

ANALÝZA KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ NA PODNIKOVÉ ÚROVNI

zpracovaná v rámci projektu „**Udržitelnost sociálního dialogu v ČR – rozvoj kvality služeb zástupců zaměstnavatelů**“, reg. č. CZ.1.04/1.1.01/02.00012. Projekt je spolufinancován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky.

Zadavatel: **Svaz průmyslu a dopravy ČR**

Zpracoval: **VMS Consulting, s.r.o.**

září 2011

Obsah

Úvod.....	8
1. Popis vzorku shromážděných PKS.....	10
1.1. Seznam zaměstnavatelů, s nimiž byly uzavřeny podnikové kolektivní smlouvy, které byly předmětem následujícího rozboru	10
1.2. Počty zaměstnanců shora uvedených zaměstnavatelů.....	11
2. Identifikace a vymezení smluvních stran	13
2.1. Vymezení smluvních stran – právní úprava	13
2.2. Vymezení smluvních stran - rozbor.....	13
2.3. Vymezení smluvních stran - závěr	14
3. Podnikové kolektivní smlouvy - rozbor	15
3.1. Úvodní ustanovení PKS	15
3.1.1. Vymezení předmětu kolektivní smlouvy – právní úprava	15
3.1.2. Vymezení předmětu kolektivní smlouvy – rozbor.....	15
3.1.3. Vymezení předmětu kolektivní smlouvy – závěr	16
3.2. Spolupráce smluvních stran, tedy práva a povinnosti zaměstnavatele a odborové organizace.....	16
3.2.1. Vymezení práv a povinností zaměstnavatele a odborové organizace – právní úprava a možné závazky.....	16
3.2.1.1. <i>Respektování postavení smluvních stran, rovné zacházení a nediskriminace</i>	<i>17</i>
3.2.1.2. <i>Materiální zabezpečení činnosti odborové organizace jako zástupce zaměstnanců ..</i>	<i>17</i>
3.2.1.3. <i>Bližší vymezení obsahu informací, které je zaměstnavatel povinen poskytovat odborové organizaci.....</i>	<i>17</i>
3.2.1.4. <i>Forma a termíny pro poskytování informací odborové organizaci</i>	<i>18</i>
3.2.1.5. <i>Informace poskytované zaměstnavatelem nad rámec povinnosti stanovené platnou právní úpravou</i>	<i>18</i>
3.2.1.6. <i>Bližší podmínky naplnění zákonné povinnosti zaměstnavatele projednat vymezené otázky s odborovou organizací a rozšíření této povinnosti.....</i>	<i>18</i>
3.2.1.7. <i>Rozšíření povinnosti spolurozhodování a bližší podmínky postupu při spolurozhodování zaměstnavatele a odborové organizace</i>	<i>19</i>
3.2.1.8. <i>Provádění srážek ze mzdy zaměstnanců na úhradu členských příspěvků odborové organizaci.....</i>	<i>19</i>
3.2.1.9. <i>Vstup zástupců odborové organizace na pracoviště zaměstnavatele.....</i>	<i>19</i>

3.2.1.10. Účast zástupců odborové organizace na jednáních vedoucích zaměstnanců zaměstnavatele	20
3.2.1.11. Příspěvek nebo dar na činnost odborové organizace	20
3.2.1.12. Závazky odborové organizace	20
3.2.2. Vymezení práv a povinností zaměstnavatele a odborové organizace – rozbor ..	20
3.2.2.1. Respektování postavení smluvních stran, rovné zacházení a nediskriminace	20
3.2.2.2. Materiální zabezpečení činnosti odborové organizace jako zástupce zaměstnanců ..	21
3.2.2.3. Bližší vymezení obsahu informací, které je zaměstnavatel povinen poskytovat odborové organizaci	21
3.2.2.4. Forma a termíny pro poskytování informací odborové organizaci	21
3.2.2.5. Informace poskytované zaměstnavatelem nad rámec povinnosti stanovené platnou právní úpravou	21
3.2.2.6. Bližší podmínky naplnění zákonné povinnosti zaměstnavatele projednat vymezené otázky s odborovou organizací a rozšíření této povinnosti	22
3.2.2.7. Rozšíření povinnosti spolurozhodování a bližší podmínky postupu při spolurozhodování zaměstnavatele a odborové organizace	22
3.2.2.8. Provádění srážek ze mzdy zaměstnanců na úhradu členských příspěvků odborové organizaci	22
3.2.2.9. Vstup zástupců odborové organizace na pracoviště zaměstnavatele	22
3.2.2.10. Účast zástupců odborové organizace na jednáních vedoucích zaměstnanců zaměstnavatele	23
3.2.2.11. Příspěvek nebo dar na činnost odborové organizace	23
3.2.2.12. Závazky odborové organizace	23
3.2.3. Vymezení práv a povinností zaměstnavatele a odborové organizace – závěr ...	23
3.3. Pracovní doba, dovolená a překážky v práci	24
3.3.1. Pracovní doba, dovolená a překážky v práci – právní úprava a možné závazky	24
3.3.1.1. Zkrácení pracovní doby	24
3.3.1.2. Rozvržení pracovní doby	24
3.3.1.3. Pružná pracovní doba	25
3.3.1.4. Srovnávací období u nerovnoměrně rozvržené pracovní doby	25
3.3.1.5. Přestávky na jídlo a oddech a bezpečnostní přestávky	25
3.3.1.6. Osobní očista zápočet do pracovní doby	25
3.3.1.7. Práce přesčas – rozsah a podmínky	25
3.3.1.8. Práce ve svátek – bližší podmínky	26
3.3.1.9. Pracovní pohotovost	26
3.3.1.10. Dovolená	26
3.3.1.11. Překážky v práci z důvodu obecného zájmu	26
3.3.1.12. Důležité osobní překážky v práci	26

3.3.1.13. Překážky v práci – získávání a zvyšování kvalifikace	27
3.3.1.14. Překážky v práci na straně zaměstnavatele	27
3.3.2. Pracovní doba, dovolená a překážky v práci – rozbor	27
3.3.2.1. Zkrácení pracovní doby	27
3.3.2.2. Rozvržení pracovní doby	28
3.3.2.3. Pružná pracovní doba	28
3.3.2.4. Srovnávací období u nerovnoměrně rozvržené pracovní doby	28
3.3.2.5. Přestávky na jídlo a oddech a bezpečnostní přestávky	28
3.3.2.6. Osobní očista zápočet do pracovní doby	28
3.3.2.7. Práce přesčas – rozsah a podmínky	28
3.3.2.8. Práce ve svátek – bližší podmínky	29
3.3.2.9. Pracovní pohotovost	29
3.3.2.10. Dovolená	29
3.3.2.11. Překážky v práci z důvodu obecného zájmu	30
3.3.2.12. Důležité osobní překážky v práci	30
3.3.2.13. Překážky v práci – získávání a zvyšování kvalifikace	32
3.3.2.14. Překážky v práci na straně zaměstnavatele	32
3.3.3. Pracovní doba, dovolená a překážky v práci – závěr	33
3.4. Mzdová a ostatní peněžité práva	33
3.4.1. Mzdová a ostatní peněžité práva – právní úprava a možné závazky	33
3.4.1.1. Mzdový systém	34
3.4.1.2. 4.1.2. Mzda a minimální mzda	34
3.4.1.3. Mzdový tarif a katalogy prací	34
3.4.1.4. Mzdové příplatky	34
3.4.1.5. Další složky mzdy	35
3.4.1.6. Odměna za pracovní pohotovost	35
3.4.1.7. Normy spotřeby práce	35
3.4.1.8. Mzdový růst	35
3.4.1.9. Odstupné	35
3.4.1.10. Finanční plnění, která nejsou mzdou	36
3.4.1.11. Odměny při skončení pracovního poměru	36
3.4.1.12. Další finanční odměny bez vazby na skutečný výkon práce	36
3.4.2. Mzdová a ostatní peněžité práva – rozbor	36
3.4.2.1. Mzdový systém	36
3.4.2.2. Mzda a minimální mzda	37
3.4.2.3. Mzdové tarify a katalogy prací	37
3.4.2.4. Mzdové příplatky	37
3.4.2.5. Další složky mzdy	40

3.4.2.6.	Odměna za pracovní pohotovost.....	40
3.4.2.7.	Normy spotřeby práce.....	41
3.4.2.8.	Růst průměrného výdělku.....	41
3.4.2.9.	Odstupné	41
3.4.2.10.	Další finanční odměny a příspěvky bez vazby na skutečný výkon práce.....	42
3.4.3.	Mzdová a ostatní peněžitá práva – závěr	44
3.5.	Péče o zaměstnance – sociální oblast.....	44
3.5.1.	Péče o zaměstnance – právní úprava a možné závazky	45
3.5.1.1.	Závodní stravování	45
3.5.1.2.	Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem a příspěvek nebo platba životního pojištění	45
3.5.1.3.	Sociální fond nebo vymezení prostředků na úhradu péče o zaměstnance.....	45
3.5.1.4.	Zdraví zaměstnanců	45
3.5.1.5.	Zlepšení pracovních podmínek.....	46
3.5.1.6.	Doprava do zaměstnání.....	46
3.5.2.	Péče o zaměstnance – rozbor.....	46
3.5.2.1.	Závodní stravování	46
3.5.2.2.	Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem a příspěvek nebo platba životního pojištění	47
3.5.2.3.	Sociální fond nebo vymezení prostředků na úhradu péče o zaměstnance.....	48
3.5.2.4.	Zdraví zaměstnanců	48
3.5.2.5.	Zlepšení pracovních podmínek.....	49
3.5.2.6.	Doprava do zaměstnání.....	49
3.5.2.7.	Nepeněžní příspěvek na rekreaci.....	49
3.5.2.8.	Zaměstnanecký prodej.....	49
3.5.2.9.	Poskytování půjček	49
3.5.2.10.	Sociální výpomoc.....	49
3.5.2.11.	Kultura a sport.....	49
3.5.2.12.	Důchodci	49
3.5.2.13.	Vzdělávání	50
3.5.2.14.	Příspěvek na Vánoce.....	50
3.5.3.	Péče o zaměstnance – závěr	50
3.6.	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (kontrolní činnost, spolupráce v oblasti šetření pracovních úrazů, podmínky zlepšující BOZP)	50
3.6.1.	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci – právní úprava a možné závazky.....	50
3.6.1.1.	Prověrký bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.....	50
3.6.1.2.	Vyhodnocení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.....	51

3.6.1.3. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, ochranných nápojů a mycích, čistících a dezinfekčních prostředků	51
3.6.1.4. Měření rizikových faktorů z podnětu zaměstnanců	51
3.6.1.5. Pracovní úrazy	51
3.6.1.6. Podmínky práce v noci.....	52
3.6.2. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci – rozbor.....	52
3.6.2.1. Proverky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	52
3.6.2.2. Vyhodnocení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	52
3.6.2.3. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, ochranných nápojů a mycích, čistících a dezinfekčních prostředků	52
3.6.2.4. Měření rizikových faktorů z podnětu zaměstnanců	53
3.6.2.5. Pracovní úrazy	53
3.6.2.6. Podmínky práce v noci.....	53
3.6.3. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci – závěr	53
3.7. Jiné závazky nespádající do shora uvedených oblastí.....	53
3.7.1. Jiné závazky nespádající do shora uvedených oblastí – právní úprava a možné závazky	54
3.7.1.1. Omezení agenturního zaměstnávání.....	54
3.7.1.2. Sociální programy v souvislosti s ukončováním pracovních poměrů	54
3.7.1.3. Stížnosti a připomínky zaměstnanců	54
3.7.2. Jiné závazky nespádající do shora uvedených oblastí – rozbor	54
3.7.2.1. Omezení agenturního zaměstnávání.....	54
3.7.2.2. Sociální programy v souvislosti s ukončováním pracovních poměrů	54
3.7.2.3. Stížnosti a připomínky zaměstnanců	55
3.7.3. Jiné závazky nespádající do shora uvedených oblastí – závěr	55
3.8. Závěrečná ustanovení.....	55
3.8.1. Účinnost, změny, zrušení, uložení, seznámení s obsahem – právní úprava a možné závazky	55
3.8.1.1. Účinnost kolektivní smlouvy.....	55
3.8.1.2. Změna kolektivní smlouvy v průběhu účinnosti kolektivní smlouvy.....	55
3.8.1.3. Výklad kolektivní smlouvy.....	56
3.8.1.4. Termíny pro vyhodnocení plnění kolektivních smluv	56
3.8.1.5. Postup a termíny jednání o nové kolektivní smlouvě	56
3.8.1.6. Seznámení zaměstnanců s novou kolektivní smlouvou	56
3.8.1.7. Bližší podmínky uložení kolektivní smlouvy.....	57
3.8.2. Účinnost, změny, zrušení, uložení, seznámení s obsahem – rozbor	57
3.8.2.1. Účinnost kolektivní smlouvy.....	57

3.8.2.2.	Změna kolektivní smlouvy v průběhu účinnosti kolektivní smlouvy.....	57
3.8.2.3.	Výklad kolektivní smlouvy.....	58
3.8.2.4.	Termíny pro vyhodnocení plnění kolektivních smluv.....	59
3.8.2.5.	Postup a termíny jednání o nové kolektivní smlouvě	59
3.8.2.6.	Seznámení zaměstnanců s novou kolektivní smlouvou	59
3.8.2.7.	Bližší podmínky uložení kolektivní smlouvy.....	59
3.8.3.	Účinnost, změny, zrušení, uložení, seznámení s obsahem – závěr	59
4.	Doporučené kroky před uzavřením podnikové kolektivní smlouvy.....	61
4.1.	Příprava na kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni.....	61
4.2.	Zpracování návrhu podnikové kolektivní smlouvy nebo vyjádření k předloženému návrhu podnikové kolektivní smlouvy	62
4.3.	Vlastní jednání o podnikové kolektivní smlouvě	63
4.4.	Závěr jednání o podnikové kolektivní smlouvě.....	64
5.	Vazba závazků v podnikové kolektivní smlouvě na kolektivní smlouvu vyššího stupně	65
6.	Vazba mezi podnikovou kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy zaměstnavatele.....	66
7.	Vzor podnikové kolektivní smlouvy.....	68
	Závěr	102

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. Cílem 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 byla realizována ve dvou etapách. V první etapě byla pozornost věnována kolektivnímu vyjednávání na úrovni kolektivních smluv vyššího stupně, rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně a skupinovým kolektivním smlouvám. Tato analýza byla zpracována v rámci projektu Posilování sociálního dialogu a je pod názvem „Analýza kolektivního vyjednávání“ k dispozici ke stažení na stránkách www.socialnidialog.cz v části Analýzy. Druhá etapa návazně pokračuje zmapováním a vyhodnocením kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni.

V tomto materiálu je obsažen výstup z druhé etapy analýzy kolektivního vyjednávání. Z hlediska obsahového se skládá z úvodu, 7 kapitol a závěru.

V první kapitole je vymezen zkoumaný reprezentativní vzorek podnikových kolektivních smluv, a to počtem a vymezením zaměstnavatelů, kteří uzavřeli rozebírané podnikové kolektivní smlouvy.

Ve druhé kapitole je obsaženo vymezení smluvních stran zkoumaných kolektivních smluv včetně upozornění na nedostatky, k nimž při vymezení smluvních stran ve sledovaném vzorku došlo.

Ve třetí nejobsažnější kapitole je proveden vlastní rozbor 20 zkoumaných podnikových kolektivních smluv s tím, že tato kapitola je pro vlastní rozbor rozčleněna podle typu závazků do 8 částí. Každá část je dále rozdělena na 3 díly. V prvním dílu je obsažena právní úprava vztahující se k dané části včetně možných závazků. Druhý díl obsahuje vlastní rozbor včetně upozornění na případné chyby zjištěné v závazcích nebo jejich formulaci. Třetí díl pak obsahuje dílčí závěr a doporučení k dané části. Cílem vlastního rozboru v souladu se zadáním bylo poskytnout přehled o právní úpravě a možných závazcích a jejich skutečném zastoupení ve zkoumaném vzorku podnikových kolektivních smluv a dále též upozornit na případné nedostatky a navrhnout způsob jejich nápravy.

Ve čtvrté kapitole jsou popsány doporučené kroky před uzavřením podnikové kolektivní smlouvy. Cílem tohoto doporučení je připravit zaměstnavatele, co nejlépe na vlastní podnikové kolektivní vyjednávání a vysvětlit význam jednotlivých kroků.

Pátá kapitola se zabývá vazbou vybraných podnikových kolektivních smluv na kolektivní smlouvu vyššího stupně, respektive tím, jak na vybrané podnikové kolektivní smlouvy působí z hlediska formulace kolektivní smlouva vyššího stupně.

V šesté kapitole je vysvětlena vazba mezi vnitřním předpisem a kolektivní smlouvou s tím, že pozornost je věnována vnitřním mzdovým předpisům, o nichž se zmiňují podnikové kolektivní smlouvy ve zkoumaném vzorku.

Sedmou kapitolu pak tvoří vzor podnikové kolektivní smlouvy, který obsahuje konkrétní formulace možných závazků v podnikové kolektivní smlouvě.

1. Popis vzorku shromážděných PKS

(kvantifikace, členění podle odvětví, velikost zaměstnavatelů podle počtu zaměstnanců)

Rozbor závazků bude proveden z 20 kolektivních smluv uzavřených zaměstnavateli uvedenými v následujícím seznamu.

1.1. Seznam zaměstnavatelů, s nimiž byly uzavřeny podnikové kolektivní smlouvy, které byly předmětem následujícího rozboru

1. Český porcelán a.s., IČ: 00174238, Tovární ulice 605, 417 01 Dubí
2. ČEPS, a.s., IČ: 25702556, Elektrárnská 774/2, 140 00 Praha 4
3. ČEZ, a.s., IČ: 45274649, Duhová 1444/2, 140 00 Praha 4
4. Crystalex CZ s.r.o., IČ: 28542673, Masarykovo nábřeží 236/30, 110 00 Praha 1 - Nové Město
5. Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost, IČ: 00005886, Sokolovská 42/217, 190 00 Praha 9
6. Fatra a.s., IČ: 27465021, třída Tomáše Bati 1541, 763 61 Napajedla
7. Hyundai Motor Manufacturing Czech s.r.o., IČ: 27773035, Nižní Lhoty 700, Průmyslová zóna Nošovice, 739 51 Nižní Lhoty
8. Internacional Power Opatovice, a.s., IČ: 45534292, Opatovice nad Labem, 532 13 Pardubice 2
9. Obchodní společnost OKD, Doprava, akciová společnost, IČ: 47675977, Hornopolsní 3314/38, 702 62 Ostrava
10. OKD, a.s., IČ: 26863154, Prokešovo náměstí 6/2020, 729 30 Ostrava
11. Penny Market, s. r. o., IČ: 64945880, Počernická 257, 250 73 Radonice
12. Plzeňská teplárenská a.s., IČ: 49790480, Doubravecká 2578/1, 301 00 Plzeň
13. Siemens s.r.o., IČ: 268577, Siemensova 1, 155 00 Praha 13
14. Správa železniční dopravní cesty, státní organizace, IČ: 70994234, Dlážděná 1003/7, 110 00 Praha 1 - Nové Město
15. Subterra a.s., IČ: 45309612, Bezová 1658, 147 14 Praha 4
16. ŠKODA AUTO a. s., IČ: 177041, Tř. Václava Klementa 869, 293 60 Mladá Boleslav
17. ŠKODA TRANSPORTATION a.s., IČ: 62623753, Tylova 1/57, 301 28 Plzeň
18. Vetropack Moravia Glass, akciová společnost, IČ: 41505191, Havlíčkova 180/18, 697 01 Kyjov
19. skupina Vítkovice
 - a) VÍTKOVICE, a.s., IČ: 45193070, Ruská 2887/101, 706 02 Ostrava – Vítkovice
 - b) VÍTKOVICE HEAVY MACHINERY a.s., IČ: 25877950, Ruská 2887/101, 706 02 Ostrava – Vítkovice

- c) VÍTKOVICE POWER ENGINEERING a.s., IČ: 26823357, Ruská 1142/30, 706 00 Ostrava – Vítkovice
- d) VÍTKOVICE Doprava, a.s., IČ: 25909339, ulice 1. máje 3302/102A, Moravská Ostrava a Přívoz, 703 00 Ostrava
- e) VÍTKOVICE MECHANIKA a.s., IČ: 25871587, Ruská 2929/101A, 706 02 Ostrava - Vítkovice
- f) VÍTKOVICE CYLINDERS a.s., IČ: 25849026, Ruská 83/24, 706 00 Ostrava – Vítkovice
- g) VÍTKOVICE GEARWORKS a.s., IČ: 25877933, Ruská 83/24, 706 02 Ostrava – Vítkovice
- h) VÍTKOVICE ACCOUNTING a.s., IČ: 27821323, Ruská 2887/101, 706 02 Ostrava – Vítkovice
- i) Hutní montáže, a.s., IČ: 15504140, Ruská 1162/60, 703 83 Ostrava – Vítkovice
- j) VÍTKOVICE REALITY DEVELOPMENTS s.r.o., IČ: 27786749, Ruská 2887/101, 706 02 Ostrava – Vítkovice
- k) VÍTKOVICE TESTING CENTER s.r.o., IČ: 25870556, Pohraniční 584/142, 709 00 Ostrava – Hulváky

20. ZPA Smart Energy a.s., IČ: 27445976, Komenského 821, 541 01 Trutnov,

1.2. Počty zaměstnanců shora uvedených zaměstnavatelů

(podle skupin tak, jak jsou uvedeny v registru ekonomických subjektů RES vedených Českým statistickým úřadem stav k 31. 8. 2011)

1. Český porcelán a.s.	250 - 499
2. ČEPS, a.s.	500 - 999
3. ČEZ, a.s.	5.000 – 9.999
4. Crystalex CZ s.r.o.	500 -999
5. Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost	10.000 a více
6. Fatra a.s.	1.000 – 1.499
7. Hyundai Motor Manufacturing Czech s.r.o.	2.500 -2.999
8. Internacional Power Opatovice, a.s. (od 1. 8. 2010 změna názvu na EBEH Opatovice a.s.)	250 - 499
9. Obchodní společnost OKD, Doprava, akciová společnost (od 1. 5. 2010 změna názvu na Advanced World Transport a.s.)	1.500 – 1.999
10. OKD, a.s.	10.000 a více
11. Penny Market, s. r. o.	5.000 – 9.999
12. Plzeňská teplárenská a.s.	250 - 499
13. Siemens s.r.o.	5.000 – 9.999
14. Správa železniční dopravní cesty, státní organizace	5.000 – 9.999
15. Subterra a.s.	500 - 999

16. ŠKODA AUTO a. s.	10.000 a více
17. ŠKODA TRANSPORTATION a.s.	1.000 – 1.499
18. Vetropack Moravia Glass a.s.	250 - 499
19. skupina Vítkovice	
a) VÍTKOVICE, a.s.	100 – 199
b) VÍTKOVICE HEAVY MACHINERY a.s.	1.500 – 1.999
c) VÍTKOVICE POWER ENGINEERING a.s.	1.500 – 1.999
d) VÍTKOVICE Doprava, a.s.	250 - 499
e) VÍTKOVICE MECHANIKA a.s.	500 - 999
f) VÍTKOVICE CYLINDERS a.s.	250 - 499
g) VÍTKOVICE GEARWORKS a.s.	200 - 249
h) VÍTKOVICE ACCOUNTING a.s.	50 - 90
i) Hutní montáže, a.s.	500 - 999
j) VÍTKOVICE REALITY DEVELOPMENTS s.r.o.	100 - 199
k) VÍTKOVICE TESTING CENTER s.r.o.	200 - 249
20. ZPA Smart Energy a.s.	200 – 249

2. Identifikace a vymezení smluvních stran

2.1. Vymezení smluvních stran – právní úprava

Smluvními stranami kolektivní smlouvy je podle § 23 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel a odborová organizace. Smluvní stranou může být jeden nebo více zaměstnavatelů nebo jedna nebo více odborových organizací.

Základní náležitostí každé smlouvy a tedy pochopitelně i kolektivní smlouvy je správné vymezení smluvních stran. Každý účastník kolektivní smlouvy by měl být vymezen minimálně přesným názvem, sídlem a identifikačním číslem a současně by mělo být výslovně uvedeno, která fyzická osoba a v jakém postavení za jednotlivé účastníky jedná.

2.2. Vymezení smluvních stran - rozbor

Ve sledovaném vzorku 20 podnikových kolektivních smluv bylo v 7 podnikových kolektivních smlouvách na každé smluvní straně po jednom účastníku, v 13 podnikových kolektivních smlouvách vystupovalo na straně odborové organizace více účastníků, a to od 2 do 31 a v 1 podnikové kolektivní smlouvě bylo více účastníků na obou smluvních stranách.

Účastníci na obou smluvních stranách byli vymezeni přesným názvem, sídlem a IČ pouze ve 2 podnikových kolektivních smlouvách. Zaměstnavatel byl správně označen názvem, sídlem a IČ v dalších 6 podnikových kolektivních smlouvách. Při vymezení účastníků na straně zaměstnavatele chybělo uvedení sídla nebo IČ nebo obojího v 11 případech. V jednom případě bylo u zaměstnavatele uvedeno v době podpisu smlouvy již neplatné sídlo. Při vymezení účastníků na straně odborů chybělo přesné vymezení názvu odborové organizace, uvedení sídla nebo uvedení IČ, případně kombinace všech chyb v 18 případech.

Všichni zaměstnavatelé ve sledovaném vzorku (celkem 30) byli právníckými osobami, a to v 23 případech akciové společnosti, v 6 případech společnosti s ručením omezeným a v 1 případě státní organizace.

28 zaměstnavatelů ve sledovaném vzorku je členy Svazu průmyslu a dopravy ČR nebo členy členských organizací Svazu průmyslu a dopravy ČR a 1 zaměstnavatel je členem Svazu obchodu a cestovního ruchu ČR.

Odborové organizace ve sledovaném vzorku byly organizacemi různých odborových svazů, např. KOVO, ECHO, STAVBA, Odborového svazu zaměstnanců sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu, Odborového svazu dopravy, Odborového svazu obchodu, ASO, nebo se jednalo o nezávislé odborové organizace.

2.3. Vymezení smluvních stran - závěr

Ze shora uvedeného je zřejmé, že smluvní strany nepřikládají přesnému vymezení účastníků podnikových kolektivních smluv dostatečnou vážnost.

3. Podnikové kolektivní smlouvy - rozbor

Vnitřní členění 20 zkoumaných podnikových kolektivních smluv se liší. Pro vymezení a srovnání závazků byla proto zvolena jednotná struktura, podle níž byly rozebrány možné i v těchto podnikových kolektivních smlouvách existující závazky. Struktura byla zvolena takto: 1. Úvodní ustanovení kolektivní smlouvy, 2. Spolupráce smluvních stran, 3. Pracovní doba, dovolená a překážky v práci, 4. Mzdová a ostatní peněžité práva, 5. Péče o zaměstnance, 6. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, 7. Ostatní závazky, 8. Závěrečná ustanovení.

3.1. Úvodní ustanovení PKS

Pro účely rozboru jsme do úvodních ustanovení kolektivní smlouvy zařadili vymezení předmětu kolektivní smlouvy.

3.1.1. Vymezení předmětu kolektivní smlouvy – právní úprava

Předmětem kolektivní smlouvy podle § 23 odst. 1 zákoníku práce by měla být úprava mzdových, platových a ostatních práv v pracovněprávních vztazích. Hlavním smyslem kolektivní smlouvy je upravit vyšší nebo další práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, než jim náleží podle platné právní úpravy.

V kolektivní smlouvě se upravují také práva a povinnosti smluvních stran, tedy otázky vzájemné spolupráce zaměstnavatele a odborové organizace s tím, že se opět jedná o upřesnění, doplnění nebo založení nových práv a povinností zaměstnavatele a odborové organizace.

V kolektivní smlouvě nelze sjednávat povinnosti jednotlivých zaměstnanců. Povinnosti jednotlivých zaměstnanců mohou vznikat pouze na základě zákonů, tedy především zákoníku práce nebo v souladu s ním na základě individuálních smluv mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, tedy především na základě pracovních smluv a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Rozvedení a upřesnění povinností uložených zákoníkem práce případně jinými zákony může být obsaženo v pracovním řádu, který je podle § 306 zákoníku práce zvláštní formou vnitřního předpisu zaměstnavatele, k němuž mají odborové organizace působící u zaměstnavatele spolurozhodovací právo.

3.1.2. Vymezení předmětu kolektivní smlouvy – rozbor

Co je předmětem kolektivní smlouvy, bylo výslovně vymezeno v 19 kolektivních smlouvách.

K nesprávnému vymezení došlo ve 3 případech, neboť zde bylo uvedeno, např. že:

- a) „práva a povinnosti sjednané v této podnikové kolektivní smlouvě se vztahují na všechny zaměstnance“**

- b) *„Kolektivní smlouva stanoví dohodnutá práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanců a upravuje spolupráci smluvních stran.“*
- c) *„Účelem a obsahem kolektivní smlouvy (dále jen „KS“) je úprava a určení pravidel a vymezení individuálních a kolektivních vztahů mezi zaměstnavatelem, zaměstnancem a vztahů mezi oběma smluvními stranami, zejména... Smluvní strany zajistí plnění přijatých závazků v rámci své působnosti tak, aby se práva a povinnosti vyplývající z KS vztahovala na zaměstnavatele, odborové organizace i zaměstnance.“*

Uvedené formulace navozují dojem, že v kolektivní smlouvě je možné mimo jiné upravit i individuální povinnosti zaměstnanců.

3.1.3. Vymezení předmětu kolektivní smlouvy – závěr

Ze shora uvedeného rozboru je zřejmé, že i při vymezení předmětu kolektivní smlouvy může dojít k chybám. Nezbyvá tedy než doporučit, aby vymezení předmětu kolektivní smlouvy, je-li v ní výslovně obsaženo, byla věnována dostatečná pozornost.

Doporučené vymezení předmětu kolektivní smlouvy:

„Kolektivní smlouva upravuje mzdová a ostatní práva zaměstnanců vyplývající z pracovních vztahů a dále též práva a povinnosti smluvních stran.“

3.2. Spolupráce smluvních stran, tedy práva a povinnosti zaměstnavatele a odborové organizace

3.2.1. Vymezení práv a povinností zaměstnavatele a odborové organizace – právní úprava a možné závazky

Povinnosti zaměstnavatele a jim odpovídající práva odborové organizace jsou upravena v § 14 odst. 3, § 38 odst. 3, § 39 odst. 4, § 46, § 61 odst. 1, 2 a 5, § 99, § 108 odst. 4 a 5, § 141 odst. 3, § 199 odst. 2, § 209 odst. 2, § 217 odst. 1, § 220, § 225, § 263 odst. 3, § 277, § 287, § 300 odst. 3, § 306 odst. 4, § 348 odst. 3, § 369 odst. 2 zákoníku práce a § 200 odst. 5 a 7 obchodního zákoníku. Jedná se o materiální podmínky pro činnost odborové organizace u zaměstnavatele a dále otázky související s povinností zaměstnavatele poskytovat odborové organizaci informace o vymezených záležitostech, projednávat s odborovou organizací vymezené záležitosti, případně vyžadovat předchozí souhlas odborové organizace k určitému úkonu zaměstnavatele nebo uzavření dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací o vymezených otázkách.

Povinnost odborové organizace vůči zaměstnavateli je výslovně stanovena v § 108 odst. 4 zákoníku práce a spočívá v tom, že odborová organizace je povinna spolupracovat se

zaměstnavatelem a s odborně způsobilými fyzickými osobami k prevenci rizik podle zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci tak, aby zaměstnavatel mohl zajistit bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky a plnit veškeré povinnosti stanovené zvláštními právními předpisy a opatřeními orgánů, kterým přísluší výkon kontroly.

3.2.1.1. Respektování postavení smluvních stran, rovné zacházení a nediskriminace

V této části podnikové kolektivní smlouvy mohou být obsažena ujednání týkající se respektování postavení obou smluvních stran, otázek rovného zacházení se zaměstnanci a nediskriminace v pracovněprávních vztazích v souladu s platnými právními předpisy zejména zákoníkem práce a antidiskriminačním zákonem (zákon č. 198/2009 Sb.).

3.2.1.2. Materiální zabezpečení činnosti odborové organizace jako zástupce zaměstnanců

Mohou zde být dále upravena práva a povinnosti smluvních stran, která se týkají zejména materiálního zabezpečení činnosti odborové organizace u zaměstnavatele jako zástupce zaměstnanců s upřesněním povinností zaměstnavatele vůči odborové organizaci obsažených v § 277 zákoníku práce, tj. vytvořit na svůj náklad podmínky pro řádný výkon činnosti zástupců zaměstnanců, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.

3.2.1.3. Bližší vymezení obsahu informací, které je zaměstnavatel povinen poskytovat odborové organizaci

K dalším možným závazkům zaměstnavatele patří bližší vymezení obsahu informací, které je zaměstnavatel povinen odborové organizaci poskytovat podle § 287 odst. 1 zákoníku práce, tj. o:

- a) vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin,
- b) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji,
- c) činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, jejich důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- d) právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
- e) základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- f) záležitostech v rozsahu stanoveném v § 280,

- g) opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, a zamezení diskriminace,
- h) nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,
- i) bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 a zvláštním zákonem (zákon č. 309/2006 Sb.),
- j) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 294 zákoníku práce.

3.2.1.4. Forma a termíny pro poskytování informací odborové organizaci

Do této části kolektivní smlouvy patří také ujednání o vymezení formy a lhůt, v nichž budou poskytovány shora uvedené informace a případně též informace, jejichž poskytování odborové organizaci ukládá ustanovení § 38 odst. 3, § 61 odst. 5, tj. informace o vzniku nových pracovních poměrů a informace o skončení pracovních poměrů v případech, kdy není třeba předchozí souhlas nebo předchozí projednání skončení pracovního poměru.

3.2.1.5. Informace poskytované zaměstnavatelem nad rámec povinnosti stanovené platnou právní úpravou

Sjednáno může být též poskytování dalších informací, jejichž poskytování zaměstnavateli zákoník práce ani jiný právní předpis výslovně neukládá.

3.2.1.6. Bližší podmínky naplnění zákonné povinnosti zaměstnavatele projednat vymezené otázky s odborovou organizací a rozšíření této povinnosti

V této části kolektivní smlouvy lze také sjednat bližší podmínky pro naplnění povinnosti projednání, jejíž obsah rámcově upravuje ustanovení § 287 odst. 2 zákoníku práce, kde je stanoveno, že zaměstnavatel je povinen s odborovou organizací projednat:

- a) ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- b) množství práce a pracovní tempo (§ 300 zákoníku práce),
- c) změny organizace práce,
- d) systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- e) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- f) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a

pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,

- g) další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,
- h) záležitosti uvedené v § 280 zákoníku práce.

Povinnost zaměstnavatele projednat s odborovou organizací některé další otázky je stanovena též v § 14 odst. 3, § 46, 61 odst. 1, § 99, § 141 odst. 3, § 263 odst. 3, § 300 odst. 3, § 369 odst. 2 zákoníku práce a v § 200 odst. 5 a 7 obchodního zákoníku.

Závazky se mohou týkat zejména upřesnění postupu vlastního projednávání, a to lhůt pro předložení podkladů pro projednání, minimální lhůty pro projednání od předložení podkladů nebo žádosti o projednání, vymezení některých pojmů, jako např. co se rozumí větším počtem zaměstnanců.

Výjimečně může být upraven i širší rozsah projednávaných záležitostí nad shora uvedené podle zákoníku práce povinné projednávání.

3.2.1.7. Rozšíření povinnosti spolurozhodování a bližší podmínky postupu při spolurozhodování zaměstnavatele a odborové organizace

Mohou zde být upraveny i bližší podmínky postupu při spolurozhodování zaměstnavatele a odborové organizace, případně rozšířen rozsah spolurozhodování nebo vyžadování předchozího souhlasu k některým právním krokům zaměstnavatele.

Tzv. spolurozhodování, resp. uzavírání dohod zaměstnavatele s odborovou organizací o vymezených otázkách nebo předchozí souhlas odborové organizace s konkrétním úkonem zaměstnavatele je obsaženo v § 39 odst. 4, § 61 odst. 2, § 108 odst. 5, § 199 odst. 2, § 209 odst. 2, § 217 odst. 1, § 220, § 225, § 306 odst. 4, § 348 odst. 3 zákoníku práce.

3.2.1.8. Provádění srážek ze mzdy zaměstnanců na úhradu členských příspěvků odborové organizaci

Na základě možnosti dané v § 146 písm. c) zákoníku práce může být v této části kolektivní smlouvy upravena také dohoda o provádění srážek na úhradu členských příspěvků odborové organizaci. Podmínkou naplnění takové dohody je ovšem individuální souhlas zaměstnance s prováděním takové srážky ze mzdy.

3.2.1.9. Vstup zástupců odborové organizace na pracoviště zaměstnavatele

V této části kolektivní smlouvy je možné také řešit otázka vstupu a pohybu zástupců odborové organizace, případně funkcionářů a zaměstnanců odborového svazu, v němž je zpravidla odborová organizace sdružena, na pracoviště zaměstnavatele, zejména v případě,

kdy tyto osoby nejsou současně zaměstnanci zaměstnavatele. Tuto otázku výslovně platná právní úprava neřeší, ale je třeba mít na paměti, že s ohledem na zákoník práce stanovená oprávnění odborové organizace by zásadní právním předpisem neodůvodněná omezení pohybu odborových funkcionářů na pracovištích zaměstnavatele byla obcházením účelu právní úpravy.

3.2.1.10. Účast zástupců odborové organizace na jednáních vedoucích zaměstnanců zaměstnavatele

Může zde být řešena i otázka účasti zástupců odborové organizace na jednáních vedoucích zaměstnanců zaměstnavatele, konkrétně na výrobních poradách. V této otázce platná právní úprava žádné povinnosti ani omezení nestanoví.

3.2.1.11. Příspěvek nebo dar na činnost odborové organizace

V neposlední řadě může být v této části kolektivní smlouvy sjednáván příspěvek na činnost odborové organizace nebo účelově vázaný dar pro odborovou organizaci a pravidla a lhůty pro jeho poskytování a užití včetně zpětné informace pro zaměstnavatele o tomto užití. Pro zaměstnavatele v podnikatelské sféře neplatí, pokud jde o dar nebo příspěvek odborové organizaci, žádná povinnost ani žádné omezení kromě daňových souvislostí, tj. limitovaná výše a účel, kdy lze o poskytnutý dar snížit základ daně z příjmů (§ 20 odst. 8 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů).

3.2.1.12. Závazky odborové organizace

Odborová organizace se v této části kolektivní smlouvy může zavázat k poskytování informací zaměstnavateli o své činnosti, k zachování sociálního smíru u zaměstnavatele, pokud budou zaměstnavatelem řádně naplňována práva zaměstnanců vyplývající ze zákoníku práce a kolektivní smlouvy. Může zde být též proklamativně vyjádřena podpora odborové organizace některým opatřením na straně zaměstnavatele. Může zde být také řešena otázka účasti zaměstnavatele na jednání odborové organizace nebo jejích orgánů. Jedná se o závazky nad rámec platné právní úpravy.

3.2.2. Vymezení práv a povinností zaměstnavatele a odborové organizace – rozbor

3.2.2.1. Respektování postavení smluvních stran, rovné zacházení a nediskriminace

Proklamativní ujednání o respektování postavení zaměstnavatele a odborové organizace jsou obsažena v 15 kolektivních smlouvách.

3.2.2.2. Materiální zabezpečení činnosti odborové organizace jako zástupce zaměstnanců

Bližší úprava materiálních podmínek pro činnost odborové organizace je obsažena v 15 kolektivních smlouvách ve sledovaném vzorku s tím, že nad rámec zákonné úpravy je sjednáváno zvláště poskytování místností pro konání schůzí a konferencí, bezplatné používání telefonu, elektronické pošty, kopírky, faxu, přístup na internet, přístup do vnitřní sítě zaměstnavatele, přidělení auta, dále poskytování určitého počtu čísel podnikového časopisu, možnost umístit vývěsky odborové organizace v prostorách zaměstnavatele. Ve většině z těchto 15 kolektivních smluv je ale upravena jen některá dílčí otázka. V řadě případů je opsána právní úprava.

3.2.2.3. Bližší vymezení obsahu informací, které je zaměstnavatel povinen poskytovat odborové organizaci

Upřesnění obsahu informací, které je zaměstnavatel povinen odborové organizaci poskytovat, je obsaženo v 12 kolektivních smlouvách ve sledovaném vzorku s tím, že se jedná zejména o upřesnění, co se pro účely mzdových informací rozumí profesní skupinou, bližší členění mzdové informace nebo upřesnění, že ekonomické informace budou podávány v rozsahu rozvahy a výsledovky.

3.2.2.4. Forma a termíny pro poskytování informací odborové organizaci

Forma poskytování informací je sjednána v 8 kolektivních smlouvách ve sledovaném vzorku s tím, že se jedná o písemnou formu u vybraných informací, zpravidla o nových a skončených pracovních poměrech a o mzdách. Ve 2 kolektivních smlouvách ve sledovaném vzorku bylo naopak výslovně sjednáno, že informace budou poskytnuty na jednáních vedených ústně.

Lhůty pro poskytování informací jsou sjednány alespoň pro poskytování některých informací ve 12 kolektivních smlouvách ve sledovaném vzorku a týkají se zejména informací o ekonomické situaci zaměstnavatele, mzdách a nově vzniklých a skončených pracovních poměrech.

3.2.2.5. Informace poskytované zaměstnavatelem nad rámec povinnosti stanovené platnou právní úpravou

V kolektivních smlouvách je většinou především opisována právní úprava informačních povinností zaměstnavatele.

Poskytování informací nad rámec stanovený zákoníkem práce je sjednáno v 7 kolektivních smlouvách. Jedná se o informace o počtu agenturních zaměstnanců používaných

zaměstnavatelem, o personálních změnách v osobách vedoucích zaměstnanců, o prodeji bytového fondu zaměstnavatele, o všech interních pokynech zaměstnavatele.

3.2.2.6. Bližší podmínky naplnění zákonné povinnosti zaměstnavatele projednat vymezené otázky s odborovou organizací a rozšíření této povinnosti

Postup projednávání nebo úprava lhůt pro projednání jsou sjednány v 8 kolektivních smlouvách ve sledovaném vzorku.

Povinnost projednání není rozšířena v žádné kolektivní smlouvě. V některých kolektivních smlouvách jsou konkretizovány případy, kdy zákonnou oporou pro jednání je povinnost projednat opatření, která se týkají všech nebo většího počtu zaměstnanců. Jedná se např. o případy projednání zásad pro poskytování benefitů, zásady pro poskytování příspěvku na penzijní připojištění nebo životní pojištění.

3.2.2.7. Rozšíření povinnosti spolurozhodování a bližší podmínky postupu při spolurozhodování zaměstnavatele a odborové organizace

Tzv. spolurozhodování, resp. uzavírání dohod zaměstnavatele s odborovou organizací o vymezených záležitostech nebo předchozí souhlas odborové organizace, bylo nad rámec zákoníku práce sjednáno ve 13 kolektivních smlouvách a jednalo se o spolurozhodování o užití prostředků sociálního fondu nebo rozpočtovaných sociálních nákladů, o organizaci voleb do dozorčích rad a tvorbu a změny volebních řádů do dozorčích rad, pokud se jedná o zástupce zaměstnanců v dozorčích radách, o vnitřní mzdové předpisy, o interní předpis o kontu pracovní doby, o některé vnitřní předpisy upravující bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

3.2.2.8. Provádění srážek ze mzdy zaměstnanců na úhradu členských příspěvků odborové organizaci

Provádění srážek ze mzdy zaměstnanců členů odborů je sjednáno v 15 kolektivních smlouvách.

3.2.2.9. Vstup zástupců odborové organizace na pracoviště zaměstnavatele

Úprava vstupu nebo pohybu po pracovištích zaměstnavatele je pro funkcionáře a zaměstnance odborů obsažena v 11 kolektivních smlouvách.

3.2.2.10. Účast zástupců odborové organizace na jednáních vedoucích zaměstnanců zaměstnavatele

Právo účasti zástupce odborové organizace na jednáních vedoucích zaměstnanců zaměstnavatele a současně účast zástupce zaměstnavatele na jednáních odborové organizace je upraveno v 6 kolektivních smlouvách ve sledovaném vzorku.

3.2.2.11. Příspěvek nebo dar na činnost odborové organizace

Příspěvek nebo dar pro odborovou organizaci je sjednán v 9 kolektivních smlouvách ve sledovaném vzorku. Výše příspěvku nebo daru se pohybuje v rozpětí 350 Kč až po 1.200 Kč ročně na zaměstnance člena odborů, případně je určena absolutní částkou. Užití příspěvku nebo daru je v kolektivní smlouvě účelově vázáno, aby mohlo být odečitatelnou položkou ze základu daně zaměstnavatele, v 5 případech.

3.2.2.12. Závazky odborové organizace

Závazek odborové organizace k poskytování informací o své činnosti zaměstnavateli je obsažen v 1 kolektivní smlouvě. V 10 kolektivních smlouvách je závazek informovat zaměstnavatele pouze o opatřeních, která mají vliv na činnost zaměstnavatele.

Závazek odborové organizace k zachování sociálního smíru je výslovně obsažen v 9 kolektivních smlouvách.

Podpora opatření a záměrům zaměstnavatele se do závazků v kolektivních smlouvách promítá následovně. V 6 kolektivních smlouvách se odborová organizace zavazuje chránit dobré jméno zaměstnavatele. Ve 2 kolektivních smlouvách se odborová organizace zavazuje podporovat dobré či tvůrčí klima na pracovišti a pracovní disciplínu. Ve 2 kolektivních smlouvách se odborová organizace zavazuje podporovat rozvoj prosperity zaměstnavatele a jeho podnikatelské cíle. V 1 kolektivní smlouvě se odborová organizace zavazuje nevystupovat proti snaze zaměstnavatele dosáhnout bezhotovostní výplaty mezd.

3.2.3. Vymezení práv a povinností zaměstnavatele a odborové organizace – závěr

Z rozboru je zřejmé, že v této oblasti je v kolektivních smlouvách více proklamací a opisu povinností ze zákoníku práce než skutečných závazků upřesňujících nebo rozšiřujících práva a povinnosti smluvních stran. V případě kontroly ze strany inspekce práce je zaměstnavatel povinen doložit, že řádně plní povinnosti uložené zákoníkem práce vůči zástupcům zaměstnanců. Zákoník práce však nestanoví formu pro plnění těchto povinností. Možnost sjednat písemnou, tj. doložitelnou formu plnění zejména informačních povinností, byla využita v méně než polovině kolektivních smluv. Taktéž, pokud jde o obsah povinných informací a projednání, stanoví jej zákoník práce v řadě případů pouze v obecné rovině. Ani

zde nebyla plně využita možnost předejít případným sporům o obsah poskytovaných informací ujednáním v kolektivní smlouvě. Málo je využita možnost dohodnout konkrétní podmínky fungování odborové organizace u zaměstnavatele, neboť skutečnost, že byla v 15 kolektivních smlouvách obsažena dílčí úprava těchto podmínek, neznamená, že byla tato problematika upravena pro jednotlivé zaměstnavatele a odborové organizace komplexně.

3.3. Pracovní doba, dovolená a překážky v práci

Tato část je věnována právům zaměstnanců z pracovněprávních vztahů, kromě mzdových a ostatních finančních plnění, otázek péče o zaměstnance a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

3.3.1. Pracovní doba, dovolená a překážky v práci – právní úprava a možné závazky

Právní úprava pracovní doby je obsažena v § 78 až 100 zákoníku práce. Dovolená je upravena v § 211 až 223 zákoníku práce. Překážky v práci jsou upraveny v § 191 až 210 zákoníku práce. Důležité osobní překážky v práci jsou blíže upraveny v nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

3.3.1.1. Zkrácení pracovní doby

V oblasti pracovní doby může být v kolektivní smlouvě obsaženo její zkrácení bez snížení mzdy oproti délce pracovní doby stanovené v § 79 odst. 1 a 2 zákoníku práce, a to buď pro všechny zaměstnance zaměstnavatele shodně, nebo různě podle jednotlivých pracovních režimů.

3.3.1.2. Rozvržení pracovní doby

Může zde být dohodnut způsob konkrétního rozvržení pracovní doby pro jednotlivé skupiny zaměstnanců s tím, že je samozřejmě třeba respektovat stanovení maxima délky směny, kdy podle § 82 zákoníku práce nesmí při rovnoměrném rozvržení pracovní doby délka směny přesáhnout 9 hodin a v ostatních případech pak podle § 83 odst. 2, § 84a, § 85 odst. 2 zákoníku práce nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin.

Jako jeden ze systémů nerovnoměrného rozvržení pracovní doby lze sjednat i konto pracovní doby a bližší podmínky pro jeho užívání. Právní úprava konta pracovní doby je obsažena v § 86 zákoníku práce.

Sjednat lze i lhůty pro předložení rozvržení pracovní doby a změny rozvržení pracovní doby, Takový závazek přichází v úvahu, pokud není rozvržení pracovní doby pro konkrétní skupiny zaměstnanců sjednáno přímo v kolektivní smlouvě. Musí být ovšem respektována úprava obsažená v § 84 zákoníku práce, podle níž zaměstnavatel musí zaměstnancům při nerovnoměrně rozvržené pracovní době předložit v písemné podobě rozvrh směn na celé

srovnávací období nejméně 2 týdny před jeho začátkem a u konta pracovní doby 1 týden před jeho začátkem.

3.3.1.3. Pružná pracovní doba

Pružná pracovní doba může být sjednána pro určité skupiny zaměstnanců s tím, že při jejím sjednávání je třeba respektovat, že podle § 85 odst. 3 zákoníku práce musí dojít k vyrovnání stanovené nebo zkrácené pracovní doby nejpozději ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období.

3.3.1.4. Srovnávací období u nerovnoměrně rozvržené pracovní doby

Pro nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu může být v kolektivní smlouvě sjednána délka vyrovnávacího období, které nesmí být podle § 83 odst. 1 zákoníku práce delší než 52 týdnů.

3.3.1.5. Přestávky na jídlo a oddech a bezpečnostní přestávky

Při jakémkoliv rozvržení pracovní doby může být sjednán systém poskytování přestávek na jídlo a oddech včetně bezpečnostních přestávek, pokud jejich poskytování s ohledem na charakter práce zaměstnanců přichází v úvahu. Při sjednávání systému přestávek na jídlo a oddech musí být dodrženy zákonné limity stanovené v § 88 zákoníku práce, tj. že přestávka na jídlo a oddech musí být poskytnuta nejpozději po 6 hodinách výkonu práce a u zaměstnance mladšího 18 let nejpozději po 4,5 hodinách výkonu práce, že musí trvat nejméně 30 minut a že ji lze sice rozdělit, ale pouze tak, že alespoň jedna její část musí činit nejméně 15 minut.

3.3.1.6. Osobní očista zápočet do pracovní doby

Lze sjednat, že do pracovní doby může být započtena doba nutné očisty po skončení výkonu práce u profesí, které takovou očistu s ohledem na charakter práce potřebují. Tato otázka není v platné právní úpravě výslovně řešena.

3.3.1.7. Práce přesčas – rozsah a podmínky

Nad rámec stanovené nebo zkrácené pracovní doby lze upravit podmínky a rozsah práce přesčas s tím, že ovšem musí být respektovány maximální limity práce přesčas stanovené v § 93 odst. 2 a 4 zákoníku práce, tj. pro nařízenou práci přesčas nejvýše 8 hodin týdně a 150 hodin ročně a pro přesčasovou nařízenou i dohodnutou práci přesčas dohromady v průměru maximálně 8 hodin týdně. Je možné také sjednat srovnávací období, v němž musí být v průměru respektována hranice 8 hodin pro veškerou práci přesčas. Maximální délka tohoto období, je-li sjednáno v kolektivní smlouvě, činí podle § 93 odst. 4 zákoníku práce 52 týdnů.

V kolektivní smlouvě může být také sjednána délka doby pro oznamování potřeby práce přesčas nebo povinnost zaměstnavatele uzavírat dohody o práci přesčas v písemné formě.

3.3.1.8. Práce ve svátek – bližší podmínky

V kolektivní smlouvě mohou být upraveny bližší podmínky práce ve svátek s tím, že musí být respektováno vymezení případů, kdy podle § 91 zákoníku práce může zaměstnavatel na zaměstnanci výkon práce ve svátek a v den nepřetržitého odpočinku požadovat.

3.3.1.9. Pracovní pohotovost

V oblasti pracovní pohotovosti mohou být v kolektivní smlouvě sjednána práva zaměstnance spočívající v povinnosti zaměstnavatele sjednávat dohody o pracovní pohotovosti v písemné formě nebo limity pracovní pohotovosti.

3.3.1.10. Dovolená

V oblasti dovolené lze upravit především prodloužení dovolené nad minimální limit 4 týdnů za kalendářní rok stanovený v § 213 zákoníku práce.

Lze sjednat dobu pro zpracování rozvrhu dovolených i pro hromadné čerpání dovolené. U hromadného čerpání dovolené musí být respektováno ustanovení § 220 zákoníku práce, podle něhož délka hromadného čerpání dovolené nesmí přesáhnout 2 týdny vcelku a také to, že důvodem hromadného čerpání dovolené je pouze provozní potřeba zaměstnavatele.

3.3.1.11. Překážky v práci z důvodu obecného zájmu

V oblasti překážek v práci z důvodu obecného zájmu lze v kolektivní smlouvě sjednat zejména právo na rozšíření pracovního volna a právo na náhradu mzdy v případech, kdy ji zákoník práce nepřiznává. Okruh těchto překážek je dán právní úpravou a nelze jej již dále rozšiřovat.

3.3.1.12. Důležité osobní překážky v práci

V oblasti důležitých osobních překážek v práci je možné v kolektivní smlouvě sjednat náhradu mzdy za první tři pracovní dny od vzniku pracovní neschopnosti, podle § 192 odst. 1 zákoníku práce totiž tato náhrada přísluší až od 4. pracovního dne trvání pracovní neschopnosti, resp. až od 25 hodiny, která měla být podle rozvrhu pracovní doby odpracována od počátku pracovní neschopnosti. Náhrada mzdy za dobu pracovní neschopnosti nebo karantény, která náleží podle § 192 odst. 1 zákoníku práce, může být na základě ujednání v kolektivní smlouvě zvýšena. Při ujednání o zvýšení této náhrady musí být ale respektován maximální limit stanovený v § 192 odst. 3 zákoníku práce, podle něhož náhrada mzdy po zvýšení nesmí překročit 100% průměrného výdělku pro pracovní právní účely.

V kolektivní smlouvě lze dohodnout zvýšení rozsahu pracovního volna nebo pracovního volna s náhradou mzdy, případně náhrady mzdy u překážek, u nichž podle právní úpravy náhrada mzdy nenáleží, u všech dalších důležitých osobních překážek v práci upravených v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Nad rámec této úpravy dalších důležitých osobních překážek v práci lze sjednat právo na pracovní volno nebo pracovní volno s náhradou mzdy na jiné situace, kdy zaměstnanec z důvodů na své straně nemůže pracovat.

3.3.1.13. Překážky v práci – získávání a zvyšování kvalifikace

V oblasti překážek v práci souvisejících se získáváním předpokladů stanovených právním předpisem nebo požadavků na výkon práce stanovených zaměstnavatelem, resp. získáváním nebo zvyšováním kvalifikace lze sjednat výši rozsah pracovního volna nebo pracovního volna s náhradou mzdy než stanoví § 232 zákoníku práce, případně jiné další pracovní volno nebo pracovní volno s náhradou mzdy v jiných případech souvisejících se získáváním nebo zvyšováním kvalifikace.

3.3.1.14. Překážky v práci na straně zaměstnavatele

V oblasti překážek v práci na straně zaměstnavatele lze i v kolektivní smlouvě sjednat výši náhrady mzdy při překážkách z důvodů částečné nezaměstnanosti podle § 209 zákoníku práce. Při takovém ujednání však musí být respektován nepodkročitelný limit výše této náhrady, a to 60% průměrného výdělku. Kromě toho lze sjednat i bližší podmínky zjišťování, kdy tato překážka nastala, maximální dobu trvání takové překážky s náhradou ve sjednané výši v rozpětí 60% až 100% průměrného výdělku, dobu, v níž je vznik překážky zaměstnanci oznámen, způsob informování zaměstnanců o ukončení této překážky v práci., omezení pro její využití, např. ve výpovědní době z organizačních důvodů.

3.3.2. Pracovní doba, dovolená a překážky v práci – rozbor

3.3.2.1. Zkrácení pracovní doby

Ve sledovaném vzorku byla sjednána zkrácená pracovní doba v 17 kolektivních smlouvách. Délka zkrácené pracovní doby činila v 10 kolektivních smlouvách 37,5 hod. týdně pro všechny zaměstnance bez ohledu na to, jaká je pro zaměstnance stanovená délka pracovní doby podle zákoníku práce, tj. 37,5 hodiny týdně při nepřetržitém a třísměnném provozu, 38,75 hodiny týdně ve dvousměnném provozu a 40 hodin týdně v ostatních případech. V 7 podnikových kolektivních smlouvách došlo k rozdílnému zkrácení pracovní doby tak, že v některých případech byla zkrácena pod 37,5 hod. týdně až na 32,5 hod. týdně.

3.3.2.2. Rozvržení pracovní doby

Konkrétní rozvržení pracovní doby bylo upraveno ve 4 kolektivních smlouvách s tím, že byly stanoveny konce a začátky směn, lišila podle toho, zda se jednalo o vedoucí nebo ostatní zaměstnance.

Konto pracovní doby bylo sjednáno ve 3 kolektivních smlouvách s tím, že bylo současně sjednáno vyrovnávací období, a to 26, 36, 52 týdnů.

3.3.2.3. Pružná pracovní doba

Pružná pracovní doba byla sjednána včetně konkrétních podmínek pouze ve 3 kolektivních smlouvách. V dalších kolektivních smlouvách byla sice možnost pružné pracovní doby připouštěna, avšak s tím, že pokud jde o bližší úpravu, bylo odkazováno na pracovní řád zaměstnavatele.

3.3.2.4. Srovnávací období u nerovnoměrně rozvržené pracovní doby

Srovnávací období pro nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu bylo sjednáno v 10 kolektivních smlouvách, kdy v 9 kolektivních smlouvách činilo 52 týdnů a v 1 kolektivní smlouvě 26 týdnů.

3.3.2.5. Přestávky na jídlo a oddech a bezpečnostní přestávky

V 1 kolektivní smlouvě byla obsažena konkrétní úprava přestávek na jídlo a oddech spočívající ve vymezení za jakých podmínek nejdříve a nejpozději za respektování zákonných minim a maxim stanovených zákoníkem práce bude přestávka poskytnuta včetně úpravy přestávek v rámci práce přesčas. V ostatních kolektivních smlouvách, pokud byla tato problematika upravena, se jednalo pouze o přepis platné právní úpravy.

3.3.2.6. Osobní očista zápočet do pracovní doby

Osobní očista byla u vybraných profesí nebo činností započtena do pracovní doby v rozsahu 10 až 30 minut v 7 kolektivních smlouvách.

3.3.2.7. Práce přesčas – rozsah a podmínky

Bližší úpravu práce přesčas obsahují pouze 3 kolektivní smlouvy. Spočívá v tom, že ve 2 kolektivních smlouvách shodně jde o sjednání zákazu práce přesčas návazně na noční směnu ve větším rozsahu než 4 hodiny a v 1 kolektivní smlouvě je celkový rozsah nařízené a dohodnuté práce omezen na 300 hodin za 52 týdnů.

Srovnávací období pro nařízenou a dohodnutou práci přesčas bylo sjednáno v 19 podnikových kolektivních smlouvách s tím, že v 18 z nich činilo 52 týdnů a v 1 z nich 35 týdnů.

3.3.2.8. Práce ve svátek – bližší podmínky

V 1 kolektivní smlouvě byly vymezeny podmínky pro nařizování práce ve svátek v případech vymezených v § 91 zákoníku práce. Jednalo se o stanovení doby před výkonem práce ve svátek, kdy musí být zaměstnanci nařízení práce ve svátek oznámeno, a omezení možnosti nařídit výkon práce ve svátek některým skupinám zaměstnanců, a to zaměstnancům s kratší pracovní dobou, osamělým zaměstnancům pečujícím o dítě do 10 let, zaměstnancům pečujícím o osoby vyžadující zvláštní péči a zaměstnancům se zdravotním poškozením nebo invalidním důchodcům.

3.3.2.9. Pracovní pohotovost

Maximální rozsah pracovní pohotovosti byl sjednán pouze ve 2 kolektivních smlouvách, a to v 1 případě 800 hodin ročně a v 1 případě 2.500 hodin ročně. V jedné kolektivní smlouvě bylo sjednáno, že dohoda o pracovní pohotovosti musí mít písemnou formu.

3.3.2.10. Dovolená

V 17 kolektivních smlouvách byla dovolená za kalendářní rok prodloužena o 1 týden všem zaměstnancům. V 1 kolektivní smlouvě bylo prodloužení dovolené závislé na délce trvání pracovního poměru k zaměstnavateli s tím, že na prodloužení o 1 týden mají právo zaměstnanci, jejichž pracovní poměr k zaměstnavateli trval k 1. 1. kalendářního roku, za nějž dovolená náleží, alespoň 2 roky. V 1 kolektivní smlouvě byla dovolená za kalendářní rok prodloužena o 2 týdny. V 1 kolektivní smlouvě nebyla dovolená prodloužena vůbec.

V 19 kolektivních smlouvách nebyla otázka rozvrhu dovolených řešena. V 1 kolektivní smlouvě bylo sjednáno, že rozvrh dovolené musí být zpracován do 28. 2.

V 1 kolektivní smlouvě byly dohodnuty konkrétní termíny hromadného čerpání dovolené. V 1 kolektivní smlouvě bylo dohodnuto, že termín čerpání hromadné dovolené musí být zaměstnancům oznámen nejméně 4 týdny předem. V 1 kolektivní smlouvě bylo sjednáno, že termín hromadného čerpání dovolené musí být sjednán a oznámen zaměstnanců do 31. 1. Ostatní kolektivní smlouvy otázku hromadného čerpání dovolené neřešily.

Ve 3 kolektivních smlouvách byl paušálně sjednán poměr krácení dovolené za neomluvenou nepřítomnost v zaměstnání, a to ve 2 případech v poměru 1:2 a v 1 případě 1:3. Paušálním sjednáním poměru krácení dovolené za neomluvenou nepřítomnost v zaměstnání se obchází smysl právní úpravy, která možnost krácení práva na dovolenou stanoví tak, že krácení je

možné provést za 1 den neomluvené nepřítomnosti v zaměstnání o 1 až 3 dny, tj. počítá s tím, že zaměstnavatel bude takové krácení posuzovat individuálně podle konkrétních okolností případu. Uvedené rozpětí pro toto krácení dovolené bylo již historicky nastaveno právě z důvodu, aby bylo možné odlišit různé konkrétní situace, tj. např. neomluvená nepřítomnost v zaměstnání u zaměstnance, který dlouhodobě řádně plnil všechny své povinnosti a jedná se o první porušení povinností, na rozdíl od zaměstnance, který opakovaně porušuje své povinnosti či má častější krátkodobé neomluvené nepřítomnosti v zaměstnání.

V závazcích upravujících dovolenou bylo v 1 případě sjednáno:

„Základní výměra dovolené u všech zaměstnanců se prodlužuje nad zákonem stanovený nárok o 1 týden. Toto ustanovení se nevztahuje na zaměstnance, kteří vykonávají práci v dalším pracovním poměru u zaměstnavatele.“

Takto formulovaný závazek nezbývá než posoudit jako nerovné zacházení se zaměstnanci.

3.3.2.11. Překážky v práci z důvodu obecného zájmu

V oblasti překážek v obecném zájmu je řešeno především pracovní volno a náhrada mzdy odborových funkcionářů. V 6 kolektivních smlouvách je pouze jinými slovy opakována zákonná úprava. V 10 kolektivních smlouvách je vymezeno, co se rozumí dobou nezbytně nutná k výkonu činnosti odborového funkcionáře v rámci zastupování zaměstnanců, a to u předsedů odborových organizací, případně u členů orgánů jednajících jménem odborové organizace. Vymezení představuje podíl ze stanovené týdenní pracovní doby takového funkcionáře nebo vazbu na finanční prostředky vynakládané na náhrady mzdy. Pokud jde o ostatní činnosti odborového funkcionáře, je řešen rozsah pracovního volna zbytkově ve vztahu k uvolnění na celou pracovní dobu a současným řešením požadované refundace náhrady mzdy nebo případně počet pracovních dnů ve vztahu k určité činnosti (např. účast delegáta na sjezdu). Ve 3 kolektivních smlouvách není tato otázka řešena vůbec. V 1 kolektivní smlouvě se odkazuje na samostatnou dohodu.

Ve 3 kolektivních smlouvách je sjednáno pracovní volno s náhradou mzdy pro vedoucí dětských táborů organizovaných zaměstnavatelem v rozsahu 2 až 3 týdnů.

3.3.2.12. Důležité osobní překážky v práci

V oblasti důležitých osobních překážek v práci není v žádné kolektivní smlouvě sjednána náhrada mzdy za první 3 pracovní dny pracovní neschopnosti ani zvýšení náhrady mzdy od 4 pracovního dne trvání pracovní neschopnosti. V 1 kolektivní smlouvě je místo náhrady mzdy přiznán finanční příspěvek 200 Kč za každý z prvních 3 pracovních dnů pracovní neschopnosti.

V oblasti důležitých osobních překážek v práci je v kolektivních smlouvách upraveno prodloužení pracovního volna s náhradou mzdy u překážek v práci uvedených v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. takto:

V 8 kolektivních smlouvách bylo při vlastní svatbě sjednáno pracovní volno o 1 den nad zákonnou úpravu s tím, že náhrada mzdy náleží za všechny dny pracovního volna. V 8 kolektivních smlouvách bylo sjednáno, že při vlastní svatbě náhrada mzdy náleží za oba 2 dny zákonného pracovního volna.

Pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu 1 až 2 dny při narození dítěte bylo sjednáno v 9 kolektivních smlouvách.

Rozšíření pracovního volna s náhradou mzdy při úmrtí nejbližších rodinných příslušníků o 1 až 3 dny bylo sjednáno v 16 kolektivních smlouvách.

Rozšíření pracovního volna s náhradou mzdy při 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 jednomu rodinnému příslušníku na dobu nezbytně nutnou, a to z limitních 6 pracovních dnů v kalendářním roce na 9 až 20 pracovních dnů v kalendářním roce bylo sjednáno v 8 kolektivních smlouvách a v 1 kolektivní smlouvě dokonce bezlimitně.

Rozšíření náhrady mzdy při přestěhování i v případech, kdy nejde o stěhování v zájmu zaměstnavatele, bylo sjednáno v 7 kolektivních smlouvách s tím, že ve 3 bylo omezeno tím, že nesmí jít o stěhování v době po doručení výpovědi z pracovního poměru nebo po uzavření dohody o skončení pracovního poměru. V 1 kolektivní smlouvě bylo sice sjednáno právo na náhradu mzdy, ale jen při 1 stěhování v kalendářním roce.

Právo na delší pracovní volno při hledání zaměstnání bylo sjednáno ve 4 kolektivních smlouvách, a to tak, že ve 3 případech byl sjednán až 1 pracovní den v týdnu po dobu odpovídající 2 měsíční výpovědní době a v 1 případě až 3 pracovní dny za každé 4 týdny 2 měsíční výpovědní doby. Uvedené pracovní volno s náhradou mzdy však podle uvedených kolektivních smluv náleží jen při skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d), resp. e) zákoníku práce

V oblasti důležitých osobních překážek v práci je v kolektivních smlouvách nad rámec úpravy obsažené v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. upraveno pracovní volno s náhradou mzdy takto:

V 7 kolektivních smlouvách je upraveno právo na pracovní volno s náhradou mzdy k likvidaci následků živelních pohrom s tím, že se jedná o živelní pohromy širšího rozsahu, které jsou v jednotlivých kolektivních smlouvách různě vymezené. Pracovní volno s náhradou mzdy ve výši 100% průměrného výdělku je sjednáno ve 3 kolektivních smlouvách na dobu nezbytně

nutnou až 10 pracovních dnů v kalendářním roce. V 1 kolektivní smlouvě je sjednáno pracovní volno až na 14 pracovních dnů v kalendářním roce s tím, že ale náhrada mzdy činí pouze 80% průměrného výdělku. V 1 kolektivní smlouvě bylo sjednáno pracovní volno s náhradou mzdy na 1 pracovní den bez dalšího časového vymezení. Ve 2 kolektivních smlouvách bylo sjednáno pracovní volno s náhradou mzdy na dobu nezbytně nutnou bez dalších limitů.

Pracovní volno s náhradou mzdy z důvodu péče o dítě pro osamělé zaměstnance nebo zaměstnance v rozpětí od 3 pracovních dnů za kalendářní rok až po 1 kalendářní den za 2 kalendářní měsíce bylo sjednáno v 10 kolektivních smlouvách. Nejvyšší věk dětí odůvodňující ještě poskytnutí této překážky v práci byl stanoven v rozpětí od 6 do 15 let.

Pracovní volno s náhradou mzdy v rozpětí 5 až 10 pracovních dnů k účasti na rehabilitačním pobytu pro zaměstnance na základě doporučení lékaře závodní preventivní péče bylo sjednáno ve 3 kolektivních smlouvách.

V 1 kolektivní smlouvě bylo sjednáno pracovní volno s náhradou mzdy na 3 pracovní dny v kalendářním roce pro zdravotní problémy bez vystavené pracovní neschopnosti.

V 1 kolektivní smlouvě je sjednáno pracovní volno s náhradou mzdy k účasti na vlastní promoci v rozsahu 1 pracovního dne.

3.3.2.13. Překážky v práci – získávání a zvyšování kvalifikace

V žádné z kolektivních smluv nebylo sjednáno poskytování pracovního volna s náhradou mzdy nad rámec zákonné úpravy. V několika kolektivních smlouvách se zaměstnavatel zavazoval k podpoře získávání a zvyšování kvalifikace s tím, že nebudou-li tomu bránit provozní důvody, umožní zaměstnancům úpravy pracovní doby tak, aby mohli plnit studijní povinnosti.

3.3.2.14. Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Výše náhrady mzdy v případě prostoje byla v 5 kolektivních smlouvách sjednána ve vyšší výši, než stanoví zákoník práce, a to ve 3 případech na 100% průměrného výdělku a ve 2 případech na 90% průměrného výdělku. Uvedené zvýšení náhrady mzdy bylo ve 2 případech podmíněno tím, že zaměstnanec neodmítl převedení na jiný než sjednaný druh práce v pracovní smlouvě.

Výše náhrady mzdy pro přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy byla v 5 kolektivních smlouvách sjednána ve vyšší výši, než stanoví zákoník práce, a to ve 3 případech na 100% průměrného výdělku a ve dvou případech na 70% průměrného výdělku

s tím, že toto zvýšení bylo ve 2 kolektivních smlouvách podmíněno tím, že zaměstnanec neodmítl převedení na jiný než sjednaný druh práce v pracovní smlouvě.

K zmatečnému vymezení práva na náhradu mzdy došlo v 1 kolektivní smlouvě takto:

„Nepřevede-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou (náhradní) práci:

- a) při prostoji náleží zaměstnanci **mzda** ve výši 80% průměrného měsíčního výdělku,
- b) pro nepříznivé povětrnostní vlivy nebo živelní události znemožňující výkon práce, náleží zaměstnanci **mzda** ve výši 60% průměrného měsíčního výdělku,
- c) **při překážce v práci, která není na straně zaměstnavatele ani zaměstnance**, náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 80% průměrného výdělku.“

Výše náhrady mzdy při překážce v práci z důvodu tzv. částečné nezaměstnanosti byla sjednána v 5 kolektivních smlouvách, a to ve 3 případech v minimální, zákoníkem práce stanovené výši, v 1 případě ve výši 80% průměrného výdělku a v 1 případě ve výši 70% průměrného výdělku s tím, že v tomto případě byla uvedená výše náhrady mzdy podmíněna tím, že zaměstnanec neodmítl převedení na jiný než sjednaný druh práce v pracovní smlouvě.

V 1 kolektivní smlouvě byl dohodnut postup předcházející uplatnění částečné nezaměstnanosti spočívající v tom, že napřed bude vyčerpáno veškeré náhradní volno, poté dojde k přidělování jiné práce v rámci sjednaného druhu práce, poté případné převedení na jiný než sjednaný druh práce a teprve poté, když budou předchozí možnosti zcela vyčerpány, se přistoupí k uplatnění překážky v práci z důvodu částečné nezaměstnanosti.

3.3.3. Pracovní doba, dovolená a překážky v práci – závěr

Z rozboru je zřejmé, že v této oblasti je sjednáno rozsáhlé navýšení práv zaměstnanců. Zaměstnavatelé téměř ve všech případech využili možnost sjednat v kolektivní smlouvě delší srovnávací období pro dohodnutou a nařízenou práci přesčas. Příklad zmatečného ujednání o poskytování mzdy místo náhrady mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnavatele včetně vymezení překážky v práci, která „není na straně zaměstnavatele ani na straně zaměstnance“ ukazuje, že při sjednávání kolektivní smlouvy a jejím písemném vyhotovení je třeba dbát na formulace a znát platnou právní úpravu.

3.4. Mzdová a ostatní peněžité práva

3.4.1. Mzdová a ostatní peněžité práva – právní úprava a možné závazky

V této oblasti jsou zařazeny závazky, které se týkají mzdy a jejích složek, a další závazky, které přiznávají jiná finanční plnění bez vazby na konkrétní výkon práce.

Mzda může být podle § 113 odst. 1 zákoníku práce sjednána v kolektivní, pracovní nebo jiné smlouvě nebo stanovena vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo mzdovým výměrem. Finančním plněním, které není mzdou, je odstupné upravené v § 67 zákoníku práce. Nenárokovým finančním plněním jsou odměny zmiňované v § 224 odst. 2 zákoníku práce, tj. odměny při životním výročí, odchodu do důchodu nebo za pomoc při odstraňování následků mimořádných událostí.

3.4.1.1. Mzdový systém

Ve mzdové oblasti je možné v kolektivní smlouvě upravit mzdový systém používaný u zaměstnavatele, a to z pohledu používaného schématu, tj. jaké typy odměňování se u zaměstnavatele uplatňují a pro které skupiny zaměstnanců se použijí. Výslovně může být upraveno, že část odměňování je řešena v kolektivní smlouvě a část ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

Lze upravit veškeré složky mzdy nebo jen některé, a to jak nárokové, tak i nenárokové.

3.4.1.2. 4.1.2. Mzda a minimální mzda

V kolektivní smlouvě je možné sjednat i vyšší výši minimální mzdy.

Při jednání o mzdě je nezbytné respektovat zákonné limity. Těmi je třeba rozumět minimální mzdu, která v současné době podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb. činí 8.000 Kč měsíčně a při stanovené 40 hodinové týdenní pracovní době 48,10 Kč za hodinu práce.

3.4.1.3. Mzdový tarif a katalogy prací

Pokud je součástí mzdového systému mzdový tarif, je zcela na ujednání smluvních stran kolika stupňový tarifní systém dojednájí a pro které skupiny zaměstnanců bude platit. V případě ujednání o tarifních mzdách může být v kolektivní smlouvě sjednáno pravidlo pro zařazování jednotlivých zaměstnanců do konkrétních tarifních stupňů s tím, že je možné, aby úprava byla součástí kolektivní smlouvy nebo aby se odkazovalo na podnikový nebo oborový katalog prací nebo na použití obecného katalogu prací, případně charakteristik pro zařazení do jednotlivých stupňů zaručené mzdy obsažených v příloze č. 1 zákoníku práce.

3.4.1.4. Mzdové příplatky

Za zákonné minimální limity je třeba považovat i výše příplatků stanovených v právních předpisech, a to příplatku za práci přesčas ve výši 25% průměrného výdělku (§ 114 zákoníku práce), příplatku za práci ve svátek, pokud byl se zaměstnancem sjednán místo náhradního volna za práci ve svátek, ve výši 100% průměrného výdělku (§ 115 zákoníku práce), v kolektivní smlouvě nelze sjednat, že zaměstnavatel bude zaměstnancům poskytovat místo

náhradního volna příplatek za práci ve svátek), příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí ve výši 10% základní sazby minimální mzdy (§ 117 zákoníku práce a § 7 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., v platném znění). U dalších příplatků, a to příplatku za práci v noci a za práci v sobotu a v neděli je v zákoníku práce sice stanoven limit 10% průměrného výdělku, ale současně je zde stanoveno, že jinou minimální výši a způsob určení příplatku lze sjednat jen v kolektivní smlouvě. (§ 116 a § 118 odst. 1 zákoníku práce).

3.4.1.5. Další složky mzdy

Jinak lze v kolektivní smlouvě sjednat i jakékoliv další složky mzdy. Vymezení práva na další složky mzdy, ať již nárokové nebo nenárokové musí respektovat, že jakákoliv mzdová složka musí být poskytována za práci (§ 109 odst. 2 zákoníku práce) podle kritérií stanovených v § 109 odst. 4 zákoníku práce, tj. podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

3.4.1.6. Odměna za pracovní pohotovost

Minimální výše odměny za pracovní pohotovost činí podle § 140 zákoníku práce 10% průměrného výdělku. V kolektivní smlouvě lze tedy tuto odměnu sjednat pouze ve vyšší výši s tím, že je možné sjednat jinou výši odměny podle toho, zda je pracovní pohotovost držena v běžný pracovní den nebo v sobotu a v neděli nebo ve svátek.

3.4.1.7. Normy spotřeby práce

Pokud je mzda nebo některá její složka vázána na normy spotřeby práce, je možné v kolektivní smlouvě upravit systém zavádění a změn norem spotřeby práce ve vazbě na odměňování za práci.

3.4.1.8. Mzdový růst

V kolektivní smlouvě je také možné sjednat mzdový růst, a to jako růst jednotlivých mzdových složek, např. tarifů, nebo průměrného výdělku. Mzdový růst je vhodné spojovat s vývojem produktivity práce

3.4.1.9. Odstupné

Nemzdovým peněžitým plněním je odstupné. Právo na odstupné stanovené pro jednotlivé případy skončení pracovního poměru v § 67 zákoníku práce lze v kolektivní smlouvě pouze navýšit. Je tedy třeba respektovat zákonné limity, tj. minimální výše odstupného při skončení pracovního poměru na základě výpovědi zaměstnavatele z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohody z týchž důvodů a při skončení pracovního poměru na

základě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 zákoníku práce činí trojnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance a při skončení pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele podle § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů činí dvanásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

3.4.1.10. Finanční plnění, která nejsou mzdou

V kolektivní smlouvě je možné vedle mzdových složek sjednat i jiná peněžitá plnění, která nemají charakter mzdy.

3.4.1.11. Odměny při skončení pracovního poměru

V kolektivní smlouvě je možné sjednat peněžitá plnění v souvislosti se skončením pracovního poměru z jiných důvodů, které nemá charakter odstupného. Pro takové plnění nejsou stanoveny žádné zákonné limity.

3.4.1.12. Další finanční odměny bez vazby na skutečný výkon práce

V kolektivní smlouvě je dále možné sjednat odměny, které nemají charakter mzdy, neboť jejich přiznání nesouvisí s konkrétním výkonem práce u zaměstnavatele, ale s jinými skutečnostmi jako je dosažení určité doby zaměstnání u zaměstnavatele, životní jubileum, odchod do starobního důchodu nebo invalidního důchodu, dárcovství krve a další.

3.4.2. Mzdová a ostatní peněžitá práva – rozbor

Odměňování zaměstnanců za práci bylo sjednáno přímo ve všech 20 kolektivních smlouvách, avšak v 7 případech z toho bylo odměňování upraveno ve vnitřním mzdovém předpisu, který byl označen za součást, resp. přílohu podnikové kolektivní smlouvy. Ze 4 kolektivních smluv dále vyplývá, že část odměňování zaměstnanců, zpravidla jiné složky mzdy než tarif a příplatky, je upravena ve vnitřním předpise zaměstnavatele, který není součástí kolektivní smlouvy.

U 4 kolektivních smluv nebyla pro rozbor k dispozici příloha (vnitřní předpis) upravující mzdové otázky.

3.4.2.1. Mzdový systém

Z 11 kolektivních smluv vyplývá, jaké formy odměňování a pro jaké skupiny zaměstnanců jsou u zaměstnavatele používány. V ostatních kolektivních smlouvách není tato otázka řešena ani to z nich jinak nevyplývá.

3.4.2.2. Mzda a minimální mzda

Minimální mzda ve výši přesahující minimální mzdu stanovenou právním předpisem není výslovně sjednána ani v 1 kolektivní smlouvě.

3.4.2.3. Mzdové tarify a katalogy prací

Mzdové tarify jsou sjednány ve 13 kolektivních smlouvách. V 6 případech je použit 12 stupňový tarif. V 1 kolektivní smlouvě je sjednáno 7 tarifů pouze pro dělnické profese s tím, že ostatní mají smluvní mzdu. V 1 kolektivní smlouvě jsou sjednány dva tarifní systémy, a to 9 stupňový pro dělníky a 17 stupňový pro technickohospodářské pracovníky. V 1 kolektivní smlouvě bylo sjednáno více tarifních systémů pro různé skupiny zaměstnanců s tím, že pro manuální pracovníky bylo sjednáno 5 tarifních stupňů. V 1 kolektivní smlouvě byl použit 13 stupňový tarifní systém s tím, že stupně byly označeny od 4. do 16. včetně. V 1 kolektivní smlouvě byl sjednán 20 stupňový tarifní systém. V 1 kolektivní smlouvě bylo uvedeno, že mzdu tvoří tarifní mzda s tím, že nebyla k dispozici příloha, která měla obsahovat bližší specifikaci.

V ostatních kolektivních smlouvách nebyly tarify sjednány nebo nebyla k dispozici příloha, která měla obsahovat mzdový předpis.

Výše tarifů byla sjednána v 10 kolektivních smlouvách. V ostatních případech buď nebyly tarify vůbec sjednány, nebo nebyla k dispozici příslušná příloha kolektivní smlouvy nebo dodatek kolektivní smlouvy či samostatná dohoda, která měla tarify pro rok 2011 upravovat.

Hodinová výše nejnižšího tarifu pro 37,5 hodinovou týdenní pracovní dobu se pohybovala v rozpětí od 49,80 Kč/hod. až po 100 Kč/hod. Měsíční výše nejnižšího tarifu se pohybovala v rozpětí od 8.650 Kč po 10.600 Kč.

V 7 kolektivních smlouvách, v nichž je sjednáno zařazování do tarifních stupňů, je pro účely zařazení zaměstnance do konkrétního tarifního stupně odkazováno na jiný vnitřní předpis zaměstnavatele, který není součástí kolektivní smlouvy. Ve 2 případech je katalog pro zařazování zaměstnanců do tarifního stupně součástí kolektivní smlouvy. V 1 případě obsahuje kolektivní smlouva názvy profesí s uvedením příslušného tarifního stupně. V 1 kolektivní smlouvě je uvedeno, že zaměstnance do tarifních stupňů zařazuje generální ředitel. V 1 kolektivní smlouvě není otázka zařazování do příslušného tarifu řešena vůbec.

3.4.2.4. Mzdové příplatky

Ve vzorku 16 kolektivních smluv jsou sjednány následující příplatky:

3.4.2.4.1. Příplatek za práci přesčas

Příplatek za práci přesčas je v zákonné minimální výši 25% průměrného výdělku sjednán v 7 kolektivních smlouvách. V dalších 4 kolektivních smlouvách je sjednán také v zákonné výši, ale v některých případech je zvýšen, a to v rozpětí od 40% průměrného výdělku až na 50% průměrného výdělku. Jedná se o případy práce přesčas v sobotu, v neděli, ve svátek, v den nepřetržitého odpočinku v týdnu, při odpracování celé směny návazně na předcházející směnu nebo v předcházející směně návazně na běžnou směnu. Ve 4 kolektivních smlouvách je sjednán ve výši 30% průměrného výdělku. V 1 kolektivní smlouvě není sjednán vůbec, přestože tato smlouva obsahuje ujednání o mzdě.

3.4.2.4.2. Příplatek za práci v noci

Příplatek za práci v noci je v zákonné minimální výši sjednán pouze ve 3 kolektivních smlouvách. V 1 kolektivní smlouvě je sjednán ve výši 13% průměrného výdělku. V 9 kolektivních smlouvách je sjednán nikoliv % z průměrného výdělku, ale v Kč za hodinu, a to v rozpětí od 8 Kč/hod. do 20,90 Kč/hod. Ve 2 kolektivních smlouvách je sjednán tak, že činí 10% a 11% průměrného výdělku ale nejméně 12 Kč/hod. a 15 Kč/hod. V 1 kolektivní smlouvě není sjednán vůbec, přestože tato smlouva obsahuje ujednání o mzdě.

3.4.2.4.3. Příplatek za práci v sobotu a neděli

Příplatek za práci v sobotu a neděli je sjednán v zákonné minimální výši pouze v 1 kolektivní smlouvě. V 1 kolektivní smlouvě je sjednán sice v zákonné minimální výši, ale s tím, že nesmí být nižší než 13,50 Kč/hod. V 1 kolektivní smlouvě je sjednán ve výši 11% průměrného výdělku nejméně však 15 Kč/hod. V 1 kolektivní smlouvě je sjednán ve výši 35% průměrného výdělku s tím, že pokud se jedná o práci přesčas, činí pouze 10% průměrného výdělku. V 10 kolektivních smlouvách je sjednán ve výši pohybující se v rozpětí 13% až 37% průměrného výdělku. V 1 kolektivní smlouvě je sjednán ve výši 50% tarifní mzdy. V 1 kolektivní smlouvě je sjednán ve výši 50% až 100% mzdového tarifu s tím, že však nesmí být nižší než 10% průměrného výdělku.

3.4.2.4.4. Příplatek za práci ve svátek

Příplatek za práci ve svátek, je-li na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem poskytován místo náhradního volna s náhradou mzdy, je sjednán v 11 kolektivních smlouvách v minimální zákonné výši. V 1 kolektivní smlouvě je sjednán v minimální zákonné výši s tím, že při práci ve dnech 24. až 26. 12. náleží ve výši 150% průměrného výdělku. Ve 3 kolektivních smlouvách je sjednán ve výši 110% průměrného výdělku. V 1 kolektivní smlouvě

je sjednán ve výši 130% průměrného výdělku s tím, že při vymezených směnách 25. a 26. 12. náleží ve výši 200% průměrného výdělku.

3.4.2.4.5. *Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí*

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí jako zákonný příplatek je v minimální zákonné výši sjednán ve 3 kolektivních smlouvách. V 10 kolektivních smlouvách je sjednán v Kč/hod., a to v rozpětí od 6,30 Kč/hod. do 16,80 Kč/hod. Ve 3 kolektivních smlouvách není sjednán.

Právo na poskytnutí tohoto příplatku je však v některých kolektivních smlouvách upraveno tak, že náleží i za dalších pracovních podmínek nad rámec vymezený platnou právní úpravou.

Ve vybraném vzorku kolektivních smluv jsou sjednány příplatky, které zákoník práce neupravuje. Jedná se o následující příplatky:

3.4.2.4.6. *Příplatek za práci v odpolední směně*

Příplatek za práci v odpolední směně je sjednán pouze v 10 kolektivních smlouvách, a to v rozpětí od 4 Kč/hod. do 12 Kč/hod. Ve dvou případech je jeho poskytování podmíněno tím, že v odpolední směně byly odpracovány nejméně 2 hodiny.

3.4.2.4.7. *Příplatek za práci ve výškách*

Příplatek za práci ve výškách je sjednán v 5 kolektivních smlouvách v Kč/hod., a to v rozpětí od 3 Kč/hod. až 18,30 Kč/hod.

3.4.2.4.8. *Příplatek za práci s použitím izolačního dýchacího přístroje*

Příplatek za práci s použitím izolačního dýchacího přístroje je sjednán ve 4 kolektivních smlouvách v Kč/hod., a to v rozpětí od 35 Kč/hod. až po 147 Kč/hod.

3.4.2.4.9. *Příplatek za vedení čety*

Příplatek za vedení čety je sjednán ve 3 kolektivních smlouvách s tím, že ve 2 případech je jeho výše vyjádřena v Kč/hod v rozpětí od 4 Kč/hod. do 6 Kč/hod. a v 1 případě v % z tarifu, a to 10% z přiznaného tarifu.

3.4.2.4.10. *Příplatek za dělenou směnu*

Příplatek za dělenou směnu je sjednán ve 2 kolektivních smlouvách a činí 25 Kč/hod. a 42 Kč/hod. V kolektivní smlouvě je současně definováno, co se rozumí dělenou směnou.

3.4.2.4.11. *Příplatek za zaškolování*

Příplatek za zaškolování je sjednán ve 4 kolektivních smlouvách a sjednaná výše je ve 2 případech vyjádřena v Kč/hod., kdy činí 4 Kč/hod. až 10 Kč/hod., a ve 2 případech v % tarifní mzdy, kdy činí od 6 do 20% tarifní mzdy.

3.4.2.4.12. Příplatek za hluk

Příplatek za hluk v rozpětí od 87,5 dB do hranice stanovené pro přiznání zákonného příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí z důvodu hluku je sjednán ve 3 kolektivních smlouvách, a to 8 Kč/hod.

3.4.2.4.13. Příplatek za práci v obtížných pracovních podmínkách

Příplatek za práci v obtížných pracovních podmínkách je sjednán v 1 kolektivní smlouvě a zahrnuje různé ve smlouvě vyjmenované práce, které nesplňují podmínky pro přiznání zákonného příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Je sjednán ve výši od 11 Kč/hod. do 17,40 Kč/hod.

3.4.2.4.14. Příplatek za práci v nepřetržitém provozu

Ve 3 kolektivních smlouvách byl sjednán příplatek za nepřetržitý provoz s tím, že ve 2 případech při jeho poskytnutí nenáležel příplatek za práci v odpolední směně.

3.4.2.5. Další složky mzdy

Další složky mzdy, tj. jiné složky mzdy než mzdové tarify a příplatky, jsou alespoň zmíněny ve všech 16 kolektivních smlouvách, kde byla k dispozici úprava mzdové části. Z toho v 7 kolektivních smlouvách bylo v otázce pravidel pro poskytování těchto složek mzdy odkazováno na samostatný vnitřní mzdový předpis zaměstnavatele. V 5 kolektivních smlouvách jsou stanovena pravidla pro jejich případné přiznávání. Další složky mzdy jsou označovány různě, a to jako osobní ohodnocení, prémie, kolektivní prémie, výkonnostní odměna, výkonová odměna, individuální příplatek, bonus, výkonnostní bonus, mimořádná odměna, tarifní ohodnocení k základnímu tarifu. Většina z nich má nenárokový charakter, tj. zaměstnanec je může obdržet, ale nemusí.

3.4.2.6. Odměna za pracovní pohotovost

V 6 kolektivních smlouvách byla sjednána odměna za pracovní pohotovost v zákonné výši. Ve 2 kolektivních smlouvách byla sjednána odměna za pracovní pohotovost v zákonné výši pouze pro pracovní dny a ve výši 15% průměrného výdělku pro dny pracovního klidu. Ve 4 kolektivních smlouvách byla sjednána v zákonné výši s tím, že ale odměna za 1 hodinu nesmí být nižší než stanovená částka, která se ve 3 případech lišila podle toho, zda se jednalo o pracovní pohotovost v pracovní den nebo v den pracovního klidu. Minimální částky se

pohybovaly v rozpětí 7 Kč/hod. až 27 Kč/hod. V 1 kolektivní smlouvě byla odměna za pracovní pohotovost sjednána ve výši 15% průměrného výdělku v pracovní dny a 25% průměrného výdělku ve dny pracovního klidu. V 1 kolektivní smlouvě byla sjednána ve výši 10 Kč/hod. v pracovní dny a 15 Kč/hod. ve dny pracovního klidu s tím, že byl sjednán i maximální denní limit výše této odměny.

3.4.2.7. Normy spotřeby práce

Otázka norem spotřeby práce byla zmíněna pouze ve 3 kolektivních smlouvách. Ve 2 z nich bylo stanoveno, že výpočet výkonových norem musí odpovídat výši tarifů platných u zaměstnavatele a je třeba je upravit vždy při změně výše tarifů o koeficient odpovídající poměru nových tarifů vůči dosavadním. V 1 kolektivní smlouvě byl sjednán seznam používaných norem spotřeby práce.

3.4.2.8. Růst průměrného výdělku

Pouze ve 3 kolektivních smlouvách byl sjednán nárůst průměrného výdělku. V dalších 3 kolektivních smlouvách byl sjednán závazek zaměstnavatele o tom, že průměrný výdělek nepoklesne pod úroveň průměrného výdělku dosaženého v předchozím kalendářním roce. Ve 4 kolektivních smlouvách bylo obsaženo ujednání týkající se vymezení kritérií pro případný růst průměrného výdělku nebo doporučení jednat za určitých podmínek o závazku k růstu průměrného výdělku.

3.4.2.9. Odstupné

Zvýšení zákonného odstupného při skončení pracovního poměru dohodou nebo výpovědí ze strany zaměstnavatele z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce je sjednáno ve 12 kolektivních smlouvách. Z toho v 9 případech je výše odstupného závislá na době nepřetržitého trvání pracovního poměru k zaměstnavateli, resp. jeho právním předchůdcům, s tím, že ve 2 případech zvýšené odstupné náleží jen v případě, že je pracovní poměr končen dohodou z uvedených důvodů. Zvýšení je sjednáno v rozpětí 1 až 9 násobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

V 1 kolektivní smlouvě je sjednáno zvýšení odstupného pro všechny zaměstnance bez vazby na dobu trvání zaměstnání, a to ve výši 2 násobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

V 8 kolektivních smlouvách je sjednáno, že odstupné se dále navyšuje také v případě, že pracovní poměr je ukončen ze shora uvedených důvodů dohodou, a to tak, že k dohodě dojde v období od oznámení nadbytečnosti avšak dříve než by mohl pracovní poměr skončit na základě výpovědi z uvedených důvodů. Zvýšení odstupného z těchto důvodů je sjednáno ve výši 1 až 3 násobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

Další navýšení shora uvedeného zákonného odstupného je ve 3 kolektivních smlouvách podmíněno délkou doby chybějící do vzniku nároku na starobní důchod.

Zvýšení zákonného odstupného při skončení pracovního poměru dohodou nebo výpovědí ze strany zaměstnavatele z důvodů podle § 52 písm. d) zákoníku práce nebo okamžitým zrušením ze strany zaměstnance není sjednáno ani v jedné kolektivní smlouvě

Právo na odstupné je sjednáno v 6 kolektivních smlouvách při skončení pracovního poměru dohodou nebo výpovědí ze strany zaměstnavatele z důvodů uvedených v § 52 písm. e) zákoníku práce. Ačkoliv je toto plnění označeno jako odstupné, z hlediska daňových a pojistných dopadů se nejedná o odstupné, ale o jiné peněžité plnění při skončení pracovního poměru.

V 1 kolektivní smlouvě bylo obsaženo toto ujednání:

„Odstupné nenáleží zaměstnanci v jiném typu pracovního poměru než standardním, založeném na základě pracovní smlouvy.“

Uvedené navozuje dojem, jako kdyby kolektivní smlouva chtěla omezit právo na odstupné. Právo na odstupné však podle zákoníku práce náleží obecně při skončení pracovního poměru ve vymezených případech, zcela bez ohledu na to, na základě čeho pracovní poměr vznikl. Navíc v podnikatelské sféře může vzniknout od 1. 1. 2007 pouze na základě pracovní smlouvy s tím, že na pracovní poměry vzniklé v podnikatelské sféře před tímto datem jmenováním se pohlíží jako kdyby vznikly na základě pracovní smlouvy. Ujednání je tedy nadbytečné a navíc nesmyslné.

3.4.2.10. Další finanční odměny a příspěvky bez vazby na skutečný výkon práce

Odměny při prvním skončení pracovního poměru po vzniku nároku na starobní důchod nebo invalidní důchod pro invaliditu III. stupně, odměna při životním výročí 50 let, odměna za odpracovanou dobu a další.

3.4.2.10.1. Odměna při prvním skončení pracovního poměru po vzniku nároku na starobní důchod nebo invalidní důchod

Ve 12 kolektivních smlouvách je sjednáno právo na odměnu při prvním skončení pracovního poměru po vzniku nároku na starobní nebo invalidní důchod pro invaliditu III. stupně s tím, že toto právo vzniká až po určité době trvání pracovního poměru. Minimální čekací doba je sjednána v 10 případech a je stanovena v rozpětí od 0 až do 15 let. Nejběžnější délka čekací doby je 5 let. Další podmínkou pro výplatu této odměny je, že ke skončení pracovního poměru došlo nejpozději do stanovené doby po vzniku nároku na důchod, uvedené je sjednáno ve 3 případech. V 1 případě nevzniká právo na výplatu v případě, že by při skončení

pracovního poměru náleželo odstupné nebo byl pracovní poměr ukončen okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele nebo z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g) zákoníku práce. Ve 2 případech právo na odměnu nevznikne, pokud měl zaměstnanec neomluvenou nepřítomnost v zaměstnání v rozsahu nejméně 1 směny. V 10 případech má odměna peněžní podobu a ve 2 případech podobu šeku na nákup v obchodě a šeku na nákup rekreace. Výše odměny je odstupňována podle délky trvání zaměstnání a je sjednána buď v Kč, a to v 7 případech v minimálním rozpětí 1.000 až 11.000 Kč nebo ve 2 případech ve vazbě na určitý násobek průměrného měsíčního výdělku a v 1 případě na výši tarifní mzdy. V 5 kolektivních smlouvách je sjednána možnost a pravidla pro přiznání této odměny.

3.4.2.10.2. Odměna při životním výročí 50 let

Odměna při životním výročí 50 let je sjednána v 11 kolektivních smlouvách, a to v 6 případech jako právo a v 5 případech jako možnost. I u této odměny je podmínkou pro vznik práva ve 4 případech doba trvání pracovního poměru k zaměstnavateli v rozpětí 5 až 15 let. I výše této odměny je zpravidla odstupňována podle doby trvání zaměstnání s tím, že minimální výše odměny se pohybuje v rozpětí 5.000 až 18.000 Kč.

3.4.2.10.3. Odměna při dosažení věku 60 let

V 1 kolektivní smlouvě je sjednáno právo na odměnu při dosažení věku 60 let, a to formou poukázky na nákup zboží. V 1 kolektivní smlouvě je sjednána možnost přiznání odměny při dosažení věku 60 let.

3.4.2.10.4. Odměna při pracovním výročí

Odměna při pracovním výročí je sjednána v 11 kolektivních smlouvách s tím, že v 9 případech jde o právo a ve 2 případech o možnost. Minimální doba zaměstnání jako podmínka pro přiznání takové odměny činí 3 až 25 let. Minimální výše odměny se pohybuje v rozpětí 2.000 až 11.000 Kč. V 1 případě bylo sjednáno, že tato odměna nenáleží pracujícím důchodcům. Ve 2 případech bylo sjednáno, že tato odměna nenáleží zaměstnancům v tzv. mimo evidenčním stavu a zaměstnancům pracujícím na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

3.4.2.10.5. Odměna pro dárce krve a krevních derivátů

Ve 3 kolektivních smlouvách je závazek zaměstnavatel poskytnout finanční odměnu při určitém počtu bezplatných odběrů krve nebo krevních derivátů.

3.4.2.10.6. *Finanční příspěvek pro nejbližší pozůstalé po zemřelém zaměstnanci*

Ve 3 kolektivních smlouvách je sjednán finanční příspěvek pro nejbližší pozůstalé (manžel, druh, dítě) při úmrtí zaměstnance, a to ve výši od 10.000 Kč na jednoho pozůstalého. V 1 kolektivní smlouvě je sjednán závazek pořídit kytici nebo věnec v souvislosti s pohřbem zaměstnance.

3.4.2.10.7. *Finanční příspěvek při narození dítěte*

V 1 kolektivní smlouvě je sjednáno poskytnutí příspěvku při narození dítěte a v 1 kolektivní smlouvě příspěvek na pobyt dítěte zaměstnance v jeslích.

3.4.2.10.8. *Příspěvek za první 3 pracovní dny trvání pracovní neschopnosti*

V 1 kolektivní smlouvě byl sjednán finanční příspěvek v jednotné výši pro zaměstnance v době nemoci po první 3 pracovní dny pracovní neschopnosti, za které nenáleží náhrada mzdy.

3.4.3. Mzdová a ostatní peněžité práva – závěr

Z rozboru této oblasti je zřejmé, že mzdové úpravy se značně liší a že mzda se skládá z více složek. Standardně jsou používány mzdové příplatky s tím, že vedle zákonných příplatků se vyskytuje celá řada různých dalších příplatků. Další mzdové složky jsou zpravidla nenárokové, ale pravidla pro jejich přiznávání poměrně složitá. Velmi rozmanitá je i škála nemzdových finančních plnění.

Ve více než polovině případů, kdy jsou v kolektivní smlouvě sjednány mzdové tarify, je zařazování zaměstnanců do jednotlivých tarifů řešeno odkazem na samostatný vnitřní předpis zaměstnavatele, případně je právo zařazovat do jednotlivých tarifů svěřeno generálnímu řediteli nebo není řešeno vůbec. V takové situaci je ovšem samotný závazek garantující výši mzdového tarifu problematický, neboť výši konkrétní mzdy lze ovlivnit úpravou mimo kolektivní smlouvu, tj. např. změnou podnikového katalogu.

3.5. Péče o zaměstnance – sociální oblast

Závazky v oblasti péče o zaměstnance nebo také sociální oblasti se týkají celé škály otázek, jako je stravování zaměstnanců, péče o zdraví, příspěvek na dopravu do zaměstnání, sportovní kulturní vyžití, rekreace, zabezpečení ve stáří až po zlepšení pracovních podmínek. V kolektivní smlouvě lze upravit v podstatě jakákoliv zvýhodnění pro zaměstnance. V pracovněprávní úpravě vlastně neexistují žádné minimální nebo maximální limity pro tuto

oblast závazků. Limitující jsou do určité míry pouze úpravy některých plnění spadajících do této oblasti v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění.

3.5.1. Péče o zaměstnance – právní úprava a možné závazky

3.5.1.1. Závodní stravování

Podle § 236 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen pouze umožnit stravování zaměstnanců. Mezi běžné závazky patří závazek zaměstnavatele zajišťovat závodní stravování nebo na něj přispívat, zajišťovat provoz kantýny, kde si zaměstnanci mohou v průběhu přestávek na jídlo a oddech nebo před a po skončení výkonu práce nakupovat potraviny a nápoje.

3.5.1.2. Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem a příspěvek nebo platba životního pojištění

Poskytování příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem a příspěvku nebo platby životního pojištění nemá zákonnou oporu, zaměstnavatel se může k takovému plnění zavázat v kolektivní smlouvě.

3.5.1.3. Sociální fond nebo vymezení prostředků na úhradu péče o zaměstnance

Platná právní úprava zaměstnavateli neukládá vytvářet sociální fond. K jeho tvorbě se lze zavázat v kolektivní smlouvě a současně tam vymežit, na co a jakým způsobem budou prostředky tohoto fondu zaměstnanci čerpány. Podle § 19 odst. 1 písm. b) zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku, je státní podnik nebo organizace, která se podle jiného zákona tímto zákonem řídí, povinen vytvářet fond kulturních a sociálních potřeb s tím, že podmínky pro čerpání prostředků z tohoto fondu jsou upraveny ve vyhlášce č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, v platném znění. Některé bližší podmínky pro nakládání s tímto fondem lze sjednat v kolektivní smlouvě.

3.5.1.4. Zdraví zaměstnanců

V oblasti péče o zdraví zaměstnanců je zaměstnavatelům v souvislosti se zajištěním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stanovena platnou právní úpravou celá řada povinností (např. § 103 odst. 1 písm. d) zákoníku práce), počínaje zajištěním závodní preventivní péče a s tím souvisejícími preventivními prohlídkami až po zajištění poskytnutí první pomoci. Nad rámec zákony stanovených povinností lze dohodnout hrazení některých zdravotních výkonů, které nejsou hrazeny ze zdravotního pojištění, úhradu vstupních lékařských prohlídek, poskytování vitamínových přípravků, očkování proti chřipce, rehabilitační a rekondiční pobyty, rehabilitační masáže.

3.5.1.5. Zlepšení pracovních podmínek

Zákoník práce a zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), v platném znění, ukládají zaměstnavatelům povinnosti při zajištění pracovních podmínek zaměstnanců. V kolektivní smlouvě lze nad rámec zákonných povinností dohodnout zlepšení pracovních podmínek spočívajících např. ve vybudování nových odpočinkových prostor, zlepšení vybavení těchto prostor, pořízení nových šatních skříněk, zlepšení vybavení nebo modernizaci sociálních zařízení.

V kolektivní smlouvě lze dohodnout i úpravy pracovišť pro zdravotně znevýhodněné zaměstnance nebo provozování různých služeb pro zaměstnance spočívajících např. v zajišťování zdravotních rehabilitací, hlídání dětí, provozování dětských táborů pro děti zaměstnanců.

3.5.1.6. Doprava do zaměstnání

Platná právní úprava neukládá zaměstnavatelům povinnosti v souvislosti s dopravou zaměstnanců do zaměstnání. V kolektivní smlouvě je ale možné sjednat dopravu zaměstnanců do zaměstnání, např. formou svozu. Je možné sjednat též příspěvek na dopravu do zaměstnání.

3.5.2. Péče o zaměstnance – rozbor

3.5.2.1. Závodní stravování

Ve všech kolektivních smlouvách bylo řešeno stravování zaměstnanců s tím, že v 14 kolektivních smlouvách bylo řešeno stravování v jídelnách ve vlastních prostorách zaměstnavatele. V 7 případech bylo počítáno i s možností poskytnout stravenky v situaci, kdy se zaměstnanec z různých důvodů nemohl stravovat v jídelně v prostorách zaměstnavatele (např. odloučená pracoviště). Ve 2 kolektivních smlouvách se zaměstnavatel zavázal poskytovat stravování ve smluvním stravovacím zařízení. Ve 3 kolektivních smlouvách se zaměstnavatel zavázal poskytovat stravenky. V 1 kolektivní smlouvě se zaměstnavatel zavázal poskytovat zaměstnancům na stravování finanční příspěvek nebo stravenky s tím, že volba jedné z alternativ je na zaměstnavateli. Příspěvek zaměstnavatele se zpravidla pohyboval ve výši daňově uznatelných výdajů s tím, že většina zaměstnavatelů ještě přispívala určitou částkou i ze sociálního fondu, resp. daňově neuznatelných výdajů.

Právo na příspěvek zaměstnavatele bylo ve většině případů podmíněno tak, aby byly splněny podmínky pro daňovou uznatelnost části vynaložených nákladů, tj. výkon práce v rámci směny nejméně 3 hodiny.

Bývalým zaměstnancům starobním důchodcům a invalidním důchodcům se zaměstnavatel zavázal poskytovat zvýhodněné stravování v 7 kolektivních smlouvách.

V některých kolektivních smlouvách, kde bylo sjednáno stravování zaměstnanců v jídelnách zaměstnavatele, bylo upraveno právo odborové organizace kontrolovat kvalitu jídla a podílet se na výběru provozovatele jídelny.

Ve 2 kolektivních smlouvách bylo výslovně sjednáno, že zaměstnavatel zajistí možnost občerstvení zaměstnanců i v kantýnách, tj. prodej svačin a nápojů vedle stravování poskytovaného formou hlavního jídla.

3.5.2.2. Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem a příspěvek nebo platba životního pojištění

V 19 kolektivních smlouvách je sjednáno poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění s tím, že výše příspěvku zaměstnavatele se pohybuje v rozmezí 100 až 1.300 Kč měsíčně.

V 10 kolektivních smlouvách je vedle příspěvku na penzijní připojištění sjednán i příspěvek na životní pojištění s tím, že jeho výše se pohybuje v rozpětí od 200 do 500 Kč měsíčně. Z toho v 7 případech náleží příspěvky na obě pojištění vedle sebe a ve 3 případech je na zaměstnanci, aby si vybral, zda bude žádat o příspěvek na penzijní připojištění nebo příspěvek na životní pojištění.

V 1 kolektivní smlouvě je sjednán pouze příspěvek na životní pojištění.

Ve všech kolektivních smlouvách jsou pro právo na poskytnutí uvedených příspěvků stanoveny různé podmínky, a to i v kombinaci. Nejčastěji (ve 14 případech) se jedná o podmínku spočívající v tom, že zaměstnanec sám ze svých prostředků na takové připojištění nebo pojištění přispívá s tím, že minimální výše příspěvku zaměstnance se pohybuje v rozpětí 100 až 200 Kč měsíčně. V 8 případech je jako podmínka pro poskytnutí příspěvku stanovena čekací doba, tj. nepřetržitá doba trvání pracovního poměru potřebná pro vznik práva na příspěvek, která se pohybuje v rozpětí od 3 měsíců do 2 let. Další podmínkou, která je výslovně uvedena v 7 kolektivních smlouvách je, že příspěvek se poskytuje pouze zaměstnancům v tzv. evidenčním stavu a v některých případech i dlouhodobě uvolněným odborovým funkcionářům. Uvedené vymezení používá neprávni pojmy evidenční a mimo-evidenční stav, kdy v praxi se za zaměstnance v mimo-evidenčním stavu považují zaměstnanci, jejichž pracovní poměr trvá, ale nevykonávají práci, jedná se zpravidla o zaměstnankyně na mateřské a rodičovské dovolené, zaměstnance na rodičovské

dovolené, zaměstnance dlouhodobě uvolněné pro výkon veřejné funkce, případně o zaměstnance na dlouhodobém neplaceném volnu. Ojedinelou podmínkou je, že právo na příspěvek má pouze zaměstnanec v pracovním poměru uzavřeném na dobu neurčitou (ve 4 kolektivních smlouvách) nebo že právo na příspěvek má pouze zaměstnanec v hlavním pracovním poměru (ve 3 kolektivních smlouvách). Obě tyto podmínky znamenají neodůvodněné nerovné zacházení se zaměstnanci. Ve 2 kolektivních smlouvách se uvádí, že podmínky pro poskytnutí příspěvku jsou stanoveny ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, který není součástí kolektivní smlouvy.

Právo na příspěvek zaměstnavatele je také ve 3 kolektivních smlouvách omezeno tím, že pokud je zaměstnanec současně poživitelem starobního důchodu, nemá na příspěvek právo nebo je toto právo časově omezeno. Právo na příspěvek zaměstnavatele je také omezeno ve 4 kolektivních smlouvách tím, že pokud by zaměstnanec ukončil pojistnou smlouvu s výplatou odbytného a následně uzavřel novou smlouvu o takovém pojištění, nemá na příspěvek od zaměstnavatele právo buď vůbec (ve 2 případech) nebo alespoň po určitou dobu, a to v rozpětí od 18 do 36 měsíců po ukončení předchozí smlouvy (ve 2 případech).

3.5.2.3. Sociální fond nebo vymezení prostředků na úhradu péče o zaměstnance

Tvorba sociálního fondu je výslovně sjednána pouze ve 4 kolektivních smlouvách. V 1 kolektivní smlouvě je blíže upravena tvorba fondu kulturních a sociálních potřeb. V dalších kolektivních smlouvách je sjednáno určité množství finančních prostředků buď přímo na jednotlivé druhy činnosti, nebo v určitých objemech.

3.5.2.4. Zdraví zaměstnanců

Ve 13 kolektivních smlouvách jsou obsaženy konkrétní závazky v oblasti zdravotní péče. V 5 kolektivních smlouvách jsou pouze opakovány povinnosti zaměstnavatele vyplývající ze zákoníku práce v otázkách vstupních a preventivních prohlídek, lékaře zajišťujícího závodní preventivní péči. Ve 2 kolektivních smlouvách není tato oblast zmíněna vůbec.

V 6 kolektivních smlouvách je obsažen závazek zaměstnavatele hradit vstupní lékařské prohlídky. V 11 kolektivních smlouvách jsou sjednány rehabilitační, rekondiční nebo ozdravné pobyty včetně příspěvku zaměstnavatele na tyto pobyty a profesního vymezení účastníků těchto pobytů a četnosti jejich poskytování, zajištění nebo příspěvek na rehabilitační masáže. V 5 kolektivních smlouvách je sjednáno právo zaměstnanců na zajištění a úhradu očkování proti chřipce. V 1 kolektivní smlouvě je sjednáno poskytování vitamínových přípravků.

3.5.2.5. Zlepšení pracovních podmínek

V žádné kolektivní smlouvě nebyla využita možnost sjednat zlepšení pracovních podmínek spočívajících ve vybudování nebo zlepšení vybavení odpočinkového koutu, sociálního zařízení nebo zkrášlení pracovního prostředí.

3.5.2.6. Doprava do zaměstnání

V 5 kolektivních smlouvách je řešena doprava do zaměstnání s tím, že ve 2 případech se jedná o zaměstnanecké jízdní výhody, ve 2 případech o příspěvek na jízdné veřejnou hromadnou dopravou do a ze zaměstnání a v 1 případě o zajištění dopravy jako služby pro zaměstnance na vymezená pracoviště.

3.5.2.7. Nepeněžní příspěvek na rekreaci

V 11 kolektivních smlouvách je upraveno poskytování příspěvku na dětskou rekreaci a v 8 kolektivních smlouvách je upraveno poskytování příspěvku na rekreaci zaměstnanců.

3.5.2.8. Zaměstnanecký prodej

Prodej výrobků zaměstnavatele je upraven ve 2 kolektivních smlouvách.

3.5.2.9. Poskytování půjček

Poskytování půjček k řešení bytové otázky a tíživých sociálních situací je upraveno v 7 kolektivních smlouvách.

3.5.2.10. Sociální výpomoc

Možnost poskytnout v tíživých sociálních situacích sociální výpomoc je sjednána v 9 kolektivních smlouvách.

3.5.2.11. Kultura a sport

Otázka příspěvků na kulturu a sport je upravena v 6 kolektivních smlouvách. Příspěvky jsou koncipované tak, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům poukázky, na které lze čerpat služby v dané oblasti nebo lze takové příspěvky čerpat cestou osobního účtu.

3.5.2.12. Důchodci

Na kulturní a rekreační aktivity bývalých zaměstnanců – důchodců je pamatováno v 5 kolektivních smlouvách, kde jsou sjednány příspěvky na akce důchodců spočívající v jejich setkávání, možnosti účastnit se organizovaných zájezdů.

3.5.2.13. Vzdělávání

V žádné z kolektivních smluv nebyl výslovně sjednán benefit vztahující se ke vzdělávání. V několika případech bylo možné využít poukázky poskytované zaměstnavatelem na různé služby, jako jsou zájezdy, kultura, sport a i na vzdělávání.

3.5.2.14. Příspěvek na Vánoce

V 1 kolektivní smlouvě je sjednán nepeněžní příspěvek na Vánoce.

3.5.3. Péče o zaměstnance – závěr

Z rozboru je zřejmé, že v kolektivních smlouvách je skutečně používána celá škála různých závazků, i když nejvíce jsou zastoupeny typické závazky, jako je úprava otázek závodního stravování, příspěvků na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo na životní pojištění, sociálního fondu a péče o zdraví. Při formulaci závazků v této oblasti je důležité, aby bylo zřejmé, zda se zaměstnavatel skutečně zavazuje za stanovených podmínek konkrétní plnění zaměstnanci poskytnout nebo zda je jeho poskytnutí pouze možné v rámci kolektivního závazku k plnění ze sociálního fondu nebo jiných prostředků zaměstnavatele.

3.6. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (kontrolní činnost, spolupráce v oblasti šetření pracovních úrazů, podmínky zlepšující BOZP)

Oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je významnou oblastí součinnosti zaměstnavatele a odborové organizace. Zaměstnavateli je v této oblasti uložena celá řada povinností nejen vůči zaměstnancům ale i vůči odborové organizaci. S ohledem na tuto skutečnost, lze v kolektivní smlouvě pro tuto oblast upravit zejména otázky vzájemné spolupráce, termíny pro plnění některých povinností, jejich konkretizace případně i formu.

3.6.1. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci – právní úprava a možné závazky

3.6.1.1. Prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Povinnost provádět nejméně 1x v roce v dohodě s odborovou organizací prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele je upravena v § 108 odst. 5 zákoníku práce. V kolektivní smlouvě je možné sjednat konkrétní termín, v němž nebo do něhož nejpozději budou tyto prověrky u zaměstnavatele realizovány. Dále zde může být upraven postup přípravy, průběhu a závěru prověrek, včetně výstupu, kterým je přehled zjištěných závad a harmonogram jejich odstranění včetně osoby odpovědné za jejich odstranění, případně následná kontrola.

3.6.1.2. Vyhodnocení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Možným závazkem, který nemá výslovnou oporu v povinnosti stanovené zákonem, je závazek k provedení vyhodnocení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo závazek k provedení rozboru pracovní úrazovosti a nemocnosti zaměstnanců, který může následně posloužit nejen jako informační materiál pro zaměstnavatele, odborovou organizaci a zaměstnance, ale i jako podklad pro přijímání dalších opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, případně i k vylepšování pracovních podmínek zaměstnanců.

3.6.1.3. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, ochranných nápojů a mycích, čistících a dezinfekčních prostředků

Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, ochranných nápojů a mycích, čistících a dezinfekčních prostředků ukládá zaměstnavateli ve svém § 104 zákoník práce. V kolektivní smlouvě lze sjednat pravidla pro společný postup zaměstnavatele a odborové organizace při přijímání vnitřních předpisů zaměstnavatele v této oblasti, případně tato pravidla promítnout formou přílohy do kolektivní smlouvy. Lze sjednat též bližší podmínky pro splnění povinnosti zaměstnavatele udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použitelném stavu. Lze sjednat pravidla pro zjišťování extrémních podmínek, kdy je důvodné poskytovat ochranné nápoje, ačkoliv za běžných podmínek zaměstnavatel tuto povinnost nemá.

V kolektivní smlouvě je možné také rozšířit okruh informací poskytovaných zaměstnancům.

3.6.1.4. Měření rizikových faktorů z podnětu zaměstnanců

V oblasti rizikových faktorů je možné sjednat i rozšíření povinnosti zaměstnavatele provést měření rizikových faktorů na základě požadavku odborové organizace vyplývajícího z důvodné domněnky o změně podmínek ovlivňujících výši měřeného rizikového faktoru. Zaměstnavatel má podle § 102 odst. 3 zákoníku práce mimo jiné povinnost kontrolovat úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek na svých pracovištích, což zajišťuje měřením těchto rizikových faktorů v termínech stanovených v rozhodnutí orgánu ochrany veřejného zdraví (hygiena) a v případě změny poměrů na pracovišti.

3.6.1.5. Pracovní úrazy

V oblasti pracovních úrazů a nemocí z povolání lze sjednat pravidla spolupráce mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací při šetření pracovních úrazů (povinnost k takové spolupráci je založena v § 105 odst. 1 zákoníku práce), obvyklou dobu šetření pracovního úrazu (právním předpisem není stanovena), pravidla projednání způsobu a výše náhrady škody z titulu pracovního úrazu s odborovou organizací i zaměstnancem (stanovena je pouze

povinnost projednat způsob a výši náhrady škody - § 369 odst. 2 zákoníku práce), případně i finanční plnění nad rámec náhrady škody.

3.6.1.6. Podmínky práce v noci

V souvislosti s noční prací jsou zaměstnavateli uloženy povinnosti v § 94 zákoníku práce. V kolektivní smlouvě lze sjednat bližší podmínky pro práci v noci nad rámec zákonné úpravy.

3.6.2. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci – rozbor

V 1 kolektivní smlouvě nebyly otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vůbec řešeny.

3.6.2.1. Prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

V 10 kolektivních smlouvách byla řešena otázka prověrek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s tím, že v 7 kolektivních smlouvách byla víceméně opsána úprava obsažená v zákoníku práce doplněná v některých případech o určité obecné zásady spolupráce v této oblasti. Z toho v 1 kolektivní smlouvě bylo sjednáno provádění této prověrky 1x za čtvrtletí. Ve zbývajících 3 kolektivních smlouvách byla nad rámec zákonné úpravy sjednána povinnost zaměstnavatele zasílat zprávu z této prověrky na příslušný odborový svaz.

3.6.2.2. Vyhodnocení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

V 7 kolektivních smlouvách bylo sjednáno 1x ročně provádět vyhodnocení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, případně rozbor pracovní úrazovosti a nemocnosti. V 1 kolektivní smlouvě bylo sjednáno takové vyhodnocení provádět 2x ročně.

3.6.2.3. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, ochranných nápojů a mycích, čistících a dezinfekčních prostředků

V 11 kolektivních smlouvách byla zmíněna povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky. Ve 4 z nich byla blíže řešena otázka udržování osobních ochranných prostředků v použitelném stavu, a to tak, že v 1 případě bylo výslovně uvedeno, že osobní ochranné pracovní prostředky pere závodní prádelna, v 1 případě bylo sjednáno poskytování pracovního prostředku zaměstnancům, v 1 případě bylo sjednáno poskytování paušální náhrady za čištění osobních ochranných pracovních prostředků zaměstnancům a v 1 případě bylo sjednáno alternativně poskytování finančního příspěvku nebo pracovního prášku.

Přílohou 1 kolektivní smlouvy byl přímo seznam osobních ochranných pracovních prostředků poskytovaných zaměstnancům zaměstnavatelem.

Poskytování ochranných nápojů bylo zmíněno ve 13 kolektivních smlouvách. Nad rámec zákonné úpravy poskytování ochranných nápojů v § 104 odst. 3 zákoníku práce a § 8 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, v platném znění byla ve 2 případech sjednána pravidla pro poskytování ochranných nápojů v případech mimořádně teplých nebo mimořádně chladných dnů. V 1 případě byl přehled poskytování ochranných nápojů přílohou kolektivní smlouvy. V 1 případě byla vyjádřena finanční hodnota pro poskytování ochranných nápojů.

Ve 2 případech bylo v otázce ochranných nápojů odkazováno na nařízení vlády č. 178/2001 Sb., které bylo zrušeno a nahrazeno nařízením vlády č. 361/2007 Sb. Odkaz na neplatný právní předpis, který navíc stanovuje podmínky pro poskytování ochranných nápojů odchylně od platné právní úpravy je zavádějící a svědčí minimálně o nepozornosti při uzavírání kolektivní smlouvy.

3.6.2.4. Měření rizikových faktorů z podnětu zaměstnanců

V 5 kolektivních smlouvách byl obsažen závazek zaměstnavatele provádět měření rizikových faktorů i na odůvodněný podnět odborů nebo zaměstnanců. V 1 kolektivní smlouvě byla sjednána povinnost zaměstnavatele přizvat k prováděným měřením rizikových faktorů zástupce odborové organizace.

3.6.2.5. Pracovní úrazy

V 5 kolektivních smlouvách byla sjednána obvyklá doba šetření pracovního úrazu, a to 30 dní.

3.6.2.6. Podmínky práce v noci

Podmínky pro práci v noci byly sjednány ve 4 kolektivních smlouvách s tím, že se jednalo především o upřesnění podmínek možnosti občerstvení.

3.6.3. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci – závěr

V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je možnost využití kolektivní smlouvy výrazně menší než v jiných oblastech, a to z důvodu, že povinnosti zaměstnavatelů a práva zaměstnanců jsou poměrně podrobně upravena v zákonech a prováděcích předpisech. Určitý prostor pro kolektivní vyjednávání v této oblasti vzniká hlavně v oblasti spolupráce mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.

3.7. Jiné závazky nespádající do shora uvedených oblastí

Do této části byly zařazeny závazky, které systémově nepatří do žádné z předchozích oblastí.

3.7.1. Jiné závazky nespádající do shora uvedených oblastí – právní úprava a možné závazky

3.7.1.1. Omezení agenturního zaměstnávání

Platná právní úprava neomezuje zaměstnavatele co do počtu nebo poměru počtu používaných agenturních a kmenových zaměstnanců. K posílení jistoty kmenových zaměstnanců je možné v kolektivní smlouvě sjednat závazek spočívající v tom, že bude respektován určitý poměr agenturních zaměstnanců ke kmenovým zaměstnancům.

3.7.1.2. Sociální programy v souvislosti s ukončováním pracovních poměrů

Platná právní úprava neukládá zaměstnavateli povinnost vypracovat sociální program v souvislosti s organizačními nebo restrukturalizačními změnami, s nimiž souvisí uvolňování zaměstnanců. Pouze v § 62 odst. 3 zákoníku práce je stanoveno, že předmětem jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců je dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele.

V kolektivní smlouvě je možné dohodnout konkrétní sociální program pro takovou situaci nebo pravidla postupu, pokud taková situace v době účinnosti kolektivní smlouvy nastane.

3.7.1.3. Stížnosti a připomínky zaměstnanců

V § 14 odst. 3 zákoníku práce je stanoveno, že zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. V kolektivní smlouvě je možné sjednat bližší pravidla pro vyřizování stížností a připomínek zaměstnanců.

3.7.2. Jiné závazky nespádající do shora uvedených oblastí – rozbor

3.7.2.1. Omezení agenturního zaměstnávání

Pouze v 1 kolektivní smlouvě bylo sjednáno omezení využívání agenturního zaměstnávání s tím, že počet agenturních zaměstnanců na jednotlivých střediscích zaměstnavatele nesmí přesáhnout 40% celkového počtu zaměstnanců na tomto středisku.

3.7.2.2. Sociální programy v souvislosti s ukončováním pracovních poměrů

V 1 kolektivní smlouvě byl sjednán příspěvek zaměstnavatele na rekvalifikaci propouštěných zaměstnanců ve výši 20.000 Kč na zaměstnance, pokud o to požádá, a současně právo na

pracovní volno s náhradou mzdy k účasti na takové rekvalifikaci. Ve 3 kolektivních smlouvách bylo sjednáno přednostní nabízení volných pracovních míst u zaměstnavatele přednostně uvolňovaným zaměstnancům i bývalým dříve uvolněným zaměstnancům. Ve 2 kolektivních smlouvách byl sjednán závazek upravující postup při přípravě sociálního programu, kdyby došlo k uvolňování zaměstnanců.

3.7.2.3. Stížnosti a připomínky zaměstnanců

Pravidla pro vyřizování stížností a připomínek zaměstnanců byla sjednána v 8 kolektivních smlouvách. V 1 kolektivní smlouvě bylo upraveno právo stížnosti proti upozornění na porušení povinností zaměstnancem. V 1 kolektivní smlouvě byl odkaz na úpravu vyřizování stížností a připomínek ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

3.7.3. Jiné závazky nespádající do shora uvedených oblastí – závěr

V kolektivních smlouvách je možné sjednat i poměrně netypické závazky. Vždy je však třeba dbát na to, aby při jejich sjednávání nedošlo k překročení toho, co může kolektivní smlouva upravit, tj. zejména, aby v těchto závazcích nebyly formulovány povinnosti zaměstnanců.

3.8. Závěrečná ustanovení

3.8.1. Účinnost, změny, zrušení, uložení, seznámení s obsahem – právní úprava a možné závazky

3.8.1.1. Účinnost kolektivní smlouvy

Podle § 26 zákoníku práce může být kolektivní smlouva uzavřena na dobu určitou nebo neurčitou. Doba určitá je limitována tím, že pokud je doba účinnosti kolektivní smlouvy podmíněná, musí být stanovena nejzazší doba účinnosti kolektivní smlouvy. Touto právní úpravou je tedy současně vymezena možnost ujednání o účinnosti kolektivní smlouvy.

3.8.1.2. Změna kolektivní smlouvy v průběhu účinnosti kolektivní smlouvy

V § 8 odst. 5 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání se stanoví, že smluvní strany mohou v kolektivní smlouvě dohodnout možnost změny kolektivní smlouvy a její rozsah; při této změně se postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy.

Pokud není v kolektivní smlouvě možnost její změny výslovně sjednaná, neznamena to, že by ke změně nemohlo dojít. Žádná ze smluvních stran však v takovém případě nemá zákonné prostředky jak takovou změnu vynutit.

3.8.1.3. Výklad kolektivní smlouvy

Platná právní úprava řeší pouze otázku vymáhání závazků z kolektivní smlouvy, a to ve vazbě na to, zda se jedná o závazky individuální, tj. závazky, z nichž vyplývá právo konkrétního zaměstnance nebo právo konkrétní smluvní strany, anebo o závazky kolektivní, z nichž vzniká právo zaměstnancům jako celku. Plnění individuálních závazků je vymahatelné cestou občanskoprávní žaloby, kdežto vymáhání kolektivních závazků je upraveno zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, a to cestou zprostředkovatele, rozhodce až po přezkoumání rozhodnutí rozhodce krajským soudem. V kolektivní smlouvě lze sjednat pravidla pro předcházení sporům s tím, že spory řeší komise složená ze zástupců obou smluvních stran. Je však třeba zdůraznit, že ujednání o případných postupech předcházení sporům v kolektivní smlouvě nebrání a ani bránit nemohou uplatnění individuálního práva zaměstnance z kolektivní smlouvy cestou občanskoprávní žaloby. Uvedené vyplývá z toho, že kolektivní smlouva nemůže ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům.

3.8.1.4. Termíny pro vyhodnocení plnění kolektivních smluv

Platná právní úprava neukládá smluvním stranám povinnost vyhodnocovat plnění kolektivní smlouvy. Nic však nebrání závazku, aby ve sjednaných termínech a sjednaným způsobem k takovému vyhodnocení došlo.

3.8.1.5. Postup a termíny jednání o nové kolektivní smlouvě

V § 8 odst. 4 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání se stanoví, že byla-li uzavřena kolektivní smlouva na dobu určitou, nebo byla-li uzavřena na dobu neurčitou a účastníci si dohodli možnost její změny k určitému datu, nebo došlo-li k její výpovědi, jsou účastníci kolektivní smlouvy povinni nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy, popřípadě před datem, ke kterému si účastníci dohodli možnost její změny, zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy. Z uvedené právní úpravy je zřejmé, že v kolektivní smlouvě lze upravit i postup a termíny kolektivního vyjednávání o nové kolektivní smlouvě.

3.8.1.6. Seznámení zaměstnanců s novou kolektivní smlouvou

Obě smluvní strany mají podle § 29 zákoníku práce povinnost informovat o uzavřené kolektivní smlouvě zaměstnance, na něž se kolektivní smlouva vztahuje, a to do 15 dnů od jejího uzavření. Lze tedy sjednat postup při seznamování zaměstnanců s uzavřenou kolektivní smlouvou, tj. co která smluvní strana v této záležitosti zajistí.

3.8.1.7. Bližší podmínky uložení kolektivní smlouvy

V § 9 odst. 4 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání je stanoveno, že smluvní strany jsou povinny uschovávat kolektivní smlouvy po dobu nejméně 5 let od skončení jejich účinnosti. V kolektivní smlouvě lze sjednat bližší podmínky pro uložení kolektivní smlouvy po dobu její účinnosti i po jejím skončení.

3.8.2. Účinnost, změny, zrušení, uložení, seznámení s obsahem – rozbor

3.8.2.1. Účinnost kolektivní smlouvy

Ve sledovaném vzorku bylo všech 20 kolektivních smluv sjednáno na dobu určitou, z toho pouze 4 byly uzavřeny na dobu jednoho roku a zbývající byly uzavřeny na 2 až 5 let.

Vyskytlo se zde několik chybných ujednání, a to:

„Nabývá účinnosti dnem 1. 1. 2011 a uzavírá se na dobu neurčitou (dle § 26 ZP), když nejzazší doba její účinnosti je stanovena na 31. 12. 2012.“

„Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu určitou od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2012. Do doby uzavření kolektivní smlouvy na další období platí ustanovení této kolektivní smlouvy.“

„Nepředloží-li žádní ze smluvních stran do 60 před ukončením této PKS návrh na novou PKS, prodlužuje se její platnost o další kalendářní rok s účinností vždy od 1. ledna do 31. prosince, nebrání-li tomu platné právní předpisy. Předloží-li jedna ze smluvních stran nový návrh PKS nejpozději do 60 dnů před ukončením platnosti stávající PKS, platí a je účinná stávající PKS až do doby uzavření nové PKS.“

„Pokud žádná ze smluvních stran nepředloží nejpozději do 15. 11. 2011 písemný návrh na novou kolektivní smlouvu, prodlužuje se platnost této kolektivní smlouvy i na rok 2012. Obdobně se prodlužuje platnost této kolektivní smlouvy i na další roky, pokud nebude předložen návrh na novou kolektivní smlouvu do 15. 11. předchozího roku. V případě, že kolektivní vyjednávání dle předloženého písemného návrhu nebude ukončeno do 31. 1. následujícího roku, prodlužuje se platnost této kolektivní smlouvy do doby účinnosti nové kolektivní smlouvy.“

3.8.2.2. Změna kolektivní smlouvy v průběhu účinnosti kolektivní smlouvy

Změny závazků v době účinnosti kolektivní smlouvy byly sjednány v 19 kolektivních smlouvách. Možnost jednání o změně kolektivní smlouvy byla bez bližšího vymezení konkrétního závazku nebo důvodu sjednána ve 4 kolektivních smlouvách. Jako jeden z důvodů povinného jednání o možné změně kolektivní smlouvy byla ve 12 případech změna právní úpravy, která má dopady do sjednaných závazků. Pouze v 8 případech byl jako jeden

z důvodů pro změnu kolektivní smlouvy vymezen konkrétní závazek nebo konkrétní část kolektivní smlouvy, již by se mohla taková změna týkat. Ve 2 případech byla jako jeden z důvodů pro změnu kolektivní smlouvy uvedena vnitřní nebo ekonomická situace na straně zaměstnavatele a ve 2 případech podstatná změna poměrů oproti stavu při uzavírání kolektivní smlouvy.

V 6 případech kolektivní smlouva upravovala, do kdy po předložení návrhu na změnu kolektivní smlouvy je třeba nejpozději zahájit jednání. Uvedené doby se pohybovaly v rozpětí od bez prodlení po předložení návrhu až po 30dnů od předložení návrhu na změnu kolektivní smlouvy. Ve většině případů se deklarovalo, že při jednání o změně se postupuje podle § 8 odst. 5 zákona o kolektivním vyjednávání, tj. jako o nové kolektivní smlouvě. V některých kolektivních smlouvách bylo výslovně sjednáno, že do doby dohody o navržené změně platí stávající znění závazku.

Ze shora uvedeného je zřejmé, že většina kolektivních smluv ve sledovaném vzorku nedostatečně zabezpečuje sociální smír, když v nich obsažená ujednání připouštějí a dokonce ukládají povinnost za účinnosti kolektivní smlouvy jednat s účinky jako o nové kolektivní smlouvě mnohdy prakticky o čemkoliv a kdykoliv.

Ve sledovaném vzorku se vyskytla tato chybná ujednání:

„V průběhu platnosti této kolektivní smlouvy lze na návrh smluvních stran uzavřít dodatek k této smlouvě. Kdykoliv lze jednat o změně kteréhokoliv jiného závazku, pokud se změni příslušná právní úprava.“

„Změny této PKS je možné uskutečňovat po vzájemné dohodě smluvních stran, a to výhradně formou písemného dodatku. Smluvní strany jsou povinny zahájit jednání o písemném návrhu na změnu této PKS do 14 dnů od jeho předložení některou ze smluvních stran. Při této změně se postupuje jako při uzavírání této PKS.“

„Změnu této kolektivní smlouvy může navrhnout kterákoliv ze smluvních stran. O návrhu jsou smluvní strany povinny jednat a projevovat ochotu vyčerpat všechny možnosti vyjednávání a společně usilovat o udržení sociálního smíru. V této souvislosti se obě smluvní strany dohodly o tom, že odborová organizace je s plnou odpovědností připravena jednat o změně části „4. Mzdová oblast“ ihned, jakmile zaměstnavatel návrh změny předloží.“

3.8.2.3. Výklad kolektivní smlouvy

Povinnost řešit výkladové problémy a spory z kolektivní smlouvy pomocí komise složené ze stejného počtu zástupců smluvních stran (3+3 a v 1 případě 6+6) je upravena v 6 kolektivních smlouvách. V 5 kolektivních smlouvách se deklaruje, že případné výkladové problémy a spory se budou řešit cestou jednání smluvních stran. V 1 kolektivní smlouvě se počítá s tím,

že výkladové problémy bude řešit konkrétní útvar zaměstnavatele. Zbývající kolektivní smlouvy se danou problematikou nezabývají.

Ve 3 kolektivních smlouvách se sjednává i doba pro odstranění sporu nebo výkladového problému týkající se kolektivních závazků (ve 2 případech 1 týden a v 1 případě 15 dní) s tím, že v této době nebudou k řešení sporu použity prostředky zákona o kolektivním vyjednávání.

3.8.2.4. Termíny pro vyhodnocení plnění kolektivních smluv

Termíny pro vyhodnocení plnění závazků z kolektivní smlouvy upravuje 14 kolektivních smluv s tím, že ve 4 případech je stanoveno konkrétní datum, do něhož má k vyhodnocení dojít a v 10 případech je termín stanoven ve vazbě na pololetí nebo kalendářní rok s tím, že je ještě např. upřesněno, že k vyhodnocení má dojít nejpozději do konce měsíce následující po uplynutí kalendářního roku. Ve 3 případech je vedle termínu vyhodnocení sjednáno ještě, že vyhodnocení bude provedeno v rámci společného jednání vedení zaměstnavatele a zástupců odborové organizace. Ve 2 případech je upraven i postup, který vlastnímu vyhodnocení předchází.

3.8.2.5. Postup a termíny jednání o nové kolektivní smlouvě

Otázkou přípravy nové kolektivní smlouvy se zabývá pouze 8 kolektivních smluv, a to tak, že se zde pouze uvádí termín pro předložení návrhu na uzavření nové kolektivní smlouvy stanovený v § 8 odst. 4 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, tj. 60 dnů před skončením účinnosti stávající kolektivní smlouvy. V 1 případě se dokonce počítá s tím, že povinnost předložit návrh nové kolektivní smlouvy ve stanovené lhůtě má odborová organizace.

3.8.2.6. Seznámení zaměstnanců s novou kolektivní smlouvou

Závazek blíže upravující, jak bude splněna povinnost smluvních stran seznámit zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy, je obsažena pouze v 1 kolektivní smlouvě, a to tak, že technické podmínky pro splnění této povinnosti oběma smluvními stranami zajistí zaměstnavatel. Většina kolektivních smluv pouze deklaruje existenci zákonné povinnosti.

3.8.2.7. Bližší podmínky uložení kolektivní smlouvy

Bližší úprava pro splnění povinnosti uložit kolektivní smlouvu po stanovenou dobu není obsažena v žádné z kolektivních smluv.

3.8.3. Účinnost, změny, zrušení, uložení, seznámení s obsahem – závěr

K této části nezbývá než konstatovat, že chybná ujednání zřejmě vyplývají z nepochopení právní úpravy a toho, že kolektivní smlouva má po stanovenou dobu zajišťovat sociální smír a

že by doba účinnosti kolektivní smlouvy měla být sjednána tak, aby byla naplněna platná právní úprava, a tím se předešlo sporům o to, zda v určité době ještě trvá právo z kolektivní smlouvy nebo ne.

4. Doporučené kroky před uzavřením podnikové kolektivní smlouvy

4.1. Příprava na kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni

Přípravu na uzavření podnikové kolektivní smlouvy je třeba přizpůsobit tomu, zda v uvedené době existuje podniková kolektivní smlouva nebo jde o první uzavření podnikové kolektivní smlouvy.

Příprava na první uzavření podnikové kolektivní smlouvy

V této situaci je třeba:

- a) zjistit, zda pro zaměstnavatele není závazná kolektivní smlouva vyššího stupně, a to z hlediska členství zaměstnavatele v organizaci zaměstnavatelů, která tuto kolektivní smlouvu uzavřela, nebo z důvodu, že na něj byla závaznost této kolektivní smlouvy rozšířena,
- b) nastudovat platnou právní úpravu a zjistit, jaké otázky lze v kolektivní smlouvě řešit včetně toho, jaké dopady mají jednotlivá řešení z pohledu prostředků vynakládaných zaměstnavatelem v oblasti daní a pojistného,
- c) připravit ekonomický rozbor, z něhož bude zřejmé, jaké prostředky má zaměstnavatel k dispozici na pokrytí závazků z případné budoucí podnikové kolektivní smlouvy, případně závazků z kolektivní smlouvy vyššího stupně, pokud je pro zaměstnavatele závazná,
- d) formulovat cíle kolektivního vyjednávání.

Příprava na uzavření nové podnikové kolektivní smlouvy, která navazuje na dosavadní podnikovou kolektivní smlouvu

V této situaci je třeba:

- a) vyhodnotit nebo se seznámit s vyhodnocením plnění dosavadní podnikové kolektivní smlouvy,
- b) seznámit se s případy, kdy došlo k výkladovým problémům při aplikaci této podnikové kolektivní smlouvy, případně ke sporům mezi smluvními stranami,
- c) ověřit, zda je pro zaměstnavatele závazná kolektivní smlouva vyššího stupně, ať již z důvodu, že je zaměstnavatel členem organizace zaměstnavatelů, která tuto kolektivní smlouvu uzavřela, nebo z důvodu, že na něj byla závaznost této kolektivní smlouvy rozšířena,
- d) ověřit, zda nedošlo ke změnám právní úpravy v období od uzavření dosavadní podnikové kolektivní smlouvy do současnosti,

- e) připravit ekonomický rozbor, z něhož bude zřejmé, jaké prostředky má zaměstnavatel k dispozici na pokrytí závazků z případné budoucí podnikové kolektivní smlouvy, případně závazků z kolektivní smlouvy vyššího stupně, pokud je pro zaměstnavatele závazná,
- f) stanovit cíle kolektivního vyjednávání.

4.2. Zpracování návrhu podnikové kolektivní smlouvy nebo vyjádření k předloženému návrhu podnikové kolektivní smlouvy

Platná právní úprava umožňuje, aby návrh na uzavření kolektivní smlouvy předložil jak zaměstnavatel, tak odborová organizace. Je tedy třeba zvážit, zda je pro zaměstnavatele výhodnější připravit vlastní návrh nebo vyčkat, zda návrh předloží odborová organizace.

Návrh na uzavření podnikové kolektivní smlouvy předkládá zaměstnavatel

V této situaci je třeba:

- a) stanovené cíle kolektivního vyjednávání zformulovat do písemného návrhu znění podnikové kolektivní smlouvy,
- b) ověřit, že
 - navržené formulace jsou jednoznačné,
 - navržené formulace nezakládají nerovné zacházení se zaměstnanci nebo nejsou diskriminační,
 - pokud je odkazováno na právní předpis, že se jedná o platný právní předpis,
- c) pro vlastní jednání připravit k nejdůležitějším navrhovaným závazkům určité kompromisní varianty či jiné návrhy,
- d) písemný návrh prokazatelně doručit (proti podpisu) odpovědnému funkcionáři odborové organizace nebo předložit příslušné odborové organizaci s žádostí, aby se k návrhu vyjádřila, a to buď v zákonné lhůtě 7 dnů, nebo v jiné zaměstnavatelem navržené lhůtě, případně je možné také navrhnout termín ke společnému jednání o předloženém návrhu.

Zaměstnavatel se vyjadřuje k návrhu podnikové kolektivní smlouvy, který mu předložila odborová organizace

V této situaci je třeba:

- a) zareagovat na předložený návrh ve lhůtě stanovené navrhovatelem, nebo není-li navrhovatelem žádná lhůta stanovena, v 7 denní zákonné lhůtě od doručení návrhu (§ 8 odst. 2 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání v platném znění), v těchto lhůtách by se měl zaměstnavatel vyjádřit k předloženému návrhu v tom smyslu, které návrhy nepřijímá, nebo by měl v této lhůtě alespoň navrhnout termín projednání předloženého návrhu s tím, do jaké lhůty před vlastním projednáním předloží své

- písemné stanovisko, je třeba si uvědomit, že pokud nedojde k dohodě o jiné, než zákonné lhůtě (viz shora) zaměstnavatel poruší svou zákonnou povinnost,
- b) prostudovat předložený návrh podnikové kolektivní smlouvy, jak po stránce věcné, tak po stránce formulační a právní, současně se zabývat otázkou, zda navržené závazky nezakládají nerovné zacházení se zaměstnanci nebo nejsou diskriminační,
 - c) provést ekonomickou prověrku, tj. zjištění, jaké náklady pro zaměstnavatele by znamenalo přijetí jednotlivých navrhovaných závazků, a jejich porovnání s prostředky zaměstnavatele na výdaje z uvedených oblastí,
 - d) na základě shora uvedených prověření zpracovat vyjádření, z něhož by bylo patrné, na které závazky je zaměstnavatel ochoten bez dalšího přistoupit, které odmítá zcela a proč, a dále protinávry k závazkům, o kterých je třeba dále jednat z důvodu věcných či formulačních změn, případně doplnit další vlastní návrhy,
 - e) vyjádření uvedené v písm. d) doručit protistraně před vlastním jednáním tak, aby se mohla na jednání připravit,
 - f) pro vlastní jednání připravit k nejdůležitějším navrhovaným závazkům určité kompromisní varianty či jiné návrhy.

4.3. Vlastní jednání o podnikové kolektivní smlouvě

V praxi zpravidla nenastává situace, že by k uzavření podnikové kolektivní smlouvy došlo pouze na základě písemného návrhu a jeho přijetí. Uzavření podnikové kolektivní smlouvy je zpravidla proces, který kromě písemného návrhu a písemných protinávrhů vyžaduje zpravidla několik ústních jednání zástupců obou smluvních stran budoucí podnikové kolektivní smlouvy.

Prvním důležitým úkolem je vybrat osoby, které budou za zaměstnavatele vést kolektivní vyjednávání. Mělo by se jednat o osoby, které mají buď z titulu svého pracovního zařazení oprávnění jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, nebo osoby zaměstnavatelem k takovému jednání pověřené. Uvedené osoby by měly dopředu znát mantinely, v nichž se mohou při jednání pohybovat a případně uzavírat i konkrétní kompromisy. Uvedené vyplývá ze shora popsané přípravy zaměstnavatele na kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni.

Před vlastním ústním projednáním předloženého návrhu je vhodné určit osobu odpovědnou za zpracování zápisu z tohoto jednání, případně ověřovatele zápisu. Zápis je důležitý, neboť z něho bude patrné, v jakých otázkách ať již věcných nebo formulačních již došlo ke shodě a které tak případně zbývají na další jednání. V zápisu by měly být zachyceny dohodnuté formulace, které pak mohou být významné pro konečné zpracování textu kolektivní smlouvy.

Po zahájení vlastního vyjednávání o předloženém návrhu je vhodné se k předloženému návrhu vyjádřit jako celku a zopakovat stanoviska k jednotlivým navrhovaným závazkům, která již byla sdělena písemnou formou a stručně je odůvodnit.

Dále je třeba vyslechnout návrhy a vyjádření protistrany.

Pokud již na prvním jednání dojde k dohodě o celém obsahu podnikové kolektivní smlouvy, lze kolektivní vyjednávání o podnikové smlouvě uzavřít.

Pokud se na prvním jednání nepodaří dospět k dohodě o všech otázkách, nezbyvá než dohodnout další termín ústního jednání a postupovat obdobně jako shora samozřejmě pouze ve vztahu k otázkám, o nichž nedošlo dosud ke shodě.

Je třeba upozornit, že v průběhu celého kolektivního vyjednávání je možné uplatnit další doplňující návrhy nebo i návrhy zcela nové.

4.4. Závěr jednání o podnikové kolektivní smlouvě

Dojde-li ke shodě o celém obsahu podnikové kolektivní smlouvy, je třeba zpracovat konečný text podnikové kolektivní smlouvy včetně ověření náležitostí zejména přesného označení smluvních stran a následně jej podepsat. Kolektivní smlouva musí být v souladu s § 27 odst. 2 zákoníku práce podepsána oprávněnými osobami, které jednají jménem smluvních stran, na téže listině.

5. Vazba závazků v podnikové kolektivní smlouvě na kolektivní smlouvu vyššího stupně

Na 3 zaměstnavatele, kteří jsou stranou podnikové kolektivní smlouvy ve sledovaném vzorku 20 podnikových kolektivních smluv, se vztahuje kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřená mezi Asociací sklářského a keramického průmyslu ČR a Odborovým svazem zaměstnanců sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu. Na základě porovnání závazků v podnikových kolektivních smlouvách a v této kolektivní smlouvě vyššího stupně lze konstatovat, že v podnikových kolektivních smlouvách jsou respektovány závazky z kolektivní smlouvy vyššího stupně, a to ve většině případů nejen obsahově, ale i formulačně. Podnikové kolektivní smlouvy ale obsahují samozřejmě i další závazky nad rámec kolektivní smlouvy vyššího stupně, a to zejména v oblasti péče o zaměstnance.

Závazku z kolektivní smlouvy vyššího stupně:

„4. Odstupné

Odstupné při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce 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 15 let, pětinásobek průměrného měsíčního výdělku,*
- d) více než 20 let, šestinásobek průměrného měsíčního výdělku.“*

Shodný závazek v podnikové kolektivní smlouvě:

„3.6. Odstupné

Odstupné při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce 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 15 let, pětinásobek průměrného měsíčního výdělku,*
- d) více než 20 let, šestinásobek průměrného měsíčního výdělku.*

Za každý celý měsíc výpovědní lhůty, o kterou skončí pracovní poměr dříve, se odstupné zvýší o další násobek průměrného výdělku. Odstupné bude vyplaceno v nejbližším termínu pro výplatu mzdy po skončení pracovního poměru.“

6. Vazba mezi podnikovou kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy zaměstnavatele

Vnitřní předpis zaměstnavatele může v souladu s § 305 odst. 1 zákoníku práce shodně jako kolektivní smlouva upravovat mzdová, platová a ostatní práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Stejně jako kolektivní smlouva musí respektovat platnou právní úpravu v oblasti minim či maxim jednotlivých práv stanovených zákoníkem práce a nesmí ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům. Vnitřní předpis zaměstnavatele na rozdíl od kolektivní smlouvy nemůže upravit jinou minimální výši a způsob určení příplatku za práci v noci a za práci v sobotu a neděli (viz § 116 a § 118 zákoníku práce) ani srovnávací období pro nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu a srovnávací období pro práci přesčas delší než 26 týdnů (viz § 83 odst. 1 a § 93 odst. 4 zákoníku práce).

Vnitřní předpis zaměstnavatele je na rozdíl od kolektivní smlouvy pouze jednostranným úkonem zaměstnavatele, který má povahu opatření s dopadem na všechny nebo větší počet zaměstnanců a který je tak zaměstnavatel povinen před jeho vydáním pouze projednat s odborovou organizací. Kolektivní smlouva je naopak úkonem dvoustranným, její obsah je tedy výsledkem dohody smluvních stran.

Ze shora uvedeného je zřejmé, že je zcela nelogické zpracovat vnitřní předpis a následně sjednat, že tento vnitřní předpis je nedílnou součástí kolektivní smlouvy. Stane-li se tak, přestává mít smysl označovat takovou část kolektivní smlouvy jako vnitřní předpis zaměstnavatele, neboť od jeho vtělení do kolektivní smlouvy se již o vnitřní předpis zaměstnavatele nejedná. Jakékoliv změny takto označené části kolektivní smlouvy se totiž řídí pravidly pro změnu kolektivní smlouvy tak, jak jsou popsána v bodech 3.8.1.2. a 3.8.2.2. této analýzy.

V praxi je, jak vyplývá ze shora uvedeného nesprávně, bohužel, celkem běžné, že ve mzdových ujednáních podnikové kolektivní smlouvy se odkazuje na úpravu „**ve vnitřním mzdovém předpisu, který je přílohou nebo nedílnou součástí, případně částí kolektivní smlouvy**“. Ve zkoumaném vzorku bylo, jak vyplývá z rozboru tato úprava použita v 7 případech, tj. ve více než třetině zkoumaných podnikových kolektivních smluv.

Pokud chce zaměstnavatel upravit všechny nebo jen některé mzdové záležitosti pouze jednostranně, pak je zcela na místě upravit tyto otázky ve vnitřním mzdovém předpisu. Má-li však být úprava mzdových otázek součástí ujednání smluvních stran kolektivní smlouvy, není vhodné, resp. je matoucí označovat takovou úpravu nebo její část jako vnitřní mzdový předpis zaměstnavatele. Uvedené samozřejmě platí o jakémkoliv vnitřním předpisu zaměstnavatele, kterým se upravují práva zaměstnanců.

Pokud kolektivní smlouva obsahuje úpravu určité oblasti nebo určité záležitosti pouze rámcově s tím, že úprava nebo bližší úprava v intencích ujednání obsaženého v kolektivní smlouvě je obsažena ve vnitřním mzdovém předpisu, na který kolektivní smlouva odkazuje, ale který existuje mimo kolektivní smlouvu, je vše v pořádku.

O vztahu kolektivní smlouvy a vnitřního předpisu zaměstnavatele, pokud se jedná o úpravu mzdových, platových a ostatních práv zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, platí podle § 307 odst. 2 zákoníku práce, že přísluší-li zaměstnanci podle smlouvy nebo vnitřního předpisu více stejných práv, náleží mu pouze jedno takové právo, které si zaměstnanec sám určí. Zaměstnavateli však nelze doporučit, aby cíleně takové situace vytvářel, neboť lze zcela pochopitelně očekávat, že si zaměstnanec určí to právo, resp. jeho úpravu, která bude pro zaměstnance výhodnější, nicméně zaměstnavatel bude muset vést evidenci o tom, které právo si zaměstnanec vlastně vybral.

7. Vzor podnikové kolektivní smlouvy

Podniková kolektivní smlouva

V souladu s Úmluvou mezinárodní organizace práce č. 87, zákoníkem práce, zákonem o kolektivním vyjednávání č. 2/1991 Sb. a dalšími pracovněprávními předpisy

u z a v í r a j í

zaměstnavatel /případně více zaměstnavatelů/ /uvede se přesný název, sídlo a IČ/

zastoupený /uvede se jméno, příjmení a funkce/

a

odborová organizace /případně více odborových organizací/.....
/přesný název, sídlo a IČ/

zastoupená /zastoupené/ /jméno, příjmení a funkce,
zpravidla předseda orgánu jednajícího jménem odborové organizace/

podnikovou kolektivní smlouvu na /tj. rok nebo jinak určené období, na dobu neurčitou počínaje od .../

I.

Předmět smlouvy

Tato kolektivní smlouva upravuje práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích a vzájemnou spolupráci smluvních stran, resp. jejich práva a povinnosti.

II.

Spolupráce smluvních stran

1. Zaměstnavatel se zavazuje

vytvořit materiální a jiné podmínky pro řádnou činnost odborů, a to zejména:

1.1. Základní materiální podmínky pro činnost odborů

1.1.1. Místnost pro činnost odborů

Poskytnout pro řádný výkon činnosti odborů místnost /uvede se např. kancelář č. ... v I. patře administrativní budovy o podlahové ploše ... m²/ vybavenou /uvede se např. psací stůl, židle, skříň na spisy, šatní skříň, konferenční stůl a 4 židle, telefon linka č., fax č., počítač s připojením na internet s tiskárnou, mobilní telefon pro předsedu odborové organizace nebo nábytkem a zařízením podle inventárního seznamu, který tvoří přílohu č. ... této kolektivní smlouvy/.

Poskytnout pro účely konání členské schůze /konference/ na základě předchozí dohody o termínu /např. zasedací místnost č., prostory závodní jídelny/.

1.1.2. Náklady na údržbu a technický provoz a na podklady

Hradit náklady na údržbu a technický provoz místnosti uvedené v bodě 1.1.1. a náklady na potřebné podklady, a to /vymezit konkrétně anebo alespoň částkou v Kč/

1.1.3. Přístup k pracovněprávním předpisům, předpisům bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a ostatním interním předpisům zaměstnavatele

Zajistit pro členy orgánu jednajícího jménem odborové organizace přístup k pracovněprávním předpisům, předpisům bezpečnosti a ochrany zdraví při práci /dále jen „BOZP“/, a to

- a) možností vstupu do vnitřní sítě zaměstnavatele s přístupovým právem k daným předpisům nebo
- b) poskytnutím /např. jednoho výtisku aktuálního znění zákoníku práce a jeho prováděcích předpisů, zákona č. 309/2006 Sb. a jeho prováděcích předpisů a vnitřních předpisů zaměstnavatele/.

1.2. Dar odborové organizaci /příspěvek na činnost odborové organizace/

I. alternativa

Poskytnout odborové organizaci za účelem zabezpečování sociálních a společenských potřeb zaměstnanců/členů odborové organizace dar/příspěvek/ ve výši% z celkového objemu mezd vyplacených v předchozím kalendářním roce na financování kulturních, sportovních a vzdělávacích akcí, na sociální péči, zdravotnické účely a ekologii.

II. alternativa

Poskytnout odborové organizaci /každé odborové organizaci působící u zaměstnavatele/ dar za účelem zabezpečování sociálních a společenských potřeb zaměstnanců/členů odborové

organizace dar ve výši Kč na zaměstnance/člena odborů. Počet zaměstnanců odborářů se zjišťuje vždy k 31. 12. předchozího kalendářního roku.

III. alternativa

Poskytnout odborové organizaci příspěvek na její činnost ve výšiKč na /každý/ kalendářní rok.

Tento dar /příspěvek/ se zaměstnavatel zavazuje poskytovat ve/čtvrtletních, pololetních/ splátkách, a to vždy nejpozději do konce měsíce následujícího po uplynutí příslušného /čtvrtletí, pololetí.

1.3. Informace k ověření výše odborových členských příspěvků

Poskytovat pověřeným odborovým funkcionářům potřebné informace nezbytné pro ověření výše odborových členských příspěvků, a to se souhlasem zaměstnance.

1.4. Srážky ze mzdy

Zajistit se souhlasem zaměstnance úhradu odborových členských příspěvků srážkou ze mzdy /§ 146 písm. c) zákoníku práce/. Sražené částky odesílat na účet odborové organizace

I. alternativa

u /název peněžního ústavu/ číslo účtu

II. alternativa

peněžní ústav a číslo účtu sdělí odborová organizace zaměstnavateli nejpozději do

1.5. Zkušenosti z odborové práce zahraničních subjektů

Umožnit funkcionářům orgánu jednajícího jménem odborové organizace získání zkušeností z odborové práce zahraničních subjektů, a to následovně

1.6. Přístup na pracoviště zaměstnavatele

Zajistit funkcionářům a zaměstnancům odborového svazu /dále jen „OS“/ přístup na všechna pracoviště zaměstnavatele za účelem plnění funkcionářských a pracovních povinností po předchozím oznámení takové návštěvy zaměstnavateli.

1.7. Obsazování pracovních míst uvolněných funkcionářů

Na místa funkcionářů jednajících jménem odborové organizace, kterým je poskytováno pracovní volno s náhradou mzdy po stanovenou týdenní pracovní dobu, přijímat zaměstnance pouze na dobu určitou, a to na dobu uvolnění funkcionáře pro výkon odborové funkce.

1.8. Základní informace

Informovat písemně příslušnou odborovou organizaci o

a/ záležitostech uvedených v § 279 odst. 1 zákoníku práce, a to o

- ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji,
- činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, jejich důsledcích na životní prostředí, a jeho ekologických opatřeních,
- BOZP v rozsahu stanoveném v § 101 až 106 odst. 1 a § 108 zákoníku práce a zákonem č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,

b/ záležitostech uvedených v paragrafu 38 odst. 3 zákoníku práce, a to o

- sjednaných nových pracovních poměrech,

c/ záležitostech uvedených v paragrafu 61 odst. 5 zákoníku práce, a to o

- rozvázání pracovního poměru v případech, kdy není nutný souhlas nebo projednání.

Informace uvedené pod shora uvedenými písmeny budou poskytovány pravidelně /např. čtvrtletně/ vždy nejpozději do /např. 15 dnů po uplynutí kalendářního čtvrtletí/ s tím, že /např. ekonomická a finanční situace bude popsána v rozsahu účetních výkazů, a to výsledovky a rozvahy, případně bude poskytnuta kopie výkazu P3-04/.

d/ záležitostech uvedených v paragrafu 279 odst. 1 zákoníku práce, a to o

- právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
- základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- otázkách, které jsou podle § 280 zákoníku práce předmětem projednání,
- opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
- nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,

e/ využívání agenturního zaměstnávání, a to o

- obsahu smlouvy mezi zaměstnavatelem a agenturou práce,
- zahájení a ukončení práce agenturních zaměstnanců u zaměstnavatele a jejich počtu,

Informace uvedené pod shora uvedenými písmeny budou poskytovány..... /např. průběžně, na žádost odborové organizace/.

f/ o všech měřeních a jejich výsledcích, která jsou podkladem k opatřením v oblasti BOZP.

Informace o provádění měření budou poskytovány nejpozději před zahájením měření a informace o výsledcích měření bez zbytečného odkladu po jejich obdržení.

1.9. Informace o mzdových otázkách

Informovat průběžně, ale vždy nejpozději do /např. 15 dnů po uplynutí kalendářního pololetí/ písemně odborovou organizaci o vývoji mezd /platů/, průměrné mzdy /platu/ a jejich jednotlivých složkách včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, tj. /např. jednotlivé profese, a to, nebo dělníci, technickohospodářští pracovníci a ostatní/, a to v souladu s ustanovením § 287 odst. 1 písm. a) zákoníku práce s tím, že taková informace bude obsahovat také údaje o mzdových nákladech celkem, výši ostatních osobních nákladů, objemu mezd vyplacených za práci přesčas, objemu mezd vyplacených na smluvní platy, objemu vyplacených tarifních mezd, průměrném evidenčním počtu zaměstnanců, počtu zaměstnanců odměňovaných smluvními platy a stavu nemocnosti zaměstnanců.

Poskytovat pravidelně v termínu odeslání na statistický úřad odborové organizaci kopii statistického výkazu P3 04.

1.10. Projednání

Projednávat všechny záležitosti stanovené v zákoníku práce a ostatních právních předpisech a dále

- a) zprávu z prověrky BOZP a harmonogram odstranění závad zjištěných při této prověrce viz bod VI./1. této kolektivní smlouvy,
- b) seznam poskytovaných ochranných pracovních prostředků /dále jen „OOPP“/ dle bodu VI./5. této kolektivní smlouvy,
- c) závěry šetření havárií výrobních zařízení, smrtelných pracovních úrazů a pracovních úrazů, které vyvolaly potřebu hospitalizace delší než 5 kalendářních dnů, a nemocí z povolání dle bodu VI./9. této kolektivní smlouvy,
- d) vyhodnocení úrazovosti a nemocnosti za předchozí kalendářní rok, plnění povinností zaměstnavatele vyplývajících ze zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, stavu poskytování OOPP a ochranných nápojů dle bodu VI./10. této kolektivní smlouvy,
- e) /např. všechny vnitřní předpisy zaměstnavatele bez ohledu na počet zaměstnanců, kterých se týkají/.

Případné bližší podmínky postupu projednání jsou upraveny v dalších ustanoveních této kolektivní smlouvy.

Podklady pro vlastní projednání předkládat odborové organizaci nejméně /např. 3 pracovní dny/ před vlastním projednáním. To neplatí pouze v případě předložení návrhu na okamžité zrušení pracovního poměru.

1.11. Spolurozhodování

Respektovat právo spolurozhodování s odborovou organizací ve všech případech stanovených v zákoníku práce a ostatních právních předpisech a dále spolurozhodovat s odborovou organizací

a) o sociálním fondu nebo prostředcích na podnikovou společenskou spotřebu a o užití fondu /prostředků vynakládaných na podnikovou společenskou spotřebu/ v jednotlivých případech /viz bod V./4.1. této kolektivní smlouvy/,

b) o výběru zaměstnanců, kterým bude podle podmínek stanovených v bodě III./7.2.13 této kolektivní smlouvy poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy k účasti na léčebné rehabilitaci,

c) při vydávání těchto vnitřních předpisů zaměstnavatele /např. vnitřních předpisů, v nichž jsou řešena práva zaměstnanců na mzdu a cestovní náhrady včetně podmínek pro poskytování těchto plnění/,

d) při využívání agenturního zaměstnávání podle bodu III./11. této kolektivní smlouvy.

1.12. Přístup na jednání hospodářského vedení

Přizvat zástupce odborové organizace /nebo na požádání odborové organizace umožnit účast jejích funkcionářů/ na jednání hospodářského vedení, která se týkají všech nebo většího počtu zaměstnanců.

2. Odborová organizace se zavazuje:

2.1. Informace

Informovat včas vedení zaměstnavatele o připravovaných nebo navrhovaných vnitroodborových opatřeních, která souvisejí se vzájemnou spoluprací.

Pravidelně /např. čtvrtletně/ informovat zaměstnavatele o činnosti odborové organizace v předchozím období.

2.2. Přístup na jednání odborů

Umožnit účast zástupců zaměstnavatele na jednáních odborové organizace týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců a dále v případech, kdy o takovou účast zaměstnavatel požádá.

2.3. Sociální smír

Působit v odborové organizaci k zachování sociálního smíru, pokud budou plněny závazky z právních předpisů a z této kolektivní smlouvy /z příslušné KSVS, pokud se na zaměstnavatele vztahuje i KSVS/.

3. Výklad použitých pojmů

Větším počtem zaměstnanců se pro účely této kolektivní smlouvy rozumí situace, kdy se konkrétní záležitost týká/např. 3 a více/ zaměstnanců.

III.

Pracovní doba, dovolená, překážky v práci

1. Pracovní doba

1.1. Zkrácení pracovní doby

a/ pracovní doba se stanoví pro všechny zaměstnance na 37,5 hodiny týdně s výjimkami pod písm. b/- f/,

b/ pro zaměstnance vykonávající práce pravidelně ve dvousměnném provozu se pracovní doba stanoví na ... hodin týdně,

c/ pro zaměstnance vykonávající práce pravidelně ve třisměnném /nepřetržitým/ provozu se pracovní doba stanoví na hodin týdně,

d/ zaměstnancům vykonávajícím práce na těchto rizikových pracovištíchse
pracovní doba stanoví na hodin týdně,

e/ pro zaměstnance v provozu se stanoví pracovní doba na hodin týdně,

f/ pro zaměstnance v provozu/vykonávající druh práce/ se stanoví pracovní doba na hodin týdně.

Ke zkrácení pracovní doby v případech uvedených pod písm. a/ až f/ dochází bez snížení mzdy.

1.2. Rozvržení pracovní doby a změna rozvržení pracovní doby

1.2.1. Rovnoměrné rozvržení pracovní doby

I. alternativa

Pracovní doba na pracovištích /uvede se název pracoviště/ je rozvržena rovnoměrně,

a/ ranní směna začíná v ... hodin a končí v hodin,

b/ odpolední směna začíná v ... hodin a končí v hodin,

c/ noční směna začíná v ... hodin a končí v ... hodin

s tím, že přestávky na jídlo a oddech, které se nezapočítávají do pracovní doby, jsou upraveny v bodě III./3. této kolektivní smlouvy.

II. alternativa

O změně rozvržení pracovní doby bude zaměstnavatel informovat zaměstnance písemně nejméně dva týdny před zavedením takové změny.

1.2.2. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Pracovní doba na pracovištích /uvede se název pracoviště/ je rozvržena nerovnoměrně na /např. 52 týdnů/, a to tak, že s tím, že přestávky na jídlo a oddech, které se nezapočítávají do pracovní doby, jsou upraveny v bodě III./3. této kolektivní smlouvy.

1.2.3. Konto pracovní doby

Konto pracovní doby se zavádí od pro pracoviště

Srovnávací období činí týdnů. Bližší podmínky jsou uvedeny/např. v příloze této kolektivní smlouvy č. .. nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele/.

1.2.4. Pružné rozvržení pracovní doby

Pružné rozvržení pracovní doby se uplatní pro zaměstnance na pracovištích /uvede se název pracoviště, případně se jinak vymezí, jakého okruhu zaměstnanců se toto rozvržení pracovní doby týká/. Průměrná týdenní pracovní doba musí být naplněna ve /např. ve 4 týdenním vyrovnávacím období/. Základní pracovní doba je od ... hod. do.... hod. Volitelná pracovní doba je od ... hod. do a od ... hod. do ... hod. V jednotlivých případech, a to /zejména případy uvedené v § 85 odst. 6 zákoníku práce/, kdy se neuplatní pružná pracovní doba, použije se pro tato pracoviště toto rozvržení pracovní doby

2. Osobní očištění - započtení do pracovní doby

Z doby potřebné k osobní očištění po skončení práce se u profesí započítává u každé směny doba minut do pracovní doby.

3. Přestávky v práci

3.1. Přestávky na jídlo a oddech

I. alternativa

Zaměstnancům bude poskytnuta /jedna nebo více/ přestávka v práci na jídlo a oddech takto:

a/ zaměstnancům v ranní směně od hodin do hodin a od hodin do hodin,

b/ zaměstnancům v odpolední směně od hodin do hodin a od hodin do hodin,

c/ zaměstnancům v noční směně od hodin do hodin a od hodin do hodin.

II. alternativa

Zaměstnancům bude v rámci rozvržení pracovní doby poskytnuta přestávka na jídlo a oddech vždy nejpozději po.... /nejpozději po 6/ hodinách nepřetržitého výkonu práce.

V případě, že na směnu zaměstnanec navazuje bezprostředně práce přesčas, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci přestávku na jídlo a oddech v době práce přesčas tak, aby od poslední přestávky na jídlo a oddech v průběhu směny neuplynulo více než 6 hodin.

Přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

3.2. Bezpečnostní přestávky

Zaměstnancům profese /uvede se název/ se s ohledem na /uvede se důvod poskytování přestávky včetně příslušného ustanovení právního předpisu/ poskytne bezpečnostní přestávka ... /uvede se počet minut/ vždy po ... /počet hodin výkonu práce/.

Bezpečnostní přestávky se započítávají do pracovní doby.

4. Práce přesčas

4.1. Limit práce přesčas

Práce přesčas /nařízená i dohodnutá/ nepřekročí u jednotlivých zaměstnanců /např. 100 hodin ročně, v průměru za srovnávací období 6 hodin týdně/.

4.2. Vyrovnávací období

Součet nařízené i dohodnuté práce přesčas nesmí v období /např. 52 týdnů/ překročit v průměru 8 hodin týdně.

5. Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost může být se zaměstnancem dohodnuta nejvýše v rozsahu hodin týdně, ale nejvýše hodin ročně. Dohoda o rozsahu a bližších podmínkách pracovní pohotovosti bude se zaměstnancem uzavírána v písemné formě a budou v ní vymezeny zejména podmínky dopravy na pracoviště a poskytování cestovních náhrad.

Odměňování pracovní pohotovosti je řešeno v bodě této kolektivní smlouvy.

6. Dovolená

6.1. Prodloužení výměry dovolené

Výměra dovolené se prodlužuje o /např. jeden týden/ všem zaměstnancům nad výměru stanovenou v § 213 odst. 1 zákoníku práce.

6.2. Rozvrh dovolených

Návrh rozvrhu dovolených na rok /popř. každoročně v období účinnosti kolektivní smlouvy/ se zaměstnavatel zavazuje předložit odborové organizaci k projednání nejpozději do

6.3. Hromadné čerpání dovolené

I. alternativa

Hromadné čerpání dovolené se stanoví na dobu od do /u kolektivní smlouvy na delší než roční období, např. první dva týdny v červenci/.

II. alternativa

Jednání o hromadném čerpání dovolené se uskuteční nejpozději do

6.4. Zaokrouhlování dovolené

Jestliže dovolená, resp. její poměrná část činí necelý den, zaokrouhlí se v souladu s § 216 odst. 5 zákoníku práce na půlden, a to vždy směrem nahoru, tj. 1,1 dne na 1,5 dne a 1,51 dne na 2 dny.

7. Překážky v práci na straně zaměstnance

Právo na pracovní volno, případně právo na náhradu mzdy při takovém pracovním volnu náleží zaměstnanci v následujících případech:

7.1. Důležitá osobní překážka v práci – pracovní neschopnost a karanténa

Zaměstnanci po dobu prvních 21 dnů pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény náleží náhrada mzdy podle § 192 odst. 1 a 2 zákoníku práce, která po zvýšení na základě této kolektivní smlouvy činí:

I. alternativa

a) po dobu prvních 3 pracovních dnů pracovní neschopnosti nebo karantény ve výši /např. 50 % průměrného výdělku/,

b) od 4. pracovního dne pracovní neschopnosti nebo karantény ve výši..... /např. 70% průměrného výdělku/.

II. alternativa

od prvního pracovního dne pracovní neschopnosti ve výši /např. 100% průměrného výdělku/.

nebo

Zaměstnanci za první tři pracovní dny pracovní neschopnosti náleží za každý z těchto dnů příspěvek od zaměstnavatele ve výši /např. 200 Kč/.

7.2. Jiné důležité osobní překážky v práci

Zaměstnanec má právo na pracovní volno, případně náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku při překážkách v práci vymezených v nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

Právo na pracovní volno a případnou náhradu mzdy v případech uvedených v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. po zvýšení na základě této kolektivní smlouvy činí:

7.2.1. Vyšetření nebo ošetření /bez navýšení/

a) 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 bydliště nebo pracoviště zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout /dále jen „nejbližší zdravotnické zařízení“/, pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.

b) Bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, náhrada mzdy však přísluší nejvýše za dobu podle písmene a).

7.2.2. Lékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce /bez navýšení/

Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se v rámci pracovně lékařské resp. závodní preventivní péče podrobil 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.

7.2.3. Přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků /bez navýšení/

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.

7.2.4. Znemožnění cesty do zaměstnání /bez navýšení/

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.

7.2.5. Svatba

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na dny /dle nařízení vlády 2 dny pracovní volno z toho 1 k účasti na svatebním obřadu a náhrada mzdy pouze za 1 den/ na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu.

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.

7.2.6. Narození dítěte /bez zvýšení/

Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu

- a) s náhradou mzdy k převozu manželky /družky/ do zdravotnického zařízení a zpět,
- b) bez náhrady mzdy k účasti při porodu manželky /družky/.

7.2.7. Úmrtí

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na

- a) ... dny při úmrtí manžela, druhá nebo dítěte zaměstnance a na další den k účasti na pohřbu těchto osob /dle nařízení 2 dny a další 1 den k účasti na pohřbu/,
- b) 1 den k účasti na pohřbu 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.

7.2.8. Doprovod

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 příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu

- 1. 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,
- 2. bez náhrady mzdy, jde-li o ostatní rodinné příslušníky.

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 ... pracovních dnů v kalendářním roce /dle nařízení nejvýše na 6 pracovních dnů v kalendářním roce/.

Pro účely tohoto bodu se rodinnými příslušníky rozumí fyzické osoby uvedené v bodě 7.2.7.

c) Pracovní volno k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytnou dobu bez náhrady mzdy.

7.2.9. Pohřeb spoluzaměstnance /bez navýšení/

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.

7.2.10. Přestěhování

Pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu nejvýše na 2 dny se poskytne při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení. Náhrada mzdy nenáleží, pokud ke stěhování zaměstnance dojde poté, kdy byla doručena výpověď zaměstnavatele či zaměstnance z pracovního poměru nebo poté, kdy byla uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru /dle nařízení náleží pouze pracovní volno s tím, že náhrada mzdy náleží pouze v případě, že přestěhování je v zájmu zaměstnavatele/.

7.2.11. Vyhledání nového zaměstnání /bez navýšení/

Pracovní volno bez náhrady mzdy před skončením pracovního 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 výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

Právo na pracovní volno, případně s náhradou mzdy v případech neuvedených v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. podle této kolektivní smlouvy činí:

7.2.12. Péče o rodinného příslušníka

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.

7.2.13. Rehabilitace

K účasti na léčebném rehabilitačním pobytu se poskytne na žádost zaměstnance

- a) pracovní volno nejvýše na dva týdny v kalendářním roce,
- b) pracovní volno s náhradou mzdy v těchto případech a v tomto rozsahu /např. zaměstnancům zařazeným ve 3. kategorii prací, pokud v těchto podmínkách pracují více než 5 let, na dobu jednoho týdne/.

Léčebným rehabilitačním pobytem se pro tento účel rozumí pobyt v lázních nebo pobyt spojený se zajištěním rehabilitačních procedur doporučený lékařem zajišťujícím pracovní lékařskou péči.

7.2.14. Živelní události

Pracovní volno s náhradou mzdy na dobu nezbytně nutnou, nejvýše však na ... dnů v kalendářním roce, k likvidaci následků živelní pohromy, pro kterou byl vyhlášen stav nebezpečí ve smyslu zákona č. 240/2000 Sb. a kterou byl zaměstnanci zničen nebo poškozen byt nebo dům, v němž má trvalé bydliště.

7.2.15. Péče o dítě

Pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v rozsahu /např. 1 pracovního dne za čtvrtletí/ se poskytne všem zaměstnancům, kteří pečují alespoň o jedno dítě do skončení povinné školní docházky k/např. k zajištění této péče, k vyřízení dávek státní sociální podpory nebo sociální péče, k vyřízení potřebných náležitostí v souvislosti s docházkou dítěte do školních a předškolních zařízení/.

7.3. Překážky z důvodu obecného zájmu – výkon odborové funkce, činnost pro odborovou organizaci, účast na školení pořádaném odborovou organizací nebo odborovým svazem

7.3.1. Výkon funkce zástupce zaměstnanců

V souladu s § 203 odst. 2 písm. a) zákoníku práce poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku bez požadavku na refundaci

- a) předsedovi odborové organizace na /např. na plnou stanovenou týdenní pracovní dobu, na polovinu stanovené týdenní pracovní doby, na x hodin týdně, měsíčně, vždy případ od případu/,
- b) jinému členu orgánu jednajícího jménem odborové organizace na /na x hodin měsíčně, vždy případ od případu/,
- c) členu /např. dílenského výboru/ na/.

7.3.2. Další odborová činnost

V souladu s § 203 odst. 2 písm. b) zákoníku práce poskytne zaměstnavatel:

7.3.2.1.

pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku bez požadavku na refundaci

I. alternativa

a) delegátům /např. sjezdu odborového svazu/ na dobu konání /např. sjezdu odborového svazu/, nejvýše na 2 pracovní dny,

b) členům orgánu jednajícího jménem odborového svazu a jeho kontrolní komise k účasti na jednání těchto orgánů /nejvýše 5 pracovních dnů ročně/,

c) delegátům konference odborové organizace na jednání konference /např. maximálně 4 hodiny ročně/.

II. alternativa

na základě předchozí dohody případ od případu s tím, že pokud se jedná o akce organizované odborovým svazem, je podmínkou potvrzení vystavené odborovým svazem.

7.3.2.2.

pracovní volno bez náhrady mzdy k jiné než shora uvedené činnosti odborové organizace nebo odborového svazu, a to nejvýše hodin.

7.3.3. Účast na školení pořádaném odborovou organizací nebo odborovým svazem

V souladu s § 203 odst. 2 písm. c) zákoníku práce poskytne zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku k účasti na školení pořádaném odborovou organizací nebo odborovým svazem, a to v rozsahu 5 pracovních dnů ročně. Termíny školení se odborová organizace zavazuje zaměstnavateli sdělit vždy nejméně /např. 5 dnů/ předem tak, aby bylo možno zvážit, zda takové uvolnění není v rozporu s provozní potřebou zaměstnavatele.

7.4. Překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce

Zaměstnanci, který se účastní na základě písemné dohody se zaměstnavatelem uzavřené podle § 234 zákoníku práce školení, jiné formy přípravy nebo studia, v nichž má získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, náleží pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku:

a) po dobu nezbytně nutnou k účasti na vyučování, výuce nebo školení včetně dopravy tam a zpět, která zasahuje do rozvržené pracovní doby,

b) 3 pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou,

- c) 6 pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky, absolutoria nebo státní zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou,
- d) 15 pracovních dnů na vypracování a obhajobu závěrečné písemné práce, absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, rigorózní práce nebo disertační práce,
- e) 45 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky a státní doktorské zkoušky.

8. Překážky v práci na straně zaměstnavatele z důvodu prostoje a přerušení práce pro nepříznivé povětrnostní vlivy

Zaměstnanci, který nebyl převeden na jinou práci v důsledku

a/ prostoje nebo

b/ nepříznivých povětrnostních vlivů

náleží náhrada mzdy ve výši /např. 90% průměrného výdělku/.

9. Náhrady výdajů poskytované zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce

9.1. Náhrada za použití vlastního náradí

Zaměstnanci náleží náhrada za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů, které s písemným souhlasem zaměstnavatele používá k výkonu práce, a to za opotřebení /uvede se věc, o níž se jedná/ Kč měsíčně, popř. ročně.

9.2. Cestovní náhrady

9.2.1. Stravné

Zaměstnanci náleží za každý kalendářní den pracovní cesty stravné, které činí

I. alternativa

a/ ... Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,

b/ ... Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin,

c/ ... Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

II. alternativa

částku o ...% vyšší než je jeho zákonná výše.

9.2.2. Další cestovní náhrady

Zaměstnanci náleží tyto další cestovní náhrady /např. nocležné, odlučné/ za podmínek ve výši Kč.

10. Odstupné

10.1. Zvýšení odstupného ve vazbě na dobu trvání pracovního poměru

Odstupné při skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce se oproti zákoníkem práce stanovené výši zvyšuje u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr k zaměstnavateli trvá ke dni skončení pracovního poměru:

a/ více než /např. 5 let/, o /např. o jednonásobek průměrného měsíčního výdělku/,

b/ více než /např. 10 let/, o /např. o dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku/,

c/ více než /např. 15 let/, o /např. o trojnásobek průměrného výdělku/.

10.2. Zvýšení odstupného při skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání

Odstupné při skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce se oproti zákoníkem práce stanovené výši zvyšuje u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr k zaměstnavateli trvá ke dni skončení pracovního poměru:

a/ více než /např. 20 let/, o /např. jednonásobek průměrného výdělku/,

b/ více než /např. 30 let/, o /např. dvojnásobek průměrného výdělku/.

10.3. Zvýšení odstupného při skončení pracovního poměru dohodou

Odstupné při skončení pracovního poměru dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) zákoníku práce se oproti zákoníkem práce stanovené výši zvyšuje:

a/ o /např. dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku/, jestliže pracovní poměr skončil dříve než začala plynout dvouměsíční výpovědní doba, resp. v případě, že zaměstnanec souhlasil s dohodou o skončení pracovního poměru z uvedených důvodů, aniž mu byla výpověď doručena,

b/ o /např. jednonásobek průměrného měsíčního výdělku/, jestliže pracovní poměr skončil tak, že z dvouměsíční výpovědní doby uplynul nejvýše jeden kalendářní měsíc.

10.4. Souběh zvýšení odstupného

Práva na zvýšení odstupného podle bodu 10.1. a 10.3. a podle bodu 10.2. a 10.3. se poskytují vedle sebe.

11. Omezení agenturního zaměstnávání

I. alternativa

Dočasné přidělení zaměstnance agentury práce bude využíváno pouze pro případy zastoupení dlouhodobě nepřítomného zaměstnance nebo při krátkodobé potřebě zvýšit stav zaměstnanců, pokud doba takové potřeby nepřesahuje 3 měsíce po sobě jdoucí v kalendářním roce.

II. alternativa

Zaměstnavatel se zavazuje, že dočasné přidělení zaměstnance agentury práce bude využíváno pouze v případě, že se na pracovní místo prokazatelně nepodaří přijmout zaměstnance do pracovního poměru nebo v případě potřeby zastoupit dlouhodobě nepřítomného zaměstnance.

IV.

Mzdové nároky

1. Minimální mzda

Minimální mzda je Kč měsíčně a při stanovené 37,5 hodinové týdenní pracovní době /nebo jiné týdenní pracovní době/ je Kč za odpracovanou hodinu. Podmínky pro výpočet a výplatu minimální mzdy jsou stanoveny nařízením vlády ČR.

2. Mzdový systém

I. alternativa:

Mzdový systém zaměstnavatele je upraven touto kolektivní smlouvou. Sestává se z

- a/ tarifních mezd bod 3.,
- b/ příplatků bod 4.,
- c/ prémie příloha č. ... této kolektivní smlouvy.

V rámci mzdového systému se uplatňují časová a úkolová mzda.

Úkolová mzda se používá pouze pro /vymezí se okruh zaměstnanců, kteří budou odměňováni úkolovou mzdou/.

II. alternativa:

Mzdový systém zaměstnavatele je upraven touto kolektivní smlouvou v oblasti tarifních mezd bod 3., příplatků bod 4.

Ostatní mzdové složky, a to /např. prémie, osobní ohodnocení/ upraví zaměstnavatel svým vnitřním předpisem, k jehož vydání

- a/ si vyžádá předchozí souhlas odborové organizace,
nebo
- b/ je nezbytné předchozí projednání s odborovou organizací /vybrat pouze jednu možnost/.

V rámci mzdového systému se uplatňují časová a úkolová mzda.

Úkolová mzda se používá pouze pro /vymezí se okruh zaměstnanců, kteří budou odměňováni úkolovou mzdou/.

III. alternativa

Mzdový systém zaměstnavatele je upraven samostatným vnitřním předpisem, k jehož vydání se zaměstnavatel zavazuje si vyžádat předchozí

a/ souhlas odborové organizace,

nebo

b/ projednání s odborovou organizací /vybrat pouze jednu možnost/.

3. Tarifní systém

3.1.

Pro odměňování zaměstnanců platí-ti stupňový tarifní systém. Nad rámec tohoto systému mohou být sjednány smluvní mzdy.

3.2.

Na základě sjednaného druhu práce se zaměstnanec podle

I. alternativa

podnikového seznamu - katalogu zařazení pracovních činností - funkcí do tarifních tříd /stupňů/, který je přílohou č. ... této kolektivní smlouvy,

II. alternativa

katalogu prací podle povolání a stupňů vydaném MPSV ČR v roce 1996.

zařazuje do příslušného tarifu.

3.3.

Mzdové tarify pro /např. 37,5 hod./ pracovní týden:

Tarifní stupeň	hodinový tarif	měsíční tarif
1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.

- | | | |
|-----|-------|-------|
| 8. | | |
| 9. | | |
| 10. | | |
| 11. | | |
| 12. | | |

3.4.

Mzdové tarify u povolání se stanoví o % vyšší než výše uvedené tarify.

3.5.

Mzdové tarify podle bodu IV./3.3. v sobě nesmí obsahovat mzdové příplatky ve smyslu bodů 4.1. až 4.7. této smlouvy ani jiné složky mzdy.

3.6. Mzda při uplatnění konta pracovní doby

Mzda ve stálé měsíční výši činí% průměrného výdělku zaměstnance, avšak nejméně částku, která odpovídající měsíční mzdě v tarifním stupni.

4. Mzdové příplatky

4.1. Příplatek za práci přesčas

Za práci přesčas náleží zaměstnanci příplatek ve výši ... /např. 30%/ průměrného výdělku s tím, že /např. je-li práce vykonávána v noci nebo v den pracovního klidu/ náleží ve výši /např. 35%/ průměrného výdělku.

4.2. Příplatek za práci ve svátek

Pokud se zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě za práci ve svátek místo náhradního volna, činí tento příplatek /např. 100 %/ průměrného výdělku, jedná-li se o práci /např. 24. až 26.12 a 31.12. a 1.1./ příplatek za práci ve svátek náleží ve výši /např. 120 %/ průměrného výdělku.

Příplatek se poskytuje

I. alternativa

za kalendářní den, na který připadá svátek, tj. od 0.00 hod. do 24.00 hod.

II. alternativa

za dobu počínající hodinou odpovídající nástupu směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první do uplynutí 24 hodin, tj. např. od 6.00 hod. do 6.00 hod. dalšího kalendářního dne, pokud první směnou v týdnu je pondělní ranní směna.

4.3. Příplatek za práci v odpoledních směnách

Zaměstnancům, kteří pracují ve vícesměnném provozu, při práci v odpolední /druhé/ směně, poskytne zaměstnavatel příplatek ve výši Práci v odpolední směně se rozumí práce v době od do hodin.

4.4. Příplatek za práci v noci

Zaměstnancům, kteří pracují v noci, tj. v době od 22.00 do 6.00 hod. poskytne zaměstnavatel příplatek ve výši (x% průměrného výdělku, x Kč za hodinu takové práce).

4.5. Příplatek za práci o sobotách a nedělích:

Zaměstnancům, kteří v rámci stanovené týdenní pracovní doby pracují v sobotu nebo v neděli, poskytne zaměstnavatel příplatek ve výši (x% průměrného výdělku, x Kč za hodinu práce v sobotu a neděli, a jde-li o práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu, ve výši

4.6. Příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí vymezeném v nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

Za práci ve ztíženém pracovním prostředí podle § 117 zákoníku práce, které je vymezeno v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., se zaměstnanci poskytne příplatek ve výši

I. alternativa

- a) při působení jednoho ztěžujícího vlivu Kč/hod.,
- b) při současném působení dvou ztěžujících vlivů Kč/hod.,
- c) při současném působení více než dvou ztěžujících vlivů se příplatek podle písm. b) zvyšuje o 5 Kč za každý další ztěžující vliv.

II. alternativa

za každý jednotlivý ztěžující vliv Kč/hod.

Okruh zaměstnanců odměňovaných podle tohoto bodu je vymezen v příloze č. této kolektivní smlouvy.

4.7. Příplatek za práci v riziku hluku

4.7.1.

Za výkon práce v riziku hluku v 3. pracovní kategorii se poskytne zaměstnanci příplatek ve výši Kč/hod.

4.7.2.

Okruh zaměstnanců odměňovaných podle bodu 4.7.1. je vymezen v příloze č. této kolektivní smlouvy.

4.8. Souběh příplatků

Příplatky podle bodů 4.1. až 4.7. této kolektivní smlouvy se poskytují vedle sebe.

5. Mzda při dohodnutém dočasném převedení na jinou práci

Zaměstnanec, který byl v důsledku nezbytné provozní potřeby zaměstnavatele v trvání nejvýše ... po sobě jdoucích dnů, převeden na základě písemné dohody na jinou méně placenou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, náleží k dosažené mzdě doplatek do průměrného výdělku zaměstnance před takovým převedením.

6. Další mzdová práva - třináctá a čtrnáctá mzda

Ve výplatě za měsíc červen a za měsíc listopad běžného roku se vyplatí 13. a 14. mzda.

I. alternativa

13. mzda náleží zaměstnanci, jehož pracovní poměr k zaměstnavateli trval v době od 1.1. do 30.6. a činí ...(např. x % mzdy zúčtované zaměstnanci v tomto období).

II. alternativa

13. mzda náleží zaměstnanci, jehož pracovní poměr k zaměstnavateli trval v době od 1.1. do 30.6. a činí Kč, uvedená částka se poměrně krátí za neodpracovanou dobu ve shora uvedeném období. Při krácení se zaokrouhluje na celé Kč směrem nahoru.

7. Růst průměrné mzdy

I. alternativa

7.1.

Průměrná mzda zaměstnanců vypočtená z objemu mzdových nákladů bez ostatních osobních nákladů a skutečného průměrného evidenčního počtu zaměstnanců přepočteného na plně zaměstnané po vyloučení vyplacených mezd zaměstnanců, s nimiž byl sjednán smluvní plat, vzroste v roce proti předchozímu roku minimálně o%.

/při sjednávání kolektivní smlouvy na delší časové období je nutné tuto otázku vyčlenit např. do přílohy kolektivní smlouvy a současně vymežit, že tento závazek se uzavírá pouze pro rok a bude o něm každoročně nově vyjednáváno/.

7.2.

Při růstu produktivity práce z v roce proti předchozímu roku vzroste za každé% růstu produktivity práce z na zaměstnance průměrný výdělek o % nad úroveň uvedenou v bodě 7.1.

II. alternativa

Průměrná mzda zjištěná za rok u jednotlivých profesních skupin zaměstnanců vzroste v roce takto:

...../profesní skupina/..... o%

...../profesní skupina/..... o%

8. Odměna za pracovní pohotovost

Za hodinu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci:

a/ ... /např. 15% průměrného hodinového výdělku/, při pracovní pohotovosti v pracovní den,

b/ ... /např. 20% průměrného hodinového výdělku, jde-li o pracovní pohotovost v den pracovního klidu.

9. Splatnost mzdy a termín výplaty mzdy a způsob a místo výplaty mzdy

9.1.

Mzda je splatná vždy za kalendářní měsíc ve výplatním termínu v následujícím kalendářním měsíci. Termíny výplaty mzdy se stanoví

I. alternativa - stanovit výplatní termíny konkrétně pro jednotlivé měsíce,

II. alternativa - stanovit termín výplaty mzdy jednotně pro všechny kalendářní měsíce, např. vždy 7. den následujícího kalendářního měsíce s tím, že pokud termín výplaty připadne na sobotu, neděli nebo svátek, vyplácí se mzda v nejbližší předchozí pracovní den.

9.2.

Mzda se vyplácí v pracovní době na pracovišti.

Pokud je mzda na základě žádosti zaměstnance vyplácena na jeho účet u peněžního ústavu, zavazuje se zaměstnavatel, že zaměstnanec bude mít mzdu na svém účtu v den shora stanoveného výplatního termínu.

10. Normy spotřeby práce

10.1.

Pro odměňování zaměstnanců na pracovištích /pro profese/ jsou používány normy spotřeby práce, které jsou obsaženy v příloze této kolektivní smlouvy.

10.2.

Výpočet výkonových norem musí odpovídat výši tarifů podle bodu IV./3.3. a při změně těchto tarifů je třeba je upravit o koeficient odpovídající poměru nových tarifů vůči dosavadním.

10.3.

Zaměstnavatel se zavazuje přizvat zástupce odborové organizace k veškerým měřením, která jsou podkladem pro stanovení norem spotřeby práce.

V.

Péče o zaměstnance

1. Závodní stravování

Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat zaměstnancům ve všech směnách s výjimkou zaměstnanců vyslaných na pracovní cestu /případně i bývalým zaměstnancům, kteří se bezprostředně po skončení pracovního poměru stali poživateli starobního nebo invalidního důchodu a nejsou zaměstnáni/ závodní stravování, a to

I. alternativa

ve vlastní závodní kuchyni s tím, že zaměstnanec zaplatí pouze hodnotu surovin potřebných k přípravě jídla sníženou o příspěvek ze sociálního fondu, resp. nákladů na podnikovou společenskou spotřebu. Cena stravenky pro zaměstnance za jedno hlavní jídlo tak bude činit Kč.

II. alternativa

jiným subjektem, kdy zaměstnavatel bude na cenu stravenky přispívat

a) ze svých daňově uznatelných nákladů na jednu stravenku Kč a

b) ze sociálního fondu, případně z nákladů na podnikovou společenskou spotřebu na jednu stravenku Kč.

Cena stravenky pro zaměstnance za jedno hlavní jídlo tak bude činit Kč.

2. Další plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům a hrazená z nákladů zaměstnavatele

Zaměstnavatel se zavazuje hradit ze svých nákladů ve prospěch zaměstnanců výdaje na:

2.1.

Závodní preventivní péči podle bodu VI./3. této kolektivní smlouvy.

2.2.

Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a hygienické vybavení pracovišť podle specifikace uvedené v části VI. této kolektivní smlouvy /popř. provést specifikaci přímo v tomto bodu/.

2.3.

Provoz SOU a vzdělávacích zařízení v /místo a typ/ ve výši
Kč

2.4.

Výchovu žáků učilišť ve výši Kč.

2.5.

Vzdělávání a rekvalifikaci zaměstnanců zabezpečovanou jinými subjekty v rozsahu
.....

3. Sociální fond - uspokojování podnikové společenské spotřeby

Zaměstnavatel se zavazuje:

I. alternativa

3.1.

Vytvořit sociální fond a vést jeho prostředky odděleně na samostatném účtu,

I.1. alternativa

dotovat tento fond základním přídělem ve výši minimálně% z celkového objemu
mzdových prostředků vyplacených zaměstnancům zaměstnavatelem za předchozí kalendářní
rok, minimálně však částkou Kč na jednoho zaměstnance, přičemž příděl do fondu
bude poskytnut v termínu /v termínech/

I.2. alternativa

dotovat tento fond základním přídělem Kč /tj. pevná částka/ za příslušný kalendářní
rok, přičemž příděl do fondu bude poskytnut v termínu /v termínech/

3.2.

Do tohoto fondu poukázat nad výše uvedený příděl i zůstatek finančních prostředků ze sociálního fondu z předchozích let i splátky všech půjček od zaměstnanců /i bývalých/ poskytnutých ze sociálního fondu, popř. z FKSP.

3.3.

Při překročení plánovaného zisku zaměstnavatele dotovat tento fond doplňkovým přídělem ve výši % z překročené části zisku.

II. alternativa

3.1.

Hradit podnikovou společenskou spotřebu, resp. sociální výdaje v rozsahu nejméně Kč ročně.

4. Rozpočet sociálního fondu - podnikové společenské spotřeby

4.1.

Rozpočet sociálního fondu /podnikové společenské spotřeby/ tvoří přílohu této kolektivní smlouvy. Odborová organizace má spolurozhodovací právo při rozhodování o užití fondu /prostředků vynakládaných na podnikovou společenskou spotřebu/ v jednotlivých případech. Bližší podmínky pro užití fondu /prostředků vynakládaných na podnikovou společenskou spotřebu/ jsou stanoveny v zásadách užití sociálního fondu, které:

I. alternativa:

tvoří přílohu této kolektivní smlouvy.

II. alternativa:

budou schváleny po dohodě s odborovou organizací.

4.2.

Plnění ze sociálního fondu /z prostředků na podnikovou společenskou spotřebu/ bude zaměřeno především na krytí výdajů zaměstnanců vynakládaných na:

4.2.1.

Hodnotu stravování /ceny potravin/ poskytovaného zaměstnavatelem jako nepeněžní plnění ke spotřebě na pracovišti, včetně hodnoty takto poskytovaných nealkoholických nápojů ve výši:

I. alternativa:

minimálně Kč na jednoho zaměstnance /včetně důchodců - bývalých zaměstnanců/ na 1 den,

II. alternativa:

..... % z ceny potravin a nápojů.

4.2.2.

Možnost využívání rekreačních, zdravotnických vzdělávacích a předškolních zařízení v nepeněžní formě za těchto podmínek : /popř. za podmínek stanovených v příloze č. této kolektivní smlouvy/.

4.2.3.

Možnost využívání závodní knihovny, tělovýchovných a sportovních zařízení nebo ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce za těchto podmínek /nebo za podmínek stanovených v příloze č. ... této KS/.

4.2.4.

Půjčky a sociální podpory poskytované za těchto podmínek /popř. za podmínek uvedených v příloze č. .. této KS/.

4.2.5. Odměny při významných životních a pracovních výročích

Při významných pracovních a životních jubileích mohou být zaměstnancům (např. poskytnuty v nepeněžní formě, vyplaceny) následující odměny:

a/ při prvním rozvázání pracovního poměru po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod ve výši Kč,

b/ při životním výročí 60 let ve výši Kč,

c/ při pracovních výročích /např. 25 let zaměstnání/ ve výši Kč.

5. Penzijní připojištění

Zaměstnavatel se zavazuje přispívat ze svých prostředků (nákladů, sociálního fondu, prostředků na podnikovou společenskou spotřebu) na penzijní připojištění se státním příspěvkem zaměstnancům,

I. alternativa

kteří uzavřeli penzijní připojištění se státním příspěvkem a ze své mzdy u zaměstnavatele platí toto připojištění nejméně v částce ... Kč měsíčně, a to ... Kč měsíčně.

II. alternativa

kteří uzavřeli penzijní připojištění se státním příspěvkem a ze své mzdy u zaměstnavatele platí toto připojištění nejméně v částce ... Kč měsíčně a jejichž pracovní poměr k zaměstnavateli trvá nejméně let, a to ... Kč měsíčně.

6. Životní pojištění

Zaměstnavatel se zavazuje přispívat ze svých prostředků (nákladů, sociálního fondu, prostředků na podnikovou společenskou spotřebu) na životní pojištění zaměstnancům,

I. alternativa

kteří uzavřeli soukromé životní pojištění za podmínky, že výplata pojistného plnění je možná až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení 60 let věku a ze své mzdy u zaměstnavatele, platí toto pojištění nejméně v částce ... Kč měsíčně, a to ... Kč měsíčně.

II. alternativa

kteří uzavřeli soukromé životní pojištění za podmínky, že výplata pojistného plnění je možná až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení 60 let věku, a jejichž pracovní poměr k zaměstnavateli trvá nejméně let, a to ... Kč měsíčně.

7. Rehabilitační pobyty

Zaměstnavatel se zavazuje uhradit Kč z ceny 14-ti denních rehabilitačních pobytů v roce 2011 pro své zaměstnance v počtu poukazů /v případě, že kolektivní smlouva bude uzavřena na delší než roční období, je třeba si částky a počty poukazů sjednat pro každý rok nebo vymežit, že o této otázce se bude každoročně jednat/.

8. Rekreace

Rekreace pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky bude zabezpečována následovně:

.....

9. Důchodci - bývalí zaměstnanci

I. alternativa

Zaměstnavatel se zavazuje, že plnění a výhody plynoucí z bodutéto kolektivní smlouvy uplatní i na důchodce - bývalé zaměstnance.

II. alternativa

Zaměstnavatel se zavazuje přispívat na setkání důchodců – bývalých zaměstnanců a další akce pořádané pro tyto osoby částkou Kč ročně.

10. Zlepšení pracovního prostředí

Zaměstnavatel se zavazuje přispět ke zlepšení pracovního prostředí realizací následujících opatření:

- a//např. dokončit výstavbu soc. zařízení v objektu/,
- b//např. automatizovat výrobu v provozu/,
- c//např. vybudovat/,
- d//např. provést rekonstrukci/,
- e/

VI.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Zaměstnavatel se zavazuje:

1. V době platnosti této kolektivní smlouvy provést kontrolu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle plánu kontrol, který je obsažen v příloze č. ... této kolektivní smlouvy.
2. Provést /každoročně/ v dohodě s odborovou organizací v souladu s § 108 odst. 5 zákoníku práce komplexní prověrku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele. Písemnou zprávu z této prověrky včetně harmonogramu na odstranění závad projednat s odborovou organizací a následně bezprostředně nejpozději však do 28.2. následujícího kalendářního roku zaslat na odborový svaz.
3. Zabezpečit na své náklady vstupní lékařské prohlídky zaměstnanců, organizovat periodické a výstupní lékařské prohlídky. Dále zabezpečit na své náklady nad rámec periodických prohlídek stanovených právním předpisem nebo rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví preventivní lékařské prohlídky zaměstnanců /např. určité profese nebo pracujících za určitých podmínek po určitou dobu/.
4. Předem informovat odborovou organizaci o všech měřeních, která jsou podkladem k opatřením v oblasti BOZP, a současně k jejich provádění přizvat zástupce odborové organizace.
5. Poskytovat zaměstnancům k ochraně zdraví před účinky zátěže teplem /zejména tzv. horké provozy/ a zátěže chladem v souladu s platnou právní úpravou /§ 104 odst. 3 zákoníku

práce a § 8 nařízení vlády č. 361/2007 Sb./ bezplatně ochranné nápoje, a to /uvede se druh a množství nejlépe v souladu s doporučením lékaře, který zajišťuje závodní preventivní, resp. pracovně lékařskou péči/.

6. Poskytovat zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky /dále jen OOPP/ podle schváleného podnikového seznamu, který

I. alternativa

je přílohou této kolektivní smlouvy.

II. alternativa

byl před vydáním projednán se ZO.

7. Pravidla pro praní a čištění OOPP se stanoví následovně

8. Zajistit na základě odůvodněné žádosti odborové organizace na své náklady prověření dodržování hygienických a bezpečnostních norem, a to nejpozději do 1 měsíce od podání takové žádosti, pokud není v konkrétním případě sjednán jiný termín.

9. Stanovit a projednat s odborovou organizací a s poškozeným způsob a rozsah náhrady škody, a to bez zbytečného odkladu nejdéle do 30 dnů od pracovního úrazu nebo od zjištění nemoci z povolání tak, aby náhrada za ztrátu na výdělku byla zaměstnavatelem vyplácena 1x měsíčně v souladu s ustanovením § 382 zákoníku práce. Písemně informovat poškozeného, případně pozůstalé o případném částečném nebo úplném zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele a jeho důvodech.

10. Projednávat s odborovou organizací závěry ze šetření havárií výrobních zařízení, smrtelných pracovních úrazů, pracovních úrazů, které vyvolaly potřebu hospitalizace delší než 5 kalendářních dnů, a nemocí z povolání.

11. Provádět /každoročně/ písemné vyhodnocení

a) nemocnosti a pracovní úrazovosti za uplynulý kalendářní rok, jehož součástí je kopie výkazu Nem-Ur za tento kalendářní rok,

b) plnění povinností zaměstnavatele vyplývajících ze zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, a prováděcí vyhlášky k tomuto zákonu č. 432/2003 Sb. a současně prověřit provázanost vyhodnocení rizik, kategorizace prací a seznamu pro poskytování OOPP,

c) stavu poskytování OOPP a ochranných nápojů,

d) (podle konkrétních podmínek např. celkový stav pracovních podmínek zaměstnanců).

Výsledky uvedených vyhodnocení projednat s odborovou organizací vždy nejpozději do 15.3. za předchozí kalendářní rok a následně jedno vyhotovení včetně kopie výkazu Nem-Ur zaslat OS v termínu nejpozději do 31.3. téhož kalendářního roku.

Navrhovat, realizovat a vyhodnocovat opatření ke zlepšení stavu na úseku BOZP a hygieny práce.

12. Realizovat další opatření na úseku BOZP, a to /např. odstranění vyjmenovaných závad zjištěných kontrolní činností, ozdravná opatření na rizikových pracovištích/ v termínu do

VII.

Závěrečná část kolektivní smlouvy

1. Platnost a účinnost

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami. Uzavírá se na dobu od do

2. Spory o výklad jednotlivých ustanovení této kolektivní smlouvy

Spory o výklad jednotlivých ustanovení této kolektivní smlouvy bude řešit smířčí komise složená ze tří zástupců zaměstnavatele a tří zástupců odborové organizace.

3. Změny

Obě smluvní strany souhlasí s tím, že /vždy/ v průběhu měsíce se uskuteční jednání o možnosti změny kolektivní smlouvy ve smyslu ustanovení § 8 odst. 5 zákona o kolektivním vyjednávání. Předmětem jednání bude /uvede se část nebo jednotlivé body kolektivní smlouvy/.

4. Vyhodnocení plnění kolektivní smlouvy

Vyhodnocení plnění této kolektivní smlouvy se provádí pololetně, a to do a dále pak nejpozději do /pokud je kolektivní smlouva uzavírána na dobu delší než jeden rok, je vyhodnocení třeba provádět v uvedených termínech každoročně/.

5. Seznámení zaměstnanců s obsahem této kolektivní smlouvy

S obsahem této kolektivní smlouvy seznámí ZO a zaměstnavatel zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření následovně:

6. Návrh kolektivní smlouvy na další období

Na základě zkušeností z vyhodnocení plnění této kolektivní smlouvy zahájit přípravu kolektivní smlouvy na rok /na další období/ tak, aby k jejímu uzavření došlo nejpozději do /resp. do uvedeného data roku, v němž končí její účinnost, pokud byla uzavřena na delší než roční období/.

Návrh kolektivní smlouvy na rok /léta/ předloží obě smluvní strany nejpozději do

7. Souhlas s obsahem kolektivní smlouvy

Souhlas s obsahem této kolektivní smlouvy potvrzují obě smluvní strany podpisy svých zástupců.

.....
razítko a podpis zástupce
odborové organizace

.....
razítko a podpis zástupce
zaměstnavatele

VIII.

Možné přílohy podnikové kolektivní smlouvy

Příloha č. 1

Vzor rozpočtu sociálního fondu /prostředků na podnikovou společenskou spotřebu/

Zdroje:

Zůstatek soc. fondu 31.12.....
Splátky návratných půjček ze soc. fondu /FKSP/ na bytové účely
Základní přiděl zaměstnavatele ve výši .. % z objemu mzdových prostředků /paušální částka/
Zdroje celkem

Výdaje:

Stravování zaměstnanců včetně nealko nápojů /příspěvek na úhradu hodnoty potravin a nápojů poskytovaných zaměstnavatelem zaměstnancům na pracovišti/
Příspěvky na využívání rekreačních zařízení /rekreaci zaměstnanců/
Příspěvky na využívání:	

a/ zdravotnických zařízení
b/ vzdělávacích zařízení
c/ předškolních zařízení
d/ závodní knihovna
Příspěvky na využívání tělovýchovných a sportovních zařízení
Příspěvky na kulturní pořady a sportovní akce
Půjčky na bytové účely
Sociální podpory
Dary
Výdaje celkem
Zůstatek k 31.12.....

Příloha č. 2

Podnikový katalog pro zařídování funkcí - pracovních činností do tarifních tříd

Příloha č. 3

Okruh zaměstnanců, kterým náleží příplatek

- a) *za práci ve ztíženém pracovním prostředí,*
- b) *za hluk,*
- c) *za*

Příloha č. 4

Zásady užití sociálního fondu /prostředků vynakládaných na podnikovou společenskou spotřebu/

Příloha č. 5

Plán ozdravných opatření pro riziková pracoviště

Příloha č. 6

Plán kontrolních akcí BOZP

Příloha č. 7

Seznam poskytovaných OOPP

Příloha č. 8

Seznam norem spotřeby práce

Závěr

Analýza vzorku podnikových kolektivních smluv ukázala, že v oblasti podnikových kolektivních smluv je stále co zlepšovat. To vyplývá z jednotlivých dílčích závěrů příslušných částí analýzy.

Závady byly zjištěny ve vymezení smluvních stran, což ukazuje, že kolektivní smlouva není vždy vnímána smluvními stranami tak jako jiné smlouvy, a to i přesto, že i ona se může stát důkazním prostředkem v soudním sporu.

Problémy se nevyhnuly ani vymezení toho, co kolektivní smlouva upravuje.

Ukázalo se, že k otázce vymezení, resp. bližšího určení, práv a povinností smluvních stran je mnohdy přistupováno formálně tak, že místo skutečných závazků dochází k opisování právní úpravy obsažené v zákoníku práce.

V oblasti pracovní doby, dovolené a překážek v práci se ukazuje, že jde o oblast, kde se vyskytují tradiční závazky, které z právního hlediska v praxi až na ojedinělé případy nečiní zásadní problémy. Analýza ukázala, že chyby v této oblasti vyplývají zřejmě především z nepozornosti smluvních stran.

Z podnikových kolektivních smluv ve sledovaném vzorku vyplývá, že mzdová ujednání místo k jednosložkové mzdě směřují ke mzdě vícesložkové s tím, že určitá část mzdy, resp. její složky, jsou vázány na řadu různých ukazatelů, a současně že pravidla pro jejich přiznávání jsou poměrně složitá a ne vždy zcela jasná. Vedle mzdy se ve sledovaném vzorku vyskytla i celá řada nemzdových finančních plnění.

Skupina závazků označených jako závazky péče o zaměstnance je bohatá a různorodá. Při formulaci závazků však v řadě případů není zřejmé, zda zaměstnavatel má povinnost konkrétní plnění za stanovených podmínek zaměstnanci poskytnout, tj. jde o právo zaměstnance, nebo zda jde pouze o možnost poskytnutí takového plnění ze sociálního fondu nebo jiných prostředků zaměstnavatele.

V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je okruh závazů poměrně úzký, což ale vyplývá z toho, že povinnosti zaměstnavatelů a práva zaměstnanců jsou poměrně podrobně upraveny v zákonech a prováděcích předpisech. Jako závazky jsou pak formulovány některé povinnosti, které však vyplývají z platné právní úpravy. Poměrně málo je využít prostor pro kolektivní vyjednávání v oblasti spolupráce mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací v této oblasti.

Chybná ujednání se vyskytla i v závěrečných ustanoveních podnikových kolektivních smluv, která vyplývají z nepochopení právní úpravy a toho, že kolektivní smlouva má po stanovenou dobu zajišťovat sociální smír a že by doba účinnosti kolektivní smlouvy měla být sjednána tak, aby byla naplněna platná právní úprava a tím se předešlo sporům o to, zda v určité době ještě trvá právo z kolektivní smlouvy nebo ne.

Jedním z cílů analýzy bylo poskytnout návod, jak postupovat před vlastním uzavřením podnikové kolektivní smlouvy tak, aby výsledek, tedy uzavřená podniková kolektivní smlouva, byla tím, co od ní obě smluvní strany i zaměstnanci očekávají a aby měla také patřičnou vážnost. Až další praxe ukáže, zda zpracovaný návod pomůže zaměstnavatelům změnit nebo zlepšit přístup k přípravě podnikových kolektivních smluv.

Ačkoliv pro účely analýzy byly porovnávány závazky v podnikových kolektivních smlouvách a vyšší kolektivní smlouvě pouze v jednom odvětví, lze konstatovat, že kolektivní smlouvy vyššího stupně výrazně ovlivňují podnikové kolektivní smlouvy.

Analýza také ukázala, že existuje nepochopení ohledně funkce vnitřního mzdového předpisu ve vazbě na kolektivní smlouvu, neboť v řadě případů ve sledovaném vzorku podnikových kolektivních smluv byl mzdový předpis označen jako příloha, tedy součást kolektivní smlouvy. Vysvětlení této problematiky by tak mělo pomoci zaměstnavatelům ke změně přístupu k dané otázce a tím i napomoci k odstranění různých nejasností.

Vzor podnikové kolektivní smlouvy, který je obsažen v poslední části analýzy by pak měl ukázat správné formulace jednotlivých možných závazků. Samozřejmě si neklade ani nemůže klást za cíl obsáhnout veškeré možné závazky, ale pouze závazky v podstatě typické.