



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

ANALÝZA KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

ZPRACOVAL

SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR V RÁMCI PROJEKTU

**POSILOVÁNÍ SOCIÁLNÍHO DIALOGU S DŮRAZEM NA MODERNIZACI
INSTITUCÍ, ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ A ROZVOJ KVALITY SLUŽEB SOCIÁLNÍCH
PARTNERŮ**

Autoři:

Mgr. Jan Brádlér

JUDr. Libuše Brádlarová

Stanislav Filip

JUDr. Jitka Hejduková, CSc.

JUDr. Stanislav Klimeš

JUDr. Bořivoj Šubrt

leden 2010

OBSAH

ÚVOD.....	4
1. KOLEKTIVNÍ SMLOUVY VYŠŠÍHO STUPNĚ - ROZBOR	6
1.1. OBSAH KOLEKTIVNÍCH SMLUV – MOŽNOSTI DANÉ PRÁVNÍ ÚPRAVOU.....	6
1.2. PŘÍPRAVA KOLEKTIVNÍCH SMLUV – PŘEHLED ZÁKLADNÍCH USTANOVENÍ ZÁKONÍKU PRÁCE DŮLEŽITÝCH PRO KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ.....	10
1.3. ROZBOR KOLEKTIVNÍCH SMLUV VYŠŠÍHO STUPNĚ	11
1.3.1. PŘEHLED ZÁVAZKŮ SJEDNANÝCH VE 14 KOLEKTIVNÍCH SMLOUVÁCH VYŠŠÍHO STUPNĚ	11
1.3.2. SHRUTÍ SJEDNANÝCH ZÁVAZKŮ V KOLEKTIVNÍCH SMLOUVÁCH VYŠŠÍHO STUPNĚ	13
1.3.3. PODROBNĚJŠÍ INFORMACE O KOLEKTIVNÍM VYJEDNÁVÁNÍ V OBLASTI MZDOVÉHO RŮSTU (VÝVOJE) V KOLEKTIVNÍCH SMLOUVÁCH VYŠŠÍHO STUPNĚ.....	19
1.3.3.1 PŘEHLED UJEDNÁNÍ O MZDOVÉM NÁRŮSTU V KOLEKTIVNÍCH SMLOUVÁCH VYŠŠÍHO STUPNĚ.....	19
1.3.3.2 KOMENTÁŘ K PŘEDCHOZÍMU SOUBORU INFORMACÍ O MZDOVÉM RŮSTU (VÝVOJI) VE SLEDOVANÝCH KOLEKTIVNÍCH SMLOUVÁCH VYŠŠÍHO STUPNĚ .	24
1.3.4. SHRUTÍ PROBLÉMŮ V OBLASTI UZAVÍRÁNÍ KOLEKTIVNÍCH SMLUV VYŠŠÍHO STUPNĚ	26
1.3.4.1 PROBLÉMY PRÁVNÍ.....	27
1.3.4.2 POZNATKY Z DOSAVADNÍHO PRŮBĚHU KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ.....	30
2. ROZŠIŘOVÁNÍ ZÁVAZNOSTI KOLEKTIVNÍCH SMLUV VYŠŠÍHO STUPNĚ	32
2.1. POSTUP PŘI ROZŠIŘOVÁNÍ ZÁVAZNOSTI KOLEKTIVNÍCH SMLUV VYŠŠÍHO STUPNĚ	34
2.2. VYUŽÍVÁNÍ INSTITUTU ROZŠIŘOVÁNÍ ZÁVAZNOSTI KOLEKTIVNÍCH SMLUV VYŠŠÍHO STUPNĚ	37
2.2.1. PŘEHLED KOLEKTIVNÍCH SMLUV VYŠŠÍHO STUPNĚ, JEJICHŽ ZÁVAZNOST BYLA ROZŠÍŘENA NA ROK 2009 (PŘÍPADNĚ NA DALŠÍ OBDOBÍ)	37
2.2.2. PŘEHLED ODVĚTVOVÉ KLASIFIKACE EKONOMICKÝCH ČINNOSTÍ (CZ-NACE)	38

2.3. KONKRÉTNÍ POZNATKY Z PRAXE K ROZŠÍŘOVÁNÍ ZÁVAZNOSTI KOLEKTIVNÍCH SMLUV VYŠŠÍHO STUPNĚ.....	42
2.4. SHRUTÍ.....	46
3. SKUPINOVÉ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY	47
3.1. MOŽNOST UZAVÍRÁNÍ SKUPINOVÝCH KOLEKTIVNÍCH SMLUV	47
3.2. SMLUVNÍ STRANY SKUPINOVÉ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY	49
3.3. VYUŽITÍ SKUPINOVÝCH PODNIKOVÝCH KOLEKTIVNÍCH SMLUV V PRAXI.....	51
3.4. SHRUTÍ.....	53
PŘÍLOHY	54

ÚVOD

Cílem této analýzy je získat komplexní informace o kolektivním vyjednávání na úrovni kolektivních smluv vyššího stupně a podnikových kolektivních smluv, včetně obsahu kolektivních smluv, tj. dojednaných závazků a jejich naplňování. Součástí analýzy je zmapovat a vyhodnotit využitelnost specifických institutů v oblasti kolektivního vyjednávání, a to rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně a tzv. skupinové kolektivní smlouvy.

Analýza vybraných okruhů kolektivního vyjednávání bude realizována ve dvou etapách. V první etapě je pozornost věnována kolektivnímu vyjednávání na úrovni kolektivních smluv vyššího stupně, rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně a skupinovým kolektivním smlouvám. Druhá etapa bude návazně pokračovat zmapováním a vyhodnocením kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni.

V tomto materiálu je obsažen výstup z první etapy analýzy kolektivního vyjednávání. Z hlediska obsahového je rozdělen do tří základních kapitol, které odpovídají vybraným okruhům problémů.

První kapitola je věnována rozboru 14 kolektivních smluv vyššího stupně. Z důvodů komplexnosti a autentičnosti informací jsou zde předkládány i detailní informace pro zaměstnavatele v podobě konkrétních ujednání (formulací) určitých práv, závazků v jednotlivých kolektivních smlouvách vyššího stupně, s řazením podle témat. Tím se reaguje na potřebu zaměstnavatelů získat podrobné informace, které by byly užitečné pro jejich potřeby při kolektivním vyjednávání, tzn. jaké závazky a v jaké podobě se uzavírají. Pro větší přehlednost a ucelenější pohled obsahuje kapitola i obecné shrnutí těchto závazků a zmapování ujednání o mzdovém vývoji jako nejkontroverznější části kolektivního vyjednávání. V souladu se zadáním jsou dále v této kapitole zmapovány problémy, které byly zaznamenány při kolektivním vyjednávání na úrovni kolektivních smluv vyššího stupně. Jde jak o problémy věcné, týkající se obsahu jednotlivých závazků, tak problémy právní, resp. procesní, týkající se závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně a možnosti jejich změn v době platnosti.

Druhá kapitola je věnována rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně. Cílem zmapování tohoto institutu bylo s ohledem na připravovanou novelu zákoníku práce zjistit opodstatněnost zachování tohoto institutu. Kromě přehledu celkem čtyř kolektivních smluv vyššího stupně, jejichž závaznost byla rozšířena, jsou předkládány i okruhy problémů věcného i právního charakteru, které limitují využitelnost tohoto institutu.

Třetí kapitola je věnována problematice tzv. skupinových kolektivních smluv. Cílem bylo získat poznatky o využívání tohoto nového institutu pro informování členské základny o dalším právním nástroji v oblasti kolektivního vyjednávání na úrovni podniku, resp. kooperujících podniků.

1. KOLEKTIVNÍ SMLOUVY VYŠŠÍHO STUPNĚ - ROZBOR

1.1. OBSAH KOLEKTIVNÍCH SMLUV – MOŽNOSTI DANÉ PRÁVNÍ ÚPRAVOU

Právní úprava dává obecně velký prostor pro kolektivní vyjednávání na úrovni kolektivních smluv vyššího stupně i podnikových kolektivních smluv, zejména v oblastech, v nichž může být dohodnuta výše mzdy. Kolektivní smlouva se tak vedle pracovní nebo jiné smlouvy, vnitřního mzdového předpisu a mzdového výměru stává důležitou právní formou sjednání mzdy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Zákoník práce v mzdových ustanoveních upravuje jen nejnižší částky forem mezd.

Ze mzdových nároků lze v kolektivní smlouvě dále sjednat příplatky ke mzdě např. za:

- noční práci příplatek vyšší než 10% průměrného výdělku (§ 116 zákoníku práce)
- dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí příplatek vyšší než 10% částky minimální mzdy (v současnosti 4,81 Kč/hod) (§ 117 zákoníku práce)
- práci v sobotu a v neděli příplatek vyšší než 10% průměrného výdělku zaměstnance.

Dále může být např. sjednána výše naturální mzdy vyplácená v penězích, která musí být nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy.

Rovněž tak mohou být v kolektivních smlouvách stanovena pravidla pro poskytování odměn. Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli poskytnout odměnu zejména při dovršení 50 let věku a při prvním skončení pracovního poměru, po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod. Odměnu může zaměstnavatel rovněž poskytnout za pomoc při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek. Podmínky pro poskytování odměn lze upravit v kolektivní smlouvě.

Zákoník práce umožňuje, aby každý zaměstnavatel v tzv. podnikatelské sféře prodloužil délku dovolené, a záleží jen na něm, jaký rozsah podle svých finančních možností zvolí. Dovolená může být v rozsahu pěti nebo třeba i osmi týdnů, zákoník práce její délku



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

neomezuje. Není též vyloučeno, aby zaměstnavatel prodloužil dovolenou pouze určitým skupinám zaměstnanců, např. delší dovolenou přiznal zaměstnancům podle jejich věku, nebo zaměstnancům konajícím práce fyzicky náročné. Zaměstnavatel však musí při takovém prodloužení dovolené respektovat princip rovného zacházení.

Kolektivní smlouvy mohou též obsahovat úpravu postupů při případném uvolňování zaměstnanců z důvodu reorganizace, při převádění na jinou práci nebo přeložení, podmínky pro uplatnění pružné pracovní doby a práce přesčas, rozšíření okruhu překážek v práci, při nichž se poskytuje pracovní volno. Mohou být sjednány i takové závazky, které nejsou právními předpisy výslovně zakázány, a to na základě ústavního principu „co není zakázáno, je dovoleno“. Dále může jít dokonce o závazky ve věcech, které právní předpis vůbec neupravuje nebo je upravuje jen částečně.

V kolektivních smlouvách lze upravovat též nároky zaměstnanců při prohlubování nebo zvyšování kvalifikace. Zaměstnavatel v zájmu dalšího prohlubování znalostí a odborných vědomostí, a tím i zvyšování kvalifikace zaměstnanců, a v rámci jejich případné rekvalifikace může zabezpečovat například účast zaměstnanců v jazykových kurzech (eventuálně s finančním příspěvkem), studiu při zaměstnání a dalších vzdělávacích aktivitách. Podmínky rekvalifikace, systém kurzů, hmotné zabezpečení po tuto dobu a zajištění studijních pomůcek, to vše lze v kolektivní smlouvě sjednávat.

Další nároky zaměstnanců mohou vyplývat též z dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací vyjádřené v kolektivní smlouvě, že zaměstnavatel zajistí např. důchodové připojištění zaměstnanců. Pro zaměstnavatele není takové připojištění povinné a záleží pouze na jeho finančních možnostech. Pokud by však byl tento závazek zahrnut do kolektivní smlouvy, byl by závazný pro obě smluvní strany: zaměstnavatele i odbory. Plně v působnosti zaměstnavatele jsou i kritéria pro návrh na uzavření důchodového připojištění. Zaměstnavatel se v kolektivní smlouvě dále může např. též zavázat, že zajistí pracovní rehabilitaci zaměstnancům.

Kolektivní smlouvy obsahují i tzv. kolektivní závazky, tj. nároky, které jsou určeny kolektivu zaměstnanců. Nejvýrazněji se tyto nároky promítají do oblasti péče o zaměstnance. V péči o zdraví zaměstnanců může jít např. o závazek, že zaměstnavatel vytvoří podmínky a zajistí prostředky ke zlepšení zdraví zaměstnanců (např. rehabilitace, zabezpečí provoz a účast dětí zaměstnanců na zotavovacích akcích a rekreaci, příspěvky na lázeňskou péči).

Pro zlepšení péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci mohou být v kolektivní smlouvě stanovena konkrétní a termínovaná technická i organizační opatření k zajištění bezpečného pracovního výkonu. Jsou to závazky zaměřené především na vytváření

podmínek pro bezpečnou a zdravotně nezávadnou práci a na předcházení pracovním úrazům a nemocem z povolání, zejména zlepšováním pracovního prostředí např. klimatizačním zařízením, osvětlením, snižováním prašnosti, hluku, vibrací, na odstraňování fyzicky namáhavé práce, zejména žen, na zlepšování sociálních a hygienických zařízení (šatny, umývárny, sprchy, místnosti pro osobní hygienu apod.) Pro ženy s dětmi mohou být v kolektivní smlouvě dále stanoveny podmínky pro poskytování pracovního volna k péči o děti, na úklid domácnosti, úpravu pracovní doby pro matky s malými dětmi apod.

V rámci kolektivního vyjednávání mohou být sjednány výhody (benefity), které jsou většinou určeny všem nebo části zaměstnanců, a

- nemusí mít právní základ v zákoníku práce,
- musí být součástí pracovních a sociálních podmínek zaměstnavatele,
- podle zákona o dani z příjmů jsou mnohdy, případně v určitém vymezení, daňově uznatelným nákladem,
- jsou sjednány při dodržení zásady rovnosti a neporušení zákazu diskriminace.

Za daňově uznatelné náklady zaměstnavatele se podle zákona o dani z příjmů považují práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. Jedná se například o odstupné vyšší než zákonný limit, delší rozsah dovolené, různé druhy mzdových příplatků a zvýhodnění, úhrada lékařských prohlídek, náklady zaměstnavatele na rekvalifikaci nebo zvýšení či prohloubení kvalifikace apod. Všechna tato plnění, pokud budou nad zákonný limit nebo jejich sjednání bude právní úprava umožňovat, může zaměstnavatel zahrnout do nákladů.

Pracovněprávní výhody (benefity), které mohou být sjednávány v kolektivní smlouvě a jsou tedy poskytovány za práci, jsou vedle mzdových práv např.:

- jiná délka výpovědní doby (§ 51 odst. 1 zákoníku práce), a to např. jen pro určité skupiny zaměstnanců (profese)
- delší výpovědní doba bude zaměstnanci kompenzována určitým peněžitým benefitem, který bude pro zaměstnavatele daňově uznatelným
- výše odstupného bude sjednána nad výši uvedenou v § 67 zákoníku práce (nad 3, případně nad 12 měsíců)
- sjednání odstupného i při rozvázání pracovního poměru z jiných důvodů (např. při skončení pracovního poměru dohodou na návrh zaměstnavatele)
- zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

- vyšší náhrada mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnavatele z důvodu prostoje nebo přerušování práce pro nepříznivé povětrnostní vlivy
- stanovení delšího pracovního volna nebo pracovního volna v jiných případech při tzv. jiných důležitých osobních překážkách v práci
- prodloužení dovolené nad 4 týdny, a to nejen o týdny, ale i o dny
- širší okruh pracovního volna s náhradou mzdy nebo bez ní při zvyšování kvalifikace a stanovení dalších případů, kdy zaměstnanec nebude mít povinnost k úhradě nákladů z kvalifikační dohody
- dohoda o podmínkách cenově zvýhodněného závodního stravování, a to jak pro zaměstnance, tak i pro bývalé zaměstnance.

Z dále uvedeného přehledu dojednaných závazků, bližší informace o kolektivním vyjednávání v oblasti odměňování a identifikace problémů v kolektivním vyjednávání na úrovni kolektivních smluv vyššího stupně je zřejmé, že na této úrovni kolektivního vyjednávání není a ani nemůže být prostor daný právní úpravou plně využit. Možnosti dané právní úpravou, obecně stanovenou pro kolektivní vyjednávání jak na úrovni podniku, tak na úrovni „odvětví“, lze využít ve větší míře pouze na úrovni jednotlivých zaměstnavatelů, tedy při uzavírání podnikových kolektivních smluv.

1.2. PŘÍPRAVA KOLEKTIVNÍCH SMLUV – PŘEHLED ZÁKLADNÍCH USTANOVENÍ ZÁKONÍKU PRÁCE DŮLEŽITÝCH PRO KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

V závěru roku se na mnoha pracovištích, kde působí odbory, připravují kolektivní smlouvy na další rok, případně i na delší období. Při přípravě nových kolektivních smluv se musí vzít v úvahu v současné době zejména nová ekonomická situace a zohlednit v nich důsledky hospodářské krize, především ve mzdové oblasti.

Kolektivní smlouva může plnit své poslání jen tam, kde její přípravě věnuje náležitou pozornost jak zaměstnavatel, tak odborová organizace, kde jsou závazky stanoveny přesně, srozumitelně i konkrétně. Jednou ze stran kolektivní smlouvy jsou zaměstnavatelé. Podmínkou pro možnost sjednání kolektivní smlouvy vyššího stupně je existence tzv. organizace zaměstnavatelů (např. svazy, sdružení, asociace). Tyto smlouvy se uzavírají pro větší počet zaměstnanců mezi organizacemi zaměstnavatelů a příslušným odborovým orgánem.

Druhou stranou uzavírající kolektivní smlouvu je příslušný odborový orgán. Může to být odborová organizace jako celek nebo její organizační jednotka (např. základní organizace) za podmínky, že má podle stanov právní subjektivitu.

Kolektivní smlouvy jsou podle zákoníku práce (§ 23) podnikové – uzavřené mezi příslušným odborovým orgánem a zaměstnavatelem, nebo kolektivní smlouvy vyššího stupně – uzavřené pro větší počet zaměstnanců mezi příslušným vyšším odborovým orgánem a organizací nebo mezi organizacemi zaměstnavatelů. Smluvní strana musí odpovědět na návrh druhé smluvní strany k uzavření kolektivní smlouvy nebo k jejímu doplnění do 7 dnů.

Zaměstnavatelé a odborové organizace vycházejí při přípravě a uzavírání kolektivních smluv zejména z ustanovení § 22 až § 29 zákoníku práce. Význam kolektivní smlouvy je zdůrazněn v ustanovení § 23 odst. 1 zákoníku práce, neboť kolektivní smlouvě přísluší odlišná úprava mzdových, platových a dalších práv zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.

Účinnost kolektivní smlouvy zajišťuje právní jistotu smluvních stran. Zákoník práce v ustanovení § 26 proto stanoví, že kolektivní smlouva musí obsahovat údaj o nejzazší době její účinnosti.

1.3. ROZBOR KOLEKTIVNÍCH SMLUV VYŠŠÍHO STUPNĚ

Předmětem rozboru bylo celkem 14 kolektivních smluv vyššího stupně. Výběr kolektivních smluv vyššího stupně nebyl omezen pouze členstvím zaměstnavatelské organizace ve Svazu průmyslu a dopravy ČR. Kromě kolektivních smluv členských svazů byly z důvodu získání většího množství poznatků a i vyšší vypovídací hodnoty získaných informací o situaci v kolektivním vyjednávání na úrovni kolektivních smluv vyššího stupně zařazeny do výběru i kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavírané mezi zaměstnavatelskými organizacemi a odborovými svazy v odvětví textilního průmyslu, obchodu a cestovního ruchu a stavebnictví, tj. odvětví, kde má kolektivní vyjednávání na odvětvové úrovni a uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně dlouholetou tradici.

Tento postup zároveň umožňuje získat téměř kompletní přehled o dojednaných závazcích obsažených v kolektivních smlouvách vyššího stupně, které představují základní mantinely pro personální politiku řady zaměstnavatelů, podnikatelských subjektů ve stěžejních odvětvích národního hospodářství.

1.3.1. PŘEHLED ZÁVAZKŮ SJEDNANÝCH VE 14 KOLEKTIVNÍCH SMLOUVÁCH VYŠŠÍHO STUPNĚ

Z praktických důvodů a pro přehlednost byla jednotlivým kolektivním smlouvám vyššího stupně (KSVS) přiřazena určitá pořadová čísla, pod kterými jsou i evidovány v tabulkovém přehledu o jednotlivých závazcích v nich uzavřených.

Jsou to:

1. KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem Stavba České republiky, Odborovým svazem pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy a Svazem podnikatelů ve stavebnictví v České republice (v tabulce č. 1 označená jako Svaz podnikatelů ve stavebnictví).
2. KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy a Asociací textilního-oděvního-kožedělného průmyslu (v tabulce č. 1 označená jako Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu).
3. KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem KOVO a Asociací leteckých výrobců (v tabulce č. 1 označená jako Asociace leteckých výrobců).



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

**PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST**
www.esfcr.cz

4. KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem KOVO a Českomoravskou elektrotechnickou asociací (v tabulce č. 2 označená jako Českomoravská elektrotechnická asociace).
5. KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem zaměstnanců sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu a Asociací sklářského a keramického průmyslu ČR (v tabulce č. 2 označená jako Asociace sklářského a keramického průmyslu České republiky).
6. KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem ECHO, Českým odborovým svazem energetiků, Odborovým svazem zaměstnanců jaderných elektráren a Českým svazem zaměstnavatelů v energetice (v tabulce č. 2 označená jako Český svaz zaměstnavatelů v energetice).
7. KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem ECHO a Svazem chemického průmyslu České republiky (v tabulce č. 3 označená jako Svaz chemického průmyslu České republiky).
8. KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem dopravy a Svazem dopravy ČR, sekcí silniční dopravy (v tabulce č. 3 označená jako Svaz dopravy České republiky, sekce silniční dopravy).
9. KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy, sekcí silničního hospodářství a Svazem dopravy České republiky, sekcí silničního hospodářství (v tabulce č. 3 označená jako Svaz dopravy České republiky, sekce silničního hospodářství).
10. KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků obchodu a Svazem obchodu a cestovního ruchu České republiky (v tabulce č. 4 označená jako Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky).
11. KSVS uzavřená mezi Českomoravským odborovým svazem pohostinství, hotelů a cestovního ruchu a Svazem obchodu a cestovního ruchu České republiky (v tabulce č. 4 označená jako Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky - pohostinství, hotely a cestovní ruch).
12. KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků dřevo zpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v České republice, Česko-moravským odborovým sdružením a Asociací českého papírenského průmyslu (v tabulce č. 4 označená jako Asociace českého papírenského průmyslu).
13. KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem KOVO a Svazem sléváren ČR (v tabulce č. 5 označená jako Svaz sléváren České republiky).

14. KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem zaměstnanců sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu a Svazem výrobců bižuterie (v tabulce č. 5 označená jako Svaz výrobců bižuterie).

Přehled závazků obsažených v těchto kolektivních smlouvách vyššího stupně je uveden v příloze tohoto materiálu.

1.3.2. SHRNUTÍ SJEDNANÝCH ZÁVAZKŮ V KOLEKTIVNÍCH SMLOUVÁCH VYŠŠÍHO STUPNĚ

V kolektivních smlouvách vyššího stupně se zpravidla sjednávají mzdová a ostatní práva v pracovněprávních vztazích zaměstnanců, za které smluvní strany - sociální partneři – kolektivně vyjednávají.

V převážné většině případů jde v oblasti práv zaměstnanců zejména o ujednání, která se týkají mzdových tarifů, podmínek nárůstu mezd, výše různých mzdových příplatků, délky stanovené týdenní pracovní doby (jejího zkrácení), navýšení délky dovolené, poskytování pracovního volna s náhradou mzdy v případě překážky v práci, podmínek pro poskytování sociálních benefitů a dalších ujednání nad rámec minimálně vymezený příslušnou právní úpravou v pracovněprávní oblasti.

Z obsahu předložených kolektivních smluv vyššího stupně vyplývá, že již nedochází pouze k přejímání příslušných ustanovení zákoníku práce, i když i tento přístup je u řady sociálních partnerů nadále zachováván, ale lze zaznamenat zcela specifická ujednání, na nichž se sociální partneři dohodli podle místních podmínek a potřeb.

Z obsahu závazků ve výše uvedených kolektivních smlouvách vyššího stupně podle jednotlivých věcných okruhů problémů vyplývá následující:

- I. V oblasti „**Pracovní poměr**“ je v kolektivních smlouvách vyššího stupně věnována pozornost zejména otázkám týkajícím se skončení pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm a), b) c) a d) zákoníku práce, délky výpovědní doby a odstupného. Pokud jde o výpověď z pracovního poměru je v kolektivních smlouvách uvedeno např.:
 - zaměstnavatel poskytne zaměstnanci informaci o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání (to obdobně platí i v případě dohody o skončení pracovního poměru z týchž důvodů)

- odklad splacení finančních pohledávek za zaměstnance po dobu, kdy je zaměstnanec veden v evidenci úřadu práce (až po dobu 12 měsíců)
- povinnost zaměstnavatele vyhovět žádosti zaměstnance o dřívější skončení pracovního poměru před uplynutím výpovědní doby.

Pokud jde o délku výpovědní doby, je uváděno, že lze dohodnout dobu delší než 2 měsíce v podnikové kolektivní smlouvě nebo v pracovní smlouvě či ji stanovit vnitřním předpisem.

Části kolektivních smluv vyššího stupně upravující problematiku odstupného obsahují zejména úpravy týkající se zvýšení základní zákonné výše odstupného, např. podle délky doby trvání pracovního poměru (navýšení odstupného až do výše šestinásobku průměrného výdělku při trvání pracovního poměru např. více než 20 let). Dále je v některých kolektivních smlouvách vyššího stupně též obsažena úprava, že při rozvázání pracovního poměru dohodou před uplynutím výpovědní doby bude odstupné navýšeno o další násobek průměrného výdělku. V některých kolektivních smlouvách vyššího stupně je dále též obsažena úprava, z níž vyplývá nárok na odstupné nad rámec stanovený v ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce, a sice v případě skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce.

II. V oblasti „**Pracovní doba**“ obsahují kolektivní smlouvy vyššího stupně zejména úpravy otázek týkajících se délky pracovní doby, rozvržení pracovní doby, přestávek v práci, práce přesčas a noční práce. Pokud jde o délku stanovené pracovní doby, z obsahu kolektivních smluv vyššího stupně vyplývá, že je v převážné většině případů stanovena obecně v délce nejvýše 37,5 hodin týdně. V dalších problematikách v oblasti pracovní doby jsou uvedeny zejména úpravy, které vyplývají z obsahu příslušných ustanovení zákoníku práce bez rozlišení nějakých dalších výrazných specifik.

III. V oblasti „**Odměňování**“ je problematika mzdového vývoje sjednána v kolektivních smlouvách vyššího stupně tak, že je stanoven základní rámec odměňování a konkrétní podmínky jsou předmětem úpravy v podnikových kolektivních smlouvách.

Obecně lze uvést, že ve většině kolektivních smluv vyššího stupně není přímo sjednáván meziroční nárůst přiměřené nominální mzdy. Většinou je v kolektivní smlouvě vyššího stupně sjednán nárůst tarifních (základních) mezd. Podrobnější informace, týkající se kolektivního vyjednávání v oblasti mzdového nárůstu (vývoje), jsou obsaženy v části 1.3.4.

Prakticky ve všech KSVS je obsaženo ujednání o výši příplatků ke mzdě nad rámec příslušné právní úpravy. Jde zejména o tyto příplatky, včetně jejich výše:

- příplatek za práci přesčas – v některých kolektivních smlouvách vyššího stupně jsou stanoveny na úrovni minima právní úpravy tj. 25% průměrného výdělku, ale výše příplatku je stanovena i v hodnotě od 30% do 50% průměrného výdělku (v některých kolektivních smlouvách je přímo uvedeno, že v podnikové kolektivní smlouvě lze dohodnout příplatek vyšší). Dále je v některých kolektivních smlouvách vyššího stupně stanoveno, že mzda může být sjednána již s přihlédnutím k práci přesčas a příplatek se tedy neposkytuje.
- příplatek za noční práci – v kolektivních smlouvách vyššího stupně jsou na základě příslušné právní úpravy sjednávány příplatky za noční práci jak procentní sazbou průměrného výdělku v rozmezí od 10% do 30%, tak fixní částkou za každou odpracovanou hodinu v rozmezí od 6,20 Kč do 14,60 Kč.
- příplatek za práci v sobotu a v neděli – i v tomto druhu příplatku je v kolektivní smlouvě vyššího stupně na základě příslušné právní úpravy sjednávána výše příplatku procentní sazbou průměrného výdělku (nejméně 25%), případně tarifní mzdy (od 30% do 55%) nebo pevnou částkou ve výši od 8 Kč do 14,50 Kč za každou odpracovanou hodinu.
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí – na základě příslušné právní úpravy jsou tyto příplatky v kolektivních smlouvách vyššího stupně sjednávány pevnou částkou ve výši v rozmezí od 6 Kč do 12 Kč za hodinu práce v tomto prostředí. V některých případech v kolektivní smlouvě vyššího stupně jsou stanoveny násobky základních částek podle počtu působení ztěžujících vlivů.
- další příplatky – v některých kolektivních smlouvách vyššího stupně jsou obsaženy i další příplatky, které odráží specifika a tradice jednotlivých odvětví a sektorů jakož i zájem sociálních partnerů na jejich zachování. Jde např. o tyto příplatky: příplatek za práci ve výškách (6 Kč/hod.), v odpoledních směnách (rozpětí od 6 Kč/hod. do 9 Kč/hod.), v nepřetržitém provozu či směnném režimu (9,40 Kč/hod.), dělené směny (příplatek ve výši 30% průměrného výdělku), příplatek za práci konanou 24. 12. a 31. 12.

V kolektivních smlouvách vyššího stupně je poměrně ojediněle obsaženo ujednání týkající se výše odměny za pracovní pohotovost nad rámec stanovený příslušnou právní úpravou. Je-li výše této odměny sjednána, je v rozpětí od 15% do 20% průměrného výdělku a ve výši nejméně 25% průměrného výdělku, jde-li o den pracovního klidu. V některých případech je v kolektivní smlouvě vyššího stupně stanovena výše této odměny pevnou částkou nejméně od 7,10 Kč do 13,50 Kč za

hodinu a od 35,40 Kč do 67,60 Kč za den podle toho, zda jde o pracovní pohotovost ve všední den nebo v den pracovního klidu.

- IV. V oblasti „**Překážek v práci**“ je největší pozornost v kolektivních smlouvách vyššího stupně věnována překážkám v práci na straně zaměstnance, neboť kolektivní smlouvy vyššího stupně obsahují ujednání o rozšíření pracovního volna nad rámec příslušné právní úpravy včetně poskytování náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku (např. při úmrtí rodinného příslušníka, při narození dítěte, při doprovodu dítěte do zdravotnického zařízení). V některých kolektivních smlouvách vyššího stupně jsou uvedeny též další možnosti poskytování pracovního volna osamělým zaměstnancům pečujícím o děti, poskytování náhrady mzdy v případě pracovní neschopnosti až do výše průměrného čistého výdělku zaměstnance, dále též poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy k likvidaci živelné pohromy.

Obecně lze uvést, že na úrovni kolektivní smlouvy vyššího stupně je stanoven v těchto případech pouze obecný rámec s tím, že konkrétní ujednání, případně bližší pravidla pro poskytnutí pracovního volna jsou stanovena v podnikové kolektivní smlouvě.

Pokud jde o překážky v práci na straně zaměstnavatele, v kolektivních smlouvách vyššího stupně je většinou uváděno, že zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši stanovené příslušnou právní úpravou. V některých případech je však stanoveno při těchto překážkách v práci navýšení náhrady mzdy v rozmezí od 10% až do 40% nad zákonem stanovené minimální výše.

- V. V oblasti „**Bezpečnost práce**“ obsahují kolektivní smlouvy vyššího stupně rámcová ujednání o opatřeních technických a organizačních směřujících k zabezpečení bezpečného výkonu práce. Dále je v této oblasti v některých kolektivních smlouvách vyššího stupně věnována samostatná pozornost problematice odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. V této souvislosti je např. stanovena povinnost úhrady nákladů za nadstandardní péči v nemocničním zařízení, navýšení odškodnění nad limity stanovené příslušnou právní úpravou.
- VI. V oblasti „**Péče o zaměstnance**“ je na úrovni kolektivních smluv vyššího stupně v převážné většině případů sociálními partnery obecně deklarován závazek na vytvoření a podporu sociálního programu pro zaměstnance, včetně poskytnutí prostředků na tuto oblast (obvykle nejméně ve stejné výši jako v předchozím kalendářním roce).

- Ve většině kolektivních smluv vyššího stupně je věnována samostatná pozornost problematice závodního stravování s tím, že je pro zaměstnavatele stanovena povinnost umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování a poskytnout na něj příspěvek. V této části jsou v kolektivních smlouvách vyššího stupně řešena i určitá specifika podle místních podmínek – vymezení okruhu zaměstnanců, kterým lze poskytovat „stravenky“, zabezpečení ohřevu vlastní donesené stravy, umožnění účasti na závodním stravování bývalým zaměstnancům (starobním či invalidním důchodcům). Kolektivní smlouvy vyššího stupně se zaměřují především na stanovení výše příspěvku na závodní stravování.
- Další z oblasti péče o zaměstnance obsažené v kolektivních smlouvách vyššího stupně je zdravotní péče. V této části jsou zaměstnavatelům na základě výsledků jednání o obsahu kolektivní smlouvy vyššího stupně stanoveny povinnosti zabezpečit pro své zaměstnance poskytování závodní preventivní péče ve zdravotnických zařízeních, včetně provádění vstupních a výstupních lékařských prohlídek. V některých kolektivních smlouvách vyššího stupně jsou obsažena též ujednání o zabezpečení a úhradě pravidelných kontrol zdravotního stavu podle věku zaměstnanců nebo podle výkonu určitých profesí spolu se stanovením jejich četnosti.
- V souladu se zdravotní péčí je v kolektivních smlouvách vyššího stupně věnována též pozornost problematice zdravotní rehabilitace. Obsahem ujednání v této části je v některých případech stanovena specifikace rizikových faktorů při výkonu práce (např. hluk, fyzická zátěž, tepelná zátěž) a úhrada či příspěvek na úhradu rehabilitačních pobytů zaměstnanců s tím, že bližší podmínky upraví podniková kolektivní smlouva.

Problematika vzdělávání a rekvalifikace je v kolektivních smlouvách vyššího stupně zmiňována pouze obecně s tím, že konkrétní ujednání, případně bližší pravidla jsou stanovena v podnikových kolektivních smlouvách.

V kolektivních smlouvách vyššího stupně je samostatná pozornost věnována též problematice penzijního a úrazového připojištění s tím, že jsou v obecné rovině stanovena pravidla o poskytování příspěvků zaměstnavatelů podle jejich hospodářských výsledků a je stanoven minimální měsíční příspěvek zaměstnanci (např. 100 Kč). Pro veškeré další podrobnější ujednání je dán prostor v podnikových kolektivních smlouvách. Rovněž tak pokud jde o další možné formy „příspěvků“ zaměstnavatelů – např. příspěvky na životní pojištění.

V oblasti péče o zaměstnance jsou v některých kolektivních smlouvách vyššího stupně obsažena i další dílčí ujednání, např. o poskytování odměn v souvislosti

s prvním odchodem zaměstnance do starobního důchodu, odměny k životním výročím, poskytnutí věcných darů podle počtu odpracovaných let, možnost vypůjčení zařízení a mechanismů zaměstnavatele, umožnění nákupu výrobků zaměstnavatele, umožnění úpravy pracovní doby zaměstnancům s malými dětmi, poskytování zlevněného jízdného apod. Pokud jde o konkrétní ujednání je v kolektivních smlouvách vyššího stupně odkazováno na podnikové kolektivní smlouvy.

- VII. V oblasti „**Dovolené**“ kolektivní smlouvy vyššího stupně zpravidla obsahují ujednání o navýšení práva na dovolenou nejméně o jeden týden nad zákonnou výměru dovolené, tedy že základní výměra dovolené činí nejméně 5 týdnů v kalendářním roce. V některých kolektivních smlouvách vyššího stupně je současně dána možnost dalšího prodloužení délky dovolené o další dny či týdny v podnikové kolektivní smlouvě. Jde o ujednání, které má nejen ekonomické dopady na jednotlivé zaměstnavatele a je nutné je posuzovat i s dalšími tradičními ujednáními, jako je poskytování dalšího „placeného volna“ pro překážky v práci na straně zaměstnance.

V některých kolektivních smlouvách vyššího stupně je v oblasti dovolené uvedeno specifické ujednání o hromadném čerpání dovolené. V této souvislosti je nezřídka uvedeno, že termín a délku této dovolené je zaměstnavatel povinen oznámit např. nejpozději v době od jednoho měsíce, šesti týdnů nebo tří měsíců před jejím počátkem. Zcela ojediněle obsahují kolektivní smlouvy vyššího stupně ujednání o dotatkové dovolené (např. jeden týden dotatkové dovolené pro zaměstnance pracující v riziku chemické karcinogenity celý kalendářní rok) nebo o další dovolené (např. zaměstnancům s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou nebo závislou na povětrnostních vlivech přísluší za každý týden dovolené čerpané v období s nižší potřebou práce další dovolená v rozsahu dvou dnů, nejvýše jeden týden; bližší podmínky stanoví podniková kolektivní smlouva).

1.3.3. PODROBNĚJŠÍ INFORMACE O KOLEKTIVNÍM VYJEDNÁVÁNÍ V OBLASTI MZDOVÉHO RŮSTU (VÝVOJE) V KOLEKTIVNÍCH SMLOUVÁCH VYŠŠÍHO STUPNĚ

1.3.3.1 PŘEHLED UJEDNÁNÍ O MZDOVÉM NÁRŮSTU V KOLEKTIVNÍCH SMLOUVÁCH VYŠŠÍHO STUPNĚ

1. KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem Stavba České republiky, Odborovým svazem pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy a Svazem podnikatelů ve stavebnictví v České republice (v tabulce č. 1 označená jako Svaz podnikatelů ve stavebnictví) - **Není sjednán mzdový nárůst.**
2. KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy a Asociací textilního-oděvního-kožedělného průmyslu (v tabulce č. 1 označená jako Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu) - **Není sjednán mzdový nárůst, pouze obecné ujednání:**

Čl. 11

Zaměstnavatelé provedou takové úpravy mzdových předpisů, aby při splnění daných kritérií nutných pro výplatu mzdových plnění podle nich poskytovaných nedošlo k poklesu reálné mzdy zaměstnanců.

Pro účely hodnocení průměrných reálných mezd se započítává příspěvek zaměstnavatele na penzijní nebo soukromé životní pojištění.

3. KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem KOVO a Asociací leteckých výrobců (v tabulce č. 1 označená jako Asociace leteckých výrobců) - **Je sjednán mzdový nárůst:**

§ 16

*Smluvní strany se dohodly, že v roce 2009 dojde u jednotlivých zaměstnavatelů k nárůstu průměrných nominálních mezd **ve srovnání s rokem 2008 o 3%**. Přitom průměrná nominální mzda zaměstnanců v jednotlivých kategoriích u jednotlivých zaměstnavatelů v roce 2009 vzroste ve srovnání s rokem 2008.*

Plnění tohoto závazku bude vyhodnocováno smluvními stranami PKS čtvrtletně s tím, že pokladem pro hodnocení bude:

- *Skutečný vývoj nominálních mezd v organizaci,*
- *Index spotřebitelských cen domácností zaměstnanců.*

Tyto ukazatele budou hodnoceny vždy ve srovnání se stejným obdobím minulého roku.

Z výpočtu bude vyloučen objem mzdových prostředků vyplacených na manažerské platy a odpovídající počet manažerů. S ohledem na proměnlivost množství práce bude proveden přepočít na srovnatelnou základnu rozsahu přesčasové práce a práce o sobotách a nedělích.

Prostředky použité pro zvýšení mezd budou použity zejména pro posílení tarifních mezd.

4. KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem KOVO a Českomoravskou elektrotechnickou asociací (v tabulce č. 2 označená jako Českomoravská elektrotechnická asociace) - **je sjednán mzdový nárůst:**

§ 15 Mzdový vývoj

U jednotlivých zaměstnavatelů vzroste průměrná nominální mzda za zaměstnance, kterým je poskytována mzda podle kolektivní smlouvy v příslušném kalendářním roce ve srovnání s předchozím kalendářním rokem minimálně o 3,5 %. Při zásadních strukturálních změnách ovlivňujících výši průměrné mzdy bude proveden přepočít na srovnatelnou základnu. (Pozn. rok 2008 byl 4%.)

5. KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem zaměstnanců sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu a Asociací sklářského a keramického průmyslu ČR (v tabulce č. 2 označená jako Asociace sklářského a keramického průmyslu České republiky) - **Není sjednán mzdový nárůst, pouze obecné ujednání:**

IV. Bod 3, Růst průměrného výdělku

Růst průměrného výdělku se doporučuje upravit v PKS s tím, že jeho výše by měla být odvozena z inflace a z růstu produktivity práce po odstranění vlivu přesčasové práce.

6. KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem ECHO, Českým odborovým svazem energetiků, Odborovým svazem zaměstnanců jaderných elektráren a Českým svazem zaměstnavatelů v energetice (v tabulce č. 2 označená jako Český svaz zaměstnavatelů v energetice) - **Není sjednán mzdový nárůst, pouze obecné ujednání:**

§ 21 Nárůst průměrného výdělku

Svaz zavazuje zaměstnavatele, aby v rámci podnikového kolektivního vyjednávání, nejpozději do jednoho měsíce po uzavření této kolektivní smlouvy,

případně dodatku týkajícího se mzdového nárůstu, stanovili formou konkrétního čísla nebo konkrétně stanovené závislosti předpokládaný nárůst průměrného výdělku (bez ostatních OON) pro rok 2009 do konce března 2009 a pro rok 2010 zaměstnavatelé stanoví nárůst ve srovnání s rokem 2009 do konce března 2010.

Smluvní strany budou usilovat o zachování růstu mezd odvozeného od tempa ekonomického růstu, produktivity práce, míry inflace, udržení úrovně reálných mezd s přihlédnutím k životním nákladům zaměstnanců.

7. KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem ECHO a Svazem chemického průmyslu České republiky (v tabulce č. 3 označená jako Svazu chemického průmyslu) - **Je sjednán mzdový nárůst:**

5.1.

Zaměstnavatelé se zavazují k udržení reálné mzdy, tj. průměrné mzdy za rok 2008 dosažené ve společnosti (bez průměrné mzdy zaměstnanců, jejichž pracovní poměr založený jmenováním, resp. s nimi byla uzavřena dohoda o možnosti odvolání či vzdání se místa podle § 73 zákoníku práce b) zvýšené o míru inflace roku 2008 vyjádřenou přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen vykázaného ČSÚ, pokud se sociální partneři na podnikové úrovni nedohodnou jinak.

U zaměstnavatelů, u kterých došlo k meziročnímu přírůstku produktivity práce, vypočtené z přidané hodnoty (z výkazu zisku a ztrát) o více než 2%, se zavazují ke zvýšení reálné mzdy ve společnosti (bez průměrné mzdy zaměstnanců, jejichž pracovní poměr založený jmenováním, resp. s nimi byla uzavřena dohoda o možnosti odvolání či vzdání se místa podle § 73 zákoníku práce b) nad míru inflace roku 2008, vyjádřenou přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen vykázaného ČSÚ, pokud se sociální partneři na podnikové úrovni nedohodnou jinak.

8. KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem dopravy a Svazem dopravy ČR, sekci silniční dopravy (v tabulce č. 3 označená jako Svaz dopravy České republiky, sekce silniční dopravy) - **Není sjednán mzdový nárůst, pouze obecné ujednání:**

V. 2.

Sociální partneři se shodli, že úroveň mezd v roce 2009 bude řešena v podnikových kolektivních smlouvách s tím, že ve 4 Q 2009 budou sociální partneři jednat o možnosti upravit růst mezd v této kolektivní smlouvě.

9. KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy, sekcí silničního hospodářství a Svazem dopravy České republiky, sekcí silničního hospodářství (v tabulce č. 3 označená jako Svaz dopravy České republiky, sekce silničního hospodářství) - **Není sjednán mzdový nárůst, pouze obecné ujednání:**

D. 1. Základní principy odměňování

Smluvní strany mají v rámci stabilizace pracovních sil v odvětví zájem, aby se přiměřeně výkonnosti firem a dosahovaným ekonomickým výsledkům zvyšovaly reálné mzdy zaměstnancům. Konkrétní podmínky vývoje mezd mohou být dohodnuty v PKS podle výkonnosti jednotlivých zaměstnavatelů.

Smluvní strany se dohodly v průběhu platnosti KSVS na jednáních, které budou hodnotit průběžně vývoj mezd. Na základě výsledků projednají smluvní strany další postup. Jednání může vyvolat každá ze smluvních stran.

10. KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků obchodu a Svazem obchodu a cestovního ruchu České republiky (v tabulce č. 4 označená jako Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky) - **Není sjednán mzdový nárůst, pouze obecné ujednání:**

5. Mzdový vývoj

Smluvní strany se dohodly, že průměrné základní mzdy zaměstnanců pro rok 2008 budou ve srovnání se skutečností roku 2007 zvýšeny v průměru nejméně o míru inflace.

Pro tento účel je měřítkem údaj o meziroční výši inflace za rok 2007 zveřejněný ČSÚ.

Průměrné základní mzdy se zjistí z objemu základních mezd vyplacených v měsíci listopadu 2007 a přepočteného stavu zaměstnanců v měsíci listopadu 2007 a zvýšení bude provedeno od ledna 2008.

Případné další zvýšení mezd dohodnou odborové organizace se zaměstnavateli v PKS s přihlédnutím k dosahované produktivitě práce a ekonomickým možnostem konkrétního zaměstnavatele.

Pro kontrolu plnění tohoto závazku budou zaměstnavatelé ve spolupráci s odborovou organizací provádět nejméně 1x ročně hodnocení vývoje mezd.

Projednání vývoje mezd pro další období platnosti této KSVS provedou smluvní strany ve III. čtvrtletí roku 2008.

11. KSVS uzavřená mezi Českomoravským odborovým svazem pohostinství, hotelů a cestovního ruchu a Svazem obchodu a cestovního ruchu České republiky (v tabulce č. 4 označená jako Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky - pohostinství, hotely a cestovní ruch) - **Není sjednán mzdový nárůst, pouze obecné ujednání:**

5. Mzdový vývoj

Zaměstnavatelé budou usilovat o takový růst mezd, aby nedocházelo k jejich reálnému poklesu. Vyskytnou-li se prokazatelné signály o poklesu reálných mezd zaměstnanců, bude to smluvními stranami považováno za situaci opravňující kteroukoliv ze smluvních stran této kolektivní smlouvy zahájit jednání o změně tohoto závazku kolektivní smlouvy ve smyslu ustanovení § 8 odst. 5 zákona čl. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Účinnost tohoto závazku se sjednává pro kalendářní rok 2008.

Dodatek č. I ke kolektivní smlouvě vyššího stupně uzavřené dne 7. 2. 2008 mezi: Svazem obchodu a cestovního ruchu ČR a Českomoravským odborovým svazem pohostinství, hotelů a CR

*Smluvní strany uvedené KSVS přijaly dne 5. ledna 2009 s účinností od 1. ledna 2009 Dodatek č. I k této smlouvě. Tímto dodatkem se **do Článku V bod 5** doplňuje další odstavec v tomto znění:*

„Vzhledem ke značně rozdílné ekonomické situaci jednotlivých zaměstnavatelů a očekávanému neuspokojivému vývoji ekonomiky cestovního ruchu, bude mzdový vývoj pro rok 2009 sjednáván v podnikových kolektivních smlouvách, v pracovních smlouvách s jednotlivými zaměstnanci nebo stanoven mzdovými předpisy zaměstnavatelů.

O mzdovém vývoji pro rok 2010 budou smluvní strany této KSVS jednat ve IV. čtvrtletí 2009.“

12. KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků dřevozpracujícího odvětví, lesního a vodního hospodářství v České republice, Česko-moravským odborovým sdružením a Asociací Českého papírenského průmyslu (v tabulce č. 4 označená jako Asociace českého papírenského průmyslu) - **Není sjednán mzdový nárůst, pouze obecné ujednání:**

4.5.4.

Přírůstek průměrné mzdy zaměstnanců se bude, zejména v závislosti na výkonnosti zaměstnavatele a jeho finanční situaci přizpůsobovat růstu životních nákladů.

13. KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem KOVO a Svazem sléváren ČR (v tabulce č. 5 označená jako Svaz sléváren České republiky) - **Není sjednán mzdový nárůst,**

v kolektivní smlouvě vyššího stupně není ani obecné ujednání (pozn. v připravované nové kolektivní smlouvě vyššího stupně uvažují sociální partneři o ujednání i v této oblasti).

14. KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem zaměstnanců sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu a Svazem výrobců bižuterie (v tabulce č. 5 označená jako Svaz výrobců bižuterie) - **Není sjednán mzdový nárůst, pouze obecné ujednání:**

Růst průměrného výdělku

Smluvní strany doporučují, aby v podnikových kolektivních smlouvách byl sjednán růst průměrného výdělku alespoň tak, aby nedošlo k poklesu jeho reálné hodnoty v porovnání s předchozím rokem. Při sjednávání tohoto bude brán v úvahu i vývoj dosahované produktivity práce.

1.3.3.2 KOMENTÁŘ K PŘEDCHOZÍMU SOUBORU INFORMACÍ O MZDOVÉM RŮSTU (VÝVOJI) VE SLEDOVANÝCH KOLEKTIVNÍCH SMLOUVÁCH VYŠŠÍHO STUPNĚ

Z dostupných informací získaných ze 14 kolektivních smluv vyššího stupně vyplývá, že pouze ve t ř e ch případech obsahují ujednání o sjednání mzdového růstu s tím, že jen kolektivní smlouva vyššího stupně Svazu chemického průmyslu (č. 7) obsahuje ustanovení o „reálné mzdě“, ale posouvá rozhodování o mzdovém růstu na úroveň podnikových kolektivních smluv. Další dvě kolektivní smlouvy vyššího stupně (Českomoravská elektrotechnická asociace č. 4 a Asociace leteckých výrobců 4. 3) řeší nominální mzdy sjednaným indexem.

Ostatní kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou důkazem toho, že se smluvní strany sjednávání růstu mezd na úrovni „odvětví“ vyhýbají, zpravidla řeší při jednání pouze vývoj mzdových tarifů, výjimečně (ve čtyřech případech ze 14) je sjednán vývoj tarifů „...na úrovni inflace...“ Tato formulace, tak jak jednotlivé vyjednávací týmy vedou kolektivní vyjednávání o kolektivní smlouvě vyššího stupně, je prakticky smírným řešením téměř neřešitelného problému rozdílné úrovně mezd uvnitř odvětví a z toho plynoucího střetu mezi posláním zaměstnavatelského svazu – nastolit základní standardy mzdové úrovně pro sdružené členské firmy v rámci odvětví a současně zástupce členského subjektu, konkrétního zaměstnavatele.

Zkušenosti ukazují, že obhájit v prostředí různorodých výrobních podmínek, rozdílných ekonomických výsledků jednotlivých členů a mzdových forem či metod odměňování včetně nejednotných až protichůdných pohledů na mzdový vývoj členů svazů a

alespoň částečně formulovat jednotný názor zaměstnavatelů na mzdové nárůsty, je téměř nemožné. Partikulární zájmy vyjednávacích týmů a jednotlivých jeho členů nelze zprůměrovat. Vždy dochází k tomu, že jsou stanoveny nějaké skupině zaměstnavatelů „shora“ často i nerealizovatelné hodnoty, které jsou pro zaměstnavatele závazné. Proto v oblasti mzdového nárůstu až na výjimky nelze dospět ke kompromisnímu řešení.

Zkušenosti z dlouholeté praxe získané od členů vyjednávacích týmů na straně zaměstnavatelských svazů je možné zobecnit a lze jimi doplnit uvedený výčet ujednání o mzdovém vývoji z kolektivních smluv vyššího stupně.

Členové vyjednávacích týmů se shodují na tom, že „horní hranice“ možného smíru je sjednání úrovně tarifů a při respektování zcela odlišných podmínek jednotlivých členů zaměstnavatelského svazu též minimální indexy tarifů diferencovaně, například pro skupiny zaměstnanců v jednom tarifním systému.

Jednání o mzdových nárůstech nominálních mezd představuje zpravidla nepřekonatelnou překážku pro úspěšné ukončení jednání. O to komplikovanější je jednání o reálných mzdách.

A konečně kolektivní vyjednávání o mzdovém růstu nebo o vývoji mzdových tarifů mohou mít smysl a výhodu pro členy zaměstnavatelských svazů pouze v případě, kdyby se toto vyjednávání ukončilo ještě před zahájením kolektivních vyjednávání na úrovni podnikové kolektivní smlouvy.

Zde je na místě připomenout uplynulý vývoj kolektivního vyjednávání, kdy nejasné výklady pojmů ve mzdové oblasti způsobily plané naděje i u vyjednávacích týmů. Především zcela mylný předpoklad odborářské strany, že zaměstnavatel bude jednat o reálné mzdě nebo dokonce o jejím vývoji v souvislosti s inflací, je mnohdy nepřekonatelnou překážkou v cestě k dohodě. Totéž lze říci o někdy záměrném podsunutí výsledků o vývoji tarifů jako o výsledku a tomu odpovídajícímu vývoji nominálních nebo i dokonce reálných mezd. Zaměstnavatelé ve mzdové politice nerozlišují a neuvžívají termíny „reálná“ či „nereálná“ mzda, ale pouze termín „mzda“. A mzdový vývoj je především podřízen ekonomickým výsledkům, které jsou sice ovlivněny inflací, avšak inflace není jediným hybatelem mezd.

Přitom si musí být oba vyjednávací týmy sociálních partnerů vědomy toho, že i uvnitř zaměstnavatelských svazů existují zaměstnavatelé, kteří mají uplatněn, zpravidla i se svými odborovými protějšky na úrovni podnikových kolektivních smluv dohodnut, jiný mzdový systém se zcela odlišnou filozofií, strukturou a podmínkami odměňování.

Odlišnosti mzdových systémů uplatňovaných zaměstnavateli nemůže kolektivní smlouva vyššího stupně postihnout. To by bylo možné jedině za cenu, že by kolektivní smlouva obsahovala úplný výčet všech používaných systémů odměňování.

V případě, že se vyjednávací tým zaměstnavatelského svazu dohodne na unifikaci hodnot mzdového vývoje a nakonec i jen tarifů pro členy svazu jako určitého dílčího ústupku tlaku druhého sociálního partnera, vytváří tím předpoklad pro vznik konfliktní situace. Především pro ty členy zaměstnavatelského svazu, kteří nemají dostatek finančních prostředků, nejsou ekonomicky silní a nejsou, jak bylo zmíněno, schopni sjednané limity naplnit.

Konfliktní situace může nastat i u těch zaměstnavatelů, kteří již vyjednali vyšší hodnoty, než jsou zpravidla později sjednány v kolektivní smlouvě vyššího stupně. Vzniká zde problém časového sladění kolektivního vyjednávání, kdy kolektivní smlouva vyššího stupně, pokud by byla sjednána a uzavřena s předstihem před jednáními o podnikové kolektivní smlouvě, by byla pro mnohé členy svazů argumentem proti eskalaci požadavků druhého smluvního partnera. Proto rovněž zmíněné načasování pro uzavření kapitoly o mzdovém vývoji a o mzdách před zahájením jednání o podnikové kolektivní smlouvě.

Na závěr je nutné doplnit, že významnou roli při jednání o mzdovém vývoji a mzdových tarifech hrají i ujednání a závazky, které upravují příplatky ke mzdě (viz Příloha). Je již zažitou taktikou vyjednávacích týmů zaměstnavatelských svazů, že v rámci „dobrých vztahů“ s partnery ve vyjednávání se na stůl dají problémy s úpravou některých příplatků ke mzdě. Zejména v těch fázích vyjednávání, kdy se obě strany nemohou dohodnout na „tvrdých“ hodnotách tarifních mezd nebo dokonce na vývoji mezd. V této fázi jednání je pro jisté zmírnění napětí na místě jednat o příplatcích. A protože tyto mzdové složky jsou nedílnou součástí mzdy a lze je kompenzovat ve struktuře mzdy, bývá téměř pravidlem, že ústupek ve zvýšení některého příplatku, který není dominantní mzdovou složkou, je katalyzátorem, který mírní vyhrocenou atmosféru vyjednávání. Analýza vývoje příplatků jako mzdových složek ovlivňujících mzdu je ale velmi obtížná, zejména proto, že struktura mzdy nebývá součástí zveřejňovaných analýz.

1.3.4. SHRNUTÍ PROBLÉMŮ V OBLASTI UZAVÍRÁNÍ KOLEKTIVNÍCH SMLUV VYŠŠÍHO STUPNĚ

Při posuzování jednotlivých kolektivních smluv vyššího stupně byla pozornost věnována jak právním problémům, týkajícím se aplikace příslušných ustanovení zákoníku

práce, tak poznatkům z dosavadního průběhu kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smlouvě vyššího stupně v době ekonomické krize.

1.3.4.1 PROBLÉMY PRÁVNÍ

Při posuzování jednotlivých kolektivních smluv vyššího stupně bylo zjištěno, že řada ujednání, která mohla při jejich naplňování působit zaměstnavatelům potíže, se již v platných kolektivních smlouvách vyššího stupně vyskytuje pouze zřídka. Z formulace konkrétních závazků ujednaných v kolektivní smlouvě vyššího stupně je zřejmé, že si již praxe zákoník práce včetně jeho tzv. technické novely v převážné míře osvojila.

Například v rámci technické novely zákoníku práce byla odstraněna legislativně technická chyba, která se týkala jasného vymezení výše odstupného, jenž náleží zaměstnanci v případě, kdy končí pracovní poměr okamžitě. Legislativní úpravou - odkazem na ustanovení § 67 odst. 1 věta první zákoníku práce - bylo zřetelně stanoveno, že minimální výše odstupného činí trojnásobek průměrného výdělku, tedy stejně jako při tzv. organizačních změnách. Avšak v některých kolektivních smlouvách vyššího stupně existovala jednoduchá ujednání, že odstupné poskytované podle tohoto ustanovení se navyšuje o další násobky, tedy po technické novele zákoníku práce již nejenom při „organizačních změnách“, ale i v případech, kdy skončí zaměstnanec pracovní poměr okamžitě, např. z důvodů, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo její část.

Pokud je na úrovni kolektivní smlouvy vyššího stupně vůbec navýšení odstupného sjednáváno, tak je z formulací zjevné, že praxe již reflektovala na změněnou právní úpravu a ujednání zavazují zaměstnavatele poskytnout zvýšené odstupné pouze zaměstnanci, který končí pracovní poměr u zaměstnavatele z „organizačních důvodů“.

Obdobně je tomu i u závazků týkajících se náhrady mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnavatele. V řadě kolektivních smluv vyššího stupně je ujednání různé, pokud jde o ujednání výše nad rámec stanovený zákoníkem práce, zejména u překážek v práci z důvodů prostoje a přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Některé kolektivní smlouvy vyššího stupně však obsahovaly pro zaměstnavatele poměrně nevýhodná ujednání, která jim ukládala povinnost poskytnout zaměstnanci „vždy, náhradu mzdy ve výši 100% průměrného výdělku, pokud nebyl převeden na jinou práci“. Tyto úpravy nebyly již v praxi zaznamenány. Pro zaměstnavatele byla tato ujednání velmi nepříznivá, protože k převedení zaměstnance na jinou práci je v těchto případech nezbytný jeho souhlas. V praxi by nemusel být zaměstnanec ochoten jít

vykonávat jinou práci – např. při prostoji jít dělat pomocné úklidové práce, když bude mít „stejnou mzdu“ za „nepráci“.

Problém činilo i správné pochopení vazby mezi kolektivní smlouvou vyššího stupně a podnikovou kolektivní smlouvou. Zákoník práce v ustanovení § 27 odst. 1 uvádí, že „podniková kolektivní smlouva je neplatná v té části, která upravuje práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně“. V některých kolektivních smlouvách vyššího stupně byla obsažena ujednání, která stanovovala výši příplatků tak, že např. „za noční práci náleží příplatek 15% průměrného výdělku, není-li v podnikové kolektivní smlouvě sjednáno jinak“. V tomto případě mohl být příplatek na úrovni podnikové smlouvy sjednán ve stejné výši nebo mohl být pouze navýšen. Sjednaná práva v kolektivní smlouvě vyššího stupně jsou nepodkročitelná a tedy pro zaměstnavatele daná jako základní minimální standard, který musí zaměstnancům poskytnout. S ohledem na různé ekonomické podmínky firem, různou četnost práce, při kterých náleží takovýto příplatek, je ke zvážení, zda již na úrovni kolektivní smlouvy vyššího stupně ostatní zaměstnavatele tímto způsobem zavázat.

Právní problémy s aplikací některých ustanovení zákoníku práce byly do určité míry odstraněny též tím, že řada kolektivních smluv vyššího stupně obsahuje téměř doslovně převzatá ustanovení ze zákoníku práce. Argumentace pro tento postup, ze strany zaměstnavatelských organizací, ale i odborových organizací je, že zaměstnanci získají tímto přístupem komplexní informaci, o pracovních, mzdových a ostatních právech, která jim náleží. Vzhledem k velmi nízkému navyšování práv na úrovni kolektivní smlouvy vyššího stupně, zejména v současných složitých ekonomických podmínkách, působí takové kolektivní smlouvy na prvý pohled pro zaměstnance příznivě, alespoň opticky.

Problémy právní přetrvávají s aplikací ustanovení § 25 odst. 2 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení **je kolektivní smlouva vyššího stupně závazná** pro odborové organizace, za něž uzavřela kolektivní smlouva vyššího stupně odborová organizace, a **pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, jež kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavřela.** Zaměstnavatel nemá možnost se z kolektivní smlouvy vyššího stupně vyvázat tím, že vystoupí ze zaměstnavatelského svazu, sdružení, asociace v době její účinnosti.

Právě vymezení okruhu zaměstnavatelů, na které se bude vztahovat kolektivní smlouva vyššího stupně z titulu členství v organizaci zaměstnavatelů, je v praxi často diskutovaný problém. Dochází k různým interpretacím a jim odpovídajícím postupům.

Důvodem pro tuto striktní úpravu měly být zejména případy, kdy někteří zaměstnavatelé odmítali zmocnit zaměstnavatelskou organizaci, aby za ně uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně. Striktní dodržování citovaného ustanovení by u svazů, sdružení, asociací, které byly nebo budou zakládány ve smyslu ustanovení § 9a zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, v platném znění, dalo podnět k tomu, aby změnilly svou právní formu a transformovaly se na sdružení právnických osob založená na základě ustanovení § 20 f) a násl. občanského zákoníku. Tímto postupem by uvedeným sdružením „odpadla“ povinnost uzavírat kolektivní smlouvu vyššího stupně, neboť se vysloveně nejedná o zaměstnavatelské sdružení.

V této souvislosti je nutné zdůraznit i nepříznivý dopad na členskou základnu všech svazů, sdružení a asociací, kdy by velká většina zaměstnavatelů zrušila členství, protože by nemohla vyhovět podmínkám kolektivní smlouvy vyššího stupně, a to bez ohledu na to, zda v organizaci působí odbory či nikoli.

Svaz průmyslu a dopravy ČR, jako vrcholová organizace zaměstnavatelů, má ve svých Stanovách v ustanovení § 3 odst. 1 písm. i) zakotvenu možnost zastupovat ty členy v kolektivním vyjednávání, kteří jej k tomuto jednání zmocní. Většina svazů, sdružení a asociací, tzv. kolektivních členů Svazu průmyslu a dopravy ČR, má obdobné ustanovení i ve svých stanovách. Při jednání o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně pak jedná o tom, které členské organizace zastupuje a na které by se měla kolektivní smlouva vyššího stupně vztahovat.

Z dosavadních poznatků, zejména u velmi silného odborového svazu KOVO, tento úzus vešel do podvědomí v takovém rozsahu, že odborový svaz přistoupil na ujednání v některých kolektivních smlouvách vyššího stupně s tím, že součástí kolektivní smlouvy vyššího stupně je seznam organizací, které se k uzavřené kolektivní smlouvě vyššího stupně připojily a na které se uzavřená kolektivní smlouva vyššího stupně vztahuje. Ve své podstatě jde o racionální dohodu, neboť jak odbory, tak zaměstnavatelé mají zájem na tom, aby kolektivní vyjednání na podnikové úrovni bylo rozhodující, protože ne vždy je možno vyhovět všem ustanovením kolektivní smlouvy vyššího stupně v rozdílných ekonomických podmínkách jednotlivých podniků a zároveň neohrožovat členskou základnu na úrovni svazu.

Dřívější právní úprava byla tak zcela zjevně blíže potřebám praxe, neboť podle ní byly kolektivní smlouvy vyššího stupně závazné pouze pro ty zaměstnavatele, za které organizace zaměstnavatelů kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavřela. V podstatě odpovídala popsanému postupu některých silných sociálních partnerů na úrovni odvětví.

Proto by v uvažované novele zákoníku práce bylo vhodné přistoupit ke změně ustanovení § 25 odst. 2 zákoníku práce a vrátit se k původní právní úpravě.

1.3.4.2 POZNATKY Z DOSAVADNÍHO PRŮBĚHU KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

Pokud jde o kolektivní vyjednávání na úrovni kolektivních smluv vyššího stupně podle získaných informací z kolektivních smluv vyššího stupně, z jednání s jednotlivými svazy a asociacemi v závěru roku 2009, jsou signalizovány v některých případech problémy s naplňováním závazků z kolektivní smlouvy vyššího stupně zejména v oblasti mezd, příplatků a sociálních benefitů. Tyto problémy závisí na míře obecnosti či konkrétnosti dojednaných závazků v kolektivní smlouvě vyššího stupně.

Konkrétní ujednání obsažená v posuzovaných kolektivních smlouvách vyššího stupně a prezentovaná v předchozích částech tohoto materiálu poskytují dostatečný obraz o míře konkrétnosti a obecnosti jednotlivých kolektivních smluv vyššího stupně. Zároveň lze z obsahu kolektivních smluv vyššího stupně a míry konkrétnosti či obecnosti jednotlivých závazků do určité míry dovodit i celkovou ekonomickou situaci v daném odvětví a tedy i možnosti zaměstnavatelů členských firem, pro které je ujednání v kolektivní smlouvě vyššího stupně dalším minimálním standardem a v této souvislosti někdy i prioritně prezentováním snahy sociálních partnerů ukázat, že jako zástupci zaměstnavatelů a zástupci zaměstnanců jsou schopni se i v nepříznivé situaci na určitých odvětvových standardech dohodnout.

Některé kolektivní smlouvy vyššího stupně, i když jsou uzavřeny na období 2 - 3 let, mají stejně jako podnikové kolektivní smlouvy ujednání v oblasti mezd omezena na období jednoho fiskálního roku, tj. do 31. března 2010, takže sociální partneři s vyjednáváním v současné době ještě vyčkávají.

Zatím nejsou ze strany zaměstnavatelů avizovány nějaké vyhocené vztahy v kolektivním vyjednávání na úrovni kolektivních smluv vyššího stupně. Většina odborových svazů byla dosud vstřícná při sjednávání změn v oblasti mzdového nárůstu pro rok 2010, neboť pochopily situaci zaměstnavatelů a nepožadují enormní růst mezd (většinou se jedná o udržení úrovně roku 2009, případně menší pokles).

V praxi se postupuje tak, že po vyhodnocení kontroly plnění kolektivní smlouvy vyššího stupně (případně podnikové kolektivní smlouvy), lze v případě zjištění nemožnosti plnit závazky plynoucí z této kolektivní smlouvy v důsledku nepříznivé ekonomické situace dodatkem k příslušné kolektivní smlouvě vyššího stupně vymezit zaměstnavatele, kteří nemusí v plném rozsahu vyhovět podmínkám kolektivní smlouvy vyššího stupně, resp. plnit

sjednané závazky. Podkladem pro tento dodatek ke kolektivní smlouvě vyššího stupně však musí být předchozí dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací na úrovni podniku.

Dalším řešením, které bylo na úrovni kolektivní smlouvy vyššího stupně zaznamenáno, je přímo zakotvení možnosti samostatně si sjednat v podnikových kolektivních smlouvách konkrétní podobu závazku. Tato úprava byla zapracována do několika kolektivních smluv vyššího stupně formou dodatků již pro mzdová ujednání platná pro rok 2009.

V této souvislosti bylo však též zjištěno, že ne ve všech kolektivních smlouvách vyššího stupně je sjednána možnost její změny po dobu její platnosti. V takovém případě je pak na vůli druhé strany, zda návrh jedné strany přijme. V zájmu odstranění nejistoty smluvních partnerů je proto vhodné, aby byla možnost změny kolektivní smlouvy vyššího stupně po dobu její platnosti přímo sjednána, a to v co nejobecnější podobě přímo v obsahu příslušné kolektivní smlouvy vyššího stupně.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

2. ROZŠIŘOVÁNÍ ZÁVAZNOSTI KOLEKTIVNÍCH SMLUV VYŠŠÍHO STUPNĚ

Česká republika má v oblasti kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi značné rezervy, a to jak z hlediska počtu podniků i zaměstnanců, na které se tyto smlouvy vztahují, tj. rozsah pokrytí kolektivními smlouvami vyššího stupně, tak i z hlediska významu těchto kolektivních smluv pokud jde o jejich obsah, tj. dojednaných závazků. V řadě evropských zemí je role kolektivních smluv vyššího stupně nepoměrně vyšší, neboť kolektivní smlouvy vyššího stupně významně doplňují platnou pracovněprávní legislativu.

V podmínkách české pracovněprávní legislativy je prostor pro kolektivní smlouvy vyššího stupně minimální s ohledem na velmi podrobnou úpravu v samotném zákoníku práce a navazujících předpisech a nutnost respektovat konkrétní podmínky a možnosti členských firem. To dokresluje přehled dojednaných vybraných závazků ze 14 kolektivních smluv vyššího stupně obsažený v kapitole I.

Nízká úroveň závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně je často odůvodňována tím, že počet zaměstnavatelů, kteří jsou členy organizací zaměstnavatelů, jež uzavírají kolektivní smlouvy vyššího stupně, je malý. Kolektivní smlouvy vyššího stupně se v České republice podle odhadů (přesná evidence není vedena ani statisticky zjišťována) vztahují na přibližně 24% zaměstnanců. Do tohoto počtu je přitom nutné zahrnout nejen zaměstnance zaměstnavatelů, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně organizace zaměstnavatelů, jejímiž členy jsou, ale také zaměstnance zaměstnavatelů, na které byly kolektivní smlouvy vyššího stupně rozšířeny prostřednictvím institutu rozšiřování kolektivních smluv vyššího stupně. V další části této kapitoly bude věnována pozornost tomuto institutu, zejména do jaké míry představuje užitečný doplňující nástroj kolektivního vyjednávání na úrovni odvětví.

Smyslem institutu rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně je učinit konkrétní kolektivní smlouvu vyššího stupně závaznou i pro ty zaměstnavatele daného odvětví (oborů činnosti), pro které nebyla závazná proto, že nejsou členy příslušné organizace zaměstnavatelů, která kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavřela.

Cílem rozšiřování kolektivních smluv vyššího stupně je zejména nastavit určitá jednotící kritéria, minimální standardy pracovněprávních podmínek v určitém odvětví (oborech činnosti). Z pohledu zaměstnavatelů, kteří mají zájem na rozšíření KSVS, jde i o odstranění neopodstatněné konkurenční výhody těch zaměstnavatelů, kteří tím, že nejsou

vázání kolektivní smlouvou, mohou na tom profitovat zejména v podobě nízkých mzdových nákladů a omezeném navyšování dalších pracovních a ostatních práv zaměstnanců.

2.1. POSTUP PŘI ROZŠÍŘOVÁNÍ ZÁVAZNOSTI KOLEKTIVNÍCH SMLUV VYŠŠÍHO STUPNĚ

Postup pro rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně je obsažen v ustanoveních § 7 a 7a zákona č. 2/1992 Sb, o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Na řízení o splnění zákonných podmínek pro rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně se subsidiárně používá zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Podle této úpravy mohou smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně společně navrhnout, aby bylo ve Sbírce zákonů vyhlášeno sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky (dále jen „ministerstvo“), že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem Odvětvové klasifikace ekonomických činností, resp. CZ-NACE.

Sdělení ministerstva se vyhlásí ve Sbírce zákonů, pokud je kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřena organizací zaměstnavatelů, kteří v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, zaměstnávají největší počet zaměstnanců, nebo příslušným vyšším odborovým orgánem, který v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, jedná za největší počet zaměstnanců.

Smluvní strany prokazují tyto skutečnosti statistickými informacemi Českého statistického úřadu o celkovém počtu zaměstnanců a písemnými sděleními. Organizace zaměstnavatelů je povinna pro naplnění tohoto požadavku na žádost písemně ministerstvu a organizaci zaměstnavatelů, která působí v tomtéž odvětví, předložit seznam zaměstnavatelů, kteří jsou jejími členy, a celkový počet jejich zaměstnanců. Rovněž vyšší odborový orgán je povinen na žádost pro tyto účely písemně sdělit ministerstvu a vyššímu odborovému orgánu, který působí v tomtéž odvětví, celkový počet zaměstnanců, za které jedná, a předložit seznam zaměstnavatelů, u kterých působí příslušná odborová organizace.

Návrh na rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně musí být písemný, podepsaný smluvními stranami na téže listině a musí obsahovat označení kolektivní smlouvy vyššího stupně a odvětví, v němž má být její závaznost rozšířena na další zaměstnavatele. Dále musí obsahovat seznamy zaměstnavatelů, pro které je kolektivní smlouva vyššího stupně závazná, a celkový počet jejich zaměstnanců, seznamy zaměstnavatelů, kteří jsou členy ostatních organizací zaměstnavatelů v tomtéž odvětví, celkové počty jejich zaměstnanců a kódy Odvětvové klasifikace ekonomických činností, nebo celkový počet zaměstnanců, za které jedná příslušný vyšší odborový orgán uvedený, tedy seznam

zaměstnavatelů, u kterých tento orgán působí prostřednictvím příslušného odborového orgánu, a celkový počet jejich zaměstnanců, a počet zaměstnanců, za které jedná jiný příslušný vyšší odborový orgán, který působí v tomtéž odvětví, tedy seznam zaměstnavatelů, u kterých tento orgán působí prostřednictvím příslušného odborového orgánu, počet jejich zaměstnanců a jejich kód Odvětvové klasifikace ekonomických činností.¹ Dále je nutné k návrhu připojit též znění kolektivní smlouvy vyššího stupně v písemné a elektronické podobě.

Pokud návrh nespĺňuje stanovené náležitosti, vyzve ministerstvo smluvní strany k odstranění nedostatků, popřípadě k doplnění návrhu a stanoví jim k tomu přiměřenou lhůtu. Zároveň je poučí, že pokud nedostatky neodstraní, popřípadě návrh nedoplní, nebude možné sdělení o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně vyhlásit.

Jestliže ministerstvo v rámci řízení o rozšíření kolektivní smlouvy vyššího stupně shledá, že stanovené podmínky nejsou splněny nebo návrh na rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně neobsahuje stanovené náležitosti, popřípadě jestliže smluvní strany ve stanovené lhůtě nedostatky návrhu neodstranily, nebo jej nedoplnily, ministerstvo písemně vyrozumí smluvní strany o tom, že jejich návrhu nevyhovuje.

Jsou-li splněny všechny stanovené podmínky a návrh obsahuje požadované náležitosti, zašle ministerstvo bez zbytečného odkladu, nejdříve však po uplynutí lhůty patnácti dnů ode dne doručení návrhu, sdělení o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně k vyhlášení do Sbírky zákonů. Ve sdělení uvede též místo, kde se lze seznámit s obsahem kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejíž závaznost se rozšiřuje na další zaměstnavatele. Ministerstvo zároveň zašle kolektivní smlouvu vyššího stupně v elektronické podobě úřadům práce a zveřejní ji způsobem umožňujícím dálkový přístup. Úřad práce je ze zákona povinen umožnit každému, kdo o to požádá, nahlédnout do kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejíž závaznost byla rozšířena na další zaměstnavatele.

¹ V důsledku Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1893/2006, kterým se zavádí statistická klasifikace ekonomických činností NACE Revize 2 a kterým se mění nařízení Rady (EHS) č. 3037/90 a některá nařízení ES o specifických statistických oblastech, a na něj navazujícího Sdělení Českého statistického úřadu č. 244/2007 Sb., o zavedení Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE), musí žadatelé o rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně ve svých žádostech uvádět od 1. ledna 2008 místo kódů „OKEČ“ kódy podle nového číselníku „CZ-NACE“.

Přechod na klasifikaci CZ-NACE, pokud jde o určení tohoto odvětví, nezpůsobil podle dostupných informací nějaké zásadní problémy, informace o převodníku původní OKEČ na CZ-NACE je k dispozici na webových stránkách Českého statistického úřadu na adrese www.czso.cz. Problémy působí přidělování CZ-NACE s ohledem na posuzování převažujícího předmětu činnosti, jak bude uvedeno dále.

Kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná od prvního dne měsíce následujícího po vyhlášení sdělení ve Sbírce zákonů pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví, s výjimkou zaměstnavatele:

- na kterého bylo nejpozději k tomuto dni vydáno rozhodnutí o úpadku ve smyslu zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů,
- který k tomuto dni zaměstnává více než 50% fyzických osob se zdravotním postižením,
- který k tomuto dni zaměstnává méně než 20 zaměstnanců,
- u kterého došlo k mimořádné události, jejíž následky k tomuto dni trvají, nebo
- pro kterého je závazná jiná kolektivní smlouva vyššího stupně.

Plnění závazků obsažených v závazných kolektivních smlouvách vyššího stupně je soudně vymahatelné a vynutitelné orgány inspekce práce.

2.2. VYUŽÍVÁNÍ INSTITUTU ROZŠÍŘOVÁNÍ ZÁVAZNOSTI KOLEKTIVNÍCH SMLUV VYŠŠÍHO STUPNĚ

Ze statistických údajů vedených na ministerstvu je patrné, že institut rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně není příliš využíván s výjimkou období 1999 - 2003, kdy bylo rozšířeno celkem 21 kolektivních smluv vyššího stupně, což k počtu celkově uzavřených kolektivních smluv vyššího stupně v uvedených letech cca 27 - 29 kolektivních smluv vyššího stupně, představovalo výrazné využívání tohoto institutu. V roce 2004 se tento proces zcela zastavil v důsledku rozhodnutí Ústavního soudu, kterým bylo zrušeno původní ustanovení § 7 zákona o kolektivním vyjednávání. Nová fáze rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně začala od 1. července 2005, kdy nabyla účinnosti stávající právní úprava rozšiřování kolektivních smluv vyššího stupně. Změny v trendu rozšiřování závaznosti nepřinesla ani skutečnost, že od května roku 2006 aplikuje ministerstvo na proces rozšiřování správní řád. V letech 2006 až 2009 dochází k rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně v podstatě ve stále stejných odvětvích (především ve stavebním, textilním a kožedělném, v dopravě a ve sklářství a porcelánu), nově v odvětví papírenského průmyslu a zemědělství (v roce 2008).

V současné době je celkem rozšířena závaznost čtyř kolektivních smluv vyššího stupně.

2.2.1. PŘEHLED KOLEKTIVNÍCH SMLUV VYŠŠÍHO STUPNĚ, JEJICHŽ ZÁVAZNOST BYLA ROZŠÍŘENA NA ROK 2009 (PŘÍPADNĚ NA DALŠÍ OBDOBÍ)

- Kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřená mezi Odborovým svazem Stavba České republiky, Odborovým svazem pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy a Svazem podnikatelů ve stavebnictví v České republice
 - rozšířena pro zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE 08.1, 16.23, 22.23, 23.2, 23.3, 23.5, 23.6, 23.7, 23.9, 41, 42 a 43 (pozn. v tomto materiálu uváděná pod č. 1).
- Kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu a Asociací textilního-oděvního-kožedělného průmyslu

→ rozšířena pro zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE 13, 14, 15 (pozn. v kapitole I. uváděná pod č. 2)

- Kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřená mezi Odborovým svazem dopravy a Svazem dopravy ČR – Sekce silniční dopravy

→ rozšířena pro: zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE 49.3, 49.4, 52.2 (pozn. v kapitole I. uváděná pod č. 8)

- Kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků dřevo zpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v České republice, Českomoravským odborovým sdružením a Asociací českého papírenského průmyslu

→ rozšířena pro zaměstnavatele z převažující činností v odvětví označeném kódy Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE 17.1, 17.2 (pozn. v kapitole I. uváděná pod č. 12)

2.2.2. PŘEHLED ODVĚTOVÉ KLASIFIKACE EKONOMICKÝCH ČINNOSTÍ (CZ-NACE)

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA VYŠŠÍHO STUPNĚ - SVAZ PODNIKATELŮ VE STAVEBNICTVÍ (Č. 1)

08		<u>Ostatní těžba a dobývání</u>
	08.1	Dobývání kamene, písků a jílu
	08.11	Dobývání kamene pro výtvarné nebo stavební účely, vápence, sádrovce, křídly a břidlice
	08.12	Provoz pískoven a šterkopískoven; těžba jílu a kaolinu
16		<u>Zpracování dřeva, výroba dřevěných, korkových, proutěných a slaměných výrobků, kromě nábytku</u>
	16.2	Výroba dřevěných, korkových, proutěných a slaměných výrobků, kromě nábytku
	16.23	Výroba ostatních výrobků stavebního truhlářství a tesařství
22		<u>Výroba pryžových a plastových výrobků</u>
	22.2	Výroba plastových výrobků
	22.23	Výroba plastových výrobků pro stavebnictví
23		<u>Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků</u>
	23.2	Výroba žáruvzdorných výrobků
	23.20	Výroba žáruvzdorných výrobků
	23.3	Výroba stavebních výrobků z jílovitých materiálů

	23.31	Výroba keramických obkládaček a dlaždic
	23.32	Výroba pálených zdicích materiálů, tašek, dlaždic a podobných výrobků
23.5		Výroba cementu, vápna a sádry
	23.51	Výroba cementu
	23.52	Výroba vápna a sádry
23.6		Výroba betonových, cementových a sádrových výrobků
	23.61	Výroba betonových výrobků pro stavební účely
	23.62	Výroba sádrových výrobků pro stavební účely
	23.63	Výroba betonu připraveného k lití
	23.64	Výroba malt
	23.65	Výroba vláknitých cementů
	23.69	Výroba ostatních betonových, cementových a sádrových výrobků
23.7		Řezání, tvarování a konečná úprava kamenů
	23.70	Řezání, tvarování a konečná úprava kamenů
23.9		Výroba brusiv a ostatních nekovových minerálních výrobků j. n.
	23.91	Výroba brusiv
	23.99	Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků j. n.
41		<u>Výstavba budov</u>
	41.1	Developerská činnost
	41.10	Developerská činnost
	41.2	Výstavba bytových a nebytových budov
	41.20	Výstavba bytových a nebytových budov
	41.20.1	Výstavba bytových budov
	41.20.2	Výstavba nebytových budov
42		<u>Inženýrské stavitelství</u>
	42.1	Výstavba silnic a železnic
	42.11	Výstavba silnic a dálnic
	42.12	Výstavba železnic a podzemních drah
	42.13	Výstavba mostů a tunelů
	42.2	Výstavba inženýrských sítí
	42.21	Výstavba inženýrských sítí pro kapaliny a plyny
	42.21.1	Výstavba inženýrských sítí pro kapaliny
	42.21.2	Výstavba inženýrských sítí pro plyny
	42.22	Výstavba inženýrských sítí pro elektřinu a telekomunikace
	42.9	Výstavba ostatních staveb
	42.91	Výstavba vodních děl
	42.99	Výstavba ostatních staveb j. n.
43		<u>Specializované stavební činnosti</u>
	43.1	Demolice a příprava stavenišť
	43.11	Demolice
	43.12	Příprava stavenišť
	43.13	Průzkumné vrtné práce
	43.2	Elektroinstalační, instalatérské a ostatní stavebně instalační práce
	43.21	Elektrické instalace
	43.22	Instalace vody, odpadu, plynu, topení a klimatizace
	43.29	Ostatní stavební instalace
	43.3	Kompletační a dokončovací práce
	43.31	Omítkařské práce
	43.32	Truhlářské práce

- 43.33 Obkládání stěn a pokládání podlahových krytin
- 43.34 Sklenářské, malířské a natěračské práce
- 43.34.1 Sklenářské práce
- 43.34.2 Malířské a natěračské práce
- 43.39 Ostatní kompletační a dokončovací práce
- 43.9 Ostatní specializované stavební činnosti**
- 43.91 Pokrývačské práce
- 43.99 Ostatní specializované stavební činnosti j. n.
- 43.99.1 Montáž a demontáž lešení a bednění
- 43.99.9 Jiné specializované stavební činnosti j. n.

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA VYŠŠÍHO STUPNĚ - ASOCIACE TEXTILNÍHO-ODĚVNÍHO-KOŽEDĚLNÉHO PRŮMYSLU (Č. 2)

- 13** **Výroba textilií**
 - 13.1** **Úprava a spřádání textilních vláken a příze**
 - 13.10 Úprava a spřádání textilních vláken a příze
 - 13.2** **Tkaní textilií**
 - 13.20 Tkaní textilií
 - 13.3** **Konečná úprava textilií**
 - 13.30 Konečná úprava textilií
 - 13.9** **Výroba ostatních textilií**
 - 13.91 Výroba pletených a háčkových materiálů
 - 13.92 Výroba konfekčních textilních výrobků, kromě oděvů
 - 13.93 Výroba koberců a kobercových předložek
 - 13.94 Výroba lan, provazů a síťovaných výrobků
 - 13.95 Výroba netkaných textilií a výrobků z nich, kromě oděvů
 - 13.96 Výroba ostatních technických a průmyslových textilií
 - 13.99 Výroba ostatních textilií j. n.
- 14** **Výroba oděvů**
 - 14.1** **Výroba oděvů, kromě kožesinových výrobků**
 - 14.11 Výroba kožených oděvů
 - 14.12 Výroba pracovních oděvů
 - 14.13 Výroba ostatních svrchních oděvů
 - 14.14 Výroba osobního prádla
 - 14.19 Výroba ostatních oděvů a oděvních doplňků
 - 14.2** **Výroba kožesinových výrobků**
 - 14.20 Výroba kožesinových výrobků
 - 14.3** **Výroba pletených a háčkových oděvů**
 - 14.31 Výroba pletených a háčkových punčochových výrobků
 - 14.39 Výroba ostatních pletených a háčkových oděvů
- 15** **Výroba usní a souvisejících výrobků**
 - 15.1** **Činění a úprava usní (vyčiněných kůží); zpracování a barvení kožesin; výroba brašnářských, sedlářských a podobných výrobků**
 - 15.11 Činění a úprava usní (vyčiněných kůží); zpracování a barvení kožesin
 - 15.12 Výroba brašnářských, sedlářských a podobných výrobků
 - 15.2** **Výroba obuvi**
 - 15.20 Výroba obuvi
 - 15.20.1 Výroba obuvi s usňovým svrškem

15.20.9 Výroba obuvi z ostatních materiálů

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA VYŠŠÍHO STUPNĚ - SVAZ DOPRAVY, SEKCE SILNIČNÍ DOPRAVY (Č. 8)

- 49**
- 49.3** Pozemní a potrubní doprava
Ostatní pozemní osobní doprava
- 49.31 Městská a příměstská pozemní osobní doprava
 - 49.32 Taxislužba a pronájem osobních vozů s řidičem
 - 49.39 Ostatní pozemní osobní doprava j. n.
 - 49.39.1 Meziměstská pravidelná pozemní osobní doprava
 - 49.39.2 Osobní doprava lanovkou nebo vlekem
 - 49.39.3 Nepravidelná pozemní osobní doprava
 - 49.39.9 Jiná pozemní osobní doprava j. n.
- 49.4** **Silniční nákladní doprava a stěhovací služby**
- 49.41 Silniční nákladní doprava
 - 49.42 Stěhovací služby
- 52**
- 52.2** Skladování a vedlejší činnosti v dopravě
Vedlejší činnosti v dopravě
- 52.21 Činnosti související s pozemní dopravou
 - 52.22 Činnosti související s vodní dopravou
 - 52.23 Činnosti související s leteckou dopravou
 - 52.24 Manipulace s nákladem
 - 52.29 Ostatní vedlejší činnosti v dopravě

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA VYŠŠÍHO STUPNĚ - ASOCIACE ČESKÉHO PAPIRENSKÉHO PRŮMYSLU (Č. 12)

- 17**
- 17.1** Výroba papíru a výrobků z papíru
Výroba buničiny, papíru a lepenky
- 17.11 Výroba buničiny
 - 17.11.1 Výroba chemických buničin
 - 17.11.2 Výroba mechanických vláknin
 - 17.11.3 Výroba ostatních papírenských vláknin
 - 17.12 Výroba papíru a lepenky
- 17.2** **Výroba výrobků z papíru a lepenky**
- 17.21 Výroba vlnitého papíru a lepenky, papírových a lepenkových obalů
 - 17.22 Výroba domácích potřeb, hygienických a toaletních výrobků z papíru
 - 17.23 Výroba kancelářských potřeb z papíru
 - 17.24 Výroba tapet
 - 17.29 Výroba ostatních výrobků z papíru a lepenky

2.3. KONKRÉTNÍ POZNATKY Z PRAXE K ROZŠIŘOVÁNÍ ZÁVAZNOSTI KOLEKTIVNÍCH SMLUV VYŠŠÍHO STUPNĚ

Jak již bylo uvedeno, institut rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně není příliš využíván, což vyvolává i různé názory na jeho faktický přínos a tedy i na jeho zachování v rámci současné právní úpravy.

Jedním z cílů tohoto materiálu bylo provést rozbor využitelnosti a účelnosti tohoto institutu, zejména z důvodů připravované koncepční novely zákoníku práce, včetně novel zákona o kolektivním vyjednávání a existenci různých protikladných názorů na problematiku rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně.

Byla oslovena jak řada členských svazů, které kolektivně vyjednávají a uzavírají kolektivní smlouvy vyššího stupně, ale nerozšiřují je, tak i ty svazy, asociace, které institut rozšiřování závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně využily. Tento postup byl zvolen za účelem získání konkrétních informací z praxe, které by mohly být přínosem a využity v rámci případné diskuse o změnách tohoto institutu.

Podle právní úpravy podávají návrh na rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně obě strany kolektivní smlouvy vyššího stupně společně. Tomu samozřejmě v praxi předchází jednání obou stran, včetně přípravy podkladů pro doložení potřebných skutečností, aby závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně mohla být rozšířena.

Na základě provedených zjištění je zájem o rozšiřování kolektivních smluv vyššího stupně více na straně odborových organizací, které přicházejí většinou jako první s návrhem na rozšíření závaznosti konkrétní kolektivní smlouvy vyššího stupně. Podle některých sdělení zaměstnavatelů odborová strana často argumentuje množstvím firem, na které by se v daném případě vztahovala kolektivní smlouva vyššího stupně a tudíž i stejné pracovní právní podmínky jako mají zaměstnanci zaměstnavatelů, kteří kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavřeli. Tomu nasvědčuje i konkrétní příklad, kdy Odborový svaz pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v České republice, který uzavřel kolektivní smlouvu s Asociací českého papírenského průmyslu, navrhl ukončení jednání o nové kolektivní smlouvě vyššího stupně a využil ujednání o zachování platnosti stávající kolektivní smlouvy vyššího stupně v případě nedohody na nové kolektivní smlouvě vyššího stupně právě z důvodu, že zůstane zachována závaznost této „staré“ kolektivní smlouvy na další zaměstnavatele i v roce 2010.

V současné době s ohledem na složité ekonomické podmínky není na straně zaměstnavatelů zájem o rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně, což je pochopitelné. Řada členských firem, pro které je kolektivní smlouva vyššího stupně přímo závazná z titulu členství, není schopna z ekonomických důvodů závazky z takové kolektivní smlouvy plnit. Smluvní partneři hledají v této situaci cesty, jak dodatky k platným uzavřeným kolektivním smlouvám vyššího stupně dočasně vyvázat krizí postižené podniky z plnění závazků, nebo přímo přesunout ujednání zejména v oblasti mezd a sociálních benefitů na podnikovou úroveň.

Je otázkou, nakolik by v této situaci přispěla takto pozměněná kolektivní smlouva vyššího stupně s omezenými závazky na úrovni odvětví k nastavení srovnatelných podmínek v nečlenských firmách daného CZ-NACE. Bylo by rovněž diskutabilní učinit rozšířením kolektivní smlouvy vyššího stupně závaznou pro jiné zaměstnavatele–nečleny, při zavedení výjimek pro vlastní členy. Je na místě připomenout i zmíněné praktiky při kolektivním vyjednávání o vyšší kolektivní smlouvě z hlediska závaznosti konkrétní smlouvy na zaměstnavatele sdružené v dané asociaci, svazu atd.

Pro některé organizace zaměstnavatelů a organizace odborů je rozšiřování závaznosti uzavřené kolektivní smlouvy vyššího stupně nepsaným, historicky zavedeným pokračováním kolektivního vyjednávání (např. v odvětví textilu, dopravy), kdy již při podpisu kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou zároveň obě strany dohodnuty na jejím rozšíření. To lze dovodit z údajů o datech uzavření kolektivní smlouvy, podání návrhu k ministerstvu na Sdělení o jejím rozšíření.

Přístupu zaměstnavatelů k rozšiřování závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně většinou odpovídá i jejich následná aktivita, pokud jde o informování dotčených firem, poskytování doplňujících informací, vedení přehledu těchto firem, atd.

S ohledem na vyšší zapojení do procesu rozšiřování závaznosti kolektivní smlouvy na straně odborového partnera, se většina zaměstnavatelských svazů omezuje na stručnou informaci na svých www stránkách o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně a o Sdělení, ve kterém je oznámeno její rozšíření, včetně odkazu na příslušné stránky ministerstva.

Některé zaměstnavatelské organizace ponechávají tyto informace plně na organizacích odborů s tím, že problematika kolektivních smluv obecně a tím i dodržování závazků z kolektivních smluv vyššího stupně je především v zájmu odborových organizací. Na straně odborových organizací bylo zaznamenáno, že si vedou seznamy firem, na které byla závaznost příslušné kolektivní smlouvy vyššího stupně rozšířena, v jednom případě je na www stránkách uveden i tento seznam firem.

Zaměstnavatelské organizace řeší konkrétní dotazy, týkající se interpretace právní úpravy rozšiřování závaznosti kolektivních smluv a výkladu ustanovení kolektivní smlouvy vyššího stupně, zejména ve vztahu ke kolektivnímu vyjednávání na úrovni podniku a podnikovým kolektivním smlouvám. Obecně zastávají zaměstnavatelé názor, že je věcí každého zaměstnavatele, aby sledoval vývoj v právní úpravě - Sběrka zákonů, včetně Sdělení. Je zřejmé, že činnosti zaměstnavatelských svazů se koncentrují v současné době více na řešení ekonomických problémů firem, zasazují se za opatření ke snížení administrativní zátěže pro zaměstnavatele, zlepšení přístupu k úvěrům, zlepšení podpory exportu atd.

I když odborové organizace po své linii sledují, jak jsou dodržovány závazky kolektivních smluv vyššího stupně v plném rozsahu, tedy i u dotčených firem, nebyl zaznamenán žádný podnět adresovaný příslušnému inspektorátu práce k prošetření případu nedodržování závazků z kolektivní smlouvy vyššího stupně ze strany nečlenské firmy.

Pokud jde o vlastní proceduru rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně, byly zaznamenány ze strany zaměstnavatelských organizací následující problémy:

- Složitá administrativa s doložením potřebných skutečností stanovených právní úpravou (§7a zákona o kolektivním vyjednávání) pro odůvodnění návrhu na rozšíření kolektivní smlouvy vyššího stupně tak, aby návrh byl bezchybný a rozšíření mohlo být sděleno ve Sbírce zákonů. Pokud je kolektivní smlouva uzavřena koncem roku, návrh na rozšíření je podán hned v lednu následujícího roku a ke zveřejnění o rozšíření dojde až v polovině roku, mohou mít dotčené firmy problém s naplněním závazků do konce roku.
- Dlouhodobým problémem je přidělování CZ-NACE (dříve OKEČ) skutečný převažující předmět činnosti. Jsou známy případy, kdy např. velká firma s výrobou oděvů, tedy klasický textilní podnik s převládající činností podle CZ-NACE 13,14,15 má na prvním místě uveden zcela jiný kód ekonomické činnosti, takže i když splňuje podmínky pro to, aby pro ni podle pravidel byla závazná kolektivní smlouva vyššího stupně pro odvětví textilního průmyslu (ATOK), nebude ve skutečnosti tato kolektivní smlouva pro „textilní“ podnik závazná.
- Nově byly zaznamenány problémy, které komplikují rozšiřování závaznosti kolektivních smluv ve vazbě na předmět činnosti v odvětví sklářství. Jde o typický sektor, kde docházelo k rozšiřování závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně. Kolektivní smlouvu vyššího stupně, uzavřenou mezi Odborovým svazem zaměstnanců sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu a Asociací sklářského a keramického průmyslu ČR uzavřenou na období 2009 - 2010 se dohodly smluvní strany rozšířit na další zaměstnavatele. V důsledku složité situace ve sklářském a keramickém průmyslu u zkrachovalých firem a následně koupených novými majiteli

návrh podán nebyl. Předmět činnosti nových firem se liší od výroby skla a porcelánu. Např. nový majitel bývalé firmy SKLO BOHEMIA, a.s. ve Světlé nad Sázavou má předmět činnosti velkoobchod, nový majitel některých závodů bývalého Karlovarského porcelánu, a.s. (THUN 1794, a.s.) má v předmětu podnikání strojírenskou výrobu. Za těchto podmínek, je obtížné doložení reprezentativnosti smluvních partnerů pro odvětví sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu. Problematický by byl i faktický dopad rozšířené kolektivní smlouvy vyššího stupně z hlediska nastavení sjednocujících podmínek v daném odvětví (oborech činnosti).

- Nově byl rovněž zaznamenán problém, který se vyskytl po změně živnostenského zákona v oblasti živnosti volné. Předmět činnosti, který se zapisuje do živnostenského rejstříku podle přílohy č. 4 živnostenského zákona, je nyní velmi široký („výroba, obchod a služby neuvedené v příloze č. 1 až č. 3 zákona“). V důsledku toho je téměř nemožné podrobněji identifikovat odvětví, v němž subjekty podnikají. V praxi je obtížné zabránit situaci, kdy se pod touto živostí registrují nejenom nově vznikající podnikatelské subjekty, ale i stávající podnikatelé mohou požádat o aktualizaci údajů v registru živností a svou živnost si změnit na tuto velmi obecnou živnost volnou. Za stávajících zákonem stanovených podmínek je v těchto případech nemožné na tyto firmy kolektivní smlouvu vyššího stupně rozšířit.

2.4. SHRNUÍ

Z provedeného šetření je patrné, že institut rozšiřování závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně není v praxi příliš využíván, že je spíše prezentací činnosti odborových svazů a odborových organizací související s problematikou kolektivního vyjednávání, bez toho aniž by se naplňoval cíl, kterému má napomáhat, tj. stanovit srovnatelné pracovní podmínky pro zaměstnance firem, které působí ve stejných oborech činnosti.

Funkce tohoto institutu spočívá v současné době převážně ve vylepšení statistických odhadů z hlediska pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami vyššího stupně. I když z hlediska četnosti případů rozšíření konkrétních kolektivních smluv vyššího stupně opět v omezené míře.

Poslední zmiňované změny v živnostenském zákoně, které znemožňují přidělení CZ-NACE a problémy s dodržováním kolektivních smluv samotných členských firem nedávají velkou šanci pro zvýraznění role institutu rozšiřování kolektivních smluv vyššího stupně a naopak svědčí pro jeho zrušení.

3. SKUPINOVÉ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

3.1. MOŽNOST UZAVÍRÁNÍ SKUPINOVÝCH KOLEKTIVNÍCH SMLUV

Možnost uzavírat kolektivní smlouvy pro více zaměstnavatelů, aniž by šlo o kolektivní smlouvy vyššího stupně, zakotvil až nový zákoník práce, tj. zákon č. 262/2006 Sb. V jeho ustanovení § 23 odst. 4, v němž se vymezují stupně kolektivních smluv, je v písmenu a) definována **podniková kolektivní smlouva** jako smlouva uzavřená mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, působícími u zaměstnavatele. Právě možnost uzavřít podnikovou kolektivní smlouvu pro více zaměstnavatelů byla v důvodové zprávě k návrhu nového zákoníku práce (konkrétně k § 23 odst. 4) odůvodněna takto: „V odstavci 4 se navrhuje výslovně stanovit, že podnikovou kolektivní smlouvu mohou uzavírat zaměstnavatelé nebo několik zaměstnavatelů a odborová organizace nebo více odborových organizací. Tím se vytváří předpoklad pro ratifikaci Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 154/1981 o podpoře kolektivního vyjednávání, kterou není ČR vázána s tím, že předpoklady pro přistoupení k ní se novým zákoníkem práce vytvářejí. Takto navrhovaná úprava umožní, aby strany mohly uzavřít případně i tzv. skupinovou kolektivní smlouvu, například v uskupení podniků vlastnický propojených do koncernů.“

Potřeba této novinky v právní úpravě byla signalizována praxí, a to v případech, kdy dosavadní zaměstnavatelé – právní subjekty, zejména velké podniky, byly rozčleněny do více právních subjektů povahy mateřské a více dceřiných společností. Protože odborové organizace působící v těchto transformujících se podnicích, požadovaly zachování stejných mzdových a ostatních pracovních, resp. i sociálních podmínek zaměstnanců, byly za dřívějšího právního stavu před rokem 2007 někdy uzavírány kolektivní smlouvy se shodným textem pro více takových zaměstnavatelů (např. Škoda, a. s. Plzeň). Tehdejší právní úprava, obsažená dříve v zákonu č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání však neumožňovala uzavřít pro tyto účely jednu kolektivní smlouvu, ale každý začleněný zaměstnavatel musel mít svoji podnikovou kolektivní smlouvu. Pokud ta byla vyhotovena na též listině pro všechny příslušné podniky, považovala se z právního hlediska jen za množinu více samostatných podnikových kolektivních smluv, byť shodného textu. Za zaměstnavatele ji pochopitelně samostatně podepisovaly statutární orgány, respektive pověření zaměstnanci každého z těchto podniků.

Praxe si tedy sama určitým způsobem pomohla při absenci právní úpravy. Nakonec na potřebu praxe zapracovat do právní úpravy nějakým způsobem možnost uzavírat i skupinové kolektivní smlouvy reflektoval i zákoník práce. Skupinová kolektivní smlouva se sice nestala přímo samostatným typem kolektivní smlouvy, odlišným od smlouvy podnikové a vyššího

stupně, zákon ji přímo nedefinuje a tento název nepoužívá, ale stala se určitým podtypem podnikové kolektivní smlouvy.

Opodstatněnost uzavření skupinové kolektivní smlouvy je dána zájmem na stanovení stejných (alespoň základních) mzdových a ostatních pracovních, popřípadě i sociálních podmínek zaměstnanců všech podniků, zařazených do skupiny (v tom je dán analogický zájem jako je tomu u kolektivních smluv vyššího stupně).

3.2. SMLUVNÍ STRANY SKUPINOVÉ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

Smluvní stranou skupinové podnikové kolektivní smlouvy je na jedné straně více zaměstnavatelů a na straně druhé jedna nebo více odborových organizací, působících u zaměstnavatele (§ 23 odst. 4 písm. a) zákoníku práce). U každého zúčastněného zaměstnavatele musí působit odborová organizace. **Skupinová kolektivní smlouva tak nemůže být uzavřena u zaměstnavatele, u kterého odborová organizace nepůsobí. To je zásadní rozdíl oproti kolektivní smlouvě vyššího stupně**, kterou uzavírá za zaměstnavatele organizace zaměstnavatelů za své členy, bez ohledu na skutečnost, zda u nich odborová organizace působí či nikoliv. Naproti tomu skupinovou kolektivní smlouvu uzavírá každý ze zúčastněných zaměstnavatelů sám za sebe a u každého z nich musí být splněny zákonné podmínky pro uzavření kolektivní smlouvy, tedy i existence druhé smluvní strany, kterou je odborová organizace, jednající za zaměstnance (včetně odborově neorganizovaných).

Každý ze zúčastněných zaměstnavatelů uzavírá skupinovou kolektivní smlouvu sám za sebe. Zákon tak nedává možnost, aby ji např. v uskupeních koncernového či holdingového typu uzavřel i za dceřiné společnosti statutární orgán mateřské společnosti. Z právního hlediska jsou všichni zúčastnění zaměstnavatelé samostatnými právními subjekty. Kolektivní smlouvu tak v praxi uzavřou statutární orgány všech zúčastněných zaměstnavatelů – právních subjektů nebo jimi pověřené osoby, oprávněné jednat za právnickou osobu podle § 20 občanského zákoníku, popřípadě jejich zmocněnci na základě plné moci (např. advokáti). Nic ale nebrání tomu, aby takovou plnou moc udělily statutární orgány jednotlivých zúčastněných zaměstnavatelů představiteli mateřské společnosti.

Všichni příslušní zaměstnavatelé jsou účastníky kolektivní smlouvy ve smyslu § 25 zákoníku práce a tato kolektivní smlouva je tak pro ně závazná. Nemohou se proto této závaznosti následně zprostit, například odstoupením či výpovědí. Nelze však vyloučit, že tato možnost bude ve skupinové kolektivní smlouvě i pro jednotlivé zaměstnavatele sjednána (odstoupení by ale s využitím § 48 občanského zákoníku nemohlo působit zpětně, ale jen pro budoucnost, tj. ex nunc, neboť nelze připustit zpochybnění již vzniklých práv).

Není-li sjednána vypověditelnost nebo možnost odstoupení pro jednotlivé zaměstnavatele, jednají **všichni zúčastnění zaměstnavatelé jako jedna smluvní strana**, což je obdobné jako v případě plurality odborových organizací upravené v § 24 odst. 2 zákoníku práce. To znamená, že jak při samém kolektivním vyjednávání o uzavření nové skupinové kolektivní smlouvy, tak i při vyjednávání o změně kolektivní smlouvy ve smyslu § 8 odst. 5 zákona o kolektivním vyjednávání, popřípadě při vypovídání kolektivní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou podle § 26 odst. 1 zákoníku práce, respektive při smluvně dohodnuté

výpovědi v jiných případech či odstoupení (nejde-li o dohodnuté právo jednotlivých zúčastněných zaměstnavatelů), **postupují všichni zúčastnění zaměstnavatelé společně a ve vzájemné shodě**. Odborové organizace kolektivně nevyjednávají s jednotlivými zúčastněnými zaměstnavateli v záležitostech týkajících se skupinové kolektivní smlouvy.

Nic však nebrání tomu, aby u jednotlivých zúčastněných zaměstnavatelů byly též uzavřeny jejich samostatné podnikové kolektivní smlouvy. Obecným principem právní úpravy kolektivních smluv a kolektivního vyjednávání v českém právu je totiž možnost bez omezení sjednávat podnikové kolektivní smlouvy v nejrůznějším počtu ve vazbě na strukturu zaměstnavatelů (a nyní i jejich uskupení). Tak jako u každého zaměstnavatele může být více podnikových kolektivních smluv, a to jak tzv. smlouva celopodniková a smlouvy na jednotlivých úrovních řízení, tak logicky může vedle skupinové kolektivní smlouvy být uzavřena i podniková kolektivní smlouva u každého ze zúčastněných zaměstnavatelů. Zákon nestanoví žádnou nadřazenost a podřízenost kolektivních smluv v této struktuře – skupinová kolektivní smlouva tak není nadřazena jiným podnikovým smlouvám uzavřeným u jednotlivých zaměstnavatelů. Eventuelní kolizi ustanovení (normativních závazků) těchto různých kolektivních smluv, pokud se týkají práv (nároků) jednotlivých zaměstnanců, je třeba řešit podle ustanovení § 307 odst. 2 zákoníku práce, kde je stanoveno, že obsahuje-li smlouva nebo vnitřní předpis úpravu mzdových nebo platových práv a ostatních práv zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, podle kterých má zaměstnanci příslušet více stejných práv, přísluší mu jedno takové právo, a sice to, které si zaměstnanec určí. V praxi, pokud by stejný nárok byl upraven více kolektivními smlouvami v rozdílné výši, se postupuje tak, že zaměstnanci vzniká nárok podle pro něj nejvýhodnější smluvní úpravy, pokud by si neurčil jinak.

Ustanovení § 27 odst. 1 zákoníku práce, na jehož základě je podniková kolektivní smlouva neplatná v té části, která upravuje práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně (v praxi jde zejména o nároky, tedy vymahatelná individuální práva) se na vztah mezi skupinovou kolektivní smlouvou a podnikovými kolektivními smlouvami, uzavřenými u jednotlivých zúčastněných zaměstnavatelů, nemůže uplatnit.

3.3. VYUŽITÍ SKUPINOVÝCH PODNIKOVÝCH KOLEKTIVNÍCH SMLUV V PRAXI

Ačkoliv žádné statistické údaje nejsou v tomto směru vedeny, lze na základě zjištěných poznatků konstatovat, že využití (relativně) nové právní úpravy skupinových (podnikových) kolektivních smluv je v praxi minimální. Jde jen o ojedinělé případy.

Zákon sice nijak neomezuje, jak lze vytvořit skupinu zaměstnavatelů, která by pro sebe takovou kolektivní smlouvu uzavřela, ale je nepochybné, že tito zaměstnavatelé musí mít určitého společného jmenovatele. Ten logicky spočívá ve společných zájmech, daných zejména příslušností k určité skupině zaměstnavatelů, vlastnicky ovládaných z jednoho centra (určitě není dána ekonomická stimulace zaměstnavatelů k tomu, aby uzavřeli takovou kolektivní smlouvu, jestliže je mezi nimi konkurenční vztah – to je opět zásadní rozdíl oproti kolektivní smlouvě vyššího stupně).

Nyní existující skupiny zaměstnavatelů na území ČR vznikly (s určitým zjednodušením) zásadně 2 způsoby:

- 1) Dosavadní podnik byl restrukturalizován formou vkladu části podniku do vytvoření jiné společnosti (dceřiné společnosti) podle § 59 odst. 5 obchodního zákoníku. V takovém případě došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a pracovní a mzdové podmínky zaměstnanců nově vzniklých společností jsou obvykle stále stejné, respektive vycházejí ze mzdových a pracovních podmínek daných v mateřské společnosti.
- 2) Došlo ke koupi dosud samostatných podniků nebo podniků patřících do jiné skupiny určitým podnikem (novou mateřskou společností), přičemž pracovní, mzdové a ostatní pracovní podmínky zaměstnanců podniků patřících do takto vzniklé skupiny jsou rozdílné (k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zde zásadně nedochází, neboť jde i nadále o samostatné právní subjekty).

Skupinové kolektivní smlouvy se zatím prosadily v případech, kdy skupina zaměstnavatelů vznikla prvním způsobem. Důvodem k uzavření skupinové kolektivní smlouvy je zachování shodnosti mzdových a pracovních podmínek mateřské a dceřiné společnosti (dceřiných společností). S ohledem na to, že výchozí mzdové a pracovní podmínky byly totožné, neexistuje ani praktický problém pro sjednání skupinové kolektivní smlouvy, neboť není třeba činit žádná opatření k vyrovnání rozdílnosti mzdových a pracovních podmínek mezi jednotlivými zúčastněnými zaměstnavateli (viz např. EUROVIA – dříve Stavby silnic a železnic).

V případě, kdy skupina podniků vznikala druhým z uvedených způsobů, je zásadní otázkou, zda je vůbec dán zájem (ekonomický a právní) skupiny ke sjednocení alespoň základních mzdových a ostatních pracovních podmínek. Z právního hlediska zákon nenutí skupinu k tomu, aby takto postupovala. Mzdové a ostatní pracovní podmínky jednotlivých právních subjektů, zúčastněných ve skupině, mohou být rozdílné (pozn. český zákoník práce stanoví princip rovnosti zaměstnanců v pracovních podmínkách, včetně zásady o stejné mzdě za práci stejnou a za práci stejné hodnoty jen v rámci jednoho zaměstnavatele). V případech takto vzniklých skupin nejsou dosud, podle našich zjištění, skupinové kolektivní uzavírány.

Vývoj je ovšem bohatší a dochází i ke kombinaci obou způsobů vzniku skupin podniků. V takových případech může být skupinová kolektivní smlouva také uzavřena jen pro část skupiny, v níž jsou mzdové a ostatní pracovní podmínky zaměstnanců v podstatě totožné.

3.4. SHRNUÍ

Lze konstatovat, že využití možnosti uzavírání skupinových kolektivních smluv je dosud jen minimální. Přesto právní úprava je v tomto směru významná, neboť rozšiřuje flexibilitu struktury kolektivních smluv a smluvní volnost jejich účastníků. Určitě proto není důvod tvrdit, že se tato, stále relativně nová, právní úprava neosvědčila. Jde o potenciál, který pro budoucnost je nadále k dispozici. Jeho využití je ale především otázkou strategických zájmů jednotlivých koncernů, respektive holdingových uskupení podniků v oblasti řízení lidských zdrojů, které vycházejí z jejich ekonomických zájmů a nelze je právně regulovat. **Vymezení zájmu na alespoň částečné unifikaci mzdových, ostatních pracovních, popřípadě i sociálních podmínek zaměstnanců zaměstnavatelů zúčastněných ve skupině je tedy základním předpokladem pro uzavření skupinové kolektivní smlouvy.**

Dílním důvodem pro dosud malé využití této právní úpravy může být i nedostatek informací o skupinových kolektivních smlouvách. Proto je namístě šířit mezi zaměstnavateli i odborovými organizacemi více informací o této možnosti v oblasti kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv na úrovni podniků.

Přílohy

Tabulka č. 1	1. Svaz podnikatelů ve stavebnictví	2. Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu	3. Asociace leteckých výrobců
---------------------	--	---	--------------------------------------

PRACOVNÍ POMĚR Pracovní poměr na dobu určitou			
Skončení pracovního poměru			Pracovní poměr lze ukončit jedině ze zákonem stanovených důvodů. (§ 32)
Výpověď § 52 písm. a), b), c), d)			Při ukončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele či dohodou ve smyslu § 52 písm. a) až e) zákoníku práce poskytne zaměstnavatel zaměstnanci informaci o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání. (§ 33)
Délka výpovědní doby	V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout délku výpovědní doby stejnou pro zaměstnavatele i zaměstnance. Tato výpovědní doba nesmí být kratší než 2 měsíce. (čl. 23, odst. a))		
Odstupné	Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné		

Tabulka č. 1	1. Svaz podnikatelů ve stavebnictví	2. Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu	3. Asociace leteckých výrobců
---------------------	--	---	--------------------------------------

	ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. Při rozvázání pracovního poměru dohodou před uplynutím výpovědní doby bude odstupné dále zvýšeno za každý celý měsíc nevyčerpané výpovědní doby o další jeden násobek průměrného výdělku. (čl. 23, odst. d))		
Další ujednání			
PRACOVNÍ DOBA Délka stanovené pracovní doby	Délka pracovní doby činí nejvýše 40 hodin týdně. Délka pracovní doby zaměstnanců: 1. pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu, činí nejvýše 37,5 hodiny týdně, 2. s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem činí nejvýše 37,5 hodiny týdně, 3. s dvousměnným pracovním režimem činí nejvýše 38,75 hodiny týdně, 4. mladších 18 let je upravena v ZP, 5. vykonávajících práce na pracovištích s chemickými karcinogeny a práce v pracovních procesech s rizikem chemické karcinogenity činí nejvýše 33,5 hodin týdně. (čl. 16, odst. a), b))	Délka pracovní doby je stanovena na maximálně 37,5 hodiny týdně pro všechny zaměstnance. Do délky pracovní doby není započtena přestávka na jídlo a oddech. (čl. 3)	U jednotlivých zaměstnavatelů nedojde ke zvýšení týdenní pracovní doby stanovené v roce 2008 po celou dobu účinnosti této KSVS. U zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více pracovních vztazích nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně. (§ 33)
Rozvržení pracovní doby	Pracovní doba se zpravidla rozvrhuje do pětidenního pracovního týdne. O hromadném rozvržení týdenní pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací. (čl. 16, odst. d))		

Tabulka č. 1	1. Svaz podnikatelů ve stavebnictví	2. Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu	3. Asociace leteckých výrobců
---------------------	--	---	--------------------------------------

Konto pracovní doby			
Přestávky v práci	<p>Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvým musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po čtyřech a půl hodinách nepřetržité práce.</p> <p>Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.</p> <p>Zaměstnavatelé mohou poskytnout zaměstnancům, kteří jsou vystaveni extrémním teplotám, další přestávky v práci.</p> <p>V PKS lze sjednat nebo ve vnitřním předpisu stanovit podmínky, rozsah a okruh zaměstnanců, kterých se to bude týkat.</p> <p>(čl. 16, odst. i), k))</p>		
Práce přesčas			<p>Dohodnutou práci přesčas mohou vykonávat zaměstnanci konající rizikové práce pouze, je-li to předem projednáno zaměstnavatelem s odborovou organizací.</p> <p>(§ 34)</p>
Noční práce	<p>Noční práce je práce konaná v době mezi 22. a 6. hodinou.</p> <p>Zaměstnancem pracujícím v noci se rozumí zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně tři hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.</p> <p>Délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit osm hodin v rámci 24 hodin po sobě</p>		<p>Noční práce je práce konaná v době mezi 22. a 6. hodinou. V tuto dobu nesmí vykonávat práci mladiství.</p> <p>(§ 35)</p>

Tabulka č. 1	1. Svaz podnikatelů ve stavebnictví	2. Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu	3. Asociace leteckých výrobců
--------------	-------------------------------------	--	-------------------------------

	<p>jdoucích, není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila osm hodin v období nejdéle dvaceti šesti týdnů po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne.</p> <p>Noční práci nesmí konat mladiství, s výjimkou podle § 245 odst. 1) ZP.</p> <p>(čl. 18)</p>		
Další ujednání			
<p>ODMĚŇOVÁNÍ Mzda a mzdový tarif</p>	<p>Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví mzdovým výměrem.</p> <p>Mzda musí být sjednána nebo stanovena písemně před výkonem práce, za kterou tato mzda přísluší.</p> <p>(čl. 29)</p> <p>Smluvní strany se dohodly, že přiměřeně k výkonnosti jednotlivých zaměstnavatelů budou podporovat růst nominálních mezd. Růst nominálních mezd je předmětem kolektivního vyjednávání především na úrovni zaměstnavatelů a je odvislý zejména od růstu produktivity práce a míry inflace.</p> <p>(čl. 30)</p>		<p>Zásady pro odměňování dohodnuté v této kolektivní smlouvě jsou základem pro sjednání podnikových mzdových systémů, včetně množství požadované práce a pracovního tempa a zavádění a změn norem spotřeby práce. Pracovní mzdová plnění sjednaná v PKS mohou být buď shodná se závazky této kolektivní smlouvy, nebo vyšší.</p> <p>Mzda se vždy sjednává písemně před výkonem práce. Součástí pracovní nebo mzdové smlouvy je tarifní stupeň, do kterého je sjednaná práce zařazena, a to i v případě, že se zaměstnancem byla sjednána smluvní mzda. Pracovní smlouva, v níž je sjednána nižší mzda, než zaměstnanci přísluší podle podnikové kolektivní smlouvy, případně této kolektivní smlouvy, je v této části neplatná. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci sjednanou mzdu bez</p>

Tabulka č. 1	1. Svaz podnikatelů ve stavebnictví	2. Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu	3. Asociace leteckých výrobců
---------------------	--	---	--------------------------------------

			ohledu na ekonomickou situaci podniku. (§ 15)
Tarifní mzda		Pro zařazení zaměstnance do tarifního stupně je rozhodující druh práce a pracovní činnosti, která je zaměstnavatelem po zaměstnanci požadována. Zařazení práce vykonávané zaměstnancem do tarifního stupně je uvedeno v pracovní smlouvě, ve mzdovém výměru nebo v jiné smlouvě. (čl. 7)	Zaměstnanci přísluší tarifní mzda nejméně ve výši mzdového tarifu sjednané práce. Zaměstnanci přísluší tarifní stupeň, ve kterém je v katalogu zařazena práce zaměstnancem převážně vykonává. Změna tarifní mzdy je smluvní záležitostí zaměstnance a zaměstnavatele. (§ 19)
Příplatek za práci přesčas	Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda a příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku. Jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, nejméně ve výši 50% průměrného výdělku. Případně-li nepřetržitý odpočinek zaměstnanec na sobotu a neděli, náleží zaměstnanci příplatek ve výši 40% průměrného výdělku. Zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou dohodnout na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. V PKS lze dohodnout příplatek vyšší. (čl. 34)	Za práci přesčas přísluší zaměstnanci vedle mzdy příplatek ve výši nejméně 25% průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel nedohodl se zaměstnancem na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas. (čl. 8)	
Příplatek za noční práci	Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10% průměrného výdělku. V PKS lze dohodnout příplatek vyšší. (čl. 37)	Příplatky za práci v noci budou uplatňovány nejméně ve výši: 9,00 Kč/hod. Příplatky mohou být řešeny jinou mzdovou formou při zachování úrovně dohodnuté v této KSVS, přičemž zaměstnavatelé jsou povinni prokázat poskytovanou výši uvedených příplatků. (čl. 9)	Za dobu noční práce náleží zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 7,00 Kč/hod. (§ 24)

Tabulka č. 1	1. Svaz podnikatelů ve stavebnictví	2. Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu	3. Asociace leteckých výrobců
---------------------	--	---	--------------------------------------

Příplatek za práci v sobotu a v neděli	Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10% průměrného výdělku. (čl. 39)	Příplatky za práci o sobotách a nedělích budou uplatňovány nejméně ve výši: 8,00 Kč/hod. Příplatky mohou být řešeny jinou mzdovou formou při zachování úrovně dohodnuté v této KSVS, přičemž zaměstnavatelé jsou povinni prokázat poskytovanou výši uvedených příplatků. (čl. 9)	Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda zvýšená nejméně o 25% průměrného výdělku. U zaměstnavatelů, u kterých bylo v roce 2007 uplatněno vyšší % zvýhodnění, přísluší takto sjednané zvýhodnění i po dobu účinnosti této KSVS. (§ 21)
Příplatek za práci ve svátek	Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna. (čl. 35)		
Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí	Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Příplatek za práci ve ztíženém pracovní prostředí činí nejméně 10% částky minimální mzdy. Za dobu konání zdravotně vysoce rizikové práce za použití izolačních dýchacích přístrojů (např. dýchací přístroje s kapalným kyslíkem, kovový skafandr, azbestový ochranný oblek, potápěčský přístroj) přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 50,- Kč za každou započatou hodinu. V PKS lze dohodnout příplatky vyšší. (čl. 36)	Příplatky za práci ve ztíženém pracovním prostředí budou uplatňovány nejméně ve výši 6,50 Kč/hod. (čl. 9)	Za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci mzda a příplatek. Minimální výše příplatku činí nejméně 6,50 Kč/hod. (§ 22)

Tabulka č. 1	1. Svaz podnikatelů ve stavebnictví	2. Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu	3. Asociace leteckých výrobců
---------------------	--	---	--------------------------------------

Jiné příplatky	Příplatky za práci v odpolední směně, za vedení čet, za práci ve výškách, řidičům, případně další, mohou být dohodnuty v PKS. (čl. 38)	Příplatky za práci v odpoledních směnách budou uplatňovány nejméně ve výši 5,50 Kč/hod. (čl. 9)	<p>Za práci zařazenou rozhodnutím krajské hygienické stanice jako rizikovou a rovněž za práce, které zaměstnavatel po dohodě s odborovou organizací určil za rizikové ve vlastních seznamech, přísluší zaměstnanci mzda a příplatek, pokud uvedené práce nejsou uvedeny v příslušném nařízení vlády.</p> <p>Minimální výše příplatku činí:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 6,90 Kč/hod. za práci ve ztíženém pracovním prostředí, která je zařazena ve 4. kategorii rizika, případně ve 3. kategorii rizika u prací, u kterých je touto kategorií charakterizován jejich nejnepříznivější stav, - 6,50 Kč/hod. za další práce ve ztíženém pracovním prostředí zařazené do 3. kategorie rizika. <p>(§ 23)</p> <p>Za práci v odpoledních směnách přísluší zaměstnanci mzda a příplatek nejméně ve výši 5,00 Kč za každou odpracovanou hodinu.</p> <p>Za práci ve 12 hodinových směnách přísluší zaměstnanci mzda a příplatek nejméně ve výši 5,00 Kč za každou odpracovanou hodinu v době od 14 do 22 hodin.</p> <p>Odpolední směnou je směna, v níž alespoň 4 hodiny připadnou do doby od 14 do 22 hodin.</p> <p>(§ 25)</p> <p>Za práci ve výškách nad 10 m v omezeném pracovním prostoru nebo ve vnučených</p>
----------------	---	--	---

Tabulka č. 1	1. Svaz podnikatelů ve stavebnictví	2. Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu	3. Asociace leteckých výrobců
--------------	-------------------------------------	--	-------------------------------

			polohách těla vyplývajících ze stanoveného pracovního postupu přísluší zaměstnanci mzda a příplatek nejméně ve výši 5,80 Kč za každou odpracovanou hodinu. (§ 26)
Odměna za pracovní pohotovost	Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 15% průměrného výdělku, a jde-li o den pracovního klidu, nejméně ve výši 25% průměrného výdělku. V PKS lze dohodnout odměnu vyšší. (čl. 40)		Zaměstnanci přísluší při nařízené pracovní pohotovosti mimo pracoviště odměna minimálně ve výši 10% jeho průměrného výdělku. (§ 30)
Další ujednání		Příplatky mohou být řešeny jinou mzdovou formou při zachování úrovně dohodnuté v této KSVS, přičemž zaměstnavatelé jsou povinni prokázat poskytovanou výši uvedených příplatků. (čl. 9)	
PŘEKÁŽKY V PRÁCI Překážky v práci na straně zaměstnance	Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nad rozsah uvedený v nař. vl. č. 590/2006 Sb., kterým se provádí ZP, a to: - další den při úmrtí manžela, druha nebo dítěte, se kterým žil v době úmrtí ve společné domácnosti, - další dva dny v měsíci po dobu odpovídající výpovědní době k vyhledání nového místa před skončením pracovního poměru, ke kterému dochází z organizačních důvodů (§ 52 písm. a, b, c ZP), pokud zaměstnavatel zaměstnanci nenabídl odpovídající zaměstnání ve smyslu	Pokud v souladu s právními předpisy vznikne zaměstnavateli povinnost platit zaměstnancům za v právních předpisech stanovené období v době pracovní neschopnosti zaměstnance náhradu mzdy, potom tato náhrada mzdy může být zaměstnavatelem poskytnuta až do výše průměrného čistého výdělku zaměstnance. Zaměstnavatelé zveřejní okruh osob, které budou oprávněny provádět kontroly dočasně práce neschopných zaměstnanců. (čl. 5)	Zaměstnavatel poskytne v kalendářním roce osamělým zaměstnankyním a osamělým zaměstnancům pečujícím o dítě, které nedosáhlo věku 12 let, pracovní volno s náhradou mzdy ve výši jeho průměrného výdělku v délce minimálně jednoho pracovního dne v kalendářním roce. Zaměstnanec má nárok na pracovní volno s náhradou mzdy ve výši jeho průměrného výdělku, včetně zákonného nároku: a) při úmrtí manžela, manželky, druha, družky, dítěte nejméně 6 dnů, z toho jeden

Tabulka č. 1	1. Svaz podnikatelů ve stavebnictví	2. Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu	3. Asociace leteckých výrobců
--------------	-------------------------------------	--	-------------------------------

	<p>příslušných ustanovení ZP,</p> <ul style="list-style-type: none"> - další tři dny v kalendářním roce k doprovodu zdravotně postiženého dítěte nebo rodinného příslušníka, který se zaměstnancem žije ve společné domácnosti, do zařízení sociální péče nebo internátní školy pro mládež vyžadující zvláštní péči; pracovní volno se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, - další den na vlastní svatbu za předpokladu, že jde o dva dny po sobě jdoucí, které jsou podle rozvrhu směn pracovními dny zaměstnance. <p>V podnikových kolektivních smlouvách lze dále dohodnout další pracovní volno i z jiných vážných důvodů, zejména:</p> <ul style="list-style-type: none"> - k vlastní promoci zaměstnance, - k přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení (maximálně 1x za rok), - jeden den při narození dítěte manželce (družce). <p>(čl. 22)</p>		<p>den na účast na pohřbu,</p> <ul style="list-style-type: none"> b) při úmrtí rodičů, rodičů manžela, prarodičů, sourozenců, sourozenců manžela a manžela sourozence nejméně 2 dny, z toho jeden den na účast na pohřbu; zařizuje-li v těchto případech zaměstnanec pohřeb - další 1 den na zařizování tohoto pohřbu, c) při vlastní svatbě nejméně 3 dny, z toho jeden den na obřad, při účasti na svatbě dětí a rodičů jeden den na obřad, d) při narození dítěte nejméně 1 den a dále dobu nezbytně nutnou na převoz matky, nejvýše však jeden den, e) při stěhování s vlastním nábytkem 1 den při stěhování v téže obci, při stěhování do jiné obce 1 den, maximálně 1x ročně. <p>Zaměstnavatel poskytne zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o dítě do 15 let věku na jejich žádost vedle dovolené dva týdny pracovního volna bez náhrady mzdy v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. (§ 37, odst. 2), 3), 4))</p>
Další ujednání			
Překážky v práci na straně zaměstnavatele			
Prostoje	Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou	Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro	Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro

Tabulka č. 1	1. Svaz podnikatelů ve stavebnictví	2. Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu	3. Asociace leteckých výrobců
--------------	-------------------------------------	--	-------------------------------

	závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami, jde o prostoj, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80% průměrného výdělku. (čl. 42, odst. a))	přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami (prostoj) a nebyl-li převeden zaviněním zaměstnavatele na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80% průměrného výdělku. (čl. 10)	přechodnou závadu, způsobenou poruchou na strojním zařízení, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami - byl-li převeden na jinou práci, přísluší mu za tuto práci mzda a doplatek do průměrného výdělku, - nebyl-li převeden, přísluší mu náhrada mzdy ve výši minimálně 80% jeho průměrného výdělku. (§ 27)
Nepříznivé povětrnostní vlivy	Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nejméně ve výši 60% průměrného výdělku. (čl. 42, odst. b))		Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, přísluší mu náhrada mzdy ve výši minimálně 80% jeho průměrného výdělku. Byl-li v případě přerušení práce způsobeného nepříznivými povětrnostními vlivy převeden na jinou práci, přísluší mu za tuto práci mzda, nejméně však ve výši jeho průměrného výdělku. (§ 29)
Částečná nezaměstnanost		Překážky v práci na straně zaměstnavatele při uplatnění § 209 ZP budou řešeny samostatnou dohodou uzavřenou s příslušným odborovým orgánem. Dohoda musí mít tyto náležitosti: a) písemnou formu b) vymezení důvodů c) dobu platnosti dohody d) výši náhrady mzdy, která zaměstnancům	

Tabulka č. 1	1. Svaz podnikatelů ve stavebnictví	2. Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu	3. Asociace leteckých výrobců
---------------------	--	---	--------------------------------------

		náleží. Pro každý jednotlivý případ zaměstnavatel projedná s odborovou organizací a) dobu trvání překážky v práci b) okruh zaměstnanců, na které se překážka v práci vztahuje. (čl. 5)	
BEZPEČNOST PRÁCE Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání	Způsob odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a jejich projednávání v odškodňovací komisi, která bude k tomuto účelu ustavena: - závěry komise musí být projednány s odborovou organizací; pokud u zaměstnavatele nepůsobí, projednají se závěry komise se zaměstnancem nebo jeho zástupcem a písemně budou oznámeny postiženému nebo pozůstalým, a to do 30 dnů od vzniku pracovního úrazu, resp. ohlášení nemoci z povolání, příp. ode dne, kdy se zaměstnavatel o vzniku úrazu dozvěděl, - v případě, že dojde k úhradě zdravotnických služeb při léčení pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, ponese náklady v rozsahu své odpovědnosti zaměstnavatel, - při zjišťování průměrného výdělku pro účely náhrady škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání se sjednává, že zaměstnavatel bude za rozhodné období považovat předchozí kalendářní rok, pokud to bude pro zaměstnance výhodnější, (čl. 47, bod 6.)		Zaměstnavatel navrhne a po projednání s odborovou organizací zavede objektivní a snadno kontrolovatelný systém odškodňování pracovních úrazů, nemocí z povolání a jiných poškození zdraví z práce. K tomuto účelu ustanoví kvalifikovanou odškodňovací komisi a bude usilovat, aby jednotlivé dílčí nároky odškodnění byly vyřizovány tak, jak bude známa jejich výše a ne po vyčíslení celkové škody (týká se zejména pracovních úrazů s pracovní neschopností delší než dva měsíce). (§ 47)

Tabulka č. 1	1. Svaz podnikatelů ve stavebnictví	2. Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu	3. Asociace leteckých výrobců
--------------	-------------------------------------	--	-------------------------------

	<p>V PKS lze sjednat, aby zaměstnavatel poskytl v případě pracovního úrazu s trvalými následky vedoucími ke snížení výdělkových možností zaměstnance</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. v případě, že nedošlo k úrazu z viny zaměstnance, jednorázový příspěvek ve výši 50.000,- Kč, 2. v případě, že k úrazu došlo spoluzaviněním zaměstnance, jednorázový příspěvek v procentuální výši z částky pod bodem 1. podle míry spoluzavinění, minimálně 10.000,- Kč. <p>Jednorázový příspěvek se neposkytne v případě, kdy k úrazu došlo pod vlivem alkoholu nebo jiných omamných prostředků nebo porušením předpisů BOZP, s nimiž byl zaměstnanec prokazatelně seznámen, nebo v souvislosti s trestnou činností postiženého. (čl. 48 odst. e))</p>		
Další ujednání			
<p>PÉČE O ZAMĚSTNANCE Sociální programy</p>	<p>Zaměstnavatelé a odborové organizace budou podporovat tvorbu sociálních programů pro zaměstnance. V případě existence sociálních programů budou zaměstnavatelé a odborové organizace spolupracovat na jejich rozvoji a podmínkách dotování nákladů jednotlivých kapitol sociálních programů. (čl. 53 odst. a))</p>	<p>Pro vytváření vhodných pracovních podmínek a stabilizaci zaměstnanců zajistí zaměstnavatelé realizaci sociálních programů nejméně v rozsahu uvedeném v čl. 24 a 25 této KSVS. Po zvážení potřeb a možností organizace a jejich zaměstnanců mohou zaměstnavatelé uplatnit i doporučené náměty obsažené v čl. 26 této KSVS, případně i další plnění. V případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace, bude sociální program připravován v součinnosti s příslušným odborovým orgánem.</p>	<p>Zaměstnavatel se zavazuje, že zabezpečí jednotlivé oblasti sociálních záležitostí vyplývajících z této kolektivní smlouvy a příslušné PKS ve srovnatelném věcném plnění s rokem 2008.</p> <p>Srovnatelnost vychází zejména z těchto oblastí:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lékařské preventivní prohlídky, - léčebné, rekondiční nebo rehabilitační pobyty, - stravování zaměstnanců nad rámec uvedený v § 42 této kolektivní smlouvy,

Tabulka č. 1	1. Svaz podnikatelů ve stavebnictví	2. Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu	3. Asociace leteckých výrobců
--------------	-------------------------------------	--	-------------------------------

		(čl. 23)	<ul style="list-style-type: none"> - zabezpečení v nezaměstnanosti, - sociální výpomoc při úmrtí zaměstnance, - nadstandardní aktivity zaměstnanců (dárcovství krve, kostní dřeně apod., dlouhodobé působení u jednoho zaměstnavatele). (§ 44)
Závodní stravování	<p>Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování a zabezpečit vhodné nápoje přímo na pracovištích nebo v jejich blízkosti, pokud tak stanoví právní předpis. V případech, kdy nelze takto stravování zajistit, bude zaměstnavatel hledat vhodné náhradní řešení.</p> <p>Zaměstnavatel hradí výdaje do výše daňově uznatelných nákladů (§ 24 odst. 2 písm. j) zákona č. 586/1992 Sb., v platném znění) na provoz vlastního zařízení závodního stravování. Za závodní stravování ve vlastním zařízení se považuje i závodní stravování zabezpečované ve vlastním zařízení prostřednictvím jiných subjektů.</p> <p>Pokud zaměstnavatel nezajišťuje závodní stravování ve vlastním zařízení závodního stravování, hradí příspěvky na závodní stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů).</p> (čl. 54)	<p>Zaměstnavatelé umožní zaměstnancům stravování v průběhu všech směn a poskytnou příspěvek na závodní stravování zaměstnanců. Výše příspěvku zaměstnavatele bude taková, aby cena stravenky nepřekročila 50% ceny jídla bez DPH nebo limit potravin použitých na výrobu jídla (u zaměstnavatelů s vlastním zařízením závodního stravování). Cena stravenky bude uvedena v PKS nebo ve vnitřním předpise a podléhá zdanění dle zákona o DPH v platném znění. Podmínky, za nichž bude stravování umožněno, budou řešeny v PKS nebo vnitřním předpisu zaměstnavatele. Zaměstnavatelé mohou umožnit, aby výhod závodního stravování mohli využívat i důchodci, bývalí zaměstnanci zaměstnavatelů. Konkrétní podmínky budou řešeny v PKS nebo vnitřním předpisu.</p> (čl. 24)	<p>Zaměstnavatel umožní zaměstnancům ve všech směnách stravování. Nebude-li výše příspěvku v podnikové kolektivní smlouvě sjednána, bude zaměstnavatel zaměstnancům přispívat na stravování ve výši a rozsahu maximálně umožněném podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zák. 586/1992 Sb. v platném znění pro uplatnění těchto prostředků do svých nákladů. Odborová organizace dohodnutým způsobem kontroluje kvalitu poskytovaného stravování podle způsobu zajišťování stravování zaměstnavatelem.</p> (§ 42)
Zdravotní péče	<p>Zaměstnavatelé smluvně zajistí podle zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, v platném znění, poskytování potřebné závodní zdravotní péče pro své zaměstnance ve zdravotnických zařízeních.</p> (čl. 55)	<p>Zaměstnavatelé zajistí pro zaměstnance u lékařů poskytujících závodní preventivní péči provádění vstupních, preventivních a výstupních lékařských prohlídek v souladu se zákonem č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu v platném znění, dále s § 32 a</p>	<p>Zaměstnavatel je povinen zabezpečit pro své zaměstnance závodní preventivní péči, jejíž součástí jsou mj. vstupní lékařské prohlídky. Zaměstnavatel na základě smlouvy se zdravotnickým zařízením způsobilým</p>

Tabulka č. 1	1. Svaz podnikatelů ve stavebnictví	2. Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu	3. Asociace leteckých výrobců
--------------	-------------------------------------	--	-------------------------------

		§ 103 odst. 1 písm. a) a § 224 odst. 1 písm. d) ZP. (čl. 25)	vykonávat preventivní péči nebo s lékařem, který vykonává preventivní péči, zajistí preventivní prohlídky zaměstnanců, u nichž je konání preventivních prohlídek uloženo předpisy, a to v termínech stanovených těmito předpisy. (§ 42, odst. 3), 4))
Zdravotní rehabilitace	Zaměstnavatelé umožní zaměstnancům na základě lékařského posudku zdravotní rehabilitaci v tuzemských zdravotnických zařízeních. Bližší podmínky, rozsah léčebných pobytů a okruh zaměstnanců lze dohodnout v podnikových kolektivních smlouvách. V PKS lze též dohodnout poskytování příspěvku zaměstnavatele na lázeňskou, léčebnou a rehabilitační péči. (čl. 56)	Zaměstnavatelé ve spolupráci s odborovou organizací zajistí přiměřený rozsah zdravotní rehabilitace zaměstnanců (na základě doporučení lékaře poskytujícího závodní preventivní péči). (čl. 25)	
Vzdělávání, rekvalifikace	Zaměstnavatel bude podle svých potřeb a možností pečovat o odborný rozvoj zaměstnanců zejména zaškolováním, zaučováním, odbornou praxí absolventů škol, prohlubováním a zvyšováním kvalifikace. (čl. 24, odst. a))	Zaměstnavatelé budou s využitím vnějších zdrojů a daňově uznatelných nákladů financovat vzdělávání zaměstnanců a rekvalifikační programy stávajících i nových zaměstnanců získaných na trhu práce, majících zájem na osobním rozvoji, rekvalifikaci a uznání dílčí kvalifikace v souladu se zák. č. 179/2006 Sb., vyhovující potřebám zaměstnavatele a schopnostem zaměstnance. (čl. 12)	Zaměstnavatel zpracuje plán odborného školení a vzdělávání zaměstnanců, který pro příslušné okruhy zaměstnanců bude obsahovat zejména věcnou náplň a nezbytný časový rozsah a projedná jej s odborovou organizací. Záměrem je umožnit zaměstnancům vedle systematického vzdělávání v souladu s potřebami a cíli zaměstnavatele i zlepšení jejich uplatnitelnosti. (§ 38a) V zájmu dalšího pracovního uplatnění zabezpečuje zaměstnavatel rekvalifikaci zaměstnanců v souladu s platnými právními předpisy. Rekvalifikace je překážkou v práci na

Tabulka č. 1	1. Svaz podnikatelů ve stavebnictví	2. Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu	3. Asociace leteckých výrobců
--------------	-------------------------------------	--	-------------------------------

			<p>straně zaměstnance a za tuto dobu mu přísluší náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku.</p> <p>Pokud přijetí dříve uvolněného zaměstnance na nové pracovní místo vyžaduje rekvalifikaci a zaměstnanec je schopen a ochoten se rekvalifikovat, pak mu zaměstnavatel rekvalifikaci umožní.</p> <p>(§ 39)</p>
<p>Penzijní a úrazové připojištění</p>	<p>V PKS lze dohodnout:</p> <ul style="list-style-type: none"> - poskytování příspěvku na životní pojištění, - poskytování příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem. <p>(čl. 53, odst. b))</p>		<p>V dohodě s odborovou organizací zaměstnavatel posoudí a případně realizuje možnost úrazového připojištění vybraných profesí nebo skupin pro pracovní činnost na našem území i v zahraničí.</p> <p>(§ 48)</p>
<p>Další ujednání</p>	<p>Zaměstnancům je možno poskytovat odměny při příležitosti významných životních nebo pracovních výročí (50 let věku, první odchod do důchodu apod.), a to zejména podle výkonu práce zaměstnance. Výše odměn a podmínky vyplácení lze sjednat v PKS, nebo stanovit ve mzdovém předpisu.</p> <p>(čl. 45)</p>	<p>Zaměstnavatelé mohou po dohodě s příslušným odborovým orgánem zajistit podnikovou rekreaci pro zaměstnance, včetně jejich rodinných příslušníků a rovněž pro poživatele starobního důchodu, tj. bývalé zaměstnance, kteří odešli od organizace z pracovního poměru poprvé do starobního nebo předčasného starobního důchodu a invalidního, včetně jejich rodinných příslušníků.</p> <p>Zaměstnavatelé mohou poskytnout pomoc individuálním stavebníkům z řad svých zaměstnanců formou zapůjčení zařízení či mechanismů.</p> <p>Zaměstnavatelé mohou poskytnout zaměstnancům odměnu při životních jubileích (50</p>	

Tabulka č. 1	1. Svaz podnikatelů ve stavebnictví	2. Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu	3. Asociace leteckých výrobců
---------------------	--	---	--------------------------------------

		<p>let věku, první skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní, předčasný starobní a plný invalidní důchod). V případě uplatnění bude odměna poskytnuta nejméně ve výši 1000 Kč a dále podle podmínek dohodnutých v PKS.</p> <p>Zaměstnavatelé umožní odprodej výrobků, případně předmětů krátkodobé spotřeby, které jsou předmětem jeho podnikání, svým zaměstnancům.</p> <p>Zaměstnavatelé umožní v rámci svých možností použití elektronické pošty pro účely činnosti odborové organizace.</p> <p>(čl. 26)</p>	
<p>DOVOLENÁ Délka dovolené</p>	<p>Výměra dovolené činí 4 týdny v kalendářním roce. V PKS lze stanovit vyšší výměru dovolené. (čl. 21, odst. a))</p>		<p>U zaměstnavatelů, u kterých v roce 2008 vznikl nárok na jeden týden nad zákonnou výměru dovolené, náleží všem zaměstnancům zaměstnavatele nárok na 5 týdnů dovolené po celou dobu účinnosti této KSVS. (čl. 36 a))</p>
<p>Dodatková dovolená</p>	<p>Dodatková dovolená se poskytne za podmínek a v rozsahu stanoveném v § 215 ZP. (čl. 21, odst. b))</p>		
<p>Další dovolená</p>	<p>Zaměstnancům s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou, popřípadě dalším zaměstnancům, jejichž práce podstatně závisí na povětrnostních vlivech, přísluší za každý týden dovolené čerpané v období s nižší potřebou práce další dovolená v trvání dvou dnů, nejvýše však jeden týden. Pro účely další dovolené se stanovuje období s nižší</p>		

Tabulka č. 1	1. Svaz podnikatelů ve stavebnictví	2. Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu	3. Asociace leteckých výrobců
---------------------	--	---	--------------------------------------

	<p>potřebou práce na období od 1. prosince do 31. března, pokud v PKS není dohodnuto jiné období.</p> <p>V období s nižší potřebou práce nesmí přerušení výkonu práce v kalendářním měsíci přesáhnout 15 pracovních dní.</p> <p>Okruh zaměstnanců, kteří na další dovolenou mají nárok, lze zpřesnit v PKS nebo ve vnitřním předpisu. (čl. 21, odst. c))</p>		
Hromadné čerpání dovolené	<p>Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací určit hromadné čerpání dovolené na zotavenou, jestliže je to nutné z provozních důvodů. Hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než dva týdny.</p> <p>Nástup hromadné dovolené je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnancům před jejím počátkem v termínech dohodnutých v PKS.</p> <p>Tato doba nesmí být kratší než 2 měsíce. (čl. 21, odst. g))</p>		Termín a délku hromadné dovolené dohodnuté s odborovou organizací je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnancům nejpozději 3 měsíce před jejím počátkem, není-li dohodnuto jinak. (čl. 36 b))
OBDOBÍ PLATNOSTI KSVS	Od 1. 2. 2008 do 31.12 2010 s výjimkou části F. Mzdy, náhrady mzdy, ostatní náhrady a odměňování, která se uzavírá na období 1. 2. 2008 do 31. 12. 2008.	Od 1. 1. 2009 do 31.12 2009	Od 1. 1. 2009 do 31. 12.2009

Tabulka č. 2	4. Českomoravská elektrotechnická asociace	5. Asociace sklářského a keramického průmyslu České republiky	6. Český svaz zaměstnavatelů v energetice
---------------------	---	--	--

PRACOVNÍ POMĚR Pracovní poměr na dobu určitou			Zaměstnavatelé se zavazují nesjednávat opakovaně pracovní poměr na dobu určitou se zaměstnanci, o nichž to stanoví PKS. Pokud jsou vážné provozní důvody, nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, při nichž je možno sjednávat pracovní poměr na dobu určitou, zaměstnavatelé je vymezí v písemné dohodě se statutárními orgány odborové organizace. (§ 10)
Skončení pracovního poměru			
Výpověď § 52 písm. a), b), c), d)	V případě rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. a) – e) ZP se odkládá splácení finančních pohledávek zaměstnavatele za zaměstnancem po dobu, po kterou bude veden úřadem práce v evidenci uchazečů o zaměstnání, nejdéle však po dobu 12 měsíců, pokud zaměstnanec po výzvě zaměstnavatele svůj závazek písemně uznal formou požadovanou občanskoprávními předpisy a pokud nedošlo k jiné dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Toto ulehčení však neplatí, pokud jde o pohledávku, kterou zaměstnanec způsobil porušením obecných právních předpisů či závazných vnitřních předpisů zaměstnavatele. (§ 32)		
Délka výpovědní doby			

Tabulka č. 2	4. Českomoravská elektrotechnická asociace	5. Asociace sklářského a keramického průmyslu České republiky	6. Český svaz zaměstnavatelů v energetice
---------------------	---	--	--

Odstupné		<p>Odstupné při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů činí u zaměstnance, jehož pracovní poměr k zaměstnavateli trvá ke dni skončení pracovního poměru</p> <ul style="list-style-type: none"> a) do 10 let včetně, trojnásobek průměrného měsíčního výdělku, b) více než 10 let, čtyřnásobek průměrného měsíčního výdělku, c) více než 15 let, pětinásobek průměrného měsíčního výdělku, d) více než 20 let, šestinásobek průměrného měsíčního výdělku. <p>(III. / 4.)</p>	<p>Zaměstnancům, jejichž pracovní poměr skončil dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) - c) ZP, dříve než by jim začala plynout dvouměsíční výpovědní doba stanovená zákoníkem práce pro výpověď z důvodu organizačních změn, se odstupné stanovené v § 67 ZP zvyšuje o dvojnásobek jejich průměrného měsíčního výdělku. V případě, že bude na návrh zaměstnavatele uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) - c) ZP v průběhu výpovědní doby, odstupné stanovené v § 67 ZP se zvyšuje o jednonásobek průměrného měsíčního výdělku. V PKS lze sjednat i jiný způsob zvýšení.</p> <p>Zaměstnancům, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP, nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.</p> <p>(§ 11)</p> <p>Zaměstnancům, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) ZP nebo dohodou z týchž důvodů a jejichž pracovní poměr k zaměstnavateli trvá více než 5 let, přísluší odstupné ve výši minimálně jednoho průměrného výdělku.</p> <p>(§ 31)</p>
----------	--	--	---

Tabulka č. 2	4. Českomoravská elektrotechnická asociace	5. Asociace sklářského a keramického průmyslu České republiky	6. Český svaz zaměstnavatelů v energetice
---------------------	---	--	--

Další ujednání			
PRACOVNÍ DOBA Délka stanovené pracovní doby	U jednotlivých zaměstnavatelů nedojde ke zvýšení týdenní pracovní doby ve srovnání s předchozím rokem. (§ 32)	Všem zaměstnancům se stanoví pracovní doba bez snížení mzdy nejvýše 37,5 hodin týdně. (III. / 1.1.)	Pracovní doba je stanovena maximálně na 37,5 hodin týdně. (§ 8, odst. 1.)
Rozvržení pracovní doby		Rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně lze nejvýše na období 52 týdnů po sobě jdoucích. (III. / 1.2.)	Zaměstnavatelé mohou uplatnit nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu (např. při nepřetržitém pracovním režimu). V případě uplatnění nerovnoměrně rozvržené pracovní doby může dojít k vyrovnání fondu pracovní doby max. v rámci 52 týdnů po sobě jdoucích. (§ 8, odst. 4.)
Konto pracovní doby			
Přestávky v práci			Zaměstnavatelé určí pracoviště nebo práce, kde nelze čerpat přestávku na jídlo a oddech a kde práce nemohou být přerušeny. V tomto případě nedochází k přerušení směny a celá doba směny je hodnocena jako výkon práce. Zaměstnancům musí být zajištěna i bez přerušení provozu nebo práce přiměřená doba na oddech a jídlo, kromě mladistvých, jímž musí být přestávka na jídlo a oddech dle 1. věty poskytnuta vždy. (§ 9)
Práce přesčas		Práce přesčas /nařízená i dohodnutá/ u jednoho zaměstnance nesmí překročit v průměru 8 hodin týdně v období nejvýše 52 týdnů po sobě	Období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit v průměru 8 hodin týdně, činí 52 týdnů po sobě jdoucích. Zaměstnavatelé se

Tabulka č. 2	4. Českomoravská elektrotechnická asociace	5. Asociace sklářského a keramického průmyslu České republiky	6. Český svaz zaměstnavatelů v energetice
---------------------	---	--	--

		jdoucích. (III. / 1.3.)	zavazují nepřekročit limit celkového rozsahu přesčasové práce ve výši 150 hodin ročně u zaměstnanců, kteří vykonávají pracovní činnost na rizikových pracovištích. V PKS lze sjednat bližší podmínky výkonu dohodnuté práce přesčas, zejména stanovit nižší rozsah dohodnuté práce přesčas a kratší období, v němž práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně. Konat práci přesčas nad limity stanovené v ZP lze jen na základě dohody se zaměstnancem. (§ 12)
Noční práce			
Další ujednání			
ODMĚŇOVÁNÍ Mzda a mzdový tarif	Mzdový systém zahrnuje zásady uplatňování všech mzdových forem včetně pravidel pro jejich přiznávání. (§ 16) Podle charakteru práce se zařazují pracovní činnosti do příslušného povolání nebo funkce; podkladem pro zařazení jsou charakteristiky těchto činností vycházející z jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. V rámci povolání a funkcí se zařazují u jednotlivých zaměstnavatelů pracovní činnosti do tarifních stupňů odvozením, respektive porovnáním s typickými příklady uvedenými v katalogu prací sjednaném pro hodnocení a třídění prací. V případě jiného systému třídění pracovních činností, které jsou navzájem blízké úrovni složitosti, odpovědnosti	Pokud nebude v PKS stanoven jiný systém, uplatní se pro odměňování zaměstnanců 12ti stupňový tarifní systém. Nad rámec tohoto systému mohou být sjednávány smluvní mzdy. (IV. / 1.1.)	Mzda nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy se pro tyto účely nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. (§ 20)

Tabulka č. 2	4. Českomoravská elektrotechnická asociace	5. Asociace sklářského a keramického průmyslu České republiky	6. Český svaz zaměstnavatelů v energetice
---------------------	---	--	--

	a namáhavosti, se postupuje obdobným způsobem. Zásady pro užívání katalogů pro hodnocení a zařazení pracovních činností u zaměstnavatele jsou součástí podnikových mzdových systémů. (§ 17)		
Tarifní mzda	Zaměstnanci přísluší tarifní mzda ve výši mzdového tarifu toho tarifního stupně, ve kterém je sjednaná práce zařazena – § 110 ZP. U zaměstnavatelů, kteří ve svých mzdových systémech nepoužívají tarifní stupně, se postupuje obdobně při dodržení ustanovení § 109 a § 110 ZP. (§ 18)	Pracovní činnosti se zařazují v příslušném povolání nebo funkci podle podnikového katalogu příkladů pracovních činností do odpovídajících tarifních stupňů porovnáním s uvedenými typickými příklady. Podnikový katalog může být součástí PKS. Bez ohledu na použitý tarifní systém a katalog pracovních činností u zaměstnavatele náleží zaměstnanci alespoň výše mzdového tarifu stanovená touto kolektivní smlouvou. Pro účely zjištění výše tohoto mzdového tarifu se při zařazení zaměstnance do příslušného tarifního stupně vychází z katalogu. (IV. / 1.2.)	V zaměstnavatelských organizacích je uplatňován systém 12 tarifních stupňů, které jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce. Základním podkladem pro zařazování zaměstnanců je podnikový systém, který bude předem projednán s orgány odborové organizace. Uvedený systém 12 tarifních stupňů je uplatňován, pokud není v podnikové kolektivní smlouvě stanoveno jinak. Tarify ve 12 stupňovém systému nesmí být v jednotlivých stupních nižší než minimální tarify podle této kolektivní smlouvy. První stupeň nesmí být v žádném uplatňovaném systému nižší než 1. stupeň uvedený v této kolektivní smlouvě. Zaměstnavatelé zařadí zaměstnance na základě sjednaného druhu práce do tarifního stupně příslušného povolání nebo funkce v souladu s podnikovým systémem. V případě změny v charakteru sjednaného druhu činnosti spočívající ve změně náročnosti a složitosti vykonávané práce, např. zavádění nových pracovních postupů, automatizace apod., přísluší zaměstnanci odpovídající tarifní

Tabulka č. 2	4. Českomoravská elektrotechnická asociace	5. Asociace sklářského a keramického průmyslu České republiky	6. Český svaz zaměstnavatelů v energetice
---------------------	---	--	--

			<p>zařazení.</p> <p>Všechny změny v podnikovém systému musí být projednány s orgánem odborové organizace.</p> <p>Zaměstnanci přísluší tarifní mzda ve výši mzdového tarifu příslušného tarifního stupně, do kterého byl zařazen. Výše mzdových tarifů je stanovena jako minimální hodnota; v PKS lze sjednat tarify vyšší (pro všechny zaměstnance, pro určité okruhy zaměstnanců apod.).</p> <p>Vedoucím zaměstnancům, u kterých nebyla uplatněna smluvní mzda, přísluší mzdový tarif minimálně o jeden stupeň (třidu) vyšší než mzdový tarif nejvýše zařazeného podřízeného zaměstnance.</p> <p>Přeřadí-li zaměstnavatelé zaměstnance do povolání nebo funkce nebo na jinou práci a dojde-li přitom ke změně tarifního zařazení, přísluší mu nový mzdový tarif s účinností od prvního dne přeřazení.</p> <p>Zaměstnavatelé mohou uplatnit pro odměňování zaměstnanců časovou, úkolovou nebo podílovou mzdu nebo jejich různé kombinace a modifikace, jejichž konkrétní uplatnění v kategorii zaměstnanců se uvede v PKS.</p> <p>(§ 23)</p>
Příplatek za práci přesčas		Za práci přesčas se poskytne zaměstnanci příplatek ve výši nejméně 30% průměrného výdělku.	Za práci přesčas přísluší zaměstnanci mzda a příplatek k dosažené mzdě ve výši minimálně 25% průměrného hodinového výdělku za

Tabulka č. 2	4. Českomoravská elektrotechnická asociace	5. Asociace sklářského a keramického průmyslu České republiky	6. Český svaz zaměstnavatelů v energetice
---------------------	---	--	--

		(IV. / 2.1.)	každou odpracovanou hodinu práce přesčas. (§ 27, odst. 1)
Příplatek za noční práci	Za práci v noci přísluší zaměstnanci příplatek, jeho minimální výše činí 10,00 Kč/hod. (§ 22)	Zaměstnancům, kteří pracují v noci, poskytne zaměstnavatel příplatek ve výši nejméně 10 Kč/hod. (IV. / 2.4.)	Za noční práci přísluší zaměstnanci příplatek ve výši minimálně 14,60 Kč za každou odpracovanou hodinu. (§ 27, odst. 4)
Příplatek za práci v sobotu a v neděli	Za práci v sobotu a neděli přísluší zaměstnanci příplatek nejméně ve výši 50% tarifní mzdy, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí pracovního volna za dobu práce v sobotu a neděli. Příplatek nebo náhradní volno nepřísluší, je-li práce v sobotu a neděli zvýhodněna následujícími způsoby: - příplatkem za vícesměnný provoz v případech, kdy je pracovní doba rozvržena i na sobotu nebo neděli, - příplatkem za nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu, - vyšší tarifní mzdou. (§ 23)	Za práci v sobotu nebo v neděli přísluší zaměstnanci příplatek nejméně ve výši 30% průměrného výdělku nebo nejméně 55% tarifní mzdy. (IV. / 2.5.)	Za práci konanou o sobotách a nedělích přísluší zaměstnanci příplatek ve výši minimálně 25% průměrného výdělku za každou odpracovanou hodinu v sobotu a v neděli. (§ 27, odst. 6)
Příplatek za práci ve svátek		Pokud se zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem na poskytnutí příplatku za práci ve svátek místo náhradního volna, činí tento příplatek nejméně 100% průměrného výdělku. (IV. / 2.2.)	Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené

Tabulka č. 2	4. Českomoravská elektrotechnická asociace	5. Asociace sklářského a keramického průmyslu České republiky	6. Český svaz zaměstnavatelů v energetice
---------------------	---	--	--

			<p>mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.</p> <p>Za práci dne 31. prosince lze zaměstnancům poskytnout mzdové zvýhodnění dohodnuté v podnikových kolektivních smlouvách.</p> <p>(§ 27, odst. 2)</p>
Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí	<p>Za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci mzda a příplatek. Ztížené pracovní prostředí vymezuje a bližší podmínky upravuje příslušné nařízení vlády.</p> <p>Minimální výše příplatku činí 6,00 Kč/hod.</p> <p>(§ 20)</p>	<p>Za práci ve ztíženém pracovním prostředí se zaměstnanci poskytne příplatek při působení jednoho ztěžujícího vlivu nejméně ve výši 8 Kč/hod., při současném působení dvou ztěžujících vlivů nejméně ve výši 12 Kč/hod., při současném působení více než dvou ztěžujících vlivů se příplatek zvyšuje o 5 Kč za každý další ztěžující vliv.</p> <p>(IV. / 2.6.1.)</p>	<p>Za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci příplatek k dosažené.</p> <p>Minimální sazba tohoto příplatku činí 7,60 Kč.</p> <p>Na základě Sborníku, který tvoří přílohu č. 2 této kolektivní smlouvy, se na organizacích zpracují podnikové sborníky, které konkrétně upraví poskytování příplatků v jednotlivých prostředích a stanoví konkrétní hodinové sazby příplatků nebo jiný způsob odměňování (např. paušalizace, apod.).</p> <p>(§ 27, odst. 3)</p>
Jiné příplatky	<p>Za práce zařazené jako rizikové ve 3. kategorii rizika hluk (resp. tyto rizikové práce určené podle dřívější kategorizace, nebylo-li dosud rozhodnuto o novém zařazení práce podle citovaných předpisů) a rovněž za další rizikové práce, které zaměstnavatel po dohodě s odborovou organizací určil ve vlastních seznamech, přísluší zaměstnanci příplatek, pokud výše uvedené práce nejsou uvedeny v příslušném platném nařízení vlády.</p> <p>Minimální výše příplatku činí 6,00 Kč/hod.</p> <p>(§ 21)</p>	<p>Zaměstnancům, kteří pracují v odpolední /druhé /směně, tj. v době od 14.00 hod. do 22.00 hod., poskytne zaměstnavatel příplatek ve výši nejméně 6 Kč za hodinu takové práce.</p> <p>(IV. / 2.3.1.)</p> <p>Za výkon práce v riziku hluku, pokud na pracovišti byla zjištěna podle platných předpisů expozice hluku alespoň 87,5 dB, avšak zjištěná expozice nedosáhla hranice, od níž náleží příplatek podle bodu, se poskytne zaměstnanci příplatek nejméně ve výši 8 Kč/hod.</p> <p>(IV. / 2.7.1.)</p>	<p>Příplatek za práci v nepřetržitých pracovních režimech</p> <p>Nepřetržitým pracovním režimem se rozumí režim, v němž pracovní činnost probíhá nepřetržitě po celý rok nebo ucelené časové období (sezónu), s výjimkou krátkodobých přestávek technického charakteru, přičemž zaměstnanci pracují v nepřetržitém směnovém režimu, tzn. střídavě ve všech směnách rozvržených zaměstnavatelem v předem stanoveném harmonogramu směn na 24 hodin denně a všechny kalendářní dny v týdnu. Dny nepřetržitého odpočinku v týdnu jim připadají</p>

Tabulka č. 2	4. Českomoravská elektrotechnická asociace	5. Asociace sklářského a keramického průmyslu České republiky	6. Český svaz zaměstnavatelů v energetice
---------------------	---	--	--

			<p>střídavě na různé kalendářní dny.</p> <p>Za práci konanou v nepřetržitých pracovních režimech přísluší zaměstnanci příplatek k dosažené mzdě, který zajišťuje mzdovou preferenci tohoto pracovního režimu, a to ve výši minimálně 9,40 Kč za každou odpracovanou hodinu v nepřetržitém směnovém režimu.</p> <p>(§ 27, odst. 5)</p> <p>Za práci v obtížných pracovních podmínkách přísluší zaměstnanci příplatek k dosažené mzdě dle Sborníku prací odměňovaných příplatkem za práci v obtížných pracovních podmínkách, který tvoří Přílohu č. 3 této kolektivní smlouvy. Minimální sazba tohoto příplatku činí 7,60 Kč za každou odpracovanou hodinu.</p> <p>Na základě Sborníku, který tvoří přílohu této kolektivní smlouvy, se na organizacích zpracují podnikové sborníky, které konkrétně upraví poskytování příplatků za práci v obtížných pracovních podmínkách a stanoví konkrétní hodinové sazby příplatků nebo jiný způsob odměňování (např. paušalizace nebo odměňování s využitím zařazení zaměstnanců do kategorií prací).</p> <p>(§ 27, odst. 7)</p>
Odměna za pracovní pohotovost			<p>Za každou hodinu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši minimálně:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 7,10 Kč za vykonávanou pohotovost mimo pracoviště ve všední den, minimálně však

Tabulka č. 2	4. Českomoravská elektrotechnická asociace	5. Asociace sklářského a keramického průmyslu České republiky	6. Český svaz zaměstnavatelů v energetice
---------------------	---	--	--

			<p>35,40 Kč za den,</p> <ul style="list-style-type: none"> • 13,50 Kč za vykonávanou pohotovost mimo pracoviště v sobotu, v neděli a ve svátek (ve dnech nepřetržitého odpočinku), minimálně však 67,60 Kč za den. <p>Dojde-li v průběhu trvání pohotovosti k výkonu práce, přísluší zaměstnanci mzda za vykonanou práci. Souběh odměny za pracovní pohotovost a mzdy je vyloučen.</p> <p>Konkrétní podmínky pro nařizování pracovní pohotovosti, její odměňování a okruh zaměstnanců lze sjednat v PKS.</p> <p>(§ 30)</p>
Další ujednání			
<p>PŘEKÁŽKY V PRÁCI</p> <p>Překážky v práci na straně zaměstnance</p>	<p>Zaměstnanec má nárok na pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, včetně zákonného nároku:</p> <p>a) při úmrtí manžela, manželky, druha, družky, dítěte nejméně 6 dnů, z toho jeden den na účast na pohřbu,</p> <p>b) při úmrtí rodičů, rodičů manžela, prarodičů, sourozenců, sourozenců manžela a manžela sourozence nejméně 2 dny, z toho jeden den na účast na pohřbu; zařizuje-li v těchto případech zaměstnanec pohřeb – další 1 den na zařizování tohoto pohřbu,</p> <p>c) při vlastní svatbě nejméně 2 dny, z toho jeden den na obřad, při účasti na svatbě dětí a rodičů jeden den na obřad,</p>	<p>V návaznosti na vyhodnocení vývoje pracovní neschopnosti v roce 2009 bude při vyjednávání o PKS na rok 2010 posouzena možnost poskytnout po dobu prvních tří pracovních dnů pracovní neschopnosti náhradu mzdy.</p> <p>(III. / 3.2.)</p> <p>Zaměstnanci náleží pracovní volno s náhradou mzdy nebo pracovní volno v následujících případech:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vyšetření nebo ošetření, • pracovně lékařská (závodní preventivní) prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce, • přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních 	<p>Nároky zaměstnanců na poskytnutí volna s náhradou mzdy se v uvedených případech stanovují:</p> <p>a) Na čtyři pracovní dny při úmrtí manžela, manželky, druha, družky a dítěte a o další jeden den k účasti na pohřbu těchto osob.</p> <p>b) Na dva pracovní dny při úmrtí rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, na další jeden den k účasti na pohřbu a na další jeden den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb.</p> <p>c) Na tři pracovní dny v kalendářním roce pro všechny osamělé zaměstnance ve smyslu § 350 ZP pečující alespoň o jedno dítě ve</p>

Tabulka č. 2	4. Českomoravská elektrotechnická asociace	5. Asociace sklářského a keramického průmyslu České republiky	6. Český svaz zaměstnavatelů v energetice
---------------------	---	--	--

	<p>d) při narození dítěte manželce, družce, nejméně 1 den a dále dobu nezbytně nutnou na převoz matky, nejvýše však 1 den,</p> <p>e) při stěhování s vlastním nábytkem 1 den při stěhování v téže obci, při stěhování do jiné obce 2 dny, maximálně 1x ročně. (§ 38, odst. 2))</p>	<p>prostředků,</p> <ul style="list-style-type: none"> • znemožnění cesty do zaměstnání, • svatba, • narození dítěte, • úmrtí, • doprovod, • pohřeb spoluzaměstnance, • přestěhování, • vyhledání nového zaměstnání, • péče o rodinného příslušníka, • rehabilitace, • živelní události. <p>(III. / 3.3.)</p>	<p>věku do 15 let zpravidla po vyčerpání řádné dovolené za podmínky, že pracovní poměr výše uvedených zaměstnanců k zaměstnavateli trvá, nebo má trvat v kalendářním roce alespoň tři měsíce.</p> <p>d) Při doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 12 pracovních dnů v kalendářním roce.</p> <p>e) Na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na devět pracovních dnů k hledání nového zaměstnání při rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodů organizačních změn.</p> <p>f) Zaměstnavatelé, kteří neprovozují podnikatelskou činnost, zejména státní příspěvkové organizace, poskytují pracovní volno v rozsahu uvedeném v bodech a) až e) nad rámec stanovený pracovní právními předpisy bez náhrady mzdy nebo platu, pokud právní předpis nestanoví jinak.</p> <p>Další nároky zaměstnanců na poskytování pracovního volna s náhradou nebo bez náhrady mzdy lze stanovit v PKS. (§ 14, odst. 2)</p>
Další ujednání	Zaměstnavatel může poskytnout osamělým zaměstnankyním a osamělým zaměstnancům s nezaopatřenými dětmi na jejich žádost vedle dovolené dva týdny pracovního volna bez náhrady		Zaměstnavatelé poskytnou zaměstnancí pracovní volno s náhradou mzdy ve výši jeho průměrného výdělku v případě, že prokazatelně vykonával osobní pomoc při

Tabulka č. 2	4. Českomoravská elektrotechnická asociace	5. Asociace sklářského a keramického průmyslu České republiky	6. Český svaz zaměstnavatelů v energetice
---------------------	---	--	--

	mzdy v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. (§ 38, odst. 3))		přípravě na mimořádné události, při záchranných a likvidačních pracích a při ochraně obyvatelstva před a po dobu vyhlášení krizového stavu. (§ 14, odst. 1)
Překážky v práci na straně zaměstnavatele			
Prostoje	Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu, způsobenou poruchou na strojním zařízení, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami <ul style="list-style-type: none"> - byl-li převeden na jinou práci, přísluší mu mzda za tuto práci, nejméně však ve výši průměrného výdělku, - nebyl-li převeden, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 85% průměrného výdělku. (§ 24)		Zaměstnancům, kteří nebyli převedeni na jinou práci v důsledku prostoje, náleží po dobu trvání této překážky náhrada mzdy ve výši 90% jejich průměrného výdělku. (§ 15)
Nepříznivé povětrnostní vlivy			Zaměstnancům, kteří nebyli převedeni na jinou práci v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů, náleží po dobu trvání této překážky náhrada mzdy ve výši 80% jejich průměrného výdělku. (§ 15)
Částečná nezaměstnanost			
BEZPEČNOST PRÁCE	Zaměstnavatel navrhne a po projednání s odborovou organizací zavede objektivní a snadno		Rozhodným obdobím pro zjišťování průměrného výdělku pro účely zjišťování

Tabulka č. 2	4. Českomoravská elektrotechnická asociace	5. Asociace sklářského a keramického průmyslu České republiky	6. Český svaz zaměstnavatelů v energetice
---------------------	---	--	--

<p>Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání</p>	<p>kontrolovatelný systém odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a bude usilovat o to, aby jednotlivé dílčí nároky odškodnění byly vyřizovány tak, jak bude známa jejich výše a ne po vyčíslení celkové škody (týká se zejména úrazů s pracovní neschopností delší než dva měsíce).</p> <p>Po projednání způsobu a rozsahu náhrady škody u pracovního úrazu nebo nemoci z povolání s odborovou organizací sdělí zaměstnavatel písemně své rozhodnutí postiženému nebo jeho pozůstalým do třiceti dnů ode dne úrazového děje, nebo oznámení nemoci z povolání. U pracovních úrazů, jimiž nebyla způsobena pracovní neschopnost, pak do třiceti dnů ode dne, kdy se zaměstnavatel o škodě dozvěděl. V případě, že je pracovní úraz šetřen též policií, je lhůta pro předmětné sdělení zaměstnavatele do 21 dnů od ukončení šetření. V odůvodněných případech lze po projednání s odborovou organizací tuto lhůtu prodloužit.</p> <p>(§ 35)</p>		<p>náhrady škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání je předchozí kalendářní rok, pokud je použití tohoto rozhodného období pro zaměstnance výhodnější. U zaměstnance, který byl pro ohrožení nemoci z povolání nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice převeden na jinou práci a u něhož byla nemoc z povolání zjištěna teprve po tomto převedení, se vychází při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku, pokud je to pro zaměstnance výhodnější, z průměrného výdělku zjištěného naposled přede dnem převedení na jinou práci.</p> <p>(§ 18, odst. 5., 6.)</p>
<p>Další ujednání</p>			
<p>PÉČE O ZAMĚSTNANCE Sociální programy</p>	<p>Zaměstnavatel poskytne na sociální oblast prostředky minimálně ve výši předchozího kalendářního roku v přepočtu na 1 zaměstnance.</p> <p>(§ 33)</p>		<p>K zabezpečování sociálních potřeb zaměstnanců se:</p> <p>a) v akciových a jiných obchodních společnostech, na které se nevztahují právní předpisy o FKSP, vytváří sociální fond nebo jiný zdroj k financování sociálních potřeb (pokud se zaměstnavatelé s orgány odborové organizace nedohodnou jinak), a to ve výši</p>

Tabulka č. 2	4. Českomoravská elektrotechnická asociace	5. Asociace sklářského a keramického průmyslu České republiky	6. Český svaz zaměstnavatelů v energetice
---------------------	---	--	--

			<p>schválené valnou hromadou, případně jí pověřeným orgánem,</p> <p>b) ve státních podnicích a státních příspěvkových organizacích vytváří fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP) podle obecně závazných právních předpisů,</p> <p>c) nevyčerpané zůstatky sociálního fondu nebo FKSP převádějí do tvorby těchto fondů v následujícím roce, pokud se v podnikových kolektivních smlouvách nedohodne jinak (mimo FKSP).</p> <p>(§ 16, odst. 1.)</p>
Závodní stravování	<p>Zaměstnavatel umožní zaměstnancům ve všech směnách stravování.</p> <p>Nebude-li výše příspěvku v PKS sjednána, bude zaměstnavatel zaměstnancům přispívat na stravování ve výši a rozsahu maximálně umožněném podle § 24 odst. 2) písm. j) bod 4 zák. č. 586/1992 Sb. v platném znění pro uplatnění těchto prostředků do svých nákladů.</p> <p>Odborová organizace dohodnutým způsobem kontroluje podmínky a kvalitu poskytovaného stravování podle způsobu zajišťování stravování zaměstnavatelem.</p> <p>(§ 31)</p>	<p>Zaměstnavatelé se zavazují poskytovat zaměstnancům ve všech směnách s výjimkou zaměstnanců v nočních směnách a zaměstnanců vyslaných na pracovní cestu závodní stravování, a to ve vlastní závodní jídelně, prostřednictvím jiných subjektů nebo poskytováním zvýhodněných poukázek na odběr jídla ve veřejných stravovacích zařízeních.</p> <p>Výdaje související se závodním stravováním se zaměstnavatelé zavazují hradit z nákladů až do výše, kterou považuje příslušný zákon za nákladovou položku.</p> <p>(V. / 1.)</p>	<p>Zaměstnavatelé zabezpečují zaměstnancům v průběhu pracovní směny stravování. Zvýšenou péčí přitom věnují zabezpečení stravování zaměstnanců pracujících ve druhých a třetích směnách a v nepřetržitých směnových provozech. Zabezpečení stravování se pro tento účel rozumí zejména poskytnutí závodního stravování, stravenky, mražené stravy k ohřevu, případně obdobná forma. V PKS se stanoví konkrétní podmínky pro zabezpečení stravování, jako je např. vymezení okruhu zaměstnanců, kterým se stravování bude poskytovat, včetně důchodců, vlastní organizace tohoto stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem včetně případného příspěvku, podmínky pro poskytování stravného zaměstnancům, u nichž</p>

Tabulka č. 2	4. Českomoravská elektrotechnická asociace	5. Asociace sklářského a keramického průmyslu České republiky	6. Český svaz zaměstnavatelů v energetice
---------------------	---	--	--

			častá změna místa výkonu práce vyplývá z povahy povolání a další podmínky dle konkrétních potřeb jednotlivých organizací. (§ 17, odst. 4.)
Zdravotní péče			Pro zaměstnance zabezpečují zaměstnavatelé závodní preventivní lékařskou péči. Konkrétní podmínky včetně stanovení okruhu zaměstnanců, kterým bude věnována zvýšená zdravotní a rehabilitační péče, lze vymezit v PKS. V případě, že budou zaměstnavatelé vyžadovat vstupní (výstupní) prohlídky zaměstnanců, na které se nevztahují směrnice Ministerstva zdravotnictví, uhradí jejich vzniklé náklady. (§ 17, odst. 2.)
Zdravotní rehabilitace		Pokud budou zaměstnavatelé podle podmínek upravených v PKS hradit nebo přispívat na úhradu rehabilitačních pobytů zaměstnanců zařazených k výkonu rizikových prací, zavazují se upřednostnit zaměstnance, kteří pracují v podmínkách souběhu více rizikových faktorů (např. fyzická zátěž, tepelná zátěž, hluk). (V. / 4.)	
Vzdělávání, rekvalifikace	Zaměstnavatel může zaměstnanci umožnit vzdělávání zejména formou studia nebo školení: a) jedná-li se o získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace pro potřebu zaměstnavatele. V tomto případě poskytne pracovní úlevy a hmotné zabezpečení podle platných předpisů, b) jedná-li se o získání, zvýšení nebo udržení		Při realizaci organizačních změn a útlumových programů zabezpečí zaměstnavatelé v případech, kdy budou mít jiná volná pracovní místa, organizačně i finančně rekvalifikaci uvolňovaných zaměstnanců na tato místa, budou-li o tuto rekvalifikaci mít dotčení zaměstnanci zájem a potřebné předpoklady.

Tabulka č. 2	4. Českomoravská elektrotechnická asociace	5. Asociace sklářského a keramického průmyslu České republiky	6. Český svaz zaměstnavatelů v energetice
---------------------	---	--	--

	<p>kvalifikace z důvodu změny sjednaných podmínek pro zaměstnance postižené nemocí z povolání nebo pracovním úrazem.</p> <p>V případech podle písm. b) poskytne zaměstnavatel náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku a ostatních dohodnutých nákladů spojených se vzděláváním.</p> <p>(§ 29)</p>		<p>Zaměstnavatelé budou v rámci svých potřeb a možností napomáhat zaměstnancům při zvyšování kvalifikace a jsou jim povinni umožnit udržování kvalifikace nezbytné pro výkon sjednaného druhu práce, a to na základě obecně platných právních předpisů. Při zvyšování a udržování kvalifikace poskytují zaměstnavatelé zaměstnancům pracovní úlevy, včetně hmotného zabezpečení podle příslušných právních předpisů, přičemž v PKS mohou být v případě potřeby vymezeny další případy, kdy nevzniká povinnost zaměstnance k úhradě vzniklých nákladů v případě nesplnění závazků stanovených v dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.</p> <p>(§ 19, odst. 3., 5.)</p>
Penzijní a úrazové připojištění			<p>Zaměstnavatelé podle svých hospodářských výsledků přispívají na penzijní připojištění zaměstnancům, kteří jsou u nich nejméně tři roky v pracovním poměru a uzavřeli, případně uzavřou s penzijním fondem smlouvu o penzijním připojištění se státním příspěvkem s pravidelnými měsíčními platbami z vlastních prostředků nejméně ve výši 100,- Kč. Příspěvek zaměstnavatelů činí nejméně 100,- Kč měsíčně každému takovému zaměstnanci. Konkrétní podmínky včetně výše příspěvku zaměstnavatelů a rozsahu pracovního úvazku potřebného pro vznik nároku tohoto příspěvku, se stanoví v podnikových kolektivních</p>

Tabulka č. 2	4. Českomoravská elektrotechnická asociace	5. Asociace sklářského a keramického průmyslu České republiky	6. Český svaz zaměstnavatelů v energetice
---------------------	---	--	--

			smlouvách. Toto ustanovení platí, pokud se v PKS smluvní partneri nedohodnou na jiném sociálním programu, např. kapitálovém životním pojištění. (§ 17, odst. 1.)
Další ujednání			
DOVOLENÁ Délka dovolené	U zaměstnavatelů, u kterých v roce 2008 vznikl nárok na jeden týden nad zákonnou výměru dovolené, náleží všem zaměstnancům zaměstnavatele nárok na 5 týdnů dovolené po celou dobu účinnosti této KSVS. (§ 27, odst. 1))	Výměra dovolené činí nejméně 5 týdnů v kalendářním roce. (III. / 2.)	Základní výměra dovolené se zaměstnancům zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost, prodlužuje nejméně o jeden týden. (§ 13)
Dodatková dovolená			
Další dovolená			
Hromadné čerpání dovolené	Termín a délku hromadného čerpání dovolené dohodnuté s odborovou organizací je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnancům nejpozději 1 měsíc před jejím počátkem. (§ 27, odst. 2))		
OBDOBÍ PLATNOSTI KSVS	Od 1. 1. 2009 do 31. 12.2010	Od 1. 1. 2009 do 31. 12.2010 Pokud nedojde nejpozději do 31. 12. 2010 k uzavření kolektivní smlouvy na další období, prodlužuje se platnost a účinnost této kolektivní smlouvy do 31. 12. 2012.	Od 1. 1. 2009 do 31. 12. 2010

Tabulka č. 3	7. Svaz chemického průmyslu České republiky	8. Svaz dopravy České republiky, sekce silniční dopravy	9. Svaz dopravy České republiky, sekce silničního hospodářství
---------------------	--	--	---

PRACOVNÍ POMĚR Pracovní poměr na dobu určitou													
Skončení pracovního poměru			Zaměstnavatelé jsou povinni výpověď podle § 52 zákoníku práce a okamžitě zrušení pracovního poměru podle § 55 zákoníku práce předem projednat s odborovou organizací. V PKS lze stanovit bližší postup při uvolňování zaměstnanců z organizačních důvodů, zejména zaměstnanců, kteří pracují u zaměstnavatele nepřetržitě nejméně 20 let a současně mají 10 let a méně do vzniku nároku na starobní důchod. (A. 11.)										
Výpověď § 52 písm. a), b), c), d)													
Délka výpovědní doby													
Odstupné	Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) – c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku. Odstupné bude zvýšeno o další průměrný měsíční výdělek za každý celý kalendářní měsíc, o který bude zkrácena zákonná dvouměsíční výpovědní doba. Zaměstnancům, kteří přistoupí na dohodu	Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou z důvodů uvedených v kapitole III. odstavec 5 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, nebo když zaměstnanec zruší okamžitě pracovní poměr z důvodu nevyplacení mzdy, nebo náhrady mzdy anebo jakékoliv její části do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. Zaměstnanci,	Při ukončení pracovního poměru z důvodů, uvedených v § 52, písm. a) až c) ZP, náleží odstupné dle následující tabulky: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Trvání pracovního poměru</th> <th>Počet násobků Průměrného výdělku</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>do dvaceti let</td> <td>trojnásobek</td> </tr> <tr> <td>dvacet let a více</td> <td>čtyřnásobek</td> </tr> <tr> <td>třicet let a více</td> <td>pětinásobek</td> </tr> <tr> <td>čtyřicet let a více</td> <td>šestinásobek</td> </tr> </tbody> </table>	Trvání pracovního poměru	Počet násobků Průměrného výdělku	do dvaceti let	trojnásobek	dvacet let a více	čtyřnásobek	třicet let a více	pětinásobek	čtyřicet let a více	šestinásobek
Trvání pracovního poměru	Počet násobků Průměrného výdělku												
do dvaceti let	trojnásobek												
dvacet let a více	čtyřnásobek												
třicet let a více	pětinásobek												
čtyřicet let a více	šestinásobek												

Tabulka č. 3	7. Svaz chemického průmyslu České republiky	8. Svaz dopravy České republiky, sekce silniční dopravy	9. Svaz dopravy České republiky, sekce silničního hospodářství
---------------------	--	--	---

	<p>o rozvázání pracovního poměru v měsíci, v němž byl učiněn návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou, náleží odstupné zvýšené o dvojnásobek průměrného výdělku.</p> <p>V případě ukončení pracovního poměru dohodou do konce prvního měsíce běhu výpovědní doby náleží odstupné zvýšené o jednonásobek průměrného měsíčního výdělku</p> <p>V závislosti na délce pracovního poměru se zvyšuje odstupné o:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) jednonásobek průměrného výdělku při trvání minimálně 25 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru b) dvojnásobek průměrného výdělku při trvání minimálně 30 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru. c) trojnásobek průměrného výdělku při trvání minimálně 35 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru. <p>(V. / 12.)</p>	<p>u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v kapitole III. odstavec 5 písm. d) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.</p> <p>V PKS lze sjednat vyšší odstupné.</p> <p>(III. / 6.)</p>	<p>Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. e) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve stejné výši jako v tabulce.</p> <p>Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.</p> <p>V PKS, je možno sjednat pouze jinou výši odstupného, včetně zápočtu let odpracovaných v oboru silničního hospodářství pro nárok na odstupné.</p> <p>Dohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem na dřívějším ukončení pracovního poměru, bude se odstupné zvyšovat za každý i započatý měsíc dřívějšího ukončení pracovního poměru o jednonásobek průměrného výdělku.</p> <p>(B. 5.)</p>
Další ujednání			<p>Pokud zaměstnanci, se kterým byl ukončen pracovní poměr, byla poskytnuta půjčka ze sociálního fondu, může být zachováno splácení zbytku půjčky podle původně dohodnutých časových termínů.</p> <p>(B. 5.)</p>

Tabulka č. 3	7. Svaz chemického průmyslu České republiky	8. Svaz dopravy České republiky, sekce silniční dopravy	9. Svaz dopravy České republiky, sekce silničního hospodářství
---------------------	--	--	---

PRACOVNÍ DOBA Délka stanovené pracovní doby	V průběhu účinnosti smlouvy zaměstnavatelé zachovávají pracovní dobu v délce nejvýše 37,5 hodin týdně. (IV. / 1.)	Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin týdně. (III. / 7.1.)	Pracovní doba a doba odpočinku zaměstnanců údržby pozemních komunikací v zimním období, se řídí nařízením vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. (C. 1.)
Rozvržení pracovní doby		Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny nesmí délka směny přesáhnout 9 hodin. Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin. (III. / 7.3., 7.4.)	Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu tak, aby pracovní doba zaměstnance údržby pozemních komunikací v jednotlivých týdnech v zimním období a při likvidaci důsledků povětrnostní situace nepřekročila 60 hodin a za vyrovnávací období nepřesáhla stanovenou týdenní pracovní dobu. Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu zaměstnanci údržby pozemních komunikací v zimním období nebo při likvidaci důsledků povětrnostní situace tak, aby měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Zaměstnavatel v zimním období nebo při likvidaci důsledků povětrnostní situace rozvrhne pracovní dobu zaměstnanci údržby pozemních komunikací tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů bude alespoň 24 hodin s tím, že za období 3 týdnů bude tento odpočinek činit celkem alespoň 105 hodin.

Tabulka č. 3	7. Svaz chemického průmyslu České republiky	8. Svaz dopravy České republiky, sekce silniční dopravy	9. Svaz dopravy České republiky, sekce silničního hospodářství
---------------------	--	--	---

			(C. 1.)
Konto pracovní doby			
Přestávky v práci	Zaměstnavatelé prokazatelně vymezí pracoviště, kde nelze čerpat přestávku na jídlo a oddech a kde práce nemohou být přerušeny. V tomto případě nedochází k přerušení směny a celá doba směny je hodnocena jako výkon práce. Zaměstnancům musí být zajištěna i bez přerušení provozu nebo práce přiměřená doba pro oddech a jídlo. (IV. / 2.)	Zaměstnavatelé jsou povinni poskytnout zaměstnanci nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvým musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po čtyřech a půl hodinách nepřetržité práce. Jde – li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na jídlo a oddech; tato doba se započítává do pracovní doby. Mladistvému zaměstnanci musí vždy být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech. Byla-li přestávka na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut. (III. / 7.8.)	
Práce přesčas		Práci přesčas je možné konat jen výjimečně. (III. / 8.)	
Noční práce			
Další ujednání			Na žádost zaměstnance může s ním zaměstnavatel dohodnout kratší pracovní dobu. (C. 1.)
ODMĚŇOVÁNÍ Mzda a mzdový tarif	Pro odměňování zaměstnanců bude uplatňován zpravidla 12ti stupňový tarifní systém. Zaměstnavatelé mají možnost uplatnit vyšší nebo nižší počet stupňů tarifního systému. Mimo rámec	Mzdou se rozumí peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti	Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví mzdovým výměrem.

Tabulka č. 3	7. Svaz chemického průmyslu České republiky	8. Svaz dopravy České republiky, sekce silniční dopravy	9. Svaz dopravy České republiky, sekce silničního hospodářství
---------------------	--	--	---

	tohoto systému mohou být sjednávány smluvní mzdy. (V. / 3.)	pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. (V. / 1.2.)	Mzda musí být písemně sjednána nebo stanovena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet. (D. 1.) Při odměňování zaměstnanců budou zaměstnavatelé vycházet z tarifních soustav a dalších podmínek dále uvedených. V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout 12ti tarifní mzdovou tabulku se zachováním relací minimálních mzdových tarifů dále uvedených. Výše minimálních mzdových tarifů odstupňovaných do osmi tarifních stupňů podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací je stanovena v rozpětí od 9000 Kč do 20200 Kč za měsíc. (D. 2.)
Tarifní mzda	Zaměstnavatelé budou zařazovat zaměstnance na základě sjednaného druhu práce do příslušného tarifního stupně, a to dle podnikových pravidel. Podnikový seznam – katalog je zpravidla součástí originálního výtisku PKS, pokud se smluvní strany nedohodnou jinak. (V. / 4.)		Stanovení tarifních stupňů zaměstnancům se provádí podle převážně vykonávané práce či funkce a podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce a podle obtížnosti pracovních podmínek. Zaměstnanci se zaručuje za vykonanou práci mzda nejméně ve výši tarifu odpovídajícího stupni, do kterého byla sjednaná práce zařazena, dále dohodnutá nebo stanovená mzdová zvýhodnění a příplatky. (D. 3.)
Příplatek za práci přesčas	Za práci přesčas přísluší zaměstnanci příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku.	Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného	Zaměstnanci za dobu práce přesčas přísluší příplatek ke mzdě nejméně ve výši 25%

Tabulka č. 3	7. Svaz chemického průmyslu České republiky	8. Svaz dopravy České republiky, sekce silniční dopravy	9. Svaz dopravy České republiky, sekce silničního hospodářství
---------------------	--	--	---

	<p>Za práci přesčas, která předchází nebo následuje směnu a trvá celou směnu, přísluší zaměstnanci příplatek nejméně ve výši 33% průměrného výdělku. Místo výše uvedených diferencovaných příplatků za práci přesčas lze vyplácet jednotný příplatek ve výši 29% průměrného výdělku.</p> <p>Pokud se jedná o přesčasovou noční práci (práci přesčas v noci) nebo v den pracovního klidu, přísluší zaměstnanci příplatek nejméně ve výši 50% průměrného výdělku.</p> <p>Příplatek za práci přesčas při souběhu podmínek se poskytuje jen jeden, který je pro zaměstnance výhodnější.</p> <p>Místo uvedených diferencovaných příplatků za práci přesčas lze vyplácet jednotný procentní příplatek, a to ve výši dohodnuté v PKS.</p> <p>(V. / 8.)</p>	<p>výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.</p> <p>U vedoucích zaměstnanců může být mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas, je-li současně v rámci limitu práce přesčas v kalendářním roce sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo přihlédnuto. V takovém případě dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno nepřisluší.</p> <p>(V. / 4.1.)</p>	<p>průměrného výdělku.</p> <p>(D. 4.)</p>
Příplatek za noční práci	<p>Zaměstnavatelé poskytnou zaměstnancům příplatky za noční práci v minimální výši 14,50 Kč/hodinu.</p> <p>(V. / 7.1.)</p>	<p>Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci příplatek nejméně ve výši 10% průměrného výdělku. Jinou minimální výši a způsob určení příplatku lze sjednat v PKS.</p> <p>(V. / 4.4.)</p>	<p>Zaměstnanci za noční práci přísluší příplatek ve výši nejméně 10% průměrného hodinového výdělku.</p> <p>(D. 4.)</p>
Příplatek za práci v sobotu a v neděli	<p>Zaměstnavatelé poskytnou zaměstnancům příplatky za práci v sobotu a neděli v minimální výši 14,50 Kč/hodinu.</p> <p>(V. / 7.1.)</p>	<p>Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci příplatek nejméně ve výši 30% průměrného výdělku.</p> <p>(V. / 4.5.)</p>	<p>Zaměstnanci za práci v sobotu a neděli přísluší příplatek, a to ve výši nejméně 25% průměrného výdělku.</p> <p>(D. 4.)</p>
Příplatek za práci ve svátek		<p>Za dobu práce ve svátek se zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.</p>	<p>Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného výdělku za práci ve svátek místo náhradního volna.</p>

Tabulka č. 3	7. Svaz chemického průmyslu České republiky	8. Svaz dopravy České republiky, sekce silniční dopravy	9. Svaz dopravy České republiky, sekce silničního hospodářství
---------------------	--	--	---

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí		(V. / 4.2.) Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci příplatek. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 15% minimální mzdy. (V. / 4.3.)	(D. 4.) Zaměstnanci, který pracuje ve ztíženém pracovním prostředí, přísluší příplatek nejméně ve výši 8,50 Kč za každou hodinu. (D. 4.)
Jiné příplatky	Forma a výše odměny za práci ve dnech 24. 12. a 31. 12. bude dohodnuta v PKS. (V. / 9.)	Zaměstnanci, který pracuje ve směnách rozdělených na 2 nebo více částí, přísluší mzda a příplatek ve výši 30% průměrného hodinového výdělku za každou takto rozdělenou směnu. Rozdělenou směnou se rozumí směna, ve které souvislé přerušení práce nebo jejich souhrn činí alespoň 2 hodiny. V PKS lze sjednat vyšší příplatek. (V. / 4.3.)	
Odměna za pracovní pohotovost			Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10% průměrného výdělku. V PKS lze sjednat tuto odměnu vyšší, přičemž je možné ji navíc diferencovat podle dalších dohodnutých kritérií. (D. 4.)
Další ujednání			
PŘEKÁŽKY V PRÁCI Překážky v práci na straně zaměstnance		Zaměstnavatelé se zavazují poskytnout zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nad rámec stanovený v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb. v platném znění takto: a) jeden den volna s náhradou mzdy při narození vlastního dítěte, b) při doprovodu zdravotně postiženého dítěte nebo rodinného příslušníka, který se	Nároky zaměstnanců na pracovní volno uvedené v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., v platném znění, kterým se provádí zákoník práce, se zvyšují nad rámec takto: - o devět dnů v kalendářním roce při doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo internátní školy pro mládež vyžadující zvláštní péči; pracovní

Tabulka č. 3	7. Svaz chemického průmyslu České republiky	8. Svaz dopravy České republiky, sekce silniční dopravy	9. Svaz dopravy České republiky, sekce silničního hospodářství
---------------------	--	--	---

		<p>zaměstnancem žije ve společné domácnosti, do a ze zařízení ústavu sociální péče nebo do internátní školy, se poskytuje volno na nezbytnou dobu, nejvýše však 12 dnů v roce,</p> <p>c) jeden den v roce na stěhování pracovníka, dochází-li přistěhování ke změně trvalého bydliště,</p> <p>d) jeden den při úmrtí rodinného příslušníka.</p> <p>PKS mohou nároky na placené i neplacené volno rozšířit nad rámec této KSVS. (III. / 11.)</p>	<p>volno se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků,</p> <ul style="list-style-type: none"> - o jeden den při úmrtí manžela/manželky, druha/družky nebo dítěte, - o jeden den v souvislosti s narozením vlastního dítěte, - v PKS lze zvýšit nároky zaměstnanců na pracovní volno o další případy. <p>Na toto další pracovní volno nemá nárok zaměstnanec, který neodůvodněně zameškal směnu v době 1 měsíce před vznikem potřeby pracovního volna. (C. 2.)</p>
Další ujednání			<p>Zaměstnavatelé poskytnou v kalendářním roce ženám a osamělým mužům pečujícím o děti, které nedosáhly věku 10 let, pracovní volno bez náhrady platu v délce nejméně šesti pracovních dnů, pokud tomu nebrání provozní důvody a pokud o to požádají.</p> <p>Zaměstnavatelé poskytnou matkám a osamělým mužům s dětmi do 10 let vedle dovolené až dva týdny pracovního volna bez náhrady platu v kalendářním roce k další péči o děti v době školních prázdnin, pokud tomu nebrání provozní důvody a pokud o to požádají. (C. 2.3., C. 2.5.)</p>
Překážky v práci na straně zaměstnavatele			

Tabulka č. 3	7. Svaz chemického průmyslu České republiky	8. Svaz dopravy České republiky, sekce silniční dopravy	9. Svaz dopravy České republiky, sekce silničního hospodářství
---------------------	--	--	---

Prostoje	Nepřevéde-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci v případě, že nemůže bez svého zavinění, pro přechodné závady, konat práci na svém pracovišti (prostoje), přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 90% průměrného výdělku. V případě, že zaměstnanec odmítne převedení na jinou práci, náleží mu náhrada mzdy ve výši 80% průměrného výdělku. (V. / 10.1.)		Nemůže-li zaměstnanec konat bez svého zavinění práci pro nepředvídanou přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami (prostoje) a převede-li ho zaměstnavatel na jinou (náhradní) práci než byla sjednána, přísluší mu plat podle vykonávané práce, nejméně však ve výši jeho průměrného výdělku. Nepřevéde-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci, přísluší mu náhrada platu ve výši 80% jeho průměrného výdělku. (D. 6.)
Nepříznivé povětrnostní vlivy	Nepřevéde-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 70% průměrného výdělku. V případě, že zaměstnanec odmítne převedení na jinou práci, náleží mu náhrada mzdy ve výši 60% průměrného výdělku. (V. / 10.2.)		
Částečná nezaměstnanost			
BEZPEČNOST PRÁCE Odškodňování pracovních úrazů a nemocí	Poskytovat jednorázové odškodnění až do výše 40.000,- Kč při vzniku pracovního úrazu, kdy vyžaduje poškození zdraví zaměstnance hospitalizaci delší než 5 dní. Výše částky bude stanovena na základě dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací s ohledem na závažnost a předpokládané	V souladu s ustanovením § 369 a následujících zákoníku práce poskytovat zaměstnancům, kteří utrpěli pracovní úraz (v případě smrtelného úrazu pozůstalým) náhradu škody v rozsahu, ve kterém za škodu odpovídají nezávisle na době provedení úhrady úrazovou pojišťovnou. V PKS lze sjednat	V souladu s § 378 ZP přísluší jednorázové odškodnění pozůstalých po zaměstnanci, který zemřel na následky pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání, pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši 240.000 Kč; rodičům zemřelého zaměstnance,

Tabulka č. 3	7. Svaz chemického průmyslu České republiky	8. Svaz dopravy České republiky, sekce silniční dopravy	9. Svaz dopravy České republiky, sekce silničního hospodářství
---------------------	--	--	---

z povolání	následky úrazu. V souladu s ustanovením § 369 odst. 1, písm. c) ZP poskytnout zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání náhradu za účelně vynaložené náklady spojené s léčením a to včetně poplatků za pobyt v nemocnici, za lékařské ošetření nebo vyšetření, za vydání lékařského předpisu apod., a to v rozsahu, ve kterém za škodu zaměstnavatelé odpovídají. (VII. / 5.)	poskytnutí jednorázového příspěvku v případě smrtelného pracovního úrazu, nad rámec stanovený ustanovením § 378 ZP. (VI. / 8.)	jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši 240.000 Kč. (E. 1.17.)
Další ujednání			
PÉČE O ZAMĚSTNANCE Sociální programy	Zaměstnavatelé a odbory se zavazují v případě hromadného propouštění zaměstnanců vypracovat sociální opatření mající za cíl zvýšit uplatnění propouštěných na trhu práce. (VI. / 3.)		V případě rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce se odkládá splácení finančních pohledávek zaměstnavatele vůči zaměstnanci v době, kdy mu bude poskytována úřadem práce podpora v nezaměstnanosti, maximálně však po dobu jednoho roku (pokud se nedohodnou jinak). (C. 6.)
Závodní stravování		Zaměstnavatelé jsou povinni umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování. V PKS lze sjednat bližší vymezení okruhu zaměstnanců, kterým se stravování poskytuje, organizaci tohoto stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem. (VI. / 1.)	Zaměstnavatelé umožní zaměstnancům (i bývalým zaměstnancům – důchodcům) závodní stravování v průběhu všech směn za podmínek stanovených v PKS. Není-li zajištěno stravování ve vlastním zařízení, může zaměstnavatel poskytnout příspěvek na stravenky. Bývalým zaměstnancům – důchodcům - nemůže zaměstnavatel poskytnout příspěvek na stravenky do veřejných restauračních zařízení. (C. 5.)

Tabulka č. 3	7. Svaz chemického průmyslu České republiky	8. Svaz dopravy České republiky, sekce silniční dopravy	9. Svaz dopravy České republiky, sekce silničního hospodářství
---------------------	--	--	---

Zdravotní péče		<p>Zaměstnavatelé budou zabezpečovat předepsané vstupní, periodické a výstupní lékařské prohlídky zaměstnanců podle platných právních předpisů. Zaměstnavatelé budou hradit náklady spojené s prováděním potřebných lékařských a jiných vyšetření, která jsou nezbytná pro výkon jednotlivých povolání. Toto se nevztahuje na vyšetření, která jsou stanovena jako kvalifikační požadavky nutné k výkonu práce při nástupu do zaměstnání.</p> <p>Pro zaměstnance vysílané do oblastí epidemiologicky závažných, tropických nebo jinak zdravotně obtížných, zabezpečí preventivní zdravotní péči specializovaným regionálním zdravotnickým zařízením.</p> <p>Náklady vzniklé na zdravotní péči zaměstnance (pojištěnce) při pracovní cestě v cizině, včetně nákladů na převoz do ČR, budou hrazeny zaměstnavatelem ve výši doplatku, který na základě zdravotního pojištění bude činit rozdíl mezi výší nákladů spojených s takovým léčením na území ČR.</p> <p>Pro zaměstnance, kteří pravidelně konají pracovní cesty do zahraničí, zajistí a uhradí zaměstnavatelé zdravotní pojištění na úhradu nákladů na zdravotní péči včetně nákladů na převoz do ČR. (VI. / 2.)</p>	<p>Zaměstnavatelé budou po dohodě s odborovou organizací v odůvodněných případech přispívat na lázeňskou a rehabilitační péči zaměstnancům. Způsob bude upřesněn v zásadách pro čerpání sociálního fondu.</p> <p>Zaměstnavatelé uhradí zaměstnanci náklady na speciální zdravotní prohlídky, na které jej vyšle v souvislosti s potřebou absolvovat potřebné kurzy, či školení.</p> <p>Zaměstnavatelé mohou zabezpečovat pro zaměstnance nadstandardní zdravotní péči, včetně úhrad nákladů v dohodnuté výši oproti závodní preventivní péči (např. očkování proti klíšťové encefalitidě, proti žloutence, speciální vyšetření apod.).</p> <p>Zaměstnavatelé uhradí náklady na dopravně psychologické vyšetření a vyšetření neurologické, včetně EEG, a to stávajícím zaměstnancům jako součást povinné preventivní prohlídky. (C. 3.)</p>
Zdravotní rehabilitace			Zaměstnavatelé mohou zajistit na své náklady pro zaměstnance vykonávající rizikové práce rehabilitační péči v rozsahu předepsaném

Tabulka č. 3	7. Svaz chemického průmyslu České republiky	8. Svaz dopravy České republiky, sekce silniční dopravy	9. Svaz dopravy České republiky, sekce silničního hospodářství
---------------------	--	--	---

			lékařem. (C. 3.)
Vzdělávání, rekvalifikace			Zaměstnavatelé umožní zaměstnancům, studium nebo školení za účelem zvýšení kvalifikace a uzavřou s nimi písemnou dohodu v těchto případech: a) jedná-li se o zvýšení kvalifikace zaměstnance pro potřebu zaměstnavatele, b) jedná-li se o zvýšení kvalifikace pro potřebu zaměstnance, nebrání-li tomu provozní důvody na straně zaměstnavatele, c) jedná-li se o zvýšení kvalifikace nebo rekvalifikaci z důvodu změny pracovního zařazení pro zaměstnance postižené nemocí z povolání nebo pracovním úrazem. d) při prohlubování kvalifikace, jestliže předpokládané náklady dosahují alespoň 75.000 Kč. (B. 3.)
Penzijní a úrazové připojištění	V PKS, lze sjednat výši příspěvku na penzijní připojištění a životní pojištění zaměstnancům a okruh zaměstnanců, kterých se tento příspěvek bude týkat. (VI. / 1.)	V PKS je možné sjednat poskytování: - příspěvku na penzijní připojištění, - příspěvku na životní pojištění, - odměn. (VI. / 4.)	
Další ujednání	Při prvním odchodu do starobního důchodu bude zaměstnancům vyplacena odměna za vykonanou práci v podniku, přičemž minimální odměna musí být v hodnotě nejméně 3.000,- Kč dle podmínek	Podmínky pro poskytování zlevněného jízdného lze stanovit v PKS. (VI. / 3.)	Zaměstnavatelé umožní prodej nepotřebného materiálu, výrobků a předmětů krátkodobé spotřeby zaměstnancům. Podmínky mohou být dohodnuty v PKS.

Tabulka č. 3	7. Svaz chemického průmyslu České republiky	8. Svaz dopravy České republiky, sekce silniční dopravy	9. Svaz dopravy České republiky, sekce silničního hospodářství
---------------------	--	--	---

	stanovených v PKS. Též může být dohodnuta jiná forma plnění. (VI. / 2.)		Zaměstnavatelé ve vnitropodnikových směrnících mohou stanovit rozsah a způsob využívání dopravních prostředků a mechanizace pro potřeby zaměstnanců. V případě, že zaměstnanec z důvodu výpovědi ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. a) až c) ZP odejde do starobního důchodu předčasně, tzn. před dosažením důchodového věku, zaměstnavatel dle svých možností zmírní, případně vyrovná krácení důchodu finanční kompenzací (navýšením odměny při prvním ukončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod). Výše a pravidla pro vyplacení této odměny budou stanovena v podnikových kolektivních smlouvách. (C. 9.)
DOVOLENÁ Délka dovolené	Základní výměra dovolené se u všech zaměstnanců prodlužuje nad zákonem stanovený nárok nejméně o jeden týden. (IV. / 3.)	Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce. V PKS lze prodloužit dovolenou nad výměru uvedenou v kapitole III. odst. 10.1. (III. / 10.)	Výměra dovolené činí 5 týdnů v kalendářním roce. V podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat výměru dovolené nad tento rámec. (C. 2.)
Dodatková dovolená			
Další dovolená			
Hromadné čerpání dovolené			Termín a délku hromadné dovolené dohodnuté s odborovou organizací je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnancům nejpozději tři měsíce před jejím počátkem. Termín a délku hromadné

Tabulka č. 3	7. Svaz chemického průmyslu České republiky	8. Svaz dopravy České republiky, sekce silniční dopravy	9. Svaz dopravy České republiky, sekce silničního hospodářství
---------------------	--	--	---

			dovolené musí zaměstnavatel dodržet. Změnu může provést pouze po dohodě s odborovou organizací. (C. 2.)
OBDOBÍ PLATNOSTI KSVS	Od 1. 1. 2009 do 31. 12. 2010. Smluvní strany se zavazují zahájit jednání o kapitole Mzdy vždy do 31. 10. běžného roku. Tato kapitola bude předmětem každoročního kolektivního vyjednávání a bude tvořit dodatky této smlouvy upravujícími mzdové nároky na rok 2010.	Od 1. 1. 2009 do 31. 12. 2012	Od 1. 1. 2009 do 31. 12. 2009. Smluvní strany jsou povinny nejméně do 60ti dnů před skončením platnosti této KSVS zahájit jednání o uzavření KSVS na další období. V případě, že jednání nebude uzavřeno do 31. prosince 2009, prodlužuje se platnost této KSVS do uzavření nové KSVS, nejdéle však do 31. 3. 2010.

Tabulka č. 4	10. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky	11. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky - pohostinství, hotely a cestovní ruch	12. Asociace českého papírenského průmyslu
---------------------	--	---	---

PRACOVNÍ POMĚR Pracovní poměr na dobu určitou	Uzavírat pracovní poměry na dobu určitou lze pouze za podmínek stanovených v § 39 ZP. (IV. / 2.1.)	Uzavírat pracovní poměry na dobu určitou lze pouze za podmínek stanovených v § 39 zákoníku práce. (IV./2.1.)	
Skončení pracovního poměru	Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací zamýšlené strukturální změny, organizační nebo racionalizační opatření, v jejichž důsledku dojde k uvolnění většího počtu zaměstnanců příslušného zaměstnavatele, a to nejpozději 30 dnů před uskutečněním těchto změn (tj. před podáním výpovědí zaměstnancům). Před zahájením jednání zaměstnavatel poskytne odborové organizaci potřebné podklady. Současně s tím předloží obě smluvní strany návrh na řešení nebo zmírnění sociálních důsledků v oblasti zaměstnanosti. Zaměstnavatel bude informovat příslušný úřad o počtu a profesích uvolňovaných zaměstnanců. (IV. / 2.5.)		
Výpověď § 52 písm. a), b), c), d)			Při rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů podle § 52, písm. a), b), c) ZP, projeví-li propouštěný zaměstnanec zájem přejít do nového zaměstnání přede dnem, kdy má jeho pracovní poměr skončit na základě výpovědi, nebo již uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen jeho žádosti vyhovět, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. (2.3.2)

Tabulka č. 4	10. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky	11. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky - pohostinství, hotely a cestovní ruch	12. Asociace českého papírenského průmyslu
---------------------	--	---	---

Délka výpovědní doby	Výpovědní doba je stejná pro zaměstnance a zaměstnavatele a činí 2 měsíce. V PKS, ve vnitřním předpisu nebo v pracovní smlouvě je možno dohodnout/určit výpovědní dobu delší. (IV. / 2.3.)	Výpovědní doba je stejná pro zaměstnance a zaměstnavatele a činí nejméně 2 měsíce. V PKS možno dohodnout výpovědní dobu delší. (IV./2.3.)	
Odstupné	Odstupné při organizačních změnách (§ 52 písm. a) – c) ZP) bude zaměstnancům vypláceno ve výši trojnásobku průměrného výdělku. V PKS lze sjednat nebo ve vnitřním předpisu stanovit vyšší nároky na odstupné formou násobků průměrného výdělku zaměstnance, případně další podmínky, za nichž bude zvýšené odstupné vypláceno. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z těchto důvodů (zákaz výkonu práce pro pracovní úraz nebo onemocnění či ohrožení nemocí z povolání), přísluší při skončení pracovního poměru zaměstnanci odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku s výjimkou případu, kdy se zaměstnavatel odpovědnosti za pracovní úraz, onemocnění či ohrožení nemocí z povolání sprostí. (IV. / 2.4.)	Odstupné při organizačních změnách (§ 52 písm. a) – c) ZP) bude zaměstnancům vypláceno ve výši trojnásobku průměrného výdělku. V PKS lze sjednat vyšší nároky na odstupné. Zaměstnanec, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. (IV./2.4.)	Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. (2.3.3)
Další ujednání			

Tabulka č. 4	10. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky	11. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky - pohostinství, hotely a cestovní ruch	12. Asociace českého papírenského průmyslu
---------------------	--	---	---

PRACOVNÍ DOBA Délka stanovené pracovní doby	Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin týdně, u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodin týdně a u zaměstnanců s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hod. týdně. U zaměstnanců mladších 18 let činí pracovní doba 40 hodin týdně s tím, že délka směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 8 hodin. V KS nebo vnitřních předpisech může být provedeno zkrácení týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod tento rozsah. (IV. / 3.1.)	Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin týdně, u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodin týdně a u zaměstnanců s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně. U zaměstnanců mladších 18 let nesmí souhrnná délka pracovní doby ve všech sjednaných pracovněprávních vztazích překročit 40 hodin týdně a délka směny v jednotlivých dnech nesmí překročit 8 hodin. V PKS nebo vnitřních předpisech může být provedeno zkrácení týdenní pracovní doby bez snížení mzdy. (IV./3.1.)	Všem zaměstnancům se stanoví pracovní doba bez snížení mzdy nejvýše 37,5 hodin týdně. (2.4)
Rozvržení pracovní doby	Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, který určí začátek a konec směn. Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny nesmí délka směny přesáhnout 9 hodin. Je-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodnuta jiná úprava pracovní doby, nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin. Rozvrh směn při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby musí být sestaven tak, aby za období nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích průměrná týdenní pracovní doba nepřesáhla stanovenou týdenní pracovní dobu zaměstnance. V PKS lze vyrovnávací období dohodnout i kratší. (IV. / 3.2.)	Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny nesmí délka směny přesáhnout 9 hodin, při nerovnoměrném rozvržení nesmí přesáhnout 12 hodin. Rozvrh směn při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby musí být sestaven tak, aby za období nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nepřesáhla stanovenou pracovní dobu zaměstnance. Při uplatňování nerovnoměrně rozvržené pracovní doby budou zaměstnavatelé akceptovat níže uvedené podmínky: 1.1. rozvržení týdenní pracovní doby provede zaměstnavatel zpracováním písemného	Délka týdenní pracovní doby i při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby činí v průměru maximálně 37,5 hodin týdně a lze ji rozvrhnout na 52 týdnů po sobě jdoucích. Pracovní doba v nepřetržitém provozu musí být harmonogramem střídání směn rozvržena tak, aby zaměstnanec měl minimálně 1x za měsíc souvislé volno v trvání 48 hodin v sobotu a neděli. (2.4.1, 2.4.2)

Tabulka č. 4	10. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky	11. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky - pohostinství, hotely a cestovní ruch	12. Asociace českého papírenského průmyslu
--------------	---	--	--

		<p>harmonogramu směn, přičemž po dohodě se zaměstnancem lze tento harmonogram v nezbytných případech (onemocnění, neomluvená absence spoluzaměstnance, naléhavé potřeby zaměstnavatele apod.) změnit;</p> <p>1.2. zaměstnanec bude s tímto harmonogramem seznámen zaměstnavatelem nejpozději dva týdny před obdobím, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, nedojde-li mezi nimi k jiné dohodě.</p> <p>(IV./3.2.)</p>	
Konto pracovní doby			
Přestávky v práci	<p>Do pracovní doby nejsou započteny přestávky na jídlo a oddech, které zaměstnavatel poskytuje všem zaměstnancům v rozsahu nejméně 30 minut za pracovní směnu, nejdéle po šesti hodinách práce (mimo mladistvé, kde se přestávka poskytuje nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce). V PKS lze nepřetržitý výkon práce, po němž se poskytne přestávka na oddech a jídlo, zkrátit, případně jednat se zaměstnancem o rozdělení přestávky do několika částí, z nichž alespoň jedna musí být v trvání nejméně 15 minut.</p> <p>(IV. / 3.3.)</p>	<p>Do pracovní doby nejsou započteny přestávky na jídlo a oddech poskytované v souladu s ustanovením § 88 věta první ZP.</p> <p>(IV./3.3.)</p>	
Práce přesčas	<p>Celkový rozsah práce přesčas vykonaný jedním zaměstnancem nesmí činit v průměru více než 8</p>	<p>Celkový rozsah práce přesčas vykonaný zaměstnancem nesmí činit v průměru více než</p>	

Tabulka č. 4	10. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky	11. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky - pohostinství, hotely a cestovní ruch	12. Asociace českého papírenského průmyslu
---------------------	--	---	---

	<p>hodin týdně. Zaměstnavatel může zaměstnanci nařídit výkon přesčasové práce jen z vážných provozních důvodů, a to maximálně 8 hodin týdně a 150 hodin v kalendářním roce. Výkon přesčasové práce nad rozsah 150 hodin je možný jen po dohodě se zaměstnancem, v žádném případě však nesmí překročit 8 hodin týdně v průměru za stanovené období. Období, ve kterém nesmí práce přesčas překročit v průměru osm hodin týdně, stanoví tato KSVS nejdéle na 52 týdnů po sobě jdoucích. V PKS nebo vnitřních předpisech je možné toto období zkrátit. (IV. / 3.4.)</p>	<p>8 hodin týdně. Zaměstnavatel může zaměstnanci nařídit výkon přesčasové práce jen z vážných provozních důvodů, a to maximálně 8 hodin týdně a 150 hodin v kalendářním roce. Výkon přesčasové práce nad tento rozsah je možno se zaměstnancem dohodnout, v žádném případě však nesmí překročit 8 hodin týdně v průměru za stanovené období. Období, ve kterém nesmí práce přesčas překročit v průměru osm hodin týdně, stanoví tato KSVS nejdéle na 26 týdnů po sobě jdoucích. V PKS nebo vnitřních předpisech bude toto období upřesněno. (IV./3.4.)</p>	
Noční práce		<p>Zaměstnavatelé, u nichž je vykonávána práce i v nočních směnách, určí směnu, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první. Hodinou odpovídající nástupu této směny začíná svátek nebo jiný den pracovního klidu v souladu s § 91 odst. 5 ZP pro ty zaměstnance, kteří pracují i v nočních směnách. (IV./3.5.)</p>	
Další ujednání		<p>Zaměstnavatelé jsou povinni dle § 96 ZP vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci odpracované doby, práce přesčas, práce ve svátek, noční práce, doby odpracované v době pracovní pohotovosti a doby pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel.</p>	

Tabulka č. 4	10. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky	11. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky - pohostinství, hotely a cestovní ruch	12. Asociace českého papírenského průmyslu
--------------	---	--	--

		Zaměstnanec má právo nahlédnout do evidence své pracovní doby a případně si z ní pořizovat výpisy. Odborové organizace mohou v rámci kontroly nad dodržováním pracovněprávních předpisů vyžadovat od vedoucích zaměstnanců informace a doklady o odpracované době jednotlivými zaměstnanci. (IV./3.7.)	
ODMĚŇOVÁNÍ Mzda a mzdový tarif	Mzdu sjednávají zaměstnavatelé se zaměstnanci v souladu se ZP, s touto KSVS a PKS, v pracovní nebo jiné smlouvě, případně ji stanoví mzdovým výměrem. Písemný mzdový výměr obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínech a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje PKS, pracovní smlouva nebo vnitřní předpis. Mzda musí být sjednána nebo stanovena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. (V. / 1.3.)	Mzdou se rozumí peněžitá plnění nebo naturální mzda poskytovaná zaměstnavatelem za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. (V./1.1.)	
Tarifní mzda			
Příplatek za práci přesčas	Za práci přesčas přísluší zaměstnancům za každou odpracovanou hodinu přesčasové práce příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku. Příplatek nepřísluší, bylo-li zaměstnancům poskytnuto na základě dohody se zaměstnavatelem náhradní volno.		

Tabulka č. 4	10. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky	11. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky - pohostinství, hotely a cestovní ruch	12. Asociace českého papírenského průmyslu
--------------	---	--	--

	(Příloha č. 1 ke KSVS)		
Příplatek za noční práci	Za práci v noci přísluší zaměstnancům za každou odpracovanou hodinu příplatek nejméně ve výši 10% průměrného výdělku. Případně jiný způsob určení příplatku (např. paušální částkou) lze sjednat v PKS. (Příloha č. 1)		Za práci konanou v době od 22:00 hod. do 6:00 hod. (noční práce) přísluší zaměstnanci příplatek minimálně ve výši 10,- Kč za hodinu práce. (4.2.4)
Příplatek za práci v sobotu a v neděli	Za práci v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci za každou odpracovanou hodinu příplatek nejméně ve výši 10% průměrného výdělku. Případně jiný způsob určení příplatku (např. paušální částkou) lze sjednat v PKS. (Příloha č. 1)		Zaměstnanci, který pracuje v sobotu a neděli, poskytuje zaměstnavatel příplatek minimálně ve výši 12,- Kč za hodinu práce. (4.2.2)
Příplatek za práci ve svátek	Za práci ve svátek přísluší zaměstnancům náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Náhradní volno nepřisluší, byl-li zaměstnancům poskytnut na základě dohody se zaměstnavatelem příplatek nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna. (Příloha č. 1)		Příplatek za dobu práce ve svátek činí minimálně 100% průměrného výdělku (pokud nebylo poskytnuto náhradní volno). (4.2.1)
Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí	Za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnancům za každou odpracovanou hodinu příplatek nejméně ve výši 10% částky, kterou stanoví ZP v § 111, odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy nebo ve výši 10 Kč/hod. (Příloha č. 1)		Za práci konanou ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci mzdové zvýhodnění ve výši nejméně 8,- Kč za hodinu práce a za podmínek stanovených v podnikové PKS nebo vnitřním mzdovým předpisem. (4.2.3)
Jiné příplatky		Odměny při životních a pracovních výročích. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci v	Zaměstnanci pracujícímu ve směnném režimu přísluší za práci v odpolední směně, nebo její

Tabulka č. 4	10. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky	11. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky - pohostinství, hotely a cestovní ruch	12. Asociace českého papírenského průmyslu
--------------	---	--	--

		<p>souvislosti s výkonem práce u zaměstnavatele při dosažení 50 let věku a při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní nebo plně invalidní důchod odměnu nejméně ve výši 1.000 Kč. Konkrétní podmínky nebo vyšší částky sjednají smluvní strany v PKS. (V./4.1.)</p> <p>Další mzda, příspěvek na dovolenou, vánoce atd. V PKS mohou být v závislosti na výsledku hospodaření zaměstnavatele sjednána další mzdová plnění. Pravidla pro jejich poskytování budou dohodnuta v PKS. (V./4.2.)</p>	<p>části (v době od 14.00 do 22.00 hod.) příplatek ve výši nejméně 5,- Kč za každou odpracovanou hodinu. (4.2.5)</p>
Odměna za pracovní pohotovost	<p>Za dobu pracovní pohotovosti, při které nedojde k výkonu práce, přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10% jeho průměrného výdělku, není-li v KS sjednána nebo vnitřním předpisu stanovena odměna vyšší. K odměně za pracovní pohotovost nelze poskytovat jiné příplatky. (V. / 6.)</p>	<p>Za dobu pracovní pohotovosti mimo pracoviště, při které nedojde k výkonu práce, přísluší zaměstnanci odměna ve výši nejméně 10% jeho průměrného výdělku, není-li v PKS nebo vnitřním předpisem stanovena odměna vyšší. (V./6.)</p>	<p>Odměna za pracovní pohotovost činí minimálně 10% průměrného výdělku, za pohotovost v sobotu, neděli a ve svátek se odměna zdvojnásobuje. (4.3.1)</p>
Další ujednání			
<p>PŘEKÁŽKY V PRÁCI Překážky v práci na straně zaměstnance</p>	<p>Při úmrtí manžela (manželky), registrovaného partnera, druha, družky nebo dítěte zaměstnance poskytne zaměstnavatel zaměstnanci celkem 4 dny volna (včetně zákonného nároku) s náhradou mzdy ve výši jeho průměrného výdělku.</p> <p>Při úmrtí rodiče zaměstnance poskytne zaměstnavatel zaměstnanci nejvýše 2 dny volna (včetně zákonného nároku) s náhradou mzdy ve výši</p>	<p>Při úmrtí manžela (manželky), druha, družky nebo dítěte, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci celkem 4 dny volna (včetně zákonného nároku) s náhradou mzdy ve výši jeho průměrného výdělku. (IV./4.2.)</p> <p>Pracovní volno s náhradou mzdy na jeden den se poskytne zaměstnanci při narození dítěte</p>	<p>Překážky v práci na straně zaměstnance, kdy se poskytuje pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, se rozšiřují nad rámec stanovená pracovníprávními předpisy takto:</p> <p>Při výkonu funkce pro odborovou organizaci poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy, popř. pracovní volno,</p>

Tabulka č. 4	10. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky	11. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky - pohostinství, hotely a cestovní ruch	12. Asociace českého papírenského průmyslu
--------------	---	--	--

	<p>jeho průměrného výdělku.</p> <p>Pracovní volno s náhradou mzdy na dobu nezbytně nutnou, nejvýše na jeden den, se poskytne zaměstnanci při narození dítěte jeho manželce nebo družce, a to v den porodu nebo následující pracovní den, podle výběru zaměstnance. Pracovní volno s náhradou mzdy k převozu manželky (družky) zaměstnance do zdravotnického zařízení a zpět tím není dotčeno.</p> <p>V PKS lze sjednat nebo ve vnitřním předpisu stanovit další rozšíření poskytování volna s náhradou mzdy případně bez náhrady mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance.</p> <p>(IV. / 4.2. – 4.5.)</p>	<p>jeho manželce nebo družce, a to v den porodu nebo následující pracovní den, podle výběru zaměstnance. Pracovní volno k převozu manželky (družky) zaměstnance do zdravotnického zařízení a zpět tím není dotčeno.</p> <p>(IV./4.3.)</p> <p>Zaměstnavatel nebude od zaměstnance vyžadovat písemný závazek k úhradě zákonného zdravotního pojištění za dobu poskytnutého neplaceného volna v případě, že toto volno bylo poskytnuto z vážných důvodů (např. ošetřování člena rodiny) na dobu nepřesahující dva týdny v kalendářním roce.</p> <p>(IV./4.4.)</p>	<p>v rozsahu a za podmínek stanovených (sjednaných) v podnikových kolektivních smlouvách.</p> <p>Důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance, kdy se poskytuje pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, se poskytují takto:</p> <ol style="list-style-type: none"> při vlastní svatbě 2 dny (s náhradou mzdy pouze 1 den) k účasti na svatbě dítěte 1 den (s náhradou mzdy) k účasti na svatbě rodiče 1 den (bez náhrady mzdy) při úmrtí manžela, manželky, druha, družky, dítěte 2 dny + 1 den na obřad při úmrtí rodičů a sourozenců zaměstnance, rodičů a sourozenců jeho manžela/ky, druha/žky, jakož i manžela/ky sourozence, nebo i jiné osoby, pokud žila se zaměstnancem v době úmrtí ve společné domácnosti 1 den + 1 den (organizuje-li obřad) k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance, nebo jeho manželky, nebo i jiné osoby, která s nimi žila ve společné domácnosti 1 den + 1 den (organizuje-li obřad) k převozu manželky nebo družky pracovníka do zdravot. zařízení k porodu a k odvozu ze zdravot. zařízení po narození dítěte po dobu nezbytně nutnou
--	--	--	---

Tabulka č. 4	10. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky	11. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky - pohostinství, hotely a cestovní ruch	12. Asociace českého papírenského průmyslu
--------------	---	--	--

			<p>(s náhradou mzdy), k účasti při porodu manželky (družky) volno na dobu nezbytně nutnou bez náhrady mzdy.</p> <p>g) pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však 5 dnů v kalendářním roce, k likvidaci následků živelné pohromy, pro kterou byl vyhlášen stav nebezpečí, a kterou byl zaměstnanci zničen nebo poškozen byt nebo dům, v němž má trvalé bydliště, pokud jsou pravidla pro poskytnutí tohoto pracovního volna stanovena v PKS.</p> <p>(2.7.1)</p>
Další ujednání		<p>V PKS lze stanovit další rozšíření poskytování volna s náhradou mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance.</p> <p>(IV./4.5.)</p>	
Překážky v práci na straně zaměstnavatele			<p>Při převedení na jinou práci pro překážky na straně zaměstnavatele přísluší zaměstnanci mzda nejméně ve výši jeho průměrného výdělku před převedením na jinou práci.</p> <p>(4.4.2)</p>
Prostoje	<p>Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoje, který nezavinil, přísluší mu po celou dobu prostoje náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku. Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí, přísluší mu náhrada mzdy ve výši nejméně 60% průměrného</p>	<p>Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoje, který nezavinil, anebo z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů, přísluší mu po celou dobu prostoje náhrada mzdy v rozsahu podle § 207 ZP. V PKS lze dohodnout nebo ve vnitřním předpisu stanovit náhradu mzdy vyšší, nejvýše však do výše průměrného</p>	<p>Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, v dodávce surovin, pohonné síly (energie), chybnými pracovními podklady, nebo jinými provozními příčinami a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80% průměrného výdělku.</p>

Tabulka č. 4	10. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky	11. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky - pohostinství, hotely a cestovní ruch	12. Asociace českého papírenského průmyslu
---------------------	--	---	---

	výdělku. (V. / 3.6.)	výdělku. Vykonává-li zaměstnanec z výše uvedených důvodů práci neodpovídající jeho pracovní smlouvě, přísluší mu po dobu výkonu této práce vedle dosažené mzdy doplatek do výše průměrného výdělku. Při jiných překážkách na straně zaměstnavatele se postupuje dle § 208 a 209 ZP. (V./3.6.)	(4.4.1)
Nepříznivé povětrnostní vlivy			Nemůže-li zaměstnanec pro nepříznivé povětrnostní vlivy na pracovišti zahájit práci, nebo v ní pokračovat a nepřevodil-li ho zaměstnavatel na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši minimálně 70% průměrného výdělku. (4.4.3)
Částečná nezaměstnanost			Nemůže-li zaměstnanec konat práci z důvodu dočasného omezení odbytu (§209 odst. 1 a 2 ZP) a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši nejméně 60% průměrného výdělku. (4.4.4)
BEZPEČNOST PRÁCE Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání	Zaměstnavatel uhradí částku sjednanou v podnikové kolektivní smlouvě na nadstandardní péči v nemocničním zařízení v případech, kdy došlo k pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání, za který odpovídá zaměstnavatel, pokud se odpovědnosti nezprostil zcela nebo částečně, a kdy povaha zranění vyžaduje hospitalizaci delší než jeden týden. Tato KSVS stanoví částku 30,- Kč,	Povinnosti zaměstnavatele v případě vzniku pracovního úrazu jsou uvedeny v § 105 ZP. Vyšetřování příčin a vzniku pracovního úrazu provádí zaměstnavatel za účasti odborové organizace. (VII./7.)	V případě, že zaměstnanec nebude schopen vykonávat práci z důvodů nemoci z povolání, kterou získal u stávajícího zaměstnavatele, zajistí zaměstnavatel podle své potřeby a na své náklady jeho rekvalifikaci pro výkon práce odpovídající jeho zdravotnímu stavu. (2.5.8)

Tabulka č. 4	10. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky	11. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky - pohostinství, hotely a cestovní ruch	12. Asociace českého papírenského průmyslu
---------------------	--	---	---

	<p>kterou zaměstnavatel poskytne na nadstandardní péči maximálně po dobu šesti měsíců za jeden den hospitalizace zaměstnance. V PKS lze sjednat delší období pro poskytování nadstandardního plnění a vyšší částky za jeden den hospitalizace. (VII. / 9.)</p> <p>Odborové organizace budou šetřit smrtelné pracovní úrazy a pracovní úrazy vyžadující při poškození zdraví zaměstnance hospitalizaci delší než 5 dní a pojednávat jejich příčiny, nápravná opatření a odškodnění se zaměstnavateli. (VII. / 16.)</p>		
Další ujednání			
<p>PÉČE O ZAMĚSTNANCE Sociální programy</p>			<p>K zabezpečení sociálních potřeb zaměstnanců se zaměstnavatelé zavazují vytvořit program sociálního rozvoje podniku, jehož plnění bude financováno z prostředků zaměstnavatele. Program sociálního rozvoje, včetně jeho plnění, bude projednáván s příslušným odborovým orgánem. (2.9.1)</p>
Závodní stravování	<p>Zaměstnavatelé vytvoří podmínky pro možnost stravování zaměstnanců, je-li to v místě výkonu práce možné, formou jednoho teplého jídla ve směně. Pracovní směnou se touto KSVS rozumí nepřetržitý výkon práce pro téhož zaměstnavatele v rozsahu nejméně 5 hodin. Na stravování poskytnou příspěvek až do výše 55% z nákladů zaměstnavatele dle příslušných předpisů. V PKS lze</p>	<p>Zaměstnavatelé vytvoří podmínky pro možnost stravování zaměstnanců formou jednoho teplého jídla v každé směně. Zaměstnavatel uhradí ze svých nákladů věcné a osobní náklady spojené s přípravou jídel a ze sociálních nákladů přispěje na hodnotu surovin spotřebovaných při výrobě jídla. (VI./1.)</p>	<p>Zaměstnavatel bude přispívat na stravování v závodní jídelně, nebo na nákup stravenek, či nákup jídla za podmínek stanovených v podnikové kolektivní smlouvě, pokud přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny. Zaměstnavatel zabezpečí zaměstnancům, pokud to bude možné, stravování teplým</p>

Tabulka č. 4	10. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky	11. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky - pohostinství, hotely a cestovní ruch	12. Asociace českého papírenského průmyslu
--------------	---	--	--

	<p>sjednat nebo ve vnitřním předpisu stanovit příspěvek na stravování vyšší, případně poskytování dalšího příspěvku ze sociálního fondu (pokud je u zaměstnavatele tvořen). V případech, kdy pracovní směna bez přestávek v práci přesáhne 11 hodin, zaměstnavatelé poskytnou zaměstnancům další stravování za zvýhodněnou cenu. Podmínky, za nichž bude příspěvek na stravování poskytován, jakož i okruh zaměstnanců, kteří mají na toto nadstandardní plnění nárok, lze sjednat v PKS nebo stanovit ve vnitřním předpisu.</p> <p>(VI. / 1.)</p>		<p>jídlem v každé směně, s výjimkou zaměstnanců vyslaných na pracovní cestu / případně i bývalým zaměstnancům, kteří se po skončení pracovního poměru stali poživateli starobního nebo invalidního důchodu a nejsou zaměstnáni/ Zaměstnancům, kteří nemají možnost stravování v závodní jídelně, zabezpečí zaměstnavatel variantní řešení stravování, nebo zabezpečí možnost ohřevu vlastní donesené stravy. Trvá-li směna déle než 11 hodin, má zaměstnanec nárok na další jídlo.</p> <p>(2.8)</p>
Zdravotní péče	<p>Zaměstnavatel sdělí zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje pracovně lékařskou péči a jakým prohlídkám a vyšetřením jsou povinni se podrobit. Povinné nebo zaměstnavatelem nařízené lékařské prohlídky, které nejsou hrazeny zdravotní pojišťovnou, uhradí zaměstnavatel zaměstnanci na jeho žádost po uplynutí zkušební doby.</p> <p>Vstupní lékařskou prohlídku uhradí zaměstnavatel buď přímo zdravotnickému zařízení, které pro něj zajišťuje preventivní lékařskou péči nebo zaměstnanci po předložení potvrzení o vstupní lékařské prohlídce.</p> <p>(VII. / 4.)</p>		
Zdravotní rehabilitace			
Vzdělávání,	Zaměstnavatelé budou podle svých možností a	Zaměstnavatelé podle svých možností a potřeb	

Tabulka č. 4	10. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky	11. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky - pohostinství, hotely a cestovní ruch	12. Asociace českého papírenského průmyslu
--------------	---	--	--

rekvalifikace	potřeb vytvářet příznivější podmínky pro realizaci dalšího vzdělávání zaměstnanců. Budou rovněž podporovat celoživotní vzdělávání zaměstnanců s cílem udržet zaměstnanost a konkurenceschopnost zaměstnavatele. (VI. / 4.)	vytvářejí podmínky pro realizaci dalšího i celoživotního vzdělávání zaměstnanců s cílem udržet zaměstnanost a konkurenceschopnost firmy. (VI./8.)	
Penzijní a úrazové připojištění	Zaměstnavatelé poskytnou za podmínek sjednaných v PKS nebo stanovených ve vnitřním předpisu v případě zájmu zaměstnanců, příspěvek na penzijní připojištění, který tato KSVS stanoví minimálně na 100,- Kč měsíčně. Odborová organizace v takovémto případě poskytne nezbytnou součinnost. (VI. / 3.)	Zaměstnancům, kteří si sjednají smlouvu o penzijním nebo životním pojištění, bude zaměstnavatel přispívat na toto pojištění měsíčně dohodnutou částku ve výši a za podmínek dohodnutých v PKS nebo stanovených vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo sjednaných v pracovní či jiné smlouvě. Zaměstnavatel nemusí přispívat zaměstnancům, kteří jsou u něj zaměstnáni méně než 1 rok. (VI./5.)	Zaměstnavatelé mohou přispívat zaměstnancům ze svých prostředků (nákladů, sociálního fondu, prostředků na podnikovou společenskou spotřebu) na penzijní nebo životní pojištění. Bližší podmínky budou stanoveny v PKS, nebo vnitřním předpisu. (2.9.3)
Další ujednání	Pokud to zaměstnavatelům dovolí provozní důvody, umožní zaměstnancům (zejména rodičům dětí mladších 15 let) vhodnou úpravu pracovní doby, popř. zkrácení pracovního úvazku dle jejich požadavků. (VI. / 5.) Druh, výši, podmínky a termíny pro poskytování dalšího sociálního plnění peněžitou i nepeněžitou formou v rámci péče o zaměstnance dle potřeb zaměstnanců ale také dle provozních, ekonomických a daňových možností konkrétního zaměstnavatele se mohou dohodnout v PKS nebo její příloze.	Pokud zaměstnavatel požaduje od zaměstnanců používání jednotného oblečení, zajistí jeho pořízení a uhradí náklady spojené s jeho používáním. Definice jednotného oblečení a zásady jeho používání budou uvedeny v příloze PKS nebo ve vnitřním předpisu. (VI./2.) Zaměstnavatel může poskytnout podle svých možností příspěvek na rekreaci dětí zaměstnanců, pokud je rekreace organizována formou pobytu na letním nebo zimním	

Tabulka č. 4	10. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky	11. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky - pohostinství, hotely a cestovní ruch	12. Asociace českého papírenského průmyslu
--------------	---	--	--

	<p>(VI. / 6.) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci při jeho pracovním jubileu a při jeho prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod odměnu, případně věcný dar v závislosti na počtu odpracovaných lze pro zaměstnavatele, případně jeho právního předchůdce, kterou jako minimální stanoví tato KSVS ve výši 1.000,-Kč. Odměna nebude vyplacena zaměstnanci, který měl za posledních 12 měsíců neomluvenou absenci nebo porušil povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a byl proto písemně napomínán. Konkrétní podmínky nebo vyšší částky mohou být sjednány v PKS, případně stanoveny ve vnitřním předpisu. Zaměstnavatelem mohou být v závislosti na výsledku jeho hospodaření poskytována další mzdová plnění. Případná pravidla pro jejich poskytování mohou být dohodnuta v PKS nebo stanovena ve vnitřním předpisu (V. / 4.)</p>	<p>dětském tábore, škole v přírodě či lyžařském výcviku organizovaném školou. Okruh dětí, kterým bude toto plnění poskytnuto, jeho výše a další podmínky budou dohodnuty v PKS či stanoveny vnitřním předpisem zaměstnavatele. (VI./3.)</p>	
<p>DOVOLENÁ Délka dovolené</p>	<p>Výměra dovolené činí 4 týdny v kalendářním roce pro všechny zaměstnance. Zvýšení této výměry o dny nebo týdny lze sjednat v PKS nebo stanovit vnitřním předpisem. (IV. / 4.1.)</p>	<p>Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Zvýšení této výměry lze sjednat v PKS nebo stanovit ve vnitřních předpisech zaměstnavatele. (IV./4.1.)</p>	<p>U zaměstnance, který splňuje podmínky pro vznik nároku na dovolenou, činí výměra dovolené nejméně 5 týdnů v kalendářním roce. (2.6.1)</p>
<p>Dodatková dovolená</p>			<p>Dodatková dovolená 1 týden pro zaměstnance, kteří pracují v riziku chemické karcinogenity,</p>

Tabulka č. 4	10. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky	11. Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky - pohostinství, hotely a cestovní ruch	12. Asociace českého papírenského průmyslu
---------------------	--	---	---

			pokud pracují v těchto podmínkách celý kalendářní rok. (2.6.2)
Další dovolená			
Hromadné čerpání dovolené			Termín čerpání hromadné dovolené stanoví zaměstnavatel po dohodě s příslušným odborovým orgánem nejméně 14 dnů před jejím začátkem. (2.6.3)
OBDOBÍ PLATNOSTI KSVS	Od 1. 1. 2008 do 31. 12. 2010.	Od 1. 1. 2008 do 31. 12. 2010.	Od 1. 1. 2009 do 31. 12. 2009 Pokud nedojde nejpozději do 31. 12. 2009 k uzavření smlouvy na další období, prodlužuje se platnost této kolektivní smlouvy do 31. 12. 2010.

Tabulka č. 5**13. Svaz sléváren České republiky****14. Svaz výrobců bižuterie**

PRACOVNÍ POMĚR		
Pracovní poměr na dobu určitou		
Skončení pracovního poměru		
Výpověď § 52 písm. a), b), c), d)	Při skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele či dohodou ve smyslu § 52 písm. a) – e) zákoníku práce poskytne zaměstnavatel zaměstnanci informaci o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání. (§ 31, odst. 2))	
Délka výpovědní doby		
Odstupné		Odstupné při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů činí u zaměstnance, jehož pracovní poměr k zaměstnavateli trvá ke dni skončení pracovního poměru a) do 10 let včetně, trojnásobek průměrného měsíčního výdělku, b) více než 10 let, čtyřnásobek průměrného měsíčního výdělku, c) více než 20 let, pětinásobek průměrného měsíčního výdělku, d) více než 25 let, šestnásobek průměrného měsíčního výdělku. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) ZP nebo dohodou z týchž důvodů a jehož pracovní poměr k zaměstnavateli ke dni skončení pracovního poměru trval alespoň 15 let, náleží odstupné ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku. (III. / 4.1., 4.2.)
Další ujednání		

Tabulka č. 5**13. Svaz sléváren České republiky****14. Svaz výrobců bižuterie**

PRACOVNÍ DOBA Délka stanovené pracovní doby	Týdenní pracovní doba se sjednává v délce 37,5 hodin. (§ 32, odst. 1))	Všem zaměstnancům se stanoví pracovní doba bez snížení mzdy nejvýše 37,5 hodin týdně. (III. / 1.1.)
Rozvržení pracovní doby		Rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně lze na 52 týdnů po sobě jdoucích. (III. / 1.2.)
Konto pracovní doby		
Přestávky v práci		
Práce přesčas		
Noční práce	Noční práce je práce konaná v době mezi 22. a 6. hodinou. (§ 33)	
Další ujednání		Pokud není v PKS stanoveno jinak, rozumí se práci v odpolední směně práce v době od 14.00 hodin do 22.00 hodin. Práci v noci je práce v době od 22.00 hodin do 6.00 hodin. (IV. / 2.2.2., 2.2.3.)
ODMĚŇOVÁNÍ Mzda a mzdový tarif	Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli. (§ 15, odst. 2))	
Tarifní mzda	Zaměstnanci přísluší tarifní mzda ve výši mzdového tarifu sjednané práce odpovídajícího sjednanému druhu práce. (§ 19)	Pokud nebude v PKS stanoven jiný systém, uplatní se pro odměňování zaměstnanců 12ti stupňový tarifní systém. Nad rámec tohoto systému mohou být sjednávány smluvní mzdy. Zaměstnavatel je povinen informovat příslušný ZV OS o skutečnosti, že počet smluvních mezd u něho překročil 15% celkového počtu

Tabulka č. 5**13. Svaz sléváren České republiky****14. Svaz výrobců bižuterie**

		zaměstnanců. (IV. / 1.1.) Minimální mzdové tarify jsou stanoveny v rozpětí od 8840 Kč do 19780 Kč za měsíc. (Příloha)
Příplatek za práci přesčas		Za práci přesčas se poskytne zaměstnanci příplatek ve výši nejméně 30% průměrného výdělku. (IV. / 2.1.)
Příplatek za noční práci	Za práci v noci a noční směně přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Výše příplatku za každou hodinu práce v noci činí nejméně 6,20 Kč za každou hodinu. (§ 24)	Zaměstnancům, kteří pracují v noci, poskytne zaměstnavatel příplatek ve výši nejméně 13,20 Kč za hodinu takové práce. (IV. / 2.2.2., 2.2.3.)
Příplatek za práci v sobotu a v neděli	Za práci o sobotách a nedělích přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 25% průměrného výdělku za každou hodinu práce o sobotách a 9 nedělích. Příplatek přísluší zaměstnanci i tehdy, bylo-li mu za práci přesčas v sobotu a v neděli poskytnuto náhradní volno. (§ 22)	Zaměstnancům, kteří v rámci stanovené týdenní pracovní doby pracují v sobotu nebo v neděli, poskytne zaměstnavatel příplatek nejméně ve výši 55% tarifní mzdy, jde-li o práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu nejméně ve výši 30% tarifní mzdy. PKS může namísto příplatku z tarifu stanovit příplatek z průměrného výdělku, který však v takovém případě musí činit nejméně 25% průměrného výdělku. (IV. / 2.3.)
Příplatek za práci ve svátek		
Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí	Za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci příplatek. Minimální výše příplatku činí 6,00 Kč/hod. (§ 23)	Za práci ve ztíženém pracovním prostředí se zaměstnanci poskytne příplatek ve výši a) při působení jednoho ztěžujícího vlivu nejméně 9 Kč za hodinu takové práce, b) při současném působení dvou ztěžujících vlivů nejméně 11 Kč za hodinu takové práce, c) při současném působení více než dvou ztěžujících vlivů se příplatek podle písm. b) zvyšuje o 5 Kč za každý další ztěžující vliv. (IV. / 2.4.1.)

<p>Jiné příplatky</p>	<p>Mzdové zvýhodnění za práci ve výškách a nad volnými hloubkami. Výše příplatku může být sjednána s tím, že jeho hodnoty nebudou nižší než hodnoty sjednané v předchozím kalendářním roce. (§ 25)</p>	<p>Zaměstnancům, kteří pracují v odpolední (druhé) směně poskytne zaměstnavatel příplatek nejméně ve výši 9 Kč za hodinu takové práce. (IV. / 2.2.1.)</p>
<p>Odměna za pracovní pohotovost</p>	<p>Zaměstnanci přísluší při nařízené pracovní pohotovosti mimo pracoviště zákonná odměna. (§ 28)</p>	
<p>Další ujednání</p>		
<p>PŘEKÁŽKY V PRÁCI Překážky v práci na straně zaměstnance</p>		<p>Práva zaměstnanců na pracovní volno při překážkách v práci a na náhradu mzdy při těchto stanovených překážkách se rozšiřují nad rámec stanovený pracovníprávními předpisy v těchto případech:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Překážky v práci z důvodu obecného zájmu <ul style="list-style-type: none"> - Při výkonu funkce nebo jiné činnosti pro odborovou organizaci poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy, popř. pracovní volno, v rozsahu a za podmínek sjednaných v podnikových kolektivních smlouvách. Smluvní strany doporučují, aby při sjednávání těchto závazků v PKS bylo postupováno podle metodického pokynu OS ze dne 4. 1. 2007. - Důležitá osobní překážka v práci – pracovní neschopnost a karanténa. - V návaznosti na vyhodnocení vývoje pracovní neschopnosti v roce 2009 bude při vyjednávání o PKS na rok 2010 posouzena možnost poskytnout po dobu prvních tří pracovních dnů pracovní neschopnosti náhradu mzdy. <p>Další důležité osobní překážky v práci. Zaměstnanci náleží pracovní volno nebo pracovní volno s náhradou mzdy v následujících případech:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vyšetření nebo ošetření <ul style="list-style-type: none"> - Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil a které je nejbližší

		<p>bydlišti nebo pracovišti zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (dále jen „nejbližší zdravotnické zařízení“), pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.</p> <p>- Bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, náhrada mzdy však přísluší nejvýše za dobu výše uvedenou.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pracovně lékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce <ul style="list-style-type: none"> - Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovně lékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví. Náhrada mzdy je upravena v § 103 odst. 1 písm. e) zákoníku práce. • Přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků <ul style="list-style-type: none"> - Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem. • Znemožnění cesty do zaměstnání <ul style="list-style-type: none"> - Pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den se poskytne zaměstnanci těžce zdravotně postiženému pro znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá. • Svatba <ul style="list-style-type: none"> - Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na 2 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu.
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> - Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne rodiči na 1 den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy dítěti při svatbě rodiče. - Náhrada mzdy podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce. • Narození dítěte <ul style="list-style-type: none"> - Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu <ul style="list-style-type: none"> a) s náhradou mzdy k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět, b) bez náhrady mzdy k účasti při porodu manželky (družky). • Úmrtí <ul style="list-style-type: none"> - Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na <ul style="list-style-type: none"> a) 4 dny při úmrtí manžela, druha nebo dítěte zaměstnance a na další den k účasti na pohřbu těchto osob, b) 1 den k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob, c) nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den, k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob. <p style="margin-left: 40px;">Náhrada mzdy podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.</p> • Doprovod <ul style="list-style-type: none"> a) Pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných
--	--	--

		<p>příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu</p> <ul style="list-style-type: none"> - s náhradou mzdy, jde-li o doprovod manžela, druhá nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela, má-li zaměstnanec nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy, - bez náhrady mzdy, jde-li o ostatní rodinné příslušníky. <p>b) Pracovní volno k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět, se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 15 pracovních dnů v kalendářním roce.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pohřeb spoluzaměstnance <ul style="list-style-type: none"> - Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance. Tyto zaměstnance určí zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací. • Přestěhování <ul style="list-style-type: none"> - Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu nejvýše na 2 dny se poskytne při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení, jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy. Na základě dohody zaměstnavatele a odborové organizace je možné náhradu mzdy poskytnout i v jiných případech. - Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 ZP. • Vyhledání nového zaměstnání <ul style="list-style-type: none"> - Pracovní volno bez náhrady mzdy před skončením pracovního
--	--	---

		<p>poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy před skončením pracovního poměru výpovědi danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Péče o rodinného příslušníka <ul style="list-style-type: none"> - Pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, maximálně však na 1 den, se poskytne zaměstnanci pečujícímu o rodinného příslušníka v době, kdy osoba, která jinak o rodinného příslušníka pečuje, je na vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, nebo v případě, kdy tato osoba doprovází rodinného příslušníka k vyšetření nebo ošetření do zdravotnického zařízení a zaměstnanec musí zajistit péči o jiného rodinného příslušníka. • Živelní události <ul style="list-style-type: none"> - Pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku k likvidaci následků živelní pohromy (např. povodeň, požár, vichřice), kterou byl zaměstnanci zničen nebo poškozen byt nebo dům, v němž má trvalé bydliště, a to na dobu nezbytně nutnou, nejvýše 10 pracovních dnů v kalendářním roce. <p>(III. / 3.)</p>
Další ujednání		
Překážky v práci na straně zaměstnavatele		
Prostoje	Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu, způsobenou poruchou na strojním zařízení, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými	

	<p>provozními příčinami a</p> <ul style="list-style-type: none"> - byl-li převeden na jinou práci, přísluší mu mzda za tuto práci, nejméně však ve výši průměrného výdělku, - nebyl-li převeden, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80% průměrného výdělku. <p>(§ 27a)</p>	
Nepříznivé povětrnostní vlivy	<p>Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy anebo proto, že se nemohl v důsledku přerušení provozu hromadných dopravních prostředků, způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy dostavit do zaměstnání, přísluší mu za zameškanou pracovní dobu náhrada mzdy ve výši 60% průměrného výdělku. Byl-li v případě přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy převeden na jinou práci, přísluší mu za tuto práci mzda, nejméně však ve výši průměrného výdělku.</p> <p>(§ 27b)</p>	
Částečná nezaměstnanost		
BEZPEČNOST PRÁCE Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání	<p>Jestliže zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, přísluší dítěti, které má nárok na sirotčí důchod, jednorázové odškodnění ve výši 120.000 Kč. Manželu přísluší jednorázové odškodnění ve výši 90.000 Kč. Toto zvýšení přísluší jen tehdy, jestliže jednou z příčin úmrtí zaměstnance nebylo porušení právních předpisů nebo ostatních předpisů nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, opilost zaměstnance nebo zneužití jiných návykových látek. V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout vyšší jednorázové odškodnění.</p> <p>(§ 43)</p> <p>Zaměstnavatel navrhne a po projednání s odborovou organizací zavede funkční systém odškodňování pracovních úrazů, nemocí z povolání a jiných poškození zdraví z práce. K tomu účelu sestaví</p>	

	<p>komisi, přičemž způsob a rozsah náhrady škody budou bez zbytečného odkladu projednány s příslušným odborovým orgánem a se zaměstnancem.</p> <p>Po projednání způsobu a rozsahu náhrady škody u pracovního úrazu nebo nemoci z povolání s odborovou organizací, sdělí zaměstnavatel písemně své rozhodnutí postiženému nebo jeho pozůstalým bez zbytečného odkladu ode dne úrazového děje, nebo oznámení nemoci z povolání. U pracovních úrazů, jimiž nebyla způsobena pracovní neschopnost, pak bez zbytečného odkladu ode dne, kdy se zaměstnavatel o škodě dozvěděl.</p> <p>(§ 47)</p>	
<p>Další ujednání</p>		
<p>PÉČE O ZAMĚSTNANCE Sociální programy</p>	<p>V případě rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. a) – e) ZP se může odložit na základě písemné žádosti zaměstnance splácení finančních pohledávek zaměstnavatele za zaměstnancem po dobu, po kterou bude veden úřadem práce v evidenci uchazečů o zaměstnání, nejdéle však po dobu 12 měsíců, pokud zaměstnanec závazek písemně uznal a nedošlo-li k jiné dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.</p> <p>(§ 42)</p>	<p>Zaměstnavatelé se zavazují vyčlenit v ročním rozpočtu příslušné společnosti prostředky na podnikovou společenskou spotřebu v minimální výši 2,5% z objemu mezd vyplacených v předchozím kalendářním roce.</p> <p>Podnikovou společenskou spotřebou se rozumí hrazení nákladů v těchto oblastech:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) stravování, b) penzijní připojištění, c) odměny při pracovním a životním výročí, d) náhrady mzdy dlouhodobě uvolněných odborových funkcionářů, e) nadstandardní zdravotní péče poskytovaná zaměstnancům nad rámec hrazený zdravotními pojišťovnami, f) nenávratná sociální výpomoc. <p>(V. / 1., 2.)</p>
<p>Závodní stravování</p>	<p>Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování. Zaměstnavatel se zavazuje zaměstnancům přispívat na závodní stravování pro uplatnění těchto prostředků do svých nákladů.</p> <p>(§ 41)</p>	

<p>Zdravotní péče</p>	<p>Zaměstnavatel zajistí vstupní prohlídky zaměstnanců a provedení jejich úhrady. Zaměstnavatel na základě smlouvy se zdravotnickým zařízením způsobilým vykonávat závodní preventivní péči zajistí preventivní prohlídky zaměstnanců, u nichž je konání preventivních prohlídek uloženo předpisy, a to v termínech stanovených těmito předpisy.</p> <p>Zaměstnavatelé se zavazují, že k zajištění zdravotní péče u zaměstnavatele umožní v případě požadavku zaměstnanců, zastoupených příslušným odborovým orgánem, pokud to umožní místní podmínky, poskytování léčebné péče zaměstnancům přímo u zaměstnavatele. Svobodná volba lékaře, s výjimkou závodní preventivní péče včetně vstupních a výstupních prohlídek, tímto není dotčena.</p> <p>Zaměstnavatel uhradí veškeré náklady na testy (psychologické a fyziologické), bude-li je na zaměstnanci požadovat z důvodu jeho pracovního zařazení a výkonu.</p> <p>(§ 40)</p>	
<p>Zdravotní rehabilitace</p>		
<p>Vzdělávání, rekvalifikace</p>	<p>Zaměstnavatel umožní zaměstnancům účast na školení, jiné formě přípravy anebo studiu, v nichž mají získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele a poskytne jim k tomuto účelu pracovní volno s náhradou mzdy minimálně v rozsahu uvedeném v § 232 ZP.</p> <p>Za tím účelem s nimi může uzavřít kvalifikační dohodu. Povinnost k úhradě nákladů vedle případů uvedených v § 235 odst. 3 ZP nevzniká u zaměstnanců postižených nemocí z povolání anebo pracovním úrazem, za který odpovídá zaměstnavatel, kteří si zvyšují kvalifikaci v důsledku změny jejich pracovního zařazení z uvedených zdravotních důvodů.</p> <p>Zaměstnavatel umožní formou vzdělávání prohloubení kvalifikace uvolněného odborového funkcionáře k výkonu práce sjednanému</p>	

Tabulka č. 5**13. Svaz sléváren České republiky****14. Svaz výrobců bižuterie**

	<p>v pracovní smlouvě a hradí veškeré náklady spojené s tímto vzděláváním.</p> <p>Zaměstnavatel v součinnosti s odborovou organizací zpracuje strategii, obsahující mj. rozsah a časový plán odborného školení a vzdělávání zaměstnanců. Cílem je umožnit zaměstnancům systematické vzdělávání pro potřeby jejich práce, případně pro zlepšení jejich zaměstnatelnosti.</p> <p>V zájmu dalšího pracovního uplatnění u zaměstnavatele zabezpečuje zaměstnavatel rekvalifikaci zaměstnanců, a to v pracovní době. Rekvalifikace je překážkou v práci na straně zaměstnance a za tuto dobu mu přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.</p> <p>(§ 37, § 37a, § 38)</p>	
Penzijní a úrazové připojištění	<p>Smluvní strany PKS mohou sjednat podmínky poskytování a výši příspěvku na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění.</p> <p>V dohodě s odborovou organizací zaměstnavatel posoudí možnost úrazového připojištění zaměstnanců.</p> <p>(§ 44, § 48)</p>	
Další ujednání		
DOVOLENÁ Délka dovolené	<p>Nárok na dovolenou u jednotlivých zaměstnavatelů nebude po dobu účinnosti této KSVS snižován ve srovnání s předchozím rokem.</p> <p>(§ 34, odst. 1))</p>	Výměra dovolené činí 5 týdnů v kalendářním roce. (III. / 2.)
Dodatková dovolená		
Další dovolená		
Hromadné čerpání dovolené	<p>Termín a délku hromadné dovolené dohodnuté s odborovou organizací je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnancům nejpozději 6 týdnů před jejím počátkem.</p> <p>(§ 34, odst. 2))</p>	
OBDOBÍ PLATNOSTI KSVS	Od 1. 1. 2006 do 31. 12. 2011.	Od 1. 1. 2008 do 31. 12. 2010.