

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Kolektívnu zmluvu uzatvárajú:

ZKW Slovakia s.r.o.

so sídlom: Bedzianska cesta 679/375, 956 31 Krušovce
IČO: 36 657 913
v mene ktorej koná: Thomas Weier, konateľ

(ďalej len „Zamestnávateľ“)

a

Základná organizácia Odborového zväzu KOVO ZKW

so sídlom: Bedzianska 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 **1.6.2023**. Platnosť tejto KZ je dohodnutá na dobu do **30.4.2025**.

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 S obsahom kolektívnej zmluvy oboznámi odborová organizácia zamestnancov najneskôr do 15 dní odo dňa jej podpísania.

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

1.3.6 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 pri:

- (a) stav, štruktúru 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) organizácii 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 prehlbovanie 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 pracovnoprávných 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 jedného člena 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 tejto Kolektívnej zmluvy.

2.6.3 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 zamestnávateľovi 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.

2.7 Pracovno-právna ochrana členov orgánov odborovej organizácie

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.

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 a viac 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 8 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.

4.3.5 V prípade práce nadčas v dňoch nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni, zamestnávateľ zabezpečuje dopravu zamestnancov na miesto vykonávania práce a späť na miesto bydliska zamestnanca a to výlučne v prípadoch, ak zamestnanec nemôže využiť verejnú dopravu alebo sa nemôže do práce dostaviť iným spôsobom.. V prípade pochybností o vzniku nároku podľa predchádzajúcej vety je vždy záväzné stanovisko zamestnávateľa.

4.3.6 Ostatné podmienky práce nadčas a jej rozsah sú osobitne upravené v samostatnej dohode, ktorá je neoddeliteľnou súčasťou tejto kolektívnej zmluvy – Príloha č. 3.

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 Zákoníkom 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;
- (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.

5.2.2 Zamestnávateľ prispieva na stravovanie v zmysle platnej legislatívy. Cena jedného hlavného jedla vrátane vhodného nápoja je dohodnutá vo výške 4,30 €. Zamestnanec má nárok na jednu stravnú jednotku s príspevkom zamestnávateľa počas svojej pracovnej zmeny (pri zachovaní hore uvedených podmienok). Kalkulácia jednotlivých zložiek stravej jednotky je uvedená v nasledujúcej tabuľke:

Stravná jednotka	Hodnota v €
maximálne stravné	7,30 € (v zmysle platnej legislatívy)
hodnota stravného	4,30 €
zamestnávateľ	3,30 €
sociálny fond - príspevok	0,31 €
cena lístka pre zamestnanca	0,69 €
Spolu	4,30 €

5.2.3 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.

5.2.4 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 na príslušných miestach 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 z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP a to vo výške jeho priemerného mesačného zárobku a to v prípade, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej štyri roky.

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 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 nebránia 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 10 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 výpoveďný 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

Zamestnávateľ sa zaväzuje v rámci sociálneho programu poskytovať všetkým zamestnancom nepeňažné plnenie v maximálnej hodnote 120€ raz ročne prostredníctvom benefitového programu Benefit plus z nákladov zamestnávateľa. Výsledná hodnota nepeňažného plnenia sa bude počítať na základe pravidiel dohodnutých v interných smerniciach zamestnávateľa a bude zohľadňovať celkový odpracovaný čas za posudzované obdobie. Toto ustanovenie 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 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..

Použitie sociálneho fondu vrátane podmienok poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu sa spravuje internou smernicou zamestnávateľa, ktorej zavedenie (vydanie) a zmena je možné iba po dohode s odborovou organizáciou.

Zamestnávateľ poskytne každému zamestnancovi najneskôr do 20. 06. 2023 peňažný príspevok z prostriedkov sociálneho fondu zamestnávateľa vo výške 240 € netto formou zvýšenia kreditu na karte Benefit plus, pričom čerpanie zo strany zamestnanca tohto peňažného príspevku nie je viazané na žiadnu skupinu benefitov alebo poskytovateľov benefitov, ktoré možno využiť prostredníctvom uvedenej karty Benefit plus.

Zamestnávateľ poskytne každému zamestnancovi najneskôr do 31. 07. 2023 peňažný príspevok z prostriedkov sociálneho fondu zamestnávateľa vo výške 25 € formou zvýšenia kreditu na karte Benefit plus, pričom čerpanie zo strany zamestnanca tohto peňažného príspevku je viazané na čerpanie peňažného príspevku zamestnancom u poskytovateľa benefitov v sieti lekární.

Zamestnávateľ sa zaväzuje v záujme predchádzania a znižovania možnosti výskytu vírusových ochorení zabezpečiť z prostriedkov sociálneho fondu pre zamestnancov vitamínové doplnky v mesiaci október, zabezpečovať ich bude prostredníctvom Benefit plus karty, kde každému zamestnancovi poskytne 20 eur na nákup v sieti lekární.

5.6 Odchodné

5.6.1 Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na 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.

5.6.2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru a jeho pracovný pomer u zamestnávateľa trval najmenej 7 rokov.

5.7 Ostatné nároky zamestnanca

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

5.8 Dovoľenka

Termín hromadného čerpania dovoľenky pre zimné obdobie sa dohodne a zverejní do 30. septembra príslušného kalendárneho roka.

5.9 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 pridelovať prácu a ktorá je považovaná 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 pridelovať prácu alebo zabezpečiť riadny chod zamestnávateľa alebo organizačnej časti alebo výrobnéj linky
- zastavenie výroby alebo nemožnosť zamestnávateľa riadne pridelovať 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 pridelovaná 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 zrejme, 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 1.6.2023 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)	910 eur/mesiac	960 eur/mesiac
Zásobovač liniek	960 eur/mesiac	990 eur/mesiac
Skladník - Obsluha VZV	990 eur/mesiac	1020 eur/mesiac

Pozícia (druh práce)	Základná nástupná mzda	Základná mzda po odpracovaní 6 mesiacov
Operátor špecialista (jumper) (Pojem Operátor špecialista zahŕňa tieto druhy práce: Operátor špecialista (záskokár), Operátor špecialista (záskokár) – balenie)	1060 eur/mesiac	1100 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)	1280 eur/mesiac	1330 eur/mesiac
Vedúci zmeny (Pojem Vedúci zmeny zahŕňa tieto druhy práce: Vedúci zmeny, Vedúci zmeny expedície, Vedúci zmeny internej logistiky)	1610 eur/mesiac	1680 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 1.6.2023 základná mesačná mzda:

- pri mimotarifných výrobných zamestnancoch (t.j. iných ako sú uvedení v tabuľke vyššie) zvýšená o 7,5% v priemere na túto kategóriu zamestnancov proti stavu k 31.5.2023; minimálne však o 100,- eur (slovom sto eur) oproti základnej mesačnej mzde, ktorá zamestnancovi patrila k 31.5.2023.
- pri administratívnych nevýrobných zamestnancoch (THP alebo White Collars) zvýšená o 7,5% v priemere na túto kategóriu zamestnancov oproti stavu k 31.5.2023; pri zamestnancoch, ktorých základná mesačná mzda k 31.5.2023 sa rovná alebo bola nižšia ako 1500,- eur, patrí od 1.6.2023 základná mesačná mzdy zvýšená minimálne o 70,- eur (slovom sedemdesiat eur) oproti základnej mesačnej mzde, ktorá zamestnancovi patrila k 31.5.2023.

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 pripadne 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 zo 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.

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 € 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.MC.MCH), majú nárok na príplatok vo výške 100 EUR a zamestnanci, ktorí pracujú s chemikáliami na úsekoch automatické lakovanie na pracoviskách HC1, HC2, HC3, HC4, BC linka a na stredisku antifog majú nárok na 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 eurách 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 eurách 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 €
≤ 30 km	30 €
≤ 40 km	35 €
≤ 50 km	40 €
> 50 km	45 €

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. 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 zaradeným 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	11,30 €
viac ako 5 až 10 km	14,70 €
viac ako 10 až 15 km	18,60 €
viac ako 15 až 20 km	21,50 €
viac ako 20 km	26,00 €

6.11 Zlepšovacie návrhy

Ak zamestnanec príde s nápadom, ktorý uľahčí prácu, zvýši bezpečnosť pracoviska, produktivitu alebo kvalitu výrobkov a služieb, ktorý ušetrí čas alebo náklady alebo ktorý zlepši pracovné a životné prostredie, môže získať odmenu v zmysle smernice zamestnávateľa FP02.08 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).

Pre vylúčenie pochybností strany uvádzajú, že v prípade, že zamestnávateľ v sledovanom mesiaci písomne upozorní zamestnanca na porušenie pracovnej

disciplíny za porušenie pracovnej disciplíny alebo ho v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozorní na možnosť výpovede, nárok na mesačný variabilný bonus zamestnancovi nevznikne (na žiadnu zložku) a celková hodnota mesačného variabilného bonusu v príslušnom mesiaci je v takomto prípade 0 €.

6.12.2 Výška mesačného variabilného bonusu je 15% základnej mesačnej mzdy zamestnanca pre zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa menej ako 5 rokov. Výška mesačného variabilného bonusu je 18% základnej mesačnej mzdy zamestnanca pre zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa 5 a viac rokov.

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.

- (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) alebo 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 1 deň, patrí variabilná mesačná odmena vo výške 9% základnej mesačnej mzdy. Pokiaľ tento zamestnanec neodpracuje v kalendárnom mesiaci z fondu pracovného času viac ako jeden deň ale menej ako dva dni, má nárok na variabilnú odmenu vo výške 6% základnej mesačnej mzdy. Pokiaľ tento zamestnanec neodpracuje v kalendárnom mesiaci z fondu pracovného času viac ako dva dni, ale menej ako štyri dni, má nárok na variabilnú odmenu vo výške 3% základnej mesačnej mzdy. Zamestnancovi, ktorý v kalendárnom mesiaci vymešká viac ako 4 dni 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) alebo 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 1 deň, patrí variabilná mesačná odmena vo výške 7,5% základnej mesačnej mzdy. Pokiaľ tento zamestnanec neodpracuje v kalendárnom mesiaci z fondu pracovného času viac ako jeden deň ale menej ako dva dni, má nárok na variabilnú odmenu vo výške 5% základnej mesačnej mzdy. Pokiaľ tento zamestnanec neodpracuje v kalendárnom mesiaci z fondu pracovného času viac ako dva dni, ale menej ako štyri dni, má nárok na variabilnú odmenu vo výške 2,5% základnej mesačnej mzdy. Zamestnancovi, ktorý v kalendárnom mesiaci vymešká viac ako 4 dni z pracovného času určeného zamestnávateľom (okrem výnimiek

z absencií uvedených nižšie) nevznikne nárok na variabilnú odmenu za dochádzku.

Spoločné ustanovenia:

Za neodpracovaný (vymeškaný) jeden deň sa pre účely mesačného variabilného bonusu považuje každá pracovná zmena, ktorú zamestnanec neodpracoval celú, t.j. ktorú neodpracoval v celom rozsahu alebo čiastočne kvôli prekážke v práci na strane zamestnanca alebo z dôvodu 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. a), b), c), d), e) Zákonníka práce, 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.

6.12.4 Zložka MVB za ciele spoločnosti

Nárok zamestnanca na zložku MVB za ciele spoločností 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 €.

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

- (a) Pokiaľ budú v kalendárnom mesiaci splnené (splnenie na min. 100%) všetky štyri zamestnávateľom určené ciele, má zamestnanec, ktorý je v pracovnom pomere u zamestnávateľa 5 a viac rokov, nárok na variabilnú odmenu vo výške 9% základnej mesačnej mzdy. Pokiaľ budú splnené iba tri ciele, tento zamestnanec, má 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.
- (b) Pokiaľ budú v kalendárnom mesiaci splnené (splnenie na min. 100%) všetky štyri zamestnávateľom určené ciele, má zamestnanec, ktorý je v pracovnom pomere u zamestnávateľa menej ako 5 rokov, nárok na variabilnú odmenu vo výške 7,5% základnej mesačnej mzdy. Pokiaľ budú splnené iba tri ciele, tento zamestnanec má 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.

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.

Pri neplánovaných, neočakávaných alebo dramatických prudkých zmenách, ktoré zásadne ovplyvňujú schopnosť zamestnávateľa generovať zisk alebo iným podstatným spôsobom negatívne ovplyvňujú činnosť zamestnávateľa a účel sledovaný určením MVB (najmä nemožnosť spravodlivo určovať alebo vyhodnocovať niektorú zložku MVB), zamestnávateľ môže po písomnej dohode s odborovou organizáciou dočasne nahradiť Mesačnú variabilnú odmenu náhradnou zložkou mzdy označenou ako Motivačný bonus, ktorá sa bude vyplácať v maximálnej hodnote 100€ BRUTTO mesačne zamestnancovi pracujúcim na pozícii uvedenej v Prílohe č. 4 tejto kolektívnej zmluvy s tým, že výška bonusu sa bude primerane krátiť a to v alikvotnej výške podľa neodpracovanej (vymeškanej) doby v danom mesiaci.

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.

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 500 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, t.j. čerpá materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku alebo je práceneschopný dlhšie ako jeden celý kalendárny mesiac 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, PN).

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 a:

- 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 Dovolenková a Vianočná prémie

6.15.1 Na dovolenkovú a vianočnú prémie majú nárok zamestnanci v pracovnom pomere podľa podmienok uvedených nižšie.

6.15.2 Dovolenková prémie je určená vo výške 650,- eur a patrí zamestnancovi za predpokladu, ak sú splnené nasledujúce podmienky:

- pracovný pomer zamestnanca trvá súvisle najmenej 12 mesiacov k poslednému dňu vyhodnocovaného 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 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 neospravedlnenú absenciu v posudzovanom období,
- zamestnanec v posudzovanom období odpracoval celý zamestnávateľom určený pracovný čas (fond pracovného času) alebo sa v posudzovanom období u zamestnanca vyskytli max. 3 kalendárne mesiace, v ktorých zamestnanec neodpracoval (vymeškal) mesačne viac ako 4 pracovné zmeny (celé alebo ich časť). Pre vylúčenie pochybností sa pri tejto podmienke uvádza, že táto nie je splnená, pokiaľ v sledovanom období boli 4 a viac kalendárnych mesiacov, v rámci ktorých zamestnanec neodpracoval z určeného pracovného času mesačne viac ako 4 pracovné zmeny.

Posudzovaným obdobím pre dovolenkovú prémie je obdobie 1.7. - 30.6.
Dovolenková prémie je splatná spolu so mzdou za mesiac jún.

6.15.3 Vianočná prémie je určená vo výške 650,- eur a patrí zamestnancovi za predpokladu, že sú splnené nasledujúce podmienky:

- pracovný pomer zamestnanca trvá súvisle najmenej 12 mesiacov k poslednému dňu vyhodnocovaného 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 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,
- zamestnanec v posudzovanom období odpracoval celý zamestnávateľom určený pracovný čas (fond pracovného času) alebo sa v posudzovanom období u zamestnanca vyskytli max. 3 kalendárne mesiace, v ktorých zamestnanec neodpracoval (vymeškal) mesačne viac ako 4 pracovné zmeny (celé alebo ich časť). Pre vylúčenie pochybností sa pri tejto podmienke uvádza, že táto nie je splnená, pokiaľ v sledovanom období boli 4 a viac kalendárnych mesiacov, v rámci ktorých zamestnanec neodpracoval z určeného pracovného času mesačne viac ako 4 pracovné zmeny.

Posudzovaným obdobím pre vianočnú prémie je obdobie 1.12. - 31.11.

Vianočná prémie je splatná spolu so mzdou za mesiac november.

6.15.4 Spoločné ustanovenia k dovolenkovej a vianočnej prémii:

Za neodpracovanú (vymeškanú) pracovnú zmenu sa pre účely týchto prémie považuje každá pracovná zmena, 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 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. a), b), c), d), e) Zákonníka práce, 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.

6.16 Inflačný bonus

6.16.1. Zamestnancovi v kalendárnom roku 2023 vzniká nárok na vyplatenie jednorazovej odmeny tzv. inflačného bonusu vo výške spolu 300 € brutto za predpokladu, že splnil podmienky pre jeho priznanie. Jednorazovú odmenu vyplatí zamestnávateľ v dvoch častiach, každá v sume 150 €, a to v termíne výplaty dovolenkovej a vianočnej prémie podľa bodu 6.15 kolektívnej zmluvy. Podmienky pre priznanie jednorazovej odmeny zodpovedajú podmienkam dohodnutým pre vyplatenie dovolenkovej a vianočnej prémie podľa bodu 6.15 kolektívnej zmluvy.

6.16.2. Zamestnávateľ a odborová organizácia môžu po dohode v individuálnych prípadoch na základe žiadosti zamestnanca, ktorému nebola vyplatená príslušná časť jednorazovej odmeny z dôvodu nesplnenia podmienok pre jej priznanie podľa bodu 1, priznať zamestnancovi vyplatenie príslušnej časti jednorazovej odmeny za predpokladu, že zamestnanec neodpracoval v posudzovanom období určený pracovný čas (fond pracovného času) alebo požadovaný počet pracovných zmien z dôvodu dôležitých osobných prekážok v práci podľa § 141 ods. 1 Zákonníka práce a § 141 ods. 2 písm. a), b) a c) Zákonníka práce.“

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 odborovej organizácii požadované informácie.

7.5 Zamestnancom, ktorí sú povinní nosiť osobné ochranné pracovné prostriedky proti hluku počas celej zmeny, umožní zamestnávateľ prestávky v nehučnom 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 odborovej organizácie na úseku BOZP za činnosť v tejto oblasti.

8 ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

8.1 Zmluvné strany sa dohodli, že kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania oboma zmluvnými stranami **a účinnosť dňa 01. 06. 2023.** Kolektívna zmluva **je platná do 30. 04. 2025.** Zmluvné strany sa súčasne dohodli, že možnosť zmeny ustanovení tejto kolektívnej zmluvy je možná výlučne v bodoch 6.1 a 6.15 kolektívnej zmluvy a v bode 3.1 Prílohy č. 2 Kolektívnej zmluvy, pričom návrh na prijatie dodatku týkajúci sa úpravy týchto troch bodov môže byť druhej strane predložený najskôr 1.7.2024 a ak sa zmluvné strany dohodnú na úprave týchto bodoch, účinnosť týchto zmien môže nastať najskôr 1.9.2024.

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

8.3 Kolektívnu zmluvu je možné meniť iba očíslovaným písomným dodatkom.

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 opätovne zaväzujú, že počas platnosti KZ, budú dodržiavať sociálny z mier, čo znamená, že nebudú v uvedenej dobe organizovať

žiadne protestné akcie vrátane štrajku, resp. výluky s výnimkou obdobia 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 31.5.2023

Odborová organizácia

Zamestnávateľ

.....

.....

Patrik Mrižo

Thomas Weier

predseda výboru

konateľ

PRÍLOHY:

- 1 Dohoda o podmienkach činnosti odborovej organizácie
- 2 Dohoda o dlhodobom uvoľnení na výkon funkcie v odborovom orgáne
- 3 Dohoda o rozsahu a podmienkach práce nadčas