezplatne poskytovať ZO OZJ pracovné priestory, vrátane ich vybavenia pre organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť.

¹ ¹ Zákon NR SR č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediach a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

- 5) Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO OZJ za ich členstvo, námety, pripomienky a činnosť, vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO OZJ.
- 6) Zamestnávateľ bude spolurozhodovať so ZO OZJ a vopred prerokuje veci, otázky a problematiku najmä v týchto prípadoch:
 - a. rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru zamestnanca
 - b. vydanie služobných predpisov, najmä služobného poriadku
 - c. vydanie pracovného poriadku súdu.

Článok III.

Pracovné podmienky, podmienky vykonávania štátnej služby, pracovné prostredie, sociálna, zdravotná a rekreačná starostlivosť

- 1) Pracovný čas zamestnanca a služobný čas štátneho zamestnanca je 37 a ½ hod. týždenne a je pružný. Pracovný čas sudcov upravuje osobitný predpis. Základný a voliteľný pracovný čas upravuje opatrenie vedúceho Kancelárie Najvyššieho súdu SR.
- 2) Základná výmera dovolenky zamestnancov a štátnych zamestnancov je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi a štátnemu zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Základná výmera dovolenky sudcu je šesť týždňov.
- 3) Zamestnávateľ vypláca mzdy a platy zamestnancom, štátnym zamestnancom a sudcom desiateho dňa v mesiaci. Ak termín pripadne na sviatok, sobotu alebo nedeľu, mzda bude vyplatená v predchádzajúci pracovný deň. Zamestnávateľ rozhodnutím štatutárneho orgánu môže určiť aj iný výplatný termín z organizačných, technických, prevádzkových ako aj iných dôvodov hodných osobitného zreteľa.
- 4) U zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme:
 - a) zamestnávateľ určí zamestnancovi, ktorý prevažne vykonáva pracovné činnosti zaradené v Prílohe č. 2 k nariadeniu vlády č. 341/2004 Z. z. KATALÓG PRACOVNÝCH ČINNOSTÍ REMESELNÝCH, MANUÁLNYCH ALEBO MANIPULAČNÝCH

S PREVAHOU FYZICKEJ PRÁCE PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME, tarifný plat podľa 14. platového stupňa v platovej triede, do ktorej ho zaradil nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

- b) zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ Zákonníka práce odstupné nad ustanovený rozsah stanovený podľa § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, a to vo výške jeho naposledy priznaného funkčného platu,
 - c) pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a Zákonníka práce, vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.
- 5) U štátnych zamestnancov pri prvom skončení štátnej služby po preukázaní nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi v štátnej službe odchodné nad rozsah ustanovený v § 84 zákona o štátnej službe v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu.
- 6) Zamestnancom a štátnym zamestnancom sa pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku poskytne odmena vo výške naposledy priznaného funkčného platu v zmysle platných predpisov.
- 7) Zamestnávateľ prispieva na základe zamestnávateľskej zmluvy na doplnkové dôchodkové sporenie sudcom pevnou sumou 30 eur na osobu/mesiac, zamestnancom a štátnym zamestnancom vo výške 2% z objemu zúčtovaných plátov všetkých zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Príspevok za zamestnávateľa bude prvýkrát poskytnutý za mesiac, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom zamestnanec predložil zamestnávateľovi zamestnaneckú zmluvu.
- 8) Štátnemu zamestnancovi, ktorý bol uznaný pre chorobu alebo úraz za dočasne práceneschopného na výkon štátnej služby a vznikol mu nárok na náhradu príjmu, patrí príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške rozdielu medzi

funkčným platom po odpočítaní preddavku na daň z príjmov zo závislej činnosti, preddavku poistného na verejné zdravotné poistenie, poistného na nemocenské poistenie, poistného na starobné poistenie, poistného na invalidné poistenie, poistného na poistenie v nezamestnanosti a poskytnutou náhradou príjmu.

- 9) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi zo svojich rozpočtových prostriedkov dennú náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vo vyššej percentuálnej sadzbe ako stanovuje zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení tak, že pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je denná výška náhrady príjmu v období:
- a. od prvého do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 50% denného vymeriavacieho základu zamestnanca
 - b. od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca“
- 10) Zamestnávateľ bude trvale vytvárať podmienky na ochranu života a zdravia pri práci a kvalitné podmienky na stravovanie zamestnancov, štátnych zamestnancov a sudcov. V prípade mimoriadnych a neúnosných mikroklimatických podmienok v dôsledku záťaže teplom, zamestnávateľ postupuje podľa § 37 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a vyhlášky Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.
- 11) ZO OZJ bude organizovať pre všetkých zamestnancov a sudcov Najvyššieho súdu SR športové a kultúrne podujatia, kultúrno-pracovné stretnutia a rekreačné a liečebné pobyty po predchádzajúcom prerokovaní Výboru ZO OZJ s vedením Kancelárie Najvyššieho súdu SR.
- 12) a/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi a sudcovi, okrem § 141 ods. 2 Zákonníka práce, v zmysle § 141 ods. 3 písm. a) a b) Zákonníka práce, aj ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu štyroch pracovných dní v kalendárnom roku. Toto pracovné voľno sa započítava do pracovnej doby ako ospravedlnená neprítomnosť na pracovisku, pokiaľ zamestnanec svoju neprítomnosť oznámi zamestnávateľovi najneskôr v deň jeho čerpania.

b/ Zamestnancovi alebo sudcovi, ktorý nastúpi k zamestnávateľovi do zamestnaneckého pomeru, resp. do funkcie sudcu, v priebehu roka (tzn. nie od začiatku roka) prináleží pomerný počet dní pracovného voľna vo vzťahu ku kalendárnemu roku, v trvaní jedného dňa pracovného voľna za 3 mesiace v kalendárnom roku, ktoré bol so zamestnávateľom, alebo je predpoklad, že bude so zamestnávateľom, v zamestnaneckom pomere, resp. vo funkcii sudcu, do konca kalendárneho roka.

c/ Deň pracovného voľna sa môže vyčerpať samostatne, ktorýkoľvek pracovný deň alebo súčasne so všetkými, zamestnancovi alebo sudcovi prináležiacimi, dňami pracovného voľna. Deň pracovného voľna predstavuje 7,5 hodinový pracovný čas zamestnanca. Deň pracovného voľna nemožno pri čerpaní rozdeliť na hodiny alebo kratšie časové úseky. Čerpá sa celý pracovný deň. Dni pracovného voľna prináležiace k danému kalendárnemu roku sú neprenosné do ďalšieho kalendárneho roka.

d/ Zamestnanec, s ktorým bol v priebehu roka ukončený zamestnanecký pomer a ktorý vyčerpal všetky dni pracovného voľna, s predpokladom, že bude v zamestnaneckom pomere do konca roka, nie je povinný zamestnávateľovi kompenzovať vyčerpané pracovné voľno.

e/ Do počtu mesiacov za daný kalendárny rok, za ktoré zamestnancovi a sudcovi prináležia dni pracovného voľna sa započítava aj mesiac, v ktorom nastúpil do zamestnania, resp. bol vymenovaný do funkcie a pre účely výpočtu dní pracovného voľna sa započíta tento mesiac v celej dĺžke, aj keď nastúpil do zamestnania, resp. funkcie ktorýkoľvek deň v mesiaci. Ak pomer počtu mesiacov do konca roka a 3 mesiacov, reprezentujúcich 1 deň pracovného voľna, netvorí celé číslo, ale sa rovná alebo presahuje 0,5 hodnoty dňa pracovného voľna, započíta sa ako celý deň pracovného voľna. V prípade, že je po výpočte pomeru výsledok nižší ako 0,5 dňa pracovného voľna, deň pracovného voľna zamestnancovi neprináleží. Príklady a vysvetlenie výpočtu dní pracovného voľna tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

- 13) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, okrem § 141 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce, podľa § 141 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce, aj ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného pracovného dňa v kalendárnom roku v súvislosti s jeho svadbou, a to pred alebo po dátume sobáša za účelom jeho prípravy alebo na vybavenie dokladov. Toto pracovné voľno

sa započítava do pracovnej doby ako ospravedlnená neprítomnosť na pracovisku, pokiaľ zamestnanec svoju neprítomnosť oznámi zamestnávateľovi najneskôr v deň jeho čerpania.

14) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v zmysle § 141 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce v spojení s § 141 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce, pri úmrtí rodinného príslušníka, vo vyrokovanom rozsahu:

- a. pracovné voľno s náhradou mzdy na tri dni pri úmrtí rodiča, súrodenca, manžela alebo dieťaťa zamestnanca a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
- b. pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb

Článok IV.

Tvorba a použitie prostriedkov sociálneho fondu

1) Celkový prídel do sociálneho fondu sa tvorí:

- a. povinným prídelom vo výške 1 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom, štátnym zamestnancom a sudcom na výplatu za kalendárny rok.
- b. ďalším prídelom vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom, štátnym zamestnancom a sudcom na výplatu za kalendárny rok.

2) Použitie sociálneho fondu

- | | |
|--|-------|
| a. príspevok na stravovanie | 76% |
| b. príspevok na regeneráciu pracovnej sily | 17% |
| c. nenávratná sociálna výpomoc | 1% |
| d. príspevok darcom krvi | 0,5 % |
| e. príspevok na letné tábory | 0,5 % |
| f. ostatné | 5 % |

3) Podmienky použitia sociálneho fondu podľa písmen uvedených v bode 2):

- a. Zamestnávateľ poskytne na stravovanie sudcom a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme príspevok vo výške 1,98 eur na jeden stravný lístok a štátnym zamestnancom vo výške 1,54 eur na jeden stravný lístok v hodnote 4,40 eur. Stravný lístok sa poskytne na počet pracovných dní, vrátane čerpania dovolenky na zotavenie. Stravný lístok sa neposkytne pri pracovných cestách v prípade poskytnutia náhrady stravného, pri celodenných prekážkach v práci, pri pracovnej neschopnosti, ošetrovaní člena rodiny a študijnom voľne.
- b. Zamestnávateľ poskytne príspevok na regeneráciu pracovnej sily zamestnancom, štátnym zamestnancom a sudcom vo výplatnom termíne za mesiac december 2020 vo výške 5 EUR za každý odpracovaný mesiac. V prípade skončenia pracovného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru, výkonu funkcie sudcu v priebehu roku 2020 vo výplatnom termíne za mesiac, ktorým končí pracovný pomer/výkon funkcie. Nárok na pomernú časť príspevku vzniká, podľa počtu odpracovaných mesiacov. Zamestnancom, štátnym zamestnancom, alebo sudcom, ktorí majú uzatvorený pracovný pomer na kratší ako je ustanovený týždenný pracovný čas bude príspevok primerane skrátený podľa pracovného úväzku.
- c. Zamestnávateľ môže poskytnúť nenávratnú sociálnu výpomoc na základe písomnej žiadosti zamestnanca, štátneho zamestnanca a sudcu:
 - i. pri úmrtí rodinného príslušníka (v zmysle § 40 ods. 5 Zákonníka práce) vo výške 100,- Eur,
 - ii. pri narodení dieťaťa vo výške 100,- Eur na jedno dieťa,
 - iii. v prípade dlhodobej pracovnej neschopnosti presahujúcej 6 mesiacov do výšky 235,- Eur, podľa finančných možností sociálneho fondu.
 - iv. v iných osobitných individuálnych prípadoch, o ktorých rozhodne vedúci kancelárie, na návrh ZO OZJ
- d. Zamestnávateľ poskytne jednorazový finančný príspevok zamestnancovi, ktorý je darcom krvi, po preukázaní získania ocenenia (bronzová, strieborná, zlatá, či diamantová plaketa prof. MUDr. Jana Janského alebo medaila prof. MUDr. Jána Kňazovického), a to vo výške do 100 eur, vždy na konci kalendárneho roka, v ktorom bolo ocenenie darcovi udelené, a to v závislosti od počtu predložených

žiadostí a stavu finančných prostriedkov sociálneho fondu. Žiadosti je potrebné predkladať predsedovi Základnej organizácie Odborového zväzu justície SR pri Kancelárii Najvyššieho súdu SR, ktorý zabezpečí ich predloženie ekonomickému odboru zamestnávateľa do 1. decembra 2020. Ocenenia získané v mesiaci december 2020 sa vybavujú v roku 2021.

- e. Zamestnávateľ môže poskytnúť deťom zamestnancov a sudcov raz v roku príspevok na detské tábory počas letných prázdnin, do skončenia povinnej školskej dochádzky dieťaťa, po predložení dokladu o zaplatení a žiadosti o poskytnutie príspevku. Príspevok sa poskytne vo výške 50% z ceny tábora, najviac však vo výške 100 eur na zamestnanca alebo sudcu ročne bez ohľadu na počet žiadostí. O príspevok je potrebné požiadať do 30. septembra bežného kalendárneho roka, v ktorom sa pobyt dieťaťa, resp. detí uskutočnil.
 - f. Zamestnávateľ môže zo sociálneho fondu poskytnúť príspevok na podujatia organizované Kanceláriou Najvyššieho súdu SR napr. na športové a kultúrne podujatia, kultúrno-pracovné stretnutia atď.
- 4) Nevyčerpaný zostatok finančných prostriedkov sociálneho fondu sa pripočíta v nasledujúcom kalendárnom roku k zostatku finančných prostriedkov podľa rozhodnutia vedúceho Kancelárie Najvyššieho súdu SR.
 - 5) Vyplatenie prostriedkov zo sociálneho fondu podľa bodov 2b), až 2f) nie je nárokovateľné, o vyplatení rozhoduje vedúci Kancelárie Najvyššieho súdu SR.
 - 6) Zamestnávateľ je na požiadanie ZO OZJ povinný poskytnúť informácie ohľadom čerpania prostriedkov zo sociálneho fondu.

Článok V.

Záverečné ustanovenia

- 1) Všetky nároky vyplývajúce z tejto kolektívnej zmluvy vznikajú zamestnancom odo dňa vzniku pracovnoprávneho alebo štátnozamestnaneckého pomeru a sudcom odo dňa vzniku pracovného vzťahu.

- 2) Osobný úrad oboznámi zamestnancov, štátnych zamestnancov a sudcov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy a s jej zmenami do 15 dní od uzatvorenia.
- 3) O zmene kolektívnej zmluvy sa bude vyjednávať na návrh ktorejkoľvek zmluvnej strany, ak dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré sa týkajú záväzkov prijatých v tejto zmluve, a to v rozsahu, v akom sa ho dotknú. Pokiaľ nové a novelizované právne predpisy umožnia dojednať aj záväzky, ktoré právny poriadok v čase uzavretia kolektívnej zmluvy neumožňoval, bude sa prípadne vyjednávať o takej zmene (doplnení) kolektívnej zmluvy.
- 4) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpísania zmluvnými stranami a končí uzavretím novej kolektívnej zmluvy.
- 5) Táto zmluva je v zmysle ustanovenia § 5a zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám v znení neskorších predpisov povinne zverejňovanou zmluvou. V zmysle ustanovenia § 47a ods. 1 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov táto zmluva nadobúda účinnosť najskôr dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.
- 6) Kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch rovnopisoch.

V Bratislave,

JUDr. Slávka Viteková
predsedníčka ZO OZJ
pri Kancelárii Najvyššieho súdu SR

Mgr. Patricia Špacírová
generálna tajomníčka
Kancelárie Najvyššieho súdu SR

PRÍLOHA č. 1

Príklady k čerpaniu pracovného voľna v zmysle čl. III ods. 12) písm. a/ až e/ kolektívnej zmluvy:

Príklad 1:

Zamestnanec v štátnozamestnaneckom pomere (alebo vo výkone práce vo verejnom záujme), zamestnaný na neurčitú dobu, nastúpi do zamestnania 1.1.2020.

(neurčitý čas = predpoklad, že bude zamestnancom 12 mesiacov v roku = 12 mesiacov : 3 mesiace/1 deň pracovného voľna = 4 dni pracovného voľna)

- Zamestnancovi prináležia 4 dni pracovného voľna pre rok 2020.

Príklad 2:

Zamestnanec nastúpi do zamestnania 1.1.2020 na dobu určitú, do 30.9.2020.

(na dobu určitú = 9 mesiacov, tzn. 9 mesiacov : 3 mesiace/1 deň pracovného voľna = 3 dni pracovného voľna)

- Zamestnancovi prináležia 3 dni pracovného voľna.

Príklad 3:

Zamestnanec na dobu neurčitú nastúpi do zamestnania 15.7.2020.

(na dobu neurčitú = predpokladá sa, že bude do konca roka zamestnancom, teda počíta sa celý mesiac, v ktorom nastúpil: júl, august, september, október, november, december = 6 mesiacov : 3 mesiace/1 deň pracovného voľna = 2 dni pracovného voľna)

- Zamestnancovi prináležia 2 dni pracovného voľna do konca roku 2020.

Príklad 4:

Zamestnanec na dobu neurčitú nastúpi do zamestnania 20.8.2020.

(na dobu neurčitú = do konca roku 2020 = august, september, október, november, december = 5 mesiacov : 3 mesiace/1 deň pracovného voľna = 1,666 dní pracovného voľna)

- Vzhľadom na čl. III ods. 12) písm. e/ veta druhá – prináležia zamestnancovi 2 dni pracovného voľna.

Príklad 5:

Zamestnanec na dobu neurčitú nastúpi do zamestnania 10.9.2020.

(na dobu neurčitú = do konca roku 2020 = september, október, november, december = 4 mesiace : 3 mesiace/1 deň pracovného voľna = 1,333 dní pracovného voľna)

- Vzhľadom na čl. III ods. 12) písm. e/ veta tretia – prináleží zamestnancovi 1 deň pracovného voľna.