

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Kolektívnu zmluvu uzatvárajú:

ZKW Slovakia s.r.o.

so sídlom: Bedziarska cesta 679/375, 956 31 Krušovce

IČO: 36 657 913

v mene ktorej koná: Dr. Matthias Hornemann, konateľ
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základná organizácia Odborového zväzu KOVO ZKW

so sídlom: Bedziarska cesta 679/375, 956 31 Krušovce

IČO: 308040780448

Org. číslo: 03-2884-7213

V mene ktorej koná: Patrik Mrižo, predseda výboru Odborovej organizácie

(ďalej len „odborová organizácia“)

1 ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

1.1 Účel a obsah kolektívnej zmluvy

Účelom a obsahom tejto kolektívnej zmluvy (ďalej v texte aj „KZ“) je vymedzenie individuálnych a kolektívnych právnych vzťahov medzi zamestnávateľom na jednej strane a zamestnancami, zastúpenými odborovou organizáciou na strane druhej, ako aj určenie práv a povinností oboch zmluvných strán.

1.2 Platnosť a účinnosť

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania obidvomi zmluvnými stranami a účinnosť dňom **1.7.2025**. Platnosť tejto KZ je dohodnutá na dobu do **31.12.2026**.

1.3 Záväznosť

1.3.1 Kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany, ktoré ju uzatvorili, ako aj pre ich prípadných právnych nástupcov.

1.3.2 Ustanovenia pracovných zmlúv, ktoré upravujú nároky zamestnancov priaznivejšie ako ustanovenia tejto KZ nebudú považované za ustanovenia, ktoré sú v rozpore s touto KZ.

1.3.3 Ustanovenia zákonov, iných všeobecne záväzných právnych predpisov, ktoré obsahujú priaznivejšiu úpravu nárokov zamestnancov ako ustanovenia tejto KZ, nahrádzajú automaticky príslušné ustanovenia KZ.

1.3.4 Nároky vyplývajúce z kolektívnej zmluvy pre jednotlivých zamestnancov sa uplatňujú ako nároky vyplývajúce z pracovného pomeru.

Ustanovenia tejto KZ sa nevzťahujú na vedúcich zamestnancov pracujúcich na pozíciách na riadiacej úrovni C-1 a C-2.

1.3.5 Na zamestnancov, ktorí vykonávajú práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy vzťahujú, iba pokiaľ je to v nej výslovne uvedené.

2 SPOLUPRÁCA S ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU

2.1 Postavenie odborovej organizácie

Odborová organizácia zastúpená výborom základnej organizácie má právo uzatvárať KZ a iné dohody a zmluvy so zamestnávateľom. Takto uzavreté dohody

a zmluvy podpisuje v mene odborovej organizácie jej predseda alebo poverený člen výboru.

2.2 Spolurozhodovanie

Spolurozhodovaním sa podľa ZP a podľa tohto bodu KZ rozumie taký vzťah medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, keď sa k uskutočneniu určitého právneho úkonu alebo k prijatiu iného opatrenia zamestnávateľa vyžaduje predchádzajúci súhlas odborovej organizácie. Odborová organizácia má právo spolurozhodovania v prípadoch ustanovených Zákonníkom práce.

2.3 Prerokovanie

Odborová organizácia má právo na prerokovanie nasledovného:

- (a) stav, štruktúra a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
- (b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- (c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- (d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- (e) opatrenie na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
- (f) prerokovanie výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru s povinnosťou odborovej organizácie prerokovať výpoveď do 7 pracovných dní a okamžité skončenie do 2 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa – ak nedôjde k prerokovaniu v tejto lehote, platí, že k prerokovaniu došlo,
- (g) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
- (h) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja,
- (i) organizácia práce v noci,
- (j) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca najdlhšie na 1 mesiac, ak je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa, za túto dobu patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku,
- (k) rozhodnutie o tom, či ide o neospravedlnené zameškanie v práci (absencia),
- (l) úpravu podmienok o poskytovaní stravovania počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci; umožnenie stravovania zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom, rozšírenie okruhu fyzických osôb, ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie, a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP,

- (m) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie,
- (n) zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
- (o) uplatňovanie náhrady škody od zamestnanca (s výnimkou škody nepresahujúcej 50,00 EUR),
- (p) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnanca v dôsledku jeho pracovného úrazu alebo choroby z povolania;

pokiaľ toto právo podľa právnych predpisov v rozhodnom čase nepatrí inému zástupcovi zamestnancov.

Odborová organizácia na požiadanie zamestnávateľa prerokuje ním nastolené témy najneskôr do 7 pracovných dní, pokiaľ právne predpisy alebo táto zmluva neurčuje inú lehotu.

2.4 Právo kontroly

Odborová organizácia má právo kontroly:

- (a) v oblasti bezpečnosti práce, ochrany zdravia pri práci a ochrany životného prostredia, závodného stravovania a používania prostriedkov sociálneho fondu,
- (b) v pracovnoprávnej a mzdovej oblasti vrátane plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy v súlade s ustanovením § 239 a súvis. ZP (úprava individuálnych a kolektívnych pracovnoprávnych nárokov zamestnancov).

2.5 Právo na informácie

Zamestnávateľ bude pravidelne informovať odborovú organizáciu o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a predpokladanom vývoji jeho činnosti a taktiež dávať pre účely kolektívneho vyjednávania k dispozícii na požiadanie nevyhnutné podklady z uvedených oblastí s výnimkou poskytovania dôverných informácií.

2.6 Materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

2.6.1 Podmienky činnosti odborovej organizácie sú upravené v samostatnej dohode, ktorá je neoddeliteľnou súčasťou tejto kolektívnej zmluvy – Príloha č. 1.

2.6.2 Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ uvoľní dlhodobu na výkon funkcie v odborovom orgáne podľa § 136 ods. 3 dvoch členov výboru Odborovej organizácie, a to na dobu do zániku funkcie člena výboru a za podmienok dohodnutých v samostatnej dohode, ktorá tvorí neverejnú a dôvernú Prílohu č. 2 a Prílohu č. 3 tejto Kolektívnej zmluvy.

2.6.3 Volení funkcionári odborovej organizácie a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci požívajú zvýšenú ochranu. Po dobu výkonu ich funkcie a počas šiestich mesiacov po ukončení výkonu tejto funkcie, sú chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane skončenia pracovného pomeru. Zamestnávateľ môže s nimi skončiť pracovný pomer výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru iba s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 Zákonníka práce zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

2.6.4 Odborová organizácia oznámi bezodkladne zamestnávateľovi všetky zmeny v obsadení svojich orgánov vrátane informácie o osobe, ktorá je oprávnená konať v mene odborovej organizácie. Odborová organizácia do 10 (slovom: desiatich) pracovných dní od podpisu tejto KZ oboznámi zamestnávateľa s rozdelením kompetencií vo vzťahu k zamestnávateľovi medzi jednotlivými členmi výboru ZO OZ KOVO, ďalej oboznámi zamestnávateľa so stanovami OZ KOVO a to do 30 dní od prijatia zmeny stanov.

3 PERSONÁLNE ZÁLEŽITOSTI A NORMY SPOTREBY PRÁCE

3.1 Zamestnávateľ bude pravidelne zverejňovať zoznam voľných pracovných miest v ZKW Slovakia s.r.o., okrem senior managementu a top managementu spôsobom obvyklým pre zamestnávateľa.

3.2 Skončenie pracovného pomeru

Výpovedná doba, ak výpoveď dáva zamestnávateľ, je najmenej:

- (a) 1 mesiac, ak pracovný pomer ku dňu doručenia výpovede trval menej ako rok,
- (b) 2 mesiace, ak pracovný pomer ku dňu doručenia výpovede trval najmenej rok,
- (c) 3 mesiace, ak zamestnávateľ dáva výpoveď z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu a pracovný pomer trval 5 a viac rokov.

Výpovedná doba, ak výpoveď dáva zamestnanec, je najmenej:

- (a) 1 mesiac, ak pracovný pomer ku dňu doručenia výpovede trval menej ako rok,

- (b) 2 mesiace, ak pracovný pomer ku dňu doručenia výpovede trval najmenej rok.

3.3 Normy spotreby práce

Normy spotreby práce, ktoré zavedie zamestnávateľ alebo zmeny noriem zavedené zamestnávateľom sa považujú za platné a aplikovateľné. Ak zamestnávateľ zavádza alebo mení normu spotreby práce, oznámi to písomne odborovej organizácii pred samotným zavedením alebo zmenou normy spotreby práce a poskytne jej požadované informácie o norme. Ak odborová organizácia vyjadrí písomne v stanovenej lehote jedného mesiaca výhradu, zmluvné strany najneskôr do 10 kalendárnych dní výhradu prerokujú s cieľom dospieť k dohode. Ak k dohode nedôjde, zmluvné strany požiadajú príslušný inšpektorát práce (IP) o súhlas s novou/upravenou normou spotreby práce s odôvodnením, že sa strany na norme alebo zmene normy nedohodli. Ak IP nedá súhlas, nová norma spotreby práce alebo zmena normy spotreby práce od času doručenia takéhoto nesúhlasného stanoviska nemôže byť používaná.

4 PRACOVNÝ ČAS / PRÍTOMNOSŤ V PRÁCI

4.1 Rozvrhnutie pracovného času

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ je oprávnený rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie max. 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce.

4.2 Prestávky v práci

Zamestnávateľ poskytne:

- (a) zamestnancovi s 12-hodinovou pracovnou zmenou podľa vopred určeného rozvrhu pracovných zmien, pracovnú prestávku v trvaní 45 minút na jedenie a odpočinok. Pracovná prestávka je rozdelená na dva časové úseky v trvaní 30 minút a 15 minút.
- (b) zamestnancovi, ktorý odpracuje v práci na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom, od začiatku svojej určenej pracovnej zmeny 12 hodín, predĺženú pracovnú prestávku v trvaní 15 minút na jedenie a odpočinok, okrem pracovnej prestávky v trvaní 30 minút, ktorú poskytuje zamestnancovi počas pracovnej zmeny zamestnanca.

4.3 Práca nadčas

4.3.1 Práca nadčas je vykonávaná na príkaz príslušného vedúceho alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

4.3.2 Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich. Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu 150 hodín a to v rozsahu najviac ďalších 250 hodín.

4.3.3 Pokiaľ bude nariadená práca nadčas nasledovným zamestnancom:

- tehotné ženy,
- ženy a muži, trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 3 roky,
- osamelí zamestnanci trvalo sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov;

títo majú právo odmietnuť ju vykonať, pokiaľ odmietnutie oznámia zamestnávateľovi bezodkladne po nariadení takejto práce a súčasne preukážu daný status.

4.3.4 Dosiahnutá mzda za prácu nadčas sa zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnancovi bude mzda za prácu nadčas vyplatená až za hodiny, ktoré si nevyčerpal ako náhradné voľno.

4.3.5 Ostatné podmienky práce nadčas a jej rozsah sú osobitne upravené v samostatnej dohode, ktorá je neoddeliteľnou súčasťou tejto kolektívnej zmluvy – Príloha č. 4.

4.4 Pracovná pohotovosť

Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni, najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Pracovnú pohotovosť nad stanovený limit možno so zamestnancom len dohodnúť.

5 SOCIÁLNA OBLASŤ

5.1 Pracovné voľno s náhradou mzdy

5.1.1 Zamestnanci majú nárok na poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy nad rámec voľna určené Zákonníkom práce nasledovne:

Pri týchto osobných prekážkach v práci a v tomto rozsahu:

- (a) 1 dodatočný deň voľna pri úmrtí manžela (manželky), alebo dieťaťa zamestnanca,
- (b) 1 dodatočný deň voľna pri úmrtí rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca,
- (c) 1 dodatočný deň voľna pri prvej vlastnej svadbe počas trvania pracovného pomeru; uvedené voľno môže zamestnanec vyčerpať do 1 mesiaca po vlastnej svadbe v termíne určenom nadriadeným zamestnancom zohľadňujúc záujmy a požiadavku zamestnanca,

- (d) 1 dodatočný deň voľna otcovi pri narodení dieťaťa, uvedené voľno môže zamestnanec vyčerpať do 1 mesiaca po narodení dieťaťa v termíne určenom nadriadeným zamestnancom zohľadňujúc záujmy a požiadavku zamestnanca.

5.1.2 Zamestnanec, ktorý daruje krv alebo deriváty krvi v deň, v ktorý má podľa pracovného kalendára nastúpiť na nočnú zmenu alebo na poobednú zmenu, má nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy aj počas nočnej zmeny alebo poobednej zmeny.

5.1.3 Pre účely prekážok v práci pri pružnom pracovnom čase sa strany dohodli, že nevyhnutne potrebným časom pri „celodennom“ ošetroaní alebo vyšetrení v zdravotníckom zariadení je 8 hodín. Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu v pružnom pracovnom čase patrí v prípade celodenného ošetrovania alebo vyšetrenia v zdravotníckom zariadení a v prípade sprevádzania rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie alebo pri sprevádzaní zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy náhrada mzdy za 8 hodín a pracovné voľno v rozsahu maximálne 8 hodín.

5.2 Závodné stravovanie

5.2.1 Zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancom vhodné stravovanie v súlade s § 152 Zákonníka práce najmä podávaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja vo vlastnom stravovacom zariadení v priebehu pracovnej zmeny zamestnanca. Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce:

- najmenej 4 hodiny pri 8 hodinovom pracovnom režime,
- najmenej 3,75 hodiny pri 7,5 hodinovom pracovnom režime,
- najmenej 4 hodiny pri 11,25 hodinovom pracovnom režime.

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie v zmysle platnej legislatívy v sume najmenej 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín. Príspevok zamestnanca je vo výške 1,00 EUR. Výška príspevku zo sociálneho fondu sa rovná rozdielu hodnoty stravného a súčtu príspevku zamestnávateľa a príspevku zamestnanca na stravu, pokiaľ sú vo fonde dostupné prostriedky na takéto použitie.

Zamestnanec má nárok na jednu stravnú jednotku s príspevkom zamestnávateľa počas svojej pracovnej zmeny.

5.2.2 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok alebo inú formu stravovania v prípadoch podľa Zákonníka práce, v takomto prípade neposkytuje zamestnancovi stravovanie podľa bodu 5.2.1.

5.2.3 Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancov podávaním jedného teplého hlavného jedla denne 7 dní v týždni v časoch vymedzených v internej smernici č. UP03.10 Pracovný čas a č. FP02.06 Pracovný poriadok. Zamestnávateľ si vyhradzuje právo zrušiť stravovanie v uvedených dňoch a hodinách ak si to vyžadujú prevádzkové dôvody zamestnávateľa o čom bude vhodným spôsobom informovať zamestnancov v dostatočnom časovom predstihu.

5.3 Nároky pri skončení pracovného pomeru

5.3.1 Zamestnávateľ sa zaväzuje nad rámec odstupného určeného podľa Zákonníka práce poskytnúť zamestnancovi odstupné, ak s ním skončí pracovný pomer dohodou do 31.12.2025 z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP a to vo výške jeho jedennásobku priemerného mesačného zárobku a to v prípade, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej štyri roky.

Zamestnávateľ sa zaväzuje nad rámec odstupného určeného podľa Zákonníka práce poskytnúť zamestnancovi odstupné, ak s ním skončí pracovný pomer dohodou od 1.1.2026 z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP a to vo výške jeho jedennásobku priemerného mesačného zárobku a to v prípade, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov.

5.3.2 Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, ktorý si zamestnanec nezavinil, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné vo výške jeho jedennásobku priemerného mesačného zárobku nad rámec odstupného podľa Zákonníka práce.

5.3.3 Ak je potrebné z organizačných dôvodov, podľa §63 ods.1 písmeno b) Zákonníka práce, uvoľniť z pracovného pomeru zamestnanca a nebrániť tomu prevádzkové možnosti zamestnávateľa alebo právne predpisy, zamestnávateľ neuplatní výpoveď z vyššie uvedeného zákonného dôvodu voči osamelému zamestnancovi, ktorý sa stará o vlastné alebo osvojené dieťa mladšie ako 15 rokov veku. Za osamelého zamestnanca sa pre účely tohto ustanovenia KZ považuje zamestnanec, ktorý žije v domácnosti sám, a je slobodný, ovdovený, rozvedený muž alebo slobodná, ovdovená, rozvedená žena a ktorý uvedenú skutočnosť preukázal zamestnávateľovi najneskôr pred tým, ako mu zamestnávateľ dal výpoveď a to relevantnými dokladmi alebo čestným vyhlásením.

5.3.4 Zamestnávateľ sa zaväzuje, že, ak tomu nebudú brániť prevádzkové možnosti zamestnávateľa, neuplatní výpovedný dôvod podľa §63 ods. 1 písmeno b) Zákonníka práce u zamestnanca, ktorý nie je poberateľom predčasného starobného alebo starobného dôchodku a ktorý je starší ako 60 rokov veku.

5.4 Sociálna výpomoc pri úmrtí zamestnanca

5.4.1 V prípade úmrtia zamestnanca v dôsledku pracovného úrazu, s výnimkou prípadov, ak úmrtie nastane v dôsledku úmyselného alebo hrubého porušenia

povinnosti zomrelým zamestnancom, poskytne zamestnávateľ jednorazovú finančnú výpomoc vo výške spolu štvornásobku priemernej mesačnej mzdy zamestnanca a to manželovi/manželke, deťom alebo iným blízkym osobám zamestnanca (t.j. 4-násobok PMZ spolu pre všetky oprávnené osoby). Zamestnávateľ je oprávnený samostatne určiť, ktorej osobe z okruhu subjektov uvedených v predchádzajúcej vete bude výpomoc poskytnutá; prihliadať môže aj na stanovisko odborovej organizácie, pokiaľ ho táto poskytne. Zamestnávateľ je oprávnený rozdeliť výpomoc (do celkovej výšky štvornásobku priemernej mesačnej mzdy) aj medzi viacero blízkych osôb.

5.4.2 V prípade smrti zamestnanca, poskytne zamestnávateľ jednorazovú finančnú výpomoc vo výške spolu 1.000,- EUR a to rodinným príslušníkom zamestnanca. Za rodinného príslušníka sa považuje manžel, manželka, dieťa, osvojené dieťa, druh alebo družka (osoba žijúca so zamestnancom spoločne v domácnosti), rodič zamestnanca. Táto výpomoc je určená na čiastočné pokrytie nákladov spojených s pohrebom zamestnanca. Zamestnávateľ je oprávnený samostatne určiť, ktorej osobe z okruhu subjektov uvedených v prvej vete bude výpomoc poskytnutá; prihliadať môže aj na stanovisko odborovej organizácie, pokiaľ ho táto poskytne. Zamestnávateľ je oprávnený rozdeliť výpomoc aj medzi viacero osôb, t.j. výpomoc bude poskytnutá vo výške 1.000,- EUR spolu pre všetky určené osoby.

5.4.3 V prípade mimoriadnej udalosti, ktorou je škoda vyššia ako 3000,- EUR na majetku zamestnanca, ktorý má vo vlastníctve, bezpodielovom spoluvlastníctve manželov alebo v podielovom spoluvlastníctve môže zamestnávateľ zamestnancovi poskytnúť jednorazovú finančnú výpomoc. Výška výpomoci je maximálne 1.000,- EUR na zamestnanca. Ak obaja manželia pracujú u zamestnávateľa, má nárok na príspevok každý z nich. Vznik mimoriadnej udalosti musí zamestnanec zamestnávateľovi oznámiť a na požiadanie predložiť aj doklady o mimoriadnej udalosti, jej príčinách a následkoch a doklady o vlastníctve majetku. O poskytnutí výpomoci a jej výške rozhodne zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou.

5.5 Sociálny fond

5.5.1 Zamestnávateľ sa zaväzuje v rámci sociálneho programu poskytovať zamestnancom raz ročne nepeňažné plnenie v maximálnej hodnote 120,- EUR prostredníctvom benefitového programu Benefit plus z nákladov zamestnávateľa. Nárok na toto plnenie nemá zamestnanec, ktorý ku dňu pripísania benefitových bodov je vo výpovednej dobe alebo ak sa jeho pracovný pomer do tohto času skončil.

Zamestnancovi, ktorý v kalendárnom roku neodpracoval žiadny pracovný čas, nevznikne nárok na toto nepeňažné plnenie.

Pokiaľ zamestnanec v priebehu kalendárneho roka neodpracuje všetky pracovné zmeny, resp. vymešká z fondu pracovného času (t.j. je neprítomný pre prekážky

v práci na strane zamestnanca alebo z iných dôvodov na strane zamestnanca nevykonáva prácu) nepeňažné plnenie je alikvótne krátené podľa počtu dní neprítomnosti. Pre účely krátenia sa doby uvedených neprítomností v sledovanom období posudzujú ako celá skutočná doba neprítomnosti v súhrne.

Dôvody neprítomností, pri ktorých sa neprítomnosť nezapočítava do počtu sledovaných neprítomností ovplyvňujúcich výšku nepeňažného plnenia (a teda sa pre účely nepeňažného plnenia považuje za odpracovaný čas):

- práceneschopnosť z dôvodu pracovného úrazu, pri ktorom sa zamestnávateľ nezabíja zodpovednosti podľa § 196 ods.1 Zákonníka práce.
- preventívna lekárska prehliadka vo vzťahu k práci
- pracovné voľno s náhradou mzdy podľa § 141 ods. 2, písm. c) bod 2, písm. d), e) Zákonníka práce a bod 5.1.1 písm. a), b), c), d) Kolektívnej zmluvy,
- pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodu darovania krvi alebo aferézy
- pracovné voľno s náhradou mzdy podľa § 240 ods.2 a ods.3 Zákonníka práce
- čerpanie dovolenky,
- čerpanie náhradného voľna.

Pripisovanie bodov do programu Benefit plus sa uskutočňuje po ukončení kalendárneho roka do konca februára nasledujúceho kalendárneho roka. V prípade, že pracovný pomer vznikol v priebehu predchádzajúceho kalendárneho roka, zamestnancovi môže byť pripísaná alikvótna časť bodov podľa dĺžky pracovného pomeru.

Toto ustanovenie o nepeňažnom plnení platí počas platnosti § 5 ods. 7 písmeno o) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov v znení účinnom od 1.1.2022. V prípade straty účinnosti § 5 ods. 7 písmeno o) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov alebo jeho podstatnej zmeny bude zamestnávateľ vytvárať sociálny fond aj dodatočným prídelením vo výške 0,4% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu v príslušnom kalendárnom roku.

5.5.2 Zamestnávateľ poskytne každému zamestnancovi najneskôr do 30.11.2025 peňažný príspevok z prostriedkov sociálneho fondu zamestnávateľa vo výške 25,- EUR formou zvýšenia kreditu na karte Benefit plus, pričom čerpanie zo strany zamestnanca tohto peňažného príspevku je viazané na čerpanie od poskytovateľov benefitov zo siete lekární.

Zamestnávateľ poskytne každému zamestnancovi najneskôr do 30.11.2026 peňažný príspevok z prostriedkov sociálneho fondu zamestnávateľa vo výške 25,- EUR formou zvýšenia kreditu na karte Benefit plus, pričom čerpanie zo strany zamestnanca tohto peňažného príspevku je viazané na čerpanie od poskytovateľov benefitov zo siete lekární.

Nárok na peňažný príspevok z prostriedkov sociálneho fondu podľa tohto bodu zamestnancovi nevzniká, ak je v čase poskytovania peňažného príspevku v

neaktívnom stave a čerpá materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku alebo ak je dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie.

Použitie sociálneho fondu vrátane podmienok poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu sa spravuje internou smernicou zamestnávateľa, ktorej zavedenie (vydanie) a zmena je možná iba po dohode s odborovou organizáciou. V prípade, ak by čerpanie sociálneho fondu podľa smernice ohrozilo alebo mohlo ohroziť čerpanie sociálneho fondu, ktoré je čo do výšky explicitne upravené priamo v KZ, má prednosť čerpanie uvedené priamo v KZ.

5.6 Odchodné

5.6.1 Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru a jeho pracovný pomer u zamestnávateľa trval najmenej 7 rokov.

5.7 Ostatné nároky zamestnanca

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pokiaľ tomu nebudú brániť prevádzkové dôvody, pri prepúšťaní neskončí pracovný pomer výpoveďou s oboma manželmi.

5.8 Prekážky v práci na strane zamestnávateľa

Zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov sa v súlade s § 229 ods. 4 a § 142 ods. 4 Zákonníka práce dohodli na vymedzení vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu a ktoré sú považované za prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy vo výške 70% jeho priemerného zárobku (ak zamestnávateľ podľa okolností nezvolí iný postup podľa Zákonníka práce).

Za vážne prevádzkové dôvody sa považujú:

- výpadok objednávok,
- výpadok dodávok energií,
- problémy so zásobovaním a dodávkami materiálov pre výrobu (najmä oneskorenie dodávok dielov a obalov),
- pracovné odstávky zapríčinené zavádzaním nových technológií a procesov,
- technické prestoje predvýroby a výroby (porucha formy, vstrekolisu, lakovne, iných strojov a zariadení a pod.),
- iná porucha montážnej linky ako uvedená vyššie,
- technické prestoje spôsobené nevýrobnými technickými zariadeniami (chladenie, kúrenie, COV a pod.),
- výpadok IT sietí a systémov (služieb),
- karanténne opatrenia vzťahujúce sa na zamestnávateľa,

- iné opatrenia vydané štátnymi orgánmi, v dôsledku ktorých zamestnávateľ nemôže zamestnancom prideľovať prácu alebo zabezpečiť riadny chod zamestnávateľa alebo organizačnej časti alebo výrobnéj linky,
- zastavenie výroby alebo nemožnosť zamestnávateľa riadne prideľovať prácu pre výpadok iných zamestnancov,
- iné prestoje, ak sa akýmkoľvek spôsobom týkajú šírenia nákazy koronavírusom (COVID 19) alebo iným ochorením

a to v prípade, pokiaľ vyššie uvedené skutočnosti trvajú alebo budú trvať minimálne 7,5 hodiny.

Zamestnávateľ v prípade vzniku vážneho prevádzkového dôvodu upovedomí zástupcov zamestnancov a oznámi im okruh zamestnancov, ktorým nebude prideľovaná práca. Zamestnávateľ obvyklým alebo vhodným spôsobom oznámi prekážku v práci zamestnancom, ktorých sa vážne prevádzkové dôvody týkajú.

Doba trvania vážnych prevádzkových dôvodov predstavuje prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí každému dotknutému zamestnancovi náhrada mzdy v sume 70% jeho priemerného zárobku.

V prípade ak nastane vážny prevádzkový dôvod, ktorý sa bude týkať zamestnancov, ktorí v čase vzniku vážneho prevádzkového dôvodu vykonávajú prácu (t.j. vznik prekážky v práci po začatí pracovnej zmeny), zamestnávateľ je oprávnený uplatniť postup podľa prvej vety tohto bodu (t.j. náhrada mzdy v sume 70%) až po skončení prebiehajúcej pracovnej zmeny konkrétneho zamestnanca.

Počas trvania vážneho prevádzkového dôvodu sa zamestnanec zdržiava mimo sídla zamestnávateľa a je pripravený nastúpiť do práce. V prípade, že na strane zamestnávateľa odpadne vážny prevádzkový dôvod, ktorý mu bránil prideľovať prácu zamestnancom, zamestnávateľ je oprávnený vyzvať zamestnancov nastúpiť na riadny výkon práce, a to obvyklým alebo vhodným spôsobom a zamestnanec je povinný uvedené rešpektovať. Obdobný postup platí aj pre prípad, ak bola zamestnancovi oznámená prekážka v práci, ale následne sa stane zrejmé, že vážny prevádzkový dôvod nenastane (napr. skoršia oprava, dodatočné zabezpečenie dodávok a pod.).

Zamestnancom, ktorí si požiadajú o čerpanie riadnej dovolenky počas neprideľovania práce a majú nárok na dovolenku, bude im táto umožnená čerpať s nárokom na náhradu mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku pokiaľ to prevádzkové možnosti na strane zamestnávateľa a jeho oprávnený záujem umožnia.

6 ODMEŇOVANIE

Akýkoľvek nárok zamestnanca uvedený v tomto článku sa vzťahuje na zamestnancov, ktorí pracujú na kratší pracovný čas iba v pomernom rozsahu, t.j. alikvotne podľa pomeru kratšieho pracovného času voči ustanovenému pracovnému času (40, 38 $\frac{3}{4}$, 37,5 hodín týždenne) pre zamestnanca pracujúceho na rovnakej pozícii.

6.1 Základná mesačná mzda

Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli, že s účinnosťou od 1.1.2026 bude základná mesačná mzda zamestnancov pre dohodnuté pozície uvedené nižšie určená nasledovne:

Pozícia (druh práce)	Základná nástupná mzda	Základná mzda po odpracovaní 6 mesiacov
Operátor (Pojem operátor zahŕňa tieto druhy práce: Operátor výroby, Operátor balenia)	1035 EUR/mesiac	1090 EUR/mesiac
Zásobovač liniek	1090 EUR/mesiac	1120 EUR/mesiac
Skladník - Obsluha VZV	1120 EUR/mesiac	1150 EUR/mesiac
Operátor špecialista (jumper) (Pojem Operátor špecialista zahŕňa tieto druhy práce: Operátor špecialista (záskokár), Operátor špecialista (záskokár) – balenie)	1190 EUR/mesiac	1235 EUR/mesiac
Vedúci tímu (Pojem Vedúci tímu zahŕňa tieto druhy práce: Vedúci tímu, Vedúci tímu expedície, Vedúci tímu internej logistiky, Vedúci tímu zásobovačov liniek, Vedúci tímu balenia)	1420 EUR/mesiac	1475 EUR/mesiac

Mzda po odpracovaní 6 mesiacov (ako je uvedená vyššie) patrí zamestnancovi s účinnosťou od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúcom po mesiaci, v ktorom bol zamestnanec u zamestnávateľa v pracovnom pomere šesť mesiacov.

Každému zamestnancovi, ktorý nie je zaradený do vyššie uvedených pracovných pozícií (t.j. vykonáva iný druh práce ako je uvedený vyššie), patrí s účinnosťou od 1.1.2026 základná mesačná mzda zvýšená o 4% oproti základnej mesačnej mzde, ktorá zamestnancovi patrila k 31.12.2025.

6.2 Mzda a náhrady mzdy vo sviatok

Za prácu vo sviatok a za prácu nadčas vo sviatok patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie v sume 100 % jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý prípadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni. Deň sviatku začína hodinou zodpovedajúcou nástupu pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá ranná zmena a končí uplynutím 24 hodín od jej začiatku.

Prácu vo sviatok a prácu nadčas vo sviatok musí zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť vopred a písomne na formulári č.02.1142 Práca vo sviatok. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok považuje za odpracovaný čas, za ktorý mu patrí mzda; tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok nepatrí.

Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa sviatok, ktorý pripadne na jeho obvyklý pracovný deň, považuje za odpracovaný deň, za ktorý mu patrí mzda. Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí.

Náhrada mzdy za sviatok alebo mzda za sviatok nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zamešká zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

S vedúcim zamestnancom môže zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu vo sviatok. Mzdové zvýhodnenie ani náhradné voľno za prácu vo sviatok v tomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatria.

6.3 Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie vo výške 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. Zamestnancovi, s ktorým bolo dohodnuté, že vo výške jeho mzdy je zohľadnená aj prípadná práca nadčas, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu nepatrí. Zamestnancovi vykonávajúcemu rizikovú prácu (sťažený výkon práce) patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie vo výške 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. S vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú nočnú prácu. Mzdové zvýhodnenie v takom prípade vedúcemu zamestnancovi nepatrí.

6.4 Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

Zamestnancovi, ktorý bol príslušným orgánom verejného zdravotníctva zaradený do 3. alebo 4. kategórie rizikových prác, teda vykonáva činnosti, pri výkone ktorých

intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobitné ochranné pracovné prostriedky, patrí za každú hodinu práce popri jeho dosiahnutej mzde aj mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce vo výške 20% minimálnej mzdy v EUR.

6.5 Pracovná pohotovosť mimo pracoviska

Mzdová kompenzácia za výkon pracovnej pohotovosti je upravená v ustanovení § 96 Zákonníka práce. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo svojej pracovnej doby a je pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času. Za každú hodinu neaktívnej pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada vo výške 20% minimálnej mzdy v EUR pri zachovaní minimálnych mzdových nárokov v zmysle zákona. Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas. Zamestnancovi za tento čas vznikne nárok na mzdu za prácu nadčas. V prípade, že sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne na výkone pracovnej pohotovosti a vznikne núdzová situácia, ktorá si vyžaduje zásah zamestnanca, môže s ním zamestnávateľ dohodnúť výkon práce, ktorý bude rovnako považovaný za prácu nadčas.

6.6 Príplatok za prácu s chemickými látkami

Zamestnanci, ktorí pracujú s chemikáliami na úseku ručné lakovanie (na pracoviskách LD.SK.O.P.MC.MCH), majú nárok na príplatok vo výške 100 EUR brutto za mesiac.

Zamestnanci, ktorí pracujú s chemikáliami na úsekoch automatické lakovanie na pracoviskách HC1, HC2, HC3, HC4, BC linka a na stredisku antifog majú nárok na príplatok 50 EUR brutto za mesiac. V prípade neprítomnosti zamestnanca v práci sa výška príplatku alikvotne kráti o dobu neprítomnosti.

6.7 Príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu

Zamestnancovi patrí za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v EUR za hodinu podľa osobitného predpisu.

Zamestnancovi patrí za prácu v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 100 % minimálnej mzdy v EUR za hodinu podľa osobitného predpisu.

Na pracoviskách s nočnými zmenami sobota a nedeľa začína hodinou zodpovedajúcou nástupu pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu pracovných zmien ako prvá ranná zmena a končí uplynutím

24 hodín od jej začiatku. V prípade práce nadčas sa odpracovaný čas započítava do dňa, v ktorom bola práca nadčas skutočne odpracovaná.

S vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu v sobotu a v nedeľu. Ak dôjde k dohode podľa prvej vety, vedúcemu zamestnancovi nepatrí mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu.

6.8 Náhrada cestovných nákladov v súvislosti s výkonom pracovnej pohotovosti (mimo pracoviska)

Na náhradu cestovných nákladov v súvislosti s výkonom pracovnej pohotovosti mimo pracoviska nemá nárok zamestnanec s prideleným služobným motorovým vozidlom. Zamestnávateľ uhradí zamestnancovi paušálne cestovné náklady spojené s cestou zamestnanca do miesta výkonu práce a späť do miesta výkonu pracovnej pohotovosti (bydliska) len v prípade, že zamestnanec riadne zaznamená svoj príchod do práce a odchod z práce na dochádzkových termináloch u zamestnávateľa počas aktívnej časti pracovnej pohotovosti. Výška paušálnych cestovných nákladov závisí od vzdialenosti miesta výkonu pracovnej pohotovosti (bydliska) zamestnanca od miesta výkonu práce, zodpovedá obom cestám (do miesta výkonu práce a späť) a podlieha platnej dani z príjmov a odvodom. Jej výška je nasledovná:

Vzdialenosť bydliska zamestnanca od sídla spoločnosti (spolu z miesta výkonu práce a späť)	Náhrada paušálnych cestovných nákladov zodpovedajúca obom cestám (do miesta výkonu práce a späť)
≤ 20 km	25 EUR
≤ 30 km	30 EUR
≤ 40 km	35 EUR
≤ 50 km	40 EUR
> 50 km	45 EUR

6.9 Náhrada za stratu času stráveného cestovaním

Podmienky vyplatenia náhrady za stratu času stráveného cestovaním sa riadia ustanoveniami smernice zamestnávateľa OS FP02.14 Politika cestovania. Uvedenú smernicu môže zamestnávateľ meniť iba po dohode s odborovou organizáciou.

6.10 Príspevok na dochádzanie do zamestnania

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v hlavnom pracovnom pomere príspevok na dochádzanie do zamestnania. Na príspevok nevzniká nárok zamestnancovi,

ktorého trvalý pobyt nie je na území Slovenskej republiky. Výška príspevku na dopravu závisí od vzdialenosti obce trvalého bydliska zamestnanca od sídla zamestnávateľa (viď tabuľku dole). Zaradenie podľa tarifnej vzdialenosti určuje zamestnávateľ podľa najkratšej vzdialenosti zistenej na internetovom portáli <https://www.google.sk/maps/>. V prípade neprítomnosti zamestnanca v práci sa výška príspevku kráti o dobu neprítomnosti. Nárok na príspevok na dopravu nepatrí zamestnancom zaradených do viaczmennej prevádzky, ktorým zamestnávateľ zabezpečuje bezplatnú autobusovú prepravu s výnimkou vedúcich zmien a THP zamestnancov. Nárok na príspevok nepatrí ani zamestnancom, ktorí majú od zamestnávateľa pridelené motorové vozidlo a môžu ho využívať aj na súkromné účely. Príspevok na dopravu podlieha odvodom a dani z príjmu v zmysle platnej legislatívy.

Tarifná vzdialenosť bydliska zamestnanca do spoločnosti	Mesačný príspevok na dochádzanie do zamestnania
do 5 km	15 EUR
viac ako 5 až 10 km	20 EUR
viac ako 10 až 15 km	25 EUR
viac ako 15 až 20 km	30 EUR
viac ako 20 km	35 EUR

6.11 Zlepšovacie návrhy

Ak zamestnanec prídje s nápadom, ktorý uľahčí prácu, zvýši bezpečnosť pracoviska, produktivitu alebo kvalitu výrobkov a služieb, ktorý ušetrí čas alebo náklady alebo ktorý zlepší pracovné a životné prostredie, môže získať odmenu v zmysle smernice zamestnávateľa VP01.04 Zlepšovacie návrhy.

6.12 Mesačný variabilný bonus - MVB

6.12.1 Zamestnancom v pracovnom pomere, ktorí pracujú na priamych a nepriamych výrobných pozíciách (Blue Collars), vzniká za podmienok uvedených nižšie nárok na mesačný variabilný bonus. Zaradenie novej alebo ďalšej pracovnej pozície do kategórie Blue Collars bude prerokované s odborovou organizáciou.

Nárok na mesačný variabilný bonus nevzniká zamestnancovi, ktorý nebol v pracovnom pomere u zamestnávateľa počas celého kalendárneho mesiaca (t.j. pri zamestnancovi, ktorý nastúpil do práce neskôr ako prvý deň v kalendárnom mesiaci, môže vzniknúť nárok na odmenu až od ďalšieho kalendárneho mesiaca).

Nárok na mesačný variabilný bonus (na žiadnu zložku bonusu) zamestnancovi nevznikne a teda celková hodnota mesačného variabilného bonusu bude 0,- EUR v prípade, ak v sledovanom kalendárnom mesiaci:

- zamestnávateľ písomne upozorní zamestnanca na porušenie pracovnej disciplíny za porušenie pracovnej disciplíny
- zamestnávateľ v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozorní zamestnanca na možnosť výpovede
- zamestnanec neospravedlnene zamešká prácu (neospravedlnená absencia).

6.12.2 Maximálna výška mesačného variabilného bonusu je 15% základnej mesačnej mzdy zamestnanca pre zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa menej ako 5 rokov s tým, že konkrétna výška MVB bude určená podľa podmienok uvedených v bode 6.12.3 a 6.12.4. Maximálna výška mesačného variabilného bonusu je 18% základnej mesačnej mzdy zamestnanca pre zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa 5 a viac rokov, s tým, že konkrétna výška MVB bude určená podľa podmienok uvedených v bode 6.12.3 a 6.12.4. Zamestnanci, ktorí v kalendárnom mesiaci odpracujú celý zamestnávateľom určený pracovný čas, vzniká nárok na zaplatenie dodatočnej sumy 50,- EUR za podmienok uvedených nižšie.

Mesačný variabilný bonus sa skladá z týchto zložiek:

- (a) Zložka MVB za individuálne ciele
- (b) Zložka MVB za ciele spoločnosti

6.12.3 Zložka MVB za individuálne ciele

V zložke MVB za individuálne ciele sa vyhodnocuje dochádzka nasledovne:

Zamestnanci, ktorí nepracujú v štvorzmennej prevádzke

a) Zamestnancovi, ktorý je v pracovnom pomere u zamestnávateľa 5 a viac rokov a ktorý v kalendárnom mesiaci odpracuje celý zamestnávateľom určený pracovný čas (fond pracovného času), patrí variabilná mesačná odmena vo výške 12% základnej mesačnej mzdy a dodatočný bonus vo výške 50,- EUR. Pokiaľ tento zamestnanec v danom mesiaci neodpracuje, resp. vymešká z fondu pracovného času (t.j. je neprítomný pre prekážky v práci na strane zamestnanca alebo z iných dôvodov na strane zamestnanca nevykonáva prácu) maximálne 7,5 hodiny, má nárok na variabilnú odmenu vo výške 12% základnej mesačnej mzdy. Pokiaľ tento zamestnanec neodpracuje v kalendárnom mesiaci z fondu pracovného času viac ako 7,5 hodiny ale menej ako 15 hodín (vrátane 15 hodín), má nárok na variabilnú

odmenu vo výške 3% základnej mesačnej mzdy. Zamestnancovi, ktorý v kalendárnom mesiaci vymešká viac ako 15 hodín z pracovného času určeného zamestnávateľom (okrem výnimiek z absencií uvedených nižšie) nevznikne nárok na mesačný variabilný bonus za individuálne ciele.

b) Zamestnancovi, ktorý je v pracovnom pomere u zamestnávateľa menej ako 5 rokov a ktorý v kalendárnom mesiaci odpracuje celý zamestnávateľom určený pracovný čas (fond pracovného času), patrí variabilná mesačná odmena vo výške 10% základnej mesačnej mzdy a dodatočný bonus vo výške 50,- EUR. Pokiaľ tento zamestnanec v danom mesiaci neodpracuje, resp. vymešká z fondu pracovného času (t.j. je neprítomný pre prekážky v práci na strane zamestnanca alebo z iných dôvodov na strane zamestnanca nevykonáva prácu) maximálne 7,5 hodiny, má nárok na variabilnú odmenu vo výške 10% základnej mesačnej mzdy. Pokiaľ tento zamestnanec neodpracuje v kalendárnom mesiaci z fondu pracovného času viac ako 7,5 hodiny ale menej ako 15 hodín (vrátane 15 hodín), má nárok na variabilnú odmenu vo výške 2,5% základnej mesačnej mzdy. Zamestnancovi, ktorý v kalendárnom mesiaci vymešká viac ako 15 hodín z pracovného času určeného zamestnávateľom (okrem výnimiek z absencií uvedených nižšie) nevznikne nárok na mesačný variabilný bonus za individuálne ciele.

Zamestnanci, ktorí pracujú v štvorzmennej (nepretržitej) prevádzke

a) Zamestnancovi, ktorý je v pracovnom pomere u zamestnávateľa 5 a viac rokov a ktorý v kalendárnom mesiaci odpracuje celý zamestnávateľom určený pracovný čas (fond pracovného času), patrí variabilná mesačná odmena vo výške 12% základnej mesačnej mzdy a dodatočný bonus vo výške 50,- EUR. Pokiaľ tento zamestnanec v danom mesiaci neodpracuje, resp. vymešká z fondu pracovného času (t.j. je neprítomný pre prekážky v práci na strane zamestnanca alebo z iných dôvodov na strane zamestnanca nevykonáva prácu) maximálne 11,25 hodiny, má nárok na variabilnú odmenu vo výške 12% základnej mesačnej mzdy. Zamestnancovi, ktorý v kalendárnom mesiaci vymešká viac ako 11,25 hodiny z pracovného času určeného zamestnávateľom (okrem výnimiek z absencií uvedených nižšie) nevznikne nárok na variabilnú odmenu za dochádzku.

b) Zamestnancovi, ktorý je v pracovnom pomere u zamestnávateľa menej ako 5 rokov a ktorý v kalendárnom mesiaci odpracuje celý zamestnávateľom určený pracovný čas (fond pracovného času), patrí variabilná mesačná odmena vo výške 10% základnej mesačnej mzdy a dodatočný bonus vo výške 50,- EUR. Pokiaľ tento zamestnanec v danom mesiaci neodpracuje, resp. vymešká z fondu pracovného času (t.j. je neprítomný pre prekážky v práci na strane zamestnanca alebo z iných dôvodov na strane zamestnanca nevykonáva prácu) maximálne 11,25 hodiny, má nárok na variabilnú odmenu vo výške 10% základnej mesačnej mzdy. Zamestnancovi, ktorý v kalendárnom mesiaci vymešká viac ako 11,25 hodiny z pracovného času určeného zamestnávateľom (okrem výnimiek z absencií uvedených nižšie) nevznikne nárok na variabilnú odmenu za dochádzku.

Spoločné ustanovenia:

Za neodpracovaný (vymeškaný) pracovný čas sa pre účely tohto bonusu považuje doba určeného pracovného času, ktorú zamestnanec neodpracoval celú, t.j. ktorú neodpracoval v celom rozsahu alebo čiastočne kvôli prekážke v práci na strane zamestnanca alebo inej absencie na strane zamestnanca s výnimkou uvedenou nižšie.

Dôvody neprítomností, pri ktorých sa neprítomnosť nezapočítava do počtu sledovaných neprítomností ovplyvňujúcich výšku mesačného variabilného bonusu a teda sa pre účely MVB považuje za odpracovaný čas: čerpanie dovolenky, čerpanie náhradného voľna, preventívna lekárska prehliadka vo vzťahu k práci, pracovné voľno s náhradou mzdy podľa § 141 ods. 2, písm. c) bod 2, písm. d), e) Zákonníka práce a bod 5.1.1 písm. a), b), c), d) Kolektívnej zmluvy, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodu darovania krvi alebo aferéze, pracovné voľno s náhradou mzdy podľa § 240 ods.2 a ods.3 Zákonníka práce, práceneschopnosť z dôvodu pracovného úrazu, pri ktorom sa zamestnávateľ nezbavil zodpovednosti podľa § 196 ods.1 Zákonníka práce.

Zmluvné strany z dôvodu právnej istoty uvádzajú, že pre účely posudzovania odpracovania celého zamestnávateľom určeného pracovného času v kalendárnom mesiaci (fond pracovného času) sa pre účely MVB považujú za odpracovaný čas aj vyššie uvedené neprítomnosti zamestnanca.

Ustanovenie bodu 6 prvá veta Kolektívnej zmluvy nie je uvedeným dotknuté (t.j. pri kratšom pracovnom čase sa výška vyššie uvedeného MVB alikvótne kráti).

6.12.4 Zložka MVB za ciele spoločnosti

Nárok zamestnanca na zložku MVB za ciele spoločnosti vznikne iba za predpokladu, že zamestnancovi vznikol aspoň čiastočne nárok na zložku MVB za individuálne ciele (dochádzku). Ak nevznikne nárok za individuálnu zložku MVB, zamestnancovi nevznikne nárok ani na zložku MVB za ciele spoločnosti a celková hodnota mesačného variabilného bonusu v príslušnom mesiaci je v takomto prípade 0 EUR.

Zamestnávateľ stanovuje na jednotlivé kalendárne mesiace ciele spoločnosti v kategóriách SCRAP (Zmätkovitosť), PPM (Zákaznícke reklamácie), OEE ASSY (Celková efektivita produkcie), a plnenie cieľov oznamuje zamestnancom.

a) Pokiaľ budú v kalendárnom mesiaci splnené (splnenie na min. 100%) všetky tri zamestnávateľom určené ciele, má zamestnanec, ktorý je v pracovnom pomere u zamestnávateľa 5 a viac rokov, nárok na variabilnú odmenu vo výške 6% základnej mesačnej mzdy. Pokiaľ budú splnené iba dva ciele, tento zamestnanec má nárok na variabilnú odmenu vo výške 3% základnej mesačnej mzdy. Pokiaľ bude splnené iba jeden cieľ alebo ak nebude splnený žiaden cieľ, tento zamestnanec nemá nárok na variabilnú zložku mzdy za ciele spoločnosti.

b) Pokiaľ budú v kalendárnom mesiaci splnené (splnenie na min. 100%) všetky tri zamestnávateľom určené ciele, má zamestnanec, ktorý je v pracovnom pomere

u zamestnávateľa menej ako 5 rokov, nárok na variabilnú odmenu vo výške 5% základnej mesačnej mzdy. Pokiaľ budú splnené iba dva ciele, tento zamestnanec má nárok na variabilnú odmenu vo výške 2,5% základnej mesačnej mzdy. Pokiaľ bude splnené iba jeden cieľ alebo ak nebude splnený žiaden cieľ, tento zamestnanec nemá nárok na variabilnú zložku mzdy za ciele spoločnosti.

Pre vylúčenie pochybností sa uvádza, že pokiaľ bude splnený iba jeden cieľ určený zamestnávateľom alebo nebude splnený ani jeden cieľ, zamestnancovi nevznikne nárok na zložku MVB za ciele spoločnosti.

6.12.5 Osobitné ustanovenie pre MVB:

Na základe osobitnej dohody medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov môžu byť pre niektoré kategórie zamestnancov alebo pre niektoré pracoviská stanovené odlišné kategórie sledovaných ukazovateľov (iné ako SCRAP, PPM, OEE ASSY) alebo určené iné ciele spoločnosti alebo určený iný spôsob, na základe ktorého sa určuje výška MVB za ciele spoločnosti alebo inak určené zložka MVB za individuálne ciele. V takomto prípade sa postupuje pri určovaní zložky MVB za ciele spoločnosti alebo aj zložke MVB za individuálne ciele MVB výlučne podľa osobitnej dohody.

6.13 Ročný variabilný bonus (AVB)

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí pracujú na nevýrobných administratívnych pozíciách (THP alebo White Collars) a teda nemajú nárok na mesačný variabilný bonus (MVB) podľa bodu 6.15, ročný variabilný bonus (AVB) podľa podmienok uvedených v internom predpise, smernici č. OS_UP03-28_ZKW_Local_Bonus_Policy_SK1. Zmena interného predpisu podľa prvej vety je možná výlučne v súlade s ustanovením § 119 ods. 2 Zákonníka práce.“

6.14 Vernostná odmena

6.14.1 Na odmenu majú nárok zamestnanci v pracovnom pomere podľa podmienok uvedených nižšie.

Podmienky platné od 1.7.2025 do 31.12.2025:

V prípade ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval neprerušene 3, 5, 7, 10 a 15 rokov (výročie trvania pracovného pomeru), odmení zamestnávateľ zamestnanca nasledovne:

- (a) 3. výročie trvania pracovného pomeru – odmena 150 EUR
- (b) 5. výročie trvania pracovného pomeru – odmena 250 EUR
- (c) 7. výročie trvania pracovného pomeru – odmena 350 EUR
- (d) 10. výročie trvania pracovného pomeru – odmena 500 EUR
- (e) 15. výročie trvania pracovného pomeru – odmena 750 EUR
- (f) 20. výročie trvania pracovného pomeru – odmena 1000 EUR

Podmienky platné od 1.1.2026:

V prípade ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval neprerušene 5, 10, 15 a 20 rokov (výročie trvania pracovného pomeru), odmení zamestnávateľ zamestnanca nasledovne:

- (g) 5. výročie trvania pracovného pomeru – odmena 250 EUR
- (h) 10. výročie trvania pracovného pomeru – odmena 500 EUR
- (i) 15. výročie trvania pracovného pomeru – odmena 750 EUR
- (j) 20. výročie trvania pracovného pomeru – odmena 1000 EUR

6.14.2 Vernostnú odmenu zamestnávateľ zamestnancovi vyplatí spolu so mzdou v kalendárnom mesiaci nasledujúcom po dosiahnutí výročia trvania pracovného pomeru.

6.14.3 Pokiaľ je zamestnanec v čase pracovného výročia v neaktívnom stave a čerpá materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku alebo ak je dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie, nárok na odmenu mu vznikne po dovŕšení výročia s tým, že odmena je splatná vo výplatnom termíne v mesiaci nasledujúcom po mesiaci, kedy bol zamestnanec opätovne zaradený do evidenčného stavu (t.j. po ukončení MD, RD alebo verejnej funkcie) a odpracoval aspoň jednu celú pracovnú zmenu alebo v rovnakom rozsahu čerpal dovolenku.

6.14.4 Nárok na vernostnú odmenu nemajú zamestnanci, ktorí ku dňu pracovného výročia alebo do posledného dňa kalendárneho mesiaca, v ktorom dosiahli pracovné výročie:

- podali žiadosť/návrh o skončenie pracovného pomeru dohodou alebo
- uzatvorili dohodu o skončení pracovného pomeru alebo
- ktorým dal zamestnávateľ výpoveď z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny, alebo neuspokojivého plnenia pracovných úloh.

6.15 Vianočná prémie a Dovolenková prémie

Na Dovolenkovú a Vianočnú prémie majú nárok zamestnanci v pracovnom pomere podľa podmienok uvedených nižšie.

6.15.1 Vianočná prémie

6.15.1.1 Na vianočnú prémie majú nárok zamestnanci v pracovnom pomere podľa podmienok uvedených nižšie.

6.15.1.2 Vianočná prémie patrí zamestnancovi za predpokladu, že sú splnené nasledujúce podmienky:

- pracovný pomer zamestnanca trvá súvisle najmenej šesť mesiacov k poslednému dňu posudzovaného obdobia,
- zamestnanec nepodal v posudzovanom období žiadosť o skončenie pracovného pomeru dohodou a nepodal alebo nedostal výpoveď,
- pracovný pomer zamestnanca neskončí v posudzovanom období,
- zamestnanec nie je k poslednému dňu posudzovaného obdobia v skúšobnej dobe,
- zamestnanec sa nedopustil počas posudzovaného obdobia porušenia pracovnej disciplíny v súvislosti s ktorým bol písomne upozornený na možnosť výpovede (ak bol zamestnanec počas posudzovaného obdobia upozornený iba 1x, nadriadený senior manažér má možnosť v odôvodnených prípadoch rozhodnúť o udelení výnimky zo splnenia tejto podmienky a na upozornenie pri vyhodnocovaní splnenia nároku na vianočnú prémie neprihliadať),
- zamestnanec nemal neospravedlnenú absenciu v posudzovanom období.

6.15.1.3 Posudzovaným obdobím pre prvú vianočnú prémie je obdobie 1.6.2025 – 30.11.2025. Vianočná prémie za toto posudzované obdobie je splatná spolu so mzdou za mesiac november 2025.

Posudzovaným obdobím pre ďalšie Vianočné prémie je obdobie 1.6. – 30.11. kalendárneho roka. Vianočná prémie za toto posudzované obdobie je splatná spolu so mzdou za mesiac november.

6.15.1.4 Výška vianočnej prémie pri splnení podmienok podľa bodu 6.15.1.2 a 6.15.1.3:

Zamestnancovi, ktorý v posudzovanom období odpracuje celý zamestnávateľom určený pracovný čas (fond pracovného času), patrí vianočná prémie vo výške 800,- EUR.

Zamestnancovi, ktorý v posudzovanom období neodpracuje, resp. vymešká z fondu pracovného času (t.j. je neprítomný pre prekážky v práci na strane zamestnanca alebo z iných dôvodov na strane zamestnanca nevykonáva prácu) maximálne 10 pracovných zmien, t.j. 75 hod. neprítomností pre tarifné výrobné pozície a ostatné nepriame výrobné pozície, a 80 hod. neprítomností pre administratívnych nevýrobných zamestnancov (THP alebo White Collars), patrí vianočná prémie vo výške 650,- EUR.

Zamestnancovi, ktorý v posudzovanom období neodpracuje, resp. vymešká z fondu pracovného času (t.j. je neprítomný pre prekážky v práci na strane zamestnanca alebo z iných dôvodov na strane zamestnanca nevykonáva prácu) viac ako 10 pracovných zmien ale maximálne však 15 pracovných zmien, t.j. 112,5 hod. neprítomností pre tarifné výrobné pozície a ostatné nepriame výrobné pozície, a 120 hod. neprítomností pre administratívnych nevýrobných zamestnancov (THP alebo White Collars) patrí vianočná prémie vo výške 350,- EUR.

Zamestnancovi, ktorý v posudzovanom období neodpracuje, resp. vymešká z fondu pracovného času (t.j. je neprítomný pre prekážky v práci na strane zamestnanca alebo z iných dôvodov na strane zamestnanca nevykonáva prácu) viac ako 15 pracovných zmien ale maximálne však 20 pracovných zmien, t.j. 150 hod. neprítomností pre tarifné výrobné pozície a ostatné nepriame výrobné pozície, a 160 hod. neprítomností pre administratívnych nevýrobných zamestnancov (THP alebo White Collars) patrí vianočná prémie vo výške 200,- EUR.

Zamestnancovi, ktorý v posudzovanom období neodpracuje, resp. vymešká z fondu pracovného času (t.j. je neprítomný pre prekážky v práci na strane zamestnanca alebo z iných dôvodov na strane zamestnanca nevykonáva prácu) viac ako 20 pracovných zmien ale maximálne 25 pracovných zmien, t.j. 187,5 hod. neprítomností pre tarifné výrobné pozície a ostatné nepriame výrobné pozície, a 200 hod. neprítomností pre administratívnych nevýrobných zamestnancov (THP alebo White Collars) patrí vianočná prémie vo výške 100,- EUR.

Zamestnancovi, ktorý v posudzovanom období neodpracuje, resp. vymešká z fondu pracovného času (t.j. je neprítomný pre prekážky v práci na strane zamestnanca alebo z iných dôvodov na strane zamestnanca nevykonáva prácu) viac ako 25 pracovných zmien t.j. viac ako 187,5 hod. neprítomností pre tarifné výrobné pozície a ostatné nepriame výrobné pozície, a viac ako 200 hod. neprítomností pre administratívnych nevýrobných zamestnancov (THP alebo White Collars), patrí vianočná prémie vo výške 0,- EUR, t.j. nevzniká mu nárok na vianočnú prémie.

6.15.2 Dovolenková prémie

6.15.2.1 Na dovolenkovú prémie majú nárok zamestnanci v pracovnom pomere podľa podmienok uvedených nižšie.

6.15.2.2 Dovolenková prémie patrí zamestnancovi za predpokladu, že sú splnené nasledujúce podmienky:

- pracovný pomer zamestnanca trvá súvisle najmenej šesť mesiacov k poslednému dňu posudzovaného obdobia,
- zamestnanec nepodal v posudzovanom období žiadosť o skončenie pracovného pomeru dohodou a nepodal alebo nedostal výpoveď,
- pracovný pomer zamestnanca neskončí v posudzovanom období,
- zamestnanec nie je k poslednému dňu posudzovaného obdobia v skúšobnej dobe,
- zamestnanec sa nedopustil počas posudzovaného obdobia porušenia pracovnej disciplíny v súvislosti s ktorým bol písomne upozornený na možnosť výpovede (ak bol zamestnanec počas posudzovaného obdobia upozornený iba 1x, nadriadený senior manažér má možnosť v odôvodnených prípadoch rozhodnúť o udelení výnimky zo splnenia tejto podmienky a na upozornenie pri vyhodnocovaní splnenia nároku na dovolenkovú prémie neprihliadať),

- zamestnanec nemal neospravedlненú absenciu v posudzovanom období.

6.15.2.3 Posudzovaným obdobím pre Dovolenkovú prémie je obdobie 1.12.predchádzajúceho kalendárneho roka – 31.5. daného kalendárneho roka. Dovolenková prémie za toto posudzované obdobie je splatná spolu so mzdou za mesiac máj. .

6.15.2.4 Výška dovolenkovej prémie pri splnení podmienok podľa bodu 6.15.2.2 a 6.15.2.3:

Zamestnancovi, ktorý v posudzovanom období odpracuje celý zamestnávateľom určený pracovný čas (fond pracovného času), patrí dovolenková prémie vo výške 800,- EUR.

Zamestnancovi, ktorý v posudzovanom období neodpracuje, resp. vymešká z fondu pracovného času (t.j. je neprítomný pre prekážky v práci na strane zamestnanca alebo z iných dôvodov na strane zamestnanca nevykonáva prácu) maximálne 10 pracovných zmien, t.j. 75 hod. neprítomností pre tarifné výrobné pozície a ostatné nepriame výrobné pozície, a 80 hod. neprítomností pre administratívnych nevýrobných zamestnancov (THP alebo White Collars), patrí dovolenková prémie vo výške 650,- EUR.

Zamestnancovi, ktorý v posudzovanom období neodpracuje, resp. vymešká z fondu pracovného času (t.j. je neprítomný pre prekážky v práci na strane zamestnanca alebo z iných dôvodov na strane zamestnanca nevykonáva prácu) viac ako 10 pracovných zmien ale maximálne však 15 pracovných zmien, t.j. 112,5 hod. neprítomností pre tarifné výrobné pozície a ostatné nepriame výrobné pozície, a 120 hod. neprítomností pre administratívnych nevýrobných zamestnancov (THP alebo White Collars) patrí dovolenková prémie vo výške 350,- EUR.

Zamestnancovi, ktorý v posudzovanom období neodpracuje, resp. vymešká z fondu pracovného času (t.j. je neprítomný pre prekážky v práci na strane zamestnanca alebo z iných dôvodov na strane zamestnanca nevykonáva prácu) viac ako 15 pracovných zmien ale maximálne však 20 pracovných zmien, t.j. 150 hod. neprítomností pre tarifné výrobné pozície a ostatné nepriame výrobné pozície, a 160 hod. neprítomností pre administratívnych nevýrobných zamestnancov (THP alebo White Collars) patrí dovolenková prémie vo výške 200,- EUR.

Zamestnancovi, ktorý v posudzovanom období neodpracuje, resp. vymešká z fondu pracovného času (t.j. je neprítomný pre prekážky v práci na strane zamestnanca alebo z iných dôvodov na strane zamestnanca nevykonáva prácu) viac ako 20 pracovných zmien ale maximálne 25 pracovných zmien, t.j. 187,5 hod. neprítomností pre tarifné výrobné pozície a ostatné nepriame výrobné pozície, a 200 hod. neprítomností pre administratívnych nevýrobných zamestnancov (THP alebo White Collars) patrí dovolenková prémie vo výške 100,- EUR.

Zamestnancovi, ktorý v posudzovanom období neodpracuje, resp. vymešká z fondu pracovného času (t.j. je neprítomný pre prekážky v práci na strane zamestnanca alebo z iných dôvodov na strane zamestnanca nevykonáva prácu) viac ako 25 pracovných zmien t.j. viac ako 187,5 hod. neprítomností pre tarifné výrobné pozície a ostatné nepriame výrobné pozície, a viac ako 200 hod.

neprítomností pre administratívnych nevýrobných zamestnancov (THP alebo White Collars), patrí dovolenková prémie vo výške 0,- EUR, t.j. nevzniká mu nárok na dovolenkovú prémie.

6.15.3 Spoločné ustanovenia k dovolenkovej a vianočnej prémii

Pri členení pozícií zamestnancov sa postupuje rovnako ako v bode 6.1 s tým, že tarifnou výrobnou pozíciou sa rozumie každý piaty konkrétnych druhov práce, ktorému je v bode 6.1 priradená konkrétna suma základnej mesačnej mzdy.

Za neodpracovaný (vymeškaný) pracovný čas sa pre účely dovolenkovej a vianočnej prémie považuje doba určeného pracovného času, ktorú zamestnanec neodpracoval celú, t.j. ktorú neodpracoval v celom rozsahu alebo čiastočne kvôli prekážke v práci na strane zamestnanca alebo inej absencie na strane zamestnanca s výnimkou uvedenou nižšie. Pre vylúčenie pochybností strany uvádzajú, že doba vymeškaného pracovného času sa počíta v hodinách s tým, že neprítomnosť v hodinách sa v posudzovanom období sčíta a sleduje sa celkový počet začatých hodín neprítomnosti počas posudzovaného obdobia.

Dôvody neprítomností, pri ktorých sa neprítomnosť nezapočítava do počtu sledovaných hodín neprítomností a teda sa pre účely dovolenkovej a vianočnej prémie považuje za odpracovaný čas: čerpanie dovolenky, čerpanie náhradného voľna, preventívna lekárska prehliadka vo vzťahu k práci, pracovné voľno s náhradou mzdy podľa § 141 ods. 2, písm. c) bod 2, písm. d), e) Zákonníka práce a bod 5.1.1 písm. a), b), c), d) Kolektívnej zmluvy, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodu darovania krvi alebo aferézy, pracovné voľno s náhradou mzdy podľa § 240 ods.2 a ods.3 Zákonníka práce, práceneschopnosť z dôvodu pracovného úrazu, pri ktorom sa zamestnávateľ nezbavil zodpovednosti podľa § 196 ods.1 Zákonníka práce.

Zmluvné strany z dôvodu právnej istoty uvádzajú, že pre účely posudzovania odpracovania celého zamestnávateľom určeného pracovného času v kalendárnom mesiaci (fond pracovného času) sa pre účely oboch prémie považujú za odpracovaný čas aj vyššie uvedené neprítomnosti zamestnanca.

Ustanovenie bodu 6 prvá veta Kolektívnej zmluvy nie je uvedeným dotknuté (t.j. pri kratšom pracovnom čase sa výška vyššie uvedenej vianočnej a vianočnej prémie alikvótne kráti).

7 BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

7.1 V súlade s § 149 ZP budú odborové orgány vykonávať kontrolu nad dodržiavaním predpisov v oblasti BOZP zo strany zamestnávateľa.

7.2 Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou vypracoval smernicu pre poskytovanie osobných ochranných prostriedkov podľa pracovných činností, ktorá je pravidelne aktualizovaná v súlade so zmenami v rámci jednotlivých

pracovných činností a zabezpečuje ich pridelovanie v potrebnom množstve a kvalite.

7.3 Pokiaľ bude zamestnancovi priznaná zmenená pracovná schopnosť v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, je zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností povinný zamestnať ho na vhodnom mieste, za predpokladu, že si pracovný úraz zamestnanec nezapríčinil svojim zavinením.

7.4 Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou a za jej účasti zabezpečí najmenej raz do roka previerky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na všetkých pracoviskách. Na odstraňovanie zistených nedostatkov spracuje zamestnávateľ harmonogram, o plnení ktorého bude podávať odborej organizácii požadované informácie.

7.5 Zamestnancom, ktorí sú povinní nosiť osobné ochranné pracovné prostriedky proti hluku počas celej zmeny, umožní zamestnávateľ prestávky v nehluchom prostredí.

7.6 Zamestnávateľ bude prerokovávať s odborovou organizáciou všetky otázky týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré majú dopad na väčšinu zamestnancov.

7.7 Zamestnávateľ bude pravidelne oboznamovať všetkých zamestnancov s negatívnymi účinkami zistených rizikových faktorov pracovného prostredia na ľudský organizmus.

7.8 Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nebude postihovať poverených zástupcov odborej organizácie na úseku BOZP za činnosť v tejto oblasti.

8 ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

8.1 Zmluvné strany sa dohodli, že kolektívna zmluva nadobúda **účinnosť dňa 1.7.2025**. Kolektívna zmluva **je platná do 31.12.2026**. Pre vylúčenie pochybností zmluvné strany uvádzajú, že pokiaľ je pri niektorom konkrétnom ustanovení v tejto kolektívnej zmluve uvedené, že niektorý nárok platí iba od alebo do určitého dátumu, má sa za to, že ustanovenie platí na explicitne dohodnuté obdobie a nie na celú dobu trvania kolektívnej zmluvy).

8.2 Kolektívnu zmluvu je možné meniť iba očíslovaným písomným dodatkom.

Zmluvné strany sa súčasne dohodli, že možnosť zmeny ustanovení tejto kolektívnej zmluvy je možná výlučne v bode 6.1 kolektívnej zmluvy, v ustanoveniach tejto kolektívnej zmluvy týkajúcej sa sociálneho fondu, v bode 3.1 Prílohy č. 2, v bode 3.1 Prílohy č. 3 Kolektívnej zmluvy, s tým, že účinnosť týchto zmien na základe odsúhlaseného dodatku môže nastať **najskôr 1.7.2026**.

8.3 Kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch rovnopisoch, z ktorých každá zmluvná strana obdrží po jej podpísaní po jednom vyhotovení.

8.4 Odborová organizácia bude napomáhať zamestnávateľovi pri plnení ekonomicko-podnikateľských úloh, pokiaľ nie sú v rozpore s uplatňovaním jej práv a povinností vyplývajúcich z právnych predpisov, resp. ktoré nie sú v rozpore s touto KZ alebo ak to neodporuje účelu pôsobenia odborovej organizácie a nie sú v rozpore s oprávnenými záujmami odborovej organizácie.

8.5 Zmluvné strany sa zaväzujú, že počas platnosti tejto KZ budú dodržiavať sociálny zmier, čo znamená, že nebudú v uvedenej dobe organizovať žiadne protestné akcie, vrátane štrajku resp. výluky voči dohodnutému obsahu KZ s výnimkou doby kolektívneho vyjednávania zmeny kolektívnej zmluvy podľa bodu 8.2. alebo doby kolektívneho vyjednávania novej kolektívnej zmluvy.

8.6 Za ZO OZ KOVO je vo veciach upravených touto KZ oprávnený vystupovať a konať iba predseda VZO OZ KOVO alebo písomne poverený člen výboru ZO OZ KOVO alebo písomne poverený zamestnanec Odborového zväzu KOVO; za zamestnávateľa štatutárny orgán, vedúci personálneho oddelenia alebo písomne poverený zamestnanec

V Krušovciach, dňa *30.6.2025*

Odborová organizácia



.....

Patrik Mrižo
predseda výboru

Zamestnávateľ



ZKW Slovakia s.r.o.
Bedziarska cesta 679/375
SK-956 31 Krušovce
IČO: 36657913 ④

.....

Dr. Matthias Hornemann
konateľ

PRÍLOHY:

- 1 Dohoda o podmienkach činnosti odborovej organizácie
- 2 Dohoda o dlhodobom uvoľnení na výkon funkcie v odborovom orgáne (predseda výboru)
- 3 Dohoda o dlhodobom uvoľnení na výkon funkcie v odborovom orgáne (člen výboru)
- 4 Dohoda o rozsahu a podmienkach práce nadčas