

**Kolektívna zmluva vyššieho stupňa
pre odvetvie celulózo-papierenského
priemyslu v Slovenskej republike
na roky 2023-2026**

uzatvorená medzi

**Zväzom celulózo-papierenského priemyslu
Slovenskej republiky**

a

Odborovým zväzom DREVO, LESY, VODA

Obsah

		strana
Časť I.	Všeobecné ustanovenia	3
Časť II.	Vzťahy medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami	5
Časť III.	Pracovnoprávne vzťahy	10
Časť IV.	Zamestnanosť	15
Časť V.	Mzdy	17
Časť VI.	Starostlivosť o zamestnancov	22
Časť VII.	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	24
Časť VIII.	Záverečné ustanovenia	26
Príloha č. 1		28

ČASŤ I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1 Základné ustanovenia

Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (ďalej len „Zmluva“) uzavierajú zmluvné strany s cieľom upraviť pracovné a mzdové podmienky, podmienky zamestnávania zamestnancov v odvetví celulóza-papier, ich nároky vyplývajúce z pracovného pomeru, ako aj vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a zamestnávateľmi a odborovými organizáciami výhodnejšie ako to ustanovuje zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.

Článok 2 Predmet Zmluvy

Predmetom zmluvy sú vzájomné vzťahy, nároky a záväzky, ktoré vyplývajú pre zamestnancov, zamestnávateľov a odborové organizácie zo všeobecne záväzných predpisov (najmä ZP a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov /ďalej aj „ZoKV“/) a tejto zmluvy.

Článok 3 Vzťah Zmluvy a podnikových kolektívnych zmlúv

Podnikové kolektívne zmluvy (ďalej len „PKZ“), ktoré budú na základe tejto Zmluvy uzavreté, nesmú obsahovať menej priaznivé nároky, ako vyplývajú pre zamestnancov a odborové organizácie z tejto Zmluvy.

Článok 4 Záväznosť Zmluvy

1. KZVS je záväzná pre zmluvné strany a ďalšie subjekty uvedené v § 5 ods. 2 ZoKV. KZVS sa vzťahuje na zamestnávateľov, ktorí požiadajú o prístup ku KZVS a zmluvné strany vyslovia s prístupím súhlas.
2. Po celú dobu účinnosti sa Zmluva a jej dodatky, vzťahuje na zamestnávateľské subjekty uvedené v zozname členov Zväzu celulózo-papierenského priemyslu Slovenskej republiky (ďalej len „ZCPP SR“), v ktorých pôsobia členské organizácie Odborového zväzu DREVO, LESY, VODA (ďalej len OZ DLV), t.j. aj v prípade ukončenia členstva zamestnávateľskej organizácie v ZCPP SR.
3. Zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľských subjektov uvedených v ods. 2 tohto článku.

4. Označenie odvetví podľa § 4 ods. 3 ZoKV, pre ktoré sa KZVS uzaviera vyjadrené kódom štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE) je nasledovné:

Sektor C PRIEMYSELNÁ VÝROBA, 17 výroba papiera a papierových výrobkov

Zoznam firiem s SK NACE kódmi je uvedený v prílohe č. 1.

ČASŤ II.

VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI A ODBOROVÝMI ORGANIZÁCIAMI

Článok 5

Uznanie práv odborovej organizácie a záväzky zmluvných strán

1. Zamestnávateľa rešpektujú právo každého zamestnanca odborovo sa združovať a právo odborových orgánov a organizácií na spolurozhodovanie, kontrolu, prerokovanie a informovanie vo veciach a v rozsahu stanovenom ZP, ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi, ustanoveniami tejto KZVS a PKZ.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje nepripustiť akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu členstva a činnosti v odborovom hnutí. Ide najmä o možnosť a zachovanie zamestnania, funkčný postup v zamestnaní, možnosť účasti na prehĺbení a ďalšom zvyšovaní kvalifikácie. Ďalej sa zaväzuje plne rešpektovať právnu ochranu členov odborového hnutia.

Za príslušný odborový orgán podľa tejto zmluvy považuje Závodný výbor ZO OZ DLV alebo Združenie ZV ZO OZ DLV.

3. OZ DLV sa zaväzuje:
 - a. podporovať aktivity ZCPP SR, ktoré v jeho členských organizáciách budú orientované na zefektívnenie ich činnosti, zvyšovanie produktivity práce, investičný rozvoj s pozitívnym dopadom na sociálny rozvoj, zvyšovanie miezd a rozvoj efektívnej zamestnanosti. Ďalšie záväzky s obdobným zameraním môžu byť konkretizované v PKZ,
 - b. spolupracovať s ZCPP SR pri tvorbe noviel zákonov, nových zákonov a ďalších právnych predpisov, týkajúcich sa odvetvia celulóza-papier.

Článok 6

Vzájomná informovanosť

1. Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne informovať o:
 - a. závažných skutočnostiach súvisiacich s plnením tejto Zmluvy,
 - b. stanoviskách k pripravovaným právnym predpisom a koncepčným zámerom rozvoja odvetvia celulóza-papier a s tým súvisiacimi otázkami týkajúcimi sa zamestnancov tohto odvetvia.
2. A zároveň:
 - a. jedenkrát za rok o zásadných otázkach činnosti zamestnávateľa s výnimkou obchodného tajomstva,

- b. vhodnou formou pravidelne o dosiahnutých hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa,
 - c. pravidelne mesačne o:
 - i. počte zamestnancov a nadčasovej práci,
 - ii. prijatých a uvoľnených zamestnancoch v členení podľa organizačnej štruktúry.
 - d. jedenkrát polročne o stave a vývoji bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
 - e. priebežne o výsledkoch prerokovania s príslušným úradom práce, týkajúcich sa opatrení umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, alebo ho obmedziť,
 - f. výpovediach zo strany zamestnávateľa, priebežne.
 - g. Zamestnávateľa mesačne písomne informujú príslušný odborový orgán o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.
3. Zamestnávateľ je povinný písomne informovať odborový orgán najmä, nie však výlučne v zmysle ustanovení ZP, a to § 29 ods. 1, § 47 ods. 4, § 48 ods. 8, § 49 ods. 6, § 73 ods. 4, § 98 ods. 7, § 238 ods. 2.
4. Ďalšie okruhy otázok, o ktorých je Zamestnávateľ povinný informovať odborový orgán bude dojednaný v PKZ.
5. Informovaním podľa tejto Zmluvy sa rozumie preukázateľné odovzdanie príslušných podkladov, alebo účasť zástupcu príslušného odborového orgánu na zasadnutí príslušného orgánu zamestnávateľa, alebo účasť kompetentného zástupcu zamestnávateľa na zasadnutí príslušného odborového orgánu, členskej schôdzi resp. konferencii odborovej organizácie. Konkrétna forma informovania bude dojednaná v PKZ.

Článok 7 **Prerokovanie**

1. Zamestnávateľa prerokujú s príslušným odborovým orgánom najmä:
- a. opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou najmenej 14 dní pred ich prijatím,
 - b. zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky,
 - c. zásadné opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu (viac ako 20) zamestnancov priebežne,
 - d. všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych a zdravotných záujmov zamestnancov priebežne,

- e. organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie, alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie alebo zmena právnej formy zamestnávateľa 10 dní pred ich prijatím,
 - f. opatrenia, ktoré sa týkajú využívania stravovacích (vrátane bufetov) a sociálnych zariadení zamestnávateľa, priebežne,
 - g. opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov, priebežne,
 - h. organizáciu práce v noci najmenej jedenkrát za rok,
 - i. vydanie predpisov, ktoré sa týkajú bezpečnosti práce a požiarnej ochrany, sociálnych a personálnych otázok, priebežne,
 - j. požadovanú náhradu škody nad 33,19 € a obsah dohody o spôsobe jej úhrady, priebežne,
 - k. opatrenia na vytváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov, najmenej 14 dní pred ich prijatím,
 - l. opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie, najmenej jedenkrát za rok
2. Za účelom prerokovania bodu 7.1. zamestnávateľ poskytuje príslušnému odborovému orgánu potrebné informácie, konzultácie a doklady spravidla 14 dní vopred a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská.
3. Opatrenia týkajúce sa väčšieho počtu zamestnancov je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať podľa § 237, ods. 2 Zákonníka práce.

Uvedené vymedzenie neplatí pri aplikácii § 73 Zákonníka práce .

Forma a spôsob prerokovania v zmysle čl. 7 môže byť zmluvnými stranami dohodnutá v PKZ.

Článok 8

Spolurozhodovanie

1. Zamestnávateľia budú predkladať príslušnému odborovému orgánu všetky dokumenty a návrhy opatrení, pre ktorých platnosť je požadovaný predchádzajúci súhlas odborového orgánu (spolurozhodovanie, dohoda), a to v zmysle ustanovení ZP § 39. ods 2, § 84, § 87 ods. 1, ods. 2, §87a, § 88 ods. 1, § 90 ods. 4, ods. 6, ods. 10, § 91 ods. 2, § 93 ods 3-5, § 97 ods. 6, ods. 9, ods. 11, § 98 ods. 9, § 111 ods. 1, ods. 2, § 133 ods. 3, § 134 ods. 11, § 142 ods. 4, § 151 ods. 3, § 185 ods. 3, § 240.
2. Ďalšie okruhy otázok spolurozhodovania ako aj lehoty vyššie uvedených okruhov môžu byť podľa konkrétnej potreby dojednané v PKZ.

Článok 9 Kontrolná činnosť

1. Príslušný odborový orgán kontroluje dodržiavanie pracovnoprávných predpisov v zmysle ZP, vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich zo Zmluvy v súlade s § 149 a § 239 ZP.
2. Zamestnávateľ poskytne najmä všetky podklady potrebné pre kontrolu, umožní vstup do všetkých priestorov, kde je to potrebné v čase dohodnutom. Výsledky kontroly odbory prerokujú so zamestnávateľom.
3. Na základe žiadosti príslušného odborového orgánu umožnia zamestnávateľa výkon odborovej kontroly v zmysle § 149 a § 230, ods. 3 ZP aj zástupcom OZ DLV.

Článok 10 Podmienky pre činnosť odborových organizácií

1. Zamestnávateľa poskytnú podľa svojich prevádzkových možností bezplatne a v primeranom rozsahu priestory a materiálne vybavenie pre činnosť odborových organizácií. Pri výkone odborovej činnosti im umožnia používať bežné komunikačné, spojové, rozmnožovacie a kopírovacie zariadenia (telefón, e-mail, e-mailová schránka a pod.), pri rešpektovaní zásad maximálnej hospodárnosti.
2. Bližšia špecifikácia podmienok pre činnosť odborových organizácií bude dohodnutá v PKZ.

Článok 11 Zrážanie odborových príspevkov

1. Zamestnávateľa zabezpečia bezplatné zrážanie odborových príspevkov mesačne na základe dohôd o zrážkach členského príspevku zo mzdy v zmysle §131 ods. 3 ZP, ktoré budú uzatvorené s jednotlivými zamestnancami a vopred predložené zamestnávateľovi. Prevod týchto prostriedkov na bankový účet odborovej organizácie sa uskutoční v termíne výplat miezd.
2. Zamestnávateľa berú na vedomie, že v súlade s §16 ods. 2 písm. a) zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej v tomto Článku len „zákon“) a Článku 9 ods. 2) písm. b) Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (ďalej len „nariadenie“) zákaz spracúvania osobitných kategórií osobných údajov neplatí, ak je spracúvanie nevyhnutné na účel plnenia povinností a výkonu osobitných práv prevádzkovateľa podľa kolektívnej zmluvy.

3. Zamestnávateľa sú povinní oboznámiť so svojimi povinnosťami pri spracúvaní osobitných kategórií osobných údajov vyplývajúcimi zo zákona a nariadenia a budú ich povinní bezpodmienečne dodržiavať.

Článok 12 **Uvoľňovanie odborových funkcionárov**

1. Uvoľňovanie odborových funkcionárov na výkon funkcie v odboroch sa riadi ustanoveniami § 136, § 137 a § 240 ZP.
 2. Zamestnávateľa poskytnú pracovné voľno s náhradou mzdy krátkodobo uvoľneným zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne v zmysle § 136 ods. 1, a § 137 ods. 5, písm. c) a e) ZP:
 - a. funkcionárom odborovej organizácie na nevyhnutne potrebný čas,
 - b. funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú členmi vyššieho odborového orgánu, v nevyhnutne potrebnom rozsahu.
- Bližšie podmienky v zmysle ods. 2 môžu byť dohodnuté v PKZ.
3. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v zmysle § 240 ods. 3 ZP. Rozsah pracovného voľna s náhradou mzdy alebo výška peňažnej náhrady za nevyčerpané pracovné voľno bude dohodnutá v PKZ.

ČASŤ III. PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 13 Pracovná zmluva

1. Pred uzavretím pracovnej zmluvy zamestnávateľ oboznámi zamestnanca s právami a povinnosťami, ktoré by pre neho vyplynuli z pracovnej zmluvy, s pracovnými a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať. (§ 41 ZP)
2. Zamestnávateľia uzatvoria pracovnú zmluvu písomne v zákonom stanovenom rozsahu, najneskôr v deň nástupu zamestnanca do zamestnania.

Článok 14 Oboznamovanie zamestnanca

V deň nástupu zamestnanca do zamestnania:

1. oboznámi ho zamestnávateľ s právnymi a vnútornými organizačnými predpismi, ktoré sa dotýkajú jeho pracovného zaradenia (§ 47, ods. 2 ZP),
2. zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom odborov na pracovisku, aby novoprijatého zamestnanca oboznámil s PKZ, kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa a s pôsobením odborovej organizácie na pracovisku.

Článok 15 Pracovný čas

1. Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca určený na výkon práce je 37,5 hodín.
2. Pri zmenách presahujúcich 11 hodín (slovom: jedenásť) poskytne zamestnávateľ zamestnancovi ďalších 15 (slovom: pätnásť) minút prestávky v práci na odpočinok a jedenie. Podrobnosti ustanoví zamestnávateľ v PKZ.
3. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov môže zamestnávateľ zaviesť pružný pracovný čas kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov.

Článok 16 Dovolenka za kalendárny rok

Základná výmera dovolenky pre všetkých zamestnancov je štyri týždne. Dovolenka vo výmere päť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

Zmluvné strany môžu v PKZ dohodnúť rozšírenie základnej výmery dovolenky pre všetkých zamestnancov nad rámec uvedený v § 103 ZP.

Článok 17 **Dodatková dovolenka**

1. Zamestnancovi, ktorý pracuje celý kalendárny rok aspoň v rozsahu polovice pracovného času v priamom styku s chemickými karcinogénmi, s infekčnými materiálmi a s ionizujúcim žiarením (vyhláška č. 75/1967 Zb. v znení neskorších predpisov) sa poskytne dodatková dovolenka v dĺžke 1 týždňa v zmysle § 106 ZP. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky. Dodatková dovolenka sa vždy čerpá prednostne pred dovolenkou za kalendárny rok a dovolenkou za odpracované dni.
2. V PKZ budú vymedzené pracoviská zodpovedajúce nároku na dodatkovú dovolenku.

Článok 18 **Prekážky v práci na strane zamestnávateľa**

V prípade prekážok na strane zamestnávateľa je tento povinný postupovať v zmysle § 142 ZP.

Článok 19 **Prekážky v práci na strane zamestnanca**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno bez náhrady mzdy, resp. s náhradou mzdy v prípadoch ustanovených v ZP vo výške zákonného nároku. V prípade poskytnutia náhrady mzdy zamestnancovi za darovanie krvi a aferézu a darovanie ďalších biologických materiálov (§ 138 ZP) poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy za celý pracovný deň.
2. Preventívna lekárska prehliadka vo vzťahu k práci sa uskutoční v pracovnom čase. V prípade, ak sa preventívna lekárska prehliadka vo vzťahu k práci neuskutoční v pracovnom čase, prislúcha zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy za účelom výkonu preventívnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci.
3. Iné prípady poskytnutia pracovného voľna s náhradou mzdy môže zamestnávateľ upraviť v PKZ.

Článok 20 **Pracovná pohotovosť**

1. Ak je zamestnanec mimo svojho riadneho pracovného času na príkaz zamestnávateľa alebo po dohode s ním po určitý, vopred vymedzený čas pripravený na pracovisku alebo mimo pracoviska, že v prípade potreby bude zavolaný na výkon práce, ide o pracovnú pohotovosť. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ

nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku v zmysle ZP.

2. Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť, ale len dohodnúť:
 - a. s tehotnou ženou,
 - b. so ženou, alebo mužom trvale sa starajúcim o dieťa mladšie ako 10 rokov,
 - c. s osamelou ženou alebo osamelým mužom, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov,
 - d. so zamestnancom, ktorému bol zo zdravotných dôvodov povolený kratší pracovný čas,
 - e. so zamestnancom, ktorý bezprostredne pred nariadením pracovnej pohotovosti odpracoval nočnú zmenu.
3. Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť a ani dohodnúť so zamestnancom mladším ako 18 rokov.
4. Pracovnú pohotovosť nad rámec zákonom stanoveného rozsahu môže zamestnávateľ dohodnúť so zamestnancom.

Článok 21 Práca nadčas

1. Prácu nadčas môžu podľa ustanovenia § 97 ZP zamestnávatelia nariadiť za predpokladu, že sa nejedná o osamelého zamestnanca, ktorý sa stará aspoň o 1 dieťa vo veku do 10 rokov.
2. Prácu nadčas možno nad rámec limitu určeného ZP pri splnení podmienok podľa ustanovenia § 97 ods. 10 ZP so zamestnancom dohodnúť.
3. Bližšie podmienky pre výkon práce nadčas budú dohodnuté v PKZ.
4. Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu práce nadčas v zmysle § 99 ZP.

Článok 22 Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne

1. Ak povaha práce, alebo podmienky prevádzky nedovoľujú rovnomerné rozvrhnutie pracovného času, zamestnávateľ môže po prerokovaní s odborovým orgánom rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas v zmysle ZP.

2. Pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času musia byť dodržané nasledovné podmienky:
 - a. pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín,
 - b. harmonogram nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času určí zamestnávateľ po predchádzajúcom prerokovaní s príslušným odborovým orgánom.

Článok 23

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v období celého kalendárneho roka

1. Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov.
2. Dodržané musia byť pritom nasledovné podmienky:
 - a. nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času sa uplatňuje buď pre celý zamestnávateľský subjekt alebo pre jeho jednotlivé organizačné zložky, prípadne úseky,
 - b. zamestnávateľ vypracuje po dohode s príslušným odborovým orgánom harmonogram nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času pre nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času podľa ods. 1) a tento vopred prerokuje so zamestnancami, pre ktorých sa má uplatňovať.
3. Pri spracovaní harmonogramu nerovnomerne rozvrhnutého pracovného času zamestnávateľ dodrží tieto zásady:
 - a. priemerný týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas,
 - b. priemerný týždenný pracovný čas počas obdobia 12 mesiacov nesmie presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas,
 - c. nesmie sa uplatňovať u mladistvých a u tých zamestnancov, u ktorých by toto rozvrhnutie bolo v rozpore s lekárskeho posudkom a dĺžkou ich pracovného času,
 - d. u zamestnanca so zdravotným postihnutím (ZPS), tehotnej ženy, ženy alebo muža, ktorý sa trvalo stará o dieťa mladšie ako 3 roky, osamelého zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov a pracujúceho dôchodcu, možno rozvrhnúť čas nerovnomerne len po dohode s nimi.

Článok 24
Práca z domu (home office)

1. Ak to povaha práce umožňuje, môže zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov dohodnúť v PKZ prácu z domu (home office).

ČASŤ IV. ZAMESTNANOSŤ

Článok 25 Organizačné zmeny

1. Zamestnávateľa prerokujú s príslušným odborovým orgánom pripravované zmeny, organizačné alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde počas 30 dní k prepúšťaniu najmenej 10 zamestnancov u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov, najmenej 10 % zamestnancov z celkového počtu zamestnancov u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 100 a menej ako 300 zamestnancov, najmenej 30 zamestnancov u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 300 zamestnancov (konkretizácia môže byť dohodnutá v PKZ) z pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP.
2. Zároveň prerokujú s príslušným odborovým orgánom opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov uvoľňovania pre zamestnancov.
3. Na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť príslušnému odborovému orgánu všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o:
 - a. dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b. počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť,
 - c. dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - d. kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť, pričom budú prihliadať predovšetkým na kvalitu ich práce, plnenie pracovných povinností, schopnosť zastávať viac činností, dosahované pracovné výsledky,
 - e. existujúcich voľných pracovných miestach.

Článok 26 Postup pri prepúšťaní zamestnancov

1. Pri rozhodovaní o tom, s ktorými zamestnancami bude v dôsledku organizačných zmien (§ 63, ods. 1. písm. a) alebo b) ZP) alebo v dôsledku hromadného prepúšťania (§ 73 ZP) rozviazaný pracovný pomer, dodržia zamestnávateľa postup v zmysle ZP.
2. Zamestnávateľa sa zaväzujú, že z dôvodu organizačných zmien podľa § 63, ods. 1 písm. a) alebo b) ZP tak, ako v ods. 1. neukončia pracovný pomer:
 - a. skôr ako po 12-ich kalendárnych mesiacoch s manželom (manželkou) s ktorého manželkou (manželom) bol ukončený pracovný pomer z dôvodov organizačných zmien u toho istého zamestnávateľa,
 - b. pokiaľ to nebude nevyhnutné, so zamestnancom, ak sa jedná o jediného živiteľa rodiny,
 - c. ak to nebude nevyhnutné so zamestnancami, ktorým do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako 5 rokov.

Článok 27 Odstupné

1. Zamestnávateľ vyplatí odstupné zamestnancovi v súlade s § 76 Zákonníka práce.
2. Podmienky, za ktorých sa uplatní vyplatenie ďalšieho zvýšeného odstupného môžu byť dohodnuté v PKZ.

Článok 28 Odchodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok (ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%), patrí zamestnancovi odchodné, najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku.
2. Zvýšenie odchodného pri skončení pracovného pomeru nad rozsah ustanovený v § 76a, a ods. 1 a § 76a, ods. 2 ZP, môže byť dohodnuté v podnikovej PKZ.

Článok 29 Rekvalifikácia zamestnancov

1. V súvislosti s vnútornými organizačnými zmenami budú zamestnávatelia hľadať možnosti rekvalifikácie na práce potrebné u zamestnávateľa. Počas rekvalifikácie môžu poskytnúť zamestnávatelia zamestnancom na nevyhnutnú dobu, ktorá spadá do pracovného času pracovné voľno s náhradou mzdy a uhradia prípadné náklady spojené s rekvalifikáciou. (§ 153, § 155 ZP)
2. Zamestnancom, ktorí so súhlasom zamestnávateľa študujú na stredných a vysokých školách, môže poskytnúť zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku v rozsahu danom § 140 ZP. Podrobnosti ustanoví príslušná PKZ.

ČASŤ V. MZDY

Článok 30 Odmeňovanie zamestnancov

1. Zamestnancovi prislúcha za vykonanú prácu mzda. Mzdou sa rozumejú peňažné plnenia alebo plnenia peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu.
2. Mzdové podmienky sú súčasťou pracovnej zmluvy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dojednanú mzdu najmenej vo výške podľa tejto Zmluvy.
3. Zamestnávatelia môžu s niektorými zamestnancami dohodnúť individuálne zmluvnú mzdu.

Článok 31 Mzdový vývoj

Zamestnávatelia zabezpečia úpravu miezd v súlade s ekonomickými možnosťami zamestnávateľa.

Článok 32 Mzdové formy

Mzdové formy, ktoré zamestnávateľ uplatní pre odmeňovanie zamestnancov, budú dohodnuté v PKZ.

Článok 33 Katalóg prác

Podľa vykonávaného druhu práce budú zamestnanci zaradovaní do tarifných tried podľa stupňa náročnosti práce.

Vlastné stupne náročnosti práce podľa miery zložitosti a namáhavosti práce, vymedzené charakteristikami, budú dohodnuté v PKZ, v súlade s § 119 ZP. Podkladom pre toto zaradenie bude katalóg pracovných miest príslušného zamestnávateľa.

Článok 34 Stupnica minimálnych mzdových taríf

1. Pre odmeňovanie zamestnancov sa uplatňuje 12-triedny tarifný systém. Podľa zaradenia zamestnanca do príslušnej triedy musí mu byť za vykonanú prácu vyplatená minimálna tarifná základná mzda podľa tejto stupnice.
2. Stupnica minimálnych mzdových taríf pre ustanovený 37,5 hodinový týždenný pracovný čas:

	Rok 2023	Rok 2023
Tarifná trieda	Eur / hod.	Eur / mes.
TT1	4,30	700,-
TT2	4,31	702,70
TT3	4,32	704,30
TT4	4,33	706,-
TT5	4,34	707,50
TT6	4,35	710,-
TT7	4,66	745,-
TT8		746,-
TT9		787,97
TT10		869,23
TT11		956,79
TT12		1.073,96

Tarifná mzda v jednotlivých tarifných triedach sa považuje za samostatnú zložku mzdy (bez akýchkoľvek mzdových zvýhodnení a ďalších zložiek mzdy).

Článok 35 Mzdové zvýhodnenia a kompenzácie

1. Zamestnancom patria najmenej tieto mzdové zvýhodnenia:

a) za prácu nadčas

patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 25 % jeho priemerného zárobku a pri vykonávaní rizikových prác najmenej 35 % jeho priemerného zárobku.

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za dobu práce nadčas, mzdové zvýhodnenie zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas štyroch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa prvej vety tohto písmena.

b) za prácu vo sviatok

zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 100 % jeho priemerného zárobku. Za prácu dňa 24. decembra od 14:00 hod. do 06:00 hod dňa 25. decembra patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 200 % priemerného zárobku. Za prácu dňa 31. decembra od 22:00 hod. do 06:00 hod dňa 1. januára patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 200 % priemerného zárobku. Za prácu počas Veľkonočného pondelka patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 100 % priemerného zárobku.

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za dobu práce vo sviatok, mzdové zvýhodnenie zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutej dobe po výkone práce vo sviatok, prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa prvej vety tohto písmena. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

c) za sťažený výkon práce

Pracoviská so sťaženým výkonom práce budú presne špecifikované v PKZ. Za prácu na takýchto pracoviskách patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v takomto prostredí mzdová kompenzácia najmenej podľa § 124, ods.3 ZP, v nadväznosti na aktuálne platný zákon o minimálnej mzde pri 37,5 hod. pracovnom čase.

d) za prácu v noci

Za prácu v noci v čase od 22:00 do 06:00 hod., patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce v období od 01.01.2023 do 31.05.2023 mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 1,43 Eur za každú hodinu nočnej práce a v období od 01.06.2023 najmenej v sume 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

Ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, patrí mu v období od 01.01.2023 do 31.05.2023 mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 1,79 Eur za každú hodinu nočnej práce a v období od 01.06.2023 mzdové zvýhodnenie v sume 50% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

Výška mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu je stanovaná najmenej vo výške ako ju upravuje § 123 ZP, v nadväznosti na aktuálne platný zákon o minimálnej mzde pri 37,5 hod. pracovnom čase.

e) za prácu v sobotu a v nedeľu

Za prácu v sobotu v rámci určeného pracovného času, alebo na príkaz nadriadeného zamestnanca, prislúcha zamestnancovi dohodnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 50% tarifnej mzdy. Za prácu v nedeľu, prislúcha zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100% minimálnej mzdy.

Výška mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu s nedeľu je stanovaná najmenej vo výške ako ju upravuje § 122a, § 122b ZP, v nadväznosti na aktuálne platný zákon o minimálnej mzde pri 37,5 hod. pracovnom čase.

f) mzdové zvýhodnenie za prácu v poobednej zmene

Za prácu v poobednej zmene v rámci určeného pracovného času, alebo na príkaz nadriadeného zamestnanca, prislúcha zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 0,11 € za hodinu.

2. Všetky druhy mzdových zvýhodnení sú poskytované v súbehu. Ak zamestnanec vykonáva prácu v niekoľkých režimoch podľa ods. 1 písm. a) až f) tohto článku, patria jednotlivé zvýhodnenia nezávisle na sebe.
3. V PKZ môžu byť dohodnuté iné mzdové zvýhodnenia zamestnancov a výška mzdových zvýhodnení nad rámec dohodnutý v tejto KZVS.

Článok 36

Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť

1. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti nariadenej alebo dohodnutej na pracovisku v zmysle § 96 ods. 2 ZP patrí zamestnancovi mzda vo výške 10% jeho základnej zložky mzdy, t.j. jeho tarifnej mzdy v bežných pracovných dňoch a mzda vo výške 20% jeho základnej zložky mzdy, t.j. jeho tarifnej mzdy v dňoch pracovného pokoja.
2. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nariadenú alebo dohodnutú so zamestnancom mimo pracoviska v zmysle § 96 ods. 4 ZP mu prináleží náhrada patrí zamestnancovi náhrada podľa § 96, ods. 5 ZP. Výška náhrady za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska je stanovaná najmenej vo výške ako ju upravuje § 96, odst. (5) ZP, v nadväznosti na aktuálne platný zákon o minimálnej mzde pri 37,5 hod. pracovnom čase.
3. Ak dôjde k výkonu práce, na ktorú bola pracovná pohotovosť nariadená alebo dohodnutá, ide o aktívnu časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas. V takom prípade má zamestnanec za dobu práce nárok na mzdu a mzdové zvýhodnenie, nie však na náhradu za pracovnú pohotovosť.
4. V prípade potreby výkonu práce v čase pracovnej pohotovosti mimo pracoviska zamestnávateľ zabezpečí dopravu na pracovisko a späť po ukončení práce. Doba dopravy sa zaratúva do doby trvania pracovnej pohotovosti v zmysle ods. 2 tohto článku.
5. Ďalšie podmienky realizácie pracovnej pohotovosti môžu byť dohodnuté v PKZ.

Článok 37 **Mzda pri výkone inej práce**

1. Zamestnancovi prináleží v súlade s § 125 ZP doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením, ak je preradený na inú prácu pri ktorej dosahuje nižšiu mzdu, z nasledovných dôvodov:
 - a. ohrozenia chorobou z povolania,
 - b. karanténneho opatrenia,
 - c. odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie ich bezprostredných následkov.
 - d. nevyhnutých prevádzkových potrieb zamestnávateľa,
 - e. prerušenia práce v dôsledku nepriaznivých poveternostných vplyvov,
2. Doplatok prináleží zamestnancovi po celú dobu preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.
3. Preradiť zamestnanca na inú prácu z dôvodov uvedených v ods. 1), písm. d) a e) možno len s jeho súhlasom.

Článok 38 **Iné formy odmeňovania**

Iné formy odmeňovania môžu byť dohodnuté v PKZ.

ČASŤ VI. STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV

Článok 39 Stravovanie

1. Zamestnávateľa zabezpečia stravovanie (§ 152 ZP) pre všetkých zamestnancov, ktorí o stravovanie prejavia záujem vo vlastných zariadeniach, formou dodávky stravy, prípadne zmluvne u cudzích právnických a fyzických osôb oprávnených poskytovať stravovacie služby.
2. Zamestnanec má nárok na jedno teplé hlavné jedlo, vrátane vhodného nápoja denne za podmienky, že v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako 4 hodiny.
3. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja. Podrobnosti budú upravené v PKZ.
4. V spoločnosti Metsä Tissue Slovakia, s.r.o. Žilina, ak pracovná zmena trvá viac ako 12 hodín, zamestnávateľ zabezpečí poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja.
5. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie vo výške najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Príspevok podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok zo sociálneho fondu.
6. Ak neposkytujú zamestnávateľa stravovanie vo vlastnom zariadení, alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, poskytnú zamestnancom stravovacie poukážky v sume dohodnutej v PKZ.
7. Zamestnávateľ zabezpečí pitný režim v prevádzkach v zmysle ZP.
8. V PKZ budú konkretizované aj finančné podmienky, za ktorých sa stravovanie umožní.

Článok 40 Sociálny fond

1. Zamestnávateľa povinne tvoria sociálny fond na financovanie potrieb zamestnancov v sociálnej oblasti. Prostriedky fondu vedú na osobitnom účte (zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov).
2. Pravidlá pre tvorbu a použitie sociálneho fondu vrátane rozpočtu budú upravené v PKZ.

3. V zásadách pre použitie sociálneho fondu obsiahnutých v PKZ bude vymedzený aj konkrétny okruh príjemcov zo sociálneho fondu. Nad rámec zamestnancov ním môžu byť aj rodinní príslušníci zamestnanca (manžel, manželka, nezaopatrené deti) a bývalí zamestnanci – poberatelia starobného, alebo invalidného dôchodku, ktorí boli v pracovnom pomere k zamestnávateľovi ku dňu odchodu do dôchodku.

Článok 41

Doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávatelia umožnia zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodcovskom sporení (ďalej len „DDS“). Zamestnávatelia tohto sa zaväzujú prerokovať s odborovou organizáciou zamestnávateľskú zmluvu pred jej uzavretím s doplnkovou dôchodcovskou spoločnosťou, alebo jej zmenou a premietnuť do nej záväzky, dohodnuté v tejto zmluve a v PKZ.
2. Zamestnávatelia informujú polročne príslušný odborový orgán o počte zamestnancov, ktorí uzatvorili s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou zamestnanecké zmluvy. Pri zabezpečovaní účasti zamestnancov na DDS budú postupovať vo vzájomnej spolupráci.
3. Zamestnávatelia poskytujú zamestnancom, ktorí prejavia záujem, príspevok na DDS vo výške dohodnutej v PKZ, najmenej však 5,- € mesačne.
4. Ak poistenec vykonáva práce, ktoré sú zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia podľa § 31 zákona č.355/2007 Z. z.. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia o zmene a doplnení niektorých zákonov, do kategórie 3 alebo 4, zamestnávatelia sú povinní platiť príspevok na DDS vo výške dohodnutej v PKZ.
5. Zamestnávatelia sa zaväzujú doplatiť príspevky za čas prerušenia účasti poistenca na doplnkovom dôchodkovom sporení, ak sa tak rozhodne zamestnanec, ak prerušenie bolo z dôvodu dlhodobej práceneschopnosti, spôsobenej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania, ktoré zamestnanec nezavinil

Článok 42

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Výška náhrady príjmu v prvých 10 dňoch dočasnej pracovnej neschopnosti v prípade, ak táto trvá najmenej 10 dní môže byť upravená v PKZ.

ČASŤ VII. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Článok 43 Právo odborov na vykonávanie kontroly

Zamestnávateľ bude rešpektovať právo odborových orgánov na vykonávanie odborovej kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vytvorí podmienky na jej dôsledný výkon (§ 149 ZP a § 29 zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov).

Článok 44 Opatrenia na zaistenie BOZP

1. Zamestnávateľ je povinný vykonávať opatrenia potrebné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
2. Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom bezplatne osobné ochranné pracovné prostriedky v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z.z. a na základe vypracovaného zoznamu pre poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov v prípade, že nie je možné technickými prostriedkami odstrániť ohrozenie zamestnanca. Zoznam bude vypracovaný na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia.
3. Zamestnanec je povinný používať všetky pridelené OOPP počas trvania rizika a udržiavať ich vo funkčnom stave. V prípade poškodenia alebo znefunkčnenia niektorého prideleného OOPP túto skutočnosť okamžite nahlási svojmu najbližšiemu nadriadenému za účelom ich opravy alebo výmeny.
4. Zamestnávateľ zabezpečí, aby súčasťou projektov, konštrukčných diel a pracovných postupov boli informácie o ich bezpečnom umiestnení, napojení (inštalácii), používaní, kontrole, údržbe a oprave.
5. Zamestnávateľ bude oznamovať príslušným orgánom vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce, havárií, zisťovať a odstraňovať príčiny ich vzniku, viesť ich evidenciu a vykonávať registráciu.
6. Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietol vykonať prácu, prerušil prácu alebo opustil pracovisko, aby odišiel do bezpečia, ak sa dôvodne domnieval, že je bezprostredne a vážne ohrozený život alebo zdravie jeho alebo iných osôb.
7. Zamestnávateľ bude vykonávať najmenej raz za rok previerku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach

zamestnávateľa, u ktorého je ustanovený zástupca zamestnancov. Previerku bude pripravovať a vykonávať v spolupráci s príslušným odborovým orgánom, so zástupcom zamestnancov a za jeho účasti. Rozsah a obsah previerky bude zadefinovaný v PKZ.

8. Zamestnávateľ určuje postup pre prípad poškodenia zdravia vrátane organizácie prvej pomoci a oboznamuje s ním zamestnancov. Na tento účel vybavuje pracoviská prostriedkami prvej pomoci, určuje odborne spôsobilé osoby, školí zamestnancov na vykonávanie záchranných prác a na poskytovanie prvej pomoci.
9. Otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré nie sú upravené zákonmi alebo inými všeobecne záväznými predpismi, upraví zamestnávateľ vnútropodnikovými predpismi.
10. Zamestnávateľ bude znášať všetky oprávnené náklady spojené so zabezpečením starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci v súlade s platnými právnymi predpismi týkajúcimi sa oblasti BOZP.
11. Zamestnávateľ sprístupní na svojich pracoviskách na obvyklom a voľne prístupnom mieste zoznam zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci s uvedením pracoviska na ktorom pracujú.

Článok 45 **Rekondičné pobyty**

1. Zamestnávateľ je povinný v záujme predchádzania chorôb z povolania zabezpečovať rekondičný pobyt zamestnancovi, ktorý vykonáva vybrané povolanie. Rekondičný pobyt je aj rehabilitácia v súvislosti s prácou, ktorú zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi priebežne počas výkonu práce.
2. Na účel poskytovania rekondičného pobytu je vybraným povolaním povolanie, v ktorom sa vykonáva práca zaradená orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej alebo štvrtej kategórie a rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia.
3. Náklady na rekondičný pobyt je povinný uhrádzať zamestnávateľ v zmysle § 11 ods. 17 zákona č. 124/ 2006 o BOZP v znení neskorších predpisov.

ČASŤ VIII. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 46 Zmeny a dodatky Zmluvy

Obidve zmluvné strany sú oprávnené písomne predkladať druhej strane návrhy na zmeny tejto zmluvy, alebo predkladať návrhy dodatkov k tejto zmluve a zaväzujú sa o nich s predkladateľom návrhov rokovať. Druhá strana je povinná reagovať písomne najneskôr do 30 dní od doručenia návrhu.

Zmluvné strany môžu každoročne prerokovať podmienky súvisiace so mzdovými nárokmi zamestnancov.

Článok 47 Začatie rokovaní o ďalšej Zmluve

Zmluvné strany sú povinné začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzavretej kolektívnej zmluvy. Ktorákoľvek zo zmluvných strán tejto Zmluvy môže navrhnúť vyjednávanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Povinnosť druhej strany vyjednávať vzniká vtedy, keď došlo ku zmene právnych predpisov platných v čase uzatvárania Zmluvy.

Článok 48 Výklad Zmluvy

1. V sporných prípadoch robí výklad tejto KZVS komisia pre tento účel zriadená s paritným zastúpením oboch zmluvných strán.
2. Spory vzniknuté z neplnenia tejto zmluvy sa budú prednostne riešiť v komisii zloženej paritne zo zástupcov OZ DLV a ZCPP SR a to do 30 dní od vzniku, resp. od uplatnenia požiadavky na riešenie sporu.

Článok 49 Registrácia Zmluvy

ZCPP SR doručí túto Zmluvu do 30 dní odo dňa platnosti Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR na uloženie. Rovnako tak aj prípadné zmeny (dodatky) a rozhodnutia rozhodcov.

Článok 50
Platnosť a účinnosť Zmluvy

1. Táto Zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zástupcov zmluvných strán.
2. Účinná je od 01.01.2023 pre členské zamestnávateľské organizácie uvedené v zozname členov ZCPP SR.
3. Účinnosť tejto Zmluvy končí pre všetky zamestnávateľské organizácie uvedené v zozname členov ZCPP SR dňom 31.12.2026.

V dňa

Podpisová časť

Ing. Miroslav V a j s
prezident ZCPP SR




.....

JUDr. Vlasta S z a b o v á, PhD.
predseda OZ DLV



.....

Ing. Ján K r a s u ľ a
predseda Výkonnej rady CPS OZ DLV



.....

Príloha č. 1
ZOZNAM ČLENSKÝCH ORGANIZÁCIÍ ZCPP SR
pre ktoré je záväzná táto KZ vyššieho stupňa.

MONDI SCP a. s., Ružomberok

IČO: 31 637 051

Tatranská 3, 034 17 Ružomberok

SK NACE 17 000

Sektor C PRIEMYSELNÁ VÝROBA, 17 výroba papiera a papierových výrobkov

METSÄ TISSUE SLOVAKIA , s.r.o. Žilina

IČO: 36 381 306

Celulóžka 3403, 011 61 Žilina

SK NACE 17 200

BUKOCEL a. s., Hencovce

IČO: 36 445 461

Hencovská 2073, 093 02 Hencovce

SK NACE 17 110

SHP Harmanec, a. s., Harmanec

IČO: 00 153 052

096 03 Harmanec

SK NACE 17 220

SHP Slavošovce, a. s., Slavošovce

IČO: 36 200 166

049 36 Slavošovce

SK NACE 17 220

Výskumný ústav papiera a celulózy a. s., Bratislava

IČO: 31 380 051

Dúbravská cesta 4 841 04 Bratislava

SK NACE 72 190

