

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre odvetvie drevospracujúceho priemyslu na Slovensku na rok 2024

uzatvorená medzi

Zväzom spracovateľov dreva Slovenskej republiky

a

Odborovým zväzom DREVO, LESY, VODA

O B S A H		Strana
Časť I.	Všeobecné ustanovenia	4
Článok 1	Základné ustanovenie	4
Článok 2	Predmet Zmluvy	4
Článok 3	Vzťah Zmluvy a podnikových kolektívnych zmlúv	5
Článok 4	Záväznosť zmluvy	5
Časť II.	Vzťahy medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami	5
Článok 5	Uznanie práv odborovej organizácie a záväzky zmluvných strán	5
Článok 6	Vzájomná informovanosť	6
Článok 7	Prerokovanie	7
Článok 8	Spolurozhodovanie	7
Článok 9	Kontrolná činnosť	8
Článok 10	Podmienky pre činnosť odborových organizácií	8
Článok 11	Zrážanie odborových príspevkov	9
Článok 12	Uvoľňovanie odborových funkcionárov	9
Časť III.	Pracovnoprávne vzťahy	10
Článok 13	Pracovná zmluva	10
Článok 14	Oboznamovanie zamestnanca	10
Článok 15	Pracovný čas	10
Článok 16	Dovolenka za kalendárny rok	10
Článok 17	Dodatková dovolenka	11
Článok 18	Prekážky v práci na strane zamestnávateľa	11
Článok 19	Prekážky v práci na strane zamestnanca	12
Článok 20	Čas na zotavenie (sick day)	12
Článok 21	Práca z domu (home office)	13
Článok 22	Pracovná pohotovosť	13
Článok 23	Práca nadčas	14
Článok 24	Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne	14
Článok 25	Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v období celého kalendárneho roka	15
Časť IV.	Zamestnanosť	16
Článok 26	Organizačné zmeny	16
Článok 27	Postup pri prepúšťaní zamestnancov	16
Článok 28	Postup pri prijímaní prepustených zamestnancov	16
Článok 29	Odstupné	17
Článok 30	Odchodné	17
Článok 31	Rekvalifikácia zamestnancov	18
Časť V.	Mzdy	18
Článok 32	Odmeňovanie zamestnancov	18
Článok 33	Mzdový vývoj	18
Článok 34	Mzdové formy	18
Článok 35	Katalóg prác	19
Článok 36	Stupnica minimálnych mzdových taríf	19
Článok 37	Mzdové zvýhodnenia a kompenzácie	20

Článok 38	Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť	21
Článok 39	Mzda pri výkone inej práce	21
Článok 40	Iné formy odmeňovania	22
Časť VI.	Starostlivosť o zamestnancov	22
Článok 41	Stravovanie	22
Článok 42	Sociálny fond	23
Článok 43	Doplňkové dôchodkové sporenie	24
Článok 44	Odškodnenie nad rámec zákona	25
Článok 45	Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti	25
Časť VII.	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	26
Článok 46	Právo odborov na vykonávanie kontroly	26
Článok 47	Opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	26
Článok 48	Uvoľňovanie a ochrana zástupcov zamestnancov	28
Článok 49	Rekondičné pobyty	28
Časť VIII.	Záverečné ustanovenia	29
Článok 50	Povinnosti pri zmene zamestnávateľa	29
Článok 51	Zmeny a dodatky Zmluvy	29
Článok 52	Začatie rokovaní o ďalšej Zmluve	29
Článok 53	Oboznamovanie s obsahom Zmluvy	29
Článok 54	Výklad Zmluvy	30
Článok 55	Registrácia Zmluvy	30
Článok 56	Platnosť a účinnosť Zmluvy	30

Príloha č. 1 - Zoznam členov Zväzu spracovateľov dreva Slovenskej republiky, na ktorých sa Zmluva vzťahuje v zmysle o kolektívnom vyjednávaní

Zmluvné strany

Názov: Odborový zväz DREVO, LESY, VODA
Sídlo: Osadná 6, 831 03 Bratislava
IČO: 00177831
v zastúpení: JUDr. Vlasta Szabová, PhD. – predsedníčka

a

Názov: Zväz spracovateľov dreva Slovenskej republiky
Sídlo: T. G. Masaryka 8024/24, 960 53 Zvolen
IČO: 35647396
v zastúpení: PhDr. Peter Zemaník – prezident

ČASŤ I.

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Základné ustanovenia

1. Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (ďalej len „Zmluva“) uzatvárajú zmluvné strany s cieľom upraviť pracovné podmienky a mzdové, podmienky zamestnávania zamestnancov v odvetví drevospracujúceho priemyslu, 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.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú aktívne spolupracovať pri rozšírení tejto Zmluvy na zamestnávateľov, ktorí nie sú členmi Zväzu spracovateľov dreva Slovenskej republiky (ďalej len „ZSD SR“) a pôsobia v nich členské organizácie Odborového zväzu drevo, lesy, voda (ďalej len „OZ DLV“) s cieľom zjednotenia nárokov zamestnancov a vzájomných vzťahov zamestnávateľov, zamestnancov a odborových organizácií vymedzených touto Zmluvou v odvetví drevospracujúceho priemyslu. V záujme naplnenia tohto cieľa členské organizácie OZ DLV budú podporovať vstup zamestnávateľov do ZSD SR.

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 len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“) a tejto Zmluvy.

Článok 3

Vzťah Zmluvy a podnikových kolektívnych zmlúv

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

Článok 4

Záväznosť Zmluvy

1. Táto Zmluva je záväzná pre zmluvné strany a ďalšie subjekty uvedené v § 5 ods. 2 zákona o kolektívnom vyjednávaní. Zmluva sa vzťahuje na zamestnávateľov, ktorí požiadajú o prístup k Zmluve a zmluvné strany vyslovia s prístupím súhlas.
2. Zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľských subjektov a zamestnávateľské subjekty uvedené v Prílohe č. 1 a to aj v prípade ukončenia členstva zamestnávateľskej organizácie v ZSD SR.
3. Označenie odvetví podľa § 4 ods. 3 zákona o kolektívnom vyjednávaní, pre ktoré sa Zmluva uzatvára, vyjadrené kódom štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE), je nasledovné:
 - 16** Spracovanie dreva a výroba výrobkov z dreva a korku okrem nábytku;
výroba predmetov zo slamy a prúteného materiálu
 - 28.49** Výroba ostaných strojov na obrábanie
 - 28.99** Výroba ostatných strojov na špeciálne účely i. n.
 - 31** Výroba nábytku
4. Dňom vzniku členstva v ZSD SR sa táto Zmluva vzťahuje na tie zamestnávateľské subjekty, v ktorých pôsobí členská organizácia OZ DLV.
5. Dňom vzniku členstva základnej organizácie v OZ DLV sa táto Zmluva vzťahuje na tie zamestnávateľské subjekty, ktoré sú členmi ZSD SR.

ČASŤ II.

VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI A ODBOROVÝMI ORGANIZÁCIAMI

Článok 5

Uznanie práv odborovej organizácie a záväzky zmluvných strán

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

Článok 6

Vzájomná informovanosť

1. Zmluvné strany sa budú vzájomne informovať:
 - a) o závažných skutočnostiach súvisiacich s plnením tejto Zmluvy,
 - b) vývoji a zmenách v členských organizáciach svojich zväzov,
 - c) o stanoviskách k pripravovaným právnym predpisom, resp. koncepčným zámerom rozvoja odvetvia lesného hospodárstva, a s tým súvisiacimi otázkami týkajúcimi sa zamestnancov tohto odvetvia, pričom informovaním sa rozumie písomné odovzdanie informácií alebo podkladov druhej zmluvnej strane s uvedením dôvodov predloženia, dátumu, mena a funkcie predkladateľa.
2. Zamestnávateľ je povinný písomne informovať odborový orgán v zmysle ustanovení ZP, a to najmä, nie však výlučne:
 - a) o platobnej neschopnosti do desať dní od jej vzniku,
 - b) o prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac pred uvažovaným dátumom prechodu,
 - c) o dohodnutých nových pracovných pomeroch v lehotách, ktoré s nimi dohodol v PKZ,
 - d) o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas,
 - e) o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci,
 - f) pravidelne jeden krát ročne o stave a vývoji bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
3. V PKZ sa dohodne spôsob informovania zamestnancov o činnosti príslušnej základnej organizácie OZ DLV a o činnosti zamestnávateľa.
4. Ďalšie podrobnosti o spôsobe, termínoch a iných okruhoch informácií podľa konkrétnych podmienok budú dohodnuté v PKZ.
5. Zamestnávateľia sú povinní informovať o záveroch kolektívneho vyjednávanía zamestnancov zamestnávateľa a to do 15 kalendárnych dní odo dňa podpísania PKZ na príslušné obdobie.
6. 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 budú dojednaná v PKZ.

Článok 7 Prerokovanie

1. Zamestnávateľ vopred, najmenej však 1 mesiac pred nadobudnutím účinnosti opatrenia, prerokuje s príslušným odborovým orgánom okruhy otázok podľa § 237 ZP a ostatných ustanovení ZP. Skončenie pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný prerokovať v zmysle ustanovenia § 74 ZP.
2. Nad rámec odseku 1 tohto článku zamestnávateľa prerokujú s príslušným odborovým orgánom:
 - a) zásadné otázky rozvoja zamestnávateľskej organizácie a jej perspektívy, najmä zmeny týkajúce sa transformácie majetku organizácií,
 - b) pravidelné polročné hospodárske výsledky zamestnávateľskej organizácie, vývoj v počte zamestnancov a čerpaní mzdových prostriedkov,
 - c) výsledky odborovej kontroly v zmysle článku 9 tejto Zmluvy.
 - d) Účinné novely ZP a to najneskôr do 30 dní po nadobudnutí účinnosti novelizácie predpisu.

Ďalšie okruhy otázok budú podľa konkrétnej potreby dojednané v PKZ.

3. Prerokovaním podľa tejto Zmluvy sa rozumie:
 - a) účelové stretnutie zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu k predmetnej veci,
 - b) účasť kompetentného zástupcu zamestnávateľa na rokovaní príslušného odborového orgánu k predmetnej veci,
 - c) účasť príslušného odborového orgánu na rokovaní v prípade, že je prerokovávaná vec predmetom záujmu odborového orgánu,
 - d) predloženie písomného materiálu na rokovanie príslušného odborového orgánu k predmetnej veci so žiadosťou o jeho písomné stanovisko.

Pri forme prerokovania podľa bodov a. až c. tohto odseku sa stanoviská partnerov k predmetnej veci zaznamenajú v zápise o prerokovaní. Zápis o prerokovaní musí obsahovať najmä ale nie výlučne stanoviská zmluvných strán k prerokovaným bodom.

Článok 8 Spolurozhodovanie

1. Zamestnávateľa budú v lehotách dohodnutých v PKZ predkladať príslušnému odborovému orgánu všetky dokumenty a návrhy opatrení, pre ktorých platnosť je požadovaný predchádzajúci súhlas odborového orgánu (spolurozhodovanie, dohoda), a to konkrétne:

- a) výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, pokiaľ sa týka člena odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom v čase jeho funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení,
 - b) vydanie pracovného poriadku,
 - c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
 - d) začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien,
 - e) rozdelenie pracovného času tej istej zmeny na dve časti,
 - f) predĺženie prestávky na odpočinok a jedenie,
 - g) určenie plánu dovoleniek a hromadné čerpanie dovolenky,
 - h) zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce,
 - i) pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon funkcie v odborovom orgáne,
 - j) čerpanie sociálneho fondu,
 - k) zavedenie pružného pracovného času, ak sa nezavádza kolektívnou zmluvou,
 - l) určenie vybraných povolání, ktorým je zamestnávateľ povinný zabezpečovať rekondičné pobyty.
2. Ďalšie okruhy otázok spolurozhodovania budú 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 a výsledky prerokuje s príslušným odborovým orgánom.
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

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. Bližšia špecifikácia podmienok pre činnosť odborových organizácií bude dohodnutá v PKZ.

Článok 11 **Zrážanie odborových príspevkov**

Zamestnávateľa zabezpečia bezplatné zrážanie odborových príspevkov vo výške 1 % z čistej mzdy mesačne, najviac však do výšky 17,00 EUR mesačne na základe dohôd o zrážkach zo mzdy v zmysle § 131 ods. 3 ZP, ktoré budú uzatvorené s jednotlivými zamestnancami a vopred predložené zamestnávateľovi. Prevod týchto prostriedkov na účet odborovej organizácie sa uskutoční v termíne výplat miezd.

Článok 12 **Uvoľňovanie odborových funkcionárov**

1. Dlhodobé uvoľnenie odborových funkcionárov na výkon volenej funkcie sa riadi § 136 ods. 2 a 3 ZP. V prípade dlhodobého uvoľnenia zamestnanca na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u zamestnávateľa sa v zmysle § 136 ods. 3 ZP dohodnú podmienky uvoľnenia a odmeňovania v PKZ, pričom zamestnávateľ poskytuje náhradu mzdy a hradí poistné na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie, dôchodkové zabezpečenie a príspevkov do fondu zamestnanosti, bez nároku na ich refundáciu od odborovej organizácie.
2. Krátkodobo uvoľneným funkcionárom poskytnú zamestnávateľa v súlade s § 136 ZP pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške jeho priemerného zárobku v nevyhnutne potrebnom rozsahu, na výkon odborovej činnosti, ktorú nemožno vykonávať mimo pracovného času, pričom nebudú od odborovej organizácie požadovať refundáciu náhrady mzdy za podmienky, že zamestnávateľovi bude termín konania odborovej akcie písomne oznámený najneskôr tri kalendárne dni vopred a následne bude účasť zamestnávateľovi preukázaná príslušným potvrdením. Za výkon odborovej činnosti v súvislosti s účasťou na odborových akciách sa považuje:
 - a) účasť na rokovaní orgánov OZ DLV,
 - b) účasť na školeniach usporiadaných OZ DLV,
 - c) účasť na kolektívnom vyjednávaní kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a PKZ,
 - d) účasť na rokovaní, do ktorých bol funkcionár odborov delegovaný OZ DLV, resp. základnou organizáciou OZ DLV,
3. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v zmysle § 240 ods. 3 ZP. V prípade, ak si zamestnávateľ a člen odborového orgánu nedohodnú podmienky poskytnutia pracovného voľna s náhradou mzdy na dohodnutý čas, zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť členovi odborového orgánu peňažnú náhradu za nevyčerpané pracovné voľno podľa 1 a 2 vety ustanovenia § 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.
2. Zamestnávateľia uzatvoria pracovnú zmluvu písomne v zákonom stanovenom rozsahu najneskôr v deň nástupu zamestnanca do zamestnania.

Článok 14

Oboznamovanie zamestnanca

1. V deň nástupu zamestnanca do zamestnania:
 - a. oboznámi ho zamestnávateľ s právnymi a vnútornými organizačnými predpismi, ktoré sa dotýkajú jeho pracovného zaradenia (§ 47 ods. 2 ZP),
 - b. zamestnávateľ je povinný vytvoriť priestor pre zástupcu odborov na pracovisku, aby novoprijatého zamestnanca oboznámil s podnikovou kolektívnou zmluvou, kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa a s pôsobením odborovej organizácie na pracovisku.

Článok 15

Pracovný čas

1. U zamestnávateľov je zavedený pre všetkých zamestnancov maximálne 40 hodinový týždenný pracovný čas bez zníženia mzdy.
2. Pri zmenách presahujúcich 10,5 hodín poskytne zamestnávateľ zamestnancovi ďalších 15 minút prestávky v práci na jedlo a oddych. 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

1. Základná výmera dovolenky pre všetkých zamestnancov je určená v zmysle § 103 ods. 1 a 2 ZP.
2. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi v odôvodnených prípadoch po predchádzajúcom súhlase vedúceho čerpať aj pol dňa dovolenky.

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 1/12 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**

1. Ak nemá zamestnávateľ možnosť preradiť zamestnanca na inú prácu v dôsledku:
 - a) ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu v dôsledku prevoja a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
 - b) prerušenia práce v dôsledku poveternostných vplyvov, prináleží mu náhrada mzdy vo výške najmenej 50 % priemerného zárobku,
 - c) inej prekážky v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré nemôže zamestnancovi pridelovať prácu (podľa § 142 ods. 4 ZP) patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume najmenej 60 % jeho priemerného zárobku.

V PKZ je možné dohodnúť aj priaznivejšie podmienky náhrady mzdy uvedenej v tomto odseku.

2. Ak dôjde k potrebe využitia prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 4 ZP, uzatvorí zamestnávateľ s odborovou organizáciou dohodu, v ktorej presne vymedzí:
 - a) vážnu prevádzkovú príčinu, pre ktorú nemôže prechodne pridelovať zamestnancom prácu podľa pracovnej zmluvy,
 - b) percentuálnu výšku náhrady mzdy zamestnancovi počas trvania prekážky v práci,
 - c) dobu trvania prekážky v práci,
 - d) zoznam zamestnancov, ktorých toto rozhodnutie postihne.
3. Pokiaľ by v čase prekážky v práci podľa predchádzajúceho odseku došlo k rozhodnutiu o organizačnej zmene podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP a naďalej by zamestnávateľ nemohol pridelovať zamestnancom prácu, patrí tým, u ktorých dôjde k uvoľneniu od začiatku plynutia výpovednej doby náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.

Článok 19

Prekážky v práci na strane zamestnanca

1. Poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy zamestnancovi pri sprevádzaní dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia na ošetrovanie alebo vyšetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie sa riadi zákonným ustanovením v zmysle § 141 ods. 2 písm c) ZP. Iné prípady poskytnutia pracovného voľna s náhradou mzdy môže zamestnávateľ upraviť v PKZ.
2. Ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovný čas.
3. Osamelému zamestnancovi a osamelej zamestnankyni (v prípade zamestnávania oboch rodičov, len jednému) starajúcemu sa o dieťa mladšie ako 6 rokov a zamestnancovi alebo zamestnankyni (v prípade zamestnávania oboch rodičov, len jednému), ktorí prevzali do trvalej starostlivosti nahrádzajúcej rodičovskú starostlivosť takéto dieťa, ktoré mu bolo zverené rozhodnutím príslušného orgánu, poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec ustanovení § 141 ZP v rozsahu 1 deň za 2 kalendárne mesiace za podmienky odpracovania minimálne 20 dní v období 2 predchádzajúcich mesiacov (bez možnosti kumulácie).
4. Pracovné voľno bez náhrady mzdy môže zamestnávateľ poskytnúť na žiadosť zamestnanca na riešenie vážnych rodinných a osobných problémov v nevyhnutnom rozsahu, po vyčerpaní dovolenky.

Článok 20

Čas na zotavenie (sick day)

1. Zamestnávateľ môže so zástupcami zamestnancov dohodnúť v PKZ čas na zotavenie (sick day) ako pracovné voľno z iných dôvodov ako sú osobné prekážky v práci podľa ZP s náhradou mzdy v trvaní troch pracovných dní počas kalendárneho roka.
2. Zamestnanec je povinný o čerpaní času na zotavenie (sick day) informovať svojho priameho nadriadeného najneskôr v deň jeho čerpania v čase pred začiatkom pracovného času.
3. Evidenciu čerpania času na zotavenie zamestnanca (sick day) vedie priamy nadriadený zamestnanec.
4. Za nevyčerpaný čas na zotavenie (sick day) počas kalendárneho roka nepatrí zamestnancovi náhrada príjmu.
5. Nevyčerpaný čas na zotavenie (sick day) počas kalendárneho roka sa zamestnancovi neprenáša do ďalšieho kalendárneho roka.

Článok 21

Práca z domu (home office)

1. Ak to povaha práce umožňuje, môže zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov dohodnúť v PKZ v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti prácu z domu (home office).
2. Dohoda o práci z domu (home office) musí byť uskutočnená písomne. V dohode o práci z domu (home office) musí byť uvedené miesto výkonu práce z domu, pracovný čas a pracovné podmienky výkonu práce z domu. Pracovný čas nesmie byť vyšší ako ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca.
3. Miesto, čas a podmienky na výkon práce z domu (home office) dohaduje zamestnanec s priamym nadriadeným zamestnancom.
4. Počas vymedzeného pracovného času v dohode o práci z domu (home office) je zamestnanec povinný byť zamestnávateľovi k dispozícii. Zamestnanec má nárok na obednú prestávku v súlade so ZP.
5. Zamestnanec pri výkone práce z domu vykonáva počas pracovného času pracovné úlohy uložené priamym nadriadeným prostredníctvom elektronickej komunikácie alebo telefonicky. O vykonaných pracovných úlohách a ich časovom rozmedzí si zamestnanec vedie evidenciu, ktorú v pravidelných intervaloch predkladá priamemu nadriadenému zamestnancovi.
6. Na výkon práce z domu zamestnanec využíva technické a programové prostriedky poskytnuté zamestnávateľom alebo vlastné technické a programové prostriedky. Technickými prostriedkami na výkon práce z domu sa považuje najmä osobný počítač alebo notebook, mobilný telefón a internetové pripojenie.
7. Ak zamestnanec využíva technické a programové prostriedky poskytnuté zamestnávateľom, zamestnancovi prináleží náhrada za elektrickú energiu počas pracovného času pri využívaní technických prostriedkov poskytnutých zamestnávateľom.
8. Ak zamestnanec využíva vlastné technické a programové prostriedky, zamestnancovi prináleží náhrada za elektrickú energiu počas pracovného času pri využívaní vlastných technických prostriedkov a náhrada za internetové pripojenie.
9. Náhrada za elektrickú energiu počas pracovného času pri využívaní technických prostriedkov poskytnutých zamestnávateľom a náhrada za elektrickú energiu počas pracovného času pri využívaní vlastných technických prostriedkov spolu s náhradou za internetové pripojenie sa stanoví dohodou medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov.

Článok 22

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. Nad tento rozsah ju môže dohodnúť len po dohode so zamestnancom.
2. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť alebo so zamestnancom dohodnúť v zákonom stanovenom rozsahu pri:
 - a) nepravidelných nakládkových a vykládkových prácach,
 - b) odstraňovaní porúch, havárií a živelných pohrôm,
 - c) prerušení práce z dôvodov nepriaznivých poveternostných vplyvov, ak nebolo možné zamestnanca previesť na inú prácu a je predpoklad, že v priebehu zmeny bude možné pokračovať v práci,
 - d) ďalších vážnych dôvodoch upravených v PKZ.
 3. Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť, ale len dohodnúť:
 - a) s tehotnou ženou,
 - b) so ženou, alebo mužom trvale sa starajúcim o dieťa mladšie ako 3 roky,
 - c) s osamelou ženou alebo osamelým mužom, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov,
 4. Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť a ani dohodnúť:
 - a) so zamestnancom mladším ako 18 rokov,
 - b) so zamestnancom, ktorému bol zo zdravotných dôvodov povolený kratší pracovný čas.

Článok 23 Práca nadčas

1. Prácu nadčas možno nad rámec limitu určeného ZP pri splnení podmienok podľa ustanovenia § 97 ods. 10 ZP so zamestnancom dohodnúť.
2. Bližšie podmienky pre výkon práce nadčas budú dohodnuté v PKZ.
3. Zamestnávateľ nebude nariaďovať ani organizovať prácu nadčas v zdraví škodlivom pracovnom prostredí. Výnimočne možno s týmto zamestnancom dohodnúť prácu nadčas:
 - a. na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu,
 - b. pri naliehavých opravárskych prácach,
 - c. pri mimoriadnych udalostiach a naliehavých prácach, kde hrozí nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo veľké hospodárske škody.
4. Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu práce nadčas v zmysle § 99 ZP.

Článok 24 Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne

1. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne možno uplatniť len v prípadoch, keď povaha práce alebo prevádzkové podmienky nedovoľujú rovnomerne rozvrhnúť pracovný čas a to najmä pre strážnikov, členov závodnej stráže, vnútornej polície, členov požiarnych útvarov, vrátnikov, zamestnancov v kotolniach, pri nakládke a vykládke vagónov, vrátane dopravy s tým súvisiacej, na pracoviskách, kde výkon práce prebieha 24 hodín denne počas 7 dní v týždni

a na odlúčených pracoviskách značne vzdialených od sídla organizácie alebo bydliska zamestnancov.

2. Dodržané musia byť pritom nasledovné podmienky:
 - a) dĺžka jednej zmeny nesmie byť kratšia ako šesť hodín a dlhšia ako desať hodín, okrem výnimiek uvedených ďalej,
 - b) výnimočne možno uplatniť 12 hodinový pracovný čas u strážnikov, členov závodnej stráže a vrátnikov, prípadne ďalšie profesie podľa dojednania v PKZ,
 - c) priemerný týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť v období najviac štyri mesiacov určený týždenný pracovný čas,
 - d) harmonogram nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času určí zamestnávateľ po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu. Tento harmonogram tvorí prílohu PKZ.

Článok 25

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v období celého kalendárneho roka

1. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, najviac na obdobie 12 mesiacov možno uplatniť tam, kde v dôsledku objektívne uznaných vplyvov uvedených v dohode vzniká v priebehu roka rozdielna potreba práce.
2. Dodržané musia byť pritom nasledovné podmienky:
 - a) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času sa uplatňuje buď pre celú organizáciu alebo pre jej jednotlivé organizačné zložky, prípadne úseky,
 - b) zamestnávateľ pred začiatkom obdobia platnosti vypracuje harmonogram nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času a tento vopred dohodne so zamestnancami, pre ktorých sa má uplatňovať,
 - c) harmonogram po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu sa stáva prílohou pracovného poriadku.
3. Pri spracovaní harmonogramu zamestnávateľ dodrží tieto zásady:
 - a) priemerný týždenný pracovný čas v kalendárnom roku musí zodpovedať dĺžke určeného týždenného pracovného času
 - b) dĺžka pracovných zmien nesmie byť kratšia ako 6 hodín a dlhšia ako 10 hodín, s výnimkou závodných požiarnych útvarov a pracovných činností dohodnutých v PKZ, kde dĺžka pracovnej zmeny nesmie prekročiť 16 hodín
 - c) v období s vyššou potrebou práce možno pracovný čas rozvrhnúť:
 - do šiestich dní v týždni,
 - v mimoriadnych prípadoch raz za dva týždne až do sedem dní,
 - v období s nižšou potrebou práce najmenej do štyroch dní v týždni,
 - pri rešpektovaní § 87, 92 a 93 ZP,
 - d) prácou nadčas je práca vykonávaná na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom mimo rámca rozvrhu zmien a nad týždenný pracovný čas rozvrhnutý na príslušný týždeň harmonogramom nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času
 - e) nesmie sa uplatňovať u tehotných žien, žien starajúcich sa trvale o deti do troch rokov veku, mladistvých zamestnancov a tých, u ktorých by bolo

toto rozvrhnutie v rozpore s lekárskeho posudkom o dĺžke ich pracovného času

- f) u osamelých zamestnancov trvale sa starajúcich o dieťa mladšie ako 15 rokov, zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a pracujúcich dôchodcov možno uplatniť nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v období celého kalendárneho roka len po dohode s nimi.

ČASŤ IV. ZAMESTNANOSŤ

Článok 26 Organizačné zmeny

1. V prípade hromadného prepúšťania zamestnávateľa prerokujú s príslušným odborovým orgánom zamýšľané zmeny, organizačné alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov najmenej jeden mesiac pred ich uskutočnením (t. j. daním výpovede zamestnancom). Pri hromadnom prepúšťaní budú zamestnávateľa dodržiavať povinnosti pre nich vyplývajúce z § 73 ZP.
2. Zároveň prerokujú s príslušným odborovým orgánom opatrenia na obmedzenie uvoľnenia, resp. zmiernenie nepriaznivých dôsledkov uvoľňovania pre zamestnancov.

Článok 27 Postup pri prepúšťaní zamestnancov

1. Zamestnávateľa sa zaväzujú, že z dôvodu organizačných zmien podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP neukončia pracovný pomer:
 - a) skôr ako po 12 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 zamestnancami, ktorým do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako päť rokov.

Článok 28 Postup pri prijímaní prepustených pracovníkov

V PKZ je možné dohodnúť postup uprednostnenia bývalých zamestnancov a zamestnancov vo výpovednej lehote pri prijímaní na voľné pracovné miesta.

Článok 29 Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru vyplatí odstupné najmenej v sume uvedenej v § 76 ods.1 ZP.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume uvedenej v § 76 ods. 2 ZP.
3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.
4. Zamestnávateľ môže v súlade s § 76 ods. 7 ZP poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa § 76 ods. 1 a 2 ZP. Bližšie podmienky budú dohodnuté v PKZ.
5. Zvýšenie odstupného pri skončení pracovného pomeru nad rozsah ustanovený v § 76 ods.1, 2 a 3 ZP, môže byť dohodnuté v podnikovej PKZ.

Článok 30 Odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v súlade s § 76a ods. 1 ZP 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 jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v súlade s § 76a ods. 2 ZP pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
3. Zvýšenie odchodného pri skončení pracovného pomeru nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 a 2 ZP, môže byť dohodnuté v podnikovej PKZ.

Článok 31 Rekvalifikácia zamestnancov

1. V súvislosti s vnútornými organizačnými zmenami budú zamestnávateľa hľadať možnosti rekvalifikácie na práce potrebné u zamestnávateľa. Počas rekvalifikácie uhradia zamestnávateľa zamestnancom na nevyhnutnú dobu, ktorá spadá do pracovného času prípadné náklady spojené s rekvalifikáciou. Účasť zamestnanca na rekvalifikácií sa považuje za výkon práce, za ktorý mu prislúcha mzda.
2. Zamestnancom, ktorí so súhlasom zamestnávateľa študujú na stredných a vysokých školách, poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku v rozsahu danom § 140 ZP. Podrobnosti ustanoví príslušná PKZ.

ČASŤ V.

MZDY

Článok 32 Odmeňovanie zamestnancov

1. Zamestnancovi prislúcha za vykonanú prácu mzda. Mzdou sa rozumejú peňažné plnenia alebo plnenia peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancom za prácu.
2. Mzdové podmienky sú súčasťou pracovnej zmluvy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancom dojednanú mzdu najmenej vo výške podľa tejto Zmluvy.
3. Zamestnávateľa môžu s niektorými zamestnancami dohodnúť individuálne zmluvnú mzdu.
4. Okruh funkcií a povolaní, na ktoré sa individuálna zmluvná mzda vzťahuje bude uvedený v príslušnom vnútornom predpise. Súčasne budú dojednané aj ďalšie podmienky pre ich priznávanie.

Článok 33 Mzdový vývoj

Zamestnávateľa zabezpečia rast nominálnych miezd v súlade s ekonomickými možnosťami zamestnávateľa.

Článok 34 Mzdové formy

1. Používané formy mzdy dojednávajú zmluvné strany v PKZ.
2. Súčasťou PKZ budú pravidlá o používaní mzdových foriem a o poskytovaní ostatných zložiek mzdy zamestnancom. V PKZ môžu byť dohodnuté podmienky

poskytovania 13. a 14. mzdy, resp. inej formy zainteresovanosti zamestnancov na hospodárskom výsledku.

Článok 35 **Katalóg prác**

1. Podľa vykonávaného druhu práce budú zamestnanci zaradovaní do tarifných tried. Podkladom pre toto zaradenie bude katalóg pracovných miest príslušného zamestnávateľa.
2. Ak má zamestnanec odborné znalosti, odbornú kvalifikáciu, vzdelanie, skúsenosti a výsledky práce priliehajúce vyššej tarifnej triede, v akej je zaradený, môže byť na návrh nadriadeného zamestnanca zaradený do vyššej tarifnej triedy. Nadriadený zamestnanec môže predkladať návrh o zaradenie zamestnanca do vyššej tarifnej triedy aj niekoľko krát do roka.
3. Návrh o zaradenie zamestnanca do vyššej tarifnej triedy predkladá nadriadený zamestnanec zamestnávateľovi, a to písomnou formou. Zamestnávateľ sa zaväzuje posúdiť predložený návrh do 15 dní a vydať písomné stanovisko. V prípade zamietavého stanoviska zamestnávateľ svoje stanovisko odôvodní.

Článok 36 **Stupnica minimálnych mzdových taríf**

1. Stupnica minimálnych mzdových nárokov pre ustanovený 37,5 hodinový týždenný pracovný čas, v ktorom nie je započítaná prestávka na odpočinok a jedenie:

Tarifná trieda	2023 Sadzba minimálneho mzdového nároku	2024 Sadzba minimálneho mzdového nároku
	€/hod.	€/hod.
1		
2		
3		
4		
5	3,90	4,10
6	4,10	4,31
7	4,50	4,73
8	4,80	5,04
9	5,10	5,36
10	5,50	5,78
11		
12		

2. Zamestnancom podľa zaradenia do tarifných tried patria za vykonanú prácu minimálne mzdové nároky podľa ods. 1 tohto článku.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje valorizovať mzdy navýšením každému zamestnancovi raz ročne. Miera navýšenia a dátum platnosti navýšenia

mzdových nárokov bude dohodnutá do 31.3.2024 a doplnená dodatkom tvoriacim súčasť tejto KZVS a najmenšia hodnota navýšenia mzdového nároku nesmie byť nižšia ako 5%.

Článok 37 **Mzdové zvýhodnenia a kompenzácie**

1. Zamestnancom prislúchajú najmenej tieto mzdové zvýhodnenia:

a) Práca nadčas

Za prácu nadčas prináleží zamestnancom mzda a mzdové zvýhodnenie:

- I. najmenej vo výške 25 % priemerného zárobku, ak je vykonávaná v pracovných dňoch
- II. najmenej vo výške 35 % priemerného zárobku, ak je vykonávaná v noci a v dňoch nepretržitého odpočinku v práci
- III. najmenej vo výške 35 % priemerného zárobku pri vykonávaní rizikových prác.

V PKZ možno dohodnúť jednotné mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas.

b) Práca vo sviatok

Za dobu práce vo sviatok patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100 % priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni patrí vo výške určenej § 122 ods.1 ZP. 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) Sťažený výkon práce

Za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdová kompenzácia najmenej vo výške 20 % minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 124 ZP v € (eurách) za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce.

d) Práca v noci

Za prácu v noci popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie v sume 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, patrí mu mzdové zvýhodnenie v sume 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 (§ 123 ZP).

e) Práca v sobotu a nedeľu

Za prácu v sobotu a v nedeľu v rámci určeného harmonogramu rozvrhu pracovného času podľa Článku 24 a 25 tejto Zmluvy patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu vo výške 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu a za prácu v nedeľu vo výške 100% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. V PKZ môže byť dohodnuté mzdové zvýhodnenie aj za prácu vykonávanú v sobotu a v nedeľu, ktorá pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.

2. V PKZ môžu byť dohodnuté aj ďalšie mzdové zvýhodnenia zamestnancov.
3. Všetky druhy mzdových zvýhodnení sú poskytované v súbehu. V prípade situácie vzniku mzdového zvýhodnenia podľa písmena b. a písmena e. uplatní sa výhodnejší variant. Ak zamestnanec vykonáva práce v niekoľkých režimoch podľa ods. 1. písm. a) až e) tohto článku, patria jednotlivé zvýhodnenia nezávisle na sebe.

Článok 38

Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť

1. V prípade pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi za každú hodinu mzda vo výške:
 - a) pomernej časti jeho tarifnej mzdy, najmenej však vo výške minimálneho mzdového nároku,
 - b) dvojnásobku pomernej časti jeho tarifnej mzdy v dňoch pracovného pokoja.

Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nariadenú alebo dohodnutú so zamestnancom mimo pracoviska v zmysle § 96 ods. 4 a 5 ZP mu prináleží náhrada najmenej 20% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

2. 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.
3. V prípade potreby výkonu práce počas nariadenej alebo dohodnutej pracovnej pohotovosti mimo pracoviska, zamestnávateľ uhradí dopravu na pracovisko a späť po vykonaní práce, vo výške 2. triedy cestovného lístka. Doba dopravy sa započítava do doby trvania pracovnej pohotovosti.

Článok 39

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.
2. Doplatok prináleží zamestnancovi po celú dobu preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.
 3. Zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca aj bez jeho súhlasu na čas nevyhnutnej potreby na inú prácu ako bola dohodnutá, ak je to potrebné na odvrátenie živelnej udalosti alebo inej hroziacej nehody alebo na zmiernenie ich bezprostredných následkov.

Článok 40 **Iné formy odmeňovania**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za vykonanú prácu pri dosiahnutí 50 rokov veku, ako aj pri iných významných pracovných a životných výročiach a pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný, invalidný alebo predčasný starobný dôchodok. Podrobnosti poskytnutia odmeny budú upravené v PKZ.
2. Zamestnávateľ poskytne dochádzkový bonus 50 €/mesiac za odpracované zmeny. Forma krátenia dochádzkového bonusu za OČR, PV bude dohodnutá v PKZ.
3. Iné formy odmeňovania môžu byť dohodnuté v PKZ.

ČASŤ VI. **STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV**

Článok 41 **Stravovanie a sociálne otázky**

1. Zamestnávateľia 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. Stravovanie môže byť zamestnancom umožnené aj počas čerpania dovolenky podľa podmienok dohodnutých v PKZ.
2. Zamestnanec má nárok na jedno teplé hlavné jedlo, vrátane vhodného nápoja denne za podmienky, že v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.
3. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ zabezpečí poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla. Podrobnosti budú upravené v PKZ.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje po prerokovaní so zástupcami zamestnancov upraviť podmienky stravovania v PKZ, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci, ďalej umožní stravovanie zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za

- rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom, a môže rozšíriť okruh stravíkov o starobných, predčasných starobných, resp. invalidných dôchodcov, ktorí pracovali do odchodu na dôchodok v zamestnávateľskom subjekte.
5. V PKZ budú konkretizované aj finančné podmienky, za ktorých sa stravovanie umožní.
 6. Zamestnávateľ poskytne nealkoholické nápoje (pitná voda, minerálka, voda, a pod.) na pracovnú zmenu zamestnancom na pracoviskách s nedostatkom pitnej vody, zodpovedajúcej hygienickej norme.
 7. Zamestnávateľ umožní prednostný odpredaj (v prípade vyradovania) nepotrebného materiálu, výrobkov a dlhodobého hmotného majetku, vlastným zamestnancom, prípadne zapožičanie takýchto výrobkov.
 8. Zamestnávateľia sa zaväzujú vytvárať spolu s príslušnou odborovou organizáciou priaznivé podmienky pre možnosť zabezpečovania rôznych foriem sociálnych benefitov, napr. teambuildingových a rodinných podujatí a pobytov v podobe rodinných dovolení alebo detských táborov.

Článok 42 Sociálny fond

1. Zamestnávateľia 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 a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“)).
2. Pri tvorbe sociálneho fondu zamestnávateľia postupujú takto:
 - a) Povinný prídela vo výške 0,6 % zo základu (§ 3 ods. 1 zákona o sociálnom fonde) vykonajú všetci zamestnávateľia,
 - b) Ďalší povinný prídela vo výške až do 0,4 % zo základu vykonajú zamestnávateľia, ktorí za predchádzajúci rok dosiahli zisk a splnili všetky daňové povinnosti k štátu, obci a VÚC a odvodové povinnosti k zdravotnej poisťovni a Sociálnej poisťovni. Zamestnávateľ, ktorý nesplnil niektorú z uvedených podmienok uvedených v predchádzajúcej vete, tvorí prídela do fondu vo výške 0,6 %,
 - c) Ďalšie zdroje fondu môžu byť poskytnuté na základe dohody v podnikovej kolektívnej zmluve podľa § 4 ods. 2 a 3 zákona o sociálnom fonde.
3. Rozpočet sociálneho fondu a pravidiel pre jeho použitie budú prílohou PKZ.
4. Zamestnávateľia poskytnú zamestnancom zo sociálneho fondu príspevkov na stravovanie v rozsahu a podľa zásad dohodnutých v PKZ.

Článok 43 Doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľa sa zaväzujú, že zabezpečia na základe uzavretých zmlúv doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov, ktorí o to prejavia záujem.
2. Zamestnávateľa budú platiť a odvádzať na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov najmenej 2 % z vymeriavacieho základu zamestnancov, ktorých sa dôchodkové sporenie týka. V PKZ môžu byť dohodnuté podmienky na poskytovanie príspevku zamestnávateľa nad rámec týchto prostriedkov, ktoré budú hradené z nákladov alebo zo zisku.
3. Minimálny príspevok zamestnávateľa za zamestnanca je 6,64 € mesačne. Minimálny príspevok zamestnanca je 4,98 € mesačne.
4. Pomer výšky príspevku zamestnávateľa a zamestnanca bude pre jednotlivé skupiny zamestnancov určený v PKZ pri rešpektovaní nasledovných podmienok:
 - a) pre skupinu zamestnancov, ktorí vykonávajú práce zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do tretej alebo štvrtej kategórie najmenej 2 % z vymeriavacieho základu zamestnancov, ktorých sa dôchodkové sporenie týka. Priaznivejšia výška príspevku môže byť dohodnutá v PKZ
 - b) u ostatných zamestnancov sa ako kritérium pre pomer výšky príspevku zohľadní:
 - i. vek zamestnaca,
 - ii. odpracované roky u zamestnávateľa,
 - iii. iné kritériá.
5. Systém doplnkového dôchodkového sporenia u zamestnávateľov zmluvne upravený umožní minimálne tieto dávky v súlade s platnými dávkovými plánmi, ktoré sú súčasťou zamestnávateľskej zmluvy:
 - a) doplnkový starobný dôchodok,
 - b) doplnkový výsluhový dôchodok.
6. Podmienky nároku na doplnkový výsluhový dôchodok budú upravené v PKZ.
7. Zamestnávateľa budú rešpektovať čakaciu dobu (dobu trvania pracovného pomeru) pre možnosť účasti na doplnkovom dôchodkovom sporení, ktorá je:
 - a) Nulová pre zamestnancov, ktorí majú v čase vzniku doplnkového dôchodkového sporenia so zamestnávateľom dojednaný pracovný pomer na neurčitú dobu,
 - b) trojmesačná pre zamestnancov od uzavretia pracovného pomeru so zamestnávateľom na neurčitú dobu s výnimkou ak sa jedná o rizikové práce zaradené do tretej a štvrtej kategórie, kde táto čakacia doba neplatí.
8. Pri prerušení účasti zamestnanca na doplnkovom dôchodkovom sporení s výnimkou ak sa jedná o rizikové práce zaradené do tretej a štvrtej kategórie, kde prerušenie účasti nie je možné, sa úhrada príspevkov na strane

zamestnanca aj zamestnávateľa pozastavuje. Ak sa však zamestnanec rozhodne za túto dobu príspevky doplatiť, zamestnávateľ môže doplatiť časť alebo celú sumu nezaplatených príspevkov, najmä ak prerušenie platenia bolo spôsobené zo sociálnych alebo zdravotných dôvodov. Konkrétne podmienky budú dohodnuté v PKZ.

9. Zamestnávateľa sa zaväzujú, že prípadné odstúpenie od zamestnávateľskej zmluvy prerokujú s príslušným odborovým orgánom, najmenej jeden mesiac pred jeho oznámením doplnkovej dôchodkovej spoločnosti.

Článok 44

Odškodnenie nad rámec zákona

1. Okrem zákonných nárokov na odškodnenie pracovných úrazov a chorôb z povolania poskytovaných Sociálnou poisťovňou, poskytnú zamestnávateľa aj ďalšie odškodnenie, podľa rozsahu svojej zodpovednosti nasledovne:
 - a. pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania bez jeho zavinenia vyplatia pozostalým minimálne 6 650,00 €.
 - b. pri invalidite zamestnanca v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania bez jeho zavinenia, ktorý má percentuálny pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % a nevykonáva zárobkovú činnosť, obdrží postihnutý minimálne 2 400,00 €.
2. Pri pracovných úrazoch, ku ktorým došlo preukázateľne aj zo spoluviny zamestnanca, sa suma primerane zníži adekvátne miere zavinenia zamestnanca, maximálne do výšky 1/3 súm uvedených v predchádzajúcich odrážkach, resp. sa neprizná, ak poškodený bol pod vplyvom alkoholických nápojov alebo iných omamných látok.
3. Zamestnávateľ vyplatí priznanú čiastku do 30 dní od právoplatných rozhodnutí príslušných štátnych orgánov a po posúdení zamestnávateľa o rozsahu zodpovednosti za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 195 a 196 ZP) a jeho prerokovaní so zástupcami zamestnancov a so zamestnancom (§198 ods. 2 ZP).

Článok 45

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

1. V súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa zmluvné strany dohodli, že výška percentuálnej sadzby za prvé 3 dni dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca sa stanovuje najmenej vo výške 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca. V PKZ je možné percento náhrady zvýšiť.
2. Zamestnávateľa sú povinní zabezpečiť pre zamestnancov posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu na základe výsledkov lekárskeho preventívneho prehliadku vo vzťahu k práci a výsledkov hodnotenia rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia

- a) zamestnanca, ktorý vykonáva práce zaradené do tretej alebo štvrtej kategórie,
 - b) zamestnanca alebo inej fyzickej osoby, ktorých zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis (§ 30 ods. 3 zákona č. 140/2008 Z. z. v znení neskorších predpisov).
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje dohodnúť konkrétne podmienky v PKZ.

ČASŤ VII.

BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Článok 46

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 bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o BOZP“)).

Článok 47

Opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

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 o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“).
2. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby pracoviská, komunikácie, stroje, pracovné prostriedky, materiály, pracovné postupy, výrobné postupy, usporiadanie pracovných miest a organizácia práce neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov a na tento účel bude zabezpečovať potrebnú údržbu a opravy.
3. Zamestnávateľ zabezpečí, aby súčasťou projektov, konštrukčných diel a pracovných postupov boli informácie o ich bezpečnom umiestnení, zostatkových (neodstrániteľných) rizikách, napojení (inštalácii), používaní, kontrole, údržbe a oprave.
4. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory a faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov.
5. Zamestnávateľ v zmysle zákona o BOZP určí zamestnancom bezpečné pracovné postupy a oboznámi ich s existujúcim a predvídateľným nebezpečenstvom a ohrozením, s dopadmi, ktoré môžu spôsobiť ujmu na zdraví a s ochranou pred nimi.
6. Zamestnávateľ určí postup pre prípad poškodenia zdravia vrátane organizácie prvej pomoci a oboznámi s ním zamestnancov. Na tento účel vybaví

- pracoviská prostriedkami prvej pomoci, určí a odborne spôsobilými osobami zabezpečí pravidelné školenie dostatočného počtu zamestnancov na vykonávanie záchranných prác, evakuácie a na poskytnutie prvej pomoci.
7. Zamestnávateľ nebude poverovať zamestnancov prácami na ktoré nemajú zdravotnú a odbornú spôsobilosť podľa osobitných predpisov.
 8. Otázky BOZP, ktoré nie sú upravené zákonom alebo iným všeobecne záväzným predpisom, upraví zamestnávateľ vnútornými pravidlami a pokynmi.
 9. Na základe zoznamu na poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov vypracovaného na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia bude zamestnávateľ bezplatne poskytovať zamestnancom účinné osobné ochranné pracovné prostriedky, pracovný odev a pracovnú obuv a viesť o ich výdaji evidenciu.
 10. Zamestnávateľ je povinný v zmysle § 6 zákona o BOZP zabezpečovať zamestnancom podľa vnútorného predpisu pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života a zdravia a poskytovať umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky potrebné na zabezpečenie telesnej hygieny.
 11. Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 100 zamestnancov, zriadi ako svoj poradný orgán komisiu BOZP, ktorú budú tvoriť zástupcovia zamestnancov a zástupcovia zamestnávateľa, najmä odborníci v danom odbore, pričom nadpolovičnú väčšinu budú tvoriť zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť.
 12. Zamestnávateľ sprístupní na svojich pracoviskách na obvyklom a voľne prístupnom mieste zoznam zástupcov zamestnancov pre BOZP spolu s uvedením pracoviska, na ktorom pracujú.
 13. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť primeraný zdravotný dohľad pre všetkých zamestnancov pracovnou zdravotnou službou.
 14. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a na základe tohto posúdenia zabezpečiť vypracovanie písomného posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou; zamestnávateľ zabezpečí posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika.
 15. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika zástupcom zamestnancov.

Článok 48

Uvoľňovanie a ochrana zástupcov zamestnancov

1. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon funkcie člena príslušného odborového orgánu, alebo na účasť na vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu a zamestnávateľ, ak

- tieto činnosti nemožno vykonať mimo pracovného času, a ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť členom odborov nad rámec ZP pracovné voľno s náhradou mzdy tri dni v priebehu účinnosti tejto Zmluvy. Pracovné voľno podľa tohto odseku je využité na činnosť odborovej organizácie OZ DLV. Čerpanie pracovného voľna podľa tohto odseku sa preukazuje písomným potvrdením základnej organizácie OZ DLV, do ktorej člen odborov patrí.
 3. Členovia príslušného odborového orgánu a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci sú chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane rozviazania pracovného pomeru a ktoré by bolo motivované ich postavením v odborových orgánoch, alebo členstvom v odboroch, pokiaľ konajú podľa platných zákonov, kolektívnych zmlúv, alebo iných dohodnutých úprav.
 4. Odborové organizácie budú viesť svojich členov k dodržiavaniu predpisov o BOZP, pracovnej a technologickej disciplíny.
 5. Zamestnávateľ umožní odborovým orgánom OZ DLV a zástupcom zamestnancov pre BOZP prerokovať s ním všetky otázky BOZP súvisiace s prácou zamestnancov. Zároveň umožní zamestnancom Ústredia OZ DLV vykonať odborovú kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vytvorí podmienky na jej dôsledný výkon.

Článok 49 **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 povoláním 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. Zamestnávateľ môže zabezpečiť po dohode so zástupcami zamestnancov, vrátane zástupcov zamestnancov pre BOZP, rekondičný pobyt aj zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu zaradenú do druhej kategórie, ak rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia. Zoznam vybraných povolání tvorí prílohu PKZ.
4. Náklady na rekondičný pobyt je povinný uhrádzať zamestnávateľ v zmysle § 11 ods. 17 zákona o BOZP

ČASŤ VIII. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 50 Povinnosti pri zmene zamestnávateľa

V dobe účinnosti tejto Zmluvy je zamestnávateľ povinný v prípade zlúčenia, splynutia, rozdelenia, zrušenia zamestnávateľského subjektu alebo iných zmien podľa platných zákonov písomne vyrozumieť nového zamestnávateľa, alebo nadobúdateľa o existencii tejto Zmluvy a PKZ. Toto oznámenie poskytne zároveň odborovému orgánu, ak tento u nového zamestnávateľa, resp. nadobúdateľa pôsobí. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je nový zamestnávateľ (§ 27 až 29 ZP) povinný dodržiavať túto Zmluvu aj PKZ a to až do skončenia jej účinnosti.

Článok 51 Zmeny a dodatky Zmluvy

1. Zmluvné strany sú oprávnené písomne navrhovať zmeny (dodatky) tejto Zmluvy a zaväzujú sa o nich rokovať. Po obdržaní písomného návrhu na zmenu (dodatok) je druhá strana povinná reagovať písomne najneskôr do 15 dní od doručenia návrhu. Pri tejto zmene sa postupuje ako pri uzatváraní kolektívnej zmluvy.
2. V prípade neplatnosti alebo neúčinnosti niektorých ustanovení tejto Zmluvy zostávajú ostatné v platnosti nezmenené.

Článok 52 Začatie rokovaní o ďalšej Zmluve

Zmluvné strany sú povinné začať rokovanie o uzavretí novej Zmluvy najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzavretej 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 53 Oboznamovanie s obsahom Zmluvy

S obsahom tejto Zmluvy a s každou jej zmenou (dodatkom) sa ZSD SR zaväzuje oboznámiť všetky členské organizácie uvedené v zozname členov ZSD SR a OZ DLV

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre odvetvie drevospracujúceho priemyslu na Slovensku
na rok 2024

Článok 55
Registrácia Zmluvy

ZSD SR doručí túto Zmluvu do 15 dní odo dňa platnosti Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR na uloženie. Rovnako tak aj prípadné zmeny (dodatky) a rozhodnutia rozhodcov.

Článok 56
Platnosť a účinnosť Zmluvy

1. Táto Zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zástupcov zmluvných strán.
2. Táto Zmluva je účinná od 1.4.2024 pre členské zamestnávateľské organizácie uvedené v Prílohe č. 1.
3. Účinnosť tejto Zmluvy končí pre všetky zamestnávateľské organizácie uvedené v Prílohe č. 1 dňom 31. 3. 2025.

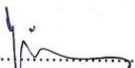
v B. Bystrici dňa 11. 4. 2024



JUDr. Vlasta Szabová, PhD.
Predsedníčka OZ DLV



PhDr. Peter Zemaník
Prezident ZSD SR



Ondrej Grünvaldský
Predseda sekcie DNS OZ DLV



Príloha č. 1

**Zoznam členov Zväzu spracovateľov dreva Slovenskej republiky,
na ktorých sa táto Zmluva vzťahuje v zmysle o kolektívnom
vyjednávaní**

1. RETTENMEIER TATRA TIMBER, s. r. o., Liptovský Hrádok

IČO: 36387592

SK NACE (Divízia): 16210

2. Trendwood - twd, s. r. o.

IČO: 31577041

SK NACE (Divízia): 43320