

***BYP s.r.o., Hviezdoslavova 141, 033 01 Lipt. Hrádok
IČO: 36 437 263, IČ DPH: SK2020100454***

a

***ZO OZ KOVO, BYP s.r.o., Hviezdoslavova 141, 033 01 Lipt. Hrádok
Org. číslo 03-1211-5304***

Kolektívna zmluva na obdobie 01.04.2013 do 31.03.2014

Liptovský Hrádok, marec 2013

I. ÚVODNÉ USTANOVENIA

Článok 1 Zmluvné strany

BYP s.r.o., Hviezdoslavova 141, Liptovský Hrádok (ďalej len „**BYP s.r.o.**“) zastúpená konateľom **Ing. Milošom Barákom**,

Základná organizácia Odborového zväzu KOVO, Hviezdoslavova 141, L. Hrádok (ďalej len „**ZO OZ KOVO**“) zastúpená predsedom **Evou Kelčíkovou**

uzavreli Kolektívnu zmluvu

v súlade s § 231 Zákona č. 311/200

1 Z.z. v platnom znení. Zmluvné strany prehlasujú, že sú spôsobilé k právnym úkonom. Zamestnávateľ uznáva ZO OZ KOVO a jej zvolený výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní.

Článok 2 Predmet kolektívnej zmluvy

Táto kolektívna zmluva upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti, a to v súlade s platnými právnymi predpismi a tiež podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa medzi Odborový zväzom KOVO a Združením bytového hospodárstva na Slovensku, s cieľom vytvárať priaznivejšiu úpravu pracovných podmienok zamestnancov vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov. Cieľom KZ je

udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 3

Záväznosť kolektívnej zmluvy

Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa. Zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať a plniť jej ustanovenia zodpovedne, svedomito, iniciatívne a demokraticky. KZ je záväzná aj pre právnych nástupcov oboch zmluvných strán. KZ pôsobí voči viazaným osobám ako právny predpis. Túto KZ možno zmeniť alebo doplniť len na základe kolektívneho vyjednávania. O návrhu zmeny sa začne rokovať najneskôr do 15 pracovných dní, ktoré začínajú plynúť doručením návrhu na zmenu jednou zmluvnou stranou druhej zmluvnej strane. Zmena KZ musí byť v písomnej forme dodatkom k tejto KZ po vyjednaní a podpísaní oboma zmluvnými stranami.

KZ je uzavretá na obdobie od 01.04.2013 do 31.03.2014.

KZ je platná dňom podpísania oboma zmluvnými stranami a účinná dňom 01.04.2013.

Zamestnávateľ zabezpečí vydanie troch kusov KZ, aj v prípade zmien a dodatkov a to do 5 dní od ich podpísania.

ZO OZ KOVO oboznámi zamestnancov podniku s obsahom KZ, jej zmeny resp. dodatku KZ, na členskej schôdzi najneskôr do 15 dní od ich uzavretia.

II.

PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN

Článok 4

Spoločné záväzky

Zmluvné strany sa zaväzujú:

1. Plne rešpektovať postavenie a právomoci odborov a zamestnávateľov vyplývajúce z platných právnych predpisov.
2. Vzájomne sa informovať o pripravovaných opatreniach a zámeroch, ktoré sa dotýkajú záujmov druhého účastníka tohto zmluvného vzťahu.
3. Pri riadení a usmerňovaní BYP s.r.o. a pri usmerňovaní zamestnancov budú zmluvné strany intenzívne vplývať na upevňovanie medziľudských vzťahov, dodržiavanie zákonnosti a dôsledne presadzovať požiadavky odbornosti, mravnosti, kompetentnosti, hospodárnosti, humanizmu a demokracie.
4. Prerokovávať a schvaľovať vnútro podnikové predpisy podľa platnej legislatívy a informovať sa o všeobecne záväzných právnych predpisoch.
5. Chrániť záujmy a dobré meno zamestnávateľa a odborov na pracovisku, i na verejnosti.

Článok 5

Záväzky BYP s.r.o.

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pre činnosti ZO OZ KOVO v rámci svojej organizácie vytvorí primerané podmienky pre jej činnosť a to predovšetkým v tom, že poskytne bezplatne primerané priestory, poskytne v potrebnom rozsahu bezplatné používanie telefónu a faxu, poskytne v potrebnom rozsahu svoje písacie, rozmnožovacie

- kopírovacie zariadenie, umožní ZO OZ KOVO umiestniť na svoje náklady v priestoroch podniku informačné nástenky, na miestach určených k tomu.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizvať na poradu vedenia zástupcu ZO OZ KOVO v prípade plánovania uskutočnenia organizačných zmien, ktoré sa týkajú ekonomických a sociálnych záujmov zamestnancov. Pri zamýšľaných štrukturálnych zmenách a organizačných a racionalizačných opatreniach v dôsledku ktorých dôjde k prepúšťaniu zamestnancov, zamestnávateľ je povinný a to najmenej 1 mesiac pred ich začatím prerokovať so ZO OZ KOVO s cieľom dosiahnuť dohodu na opatreniach umožňujúcich predísť prepúšťaniu.
 3. Zamestnanci majú právo na informácie o činnosti zamestnávateľa o zásadných otázkach súvisiacich s ekonomikou a rozvojom zamestnávateľa. Zamestnávateľ poskytuje príslušnej ZO OZ KOVO potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská.
 4. Každý zamestnanec resp. zamestnanci domnievajúci sa, že majú dôvod k sťažnosti, majú nárok na jej prešetrenie v zmysle platných právnych predpisov. Predmetom sťažnosti môžu byť akékoľvek opatrenia alebo sťažnosti, ktoré sa pracovníkom javia v rozpore s KZ, ZP, zákonmi a ostatnými pracovnoprávnymi predpismi. Sťažnosti a spory zamestnancov a zamestnávateľa budú prešetrené zamestnávateľom a aj príslušnými zástupcami ZO OZ KOVO povinne. Za týmto účelom zmluvné strany vytvoria paritnú štvorčlennú zmierovaciu komisiu. V prípade potreby sa vytvorená komisia rozšíri o expertov, ktorých si zmluvné strany prizvú. Uplatnenie nároku zamestnanca z pracovného pomeru súdnou cestou nie je podmienené prerokovaním sporu v zmierovacej komisii.
 5. Na základe súhlasu každého zamestnanca, ktorý je členom ZO OZ KOVO, bude vykonávať zamestnávateľ zrážky odborových príspevkov (mesačne 1 % z čistej mzdy) a následne ich bude poukazovať na účet ZO OZ KOVO. Súhlas s touto zrážkou zo mzdy môže zamestnanec odvolať písomne najneskôr 14 kalendárnych dní pred výplatným termínom.

Článok 6 Záväzky ZO OZ KOVO

1. ZO OZ KOVO zaväzuje svojich členov aby zachovávali mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie.
2. ZO OZ KOVO bude dbať o dodržiavanie pracovnoprávných predpisov, mzdových predpisov, právnych predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zamestnanosti.
3. ZO OZ KOVO bude vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov, mzdových predpisov a záväzkov, vyplývajúcich z KZ, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom. Pritom ZO OZ KOVO je oprávnená najmä:
 - a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok, vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie závad,
 - c) navrhovať zamestnávateľovi, aby podľa príslušných predpisov použil vhodné opatrenia voči zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy, alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z KZ.

III. PRACOVNOPRÁVNÁ OBLASŤ

Článok 7 Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je maximálne 37,5 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas maximálne 36 a1/4 hodín týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke, v nepretržitej prevádzke a na tepelných zariadeniach v správe BYP s.r.o. má pracovný čas maximálne 35 hodín. Nepretržitým pracovným režimom sa rozumie práca vo všetkých zmenách, rozvrhnutých 24 hodín denne a všetky kalendárne dni v týždni.
2. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času je možné podľa potrieb zamestnávateľa na pracoviskách:

a) na tepelných zariadeniach v správe BYP s.r.o.

b) v budove kultúrneho strediska, JDM 591, L. Hrádok

Pracovný čas profesií vyžadujúcich smennosť resp. nerovnomerný čas je povinný rozvrhnúť a zverejniť zamestnávateľ tak, aby bola v súlade s ustanoveniam ZP v platnom znení a v súlade s touto KZ.

Pracovný čas nerovnomerne je možné rozvrhnúť na jednotlivé týždne v zmysle § 87 ZP. K vyrovnaniu pracovného času musí dôjsť najneskôr v rámci kalendárneho roka, u pružnej pracovnej doby v rámci kalendárneho mesiaca. Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom najneskôr po 4-hod. nepretržitej práci prestávku na jedlo a oddych v trvaní 30 minút, čo platí aj pre profesie vyžadujúce smennosť. Pri jednosmennej prevádzke je to spravidla medzi 11,00 hod-12,00 hod. Pri nepretržitej prevádzke musí sa zamestnancom zabezpečiť primeraný čas na jedlo a oddych v súlade so Zákoníkom práce za čo je zodpovedný zamestnávateľ. Prestávku na oddych a jedlo nie je možné poskytnúť na začiatku, alebo na konci pracovnej doby a je možné ju deliť v opodstatnenom prípade zo zdravotných dôvodov. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času, to neplatí ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom.

Prestávky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa započítavajú do pracovného času.

Pri účasti zamestnancov na lekárskech prehliadkach podľa tejto KZ sa do pracovného času započítava doba strávená na prehliadkach a čas potrebný na cestu tam a späť v plnom pracovnom čase. Pri pružnom pracovnom čase zamestnanca sa za deň lekárskej prehliadky považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca (37,50 hod).

3. Pracovný čas formou pružného pracovného týždňa je možné uplatniť len v jednosmenných prevádzkach. Pružný pracovný čas sa vyrovná najneskôr v rámci kalendárneho mesiaca.

Pružný pracovný čas pre zamestnancov, ktorí majú miesto výkonu práce Hviezdoslavova 141-budova BYP s.r.o.:

Pondelok od 6,30 hod do 16,00 hod

Utorok od 6,30 hod do 16,00 hod

Streda od 6,30 hod do 17,00 hod

| | | |
|---------|-------------|--------------|
| Štvrtok | od 6,30 hod | do 16,00 hod |
| Piatok | od 6,30 hod | do 14,30 hod |

pričom

Základný pracovný čas je v

| | | |
|----------|--------------|--------------|
| Pondelok | od 08,00 hod | do 13,30 hod |
| Utorok | od 08,00 hod | do 13,30 hod |
| Streda | od 08,00 hod | do 16,00 hod |
| Štvrtok | od 08,00 hod | do 13,30 hod |
| Piatok | od 08,00 hod | do 13,00 hod |

Pružný pracovný čas pre zamestnancov, ktorí majú miesto výkonu práce JDM 591 – budova kultúrneho strediska:

| | | |
|----------|-------------|--------------|
| Pondelok | od 6,00 hod | do 16,00 hod |
| Utorok | od 6,00 hod | do 16,00 hod |
| Streda | od 6,00 hod | do 16,00 hod |
| Štvrtok | od 6,00 hod | do 16,00 hod |
| Piatok | od 6,00 hod | do 16,00 hod |

pričom

Základný pracovný čas je v

| | | |
|----------|--------------|--------------|
| Pondelok | od 08,00 hod | do 13,30 hod |
| Utorok | od 08,00 hod | do 13,30 hod |
| Streda | od 08,00 hod | do 13,30 hod |
| Štvrtok | od 08,00 hod | do 13,30 hod |
| Piatok | od 08,00 hod | do 13,30 hod |

Výnimky z pracovného času môže udeliť zamestnávateľ po obdržaní žiadosti zamestnanca o úpravu pracovného času s príslušným zdôvodnením.

Článok 8

Dovolenka na zotavenie

Základná výmera dovolenky je 5 týždňov.

Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

Článok 9

Prekážky v práci

1. Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi náhradu mzdy najmenej vo výške 50% jeho priemerného zárobku.
2. Ak zamestnávateľ v písomnej dohode so ZO OZ KOVO vymedzil vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o inú prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy najmenej v sume 75 % jeho priemerného zárobku.

3. Po uplynutí skúšobnej doby u zamestnávateľ má zamestnanec nárok na platené voľno v dĺžke o 1 deň viac nad rámec stanovený v Zákonníku práce v týchto prípadoch:
- a) pri úmrtí rodičov vlastných i nevlastných, rodičov manžela (manželky), druha (družky), prarodičov, súrodencov vlastných i nevlastných,
 - b) pri úmrtí manžela (manželky), druha (družky), vlastného dieťaťa alebo dieťaťa v starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov,
 - c) z dôvodov sťahovania s vlastným nábytkom, bez ohľadu na miesto sťahovania, mimo miesta bydliska,
 - d) pri narodení dieťaťa, pokiaľ zamestnávateľ nepodporuje narodenie dieťaťa formou finančného príspevku a na sprevádzanie manželky do nemocnice v nevyhnutnej dĺžke.

Na toto ďalšie pracovné voľno, ani na náhradu mzdy, nemá nárok zamestnanec, ktorý neospravedlnene vymeškal pracovný čas v dĺžke minimálne jednej zmeny v období 12 mesiacov pred vznikom nároku na pracovné voľno.

Článok 10

Dočasná pracovná neschopnosť

Výška dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca od prvého dňa vo výške 55% denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 55 alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 57 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v platnom znení. Tento článok sa netýka zamestnancov, ktorý majú uzatvorený pracovný pomer na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru podľa § 223 zákona č. 311/2001 Z. z. v platnom znení.

Článok 11

Odstupné

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

- a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 odst. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:

- a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

- b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať a menej ako dvadsať rokov
- e) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Ak zamestnanec požiada o skončenie pracovného pomeru, je zamestnávateľ povinný tejto žiadosti vyhovieť.

Do doby odpracovanej v BYP, s.r.o., IČO: 36 437 263, sa započítava aj doba odpracovaná v BYP – príspevková organizácia, IČO 00 039 748 a Mestské kultúrne stredisko Liptovský Hrádok, IČO 00 355 771.

Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne.

IV. MZDOVÁ OBLASŤ

Článok 12 Odmeňovanie

Odmeňovanie zamestnancov sa riadi zákonom číslo 311/2001 v platnom znení a Poriadkom odmeňovania v platnom znení.

Mesačná mzda zamestnanca je stanovená na základe Mzdových podmienok - Príloha č. 2 k Pracovnej zmluve, ktorá bude prepočítaná k 01. 04. príslušného kalendárneho roka na základe vypočítaného percentuálneho rozdielu priemernej mesačnej mzdy v národnom hospodárstve na základe údajov Štatistického úradu SR za predchádzajúci kalendárny rok. Výška mesačnej mzdy sa zaokrúhľuje na celé EUR nahor. Výška hodinovej mzdy sa zaokrúhľuje na celú stotinu eurocentov nahor.

Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do desiateho dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

Článok 13 Ďalšia odmena

Zamestnancom bude poskytnutá odmena pri dosiahnutí životného jubilea päťdesiat rokov, šesťdesiat rokov veku vo výške 70,00 EUR. Odmena bude vyplatená zo mzdových prostriedkov.

Bod č. IV. Mzdová oblasť sa netýka zamestnancov, ktorý majú uzatvorený pracovný pomer na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru podľa § 223 zákona č. 311/2001 Z. z. v platnom znení.

V. SOCIÁLNA OBLASŤ

Článok 14 Sociálny fond

Zamestnávateľ na plnenie úloh v sociálnej oblasti ak v predchádzajúcom roku dosiahne zisk a ktorý splní všetky daňové a odvodové povinnosti tvorí sociálny fond v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v platnom znení takto:

- a) povinný prídelenie vo výške 1,00 % zo základu, ktorým je súhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely

Článok 15 Sociálna starostlivosť

Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy a vhodné nápoje priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti.

Hodnota stravného lístka je 3,20 EUR z toho:

| | |
|------------------------------|----------|
| Zamestnanec k úhrade | 0,60 EUR |
| 55% príspevok zamestnávateľa | 2,20 EUR |
| príspevok zo soc. fondu | 0,40 EUR |

Nárok na príspevok na stravovanie, na hlavné jedlo v príslušný pracovný deň vzniká zamestnancovi, ak výkon práce je dlhší ako štyri hodiny.

Článok 16 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Pre zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zamestnávateľ nepripustí, aby pracovník vykonával práce, ktorých výkon je v rozpore s právnymi a ostatnými predpismi. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky v súlade so zákonom č. 124/2006 Z. z. v platnom znení.
2. Zamestnávateľ zabezpečí pravidelné odborné lekárske prehliadky zamestnancov na tepelných zariadeniach v správe BYP s.r.o., periodicita odborných lekárskech prehliadok je stanovená v zákone č. 311/2001 Z. z. v platnom znení. a súvisiacimi predpismi.
3. Ak je podmienkou výkonu iných profesií zodpovedajúci zdravotný stav zamestnanec je povinný podrobiť sa týmto špeciálnym vyšetreniam zabezpečených zamestnávateľom a preukázať ich výsledok.

VI. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 17 Záverečné dojednania

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami.
2. Účinnosť tejto kolektívnej zmluvy začína dňom 01.04.2013 a končí dňom 31.03.2015.
3. Nároky, ktoré vznikajú z tejto kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky, vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.
4. Túto kolektívnu zmluvu a jej rozsah možno zmeniť len po dohode zmluvných strán, keď návrh na zmenu kolektívnej zmluvy môže písomne predložiť ktorákoľvek zo zmluvných strán. Povinnosť vyjednávať vzniká vtedy, ak došlo k zmene právnych predpisov, na základe ktorých bola uzatvorená.
5. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti kolektívnej zmluvy a jej účinnosti ako obdobie sociálneho mieru.
6. Zmluvné strany sa dohodli na tom, že v prípade potreby robiť výklad jednotlivých ustanovení a obsahu tejto kolektívnej zmluvy, budú vykonávať spoločne predstavitelia zmluvných strán, ktorí túto kolektívnu zmluvu podpísali.
7. Zmluvné strany sa zaväzujú riešiť prípadné spory o plnení záväzkov, ktoré vyplývajú z tejto kolektívnej zmluvy, najskôr vzájomným rokovaním. Pokiaľ sa spor do 14 dní od jeho vzniku nevyrieši, budú zmluvné strany postupovať v súlade so zákonom o kolektívnom vyjednávaní.
8. Zmluvné strany sa dohodli o výmene nevyhnutných informácií, potrebných na kontrolu tejto kolektívnej zmluvy.
9. Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch rovnopisoch s tým, že každý rovnopis má právnu silu originálu. Každá zmluvná strana obdrží dve vyhotovenia.

V Liptovskom Hrádku, dňa 15.03.2013

.....
Ing. Barák Miloš
konateľ

.....
Kelčíková Eva
predseda ZO OZ KOVO

