

Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2026

uzatvorená medzi

Základnou organizáciou OZ KOVO PRIMA Nábřežie 625/12, 026 17 Dolný Kubín

Zastúpenie: Peter Karč, predseda VZO OZ KOVO PRIMA
Bankové spojenie: Slovenská sporiteľňa, a.s., pobočka Dolný Kubín
Číslo účtu IBAN: SK11 0900 0000 0000 5417 7215
SWIFT: GIBASKBX
Organizačné číslo: 03-2309-7305
IČO: 17 052 971

a

KOREMO - TOOL, s.r.o. Nábřežie 625/12, 026 01 Dolný Kubín

Zastúpenie: Miroslav Záhora, konateľ spoločnosti

IČO: 367 192 00
DIČ: 2022292459
IČ DPH: SK2020292459
Bankové spojenie: SLSP Dolný Kubín
Číslo účtu IBAN: SK4509000000000323286322
Spoločnosť je zapísaná v obchodnom registri okresného súdu v Žiline,
Oddiel: Sro, Vložka číslo: 18454/L

A. ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

A.1. Zmluvné strany:

Základná organizácia OZ KOVO PRIMA
Nábrežie 625/12, 026 17 Dolný Kubín

Zastúpenie: Peter Karč, predseda VZO OZ KOVO, PRIMA
Bankové spojenie: Slovenská sporiteľňa, a.s., pobočka Dolný Kubín
Číslo účtu IBAN: SK11 0900 0000 0000 5417 7215
SWIFT: GIBASKBX
Organizačné číslo: 03-2309-7305
IČO: 17 052 971

a

KOREMO - TOOL, s.r.o.
Nábrežie 625/12, 026 01 Dolný Kubín

Zastúpenie: Miroslav Záhora, konateľ spoločnosti
IČO: 367 192 00
DIČ: 2022292459
IČ DPH: SK2020292459
Bankové spojenie: SLSP Dolný Kubín
Číslo účtu IBAN: SK45 0900 0000 0003 2328 6322
Spoločnosť je zapísaná v obchodnom registri okresného súdu v Žiline,
Oddiel: Sro, Vložka číslo: 18454/L

A.2. Účel a obsah zmluvy

A.2.1. Zmluvné strany uzatvárajú kolektívnu zmluvu (ďalej len KZ) s cieľom upraviť pracovnoprávne vzťahy a dohodnúť vzájomné práva a povinnosti medzi Zamestnávateľom a zamestnancami, zastúpenými odborovou organizáciou ZO OZ KOVO PRIMA.

A.2.2. Zmluvné strany pristupujú k uzatvoreniu tejto zmluvy so záujmom vzájomne výhodne upraviť práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľa.

A.3. Legislatívny súlad

A.3.1. Zmluvné strany uzatvárajú túto KZ v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce (ďalej len ZP), zákona o kolektívnom vyjednávaní a s ostatnými súvisiacimi právnymi predpismi.

B. VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A PRÍSLUŠNOU ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU

Zamestnávateľ a ZO OZ KOVO PRIMA uznávajú svoje vzájomné práva dané zákonmi a touto KZ a budú dôsledne zabezpečovať ich rešpektovanie.

B.1. Zákaz diskriminácie

B.1.1. Zmluvne strany sa zaväzujú, že pri realizácii obsahu zmluvy a ostatnej svojej činnosti nebudú obmedzovať práva zamestnancov vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov a priamo alebo nepriamo ich diskriminovať a obmedzovať na ich právach v rozsahu stanovenom v § 13 ZP.

B.2. Pracovnoprávna ochrana odborových funkcionárov

B.2.1. Členovia odborového orgánu a zástupcovia zamestnancov pre BOZP, pôsobiaci v zamestnávateľskej organizácii sú chránení podľa ustanovenia § 240 ZP proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane rozviazania pracovného pomeru nasledovne:

- a) zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas jedného roka po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou,
- b) Zamestnávateľ môže dať zástupcom zamestnancov výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj to, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť Zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to Zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia,
- c) ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 9, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany Zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné, ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 zistí, že od Zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné,
- d) rovnaké podmienky činnosti a ochrany podľa odsekov 1, 2, 5 až 10 sa vzťahujú aj na zástupcov zamestnancov pre BOZP podľa osobitného predpisu.

B.3. Práva zamestnávateľa

B.3.1. Zamestnávateľ má právo prijať zamestnanca do pracovnoprávneho vzťahu, či rozviazať pracovnoprávny vzťah ktoréhokoľvek zamestnanca podľa svojich potrieb v súlade s politikou efektívnej zamestnanosti a podnikateľskými zámermi, ak k tomu dôjde za podmienok a spôsobom stanoveným v pracovnoprávných predpisoch a v tejto KZ.

B.3.2. Zamestnávateľ má právo vykonávať a riadiť všetku svoju činnosť, vrátane vytvárania vhodnej organizačnej štruktúry, používania metód riadenia, prijímania vnútropodnikových pravidiel, noriem a iných riadiacich aktov, prijímať vhodné opatrenia na zabezpečenie svojich podnikateľských zámerov a sociálnych úloh, vrátane opatrení na zabezpečenie potrebnej úrovne pracovnej disciplíny a poriadku, ktoré nie sú v rozpore s pracovnoprávnymi predpismi a touto KZ.

B.4. Práva zamestnancov a odborov

B.4.1. Zamestnávateľ uznáva právo každého zamestnanca byť organizovaný v odboroch, zastávať volené odborové funkcie a zaväzuje sa tieto práva rešpektovať.

B.4.2. zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať pre činnosť odborov primerané materiálne a organizačné podmienky, stanovené všeobecným záväzným predpisom a touto KZ.

B.4.3. Zamestnávateľ rešpektuje právo odborového orgánu na zastupovanie všetkých zamestnancov na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok, ktoré sa realizuje kolektívnym vyjednávaním, spolurozhodovaním, prerokovaním, právom na informácie a kontrolnou činnosťou a to podľa príslušných právnych predpisov.

B.4.4. Odborová organizácia má právo pri výkone svojej činnosti využívať externé služby fyzických a právnických osôb.

B.5. Právo na spolurozhodovanie

B.5.1. Spolurozhodovaním sa rozumie taký vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a Výborom základnej organizácie (ďalej len VZO), keď na realizáciu určitého právneho úkonu, či prijatie opatrenia Zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci súhlas VZO alebo dohoda s ním. Povinnosti zmluvných strán v oblasti spolurozhodovania vychádzajú z príslušných ustanovení ZP a sú uvedené v prílohe č.1 tejto KZ.

B.5.2. ZO OZ KOVO predloží Zamestnávateľovi zoznam členov VZO, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so Zamestnávateľom.

B.6.Právo na prerokovanie

B.6.1. Prerokovaním sa rozumie spoločné rokovanie zástupcov Zamestnávateľa a VZO, pričom sa ich stanoviská zaznamenávajú v zápise o prerokovaní. Prerokovanie sa musí uskutočniť pred rozhodnutím Zamestnávateľa v predmetnej veci s dostatočným časovým predstihom tak, aby sa mohlo zohľadniť i stanovisko VZO. Za tým účelom poskytuje Zamestnávateľ VZO potrebné informácie, konzultácie, doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská. Povinnosti zmluvných strán v oblasti prerokovania vychádzajú z ustanovení ZP a sú uvedené v prílohe č. 1 tejto KZ.

B.7. Právo na informovanie

B.7.1. Informovaním sa rozumie ústna informácia alebo písomné odovzdanie podkladov VZO s dátumom, menom s funkciou predkladateľa. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať VZO informácie, konzultácie a doklady, ktoré sú potrebné pre uplatňovanie práv odborov, vyplývajúcich z právnych predpisov a tejto KZ. Poskytovanie informácií bude Zamestnávateľ zabezpečovať v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP a aj predkladaním týchto písomných informácií VZO:

- a) **raz ročne:** informácie o hospodárskom výsledku Zamestnávateľa
- b) **raz polročne:** informácie o priemerných mzdách podľa profesijných skupín, o celkovom počte zamestnancov pracujúcich u Zamestnávateľa, o stave čerpania limitu nadčasovej práce do limitu 150 hodín a nad tento limit,
- c) **raz polročne:** správu o vývoji úrazovosti a práceneschopnosti, prehľad o zabezpečení osobných ochranných pracovných pomôcok a ich pridelení strediskám, tvorbe a čerpaní sociálneho fondu,
- d) **raz polročne:** o počte novoprijatých a uvoľnených zamestnancov s vyznačením doby určitej a neurčitej, a o personálnych zmenách vo vedení spoločnosti.

B.8. Právo na kontrolu

B.8.1. Právo na kontrolu znamená, že Zamestnávateľ poskytne VZO všetky podklady potrebné na kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov, záväzkov vyplývajúcich z KZ a predpisov týkajúcich sa BOZP v zmysle § 149 ZP. Za účelom kontroly Zamestnávateľ umožní vstup povereným členom VZO na kontrolované pracoviská v čase dohodnutom so Zamestnávateľom, a ak sa so Zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení Zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská. Ak je pohyb obmedzený z dôvodu BOZP alebo mlčanlivosti, vstup bude umožnený v rámci platných pravidiel.

B.8.2. Odborová organizácia má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Pritom má právo najmä:

- a) kontrolovať, ako Zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie Zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie Zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b) kontrolovať, či Zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,

- c) požadovať od Zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku Zamestnávateľa s jeho vedomím,
- d) upozorniť Zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaní so Zamestnávateľom o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

B.8.3. Výsledky z kontroly prerokuje VZO so Zamestnávateľom. V prípade zistenia porušenia príslušných predpisov alebo nedostatkov v plnení záväzkov KZ je Zamestnávateľ povinný zabezpečiť nápravu.

B.9. Materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti odborovej organizácie u Zamestnávateľa

B.9.1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že na požiadanie a podľa svojich prevádzkových možností, poskytne Dielenskej organizácii OZ KOVO pre jej schôdzkovú činnosť vlastné rokovacie priestory.

B.9.2. Zamestnávateľ umožní vstup členom VZO pri realizácii práv odborov a ich činnosti na všetky jeho pracoviská v čase dohodnutom so Zamestnávateľom.

B.9.3. Zamestnávateľ hradí náklady spojené s kolektívnym vyjednávaním, vrátane vydania KZ a s činnosťou odborov v oblasti ochrany práce, v dohodnutom rozsahu v tejto KZ.

B.9.4. Pre pracovné návštevy zástupcov odborovej organizácie platia pri vstupe do priestorov spoločnosti rovnaké predpisy ako pre pracovné návštevy Zamestnávateľa. Odborovej kontrole BOZP umožní Zamestnávateľ vstup do všetkých priestorov spoločnosti.

B.9.5. Zamestnávateľ poskytne zástupcovi odborov na výkon funkcie v odborovom orgáne alebo na jeho odborné vzdelávanie, ktoré zabezpečuje orgán odborového orgánu pracovné voľno s náhradou mzdy, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody v rozsahu troch dní v roku pre člena VZO alebo ním určenému zástupcovi.

B.9.6. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať sumou 2 € mesačne na zamestnanca spoločnosti, určenou na krytie nákladov odborovej organizácie spojených s kolektívnym vyjednávaním, s činnosťou odborov v oblasti ochrany práce, so spoluprácou medzi Zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ako aj na nevyhnutné administratívne práce spojené s touto činnosťou.

B.9.7. Zamestnávateľ sa zaväzuje bezplatne vykonávať zrážku zo mzdy zamestnancovi vo výške a na účet určený zamestnancom na základe dohody o zrážke zo mzdy.

B.9.8. Zamestnávateľ uvoľní 1x mesačne predsedu výboru dielenskej organizácie OZ KOVO (ďalej len VDO) alebo ním povereného člena VDO na rokovanie výboru ZO OZ KOVO. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi - členovi VDO jedenkrát mesačne pracovné voľno 1½ hodiny s náhradou mzdy za účasť na rokovaní VZO.

C. Politika zamestnanosti a personálna práca

C.1. Politika zamestnanosti

C.1.1. Zmluvné strany vyhlasujú, že ich snahou je realizácia politiky efektívnej zamestnanosti.

C.1.2. Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred prerokovať s VZO politiku zamestnanosti v nadväznosti na svoje podnikateľské zámery.

C.1.3. Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonávať organizačné zmeny tak, aby neboli v rozpore s právnymi predpismi v oblasti ochrany práce, resp. s technologickými predpismi.

C.1.4. Zamestnávateľ, len ak je možné postupovať inak, neuplatní výpovedné dôvody podľa § 63, ods. 1), písm. a) a b) ZP v nasledovných prípadoch:

- a) u zamestnancov, ktorým do dovŕšenia stanoveného dôchodkového veku nechýba viac ako 3 roky,
- b) u jedného z manželov, ak spoločne pracujú u Zamestnávateľa a obom hrozí strata zamestnania,
- c) u osamelého zamestnanca, ktorý sa trvalo stará o dieťa vo veku do 15 rokov.

Toto ustanovenie neplatí pre prípady zrušenia alebo zániku zamestnávateľskej organizácie.

Toto ustanovenie sa vzťahuje tiež na zamestnancov, u ktorých je možnosť využitia ustanovenia § 68, ods. 6), resp. 7) Zákona o sociálnom poistení.

C.1.5. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie umožniť odborovému orgánu jedenkrát polročne prezentáciu svojej činnosti vo vzťahu k novým zamestnancom. Prezentácia sa uskutoční v rozsahu ½ hodiny. Novoprijatí zamestnanci budú uvoľnení na túto prezentáciu s náhradou mzdy.

C.2. Pracovný pomer a obsah pracovnej zmluvy

C.2.1. Zamestnávateľ uzatvára so zamestnancom pracovnú zmluvu najneskôr v deň vzniku pracovného pomeru s výnimkou prípadov uvedených v § 42, ods. 2) ZP. Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je Zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.

C.2.2. Pracovná zmluva je vždy v písomnej forme. V pracovnej zmluve ja Zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti v zmysle § 43 ZP. V mzdových podmienkach Zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutia výkonu.

C.3. Skončenie pracovného pomeru

C.3.1. Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany organizácie alebo dohodou z organizačných dôvodov poskytne Zamestnávateľ zamestnancovi informáciu o právach a povinnostiach uchádzača o zamestnanie.

C.3.2. Pri hromadnom prepúšťaní Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods.1), písm. a) a b) ZP, alebo návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov, najskôr po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie o hromadnom prepúšťaní Okresnému úradu práce a VZO.

C.3.3. Zamestnancovi, s ktorým Zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1), písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné nasledovne:

- a) zamestnancovi, ktorý odpracoval u Zamestnávateľa menej ako 5 rokov, patrí odstupné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku,
- b) ak pracovný pomer zamestnanca trval u Zamestnávateľa od 5 do 10 rokov patrí mu odstupné v sume najmenej trojnásobku jeho priemerného zárobku,
- c) ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa od 10 do 15 rokov, patrí mu odstupné v sume najmenej štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku,
- d) ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa od 15 do 20 rokov, patrí mu odstupné v sume najmenej päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku,

e) ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa od 20 do 25 rokov, patrí mu odstupné v sume šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku,

f) ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa viac ako 25 rokov, patrí mu odstupné v sume sedemnásobku jeho priemerného zárobku.

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 rizikový faktor neprípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného Regionálneho úradu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

C.3.4. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný dôchodok alebo invalidný dôchodok poskytne Zamestnávateľ zamestnancovi odchodné vo výške dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku a taktiež odmenu za nepretržité odpracované roky v spoločnosti vo výške 10 € za každý odpracovaný rok.

C.3.5. Na vyhľadávanie nového pracovného miesta pred skončením pracovného pomeru (výpoveď daná Zamestnávateľom podľa § 63, ods.1), písm. a) až písm. c) ZP poskytne Zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného poldňa v týždni počas výpovednej lehoty. Tieto poldne možno sčítat' po dohode so Zamestnávateľom do celých dní.

C.4. Pracovné cesty

C.4.1. Zamestnávateľ môže zamestnanca vyslať na čas nevyhnutne potrebný na pracovnú cestu v zmysle ustanovenia § 57 ZP. Zamestnávateľ nesmie zamestnanca vyslať na pracovnú cestu, pokiaľ v tom zamestnancovi bráni preukázateľná prekážka, ktorá zakladá zamestnancovi nárok na ospravedlnenú neprítomnosť v práci, a o ktorej vopred Zamestnávateľa informoval.

D. PRACOVNOPRÁVNA OBLASŤ

D.1. Pracovný čas, začiatok a koniec pracovného času

D.1.1. Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca (bez prestávok v práci) je najviac
- 37,5 hodiny, pri všetkých pracovných zmenách,
- 30,0 hodín pre zamestnancov mladších ako 16 rokov.

D.1.2 V súlade s § 86, ods.1) a § 90 ods.4) ZP sa zmluvné strany dohodli na nasledovnom rozvrhnutí, začiatku a konci pracovného času:

- a) 1. zmena od 06:00 do 14:00 hod. s prestávkou od 09³⁰ do 10⁰⁰ hod.
- b) 2. zmena od 14:00 do 22:00 hod. s prestávkou od 17³⁰ do 18⁰⁰ hod.

D.1.3. Zamestnávateľ môže poskytnúť TH zamestnancom pružný pracovný čas od 6⁰⁰ do 17⁰⁰, za podmienky dodržania týždenného pracovného času 37,5 hod.

D.1.4. Zamestnanci sú povinní dodržiavať časový interval ½ hodiny na prestávku, odpočinok respektíve jedenie a neprekračovať ho.

D.1.5. Začiatok a koniec pracovnej zmeny znamená začiatok a koniec výkonu práce na svojom pridelenom pracovisku.

D.1.6. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať podmienky na to, aby mohol vyhovieť žiadostiam svojich zamestnancov o povolenie kratšieho pracovného času, alebo zmeny pracovného času, ak majú preto zdravotné alebo iné vážne dôvody, ak to bude v súlade s politikou efektívnej zamestnanosti a tiež, ak to dovoľuje prevádzka Zamestnávateľa.

D.1.7. Práca nadčas nad limit stanovený v ZP nesmie byť dohodnutá v rozpore s efektívnou zamestnanosťou. Rozsah prípustnej práce nadčas je daný ustanovením § 97 ZP. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať také podmienky pre prácu nadčas, aby nedošlo k porušeniu predpisov bezpečnosti práce. Rozsah a podmienky práce nadčas pre jednotlivé roky platnosti tejto KZ určí Zamestnávateľ po dohode s VZO. Uvedená dohoda tvorí Prílohu číslo 3 k tejto KZ.

D.1.8. Pracovnú pohotovosť môže Zamestnávateľ nariadiť len v zmysle ustanovenia § 96 ZP v odôvodnených prípadoch.

D.1.9. Nočná práca môže byť vykonávaná len za podmienok daných ustanovením § 98 a 174 ods.1) ZP. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť, aby sa zamestnanci pracujúci v noci podrobili posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci a to:

- a) pred zaradením na nočnú prácu
- b) pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok,
- c) kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce.

D.2. Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno

D.2.1. Čerpanie dovolenky určuje Zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom výboru ZO tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla v celku a to do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy Zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň dvoch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určení čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane Zamestnávateľa.

D.2.2. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým mužom s deťmi do 10 rokov veku na ich žiadosť popri dovolenke jeden týždeň neplateného voľna v kalendárnom roku na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia prevádzkové dôvody. Čerpanie neplateného voľna sa nemusí viazať na čerpanie dovolenky. Náklady zdravotného poistenia počas neplateného voľna znáša zamestnanec.

D.2.3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jeden deň plateného voľna nad rámec stanovený v § 141 ZP v týchto prípadoch:

- pri úmrtí rodičov vlastných i nevlastných, pri úmrtí rodičov manžela (manželky), druha (družky), pri úmrtí prarodičov, súrodencov vlastných i nevlastných,
- z dôvodov vlastnej svadby,
- z dôvodov sťahovania sa a zmene trvalého bydliska.

D.2.4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi dva dni plateného voľna nad rámec stanovený v § 141 ZP pri úmrtí manžela (manželky), druha (družky), vlastného dieťaťa alebo dieťaťa v starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.

D.2.5. Zamestnávateľ ďalej poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku za účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov. Pracovné voľno zamestnancovi patrí za nevyhnutne potrebný čas a to za čas cesty k odboru a späť a za čas na zotavenie po odbere, pokiaľ tieto skutočnosti zasahujú do pracovného času zamestnanca. Podľa charakteru odboru a zdravotného stavu darcu môže lekár určiť, že čas potrebný na jeho zotavenie sa predlžuje, najviac po dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu cesty k odboru. Ak nedôjde k odboru, poskytne sa zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas jeho neprítomnosti v práci.

E. SOCIÁLNA OBLASŤ

E.1. Zdravotná starostlivosť

E.1.1. Zamestnávateľ v spolupráci s príslušným zdravotníckym zariadením zabezpečí 1 x za 3 roky účasť svojich zamestnancov na lekárskej preventívnej prehliadke zdravotného stavu s náhradou mzdy.

E.2. Stravovanie zamestnancov

E.2.1. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie poskytnutím jedného teplého hlavného jedla (formou gastro stravenky) vrátane vhodného nápoja na všetkých zmenách.

E.2.2. Zamestnanec má nárok na stravné prostredníctvom gastro stravenky za každý odpracovaný deň v trvaní viac ako štyri hodiny.

E.2.3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancov vo výške (2,81€) 55 % ceny stravného lístka zo stravného určeného zákonom pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín.

E.2.4. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancov do výšky stravovacej jednotky 4,20 € doplatkom zo Sociálneho fondu.

E.2.5. Odborový orgán má právo podávať námety na zlepšenie kvality závodného stravovania na základe pripomienok zamestnancov.

E.3. Výpomoc pri úmrtí zamestnanca

E.3.1. V prípade úmrtia zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania prináleží pozostalým, okrem odškodnenia podľa právnych predpisov, ďalšia výpomoc. Táto výpomoc prináleží manželke (manželovi), resp. družke (druhovi) a dieťaťu, ktoré má nárok na sirotský dôchodok.

Výška odškodnenia (výpomoci) je nasledovná:

- manželka (manžel), druh (družka) - jednorazová výpomoc 500 €,
- každé nezaopatrené dieťa, ktoré má nárok na sirotský dôchodok jednorazová výpomoc 350 €.

E.3.2. Pri úmrtí zamestnanca poskytne zamestnávateľ pozostalým jednorazovú výpomoc na pokrytie nákladov na jeho pohreb vo výške 500 € a uhradí aj organizovanú dopravu zamestnancov spoločnosti na pohreb, vrátane nákupu smútočného venca alebo smútočnej kytice.

E.4. Sociálny fond

E.4.1. Zamestnávateľ tvorí a používa sociálny fond v súlade so zákonom č. 152/1994 Z.z. o Sociálnom fonde, v znení platných predpisov. Ak Zamestnávateľ spĺňa podmienky uvedené v § 3, ods. 2) zákona o Sociálnom fonde, zabezpečí tvorbu povinného prídelu zahrňovaného do nákladov vo výške 1% zo základu určeného v zákone (§ 4, ods.1). Ak Zamestnávateľ neplní podmienky určené v § 3, ods. 2) zákona o Sociálnom fonde, zabezpečí tvorbu povinného prídelu do sociálneho fondu, zahrňovaného do nákladov, vo výške 0,6%. Okrem povinného prídelu do sociálneho fondu bude zamestnávateľ tvoriť sociálny fond aj prídélom podľa § 3, ods. 1), písm. b) bod 1, a to vo výške 0,5% zo základu určeného v zákone. Sociálny fond tvoria aj financie z použiteľného zisku.

E.4.2. Sociálny fond sa môže použiť najmä na:

- a) rekreáciu zamestnancov,
- b) refundáciu na dopravu zamestnancov (čiastočne 1x ročne),
- c) stravovanie zamestnancov,
- d) sociálnu výpomoc, napr. dlhodobá nemoc, pomoc v hmotnej núdzi, atď.,
- e) realizáciu zámerov odborovej a podnikovej sociálnej, rekreačnej, ozdravnej a športovej politiky,
- f) darcovstvo krvi

E.4.3. Rozpočet sociálneho fondu k 01.01.2022 tvorí príloha č.2 tejto KZ.

E.5. Doplnkové dôchodkové sporenie

E.5.1. Zamestnávateľ uplatňuje doplnkové dôchodkové sporenie podľa zákona č. 650/2004 Z.z.. Zamestnancom, ktorý má uzatvorenú zmluvu s DDS poskytne Zamestnávateľ mesačný príspevok DDS vo výške poistnej platby zamestnancom, najviac do výšky 3% jeho mesačnej hrubej mzdy, pod podmienkou, že aj zamestnanec je účastný na zmluve DDS v rovnakom pomere. Tento mesačný príspevok Zamestnávateľa sa poskytuje zamestnancom, ktorým uplynula dohodnutá skúšobná doba.

E.5.2. Zamestnancom, ktorí vykonávajú práce zaradené rozhodnutím RÚVZ do kategórie rizika 3 a 4 v zmysle právnych predpisov, bude zamestnávateľ prispievať vo výške 3% z ich vymeriavacieho základu.

E.6. Sociálna výpomoc

E.6.1. Pri uzavretí sobáša zamestnanca Zamestnávateľa poskytne Zamestnávateľ zamestnancom z nákladových miezd jednorazovú sociálnu výpomoc vo výške 150 €.

E.6.2. Pri narodení dieťaťa zamestnancom Zamestnávateľa poskytne Zamestnávateľ zamestnancom z nákladových miezd jednorazovú sociálnu výpomoc vo výške 150 €.

E.6.3. Zamestnávateľ umožní vlastným zamestnancom prednostný odpredaj (v prípade vyradovania) nepotrebného materiálu, výrobkov, drobného hmotného investičného majetku.

E.6.4. Zamestnávateľ môže poskytnúť pomoc svojim zamestnancom formou zapožičania vlastného strojného zariadenia, mechanizmov, osobného auta a pomôcok. Podmienky dohodne zamestnávateľ so zamestnancom.

E.6.5. Podmienky poskytovania sociálnych služieb budú upravené vo vnútro podnikovom predpise.

F. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

F.1. Mzdový vývoj

F.1.1. Výrobní a režijní zamestnanci – mzda sa skladá z nasledovných zložiek:

- a) hodinová mzda - zaručená zložka mzdy - zvýšený základ pre rok 2022 o 2%,
- b) pohyblivá zložka mzdy vo výške 5 % hodinovej mzdy viazanej na splnení predaja spoločnosti,
- c) mzdové zložky a) a b) sú súčasťou mzdy zamestnanca.

F.1.2. Zmluvné platy zamestnancov vzrastú od 01. 01. 2022 tak, že každému zamestnancom sa zvýši zmluvný plat o 2 %.

F.1.3. Odmeňovanie THP:

Zmluvné strany sa dohodli, že od 01. 01. 2022 vzrastie mesačná mzda THP zamestnancov o 2 %.

V dohodnutej mzde je zohľadnená aj práca nadčas. U tejto kategórie zamestnancov majú iba dielenský majstri nárok na preplácanie nadčasov a príplatkov.

Po dohode s nadriadeným možno čerpať náhradné voľno nad fond pracovnej doby v danom mesiaci, ak sa náhradné voľno nevyčerpá v danom mesiaci, presúva sa do nasledujúceho mesiaca.

F.1.4. 13. plat

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi 13. plat v mesiaci december príslušného kalendárneho roku vo výške jeho základnej mesačnej mzdy.

Kritériá vyplatenia:

- fond pracovného času za 11 mesiacov,
- v závislosti od dosiahnutých hospodárskych výsledkov za príslušný rok.

F.1.5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom dovolenkový plat 50 €. Dovolenkový plat sa vyplatí zamestnancom z nákladových miezd spoločnosti pred nástupom na celopodnikovú dovolenku v mesiaci júl (podľa fondu pracovného času).

F.1.6. Mimoriadne odmeny hradené z nákladových miezd

Za dlhodobu a kvalitne vykonávanú prácu v spoločnosti, Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri jeho nepretržitom odpracovaní 20, 25, 30, 35, 40 rokov v spoločnosti, pri odchode na dôchodok (starobný, invalidný alebo predčasný) a zamestnancom, ktorí dovŕšia vek 50, 60 rokov jednorazovú odmenu 10 € za každý odpracovaný rok v spoločnosti. Zamestnancom sa započítavajú do doby nepretržitého pracovného pomeru odpracované roky vrátane všetkých nastávajúcich spoločností š.p. ZVL Mokrad.

F.1.7. Rast miezd podľa bodov F.1.1., F.1.2. a F.1.3. pre ďalšie roky bude dojednaný zmluvnými stranami formou dodatku k tejto KZ.

F.2. Mzda za prácu nadčas

F.2.1. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz Zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

F.2.2. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie 25% jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie 35% jeho priemerného zárobku.

F.2.3. Ak sa Zamestnávateľ dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; v tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas nemožno jednostranne nariadiť.

F.2.4. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne podľa § 97 ods.8) ZP. So zamestnancom, ktorý vykonáva rizikové práce možno dohodnúť výnimočne prácu nadčas aj na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu po predchádzajúcom súhlase VZO.

F.2.5. Ak Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas dvanástich kalendárnych mesiacov po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa bodu F.2.2.

F.3. Mzda a náhrada mzdy za sviatok

F.3.1. Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 100 % jeho priemerného zárobku. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Náhradné voľno za prácu vo sviatok nemožno jednostranne nariadiť.

F.3.2. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa prvej vety bodu 3.1. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

F.3.3. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok.

F.4 . Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a v nedeľu

F.4.1. Zamestnancovi patrí za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie v sume 1,79 eura.

F.4.2. Zamestnancovi patrí za prácu v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie v sume 3,58 eura.

F.5. Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

F.5.1. Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie v sume 1,43 eura, ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikóvú prácu, patrí mu mzdové zvýhodnenie v sume 1,79 eura.

F.5.2. Prácou v noci sa rozumie práca vykonávaná v čase od 22⁰⁰ - 6⁰⁰ hod.

F.6. Mzdové zvýhodnenie za poobednú prácu

F.6.1. Za prácu v poobednej zmene v čase od 14⁰⁰ do 22⁰⁰ hod. na pracoviskách s dvojjmennou prevádzkou patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 0,20 € / hod.

G. OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

G.1. Povinnosti a záväzky Zamestnávateľa

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

G.1.1. Prerokovať každoročne k 31. marcu s VZO všetky zásadné otázky týkajúce sa BOZP vrátane plánu realizácie politiky BOZP pre príslušný rok.

G.1.2. Pred vydaním a nadobudnutím účinnosti vnútro - firemných dokumentov týkajúcich sa BOZP a pracovných podmienok, tieto včas predkladať k prerokovaniu partnerskému odborovému orgánu a požadovať jeho stanovisko respektíve vyjadrenie.

G.1.3. V dostatočnom predstihu organizačne zabezpečovať a vykonať najmenej 1x ročne na všetkých pracoviskách komplexnú previerku BOZP v súčinnosti s odborovým orgánom a zástupcami zamestnancov pre BOZP.

Zistené nedostatky a závady následne odstrániť. Opatrenia investičného charakteru zahrnúť do príslušných plánov.

H. RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM

H.1. Sťažnosti zamestnancov a predchádzanie súdnym sporom

H.1.1. Písomné sťažnosti zamestnancov a spory, ktoré vzniknú z výkladu alebo plnenia záväzkov tejto KZ, a z nich vyplývajúce nároky jednotlivých zamestnancov, rieši nadriadený orgán sťažovateľa a VZO.

V prípade, že je podnet alebo sťažnosť ústna je prijímateľ podnetu alebo sťažnosti povinný spísať o jej predmete písomný záznam, ktorý podpíše sťažovateľ.

H.1.2. Postupom podľa ustanovenia bodu H.1.1. nie je dotknuté právo zamestnanca vymáhať si tieto nároky na súde.

CH. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

CH.1. Táto kolektívna zmluva platí do 31. 12. 2026.

CH.2. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť nadobúda dňom 01.01.2022.

CH.3. Zmenu kolektívnej zmluvy možno uskutočniť po vzájomnej dohode výlučne písomnou formou. Obidve strany sú povinné rokovať o písomných návrhoch na zmenu kolektívnej zmluvy do 14 dní od ich predloženia.

CH.4. Zmluvné strany sa zaväzujú vylúčiť akúkoľvek činnosť politických strán, hnutí a iniciatív vnútri zamestnávateľského subjektu.

CH.5. Všetky kolektívne spory medzi zamestnávateľom a zamestnancami sa budú riešiť vzájomným rokovaním. V prípade jeho neúspešnosti sa riešenie sporov riadi ustanoveniami zákona o kolektívnom vyjednávaní a platným Zákonníkom práce.

CH.6. Ktorákoľvek zo zmluvných strán tejto KZ môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Povinnosť druhej strany vyjednávať vzniká vtedy, keď došlo k zmene právnych predpisov, platných v čase uzatvárania tejto kolektívnej zmluvy alebo k podstatnej zmene ekonomických podmienok, za ktorých bola uzatvorená.

Zmluvné strany sa dohodli kolektívne vyjednávať mzdovú časť, vrátane zmluvných plátov vždy k 01. 01. bežného roka.

V Dolnom Kubíne, dňa 13. 12. 2021

Za ZO OZ KOVO PRIMA
Dolný Kubín:


Org. č.: 03-2309 -7305
Základná organizácia OZ KOVO
PRIMA Dolný Kubín
Nábřeží Oravy 625/12,
026 01 Dolný Kubín 1
Peter Karč
predseda ZO OZ KOVO PRIMA
Dolný Kubín

Za KOREMO-TOOL s.r.o.
Dolný Kubín:

KOREMO TOOL s.r.o.
Nábřeží Oravy 625/12, 026 01 D. Kubín
IČO:36719200, DIČ:2022292459
IČ DPH:SK2022292459 2


Miroslav Záhora
konateľ spoločnosti

**Práva zástupcov zamestnancov (odborov)
v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch v zmysle Zákonníka práce
s platnosťou od 01. 01. 2022**

Právny poriadok SR vytvára podmienky na účasť zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch a to buď priamo alebo prostredníctvom zástupcov zamestnancov – príslušného odborového orgánu s cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky prostredníctvom:

- a) **spolurozhodovania,**
- b) **prerokovania,**
- c) **práva na informácie,**
- d) **kontrolnou činnosťou.**

§ 11a ods. 1 znie:

1. Zástupcovia zamestnancov sú **príslušný odborový orgán**, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je zástupcom zamestnancov aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.

§ 229 ods. 7 znie:

7. Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia a zamestnanecká rada, **odborovej organizácii patrí právo na kolektívne vyjednávanie, na spolurozhodovanie, na kontrolnú činnosť a na informácie**, a zamestnaneckej rade patrí právo na prerokovanie a na informácie.

Spolurozhodovanie (predchádzajúci súhlas, dohoda):

- ◆ **§ 39 ods. 2 – predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci** vydá zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov
- ◆ **§ 84 ods. 1** - zamestnávateľ môže vydať **pracovný poriadok** po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný.
- ◆ **§ 87 ods. 1** - zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom **rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne**.
- ◆ **§ 87 ods. 2** - zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov po dohode so zamestnancom, **rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne** na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce.
- ◆ **§ 88 ods. 1** – v záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov môže zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov **zaviesť pružný pracovný čas**.
- ◆ **§ 90 ods. 4** - **začiatok a koniec pracovného času** a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.
- ◆ **§ 90 ods. 6** - zamestnávateľ môže **pracovný čas tej istej zmeny** po dohode so zástupcami zamestnancov rozdeliť na dve časti.
- ◆ **§ 90 ods. 10** - zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť **čas potrebný na osobnú očistu** po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času.
- ◆ **§ 91 ods. 2** - podrobnejšie **podmienky poskytnutia prestávky** na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia zamestnávateľ dohodne so zástupcami zamestnancov.
- ◆ **§ 93 ods. 3** – ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 a 2, zamestnávateľ môže zamestnancovi, ktorý je starší ako 18 rokov, po dohode so zástupcami zamestnancov alebo, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov po dohode so zamestnancom, **rozvrhnúť pracovný čas** tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do ôsmych mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.

- ◆ § 97 ods. 6 – práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.
- ◆ § 97 ods. 9 - rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov.
- ◆ § 97 ods. 11 – so zamestnancom, ktorý vykonáva rizikové práce možno dohodnúť výnimočne prácu nadčas aj na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov.
- ◆ § 98 ods. 9 – zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov v súlade s právnymi predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vymedzí okruh ťažkých telesných prác alebo ťažkých duševných prác, alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia.
- ◆ § 111 ods. 1 - čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniak určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka.
- ◆ § 111 ods. 2 - zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov a zlučiteľné so záujmom zamestnancov. Hromadné čerpanie dovolenky nesmie byť viac ako dva týždne.
- ◆ § 119 ods. 2 - mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve.
- ◆ § 133 ods. 3 - ak zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve, zamestnávateľ zavádza normy a ich zmeny vykonáva až po dohode so zástupcami zamestnancov, ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu.
- ◆ § 142 ods. 4 - ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu, ide o inú prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prevej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.
- ◆ § 144 ods. 7 - o tom, či ide o neospravedlivené zameškanie práce, rozhoduje zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov. Ak nedôjde k dohode, môže zamestnávateľ požiadať o rozhodnutie súd.
- ◆ § 240 ods. 8 – zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov.

Prerokovanie:

- ◆ § 29 ods. 2 - zamestnávateľ je povinný s cieľom dosiahnutia dohody najneskôr jeden mesiac pred tým, ako uskutoční opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov v súvislosti s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov prerokovať tieto opatrenia so zástupcami zamestnancov.
- ◆ § 53 ods. 1 - uzatvorenie pracovnej zmluvy so žiakom učilišťa môže zamestnávateľ odmietnuť len po prerokovaní so zástupcami zamestnancov, ak nemá pre žiaka vhodnú prácu, pretože sa menia jeho úlohy alebo pre zdravotnú nespôsobilosť žiaka.
- ◆ § 73 ods. 2 - s cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov priamo s dotknutými zamestnancami opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov.
- ◆ § 74 – výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je neplatná.
- ◆ § 86 ods. 1 - o rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov
- ◆ § 94 ods. 2 - prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.
- ◆ § 98 ods. 6 – zamestnávateľ je povinný pravidelne prerokúvať so zástupcami zamestnancov organizáciu práce v noci.

- ◆ **§ 141a** - ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozil dôležitý záujem zamestnávateľa, môže zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov **zamestnancovi dočasne, najdlhšie na jeden mesiac, prerušiť jeho výkon práce**. Zamestnancovi po dobu dočasného prerušenia výkonu práce patrí náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.
- ◆ **§ 152 ods. 7** - zamestnávateľ môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov
 - a) upraviť podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať **stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci**,
 - b) umožniť **stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien** za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom,
 - c) rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie, a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa odseku 3.
- ◆ **§ 153** - zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na **starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov**, jej prehĺbovanie a zvyšovanie.
- ◆ **§ 159 ods. 4** - zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia na **utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím** a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov.
- ◆ **§ 191 ods. 4** - **požadovanú náhradu škody** a obsah dohody o spôsobe jej úhrady, s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 eur, je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov.
- ◆ **§ 198 ods. 2** - rozsah zodpovednosti podľa odseku 1 (**poskytnutie náhrady škody pri pracovnom úraze alebo zistenej chorobe z povolania**) je zamestnávateľ povinný prerokovať bez zbytočného odkladu so zástupcami zamestnancov a so zamestnancom.
- ◆ **§ 237 ods. 2** - zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov najmä
 - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

Informovanie (oboznámiť, predložiť, upovedomiť):

- ◆ **Čl. 4; § 229 ods. 2 a § 238 ods. 2** – právo na poskytovanie informácií o **hospodárskej a finančnej situácii** zamestnávateľa a o **predpokladanom vývoji** jeho činnosti,
- ◆ **§ 22 ods. 1** - zamestnávateľ, predbežný správca konkurznej podstaty alebo správca konkurznej podstaty je povinný písomne informovať zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov o **platobnej neschopnosti** do desiatich dní od jej vzniku.
- ◆ **§ 29 ods. 1** - zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac **pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností** z pracovnoprávných vzťahov písomne informovať zástupcov zamestnancov o
 - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.
- ◆ **§ 47 ods. 4** - zamestnávateľ je povinný predkladať zástupcom zamestnancov **správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch** v lehotách, ktoré s ním dohodol.
- ◆ **§ 48 ods. 8** - zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu a zástupcov zamestnancov o **pracovných miestach na neurčitý čas**, ktoré sa u neho uvoľnili..
- ◆ **§ 49 ods. 8** - zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a zástupcov zamestnancov o **možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas** a na ustanovený týždenný pracovný čas.
- ◆ **§ 73 ods. 2** - **pri hromadnom prepúšťaní (§ 73)** je zamestnávateľ povinný poskytnúť zástupcom zamestnancov všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,

- c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
- d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.
- ◆ **§ 73 ods. 4** - zamestnávateľ **po prerokovaní hromadného prepúšťania** so zástupcami zamestnancov je povinný predložiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania
 - a) úradu práce, sociálnych vecí a rodiny,
 - b) zástupcom zamestnancov.
- ◆ **§ 98 ods. 7** - zamestnávateľ, ktorý pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci je povinný upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce a zástupcov zamestnancov, ak si to vyžadujú.
- ◆ **§ 237 ods. 4** - na účely uvedené v odseku 2 (v **§ 237- prerokovanie**) zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská.

Kontrola:

- ◆ **§ 149 ods. 1** – právo odborového orgánu vykonávať kontrolu **nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci**. Pritom má právo najmä
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
- ◆ **§ 239 Kontrolná činnosť** – zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy; sú oprávnení najmä
 - a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská; § 230 ods. 3 sa použije primerane,
 - b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnili vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
 - f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

Odborová organizácia:

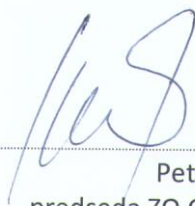
- ◆ **§ 149 ods. 2** – o nedostatkoch podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný vypracovať protokol. Protokol obsahuje označenie odborového orgánu, ktorý kontrolu vykonal, dátum a čas vykonania kontroly a nedostatky zistené kontrolou v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch, ktoré odborový orgán požaduje odstrániť. V prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia protokol obsahuje aj požiadavku na prerušenie práce s označením práce a času, odkedy sa požaduje práca prerušiť. Súčasťou protokolu je vyjadrenie zamestnávateľa k zisteným nedostatkom.
- ◆ **§ 149 ods. 3** – o požiadavke na prerušenie práce podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný bez zbytočného odkladu upovedomiť príslušný orgán inšpekcie práce alebo príslušný orgán štátnej banskej správy. Požiadavka na prerušenie práce odborového orgánu trvá až do odstránenia nedostatkov

zamestnávateľom, inak do skončenia jej preskúmania príslušným orgánom inšpekcie práce alebo príslušným orgánom štátnej banskej správy.

- ◆ § 229 ods. 6 – zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom odborového orgánu,
- ◆ § 229 ods. 7 – ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia a zamestnanecká rada, odborovej organizácii patrí právo na kolektívne vyjednávanie, na spolurozhodovanie, na kontrolnú činnosť a na informácie, a zamestnaneckej rade patrí právo na prerokovanie a na informácie,
- ◆ § 230 ods. 2 - zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborových organizácii na pracovisku,
- ◆ § 230 ods. 3 – odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa,
- ◆ § 231 ods. 1 – odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako upravuje tento zákon 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 odchyliť.

Za ZO OZ KOVO PRIMA Dolný Kubín

Za KOREMO-TOOL, s.r.o. Dolný Kubín



Org. č.: 03-2309 -/7305
Základná organizácia OZ KOVO
PRIMA Dolný Kubín
Nábřeží Oravy 625/12
026 01 Dolný Kubín

Peter Karč
predseda ZO OZ KOVO PRIMA
Dolný Kubín

KOREMO TOOL s.r.o.

Nábřeží Oravy 625/12, 026 01 D. Kubín

IČO: 36719200, DIČ: 2022292459

IČ DPH: SK202292459 [2]

Miroslav Záhora
konateľ spoločnosti

V Dolnom Kubíne, dňa 13. 12. 2021

Dohoda o podmienkach a rozsahu práce nadčas.

Zamestnávateľ: KOREMO - TOOL, s.r.o. Dolný Kubín (ďalej len zamestnávateľ)

a

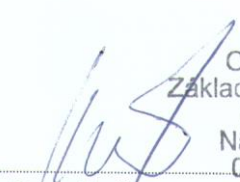
ZO OZ KOVO PRIMA Dolný Kubín,

sa na základe § 97 ods. 9 Zákonníka práce dohodli na nasledovnom rozsahu a podmienkach práce nadčas na rok 2022:

- 1) Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.
- 2) U zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Tomuto zamestnancovi nemožno nariadiť prácu nadčas.
- 3) Ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť, alebo pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, nejde o prácu nadčas.
- 4) Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, prípadne za podmienok ustanovených v § 94 ods. 2 až 4 ZP aj na dni pracovného pokoja. Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako osem hodín.
- 5) Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.
- 6) V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.
- 7) Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri
 - a) naliehavých opravárskych prácach alebo prácach, bez ktorých vykonania by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu,
 - b) mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu.
- 8) Rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov.
- 9) Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.
- 10) Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne pri prácach podľa § 97 ods. 8 ZP. So zamestnancom, ktorý vykonáva rizikové práce, možno dohodnúť výnimočne prácu nadčas aj na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov.
- 11) Prácu nadčas nemožno nariadiť zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, tehotnej žene, žene alebo mužovi trvale sa starajúcim o dieťa mladšie ako 15 rokov. Uvedení zamestnanci sa môžu zamestnávať prácou nadčas len s ich súhlasom.
- 12) Na práce nadčas na rizikových pracoviskách udeľuje VZO OZ KOVO PRIMA Dolný Kubín predchádzajúci súhlas na celý rok 2022. Na toto obdobie môže zamestnávateľ so zamestnancom, ktorý vykonáva rizikové práce, písomne dohodnúť prácu nadčas na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu.
- 13) O rozsahu práce nadčas pre kalendárny mesiac informuje zamestnávateľ VZO OZ KOVO PRIMA Dolný Kubín a zamestnancov. Pre účely tejto dohody sa informovaním o rozsahu práce nadčas rozumie stanovenie maximálneho počtu nadčasových hodín a dní v ktorých sa bude zabezpečovať práca nadčas. Zamestnávateľ informuje o tejto skutočnosti VZO OZ KOVO PRIMA Dolný Kubín písomnou formou.


Za ZO OZ KOVO PRIMA Dolný Kubín.

Za KOREMO-TOOL s.r.o. Dolný Kubín


Peter Karč
predseda ZO OZ KOVO PRIMA
Dolný Kubín

Org. č.: 03-2309 -7305
Základná organizácia OZ KOVO
PRIMA Dolný Kubín
Nábřežie Oravy 625/12,
026 01 Dolný Kubín 1

KOREMO-TOOL s.r.o.
Nábřežie Oravy 625/12, 026 01 D. Kubín
IČO: 36719200, DIČ: 2022292459
IČ DPH: SK2022292459 [2]


Miroslav Záhora
konateľ spoločnosti

V Dolnom Kubíne, dňa 13.12.2021