

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA NA ROKY 2019 - 2022**

**uzatvorená medzi**

**Odborovým zväzom KOVO**

**a**

**Zväzom sklárskeho priemyslu Slovenskej republiky**

## OBSAH

|  |    |
|--|----|
| OBSAH  | 2  |
| ČASŤ I   | 4  |
| ZÁKLADNÉ USTANOVENIA   | 4  |
| Článok 1. Účel a obsah Zmluvy  | 4  |
| Článok 2. Právny základ Zmluvy a súlad s právnymi predpismi  | 5  |
| Článok 3. Platnosť a účinnosť Zmluvy   | 5  |
| ČASŤ II  | 5  |
| VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI A PRÍSLUŠNOU ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU   | 5  |
| Článok 4. Procesný spôsob vybavovania sťažnosti zamestnanca súvisiacej s ochranou pred diskrimináciou      | 5  |
| Článok 5. Niektoré práva a povinnosti odborovej organizácie a zamestnávateľa                               | 6  |
| Článok 6. Právo na informovanie  | 6  |
| Článok 7. Kontrolná činnosť  | 6  |
| Článok 8. Materiálne, technické a organizačné zabezpečenie činnosti odborovej organizácie u zamestnávateľa | 7  |
| ČASŤ III   | 8  |
| POLITIKA ZAMESTNANOSTI   | 8  |
| Článok 9. Skončenie pracovného pomeru  | 8  |
| ČASŤ IV  | 8  |
| PRACOVNOPRÁVNA OBLASŤ  | 8  |
| Článok 10. Pracovný čas a pracovné voľno   | 8  |
| ČASŤ V   | 8  |
| SOCIÁLNA OBLASŤ  | 8  |
| Článok 11. Zdravotná starostlivosť   | 8  |
| Článok 12. Odstupné a odchodné   | 9  |
| Článok 13. Peňažná výpomoc pri úmrtí zamestnanca   | 9  |
| Článok 14. Sociálny fond   | 10 |
| Článok 15. Doplnkové dôchodkové sporenie   | 10 |
| Článok 16. Ostatné sociálne služby   | 10 |
| ČASŤ VI  | 10 |
| ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV   | 10 |
| Článok 17. Mzdové podmienky  | 10 |
| Článok 18. Náhrada mzdy a mzdové zvýhodnenia   | 11 |
| ČASŤ VII   | 12 |
| OCHRANA PRÁCE  | 12 |

|   |    |
|---|----|
| Článok 19. Povinnosti zamestnávateľa                                      | 12 |
| Článok 20. Výchova zamestnancov k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci | 12 |
| Článok 21. Laická predlekárska prvá pomoc                                 | 13 |
| ČASŤ VIII   | 13 |
| RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM                                 | 13 |
| Článok 22. Sťažnosť zamestnanca a predchádzanie súdnym sporom             | 13 |
| Príloha č. 1 k Zmluve   | 15 |
| Príloha č. 2 k Zmluve   | 16 |
| Príloha č. 3 k Zmluve   | 17 |

## ČASŤ I ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

Zamestnávateľ a odborová organizácia vystupujú vo vzájomných vzťahoch ako partneri. Tento vzťah deklaruje najmä dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 87/1948 Dohovor o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať (publikovaný ako oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 489/1990 Zb.), zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon o kolektívnom vyjednávaní“) a ďalšie všeobecne záväzné právne predpisy. Zamestnávateľ a odborová organizácia uznávajú svoje vzájomné práva a povinnosti dané príslušnými všeobecne záväznými právnymi predpismi a touto Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na roky 2019 až 2022 (ďalej len „Zmluva“), pričom budú zabezpečovať ich rešpektovanie.

### Článok 1. Účel a obsah Zmluvy

1. Zmluvné strany uzatvárajú túto Zmluvu podľa § 2 ods. 3 písm. b) Zákona o kolektívnom vyjednávaní s cieľom upraviť individuálne pracovnoprávne vzťahy a kolektívne pracovnoprávne vzťahy, ako aj upraviť vzájomné práva a povinnosti medzi Zväzom sklárskeho priemyslu Slovenskej republiky (ďalej len „Zväz“) a Odborovým zväzom KOVO (ďalej len „Odborový zväz“) ako zmluvnými stranami tejto Zmluvy. Zmluvné strany pristupujú k uzatvoreniu tejto Zmluvy so záujmom výhodnejšie upraviť práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa, preto táto Zmluva obsahuje len takú dohodu zmluvných strán, ktorá bola v čase nadobudnutia účinnosti tejto Zmluvy nad rozsah vyplývajúci zo všeobecne záväzných právnych predpisov. Týmto však nie je dotknutá možnosť dohodnúť v podnikovej kolektívnej zmluve individuálne pracovnoprávne vzťahy a kolektívne pracovnoprávne vzťahy ešte výhodnejšie oproti úprave obsiahnutej v tejto Zmluve a nie sú dotknuté ani práva a povinnosti vyplývajúce zo všeobecne záväzných právnych predpisov, ktoré táto Zmluva výslovne neupravuje, pričom ide najmä o tieto práva a povinnosti, ktoré budú zmluvné strany rešpektovať, plniť a dodržiavať:
  - a) právo každého zamestnanca byť organizovaný v odborovej organizácii a zastávať aj odborové funkcie,
  - b) právo účasti zástupcov zamestnancov na spolurozhodovaní, prerokovaní, informovaní a na kontrolnej činnosti, ktoré im vyplývajú zo všeobecne záväzného právneho predpisu, podnikovej kolektívnej zmluvy, kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, osobitnej dohody uzatvorenej so zamestnávateľom a z vnútorného predpisu vydaného zamestnávateľom,
  - c) právo zamestnanca voliť v súlade s príslušnými všeobecne záväznými právnymi predpismi zástupcu do dozornej rady,
  - d) povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ochrany pred požiarom a ochrany životného prostredia, vrátane, ale neobmedzujúc to len na to, povinností v oblasti poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov a ich riadneho používania,
  - e) právo zamestnanca na ochranu pred diskrimináciou a na dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch.
2. Vzhľadom na skutočnosť, že u zamestnávateľov združených vo Zväze pôsobí viac ako len jeden odborový zväz, ako aj vzhľadom na to, že nedošlo k dohode o spoločnom postupe medzi odborovými zväzmi, ktoré pôsobia u zamestnávateľov združených vo Zväze, bol pre rokovanie a uzatvorenie tejto Zmluvy oprávnený Odborový zväz KOVO, ktorý súčasne vyhlasuje, že podľa § 3a ods. 2 Zákona o kolektívnom vyjednávaní,

má vyšší počet členov u zamestnávateľov združených vo Zväze, ako má iný odborový zväz pôsobiaci u zamestnávateľov združených vo Zväze.

## **Článok 2. Právny základ Zmluvy a súlad s právnymi predpismi**

Zmluvné strany uzatvárajú túto Zmluvu v súlade s platnými všeobecne záväznými právnymi predpismi Slovenskej republiky a dohovormi a odporúčaniami Medzinárodnej organizácie práce, ktorými je Slovenská republika viazaná.

## **Článok 3. Platnosť a účinnosť Zmluvy**

1. Táto Zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu oboma zmluvnými stranami, pričom sa uzatvára na obdobie od 1. mája 2019 do 30. apríla 2022.
2. Označenie časti odvetví (na úrovni skupiny) podľa § 4 ods. 3 Zákona o kolektívnom vyjednávaní, pre ktoré je táto Zmluva uzatvorená, vyjadrené kódom štatistickej klasifikácie ekonomických činností SK NACE Rev. 2 podľa vyhlášky Štatistického úradu Slovenskej republiky č. 306/2007 Z. z., ktorou sa vydáva Štatistická klasifikácia ekonomických činností, je takéto:
  - a) 23.1 – Výroba skla a výrobkov zo skla,
  - b) 23.9 – Výroba brúsnych výrobkov a nekovových minerálnych výrobkov i n.

## **ČASŤ II**

### **VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI A PRÍSLUŠNOU ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU**

## **Článok 4. Procesný spôsob vybavovania sťažnosti zamestnanca súvisiacej s ochranou pred diskrimináciou**

1. V prípade, ak sa u zamestnávateľa neuplatňuje žiadny procesný postup vybavovania sťažnosti zamestnanca podanej podľa § 13 ods. 5 Zákonníka práce (ďalej len „sťažnosť“) vyplývajúci z kolektívnej zmluvy, inej dohody so zástupcami zamestnancov, vnútorného predpisu vydaného zamestnávateľom alebo ktorý bol zamestnávateľom inak zavedený alebo ak neexistuje ani žiadny iný zaužívaný postup vybavovania sťažnosti vyplývajúci napríklad z iných dokumentov zamestnávateľa (najmä etický kódex, etická linka alebo tzv. hot line), je zamestnávateľ povinný takýto postup vybavovania sťažnosti po dohode so zástupcami zamestnancov zaviesť. Zavedený postup vybavovania sťažnosti by mal spĺňať princípy spravodlivého a objektívneho posúdenia vecí.
2. Zamestnanec má právo podať sťažnosť zamestnávateľovi v prípade vyplývajúcom zo všeobecne záväzných právnych predpisov (napríklad, ak sa domnieva, že prišlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania).
3. Zamestnávateľ je povinný sa v zmysle vlastného zavedeného procesného postupu vybavovania sťažnosti s podanou sťažnosťou zamestnanca zaoberať, v opačnom prípade má zamestnanec právo obrátiť sa na súd a domáhať sa právnej ochrany v súlade s príslušnými všeobecne záväznými právnymi predpismi.

## **Článok 5. Niektoré práva a povinnosti odborovej organizácie a zamestnávateľa**

1. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou, ktorá u neho pôsobí, upraví vo vnútornom predpise, podnikovej kolektívnej zmluve alebo v osobitnom predpise, či osobitnej dohode, príklady možného klasifikovania porušovania pracovnej disciplíny ako závažného porušenia pracovnej disciplíny; týmto nie je dotknuté oprávnenie zamestnávateľa klasifikovať, resp. posúdiť aj iné porušenie pracovnej disciplíny ako závažné porušenie pracovnej disciplíny.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie umožniť odborovému orgánu odborovej organizácie, ktorá u neho pôsobí, prezentáciu svojej činnosti vo vzťahu k novým zamestnancom v dohodnutom rozsahu.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že celkový počet dočasne pridelených zamestnancov podľa § 58 Zákonníka práce na základe prepočítaného stavu zamestnancov nesmie u zamestnávateľa presiahnuť 35% zo všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

## **Článok 6. Právo na informovanie**

1. Odborový orgán odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa bude poskytovať potrebné informácie zamestnávateľovi o svojich opatreniach a zámeroch v dostatočnom časovom predstihu pred prijatím rozhodnutia, ktoré môžu mať vplyv najmä na hospodársku politiku zamestnávateľa a postojov k sociálnym opatreniam.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať príslušnému odborovému orgánu odborovej organizácie, ktorá pôsobí u zamestnávateľa informácie v rozsahu, štruktúre, forme a spôsobom dohodnutým medzi zamestnávateľom a odborovým orgánom odborovej organizácie, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, resp. v rozsahu a spôsobom zavedeným praxou medzi týmito stranami (ide najmä o informácie o zrážkach vykonaných podľa čl. 8 ods. 2 tejto Zmluvy, informácie o tvorbe a použití sociálneho fondu podľa čl. 14 tejto Zmluvy, informácie o mzdách, informácie súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci, informácie súvisiace so zamestnávaním zamestnancov a informácie o hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa).
3. Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti sa zaväzuje do 10 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti informovať príslušný odborový orgán odborovej organizácie o všetkých uzatvorených zmluvách o poskytovaní služieb s agentúrou dočasného zamestnávania, vrátane zahraničnej agentúry dočasného zamestnávania, a to v rozsahu uvedenia obchodného mena a sídla agentúry, a zároveň poskytnúť informácie o počte dočasne pridelených zamestnancov, ktorí majú trvalý pobyt v členskom štáte Európskej únie alebo v Slovenskej republike a o počte dočasne pridelených zamestnancov z tzv. tretích krajín; údaje uvedené vo vete pred bodkočiarkou zamestnávateľ uvedie v znení aktuálnom ku dňu poskytnutia informácií. Informácie podľa tohto ustanovenia je zamestnávateľ povinný poskytnúť maximálne jedenkrát za kalendárny rok.

## **Článok 7. Kontrolná činnosť**

Zamestnávateľ umožní zväzovému inšpektorovi BOZP, ako osobe konajúcej podľa § 230 ods. 3 Zákonníka práce, neodkladný výkon kontroly nad dodržiavaním všeobecne záväzných právnych predpisov a vnútorných predpisov zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v objektoch a priestoroch zamestnávateľa, vyšetrenie príčin vzniku závažného pracovného úrazu a nad dodržiavaním všeobecne záväzných právnych predpisov a vnútorných predpisov zamestnávateľa v oblasti organizácie pracovného času a doby odpočinku zamestnancov. Za týmto účelom

zamestnávateľ umožní, po predchádzajúcom oznámení, zväzovému inšpektorovi BOZP za prítomnosti zástupcu zamestnávateľa ohlásený vstup na pracoviská zamestnávateľa za dodržania podmienok vyplývajúcich z príslušných všeobecne záväzných právnych predpisov (najmä § 230 ods. 3 Zákonníka práce) a z vnútorných predpisov zamestnávateľa. Aj v týchto prípadoch platí povinnosť zväzového inšpektora BOZP zachovávať mlčanlivosť podľa § 240 ods. 6 Zákonníka práce.

### **Článok 8. Materiálne, technické a organizačné zabezpečenie činnosti odborovej organizácie u zamestnávateľa**

1. Odborová organizácia oboznámi zamestnávateľa s organizačnou štruktúrou a kompetenciami príslušných odborových orgánov spolu so zoznamom členov odborových orgánov, ktorí sú oprávnení zúčastňovať sa na pracovnoprávných vzťahoch vo forme spolurozhodovania, prerokovania, informovania a kontroly. Zamestnávateľ oboznámi príslušný odborový orgán odborovej organizácie, ktorá u neho pôsobí v nevyhnutnom rozsahu s príslušnou organizačnou štruktúrou zamestnávateľa, ako aj s príslušným organizačným štatútom, ak boli vydané.
2. Zamestnávateľ bude bezplatne vykonávať zrážku zo mzdy zamestnanca na účet určený zamestnancom na základe dohody o zrážkach zo mzdy, ktorú zamestnávateľ uzatvoril so zamestnancom na základe jeho žiadosti, ak uzatvoreniu dohody nebránia všeobecne záväzné právne predpisy. Zrážky zo mzdy budú vykonané v poradí vyplývajúcom zo všeobecne záväzných právnych predpisov, a to v rozsahu uvedenom v písomnej dohode, inak v rozsahu vyplývajúcom zo všeobecne záväzných právnych predpisov. Informáciu o vykonaných zrážkach zo mzdy zamestnanca podľa prvej vety poskytne zamestnávateľ v štruktúre a v lehotách dohodnutých v podnikovej kolektívnej zmluve alebo v inej osobitnej dohode.
3. Zamestnávateľ je povinný na svoje náklady vytlačiť alebo zabezpečiť vytlačenie podnikovej kolektívnej zmluvy, ktorú uzatvoril s príslušnou odborovou organizáciou, ktorá u neho pôsobí v potrebnom počte výtlačkov a zabezpečiť jej dostupnosť pre zamestnanca.
4. Ak sa člen odborového orgánu odborovej organizácie, ktorá pôsobí u zamestnávateľa zúčastňuje na vyjednávaní ohľadom návrhu podnikovej kolektívnej zmluvy a táto činnosť zasahuje do jeho pracovnej zmeny, považuje sa takáto činnosť za výkon práce, za ktorú patrí zamestnancovi mzda.
5. Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 300 zamestnancov poskytne počas funkčného obdobia pracovné voľno s náhradou mzdy minimálne jednému členovi odborového orgánu odborovej organizácie, ktorá u neho pôsobí, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak v podnikovej kolektívnej zmluve alebo v osobitnej dohode. Ak nie sú splnené podmienky na poskytnutie pracovného voľna podľa predchádzajúcej vety, možno v podnikovej kolektívnej zmluve alebo v osobitnej dohode dohodnúť príspevok na sociálne partnerstvo, ktorý bude poskytovaný zo strany zamestnávateľa príslušnej odborovej organizácii pôsobiacej u zamestnávateľa. Ak u zamestnávateľa pôsobí viac ako jedna odborová organizácia a zmluvné strany sa nedohodnú inak, pri splnení podmienok vyplývajúcich z tohto ustanovenia zamestnávateľ poskytne pracovné voľno podľa prvej vety alebo príspevok na sociálne partnerstvo podľa druhej vety tej odborovej organizácii, ktorá má najväčší počet členov u daného zamestnávateľa. Do počtu zamestnancov uvedených v prvej vete sa nezapočítavajú zamestnanci, ktorí boli dočasne pridelení k zamestnávateľovi podľa § 58a a nasl. Zákonníka práce a ani zamestnanci vykonávajúci práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
6. Za účelom riadneho výkonu práv a povinností vyplývajúcich zamestnávateľovi z platnej právnej úpravy vo vzťahu k ochrane zástupcov zamestnancov, sú príslušný odborový orgán Odborového zväzu a príslušný odborový orgán odborovej organizácie, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, povinní bez zbytočného odkladu informovať zamestnávateľa menovite o zložení odborových orgánov Odborového zväzu a odborových orgánov odborovej organizácie, ktorá pôsobí u zamestnávateľa a o každej ich zmene.

### **ČASŤ III POLITIKA ZAMESTNANOSTI**

#### **Článok 9. Skončenie pracovného pomeru**

Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce alebo dohodou z tých istých dôvodov, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi vhodnou formou poučenie o jeho základných právach spojených so skončením pracovného pomeru, ktoré vyplývajú zo Zákonníka práce.

### **ČASŤ IV PRACOVNOPRÁVNA OBLASŤ**

#### **Článok 10. Pracovný čas a pracovné voľno**

1. Pracovný čas u zamestnávateľa je najviac 40 hodín týždenne, ak sa zmluvné strany v podnikovej kolektívnej zmluve alebo zamestnávateľ so zamestnancom v pracovnej zmluve nedohodnú inak.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy najmä z týchto dôvodov a najmenej v tomto rozsahu:
  - a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na osem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
  - b) sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na osem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
  - c) sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno s náhradou mzdy a poskytuje len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na dvadsať pracovných dní v kalendárnom roku,
  - d) pri úmrtí manžela (manželky), druha (družky) alebo dieťaťa; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne v dĺžke štyroch pracovných dní a ešte jeden deň k účasti na pohrebe.

### **ČASŤ V SOCIÁLNA OBLASŤ**

#### **Článok 11. Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ môže po dohode s príslušným odborovým orgánom odborovej organizácie, ktorá u neho pôsobí prispievať zamestnancovi na kúpeľnú starostlivosť alebo na rehabilitačnú starostlivosť, ako aj poskytovať doplnkový regeneračný pobyt zamestnancovi pracujúcemu v prostredí, kde na neho



pôsobí len jeden faktor pracovného prostredia (t. j. jedno riziko); bližšie podmienky poskytovania starostlivosti podľa vety pred bodkočiarkou môžu byť dohodnuté v podnikovej kolektívnej zmluve, v osobitnej dohode alebo vo vnútornom predpise zamestnávateľa vydanom po dohode s príslušným odborovým orgánom odborovej organizácie, ktorá u neho pôsobí.

### **Článok 12. Odstupné a odchodné**

1. Odstupné, na ktoré zamestnancovi vznikne nárok podľa § 76 Zákonníka práce, sa poskytne v sume zvýšenej o jedennásobok priemerného mesačného zárobku zamestnanca podľa § 134 Zákonníka práce s výnimkou prípadu, ak bol pracovný pomer skončený 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.
2. Odchodné, na ktoré zamestnancovi vznikne nárok podľa § 76a Zákonníka práce, sa poskytne v sume zvýšenej o jedennásobok priemerného mesačného zárobku zamestnanca podľa § 134 Zákonníka práce s výnimkou, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

### **Článok 13. Peňažná výpomoc pri úmrtí zamestnanca**

1. Zamestnávateľ pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu (ďalej len „zomrelý zamestnanec“) popri odškodnení vyplývajúcom zo zákonnej zodpovednosti podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov poskytne jednorazovú výpomoc (ďalej len „výpomoc“) v prvom poradí manželovi alebo manželke zomrelého zamestnanca, ak niet manžela alebo manželky, tak v druhom poradí sa výpomoc poskytne dieťaťu zomrelého zamestnanca, ktorému vznikol nárok na sirotsky dôchodok a ak niet ani dieťaťa, tak v treťom poradí sa výpomoc poskytne rodičovi zomrelého zamestnanca, a to takto:
  - a) pri úmrtí zamestnanca z dôvodu objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa, t. j. ak sa zamestnávateľ nezbaví zodpovednosti úplne alebo sčasti podľa § 196 Zákonníka práce sa výpomoc poskytne v sume 10 000 EUR,
  - b) pri úmrtí zamestnanca pri spolu zavinení zamestnanca, t. j. ak sa zamestnávateľ zbaví zodpovednosti úplne alebo sčasti podľa § 196 Zákonníka práce sa výpomoc poskytne s prihliadnutím na mieru zavinenia zamestnanca, najmenej však v sume 2 500 EUR a maximálne v sume 5 000 EUR.

Ak je v jednom poradí viacero oprávnených osôb, výpomoc sa medzi ne rozdelí rovnakým dielom.

2. Výpomoc podľa odseku 1 je splatná do 10 dní po dni nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia alebo iného právneho aktu, ktorým bola určená zodpovednosť zamestnávateľa za pracovný úraz a prípadne aj miera zavinenia zamestnanca podľa § 196 Zákonníka práce.
3. Ak zamestnávateľ zodpovedá za pracovný úraz čo i len sčasti, zamestnávateľ odpustí vrátenie pôžičky poskytnutej zomrelému zamestnancovi zo sociálneho fondu, resp. jej nevrátenú časť.
4. Zamestnávateľ odpustí vrátenie pôžičky alebo jej časti takisto v prípade skončenia pracovného pomeru zamestnanca z dôvodu odchodu do invalidného dôchodku (pri poklese schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 %) následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania za splnenia podmienky, že sa zamestnávateľ nezbaví zodpovednosti podľa § 196 ods. 1 Zákonníka práce. V prípade, že sa zamestnávateľ zbaví zodpovednosti čo i len sčasti podľa § 196 ods. 2 Zákonníka práce, je zamestnanec povinný splatiť časť pôžičky, ktorej výška bude stanovená podľa miery jeho zavinenia.

## **Článok 14. Sociálny fond**

Zamestnávateľ je povinný dohodnúť s odborovou organizáciou, ktorá u neho pôsobí v podnikovej kolektívnej zmluve alebo v osobitnej dohode spôsob tvorby a použitia sociálneho fondu.

## **Článok 15. Doplnkové dôchodkové sporenie**

1. Výšku a podmienky platenia príspevkov zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie dohodne zamestnávateľ s odborovou organizáciou, ktorá u neho pôsobí v podnikovej kolektívnej zmluve alebo v osobitnej dohode.
2. Skončenie zamestnávateľskej zmluvy výpoveďou alebo odstúpením je zamestnávateľ povinný vopred oznámiť odborovému orgánu odborovej organizácie, ktorá u neho pôsobí, a to spravidla v lehote najneskôr jeden mesiac pred skončením platnosti zamestnávateľskej zmluvy.
3. V prípade podpísania účastníckych zmlúv s viacerými doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami zo strany zamestnanca bude zamestnávateľ platiť iba na jednu účastnícku zmluvu podľa výberu zamestnanca, ktorý svoju voľbu písomne oznámi zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu.

## **Článok 16. Ostatné sociálne služby**

1. Zamestnávateľ môže umožniť
  - a) prednostný odpredaj nepotrebného materiálu, výrobkov a hmotného majetku zamestnancom,
  - b) zapožičanie strojného zariadenia, mechanizmov a pomôcok zamestnancovi,pričom bližšie podmienky môžu byť upravené vo vnútornom predpise vydanom zamestnávateľom.
2. V prípade, ak v súvislosti so zavádzaním technologickej zmeny do výrobného procesu bude ohrozené pracovné miesto zamestnanca, resp. dôjde k zániku pracovného miesta, má zamestnanec po dohode so zamestnávateľom právo na vzdelávanie, t.j. tréning alebo rekvalifikáciu, s cieľom predísť skončeniu pracovného pomeru predmetného zamestnanca.

## **ČASŤ VI ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV**

### **Článok 17. Mzdové podmienky**

1. Ak zamestnávateľ nemá uzatvorenú podnikovú kolektívnu zmluvu alebo ak jej predmetom úpravy nie sú aj mzdové podmienky, postupuje zamestnávateľ pri odmeňovaní zamestnanca podľa tejto Zmluvy, pracovnej zmluvy a príslušných všeobecne záväzných právnych predpisov, najmä podľa Zákonníka práce.
2. Podľa stupňa náročnosti pracovného miesta, resp. druhu práce určeného najmä podľa miery zložitosti, charakteru a náplne pracovnej činnosti, náročnosti, zodpovednosti a namáhavosti práce, zamestnávateľ zaradí pracovné miesto, resp. druh práce do platového stupňa (ďalej len „stupen“);

- podmienky zaradovania pracovných miest, resp. druhov práce do stupňov podľa vety pred bodkočiarkou zamestnávateľ upraví vo vnútornom predpise a ak nevydá vnútorný predpis, postupuje podľa pravidiel uvedených v prílohe č. 1 k tejto Zmluve. Ak zamestnávateľ neurčí iný počet stupňov, zaradí pracovné miesta, resp. druhy práce do šiestich stupňov.
3. Suma minimálnej základnej mzdy (ďalej len „mzda“) pre jednotlivé stupne
    - a) je uvedená v prílohe č. 2 k tejto Zmluve, a to pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou (stĺpec 2) a pre zamestnanca odmeňovaného hodinovou mzdou za každú odpracovanú hodinu (stĺpec 3), pričom zamestnávateľ je oprávnený rozhodnúť, či zamestnancovi bude poskytovať hodinovú mzdu alebo mesačnú mzdu,
    - b) uvedená v prílohe č. 2 k tejto Zmluve je určená pre ustanovený týždenný pracovný čas 40 hodín, ak nie je v podnikovej kolektívnej zmluve dohodnuté inak, pričom suma hodinovej mzdy za každú hodinu odpracovanú zamestnancom predstavuje 1/174 zo sumy mesačnej mzdy so zaokrúhlením na tri desatinné miesta podľa matematických pravidiel pre zaokrúhľovanie (stĺpec 3).
  4. Mzdou sa na účely tejto Zmluvy rozumie základná zložka mzdy poskytovaná podľa odpracovaného času a podľa zaradenia pracovného miesta, resp. druhu práce do stupňa okrem náhrady za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska (§ 96 ods. 5 Zákonníka práce), mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas (§ 121 Zákonníka práce), mzdového zvýhodnenia za prácu vo sviatok (§ 122 Zákonníka práce), mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu (§ 122a Zákonníka práce), mzdového zvýhodnenia za prácu v nedeľu (§ 122b Zákonníka práce), mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu (§ 123 Zákonníka práce) a mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce (§ 124 Zákonníka práce).
  5. Zamestnancovi odmeňovanému mesačnou mzdou, ktorý má dohodnutý kratší týždenný pracovný čas alebo zamestnancovi, ktorý neodpracoval v mesiaci všetky pracovné dni, patrí mesačná mzda za mesiac v sume zodpovedajúcej odpracovanému času. Suma mesačnej mzdy za mesiac podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na najbližších desať eurocentov podľa matematických pravidiel pre zaokrúhľovanie.
  6. Ak je u zamestnávateľa ustanovený týždenný pracovný čas nižší ako 40 hodín, suma hodinovej mzdy uvedená v prílohe č. 2 stĺpci 3 k tejto Zmluve sa pomerne upraví. Suma hodinovej mzdy, upravená podľa prvej vety, sa zaokrúhľuje na tri desatinné miesta podľa matematických pravidiel pre zaokrúhľovanie. Suma hodinovej mzdy určená pre ustanovený týždenný pracovný čas 37,5 h za každú hodinu odpracovanú zamestnancom predstavuje 1/163,13 zo sumy mesačnej mzdy so zaokrúhlením na tri desatinné miesta podľa matematických pravidiel pre zaokrúhľovanie a je uvedená v prílohe č. 2 stĺpec 4 k tejto Zmluve.
  7. Za podmienky, že zamestnávateľ dodrží mzdu pre 1. stupeň a mzdu pre 6. stupeň, ktoré sú uvedené v prílohe č. 2 k tejto Zmluve, je zamestnávateľ oprávnený po dohode s príslušným odborovým orgánom odborovej organizácie, resp. v podnikovej kolektívnej zmluve
    - a) určiť iný počet stupňov, ako je počet stupňov uvedený v prílohe č. 2 stĺpec 1 k tejto Zmluve,
    - b) uplatniť aj iné mzdové podmienky (iný systém odmeňovania), ako je uvedený v tejto Zmluve.
  8. Tento článok Zmluvy sa nevzťahuje na zamestnanca, ktorému je mzda poskytovaná podľa dosiahnutého výkonu.

### **Článok 18. Náhrada mzdy a mzdové zvýhodnenia**

Zamestnávateľ poskytuje mzdu za prácu nadčas, mzdu a náhradu mzdy za sviatok, mzdové zvýhodnenia za prácu v sobotu a v nedeľu a mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu najmenej vo výške stanovenej účinným znením Zákonníka práce. Výhodnejšiu mzdu, náhradu mzdy a ďalšie mzdové zvýhodnenia, ako aj pomer tarifnej a nadtarifnej zložky mzdy si môžu zmluvné strany dohodnúť v podnikovej kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve.

## ČASŤ VII OCHRANA PRÁCE

### Článok 19. Povinnosti zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v rámci svojej pôsobnosti vytvárať podmienky na bezpečnú a zdraviu nezávadnú prácu. Bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnanca pri práci bude zamestnávateľ zabezpečovať ako neoddeliteľnú súčasť svojej činnosti. Výsledky o stave bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnávateľ predkladá príslušnému odborovému orgánu odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa v rozsahu a v termínoch dohodnutých v podnikovej kolektívnej zmluve, v osobitnej dohode alebo vo vnútornom predpise vydanom po dohode s odborovou organizáciou pôsobiacou u zamestnávateľa.
2. V súlade s príslušnými všeobecne záväznými právnymi predpismi zamestnávateľ vykoná merania koncentrácie škodlivín a rizikových faktorov na pracoviskách, ktoré budú slúžiť k objektivizácii rizikových faktorov. O výsledkoch meraní zamestnávateľ vhodným spôsobom oboznámi príslušný odborový orgán odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ je povinný vhodným spôsobom oboznámiť zamestnanca s negatívnymi účinkami rizikových faktorov práce a pracovného prostredia na ľudský organizmus vo vzťahu k jeho pracovnému zaradeniu. Zamestnávateľ zabezpečí v spolupráci s odborovou organizáciou pôsobiacou u zamestnávateľa vypracovanie programu озdravných opatrení vo vecnom, finančnom a časovom vyjadrení, pričom opatrenia budú jednoznačne zamerané na zníženie rizika pri rizikových prácach, ak to bude možné. Program озdravných opatrení môže byť súčasťou podnikovej kolektívnej zmluvy.
4. Zamestnávateľ vykoná minimálne jedenkrát ročne previerku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na svojich pracoviskách a zariadeniach v termíne vopred dohodnutom s príslušným odborovým orgánom odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa.
5. Odškodňovanie pracovného úrazu a choroby z povolania zamestnávateľ zabezpečí v odškodňovacej komisii za účasti povereného zástupcu odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa. Zamestnávateľ oznámi vznik choroby z povolania a vznik závažného pracovného úrazu odborovej organizácii pôsobiacej u zamestnávateľa. Závery z prešetrovania prerokuje s odborovou organizáciou pôsobiacou u zamestnávateľa.
6. Zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť budú školení jedenkrát ročne za účasti základnej odborovej organizácie vo všetkých členských organizáciách na náklady príslušného zamestnávateľa.
7. Zamestnávateľ zabezpečí pranie a čistenie pridelených osobných ochranných pracovných prostriedkov alebo poskytne príspevok na pranie a čistenie pridelených osobných ochranných pracovných prostriedkov v sume dohodnutej v podnikovej kolektívnej zmluve, v pracovnej zmluve alebo vo vnútornom predpise vydanom po dohode s odborovou organizáciou pôsobiacou u zamestnávateľa.

### Článok 20. Výchova zamestnancov k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci

Zamestnávateľ a odborový zväz budú viesť zamestnanca k dodržiavaniu zásad bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ochrany pred požiarom a ochrany životného prostredia v podmienkach svojich pracovísk. Zamestnávateľ zabezpečí, aby súčasťou programu vzdelávania a odbornej výchovy každého zamestnanca bola aj bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, prevencia rizík, ochrana pred požiarom a ochrana životného prostredia v rozsahu vyplývajúcom zo všeobecne záväzných právnych predpisov a vnútorných predpisov vydaných zamestnávateľom.

## **Článok 21. Laická predlekárska prvá pomoc**

Zamestnávateľ zabezpečí školenie zamestnancov k poskytnutiu prvej pomoci v nevyhnutne potrebnom počte určenom najmä s ohľadom na povahu výroby, podmienky na pracoviskách a počet zamestnancov.

## **ČASŤ VIII RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM**

### **Článok 22. Sťažnosť zamestnanca a predchádzanie súdnym sporom**

1. Sťažnosť zamestnanca, ktorá súvisí s výkladom alebo plnením záväzkov vyplývajúcich z tejto Zmluvy je oprávnený riešiť nadriadený zamestnanec zamestnanca, ktorý podal sťažnosť a odborový orgán odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa; anonymné sťažnosti sa neprešetrujú, pričom za anonymnú sťažnosť sa považuje také podanie, ktoré neobsahuje identifikačné údaje zamestnanca, ktorý sťažnosť podal minimálne v rozsahu meno, priezvisko a osobné číslo.
2. Rokovanie ohľadom riešenia sťažnosti podanej podľa odseku 1 vyvolá príjemca sťažnosti prizvaním druhej strany, ak ju nevyrieši sám. Príjemca sťažnosti je povinný na sťažnosti vyznačiť dátum jej doručenia.
3. Ak nie je sťažnosť podľa odseku 1 nevyriešená najneskôr do 30 pracovných dní odo dňa jej doručenia, oznámi nadriadený zamestnanec zamestnanca, ktorý podal sťažnosť podľa odseku 1 túto skutočnosť podávateľovi sťažnosti a následne zamestnávateľ postúpi sťažnosť na riešenie komisii na výklad tejto Zmluvy podľa časti IX ods. 5 Zmluvy (ďalej len „Komisia“).
4. Ak bola sťažnosť postúpená na riešenie Komisii, považuje sa za vyriešenú prijatím rozhodnutia spôsobom uvedeným v odseku 5 in fine.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že výklad tejto Zmluvy budú podávať spoločne, a to prostredníctvom Komisie, ktorá ako jediná je oprávnená na podávanie výkladu tejto Zmluvy. Výklad sa považuje za záväzný, ak sa na ňom dohodne väčšina všetkých členov Komisie.

## **ČASŤ IX. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

1. Ak sa táto Zmluva vzťahuje na zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia, potom v prípadoch, kedy táto Zmluva nad rozsah vyplývajúci zo všeobecne záväzného právneho predpisu vyžaduje súhlas, dohodu alebo prerokovanie s odborovou organizáciou, je zamestnávateľ oprávnený konať samostatne.
2. Zmenu Zmluvy možno uskutočniť po vzájomnej dohode zmluvných strán výlučne písomnou formou. Obe zmluvné strany sú povinné rokovať o písomných návrhoch na zmenu Zmluvy do 30 dní od ich doručenia druhej zmluvnej strane. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto Zmluvy. Povinnosť kolektívne vyjednávať vzniká vtedy, keď sa zmenili všeobecne záväzné právne predpisy účinné v čase uzatvárania tejto Zmluvy a z ktorých sa vychádzalo pri uzatváraní tejto Zmluvy, ak tieto zmeny majú vplyv na Zmluvu.

3. Zmluvné strany sa dohodli vzájomne informovať o podaní návrhu na rozšírenie záväznosti tejto Zmluvy vrátane označenia časti odvetvia, na ktoré sa navrhuje rozšíriť záväznosť tejto Zmluvy bezodkladne, najneskôr však do 5 pracovných dní odo dňa doručenia návrhu na Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú vylúčiť akúkoľvek činnosť politických strán, hnutí a politických iniciatív v pracovných priestoroch zamestnávateľa a odborových organizácií.
5. Zmluvné strany sa zaväzujú riešiť kolektívne spory o plnení záväzkov tejto Zmluvy, ako aj podávať výklad tejto Zmluvy a riešiť sťažnosti zamestnancov podľa čl. 22 ods. 1 tejto Zmluvy, ak sťažnosť nebude vyriešená iným spôsobom, len prostredníctvom Komisie v tomto zložení:
  - a) za Odborový zväz: JUDr. Monika Benedeková, Ján Kasman a Miroslava Mihalcsáková,
  - b) za Zväz: Ing. Štefan Škultéty, PhD., Ing. Jozef Ševčík a JUDr. Vladimír Grác.
6. Zákonné prostriedky riešenia kolektívnych sporov môžu byť použité len vtedy, keď Komisia kolektívny spor nevyrieši do 14 pracovných dní od jeho predloženia na rozhodnutie Komisie. Zmluvné strany sa ďalej zaväzujú v prípade kolektívneho sporu využiť všetky možnosti kolektívneho vyjednávania dané Zákonom o kolektívnom vyjednaní predtým, ako pristúpia k použitiu krajných prostriedkov.
7. Zmluvné strany sa dohodli na tom, že si budú podľa svojich možností navzájom poskytovať informácie nevyhnutné pre kontrolu plnenia záväzkov vyplývajúcich z tejto Zmluvy.
8. Zmluvné strany sa zaväzujú začať kolektívne vyjednanie o novej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa najneskôr 60 dní pred ukončením platnosti tejto Zmluvy.
9. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zabezpečia vytlačenie tejto Zmluvy a jej odovzdanie pre svoje členské organizácie, ktoré sú ňou zaviazané.
10. Zoznam zamestnávateľov, ktorí sú členmi Zväzu a za ktorých bola uzatvorená táto Zmluva Zväzom, je uvedený v prílohe č. 3 k tejto Zmluve.

v Lednických Rovniach, dňa 2.5.2019

**JUDr. Monika B E N E D E K O V Á, v.r.**  
podpredsedníčka Rady OZ KOVO

**Ing. Pavol B R N K A, v.r.**  
prezident Zväzu sklárskeho priemyslu Slovenskej republiky

### **Podmienky zarad'ovania pracovných miest, resp. druhov práce do stupňov**

Ak zamestnávateľ nevydal vnútorný predpis, pracovné miesta, resp. druhy prác zaradí do stupňov najmä podľa miery zložitosti, charakteru a náplne pracovnej činnosti, náročnosti, zodpovednosti a namáhavosti práce zamestnanca, ktoré sú vymedzené týmito charakteristikami:

- a) prvý stupeň - pracovné miesto zodpovedajúce prvému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon najmä pomocných, prípravných alebo manipulačných prác podľa presných postupov a pokynov,
- b) druhý stupeň - pracovné miesto zodpovedajúce druhému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon najmä ucelených obslužných rutinných prác alebo odborných rutinných kontrolovateľných prác podľa daných postupov alebo prevádzkových režimov, alebo prác spojených s hmotnou zodpovednosťou; výkon jednoduchých remeselných prác; výkon opakovaných, kontrolovateľných prác administratívnych, hospodársko-správnych, prevádzkovo-technických alebo ekonomických podľa pokynov alebo ustanovených postupov,
- c) tretí stupeň - pracovné miesto zodpovedajúce tretiemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon najmä rôznorodých odborných alebo ucelených odborných prác alebo samostatné zabezpečovanie menej zložitých agend; samostatný výkon individuálnych tvorivých remeselných prác; riadenie alebo operatívne zabezpečovanie chodu zariadení alebo prevádzkových procesov spojené so zvýšenou duševnou námahou s prípadnou zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť iných osôb alebo za ťažko odstrániteľné škody,
- d) štvrtý stupeň - pracovné miesto zodpovedajúce štvrtému stupňu náročnosti práce charakterizuje najmä samostatné zabezpečovanie odborných agend alebo výkon čiastkových koncepčných, systémových a metodických prác spojený so zvýšenou duševnou námahou; riadenie, organizácia alebo koordinácia zložitých procesov alebo rozsiahleho súboru veľmi zložitých zariadení s prípadnou zodpovednosťou za životy a zdravie iných osôb,
- e) piaty stupeň - pracovné miesto zodpovedajúce piatemu stupňu náročnosti práce charakterizuje najmä výkon špecializovaných systémových, koncepčných, tvorivých alebo metodických prác s vysokou duševnou námahou; komplexné zabezpečovanie najzložitejších úsekov a agend s určovaním nových postupov v rámci systému; riadenie, organizácia a koordinácia veľmi zložitých procesov a systémov vrátane voľby a optimalizácie postupov a spôsobov riešenia,
- f) šiesty stupeň - pracovné miesto zodpovedajúce šiestemu stupňu náročnosti práce charakterizuje najmä tvorivé riešenie úloh neobvyklým spôsobom s nešpecifikovanými výstupmi s vysokou mierou zodpovednosti za škody s najširšími spoločenskými dôsledkami; riadenie, organizácia a koordinácia najzložitejších systémov so zodpovednosťou za neodstrániteľné hmotné a morálne škody so značnými nárokmi na schopnosť riešiť zložité a konfliktné situácie spojené spravidla so všeobecným ohrozením najširšej skupiny osôb.

**Mzda pre jednotlivé stupne**

| <b>Stĺpec 1</b> | <b>Stĺpec 2</b>           | <b>Stĺpec 3</b>                     | <b>Stĺpec 4</b>                       |
|-----------------|---------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|
| <b>Stupeň</b>   | <b>Mesačná mzda v EUR</b> | <b>Hodinová mzda v EUR pri 40 h</b> | <b>Hodinová mzda v EUR pri 37,5 h</b> |
| 1               | 465                       | 2,672                               | 2,850                                 |
| 2               | 540                       | 3,103                               | 3,310                                 |
| 3               | 630                       | 3,621                               | 3,862                                 |
| 4               | 718                       | 4,126                               | 4,401                                 |
| 5               | 805                       | 4,626                               | 4,935                                 |
| 6               | 910                       | 5,230                               | 5,578                                 |



**Zoznam zamestnávateľov, ktorí sú členmi Zväzu a za ktorých bola uzatvorená Zmluva**

| <b>P. č.</b> | <b>Obchodné meno</b>          | <b>Sídlo</b>                            | <b>IČO</b> | <b>SK NACE</b> |
|--------------|-------------------------------|---|------------|----------------|
| 1            | KnaufInsulation, s.r.o.       | Železničný rad 24, 968 14 Nová Baňa     | 31 628 109 | 23.99.0        |
| 2            | Johns Manville Slovakia, a.s. | Strojársená 1, 917 99 Trnava            | 34 126 520 | 23.14.0        |
| 3            | RONA, a.s.                    | Schreiberova 365, 020 61 Lednické Rovne | 31 642 403 | 23.13.0        |
| 4            | VETROPACK NEMŠOVÁ, s.r.o.     | Železničná 207/9, 914 41 Nemšová        | 35 832 517 | 23.13.0        |
| 5            | MEDICAL GLASS, a. s.          | Agátová 22, 844 03 Bratislava           | 35 819 651 | 23.19.0        |