



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Metodický pokyn

k uzavírání PKS

v odvětvích sklo, keramika a porcelán

na rok 2020

Publikace byla zpracována v souvislosti s realizací projektu s názvem „Vzdělávání a spolupráce mezi sociálními partnery a přenos znalostí a zkušeností ze zahraničí II. - regionální aspekty, registrační číslo CZ.03.1.52/0.0/0.0/18_094/0010566, prioritní osa OPZ: 1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly“.

Jedná se o dokument zpracovaný v roce 2019 jako výstup ke klíčové aktivitě KA 03 „Vzdělávání pro členy OS SKP“.

Autor:

Mgr. Ondřej Fedoročko

Praha - červen 2019

Metodický pokyn k uzavírání PKS v odvětvích sklo, keramika a porcelán na rok 2020

O b s a h :

1. Úvod	str. 2
2. Část A - Vzor podnikové kolektivní smlouvy	str. 5
3. Část B - Výklad textu podnikové kolektivní smlouvy	str. 33
4. Část C - Pravomoci odborových organizací	str. 53
5. Část D - Seznam nejčastěji používaných právních předpisů	str. 58

Ú V O D

Metodický pokyn vychází ze stávající podoby zákoníku práce /zákon č. 262/2006 Sb. ve znění účinném k 30.6.2019 a ze znalostí praxe kolektivního vyjednávání na úrovni našeho odborového svazu /dále jen „OS“/ i na podnikové úrovni, tj. z PKS. Od vydání posledního metodického pokynu k uzavírání PKS nedošlo ke změnám, které by mohly ovlivnit kolektivní vyjednávání. **Očekáváme, že v průběhu letošního roku dojde opět ke zvýšení minimální mzdy.**

Kolektivní vyjednávání pro rok 2020 mohou samozřejmě ještě také ovlivnit případné novelizace pracovněprávních předpisů.

Stále platí, že přípravě PKS je třeba věnovat patřičnou pozornost, aby výsledná smlouva byla v souladu s platnou právní úpravou, závazky byly formulovány jasně a srozumitelně a jednoznačně a v případě sporu byly soudně vymahatelné, používané pojmy odpovídaly právní úpravě nebo v případě, že je právní úprava nezná, byly vysvětleny přímo ve smlouvě. I nadále je možné v případě pochybností žádat o konzultaci na OS. Na druhé straně ale nedoporučujeme opisovat do PKS platnou právní úpravu. Nelze-li se tomu vyhnout, je třeba těmto pasážím věnovat pozornost tak, aby nedocházelo ke zkreslení či zjednodušení, a hlavně aby byl používán text odpovídající znění zákoníku práce platnému v době uzavírání PKS.

Metodický pokyn k uzavírání PKS na rok 2020 je uspořádán stejně jako v minulých letech tak, aby měly příslušné ZO našeho OS k dispozici kromě vzoru PKS /tj. část A/ i nezbytný výkladový komentář k jednotlivým částem tohoto vzoru /část B/, přehled odborových pravomocí /část C/ a seznam nejčastěji používaných platných právních předpisů /část D/.

Pro zjednodušení práce s komentářem ke vzoru PKS se v jednotlivých ustanoveních vzoru přímo odkazuje na úpravu v komentáři s uvedením příslušné strany.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98 zajišťuje právo odborů na kolektivní vyjednávání. V návaznosti na tuto úmluvu jsou podmínky kolektivního vyjednávání upraveny zejména § 22 a následujícími zákoníku práce v platném znění a zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění.

Při existenci několika odborových organizací u jednoho zaměstnavatele /např. odborové organizace působící v závodech akciové společnosti/ mohou nastat následující situace:

a/ PKS uzavírají po vzájemné dohodě všechny odborové organizace, které u zaměstnavatele působí /není tedy již např. možné, aby kolektivní smlouvu uzavíral odborový orgán, který nemá právní subjektivitu, např. Rada předsedů/. I nadále je však možné, aby ZO pověřily k jednání např. společně vytvořený orgán (Radu předsedů), avšak vyjednanou PKS budou muset podepsat za jednotlivé ZO funkcionáři, kteří jsou podle stanov OS oprávněni jednat za ZO navenek/. Takový postup je volen např. ve firmě AGC Flat Glass a.s.

b/ odborové organizace, které u zaměstnavatele působí, se mezi sebou a se zaměstnavatelem dohodnou, že bude uzavřeno více PKS, tedy že zaměstnavatel uzavře s každou odborovou organizací samostatnou PKS s tím, že bude přesně vymezeno, která PKS se bude vztahovat na které zaměstnance. Zpravidla půjde o teritoriální princip. Upozorňujeme však, že vzhledem k tomu, že zaměstnavatel musí vůči všem svým zaměstnancům zachovávat zásadu rovného zacházení, mohou se takové PKS lišit jen zcela minimálně. Takový postup volí např. v LAUFEN CZ s.r.o.

Při uzavírání PKS je možné, aby na straně zaměstnavatele figurovalo více zaměstnavatelů. V praxi se bude zpravidla jednat o majetkově propojené zaměstnavatele. Takovým případem byla v minulosti kolektivní smlouva uzavíraná zaměstnavateli KAVALIERGLASS, a.s. a KAVALIER TEC, s.r.o.

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání stanoví, že **návrh kolektivní smlouvy** může předložit kterákoliv ze smluvních stran. Předkládaný metodický materiál by měl poskytnout ZO dostatečné informace pro předložení vlastního návrhu na uzavření PKS na rok 2020, popř. v souladu s ustanovením § 26 odst. 1 zákoníku práce na delší dobu určitou, než je jeden rok, nebo na dobu neurčitou. **Zdůrazňujeme, že předání návrhu PKS je okamžikem, od kterého se počítá případná lhůta pro řešení sporu o uzavření PKS zprostředkovatelem, a proto je třeba předání návrhu PKS zaměstnavateli řádně zdokumentovat (např. podpisem a razítkem osoby zastupující zaměstnavatele).** Upozorňujeme, že lze vypovědět nejen kolektivní smlouvu uzavřenou na dobu neurčitou, ale i kolektivní smlouvu na dobu určitou. Výpověď lze doručit až po 6 měsících účinnosti kolektivní smlouvy s tím, že výpovědní doba je 6 měsíců. Je-li PKS uzavřena na dobu určitou, musí jít o vymezení, z něhož je nepochybné, kdy nejpozději končí její účinnost. V praxi je však často uvedeno, že PKS je účinná do uzavření nové PKS. Při takovémto vymezení je však nezbytné, aby bylo sjednáno, kdy nejpozději účinnost PKS končí v případě, že by k uzavření nové PKS nedošlo, tj. např. do 30. 4. 2022.

V současné době je účinná KSVS, která je uzavřena mezi OS a Asociací sklářského a keramického průmyslu ČR na dobu dvou let, tj. 2019 a 2020. V letošním roce budeme jednat o jejím dodatku týkajícím se mzdových tarifů.

V případě, že bude PKS sjednána na delší než roční období, je nutné dohodnout možnost změny PKS a její rozsah /viz § 8 odst. 5 zákona o kolektivním vyjednávání/. Bude-li totiž dohodnuto, že v určeném termínu dojde např. k projednání možnosti změny mzdové části kolektivní smlouvy, je povinností zaměstnavatele o této změně jednat. Význam pak spočívá zejména v tom, že odmítne-li zaměstnavatel jednat o případné změně příslušné části PKS nebo nepřistoupí-li na navrhovanou změnu, postupuje se jako při uzavírání kolektivní smlouvy. Znamená to, že k prosazení svých požadavků může ZO v takovém případě využít i pravidel pro vyhlášení stávkové pohotovosti a stávky. Doporučujeme proto této pasáži PKS věnovat zvýšenou pozornost a dohodnout možnost změny kolektivní smlouvy v těch případech, kdy zaměstnavatel nebude chtít přistoupit na některý ze závazků s odkazem na objektivně prokázanou nejasnost ekonomických možností /např. v oblasti mzdové při formulování některých závazků, které nebudou moci být jednoznačně dohodnuty dlouhodobě předem/. Dohodnout uváděnou možnost změny kolektivní smlouvy a její rozsah lze samozřejmě i v případě, že PKS bude uzavřena pouze na jeden rok. Je však třeba upozornit, že možnost dohodnout změnu PKS není neomezená. Stále se ještě v praxi setkáváme s případy, kdy je v PKS uvedeno, že je takto možné změnit vlastně celý obsah PKS. To je však zcela v rozporu se smyslem uzavírání PKS, které mají, pokud jsou v nich obsažené závazky plněny, zabezpečit na určitou dobu sociální smír mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem.

V podrobnostech týkajících se procesu kolektivního vyjednávání za účelem uzavření kolektivní smlouvy /např. lhůta pro odpověď na předložený návrh kolektivní smlouvy, institut zprostředkovatele a rozhodce, možnost stávky a výluky apod./, odkazujeme na text zákona o kolektivním vyjednávání.

Před uzavřením kolektivní smlouvy na rok 2020 /případně na delší období/ je vhodné, aby se funkcionáři ZO seznámili se zněním **platné KSVS**, a to i v situaci, že se tato KSVS na zaměstnavatele, s nímž je uzavírána PKS, nebude vztahovat. V případech, kdy se KSVS na zaměstnavatele vztahuje ať již přímo (zaměstnavatel je člen Asociace sklářského a keramického průmyslu ČR), nebo v důsledku rozšíření závaznosti KSVS (k rozšíření závaznosti dochází na základě návrhu smluvních stran KSVS ve vztahu k zaměstnavatelům s převažující činností zařazenou do CZ-NACE 231, 2341 a 2342) upozorňujeme, že PKS nemůže upravovat práva zaměstnanců v menším rozsahu než příslušná KSVS. Pokud by se tak stalo, k takovým ustanovením se nepřihlíží, tj. jako kdyby neexistovala.

V případech, kdy se KSVS na zaměstnavatele vztahovat nebude, je její znalost důležitá pro porovnání jednotlivých práv zaměstnanců. Závaznost KSVS uzavřené na léta 2019 a 2020 je na další zaměstnavatele s převažující činností zařazenou do CZ-NACE 231, 2341 a 2342 rozšířena sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí č. 123/2019 Sb. s účinností od 1.6.2019.

Při tvorbě PKS na rok 2020 je dále nezbytné znát též obsah příslušné PKS platné pro rok 2019, neboť z jejího obsahu by se mělo vycházet při přípravě návrhu nové PKS. Vždy je však třeba prověřit, jak je již uvedeno shora, zda jednotlivá ujednání nejsou v rozporu s platnými právními předpisy, zejména s platným zákoníkem práce, případně s KSVS, pokud se na zaměstnavatele vztahuje.

Příprava na jednání o PKS by měla být nejméně stejně pečlivá jako v loňském roce, a to i přesto, že se celková ekonomická situace v odvětvích, kde působí náš OS, je v současné době celkem příznivá.

Kolektiv zaměstnanců aparátu OS Vám přeje hodně úspěchů při kolektivním vyjednávání na rok 2020 a věří, že tento metodický pokyn usnadní orientaci funkcionářům ZO při kolektivním vyjednávání. Stejně jako v minulých letech i letos jsme ochotni na základě vašeho vyžádání poskytnout nejen konkrétní metodickou pomoc k jednotlivým problémům, ale též v případě nutnosti zajistit případnou účast zaměstnanců OS na vlastním jednání o PKS.

ČÁST A
VZOR PODNIKOVÉ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

Obsah:

- I. Předmět smlouvy
- II. Spolupráce smluvních stran
- III. Pracovněprávní nároky
- IV. Mzdové nároky
- V. Péče o zaměstnance
- VI. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- VII. Závěrečná část kolektivní smlouvy
- VIII. Přílohy KS

V Z O R

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 /uvede se přesný název, sídlo a IČ,
**zapsaný v obchodním rejstříku u Krajského
soudu v spisová značka /**

zastoupený p. /uvede se jméno, příjmení a funkce/

a

odborová organizace /případně více /uvede se přesný název, sídlo a IČ,
odborových organizací **zapsaná /zapsané/ ve spolkovém rejstříku
u Krajského soudu v spisová značka/**

zastoupená /zastoupené/ /jméno, příjmení a funkce, zpravidla předseda
závodního výboru/

podnikovou kolektivní smlouvu na

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

I.

Předmět smlouvy

Tato kolektivní smlouva upravuje vzájemnou spolupráci smluvních stran, jejich práva a povinnosti a vyšší nebo další individuální i kolektivní práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.

Výklad k této části je na str. 33.

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 závodního výboru (dále jen „ZV“) nebo nábytkem a zařízením podle inventárního seznamu, který tvoří přílohu č./.

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 ZV 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

I. alternativa

Poskytnout za účelem zabezpečování sociálních a společenských potřeb zaměstnanců /členů základní odborové organizace (dále jen „ZO“)/ příslušné ZO dar 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.

Tento dar obdrží ZO mimo sociální fond, resp. hodnota daru se nezapočítává do prostředků na podnikovou společenskou spotřebu. (Lze doplnit: Na akce, které budou hrazeny z daru, umožní ZO přístup i zaměstnancům, kteří nejsou členy odborů s tím, že bude zachována zásada stejného zvýhodnění poskytovaného z tohoto daru).

II. alternativa

Poskytnout příslušné ZO dar ve výši Kč na zaměstnance - člena odborů z prostředků na podnikovou společenskou spotřebu /např. sociálního fondu/. V tomto případě se částka určená na podnikovou společenskou spotřebu /např. základní přiděl do sociálního fondu/ zvyšuje o částku odpovídající výši poskytnutého daru. Počet zaměstnanců odborářů se zjišťuje vždy k 31. 12. předchozího kalendářního roku.

Tento dar se zaměstnavatel zavazuje poskytovat ve/čtvrtletních, pololetních/ splátkách, a to vždy nejpozději do konce měsíce následujícího po uplynutí příslušného /čtvrtletí, pololetí/ s doúčtováním k datu zjištění ročního základu daně z příjmu.

1.3. Informace k ověření výše odborových členských příspěvků

Poskytovat pověřeným odborovým funkcionářům ZO 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/, případně bez zbytečného odkladu informovat ZO, že srážky ze mzdy nelze u konkrétního člena OS provést z důvodu předlužení nebo povolení oddlužení.

1.5. Zkušenosti z odborové práce zahraničních subjektů

Umožnit funkcionářům ZV 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 ZV, kterým je poskytováno pracovní volno s náhradou mzdy po stanovenou týdenní pracovní dobu, přijímat zaměstnance pouze na dobu určitou, a to tak, aby se po skončení takového pracovního volna mohli funkcionáři ZV vrátit na svá původní pracovní místa.

1.8. Neuvolněnému funkcionáři ZO OS, který byl z provozních důvodů na jeho původním pracovišti převeden z důvodu výkonu funkce zástupce zaměstnanců na jiné pracoviště s poklesem výdělku, náleží v souladu s § 276 odst. 2 zákoníku práce po dobu výkonu funkce k dosažené mzdě doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením. Nárok na doplatek do průměrného výdělku trvá až do doby, kdy jej zaměstnavatel převede po skončení výkonu funkce na jeho původní práci.

1.9. Základní informace

Informovat písemně příslušný ZV 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, jejích 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, o převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem Klasifikace ekonomické činnosti (tj. CZ-NACE) 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

- 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 průběžně.

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.

1.10. Informace o mzdových otázkách

Informovat průběžně, ale vždy nejpozději do /např. 15 dnů po uplynutí kalendářního pololetí/ písemně příslušnou ZO o vývoji mezd /platů/, průměrné mzdy /platu/ a jejich jednotlivých složkách včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, tj. /např. jednotlivé profese, popř. alespoň dělníci, zaměstnanci THP 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

- a) mzdových nákladech celkem,
- b) mzdách bez ostatních osobních nákladů,**
- c) ostatních osobních nákladech,**
- d) objemu mezd vyplacených za práci přesčas,
- e) objemu mezd vyplacených na smluvní platy,
- f) objemu vyplacených tarifních mezd,
- g) průměrném evidenčním počtu zaměstnanců ve fyzických osobách,
- h) počtu odpracovaných hodin zaměstnanců v evidenčním počtu (v hodinách),**
- i) účetní přidané hodnotě,**
- j) počtu zaměstnanců odměňovaných smluvními platy
- k) stavu nemocnosti zaměstnanců.

Poskytovat v termínu odeslání na ČSÚ ZO kopii statistického výkazu P3 04 (pro průmysl).

1.11. Projednání

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

- a) zprávu z prověrky BOZP a harmonogram odstranění závad zjištěných při této prověře viz bod VI./1. této kolektivní smlouvy,
- b) seznam poskytovaných ochranných pracovních prostředků /dále jen „OOPP“/ dle bodu VI./6. 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./10. 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./11. této kolektivní smlouvy,
- e) /např. všechny vnitřní předpisy zaměstnavatele bez ohledu na počet zaměstnanců, kterých se týkají/.

Zaměstnavatel se zavazuje, že podklady pro projednání předloží ZO zpravidla nejméně 3 dny před navrženým termínem projednání. Případné bližší podmínky postupu projednání jsou upraveny v dalších ustanoveních této kolektivní smlouvy.

1.12. Spolurozhodování

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

- a) o sociálním fondu nebo o 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./12. této kolektivní smlouvy.

1.13. Přístup na jednání hospodářského vedení

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

2. ZO se zavazuje:

2.1. Informace

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

O termínech školení organizovaných ZO nebo OS nejméně /např. 5 pracovních dnů/ před jejich konáním.

O změnách ve složení orgánu jednajícího jménem odborové organizace písemně bez zbytečného odkladu.

2.2. Přístup na jednání odborů

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

2.3. Sociální smír

Působit v ZO 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 3 a více zaměstnanců.

Výklad k této části je na str. 33.

III.

Pracovněprávní nároky

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 /nepřetržitém/ provozu se pracovní doba stanoví na hodin týdně,

d/ zaměstnancům vykonávajícím práce na těchto rizikových pracovištích
se 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

Pracovní doba na pracovištích /uvede se název pracoviště/ je rozvržena rovnoměrně od pondělí do pátku,

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.

1.2.2. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Pracovní doba na pracovištích /uvede se název pracoviště/ je rozvržena nerovnoměrně na /**např. 52 týdnů, které počíná běžet od**/, a to do /např. 11 hodinových směn, 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 se zavádí od pro pracoviště

Srovnávací období činí týdnů.

S harmonogramem rozvržení pracovní doby v kontu nebo jeho jakoukoliv změnou seznámí zaměstnavatel zaměstnance písemně nejméně 10 kalendářních dnů předem s tím, že v každém období 4 týdnů nesmí být pracovní doba rozvržena alespoň na jednu sobotu a následující neděli.

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:

Výklad k celému bodu 1. je na str. 35.

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.

Výklad k tomuto bodu je na str. 37.

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 zaměstnance 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.

Výklad k tomuto bodu je na str. 37.

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. Srovnávací období

Součet nařízené i dohodnuté práce přesčas nesmí v období /např. **52 týdnů, které počíná běžet od**/ překročit v průměru 8 hodin týdně.

Výklad k celému bodu 4. je na str. 37.

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 výše cestovních náhrad.

Odměňování pracovní pohotovosti je řešeno v bodě této kolektivní smlouvy.

Výklad k tomuto bodu je na str. 38.

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 **2020** /popř. každoročně v období účinnosti kolektivní smlouvy/ se zaměstnavatel zavazuje projednat se ZO 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. 4 zákoníku práce na půlden, a to vždy směrem nahoru, tj. 1,1 dne na 1,5 dne a 1,51 dne na 2 dny.

Výklad k celému bodu 6. je na str. 38.

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:

Výklad k tomuto bodu je na str. 39.

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

Zaměstnanci po dobu prvních **14** 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

např. 70% průměrného výdělku/.

Výklad k tomuto bodu je na str. 39.

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 po zvýšení na základě této kolektivní smlouvy činí:

7.2.1. Vyšetření nebo ošetření

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

Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se v rámci pracovnělékařské 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. Přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

7.2.4. Znemožnění cesty do zaměstnání

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 3 dny 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

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) 4 dny při úmrtí manžela, druha, dítěte nebo rodiče zaměstnance a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,
- 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, druha nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela, má-li zaměstnanec nárok na ošetrovné 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 20 pracovních dnů v kalendářním roce.

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

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

7.2.9. Pohřeb spoluzaměstnance

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.

7.2.11. Vyhledání nového zaměstnání

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 týchž důvodů. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

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. 10 zaměstnancům, o jejichž výběru spolurozhoduje ZO a zaměstnavatel, zařazeným ve 3. kategorii prací, pokud v těchto podmínkách pracují více než 5 let, na dobu jednoho týdne/.

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

7.2.14. Živelní události

Pracovní volno s náhradou mzdy na dobu nezbytně nutnou, nejvýše však na 10 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. jednoho pracovního dne za čtvrtletí/ se poskytne všem zaměstnancům, kteří pečují alespoň o jedno dítě do skončení povinné školní docházky k vyřízení dávek státní sociální podpory nebo sociální péče, k vyřízení potřebných náležitostí v souvislosti s docházkou dítěte do školních a předškolních zařízení.

7.2.16 Sick days

Pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu (např. 3 pracovních dnů, popř. směn) za kalendářní rok se poskytne všem zaměstnancům z důvodu nemoci s tím, že se nevyžaduje doklad o pracovní neschopnosti. Toto pracovní volno však nemůže být čerpáno návazně na začátek nebo konec dovolené. Jeho čerpání je třeba zaměstnavateli předem oznámit, a to nejpozději před začátkem pracovní směny, po kterou má být čerpáno. Nevyčerpané pracovní volno nelze převádět do dalších let.

Výklad k bodu 7.2. je na str. 39.

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

7.3.1. Výkon funkce zástupce zaměstnanců

V souladu s § 203 odst. 2 písm. a) bod 1. zákoníku práce poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku bez požadavku na refundaci předsedovi ZO na /plnou stanovenou týdenní pracovní dobu, na polovinu stanovené týdenní pracovní doby, na x hodin týdně, měsíčně, vždy případ od případu/, členu ZV na /na x hodin měsíčně, vždy případ od případu/, 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 sjezdu OS na dobu konání sjezdu OS /zpravidla 1x 2 pracovní dny za 5 let/,
- b) delegátům shromáždění zástupců ZO OS na dobu konání tohoto shromáždění /zpravidla 1x 2 pracovní dny ročně/,
- c) členům Koordinačního výboru OS a Revizní komise OS k účasti na jednání těchto orgánů /zpravidla 10 pracovních dnů ročně/,
- d) k účasti na jednání regionu OS /zpravidla 3 pracovní dny ročně/,
- e) delegátům konference ZO 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 OS, je podmínkou potvrzení OS.

7.3.2.2.

pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku s tím, že poskytnutá náhrada mzdy bude refundována z prostředků ZO, a to

- a) předsedovi ZO na dobu, která není pokryta pracovním volnem s náhradou mzdy podle bodu 7.3.1. v případě, že byl ZO pro výkon odborové funkce uvolněn na stanovenou týdenní pracovní dobu,
- b) /jinému funkcionáři ZO/ na

7.3.2.3.

pracovní volno bez náhrady mzdy k jiné než shora uvedené činnosti ZO nebo OS, a to

7.3.3. Účast na školení pořádaném ZO nebo OS

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 ZO nebo OS, a to v rozsahu 5 pracovních dnů ročně. Termíny školení se ZO zavazuje zaměstnavateli sdělit ve lhůtě uvedené v bodě II:/2.1. této smlouvy předem s tím, že při výběru účastníků bude respektovat provozní potřeby zaměstnavatele.

Výklad k bodu 7.3. je na str. 39.

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.

Výklad k bodu 7.4. je na str. 40.

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. 100 % průměrného výdělku/.

Výklad k tomuto bodu je na str. 40.

9. Náhrady výdajů poskytované zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce

9.1. Náhrada za použití vlastního nářadí

Zaměstnanci náleží náhrada za opotřebení vlastního nářadí, 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.

Výklad k celému bodu 9 je na str. 40.

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 5 let, o jednonásobek průměrného měsíčního výdělku,

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

c/ více než 15 let, 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 20 let, o jednonásobek průměrného výdělku,

b/ více než 30 let, o 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 dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku, jestliže pracovní poměr skončil dříve, než začala plynout dvouměsíční výpovědní doba,

b/ o 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.

Výklad k celému bodu 10. je na str. 41.

11. Odměna při skončení pracovního poměru podle § 52 písm. e) zákoníku práce

Zaměstnanci, jehož pracovní poměr k zaměstnavateli trval 15 a více let při skončení pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. e) zákoníku práce náleží při skončení pracovního poměru odměna ve výši dvojnásobku průměrného výdělku, pokud u zaměstnavatele po více než polovinu trvání pracovního poměru vykonával práci zařazenou do 2. kategorie prací.

Výklad k bodu 11. je na str. 41.

12. 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.

III. alternativa

Zaměstnavatel bez předchozího souhlasu odborové organizace nebude využívat dočasné přidělení zaměstnance agentury práce.

Výklad k bodu 12. je na str. 41.

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.

Výklad k tomuto bodu je na str. 42.

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) premii 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 si vyžádá předchozí souhlas ZO.

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 souhlas ZO.

Výklad k tomuto bodu je na str. 42.

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 (jen při použití 12 stupňového tarifu).

zařazuje do příslušného tarifu.

3.3.

Mzdové tarify pro 37,5 hod. (případně jiný) pracovní týden:

Tarifní stupeň	hodinový tarif	měsíční tarif
1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.

9.
10.
11.
12.

3.4. Srovnání sjednaných mzdových tarifů s minimální úrovní zaručené mzdy

Tarif

1. tarifní stupeň platí pro něj 1. stupeň minimální úrovně zaručené mzdy, tj. ...Kč/hod., resp. Kč/ měsíčně.

2. tarifní stupeň platí pro něj 1. stupeň minimální úrovně zaručené mzdy, tj. ...Kč/hod., resp. Kč/ měsíčně.

3. tarifní stupeň platí pro něj 2. stupeň minimální úrovně zaručené mzdy, tj. ...Kč/hod., resp. Kč/ měsíčně.

4. tarifní stupeň platí pro něj 2. stupeň minimální úrovně zaručené mzdy, tj. ...Kč/hod., resp. Kč/ měsíčně.

5. tarifní stupeň platí pro něj 3. stupeň minimální úrovně zaručené mzdy, tj. ...Kč/hod., resp. Kč/ měsíčně.

6. tarifní stupeň platí pro něj 4. stupeň minimální úrovně zaručené mzdy, tj. ...Kč/hod., resp. Kč/ měsíčně.

7. tarifní stupeň platí pro něj 4. stupeň minimální úrovně zaručené mzdy, tj. ...Kč/hod., resp. Kč/ měsíčně.

8. tarifní stupeň platí pro něj 5. stupeň minimální úrovně zaručené mzdy, tj. ...Kč/hod., resp. Kč/ měsíčně.

9. tarifní stupeň platí pro něj 5. stupeň minimální úrovně zaručené mzdy, tj. ...Kč/hod., resp. Kč/ měsíčně.

10. tarifní stupeň platí pro něj 6. stupeň minimální úrovně zaručené mzdy, tj. ...Kč/hod., resp. Kč/ měsíčně.

11. tarifní stupeň platí pro něj 8. stupeň minimální úrovně zaručené mzdy, tj. ...Kč/hod., resp. Kč/ měsíčně.

12. tarifní stupeň platí pro něj 8. stupeň minimální úrovně zaručené mzdy, tj. ...Kč/hod., resp. Kč/ měsíčně.

3.5.

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

3.6.

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.

3.7. 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.

Výklad k celému bodu 3. je na str. 42.

4. Mzdové příplatky

4.1. Příplatek za práci přesčas

Za práci přesčas se poskytne zaměstnanci příplatek ve výši ... % průměrného výdělku (příplatek za práci přesčas může být diferencován podle toho, zda jde o práci přesčas v noci, v den pracovního klidu či v ostatní dobu).

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% průměrného výdělku, 24.12.,25.12.,26.12. a 1.1. činí tento příplatek% 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.

4.3. Příplatek za práci odpoledne ve vícesměnných provozech

Zaměstnancům, kteří pracují ve vícesměnných provozech v době od 14:00 hod. do 22:00 hod., poskytne zaměstnavatel příplatek ve výši ... Kč za hodinu takové práce.

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

Příplatek se poskytuje za kalendářní den označený jako sobota a neděle, tj. od 0.00 hod. do 24.00 hod.

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 a více ztěžujících vlivů se příplatek podle písm. a) zvyšuje o ... 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, pokud na pracovišti byla zjištěna podle platných předpisů expozice hluku alespoň 87,5 dB, avšak zjištěná expozice nedosáhla hranice, od níž náleží příplatek podle bodu IV./4.6., se poskytne zaměstnanci příplatek ve výši Kč/hod.

4.7.2.

Okruh zaměstnanců odměňovaných podle tohoto bodu 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.

Výklad k celému bodu 4. je na str. 43.

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 uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na jinou méně placenou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, náleží k dosažené mzdě doplatek do průměrného výdělku zaměstnance před takovým převedením.

Výklad k tomuto bodu je na str. 44.

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.

Výklad k bodu 6. je na str. 44.

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 byla sjednána smluvní mzda, vzroste v roce **2020** proti roku **2019** 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 **2019** a bude o něm každoročně nově vyjednáváno/.

7.2.

Při růstu produktivity práce z v roce **2020** proti roku **2019** 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 **2019** u jednotlivých profesních skupin zaměstnanců vzroste v roce **2020** takto:

...../profesní skupina/..... o%

...../profesní skupina/..... o%

Výklad k tomuto bodu je na str. 44.

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.

Výklad k tomuto bodu je na str. 45.

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

9.1.

Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku. 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.

Výklad k tomuto bodu je na str. 45.

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 odborů k veškerým měřením, která jsou podkladem pro stanovení norem spotřeby práce, a projednat normy spotřeby práce předem s odborovou organizací.

Výklad k celému bodu 10. je na str. 45.

11. Zaručená mzda

Bez ohledu na body 1. až 4. této části kolektivní smlouvy jsou závazná ustanovení příslušných právních předpisů o zaručené mzdě.

Přiřazování zaručené mzdy k tarifním stupňům v této KSVS a určení výše zaručené mzdy u konkrétního povolání (funkce) vychází z příslušných právních předpisů a z charakteristiky povolání a příkladu prací uvedených v Katalogu prací podle povolání a stupňů MPSV ČR a Reva/Oliva, 1996.

Výklad k bodu 11 je na str. 45.

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 zaměstnání u jiného zaměstnavatele / 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.

Výklad k celému bodu 1. je na str. 46.

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

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

2.1.

Doplnění vybavení odpočinkové místnosti (např. ergonomickými křesly).

2.2.

Vytvoření podmínek pro (např. sušení ručníků a oděvů v rámci šaten).

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

Výklad k celému bodu 2. je na str. 46.

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 v rozsahu nejméně Kč ročně.

Výklad k celému bodu 3. je na str. 47.

4. Rozpočet sociálního fondu - podnikové společenské spotřeby

4.1.

Rozpočet sociálního fondu /podnikové společenské spotřeby/ tvoří přílohu této kolektivní smlouvy. ZO 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 KS.

II. alternativa:

budou schváleny po dohodě se ZO.

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.

Zápůjčky 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.

Výklad k celému bodu 4. je na str. 47.

5. Doplnkové penzijní spoření (penzijní připojištění)

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

I. alternativa

kteří uzavřeli toto spoření (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 toto spoření (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.

III. alternativa

kteří uzavřeli toto spoření (penzijní připojištění se státním příspěvkem) a kteří vykonávají práci, a to Kč měsíčně, a zaměstnancům ostatních profesí Kč měsíčně.

Výklad k tomuto bodu je na str. 47.

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.

Výklad k tomuto bodu je na str. 48

7. Rehabilitační pobyty

Zaměstnavatel se zavazuje uhradit Kč z ceny 14-ti denních rehabilitačních pobytů v roce **2020** 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/.

Výklad k tomuto bodu je na str. 48.

8. Rekrece

Rekreace pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky bude zabezpečována následovně:
.....

Výklad k tomuto bodu je na str. 48.

9. Důchodci - bývalí zaměstnanci

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

Výklad k tomuto bodu je na str. 48.

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/

Výklad k tomuto bodu je na str. 49.

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.

Výklad k tomuto bodu je na str. 49.

2. Provést /každoročně/ v dohodě se ZO 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 se ZO a následně bezprostředně nejpozději však do 28.2. následujícího kalendářního roku zaslat na OS.

Výklad k tomuto bodu je na str. 49.

3. Umožnit na své náklady nad rámec periodických prohlídek stanovených právním předpisem nebo rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví zaměstnancům preventivní lékařské prohlídky zaměstnanců /např. určité profese nebo pracujících za určitých podmínek po určité dobu/.

Výklad k tomuto bodu je na str. 49.

4. Předem informovat ZO o všech měřeních, která jsou podkladem k opatřením v oblasti BOZP, a současně k jejich provádění přizvat zástupce ZO.

Výklad k tomuto bodu je na str. 50.

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. v platném znění/ bezplatně ochranné nápoje, a to /uvede se druh a množství nejlépe v souladu s doporučením lékaře, který zajišťuje pro zaměstnavatele pracovnělékařské služby/.

Výklad k tomuto bodu je na str. 50.

6. Poskytovat zaměstnancům OOPP podle schváleného podnikového seznamu,

I. alternativa

je přílohou této kolektivní smlouvy.

II. alternativa

byl před vydáním projednán se ZO.

Výklad k tomuto bodu je na str. 50.

7. Pravidla pro praní a čištění OOPP se stanoví následovně

Výklad k tomuto bodu je na str. 50.

8. Zajistit na základě odůvodněné žádosti ZO 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.

Výklad k tomuto bodu je na str. 50.

9. Stanovit a projednat se ZO 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 § 271m odst. 2 zákoníku práce. Písemně informovat poškozeného, případně pozůstalé o případném částečném nebo úplném zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele a jeho důvodech.

Výklad k tomuto bodu je na str. 51.

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

Výklad k tomuto bodu je na str. 51.

11. Provádět /každoročně/ písemné vyhodnocení

a) nemocnosti a pracovní úrazovosti za uplynulý kalendářní rok s tím, že v takovém hodnocení bude uvedeno

- název, sídlo a IČ zaměstnavatele

- průměrný počet zaměstnanců za kalendářní rok

- počet nově hlášených pracovních neschopností celkem a z toho pro pracovní úraz
pro nemoc z povolání

- počet nově hlášených nemocí z povolání

- počet pracovních úrazů celkem /tj. všechny pracovní úrazy bez ohledu na to, zda v jejich důsledku vznikla pracovní neschopnost nebo ne/ a z toho pracovní úrazy s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny

- počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti celkem

z toho pro pracovní úrazy

z toho pro nemoci z povolání

- počet zaměstnanců vykonávajících rizikovou práci /tj. práci zařazenou do 3. a 4. kategorie prací/

b) rizik, která ve sledovaném období nově vznikla, změnila se, případně zanikla /§ 102 odst. 3 zákoníku práce/

c) kategorizace prací a jejich případných změn /zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, a prováděcí vyhlášky k tomuto zákonu č. 432/2003 Sb./,

d) stavu rizikové práce /počty zaměstnanců vykonávajících rizikovou práci, druhy rizikových faktorů pracovních podmínek, přehled rizikových prací – profesí/,

e) prověřit provázanost vyhodnocení rizik, kategorizace prací a seznamu pro poskytování OOPP,

f) stavu poskytování OOPP a ochranných nápojů,

g) /podle konkrétních podmínek např. celkový stav pracovních podmínek zaměstnanců, tj. jednotlivá pracoviště a pracovní prostředí/,

e) poskytování pracovnílékařských služeb /např. preventivních prohlídek/,

f) provedených měření rizikových faktorů,

g) spolupráce s odborovou organizací v oblasti BOZP.

Výsledky uvedených vyhodnocení projednat se ZO vždy nejpozději do 15.3. za předchozí kalendářní rok a následně jedno vyhotovení 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.

Výklad k tomuto bodu je na str. 51.

12. V případě, že je zaměstnanec z důvodů na straně zaměstnavatele vyslán na pracovnělékařskou prohlídku mimo pracovní dobu, náleží mu za dobu trvání takové prohlídky včetně cesty tam a zpět spadající do doby mimo pracovní dobu zaměstnance náhrada ve výši 100% náhrady mzdy pro pracovněprávní účely.

Výklad k tomuto bodu je na str. 51.

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

Výklad k tomuto bodu je na str. 51.

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 smírčí komise složená ze tří zástupců zaměstnavatele a tří zástupců ZO.

Výklad k tomuto bodu je na str. 52.

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/.

Výklad k tomuto bodu je na str. 52.

4. Vyhodnocení plnění kolektivní smlouvy

Vyhodnocení plnění této kolektivní smlouvy se provádí pololetně, a to do 30.6.2020 a dále pak nejpozději do 15.12.2020 /pokud je kolektivní smlouva uzavírána na dobu delší než jeden rok, je vyhodnocení třeba provádět v uvedených termínech každoročně/.

Výklad k tomuto bodu je na str. 52.

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: (např. zaměstnavatel na poradách pracovních úseků a vyvěšením na podnikovém intranetu, ZO osobním jednáním funkcionářů ZO se zaměstnanci a vyvěšením kolektivní smlouvy na odborových nástěnkách).

Výklad k tomuto bodu je na str. 52.

6. Návrh kolektivní smlouvy na další období

Na základě zkušeností z vyhodnocení plnění této kolektivní smlouvy zahájí přípravu kolektivní smlouvy na rok **2020** /na další období/ tak, aby k jejímu uzavření došlo nejpozději do 15.12.2019 /resp. do uvedeného data roku, v němž končí její účinnost, pokud byla uzavřena na delší než roční období/.

Návrh kolektivní smlouvy na rok **2020** /léta/ předloží obě smluvní strany nejpozději do

Výklad k tomuto bodu je na str. 52.

7. Souhlas s obsahem kolektivní smlouvy

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

.....

razítko a podpis zástupce

ZO

.....

razítko a podpis zástupce

zaměstnavatele

VIII. **Přílohy PKS**

Příloha č. 1

Vzor rozpočtu sociálního fondu /prostředků na podnikovou společenskou spotřebu/

Zdroje:

Zůstatek soc. fondu /FKSP/ k 31.12.2019
Splátky návratných půjček ze soc. fondu /FKSP/ na bytové účely)
Základní příděl 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 31.12.2019

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

ČÁST B

VÝKLAD VZORU TEXTU PODNIKOVÉ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

I.

Předmět smlouvy

Vymezení předmětu podnikové kolektivní smlouvy /dále jen „PKS“/ v bodě I./1. vychází z ustanovení § 23 odst. 1 zákoníku práce.

Z praktického hlediska je třeba upozornit především na návaznost výše jednotlivých práv nasmlouvaných v kolektivních smlouvách vyššího stupně /dále jen „KSVS“/ a v PKS. Zásadně platí, že v PKS uzavřené se zaměstnavatelem, na něhož se vztahuje KSVS, nemohou být nasmlouvána nižší práva než v KSVS, pokud by k tomu došlo, k takovým závazkům se nepřihlíží /tj. jako kdyby neexistovaly/ - viz § 27 odst. 1 zákoníku práce.

II.

Spolupráce smluvních stran

Návrh formulace této části PKS vychází z povinností, které má zaměstnavatel vůči odborové organizaci podle zákoníku práce a příslušných prováděcích právních předpisů.

V bodu II./1. jsou upraveny závazky zajišťující podmínky pro činnost odborové organizace.

V bodu II./1.1. jsou upraveny základní podmínky pro činnost odborů jako zástupců zaměstnanců ve vazbě na § 277 zákoníku práce. Konkretizace místnosti a jejího vybavení pro činnost odborů je významná z hlediska, že je tím dána jistota fungování odborové organizace po dobu účinnosti kolektivní smlouvy a zaměstnavatel nemůže tyto podmínky jednostranně měnit. Dohodnout konkrétní úhradu nákladů na potřebné podklady pro činnost odborů přichází v úvahu tam, kde takové podklady zaměstnavatel neposkytuje odborové organizaci bezplatně. Jedná se např. o přístup k platným právním předpisům, zajištění některých zpráv a rozborů v souvislosti s finanční a ekonomickou situací zaměstnavatele, kopie zpráv státních orgánů provádějících kontrolu.

V bodu II./1.2. je upraven dar zaměstnavatele odborové organizaci. V takovém případě doporučujeme sjednat kromě příslušného závazku v PKS též samostatnou darovací smlouvu. Tento dar lze poskytnout jako účelově vázaný, jehož poskytnutí nezatěžuje výrazně zaměstnavatele, neboť jeho hodnotu, pokud činí alespoň 2.000 Kč, může až do výše 10 % ze základu daně podle § 20 odst. 8 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění, odečíst /ovšem pouze v případě, že vůbec vytvoří daňový základ, tj. tzv. hrubý zisk/. Odborová organizace jako příjemce takového bezúplatného příjmu je podle § 19b odst. 2 písm. b) bod 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů v platném znění od daně z příjmu osvobozena v případě, že dar byl použit na účely vymezené v § 20 odst. 8 ZDP, např. na financování kultury, tělovýchovy, sportu. Dar může odborová organizace použít pouze k vymezeným účelům bez

časového omezení, tj. nejen v roce poskytnutí, ale i v letech následujících. Pro potřeby daňové kontroly je nutné vést odděleně od ostatního účetnictví evidenci o příjmech /darech/ a výdajích /použití daru/ na uvedené účely. Dar může být zaměstnavatelem poskytnut i bez účelového vázání, tj. III. alternativa. V tomto případě jej ale zaměstnavatel poskytuje z čistého zisku /nemůže si nijak snížit základ daně/ a odborová organizace jej musí zahrnout do svých příjmů podléhajících dani z příjmů. Dar však může poté použít na cokoliv. Pro úplnost je třeba uvést, že podle § 13 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o FKSP /účinná od 1.5.2002/ je možné poskytovat odborové organizaci, která působí u zaměstnavatele, příspěvek na úhradu prokazatelných nákladů, které jí vznikají v souvislosti s plněním oprávnění vyplývajících z pracovněprávních předpisů. Uvedené se ovšem týká pouze těch zaměstnavatelů, kteří na základě citované vyhlášky tvoří povinně FKSP, tj. v našich podmínkách se týkalo v minulosti pouze státních učilišť.

K bodu II/1.3. je třeba uvést, že zaměstnavatel s ohledem na zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů a evropské nařízení GDPR, nemůže bez výslovného souhlasu zaměstnance poskytovat konkrétní osobní údaje, tj. ani např. údaje o jeho mzdě. Je proto nutné předložit zaměstnavateli písemné souhlasy všech členů ZO, opravňující příslušné funkcionáře ZO k seznamování se s jejich mzdou. Výslovný souhlas člena ZO nelze nahradit usnesením kolektivního orgánu /členské schůze ZO, konference ZO/.

K bodu II./1.4. platí, že srážky ze mzdy je zaměstnavatel oprávněn provádět, je-li jejich provádění sjednáno v kolektivní smlouvě a má-li zaměstnavatel k dispozici souhlas jednotlivých zaměstnanců, členů OS k jejich provádění. Podle § 146 písm. c) zákoníku práce není požadováno uzavírání dohod o srážkách ze mzdy. O výši takto prováděných srážek je zaměstnavatel povinen informovat odborovou organizaci. Uvedená informace je v praxi významná i proto, že členské příspěvky do zákonem stanovené výše jsou podle § 15 odst. 7 zákona o daních z příjmů /zákon č. 586/1992 Sb., v platném znění/ nezdanitelnou částí základu daně, potvrzení o výši členských příspěvků pro tento účel vystavuje příslušná ZO. **Je třeba upozornit, že v případě, kdy je srážkami ze mzdy zabavitelná část mzdy již vyčerpána (časově předcházejícími exekucemi nebo dohodami o srážkách ze mzdy nebo z důvodu povolení oddlužení), nelze v případě souhlasu člena OS ke srážkám ze mzdy na úhradu členských příspěvků uděleného až po 1.1.2014, srážku provést. V těchto případech nezbyvá než vybírat členské příspěvky od člena v hotovosti na základě předložené výplatní pásky. Pro uvedené případy je vhodné dohodnout, že mzdová účtárna bude ZO informovat o případech, kdy nemůže srážku na úhradu členských příspěvků provést.**

K bodu II./1.9. a 1.10. pro zajištění informovanosti ZO alespoň v rozsahu, jak to ukládá zákoník práce, je třeba v kolektivní smlouvě konkrétně upravit, kdy a jaké informace potřebuje ZO pravidelně a také jakou formou jí budou zaměstnavatelem tyto informace předávány. V této souvislosti doporučujeme provázat povinnost zaměstnavatele předávat určité informace i na údaje, které ZO podle informačního systému OS zasílají na OS. Nad zákoníkem práce stanovený povinný rozsah informací doporučujeme sjednat otázky využívání agenturního zaměstnávání. Na základě zkušeností praxe doporučujeme sjednat informaci o všech měřeních, která jsou podkladem k opatřením v oblasti BOZP, a o výsledcích těchto měření. Výkaz P3-04 mimo jiné obsahuje informace o tržbách z prodeje výrobků, služeb, zboží, o nákladech vynaložených na prodané zboží, o spotřebě materiálu a energie a nákladech na služby, o přidané hodnotě, a další.

K bodu II./1.11. Co se rozumí projednáváním, je stanoveno v § 278 odst. 3 zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že zákoník práce umožňuje sjednat další otázky, které bude zaměstnavatel povinen předem projednat se ZO, doporučujeme rozšířit okruh těchto otázek zejména o některé oblasti BOZP a také o alespoň některé vnitřní předpisy zaměstnavatele. **Vzhledem k tomu, že v praxi zaměstnavatel požaduje projednání záležitostí, s nimiž neseznámí ZO předem, doporučujeme sjednat alespoň základní pravidlo o předkládání podkladů k projednání určitou dobu před termínem vlastního projednávání.**

K bodu II./1.12. Okruh situací, k nimž zaměstnavatel potřebuje předchozí souhlas ZO, doporučujeme rozšířit nad rámec stanovený zákoníkem práce.

K bodu II./3. Platná právní úprava nevymezuje výslovně, co se rozumí větším počtem zaměstnanců, proto je vhodné tuto otázku vyřešit v PKS tak, aby bylo jasné, ve kterých případech je zaměstnavatel povinen informovat nebo projednávat, pokud je plnění těchto povinností v zákoníku práce spojeno s větším počtem zaměstnanců. Definice většího počtu zaměstnanců může být stanovena různě, např. hodnotou, procentem, směnou apod.

III.

Pracovněprávní nároky

1. Pracovní doba

Zkrácení pracovní doby

Maximální délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně. Jedná se o tzv. čistou pracovní dobu, tj. do stanovené délky pracovní doby se nezahrnují přestávky v práci na jídlo a oddech /§ 79 odst. 1, ve spojení s § 88 odst. 4 zákoníku práce /.

V § 79 odst. 2 zákoníku práce je určena nižší maximální délka pracovní doby pro některé skupiny zaměstnanců, a to tak, že pro zaměstnance pracující v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu a zaměstnance s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem činí nejvýše 37,5 hodiny týdně, pro zaměstnance s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.

Ustanovení § 79a zákoníku práce pak upravuje pracovní dobu u zaměstnance mladšího 18 let, u něhož nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve všech jeho pracovněprávních vztazích nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.

Zákoník práce ve svém § 79 odst. 3 stanoví, že zkrácení stanovené týdenní pracovní doby pod rozsah stanovený zákonem bez snížení mzdy je možné pouze v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu, tj. i přes smluvní volnost to nelze sjednat v pracovní nebo jiné smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Možnost zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy se však nevztahuje na zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 zákoníku práce, což byly v podmínkách našeho OS v minulosti učiliště, které jsou příspěvkovými organizacemi.

V KSVS je sjednáno zkrácení týdenní pracovní doby pro všechny zaměstnance na 37,5 hodiny týdně /KSVS připouští možnost výjimky z tohoto závazku/. V rámci možností by tak ZO měly usilovat o zkrácení týdenní pracovní doby i pod délku týdenní pracovní doby sjednané v KSVS. V každém případě je však nezbytně nutné věnovat pozornost délce týdenní pracovní doby u zaměstnanců, kterým je zkrácena pod hranici 40 hodin týdně na základě zákoníku práce

/dvousměnné provozy, třísměnné provozy, nepřetržité provozy/. Pokud by totiž u těchto zaměstnanců nedošlo ke zkrácení stanovené týdenní pracovní doby, dostávají se prakticky do nevýhodnějšího postavení než ti zaměstnanci, kterým byla týdenní pracovní doba zkrácena ze 40 hodin na 37,5 hodiny. Znamenalo by to, že z titulu směnnosti nebudou v délce pracovní doby zvýhodněni a u zaměstnanců v nepřetržitých provozech dokonce to, že budou v rámci kalendářního roku povinni ve skutečnosti odpracovat více hodin než zaměstnanci v jednosměnném provozu, a to zejména s ohledem na práci ve svátek, nebude-li za ni poskytováno náhradní volno. Jestliže by se nepodařilo dohodnout zkrácení pracovní doby tak, jak je pro tyto zaměstnance navrhováno ve vzoru PKS, měla by ZO usilovat, aby PKS zvýhodnila tento okruh zaměstnanců jiným závazkem /např. v odměňování sjednáním příplatku za směnnost/.

Rozvržení pracovní doby

V kolektivní smlouvě je možné sjednat rozvržení pracovní doby. Je třeba si uvědomit, že pokud je v kolektivní smlouvě sjednáno rozvržení pracovní doby pro všechny nebo pro jednotlivé skupiny zaměstnanců, zaměstnavatel nemůže toto rozvržení pracovní doby bez dohody o změně PKS měnit. Od 1.1.2012 je zaměstnavatel podle § 84 zákoníku práce povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak. Uvedená povinnost zaměstnavatele by však nebyla splněna v případě, že by se zaměstnavatel dohodl se zaměstnancem, že mu bude sdělovat rozvržení pracovní doby předem pouze na kratší období, než je sjednané nebo stanovené srovnávací období. V kolektivní smlouvě by bylo možné sjednat pouze delší než stanovenou dobu, v níž je zaměstnavatel povinen zaměstnance s rozvrhem pracovní doby seznámit, což navrhujeme u konta. Z uvedené dikce zákoníku práce je zřejmé, že již nehraje roli, zda se jedná o rovnoměrné nebo nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, proto není nutné otázku lhůty seznámení s rozvrhem pracovní doby u rovnoměrně rozvržené pracovní doby řešit, jak tomu bylo do 31.12.2011.

Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby lze sjednat období, na které lze pracovní dobu rozvrhnout nerovnoměrně. V případě, že kolektivní smlouva takové ujednání neobsahuje, platí, že zaměstnavatel může pracovní dobu rozvrhnout nerovnoměrně nejvýše na 26 týdnů po sobě jdoucích (§ 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce). Výlučně v kolektivní smlouvě lze nově sjednat období, na které lze rozvrhnout pracovní dobu až na 52 týdnů po sobě jdoucích (§ 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce). Pozor závazek je třeba formulovat tak, aby z něho byla zřejmá konkrétní délka vyrovnávacího období.

Délka pracovní směny u jakéhokoliv způsobu rozvržení pracovní doby může činit nejvýše 12 hodin.

Zákoník práce připouští zvláštní druh rozvržení pracovní doby nazývaný konto pracovní doby (§ 86 a 87 zákoníku práce), který může být sjednán pouze v kolektivní smlouvě nebo u zaměstnavatele, kde odbory nepůsobí, stanoven vnitřním předpisem. Konto pracovní doby nesmí být použito u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 zákoníku práce, což byly v podmínkách našeho OS v minulosti učiliště, která jsou příspěvkovými organizacemi.

Podle našeho názoru je rozvržení pracovní doby formou konta pracovní doby pro zaměstnance značně nevýhodné, neboť mu vlastně po sjednanou dobu zajišťuje právo na výplatu pouze ve výši 80 % průměrného výdělku /případně ve vyšší výši sjednané v kolektivní smlouvě/, zjištěného ze zvláštního rozhodného období, kterým je 12 kalendářních měsíců předcházejících začátku srovnávacího období. Aplikace této právní úpravy je dosti obtížná a v praxi může vést k celé řadě problémů. Ačkoliv jsme do vzoru PKS ujednání o kontu pracovní doby již zapracovali, doporučujeme, aby ZO samy tento závazek do PKS nenavrhovaly a vzor závazku

využily pouze v případě, že by zaměstnavatel při kolektivním vyjednávání takový závazek požadoval. V takové situaci doporučujeme získat konkrétní údaje o představě zaměstnavatele o praktickém fungování konta pracovní doby a následně konkrétní navržený závazek vždy konzultovat s OS.

Pracovní dobu lze pružně rozvrhnout tak, že stanovená týdenní pracovní doba bude naplněna v průměru nejdéle v období 26 týdnů nebo v období nejvýše 52 týdnů, je-li sjednáno v kolektivní smlouvě /§ 85 odst. 4 zákoníku práce/. Pro praxi však doporučujeme i nadále využívat raději kratší srovnávací období, tj. např. 1 až 4 týdny. Sjednat je třeba jednak okruh zaměstnanců, na něž se bude takové rozvržení pracovní doby vztahovat, a dále základní pracovní dobu, kdy zaměstnanec musí být na pracovišti, a volitelnou pracovní dobu. Sjednat je také třeba, jaké rozvržení pracovní doby se uplatní v případech, kdy zákoník práce pro konkrétní situaci použití tohoto typu rozvržení pracovní doby neumožňuje /např. v případě vyslání zaměstnance na pracovní cestu/. Doporučujeme sjednat i další případy, zejména celodenní překážky v práci na straně zaměstnance, kdy se pružné rozvržení pracovní doby nepoužije, např. překážka v práci z důvodu úmrtí rodinného příslušníka, vlastní svatby.

2. Osobní očista - započtení do pracovní doby

Zákoník práce sice výslovně neupravuje možnost sjednat v kolektivní smlouvě započtení osobní očisty do pracovní doby, ale podobný závazek je v rámci smluvní volnosti možný. Řešit uvedenou otázku v rámci kolektivního vyjednávání je vhodné zejména pro profese, při jejichž výkonu dochází k velkému znečištění např. v provozech s vysokou prašností. V této souvislosti je třeba upozornit, že současně s přijetím tohoto závazku je třeba přehodnotit /přepočítat/ normy spotřeby práce, tj. provést jejich změkčení ve vazbě na délku započtené doby očisty.

3. Přestávky v práci

Ustanovení § 88 zákoníku práce zaručuje zaměstnancům poskytnutí přestávky v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně třicet minut nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce. U mladistvých zaměstnanců musí být přestávka na jídlo a oddech poskytnuta nejpozději po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Přestávka může být rozdělena do několika částí s tím, že alespoň jedna její část musí činit nejméně 15 minut. Přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

V případě, že zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přestávku poskytnout z důvodu, že práci nelze přerušit, resp. zaměstnance vystřídat, je povinen mu poskytnout přiměřenou dobu na jídlo a oddech, která se na rozdíl od přestávky v práci započítává do pracovní doby.

Zákoník práce ve svém § 89 stanoví, že bezpečnostní přestávky, které náležejí zaměstnancům na některých pracovištích podle zvláštních právních předpisů, se započítávají do pracovní doby. Výslovně stanoví, že případně-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby.

4. Práce přesčas

Podle ustanovení § 93 odst. 2 zákoníku práce nesmí práce přesčas, kterou lze zaměstnanci nařídit, činit více než 8 hodin týdně a ročně nejvýše 150 hodin. Do těchto limitů se nezapočítává práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

Nad stanovené limity může být konána práce přesčas pouze na základě dohody se zaměstnancem. Celkový rozsah práce přesčas, tj. jak nařízené práce přesčas, tak i dohodnuté práce přesčas však nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně. Není-li délka období, v němž v průměru nesmí součet nařízené i dohodnuté práce přesčas překročit 8 hodin týdně, sjednána,

platí, že délka tohoto období může podle § 93 odst. 4 zákoníku práce činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Pouze v kolektivní smlouvě lze sjednat toto období až na 52 týdnů po sobě jdoucích. V PKS je možné výslovně sjednat, od kdy počíná srovnávací období běžet. V PKS by měla být sjednána konkrétní délka srovnávacího období. Podle našich zjištění je práce přesčas trvalým problémem, a proto by se tedy touto problematikou měly ZO i nadále zabývat, kontrolovat dodržování stanovených limitů a působit k celkovému snižování rozsahu přesčasové práce. Velký rozsah přesčasové práce může vést k přetíženosti zaměstnanců a zároveň v některých případech bránit tvorbě nových pracovních míst. Dalším problémem může být i to, že přesčasová práce konaná ve větším rozsahu odčerpá mzdové prostředky, které by jinak mohly být použity na zvýšení mezd v rámci stanovené týdenní pracovní doby. S ohledem na smluvní volnost je možné v kolektivní smlouvě sjednat nebo u zaměstnavatele, kde odbory nepůsobí, stanovit ve vnitřním předpisu nižší rozsah přesčasové práce.

5. Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovostí může být držena jen mimo pracoviště zaměstnavatele (§ 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce).

Pracovní pohotovost nemůže být nařízena, aniž by byla předem se zaměstnancem dohodnuta (§ 95 zákoníku práce) s tím, že v této dohodě by měl být sjednán její rozsah a současně i místo, kde a případně za jakých podmínek ji bude zaměstnanec držet (např. doprava do zaměstnání). Dohoda sice nemusí mít písemnou formu, lze ji však doporučit. Pokud k dohodě o pracovní pohotovosti a jejím rozsahu dojde, je zaměstnavatel oprávněn v rámci dohodnutého rozsahu zaměstnanci tuto pohotovost nařídit. Pro pracovní pohotovost není stanoven žádný maximální rozsah. Nic nebrání tomu, aby byl maximální možný rozsah pracovní pohotovosti dohodnut v kolektivní smlouvě.

6. Dovolená

Výměra dovolené za kalendářní rok činí podle § 213 odst. 1 zákoníku práce pro všechny zaměstnance bez ohledu na délku trvání zaměstnání nejméně 4 kalendářní týdny. V kolektivní smlouvě je možné prodloužit dovolenou nejen o celé týdny ale i o dny s tím, že toto prodloužení je možné podmínit. Podmínky však nesmějí být diskriminační.

V KSVS je sjednáno prodloužení dovolené o jeden týden, z tohoto závazku je možná výjimka. Dovolená, tj. zákonná výměra i prodloužení, tvoří jeden celek a při čerpání dovolené nelze nijak oddělit čerpání zákonné výměry dovolené a jejího prodloužení.

Pro zaměstnance zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 zákoníku práce, což byly v podmínkách našeho OS v minulosti učiliště, která jsou příspěvkovými organizacemi, je výměra dovolené za kalendářní rok 5 týdnů. Dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce.

Pedagogickým pracovníkem je ten zaměstnanec, o němž to stanoví zák. č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. Jde například o vychovatele a mistry odborné výchovy.

Sjednání termínu pro předložení rozvrhu dovolených k projednání ZO má praktický význam pro zajištění časového prostoru k případnému vyjasnění otázek čerpání dovolené jednotlivými zaměstnanci a zajištění určitého zohlednění i zájmu zaměstnanců. V praxi je institut rozvrhu dovolených ke škodě zaměstnanců málo využíván.

Celozávodní dovolenou, resp. hromadné čerpání dovolené, lze podle § 220 zákoníku práce určit v rozsahu nejvýše 2 týdnů, pokud je to nutné z provozních důvodů.

Aby se předešlo výkladovým problémům, navrhuje výslovně sjednat bližší úpravu zaokrouhlování dovolené, aby se odstranily výkladové pochybnosti o způsobu zaokrouhlování na celé půldny.

7. Překážky v práci na straně zaměstnance

Zákoník práce v ustanoveních § 191 až 206 upravuje případy, při kterých vzniká z vymezených důvodů zaměstnanci právo na pracovní volno, případně na pracovní volno s náhradou mzdy. Obecně se tyto případy označují jako překážky v práci. V zákoníku práce jsou upraveny dvě základní skupiny těchto překážek, a to důležité osobní překážky v práci a překážky v práci z důvodu obecného zájmu. V rámci první skupiny jsou zařazeny důležité osobní překážky v práci, jako je pracovní neschopnost, karanténa, ošetřování člena rodiny, mateřská a rodičovská dovolená a otcovská dovolená a jiné důležité osobní překážky v práci. Ve druhé skupině jsou zařazeny překážky práci z důvodu výkonu veřejné funkce, výkonu občanské povinnosti, jiné úkony v obecném zájmu, pracovní volno související s brannou povinností, překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia.

V PKS doporučujeme upravit zejména výši náhrady mzdy po dobu prvních 14 dnů pracovní neschopnosti, jiné důležité osobní překážky v práci a jiné úkony v obecném zájmu, případně překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia.

7. 1. Důležité osobní překážky v práci

Náhrada mzdy přísluší pouze za pracovní dny zaměstnance, které podle jeho rozvržení pracovní doby spadají do období 14 kalendářních dnů od vzniku pracovní neschopnosti. Od 15. kalendářního dne pracovní neschopnosti pak náleží nemocenské. V § 192 zákoníku práce je stanoven postup pro výpočet náhrady mzdy. S ohledem na skutečnost, že za dny pracovní neschopnosti činí náhrada mzdy podle zákoníku práce pouze 60 % průměrného výdělku redukovaného obdobným způsobem jako vyměřovací základ pro nemocenské, doporučujeme pokusit se sjednat zvýšení náhrady. Upozorňujeme však, že sjednaná náhrada mzdy nesmí převýšit průměrný výdělek zjištěný podle § 356 odst. 1 zákoníku práce /§ 192 odst. 3 zákoníku práce/. Dále je třeba upozornit, že sjednaná náhrada bude mít jiný daňový a pojistný režim než náhrada na základě zákoníku práce, tj. platí se z ní pojistné na sociální pojištění a příspěvek státní politiku zaměstnanosti, pojistné na všeobecné zdravotní pojištění i daň z příjmu.

7.2. Jiné důležité osobní překážky v práci

Právní úprava týkající se dalších důležitých osobních překážek, při nichž náleží pracovní volno, popř. pracovní volno s náhradou mzdy, je na základě zmocnění obsaženém v § 199 odst. 2 zákoníku práce obsažena v nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

Ve vzoru kolektivní smlouvy jsme vycházeli z tohoto nařízení tak, že jsou v něm uvedeny všechny překážky obsažené v nařízení s tím, že je možné sjednat delší pracovní volno s nebo bez náhrady mzdy, případně sjednat náhradu mzdy tam, kde podle nařízení nenáleží. Tradičně jsme zařadili překážky v práci neupravené nařízením, které však pravidelně sjednáváme v KSVS nebo PKS. Do vzoru je zařazen i závazek na poskytnutí tzv. sick days, tedy dnů pracovního volna s náhradou mzdy z důvodu nemoci, kdy ale zaměstnanec nemusí dokládat pracovní neschopnost. V praxi se sjednávají případně další podmínky, jako neposkytování takového volna třeba ve zkušební nebo ve výpovědní době.

7.3. Překážky v práci z důvodu obecného zájmu

Tuto pasáž PKS doporučujeme věnovat převážně jiným úkonům v obecném zájmu zejména poskytování pracovního volna odborovým funkcionářům i jednotlivým členům OS k výkonu funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci. Podle § 203 odst. 2 písm. a) bod 1. zákoníku práce náleží při výkonu funkce člena orgánu odborové organizace podle tohoto zákona pracovní volno s náhradou mzdy. Podle § 203 odst. 2 písm. b) zákoníku práce náleží k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech pracovní volno bez náhrady mzdy. Podle § 203 odst. 2 písm. c) zákoníku práce náleží zaměstnanci pracovní volno náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním

roce k účasti na školení pořádaném odborovou organizací, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. S ohledem na shora uvedené doporučujeme v PKS výslovně upravit

- a) rozsah pracovního volna s náhradou mzdy k výkonu funkce v rozsahu podle zákoníku práce, tj. k činnostem, kde odbory vystupují jako zástupci všech zaměstnanců u zaměstnavatele,
- b) otázku náhrady mzdy a její případné refundace v případech další odborové činnosti, která již nepředstavuje zastupování zaměstnanců tak, jak je upraveno zákoníkem práce,
- c) dobu, ve které bude zaměstnavateli předem ohlášena překážka v práci spočívající v účasti na školení pořádaném odborovou organizací a jeho vybraní účastníci.

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

Navrhuje se zvýšit rozsah pracovního volna s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku na základě dohody uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dle § 232 zákoníku práce.

8. Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Zákon pamatuje na situace, kdy zaměstnavatel z vymezených důvodů na jeho straně nemůže zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy. Tyto situace označuje jako překážky v práci na straně zaměstnavatele a přiznává při nich zaměstnanci náhradu mzdy ve stanovené výši /§ 207 až 210 zákoníku práce/.

Při překážce v práci z důvodu prostoje zaměstnanci náleží náhrada mzdy nejméně ve výši 80 % průměrného výdělku a v případě, že nepracoval pro nepříznivé povětrnostní vlivy, náhrada mzdy nejméně ve výši 60 % průměrného výdělku. S ohledem na stanovení zákonného minima je možné sjednat v kolektivní smlouvě náhradu mzdy pouze ve vyšší než zákonem stanovené výši.

I nadále doporučujeme, aby v PKS byla náhrada mzdy v těchto případech dohodnuta, pokud možno ve výši průměrného výdělku zaměstnance.

Upozorňujeme, že zaměstnavatel není oprávněn převést zaměstnance z důvodu prostoje nebo nepříznivých povětrnostních vlivů bez jeho souhlasu na jinou než s ním v pracovní smlouvě sjednanou práci /§ 41 odst. 5 zákoníku práce/. Při takovém převedení od 1.1.2008 na základě nového znění § 139 zákoníku práce zaměstnanci náleží doplatek do průměrné mzdy před takovým převedením, proto již není třeba tuto otázku upravovat v kolektivní smlouvě.

Právní úprava nepředpokládá, že by se v PKS řešila výše náhrady mzdy u jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele (částečná nezaměstnanost). Tyto situace by měly být řešeny pouze případ od případu samostatnou dohodou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a příslušnou odborovou organizací. Uvedené vyplývá ze samotného znění ustanovení § 209 odst. 2 zákoníku práce.

9. Náhrady výdajů poskytovaných zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce

9.1. Náhrada za použití vlastního nářadí

Ustanovení § 190 zákoníku práce řeší otázku náhrady za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce. V kolektivní smlouvě je možné sjednat výši těchto náhrad, pokud zaměstnanci používají vlastní nářadí na základě dohody se zaměstnavatelem. Takové ujednání v PKS má význam v situaci, kdy u zaměstnavatele je používání vlastního nářadí běžné. Je třeba upozornit, že toto ujednání nelze učinit ohledně používání motorového vozidla, byť jej zaměstnanci používají se souhlasem zaměstnavatele. Praktické využití tohoto ustanovení bude přicházet v úvahu zejména u domácích zaměstnanců. Úprava těchto otázek není a ani v minulosti nebyla v KSVS obsažena.

9.2. Cestovní náhrady

Cestovní náhrady upravuje zákoník práce. Stravné je zákonem stanoveno v minimální výši, rozpětí pro určení stravného platilo v podmínkách našeho OS v minulosti pouze pro tzv. státní učiliště. V kolektivní smlouvě je možné sjednat nejen vyšší ale i jiné než zákonem předvídané náhrady. Je však třeba pamatovat, že od daně z příjmu a tím i od placení pojistného jsou osvobozeny pouze ty náhrady, které jsou zákonem upravené a pouze ve výši v zákoně stanovené s tím, že u stravného se to týká až částek přesahujících horní hranici rozpětí platného pro zaměstnavatele vymezené v § 109 odst. 3 zákoníku práce.

Úprava těchto otázek není a nebyla v KSVS obsažena.

10. Odstupné

Odstupné podle ustanovení § 67 zákoníku práce náleží zaměstnanci nejméně ve výši

a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,

b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,

c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,

a náleží zaměstnanci při skončení pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce. Z dikce zákona je zřejmé, že odstupné je možné zvýšit, případně stanovit podmínky pro toto zvýšení. Podmínky nesmějí být diskriminační.

V KSVS je sjednáno jeho zvýšení při skončení pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce ve vazbě na dobu trvání pracovního poměru k zaměstnavateli.

Odstupné podle § 67 zákoníku práce při skončení pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce činí nejméně dvanásobek průměrného výdělku. Od 1.1.2008 však nenáleží v případě, že se zaměstnavatel zcela zprostil své odpovědnosti za pracovní úraz nebo nemoc z povolání, které jsou důvodem takového skončení pracovního poměru. I toto odstupné je možné v kolektivní smlouvě zvýšit, případně stanovit podmínky pro toto zvýšení. Podmínky nesmějí být diskriminační.

V případě, že pracovní poměr končí z jiných než shora uvedených důvodů, je možné sjednat v kolektivní smlouvě plnění pro zaměstnance. V takovém případě se ale nebude jednat o odstupné, a to ani v případě, že by tak bylo nazvané. Takové plnění bude podléhat dani z příjmu i placení pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na zdravotní pojištění.

11. Odměna při skončení pracovního poměru podle § 52 písm. e) zákoníku práce

V praxi se vyskytují případy, kdy je zaměstnanec shledán dlouhodobě nezpůsobilým k výkonu sjednaného druhu práce, který u zaměstnavatele vykonává řadu let, a přestože se nejedná o stav po pracovním úrazu ani o nemoc z povolání, lze z charakteru práce dovodit, že její výkon přispěl k zvýšenému opotřebením organismu zaměstnance. Pro tyto případy se navrhuje sjednat odměnu při skončení pracovního poměru.

12. Omezení agenturního zaměstnávání

V § 309 odst. 8 zákoníku práce se stanoví, že rozsah agenturního zaměstnávání lze omezit jen v kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele. V případech, kdy se u zaměstnavatele začíná rozmáhat používání dočasně přidělených zaměstnanců na stálá pracovní místa, doporučujeme upravit tuto otázku v PKS.

IV. Mzdové nároky

1. Minimální mzda

Mzda, plat, ani odměna za práci z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nesmí být podle § 111 odst. 1 zákoníku práce nižší než minimální mzda. Mzdou se rozumí peněžitá plnění nebo plnění peněžitě hodnoty /naturální mzda/ poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Za mzdu se nepovažují další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů /akcií/ nebo obligací, dary a odměna za pracovní pohotovost. Zaměstnancům náleží za vykonanou práci mzda sjednaná v pracovní smlouvě, v jiné smlouvě, v PKS nebo v KSVS, případně stanovená vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo mzdovým výměrem. Mzda přísluší nejméně ve výši a za podmínek stanovených zákoníkem práce. **Výše minimální mzdy pro rok 2020 zatím není známa.** Pro rok 2019 činí minimální mzda na základě nařízení vlády č. 567/2006 Sb. v platném znění 13.350 Kč měsíčně a 79,80 Kč za hodinu při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin.

Minimální mzdu je možno na základě kolektivní smlouvy zvýšit. Upozorňujeme na to, že pojem „mzda“ /a tedy i minimální mzda/ je významově širší než pojem mzdový tarif. Mzda /a tedy i minimální mzda/ v sobě obsahuje i nadtarifní složky, jako např. odměny, příplatky apod. Do minimální mzdy nelze zahrnovat mzdu za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, příplatek za práci v noci, příplatek za práci ve svátek a příplatek za práci v sobotu a neděli. To je důležité pro posouzení, zda je v příslušném měsíci zaměstnanci minimální mzda poskytnuta, resp. v jaké výši má být poskytnut doplatek do minimální mzdy.

2. Mzdový systém

S ohledem na náleží Ústavního soudu /č. 116/2008 Sb./, kterým se zrušila některá ustanovení zákoníku práce, kdy již zaměstnavatel, u něhož působí odborová organizace, nepotřebuje její souhlas k vydání vnitřního předpisu upravujícího práva zaměstnanců, doporučujeme v PKS sjednat spolurozhodování se ZO. Navržené alternativy úpravy mzdového systému odpovídají uvedené situaci.

S ohledem na problémy v praxi doporučujeme výslovně sjednat jaké typy mzdy a pro které zaměstnance se u zaměstnavatele využívají.

3. Tarifní systém

Pokud jsou v PKS upraveny mzdy, je nutné upravit nejen výši tarifů, ale i pravidla, podle nichž jsou zaměstnanci zařazováni do jednotlivých tarifních stupňů. Pravidla pro zařazování zaměstnanců do jednotlivých tarifních stupňů jsou stanovena v katalogu prací. Zaměstnavatel může vydat podnikový katalog prací nebo používat obecný katalog prací. Z hlediska odborů je nejvhodnější, aby podnikový katalog byl přílohou PKS, neboť tím vlastně vzniká spolurozhodovací právo odborů k otázkám zařazování pracovních funkcí do tarifních tříd. **Tak by to mělo být podle příslušného ustanovení KSVS.** Pokud podnikový katalog není přílohou PKS nebo není zpracován, je vhodné, aby součástí PKS byl alespoň seznam prací s uvedením příslušného tarifního stupně nebo aby bylo v PKS výslovně stanoveno, podle čeho se zaměstnanci zařazují do jednotlivých tarifních stupňů. V případě, že podnikový katalog nebude součástí PKS, je možné si dohodnout právo spolurozhodování o jeho vydání a změnách nebo v PKS výslovně stanovit odkaz na podnikový katalog ve znění platném v době uzavření

PKS, tj. po dobu účinnosti PKS nebude mít případná změna katalogu vliv na zařazení zaměstnance do tarifního stupně.

Vzor PKS vychází z osvědčeného 12 stupňového tarifního systému, který pokrývá všechny zaměstnance od zcela nekvalifikovaných až po nejkvalifikovanější, a je používán i v KSVS. Je ovšem možné, aby zaměstnavatel použil více či méně stupňový systém. V tom případě je však nutné vymezit, zda zahrnuje všechny zaměstnance od nejméně po nejvýše kvalifikované, nebo zda zahrnuje pouze určitou část zaměstnanců, tj. např. pouze zaměstnance v dělnických profesích, a pokud zahrnuje pouze část zaměstnanců, zda se opírá o 12 stupňový systém zahrnující celou škálu zaměstnanců a používá z něho např. pouze 1 až 6. tarifní stupeň nebo vychází ze zcela jiného systému.

V případě, že by byla uzavřena PKS na delší než roční období, je nutné buď v PKS zakotvit valorizační mechanismus nebo upravit možnost jednat o zvýšení mezd /mzdových tarifů i všech mzdových složek sjednaných v pevné částce/ každoročně.

Upozorňujeme, že zahrnovat příplatky, které náležejí podle zákoníku práce, do tarifu, je velice problematické, neboť v případě sporu by musel zaměstnavatel prokazovat, že zaměstnanci skutečně poskytl příplatek ve stanovené nebo sjednané výši. Pokud je přes uvedené tzv. sdružený tarif použit, musí být přímo z textu PKS zjistitelné, jakou jeho část a v jaké výši tvoří jednotlivé zahrnuté příplatky. Je tedy třeba znát systém výpočtu sdruženého tarifu.

V KSVS je i nadále upraven postup, který zaručuje minimální výši mzdového tarifu pro zaměstnance v závislosti na druhu a náročnosti vykonávané pracovní činnosti u všech zaměstnavatelů v působnosti OS podle jednotlivých odvětví, a to bez ohledu na použité tarifní systémy u jednotlivých zaměstnavatelů. Zařazení příslušné pracovní činnosti do tarifního stupně pro účely KSVS se uskuteční podle Katalogu prací podle povolání a stupňů z roku 1996 zpracovaného MPSV.

Na závěr je třeba upozornit, že od 1.1.2012 je podle § 114 odst. 3 zákoníku práce možné sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas u vedoucích zaměstnanců, tj. zaměstnanců, kteří jsou vymezení v § 11 zákoníku práce, v rozsahu nařízené i dohodnuté práce přesčas. U ostatních zaměstnanců je pak možné sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu nařízené práce přesčas, tj. 150 hodin ročně. Důrazně nedoporučujeme přistupovat na sjednávání mezd s přihlédnutím k případné práci přesčas u kterékoliv skupiny zaměstnanců a toto ponechat výlučně individuálním smlouvám mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

V případě, že by v PKS mělo být sjednáno zavedení konta pracovní doby /viz vzor PKS bod III./1.2.2. a výklad k tomuto bodu/, je důležité dohodnout také výši stálé mzdy, která bude zaměstnanci náležet v případě, že by skutečně dosažená mzda za srovnávací období byla nižší než vyplacená stálá mzda za toto období. Minimální výše stálé mzdy stanovená v § 120 odst. 1 zákoníku práce činí 80 % průměrného výdělku zaměstnance. V této souvislosti je třeba vědět, že pro všechny situace, kdy je třeba použít průměrný výdělek při zavedení konta pracovní doby, se pro jeho zjištění v souladu s § 354 odst. 4 zákoníku práce používá zvláštní rozhodné období, kterým je 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období.

Doporučujeme zařadit závazek obsahující porovnání tarifního systému s minimální úrovní zaručené mzdy tak, aby bylo jasné, jaká minimální výše zaručené mzdy se vztahuje na zaměstnance, který je podle podnikové kolektivní smlouvy zařazen do konkrétního tarifního stupně.

4. Mzdové příplatky

Doporučujeme sjednat příplatky

a) náležející podle zákoníku práce ve vyšších částkách, a to za práci přesčas /bod 4.1./, za práci ve svátek /bod 4.2./, za práci v noci /bod 4.4./, za práci ve ztíženém pracovním prostředí /bod 4.6./, za práci v sobotu a neděli /bod 4.5./,

b) neupravené zákoníkem práce, a to za práci v odpoledních směnách /bod 4.3./, za riziko hluku /bod 4.7./.

Je ovšem možné sjednat i jiné další příplatky, např. za práci ve výškách, za fyzicky namáhavou práci, za směnnost, za zastupování, za zaškolování.

U příplatku za práci ve svátek a v sobotu a v neděli se doporučuje sjednat časové vymezení doby, za kterou se příplatek poskytuje / § 91 odst. 5 zákoníku práce/. **Současně se navrhuje sjednat vyšší výši příplatku v některé vymezené dny svátků.**

Je třeba si uvědomit, že příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí náleží pouze za práci v pracovním prostředí vymezeném v nařízení vlády č. 567/2006 Sb. s tím, že příplatkem musí být zohledněn každý ztěžující vliv, a to nejméně v zákonné výši, která činí 10 % základní sazby minimální mzdy. V případě, že existuje zájem řešit příplatkem jiné situace zhoršeného pracovního prostředí, je nutné dohodnout jiné samostatné příplatky. V praxi našeho OS se zatím mimo rizika vymezená v citovaném nařízení vlády nejčastěji setkáváme se zhoršenými pracovními podmínkami z důvodu rizika hluku.

V KSVS účinné pro léta 2019-2020 je výše příplatku za práci přesčas nejméně 30% průměrného výdělku, příplatek za práci ve svátek ve výši 100% průměrného výdělku /zde je třeba myslet na skutečnost, že za práci ve svátek by mělo náležet náhradní volno a příplatek za práci ve svátek pouze výjimečně, pokud se na tom zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem s tím, že v takovém případě ze zákona tento příplatek činí 100% průměrného výdělku/, příplatek za práci odpoledne ve vícesměnných provozech nejméně ve výši 6 Kč, příplatek za práci v noci nejméně ve výši 15 Kč, příplatek za práci o sobotách a nedělích nejméně 30% průměrného výdělku nebo nejméně 55% tarifní mzdy, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí a jednom ztěžujícím vlivu nejméně 10 Kč/hod., při více ztěžujících vlivech ve výši podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb., v platném znění.

Pokud by výše uvedené příplatky nebyly sjednány v KSVS /pokud se na zaměstnavatele vztahuje/ či v PKS, pak by podle zákoníku práce náležel jen příplatek za práci přesčas /25 % průměrného výdělku/, za svátek /100 %/, za práci v noci /10 % průměrného výdělku/ a za práci ve ztíženém pracovním prostředí /10 % základní sazby minimální mzdy stanovené nařízením vlády/ a příplatek za práci v sobotu a neděli /10 % průměrného výdělku/, a to podle § 114 až 118 zákoníku práce.

Bod 4.8. vzoru PKS výslovně stanoví, že jednotlivé příplatky uvedené v bodech 4.1. - 4.7. kolektivní smlouvy se poskytují vedle sebe. Za práci přesčas v době od 22. hodin do 6. hodin by tedy měl zaměstnanec obdržet nejen příplatek za práci přesčas, ale i příplatek za práci v noci. Paušalizaci příplatků případně jejich zahrnování do tarifů nedoporučujeme /viz výklad k IV./3.

5. Mzda při dohodnutém dočasném převedení na jinou práci

V tomto bodě se umožňuje sjednat mzdu při dočasném dohodnutém převedení na jinou práci z důvodu provozních potřeb zaměstnavatele.

6. Další mzdová práva

Má-li být jakékoliv peněžité plnění zaměstnavatele zaměstnanci označeno jako mzda, resp. mzdová složka, při jejím sjednávání je nezbytné mít na paměti, že toto plnění musí být poskytováno za vykonanou práci ve vazbě na její složitost, odpovědnost a namáhavost a podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Pokud by závazek nebyl takto ošetřen, poskytoval by zaměstnavatel sice toto plnění ze svých daňově uznatelných nákladů s tím, že na straně zaměstnance by se jednalo o příjem podléhající dani z příjmů a současně příjem zahrnovaný do vyměřovacího základu pro pojistné na zdravotní i sociální pojištění, avšak protože by se nejednalo o mzdu, tato plnění by nemohla

být zohledněna při výpočtu průměrného výdělku. Vždy je třeba mít na paměti, že kritéria pro přiznání takových plnění nesmí mít diskriminační charakter. Z uvedeného vyplývá, že věrnostní a stabilizační odměny by se měly v budoucnu raději promítnout přímo do mzdy nebo by měly být upraveny v části V. PKS jako další plnění ze strany zaměstnavatele. Odměny k životním a pracovním výročím by měly být poskytovány ze sociálního fondu, resp. z prostředků podnikové společenské spotřeby.

7. Růst průměrné mzdy

Znění tohoto bodu umožňuje sjednat minimální růst průměrné mzdy zaměstnanců v PKS. Tím by mělo být zajištěno, že nedojde ke snížení nadtarifních složek mzdy /např. prémie a odměn/ na úkor sjednaného navýšení mzdových tarifů.

Mzdy by měly růst v souladu s produktivitou práce /produktivita práce může být vyjádřena na základě různých ukazatelů, např. jako podíl přidané hodnoty, výkonů, výnosů apod. na zaměstnance/. Sjednáním závazku na růst průměrné mzdy i podle bodu 7.2. bude zajištěno, že mzdy porostou i nad sjednaný růst průměrného výdělku, který není na růst produktivity práce vázán. II. alternativa umožňuje sjednat růst průměrné mzdy zvláště pro jednotlivé skupiny zaměstnanců tak, aby nedocházelo k přílišným neodůvodněným rozdílům mezi mzdami jednotlivých skupin zaměstnanců nebo naopak ke zvýhodnění některých skupin.

V případě, že u zaměstnavatele nejsou vytvořeny podmínky pro sjednání růstu průměrné mzdy, lze doporučit sjednat alespoň závazek k zachování dosaženého průměrného výdělku.

8. Odměna za pracovní pohotovost

V KSVS není výše odměny za pracovní pohotovost sjednána. V PKS lze samozřejmě odměnu za pracovní pohotovost sjednat vyšší, než je uvedena ve vzoru. Pokud by odměna za pracovní pohotovost nebyla sjednána v PKS ani v konkrétní pracovní smlouvě, náležela by nejméně ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku /§ 140 zákoníku práce/. Pozor již od 1.1.2008 není možné sjednat v PKS odměnu za pracovní pohotovost v částce nižší, než je zákonné minimum.

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

Splatnost mzdy je upravena v § 141 odst. 1 zákoníku práce. Mzda je splatná pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci s tím, že se předpokládá stanovení konkrétního výplatního termínu. Mzda se vyplácí v pracovní době na pracovišti, nebylo-li v kolektivní smlouvě dohodnuto jinak. S ohledem na tuto právní úpravu je vhodné v PKS sjednat splatnost mzdy ve výplatním termínu a konkrétní místo výplaty mzdy. V této souvislosti upozorníme, že kolektivní smlouvou nelze uložit zaměstnancům povinnost zřídit si účet u peněžního ústavu.

10. Normy spotřeby práce

Zákoník práce ve svém § 300 odst. 3 předpokládá, že množství požadované práce a pracovní tempo, případně zavedení nebo změna norem spotřeby práce bude sjednána v PKS. Nejsou-li v ní sjednány, je zaměstnavatel pouze povinen jejich zavedení nebo změny s odborovou organizací předem projednat. S ohledem na zkušenosti z praxe doporučujeme sjednat účast zástupců ZO při měřeních potřebných pro výpočet norem spotřeby práce.

11. Zaručená mzda

Zaručenou mzdou se podle § 112 zákoníku práce rozumí mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru. Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům jsou stanoveny v nařízení vlády. Minimální výše zaručené mzdy se však

nevztahuje na případy, kdy je mzda sjednaná v kolektivní smlouvě. V těchto případech tak lze minimální zaručenou mzdu použít pouze v případě, že to stanoví kolektivní smlouva. Minimální výše zaručené mzdy přitom není ničím jiným než minimální mzdou odstupňovanou podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce do 8 skupin (text viz příloha). Výše zaručené mzdy pro jednotlivé skupiny je stanovena v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, v platném znění. Zaručená mzda pro první, nejnižší z 8 skupin se rovná minimální mzdě. Zařazování konkrétní práce do uvedených 8 skupin se děje na základě charakteristiky práce, které jsou obsaženy v příloze ke shora uvedenému nařízení vlády.

Do zaručené mzdy stejně jako do minimální mzdy se započítávají veškeré mzdové složky, tedy nárokové (např. tarifní mzdy) i nenárokové (např. prémie, odměny za výkon), které zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci, s výjimkou mzdy za práci přesčas (dosažená mzda za práci přesčas + příplatek za práci přesčas), příplatek za práci ve svátek, příplatek za noční práci, příplatek za práci v sobotu a v neděli a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (viz § 112 odst. 3 zákoníku práce).

Ujednání o zaručené mzdě má význam v případě, že mzdové tarify sjednané v podnikové kolektivní smlouvě jsou nižší než příslušné stupně zaručené mzdy stanovené shora uvedeným nařízením vlády a na zaměstnavatele se nevztahuje KSVS. KSVS totiž ujednání o zaručené mzdě obsahuje v bodě IV./5.

V.

Péče o zaměstnance

1. Závodní stravování

Zaměstnavatel není povinen zabezpečovat zaměstnancům stravování. Je pouze v souladu s § 236 zákoníku práce povinen jim stravování umožnit. Povinnost zabezpečovat stravování a jeho bližší podmínky však může být upravena v kolektivní smlouvě. Vzhledem ke shora uvedenému je nezbytné tento závazek do kolektivní smlouvy prosadit a současně upravit okruh zaměstnanců, jimž má být stravování poskytováno, a způsob financování stravování.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění upravuje i nadále možnost zaměstnavatele zahrnovat do svých nákladů náklady na provoz ve vlastním zařízení závodního stravování. Jedná se např. o energie, mzdové náklady a jiné výdaje vynaložené v souvislosti s provozem, nelze sem však zahrnovat hodnotu potravin spotřebovaných na přípravu. V případě, že je závodní stravování zajišťováno prostřednictvím jiných subjektů, může zaměstnavatel do svých nákladů zahrnout až 55 % z ceny jednoho hlavního jídla v průběhu jedné pracovní směny, maximálně však do výše 70 % stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Tento výdaj může zaměstnavatel uplatnit v případě, že zaměstnanec byl v práci během směny alespoň 3 hodiny. Výdaj na další jídlo si může zaměstnavatel uplatnit za zaměstnance, jehož pracovní směna se zahrnutím povinné přestávky na jídlo a oddech (30 minut) bude delší než 11 hodin. Na hodnotu potravin nebo na cenu stravenky přesahující částku zahrnutou do nákladů zaměstnavatele lze dále přispívat ze sociálního fondu, resp. prostředků podnikové společenské spotřeby.

Zákon o daních z příjmů neumožňuje zaměstnavatelům přispívat z nákladů na stravování důchodců v případech, kdy je stravování zajištěno prostřednictvím jiných subjektů.

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

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění platném stanoví, která další plnění zaměstnavatele ve prospěch zaměstnanců může zaměstnavatel započítat do svých nákladů, a to ve svém § 24 odst. 2 písm. j), kde jsou upraveny náklady na pracovní a sociální podmínky a na

péči o zdraví zaměstnanců vynaložené na plnění v tomto ustanovení uvedená. Od 1.1.2007 platí, že i další práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud zákon o daních z příjmů nebo jiný zákon nestanoví jinak, mohou být hrazena z daňově uznatelných výdajů zaměstnavatele. Na plnění závazků plynoucích z tohoto bodu nejsou zásadně určeny prostředky ze sociálního fondu, resp. z podnikové společenské spotřeby, neboť by to bylo neekonomické.

3. Sociální fond

Tvorbu sociálního fondu ani povinnost zaměstnavatele tvořit jiné zdroje, např. přispívat na určité záležitosti ze zisku, resp. daňově neuznatelných výdajů neupravuje žádný právní předpis, proto je třeba v kolektivní smlouvě upravit nejen podmínky jeho tvorby, ale i otázky jeho užití, a hlavně otázku spolurozhodování o nakládání s prostředky fondu /obdobně to platí v případě, že se sice netvoří sociální fond, ale zaměstnavatel je ochoten přispívat z daňově neuznatelných výdajů/.

Ve vzoru PKS jsou uvedeny 2 základní varianty tvorby fondu, je nutné vybrat pro jednotlivé ZO vhodnější. Z fondu může být poskytován příspěvek ZO /viz III. alternativa závazku bod II/2.2. vzoru PKS/, zatímco v I. a II. alternativě závazku bod II/2.2. vzoru PKS je formulován jako závazek zaměstnavatele k dotaci ZO /účelově vázaný dar/ odděleně od sociálního fondu, a to na částku odvozenou od zcela jiného základu /základ daně/. Je třeba upozornit, že zaměstnavatel, může sociální fond tvořit pouze ze zisku.

V případě, že nedojde k dohodě o vytvoření sociálního fondu, ale zaměstnavatel bude ochoten se dohodnout, že bude průběžně na základě schváleného rozpočtu financovat potřeby, které jsou jinak hrazeny ze sociálního fondu, lze na takovou formu závazku také přistoupit.

Zaměstnavatelé /v OS v minulosti státní odborná učiliště/, na které se vztahuje vyhláška č. 114/2002 Sb., o FKSP, jsou i nadále povinny tvořit FKSP, a nikoliv sociální fond.

4. Rozpočet sociálního fondu

Co se použití fondu týče, je nutné upozornit na dvě možnosti. Příspěvky nepeněžní, které jsou za určitých okolností od daně z příjmu osvobozeny, a příspěvky peněžní, z nichž je nutné zaplatit daň z příjmu a také zdravotní a sociální pojištění. Spolurozhodování odborů o FKSP vyplývá z § 225 zákoníku práce, podle něhož odborová organizace spolurozhoduje se zaměstnavatelem o stanovení přidělu do FKSP a o jeho čerpání podle vyhlášky č. 114/2002 Sb., o FKSP. Zde je třeba upozornit, že z FKSP lze poskytovat příspěvek na činnost odborové organizace na úhradu prokazatelných nákladů, které jí vznikají v souvislosti s plněním oprávnění vyplývajících z pracovněprávních předpisů, a přispívat zaměstnancům na penzijní připojištění. Uvedené je třeba upravit v zásadách užití FKSP. Spolurozhodování odborové organizace o tvorbě a užití sociálního fondu není stanoveno žádným právním předpisem, a proto je o něm třeba kolektivně vyjednávat a příslušný závazek zakotvit v kolektivní smlouvě.

5. Doplnkové penzijní spoření (dříve penzijní připojištění)

1.1.2013 nabyl účinnosti zákon č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, který nahradil dosavadní úpravu penzijního připojištění se státním příspěvkem, které upravoval zákon č. 42/1994 Sb. Stávající penzijní fondy se transformovaly na penzijní společnosti.

Stát podporuje doplňkové penzijní spoření formou státního příspěvku, jehož výše je závislá na výši příspěvku placeného pojištěncem za měsíc, a to následovně:

Výše příspěvku placená pojištěncem	Státní příspěvek
0 až 299 Kč	0 Kč
300 až 999Kč	90 Kč + 20 % z částky nad 300 Kč

1.000 Kč a více	230 Kč
-----------------	--------

Stále platí, že k částce příspěvku placeného zaměstnavatelem se neposkytuje státní příspěvek. Zákon umožňuje zaměstnavatelům, aby přispívali svým zaměstnancům na jimi individuálně uzavřené Doplňkové penzijní spoření (penzijní připojištění). Neumožňuje však, aby za své zaměstnance připojištění uzavírali nebo jinak do pojistného vztahu zasahovali. Přispívat mohou ze svých nákladů na účet zaměstnance u penzijní společnosti, a to bez omezení. Od základu daně ve zdaňovacím období 2019 je možné odečíst úhrn plateb příspěvků zaplacených poplatníkem na doplňkové penzijní spoření (penzijní připojištění se státním příspěvkem) za toto období snížený o 12.000 Kč, avšak celkem nejvýše 24.000 Kč za zdaňovací období. Tímto jsou zvýhodněny až části příspěvků přesahující v měsíční výši 1.000 Kč.

Příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření (penzijní připojištění) a na pojistné na životní pojištění je osvobozen od daně z příjmu v úhrnné výši 50.000 Kč ročně počínaje zdaňovacím obdobím 2017 a v této výši se také nebude zahrnovat do vyměřovacího základu pro účely pojistného na sociální pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na všeobecné zdravotní pojištění /viz § 6 odst. 9 písm. p) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění/.

Doplňkové penzijní spoření (penzijní připojištění) je nadstavba nad základní systém důchodového pojištění a je označována jako tzv. III. pilíř důchodové reformy.

Snahou odborů je zajistit, aby zaměstnavatelé přispívali na doplňkové penzijní spoření (penzijní připojištění), pokud možno všem zaměstnancům /byť diferencovaně/.

Příspěvek zaměstnavatele může být v kolektivní smlouvě formulován různě. Např. tak, že zaměstnavatel se zavazuje přispívat každému zaměstnanci, který uzavře smlouvu o doplňkovém penzijním spoření (penzijním připojištění), každému zaměstnanci určené profese, každému zaměstnanci, který má u zaměstnavatele odpracovanou určitou dobu. Přitom výše příspěvku může být vyjádřena v pevné měsíční částce nebo v procentní částce s ohledem na výši sjednaného připojištění. Nově je zaměstnavateli zákonem výslovně zakázáno jakkoliv ovlivňovat volbu penzijní společnosti (viz § 10 odst. 3 zákona č. 427/2011 Sb.)

6. Životní pojištění

Zaměstnavatelé mohou ze svých nákladů hradit za své zaměstnance pojistné na soukromé životní pojištění bez omezení. Úhrada pojistného nebo jeho části není závislá na tom, aby sám zaměstnanec musel určitou část pojistného hradit. Uvedené plnění ze strany zaměstnavatele je jako příjem zaměstnance osvobozeno od daně z příjmu v úhrnu s příspěvkem zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnance a doplňkové penzijní spoření zaměstnance až do částky 50.000 Kč ročně počínaje zdaňovacím obdobím 2017 /viz § 6 odst. 9 písm. p) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění/ a v této výši se také nebude zahrnovat do vyměřovacího základu pro účely pojistného na sociální pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na všeobecné zdravotní pojištění.

7. Rehabilitační pobyty

Jedná se o rehabilitaci vybraných profesí zaměstnanců. Závazek v tomto ustanovení je třeba projednat ve vazbě na poskytování pracovního volna podle bodu III/ 7.2.13. vzoru PKS.

8. Rekreace

Určí se například bližší podmínky pro využívání vlastního rekreačního zařízení zaměstnavatele nebo pronajatého rekreačního zařízení v tuzemsku či v zahraničí, jako je zejména četnost poskytnutí rekreace nebo doba pobytu apod. V "Zásadách užití soc. fondu" se pak doporučuje určit jednoznačně výši příspěvku na rekreaci zaměstnance ve vlastním rekreačním zařízení a výši příspěvku na zaměstnavatelem zakoupené rekreační poukazy od cestovních kanceláří, a to

i odchylně pro vlastní zaměstnance a pro rodinné příslušníky nebo i důchodce, pokud se jim na rekreaci přispívá. Zároveň lze v podmínkách stanovit i termíny plateb za rekreaci a další.

9. Důchodci - bývalí zaměstnanci

V tomto bodě je zakotveno právo důchodců /bývalých zaměstnanců/ na plnění a výhody plynoucí z kolektivní smlouvy. Je nutné ovšem s ohledem na možnosti zaměstnavatele a sociálního fondu rozumně stanovit míru práv těchto osob /tj. co budou moci využívat a v jaké výši/.

10. Zlepšení pracovního prostředí

U sjednaných akcí je vhodné dohodnout termíny začátku a dokončení a finanční vyjádření.

Na závěr ještě návrhy oblastí, v kterých je možné v PKS sjednat další závazky:

- pořádání DT /včetně zajištění finančního a personálního/,
- doprava zaměstnanců do zaměstnání závodovým autobusem,
- lázeňská péče /dotace/,
- výpomoc ženám /kosmetické služby/, masáže, nákupy do tašky,
- dárcovství krve /odměny, zajištění dopravy/,
- miniškolky pro děti zaměstnanců,
- bytový fond /vytváření vlastního bytového fondu/, zajištění ubytoven,
- finanční politika /půjčky zaměstnancům, zaměstnanecké akcie, vkladové certifikáty/,
- zvláštní péče o zaměstnance se zdravotním postižením /výhody a sociální zabezpečení/,
- ekologické programy.

VI.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Kontrola odborů nad BOZP je zakotvena v § 322 zákoníku práce. ZO se řídí metodickým doporučením „Zabezpečení prověrek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v odvětvích sdružených v odborovém svazu“ zveřejněným na webových stránkách OS. V této oblasti si může ZO dohodnout v PKS kontrolu BOZP zaměřenou na určitý problém, který je nutno u zaměstnavatele sledovat, např. evidence a distribuce OOPP, dodržování norem k používání motorových dopravních vozíků apod.
2. Povinnost zaměstnavatele provést nejméně 1x ročně prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s odborovou organizací, zjištěné nedostatky odstraňovat ukládá § 108 odst. 5 zákoníku práce. Postavení odborových orgánů při organizaci těchto prověrek je rozvedené ve shora uvedeném metodickém doporučení OS /webové stránky OS/.
3. Zaměstnavatel je podle § 103 odst. 1 písm. d) zákoníku práce povinen umožnit zaměstnancům podrobit se očkováním, prohlídkám a vyšetřením stanoveným právními předpisy v souvislosti s výkonem práce. S ohledem na naplnění této povinnosti je vhodné dohodnout, že zaměstnavatel bude tyto záležitosti organizovat tak, aby byl zajištěn provoz zaměstnavatele, a přitom nebyly dotčeny doby odpočinku zaměstnance mezi směnami nebo v týdnu. Řešit otázku úhrady vstupních lékařských prohlídek pro všechny zaměstnance v kolektivní smlouvě již není od 1.4.2012 nutné, a to s ohledem na § 59 odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách, kde se výslovně stanoví, že zaměstnavatel je povinen hradit vstupní prohlídku zaměstnancům, které přijal do pracovněprávního vztahu. Zákoník práce ve svém § 247 odst. 1 písm. a) výslovně stanoví pouze povinnost hradit vstupní prohlídky u mladistvých zaměstnanců. Periodické, mimořádné a výstupní prohlídky prováděné v souvislosti s výkonem práce je podle shora uvedeného zákona o specifických zdravotních službách povinen hradit zaměstnavatel, což

je v souladu s § 101 odst. 6 zákoníku práce /do 31.3.2012 byly některé periodické prohlídky na základě zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění hrazeny z prostředků tohoto pojištění/. Nad rámec zákonné povinnosti zaměstnavatele je možné dohodnout další preventivní zdravotní prohlídky v případě, že je podezření, že určité pracovní podmínky negativně ovlivňují zdraví zaměstnanců, u těchto prohlídek je však na vůli zaměstnance, zda se jich zúčastní.

4. Vzhledem k tomu, že v praxi často dochází k tomu, že **měření, která jsou podkladem pro vyhodnocení zejména rizikových faktorů práce**, jsou realizována bez účasti zástupců ZO, doporučujeme sjednat závazek zaměstnavatele umožnit zástupci ZO účast při takových měřeních, aby bylo možné přímo na místě vznést dotazy či připomínky.
5. Zda jsou splněny podmínky pro poskytování ochranných nápojů, by mělo být prověřeno na základě měření provedeném autorizovanou firmou. Ochranné nápoje je zaměstnavatel povinen poskytovat na základě § 104 odst. 3 zákoníku práce a § 8 nařízení vlády č. 361/2007 Sb. v platném znění. Podle uvedené právní úpravy se ochranný nápoj poskytuje na pracovišti nebo v jeho bezprostřední blízkosti tak, aby byl snadno a bezpečně dostupný. Ochranný nápoj musí být zdravotně nezávadný, musí mít vhodnou teplotu a nesmí obsahovat více než 6,5 hmotnostních procent cukru. Množství alkoholu v něm nesmí překročit 1 hmotnostní procento. Jsou-li tyto nápoje poskytovány mladistvým, nesmí obsahovat alkohol. Ochranným nápojem může být i pitná voda, pokud splňuje stanovenou mineralizaci. Druh a množství poskytovaných ochranných nápojů v rámci limitů stanovených shora uvedeným nařízením vlády je vhodné sjednat na základě doporučení lékaře, který pro zaměstnavatele zajišťuje pracovnílékařské služby. Poskytování ochranných nápojů nelze nahradit finančním plněním.
6. Povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnancům OOPP vyplývá z § 104 odst. 1 zákoníku práce. Rozsah a bližší podmínky pro jejich poskytování stanoví dosud nař. vl. č. 495/2001 Sb. Každý zaměstnavatel je podle platné právní úpravy povinen vydat vlastní seznam poskytovaných OOPP.

Od ochranných pracovních oděvů a ochranné obuvi je třeba odlišit jednotné pracovní oděvy a pracovní obuv poskytované zaměstnancům zaměstnavatelem. Tato problematika je blíže upravena v materiálu „Osobní ochranné pracovní prostředky“ zveřejněném na webových stránkách OS.

7. Zaměstnavatel je povinen zajistit čištění, desinfekci a opravy OOPP na svůj účet tak, aby je zaměstnanec měl pro výkon příslušné práce k dispozici v čistém a funkčně nezávadném stavu. Poskytování paušálních náhrad za praní a čištění přidělovaných OOPP těm zaměstnancům, kteří si perou a čistí OOPP sami, by mělo být zcela výjimečné. Uvedeným totiž není beze zbytku naplněna povinnost zaměstnavatele, a navíc může v praxi docházet k problémům, když zaměstnanec nestihne ochranný pracovní oděv včas vyprat a usušit a vystavuje se tak postihu za porušení povinnosti mít při výkonu práce přidělený ochranný oděv na sobě. Pokud je přes uvedené zvolena tato forma, částky za vyprání a vyčištění sjednané v kolektivní smlouvě by měly být stejné jako v nejbližší provozovně poskytující tyto služby /zaměstnavateli odpadají další režijní náklady s praním, zajištěním dopravy do prádelny či čistírny, skladováním a opravami apod./. V textu PKS je třeba uvést název a adresu provozovny, na jejichž cenách se strany dohodly. Náhrady je třeba poskytovat v takových časových intervalech, které odpovídají časovým intervalům, v nichž by byl zaměstnavatel povinen zajišťovat praní nebo čištění přidělených OOPP.

8. Navržený závazek směřuje k tomu, aby existují-li důvodné pochybnosti o tom, že nejsou dodržovány hygienické limity nebo bezpečnostní normy, byl zaměstnavatel povinen situaci prověřit. Odůvodněnými pochybnostmi se rozumí situace, kdy došlo k určité změně podmínek na pracovišti nebo se objevil větší počet stížností zaměstnanců na konkrétní pracovní podmínky, případně zhoršení zdraví.
9. Jde o upřesnění povinnosti zaměstnavatele upravené ustanovením § 271r zákoníku práce, které ukládá povinnost projednat způsob a rozsah náhrady škody způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a se zaměstnancem.
10. Formulace tohoto závazku vyplývá z působnosti odborových organizací na úseku BOZP, které jsou dány § 322 zákoníku práce, neboť závěry šetření vymezených případů mají dopad na větší počet zaměstnanců a informovanost o těchto otázkách působí preventivně.
11. Písemné vyhodnocení nemocnosti a pracovní úrazovosti zaměstnavatelem by mělo přispět k odhalení kritických míst, kritické doby a druhu činnosti, při které dochází k pracovním úrazům, nemocím z povolání nebo vyšší nemocnosti zaměstnanců a být podkladem pro přijetí opatření k předcházení pracovním úrazům, nemocem z povolání či snižování nemocnosti zaměstnanců. Sledování vývoje pracovní neschopnosti a úrazovosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se do roku 2011 provádělo podle statistických výkazů NEM-UR. Vzhledem k tomu, že byly zrušeny, byly do vzoru zapracovány údaje, které by měly být ve vyhodnocení obsaženy.

Písemné vyhodnocení rizik, kategorizace prací, stavu rizikové práce a jejich změn směřuje k tomu, aby se průběžně kontrolovalo plnění povinností stanovených právními předpisy a mohla z nich být vyvozována potřebná opatření. Totéž se týká prověřování plnění povinností při poskytování OOPP a ochranných nápojů, zajišťování bezpečných pracovních podmínek na jednotlivých pracovištích, stavu poskytování pracovnělékařských služeb. Důležité je i vyhodnocování spolupráce s odborovou organizací v oblasti BOZP.

Součástí jednotlivých vyhodnocení by měla být i vyhodnocení účinnosti opatření přijatých zaměstnavatelem v této oblasti. V tomto směru by mělo jít o společný zájem zaměstnavatele i ZO. Všechna vyhodnocení by měla být projednána se ZO a následně zaslána na OS. Z uvedených projednání by měla ZO, resp. její závodní výbor, přijmout vlastní závěry, které by se měly promítnout do dalších jednání se zaměstnavatelem /např. že zjištěné nedostatky jsou napraveny a dané oblasti již není třeba věnovat zvýšenou pozornost, nedostatky jsou značné, a proto bude vhodné do budoucí PKS navrhnout kontrolu BOZP na dané téma, případně formulovat jiny konkrétní požadavek vůči zaměstnavateli.

12. Zaměstnavatel by měl vysílat zaměstnance na pracovnělékařské prohlídky v pracovní době. Pokud tak nečiní, je vhodné sjednat pro zaměstnance náhradu ve výši 100% náhrady mzdy, neboť i osobní volno zaměstnance má hodnotu a zaměstnavatel by neměl touto cestou nepřímo přenášet náklady BOZP na zaměstnance.
13. Další opatření na úseku BOZP souvisejí s výsledky kontrolní činnosti v oblasti BOZP podle § 322 zákoníku práce a směřují ke zlepšení stavu BOZP u zaměstnavatele. Mělo by se jednat hlavně o záležitosti, jejichž řešení je déledobou záležitostí. Odborové organizace vykonávající kontrolu mohou samy podávat návrhy na opatření k odstranění zjištěných závad. Záleží vždy na konkrétních podmínkách a okolnostech. Dále se může jednat o zpracování programu ozdravných opatření pro riziková pracoviště s náležitým časovým a finančním vyjádřením jednotlivých opatření /může jít o jednu z příloh PKS/.

VII.

Závěrečná část kolektivní smlouvy

1. Pokud jde o účinnost PKS, doporučujeme ji dohodnout vždy od 1.1. příslušného kalendářního roku. Pokud je doba účinnosti PKS vázána na splnění podmínky, např. že PKS platí do uzavření nové PKS, je vždy třeba uvést maximální dobu, do které tato podmínka platí, tj. např. do 31.3. Uvedené vyplývá z § 26 odst. 1 zákoníku práce. Jinak hrozí, že takové ujednání může být předmětem sporu.
2. Výkladové problémy, které vzniknou při aplikaci PKS, je vhodné řešit cestou smírčí komise.
3. Smluvní strany mohou v kolektivní smlouvě dohodnout možnost změny kolektivní smlouvy a její rozsah. Jedná se zejména o případy, kdy již při uzavírání PKS je zřejmé, že např. s ohledem na ekonomickou situaci zaměstnavatele bude možné stanovit podmínky pro výplatu některých mzdových práv, jako jsou např. odměny atp. až v průběhu období, na které je kolektivní smlouva uzavřena, a o situace, kdy je PKS uzavírána na delší časové období. Uvedený postup umožňuje ustanovení paragrafu 8 odst. 5 zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Při takto vymezené změně se postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy, tj. lze využít všech prostředků připuštěných zákonem k uzavření kolektivní smlouvy jako je zprostředkovatel, rozhodce a popř. i stávka. V případě změn kolektivní smlouvy, které by v ní nebyly přímo vymezeny, takto postupovat nelze. Upozorňujeme, že je zcela nevhodné, aby možnost změny PKS byla tak široká, že by zahrnovala většinu ustanovení PKS. V tomto případě by totiž kolektivní smlouva nezajišťovala sociální smír.
4. Pro vyhodnocení plnění závazků z PKS není předepsán žádný termín ani přesný postup. Záleží proto na dohodě obou smluvních stran. Lze doporučit, aby se tato kontrola uskutečňovala jedenkrát za půl roku. Konkrétní ujednání je však věcí obou smluvních stran. V případě, že se bude v období takového vyhodnocení konat členská schůze /konference/ ZO, může být tato otázka projednána v tomto širším kolektivu. Není však nutné za tímto účelem svolávat členskou schůzi /konferenci/ ZO, ale vyhodnocení závazků může proběhnout i na úrovni ZV.
5. Jakým způsobem budou zaměstnanci seznámeni s obsahem PKS, by mělo být rovněž dohodnuto ve smlouvě. Není to však její podstatná náležitost. Může být využito např. schůzí odborových úseků, podnikového časopisu, nástěnek apod. Podle § 29 zákoníku práce mají účastníci kolektivní smlouvy povinnost seznámit zaměstnance s jejím obsahem do 15 dnů od jejího uzavření. V každém případě by měli být zaměstnanci seznámeni i s tím, kde mohou nahlédnout do písemného vyhotovení PKS.
6. Návrh na uzavření PKS na rok 2021 by měly smluvní strany předložit nejpozději do konce října 2020, a to s ohledem na ustanovení paragrafu 8 odst. 4 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, kde se stanoví, že by tak měly učinit nejpozději 60 dnů před skončením účinnosti stávající PKS.

ČÁST C

PRAVOMOCI ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ

(stav k 31.5.2018)

Dále uvedené pravomoci má pouze odborová organizace, která působí u zaměstnavatele.

Působnost odborové organizace

U zaměstnavatele podle **§ 286 odst. 3 zákoníku práce** působí a má právo jednat pouze ta odborová organizace, která je k tomu oprávněna podle svých stanov, a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru.

Jménem odborové organizace jedná orgán určený jejími stanovami.

S p o l u r o z h o d o v á n í

Spolurozhodování znamená, že zaměstnavatel rozhoduje v dohodě s příslušnými odborovými organizacemi.

V souladu s platnými právními předpisy se spolurozhodování mezi příslušnými odborovými organizacemi a zaměstnavatelem uplatňuje:

podle § 39 odst. 4 zákoníku práce

- uzavírání dohody o vážných provozních důvodech nebo důvodech spočívajících ve zvláštní povaze práce, které odůvodňují uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou za jiných podmínek, než jsou stanoveny obecně (v dohodě musí být obsaženo bližší vymezení uvedených důvodů, pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou, okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude tento postup týkat a doba, na kterou se dohoda uzavírá),

podle § 61 odst. 2 zákoníku práce

- při ukončování pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením, je-li pracovní poměr takto ukončován se členem orgánu odborové organizace (odborovým funkcionářem) a ke skončení pracovního poměru dochází v době jeho funkčního období nebo v době do 1 roku po skončení funkčního období,

podle § 108 odst. 5 zákoníku práce

- organizování prověrek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,

podle § 199 odst. 2 zákoníku práce zmocnění pro úpravu v nařízení vlády

- určení zaměstnanců, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance,

podle § 209 odst. 2 zákoníku práce

- uzavírání písemné dohody, podle níž zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku při jiné překážce v práci na straně zaměstnavatele spočívající v tom, že nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost),

podle § 217 odst. 1 zákoníku práce

- sestavování rozvrhu dovolených,

podle § 220 zákoníku práce

- určování hromadného čerpání dovolené, tj. tzv. celozávodní dovolené,

podle § 225 zákoníku práce

- při přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb a jeho čerpání,

podle § 306 odst. 4 zákoníku práce

- vydávání pracovního řádu

Zvláštní formou spolurozhodování

podle § 22 zákoníku práce

- uzavírání kolektivních smluv.

S p o l u p r á c e

Odborové organizace dále spolupracují se zaměstnavateli v těchto záležitostech:

podle § 108 odst. 4 zákoníku práce

- řešení otázek BOZP.

P r o j e d n á v á n í

Projednáním se podle § 278 odst. 3 zákoníku práce rozumí, že zaměstnavatel předloží návrhy na opatření odborové organizaci předem, tj. před jejich schválením, s požadavkem o projednání, případně sdělení stanoviska a termínu společného jednání k těmto návrhům. Vlastní projednání představuje výměnu stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen projednat případné připomínky ze strany odborové organizace s tím, že s konečnou platností rozhoduje o opatřeních zaměstnavatel a pouze v rámci svých možností ke stanovisku odborové organizace přihlíží. **Nesplnění projednací povinnosti zaměstnavatele nemá podle § 19 odst. 2 zákoníku práce za následek neplatnost právního jednání.**

Projednat s příslušnými odborovými organizacemi je zaměstnavatel povinen:

podle § 46 zákoníku práce

- převedení na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě bez souhlasu zaměstnance, přesáhne-li doba převedení 21 dnů v kalendářním roce,

podle § 61 odst. 1 zákoníku práce

- ukončení pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele, nejedná-li se o odborového funkcionáře v době jeho funkčního období nebo v době do 1 roku po skončení funkčního období,

podle § 99 zákoníku práce

- opatření týkající se
 - a) hromadné úpravy pracovní doby,
 - b) práce přesčas,
 - c) možnosti nařizovat práci ve dnech pracovního klidu,
 - d) možnosti nařizovat noční práci,

podle § 263 odst. 3 zákoníku práce

- výši požadované náhrady škody, pokud přesahuje 1.000 Kč, za níž zaměstnanec zaměstnavateli odpovídá a obsah dohody o způsobu její úhrady,

podle § 271r zákoníku práce

- způsob a rozsah náhrady škody při pracovním úrazu a nemoci z povolání,

podle § 276 odst. 9 zákoníku práce

- na žádost zaměstnance jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovně právních vztahů,

podle § 287 odst. 2 zákoníku práce

- ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- množství práce a pracovní tempo,
- změny organizace práce,
- systém hodnocení a odměňování zaměstnanců,
- systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- 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,
- další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců,
- záležitosti uvedené v § 280 zákoníku práce

podle § 280 odst. 1 zákoníku práce

- pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
- zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 zákoníku práce,
- nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- převod podle § 338 až 342 zákoníku práce,
- bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až 106 odst. 1 a § 108 a zvláštním zákonem (zákon č. 309/2006 Sb.),
- záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské podnikové rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu uvedeném v § 297 odst.5 zákoníku práce,

podle § 300 odst. 3 zákoníku práce

- provádění a změny norem spotřeby práce, pokud nejsou upraveny v kolektivní smlouvě,

podle § 348 odst. 3 zákoníku práce

- posuzování neomluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci, tj. neomluvené absence.

K o n t r o l a

Kontrolou se rozumí porovnání skutečného stavu s právním stavem s tím, že výsledkem by mělo být zjištění, že zaměstnavatel porušuje konkrétní ustanovení právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Odborové organizace mají právo provádět u zaměstnavatelů kontrolu

podle § 322 odst. 1 zákoníku práce

- nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

I n f o r m a c e

Informováním se podle § 278 odst. 2 zákoníku práce rozumí poskytnutí nezbytných údaj, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby mohly být odborovou organizací posouzeny, popřípadě k nim připravit stanovisko v případech, kdy je obsah poskytované informace současně předmětem projednání. V ostatních případech, nejde-li o následné projednání, zaměstnavatel informuje o jím přijatých opatřeních nebo nastalých skutečnostech.

Odborovou organizaci působící u zaměstnavatele je zaměstnavatel povinen informovat zejména o:

podle § 38 odst. 3 zákoníku práce

- sjednaných nových pracovních poměrech,

podle § 61 odst. 5 zákoníku práce

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

podle § 287 zákoníku práce

- vývoji mezd, platů průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, pokud není dohodnuto jinak,
- záležitostech uvedených v § 279 zákoníku práce,

podle § 279 zákoníku práce

- ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji,
- činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, o převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem klasifikace ekonomické činnosti (CZ-NACE) a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,

- základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- záležitostech v rozsahu stanoveném v § 280 zákoníku práce,
- 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,
- bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 a zvláštním zákonem, tj. zákonem č.309/2006 Sb., a to
 - a) zaměstnancích určených k organizování poskytnutí první pomoci, k zajištění přivolání lékařské pomoci, hasičského záchranného sboru a Policie České republiky a k organizování evakuace zaměstnanců,
 - b) výběru a zajišťování závodní preventivní péče,
 - c) určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zvláštního právního předpisu,
 - d) každé další záležitosti, která může podstatně ovlivnit bezpečnost a ochranu zdraví při práci.,
- 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 § 297 odst. 5 zákoníku práce.

Podle § 8 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, je inspektor povinen informovat odborovou organizace o zahájení kontroly prováděné inspekci práce u zaměstnavatele, u něhož tato organizace působí.

Podle § 448 odst. 2 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění zákona č. 458/2011 Sb. (účinnost od 14.1.2017) pouze u akciových společnostech:

(2) Členy dozorčí rady volí a odvolává valná hromada, nestanoví-li tento zákon nebo jiný právní předpis jinak. Jde-li o **společnost s více než 500 zaměstnanci v pracovním poměru, volí dvě třetiny členů dozorčí rady valná hromada a jednu třetinu zaměstnanci společnosti**. Stanovy mohou určit vyšší počet členů dozorčí rady volených zaměstnanci, avšak tento počet nesmí být větší, než počet členů volených valnou hromadou; mohou rovněž určit, že zaměstnanci volí část členů dozorčí rady i při menším počtu zaměstnanců společnosti."

ČÁST D

SEZNAM NEJČASTĚJI POUŽÍVANÝCH PLATNÝCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ

/stav k 31.5.2018/

Pracovní právo a BOZP

Zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce, v úplném znění, poslední novela provedena zákonem č. 32/2009 Sb.

Účinnost od 1.1.2007, účinnost poslední novely od 1.7.2019

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 činnostech nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), v platném znění, poslední novela provedena zákonem č. 88/2016 Sb.

Účinnost od 1.1.2007, účinnost poslední novely 1.5.2016

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

Účinnost od 1.1.2007

Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, v úplném znění, poslední novela nař. vl. č. 337/2016 Sb.

Účinnost od 1.1.2007, účinnost poslední novely od 1.1.2018

Vyhláška MPSV č. 333/2018 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad. *Účinnost od 1.1.2019*

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, v úplném znění, poslední novela nař. vl. č. 273/2018 Sb.

Účinnost od 1.1.2007, účinnost poslední novely od 1.1.2019

Vyhláška min.financí č. 254/2018 Sb. o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2019. *Účinnost od 1.1.2019*

Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění nař.vl. č. 170/2014 Sb.

Účinnost od 1.1.2011, účinnost poslední novely od 1.1.2015

Nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků
Účinnost od 1.1.2002

Nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a náradí
Účinnost od 1.1.2003

Nařízení vlády č. 375/2017 Sb., o vzhledu, umístění a provedení bezpečnostních značek a značení a zavedení signálů
Účinnost od 28.11.2017

Nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky
Účinnost od 1.1.2003

Nařízení vlády č. 406/2004 Sb., o bližších požadavcích na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí s nebezpečím výbuchu
Účinnost od 1.9.2004

Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí
Účinnost od 1.3.2005

Nařízení vlády č. 362/2005 Sb., o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky
Účinnost od 4.10.2005

Nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací, v úplném znění, poslední novela nař. vl. č. 241/2018 Sb.
Účinnost od 1.11.2011, účinnost novely od 9.11.2018

Nařízení vlády č. 591/2006 Sb., o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích ve znění nař. vl. č. 136/2016 Sb.
Účinnost od 1.1.2007, účinnost novely od 1.5.2016

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, v úplném znění, poslední novela nař. vl. 246/2018 Sb..
Účinnost od 1.1.2008, účinnost poslední novely 29.10.2018

Nařízení vlády č. 291/2015 Sb., o ochraně zdraví před neionizujícím zářením
Účinnost od 18.11.2015

Nařízení vlády č. 406/2017 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti nebo při invaliditě a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých (úprava náhrady)
Účinnost od 1.1.2018

Vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, v úplném znění, poslední novela zák. č. 365/2011 Sb.

Účinnost od 22.4.1993, účinnost poslední novely od 1.1.2012

Vyhláška č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na budoucí povolání

Účinnost od 1.9.2015

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v úplném znění, poslední novela, zák. č. 365/2017 Sb.

Účinnost od 1.9.2009, účinnost poslední novely až 1.1.2018

Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, v úplném znění, poslední novela zák. č. 206/2017 Sb.

Účinnost od 1.7.2000, účinnost poslední novely od 29.7.2017

Sdělení č. 92/2019 Sb., o rozhodné částce pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci podle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů

(pro případy, kdy byl insolvenční návrh podán v období od 1.5.2018 do 30.4.2019)

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, v úplném znění, poslední novela zák. č. 225/2017 Sb.

Účinnost od 1.1.2001, účinnost poslední novely 1.1.2018

Vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, v úplném znění, poslední novela vyhl.č. 240/2015 Sb.

Účinnost od 1.1.2004, účinnost poslední novely 1.1.2017

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (pracovnílékařské služby, posudky), v úplném znění, poslední novela zák. č. 310/2017 Sb.

Účinnost od 1.4.2012, účinnost poslední novely 1.6.2018

Vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnílékařských službách a některých druzích posudkové péče), ve znění vyhl. č. 436/2017 Sb.

Účinnost od 3.4.2013, účinnost poslední novely od 15.12.2017

Zaměstnanost

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v úplném znění, poslední novela zák. č. 327/2017 Sb.

Účinnost od 1.10.2004, účinnost poslední novely 1.1.2018

Zákon č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti, v úplném znění, poslední novela zák.č. 250/2016 Sb.

Účinnost od 1.10.2004, účinnost poslední novely k 1.7.2017

Narizení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, poslední novela nař.vl. č. 173/2015 Sb.

Účinnost od 1.10.2004, účinnost poslední novely od 15.7.2015

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v úplném znění, poslední novela vyhl.č. 444/2017 Sb.

Účinnost od 1.10.2004, účinnost poslední novely 1.1.2018

Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

Účinnost od 1.10.2004

Vyhláška č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení, ve znění vyhl. č. 42/2018 Sb.

Účinnost od 11.8.2009, účinnost poslední novely od 28.3.2018

Sdělení MPSV č. 311/2018 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2018 pro účely zákona o zaměstnanosti.

Účinnost od 15.12.2017

Kolektivní vyjednávání

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v úplném znění, poslední novela zák.č. 73/2011 Sb.

Účinnost od 1.2.1991, účinnost poslední novely od 1.4.2011

Zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, ve znění zák. č. 3/1991 Sb., zák. č. 264/2006 Sb.

Účinnost od 23.4.1990, účinnost poslední novely od 1.1.2007

Vyhláška č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně

Účinnost od 1.2.1991

Vyhláška 114/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem, ve znění vyhl. č. 210/1995 Sb., vyhl. č. 57/2002 Sb.

Účinnost od 1.4.1991, účinnost poslední novely od 22.2.2002

Obchodní právo

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, poslední novel zák.č.171/2018 Sb.

Účinnost od 1.1.1992, účinnost číselně poslední novely od 1.12.2018

Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), v úplném znění poslední novela zák. č. 31/2019 Sb.

Účinnost od 1.1.2008, účinnost poslední novely 7.2.2019

Daně

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, úplné znění, poslední novela zák.č.80/2019 Sb.,

Účinnost od 1.1.1993, účinnost poslední novely 27.3.2019

Sociální právo

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v úplném znění, poslední novela zák.č.32/2019 Sb.,

Účinnost od 1.1.1996, účinnost poslední novely 1.7.2019

Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění nař. vl. č. 114/2011 Sb. a nař. vl. č. 168/2014 Sb.

Účinnost od 1.1.1996, účinnost poslední novely od 1.1.2015

Zrušení k 1.1.2017 zákon o úrazovém pojištění

Vyhláška č. 104/2012 Sb. o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání)

Účinnost od 1.4.2012

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, úplné znění, poslední novela zák.č. 32/2019

Účinnost od 1.1.1993, účinnost číselně poslední novely od 1.7.2019

Zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, v úplném znění, poslední novela zák.č.183/2017 Sb.,

Účinnost od 21.3.1994, účinnost poslední novely od 1.7.2017

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v úplném znění, poslední novela zák. 111/2019 Sb.,

Účinnost od 1.1.2009, účinnost číselně poslední novely 24.4.2019

Zdravotní pojištění

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, v úplném znění, poslední novela zák. 111/2019 Sb.,

Účinnost od 1.4.1997, účinnost poslední novely od 24.4.2019

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, v úplném znění, poslední novela zák. č. 297/2017 Sb.

Účinnost od 1.1.1993, účinnost poslední novely od 1.1.2018

Ostatní

Zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, účinnost od 24.4.2019

Vyhláška č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích, v úplném znění, poslední novela vyhl. č. 335/2013 Sb.

Účinnost od 1.1.2002, účinnost poslední novely od 1.1.2014

Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, v úplném znění, poslední novela vyhl.č. 353/2015 Sb.

Účinnost od 1.5.2002, účinnost poslední novely (čl. 1 bod 2) od 1.1.2017

§ 9 odst. 3