

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

**MAGISTERSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM
2012 – 2014**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Bc. Lenka Kadlecová

Kolektivní smlouvy a jejich analýza ve vybrané společnosti

Praha 2014

Vedoucí diplomové práce:
Mgr. Ilona Kostadinovová

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

**MASTER FULL-TIME STUDIES
2012 - 2014**

DIPLOMA THESIS

Bc. Lenka Kadlecová

**Collective agreements and their analysis of the selected
company**

Prague 2014

The Master Thesis Work Supervisor:
Mgr. Ilona Kostadinovová

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 25.2.2014

Lenka Kadlecová

Poděkování

Chtěla bych poděkovat vedoucí své diplomové práce Mgr. Iloň Kostadinovové za cenné připomínky a odborné rady. Dále děkuji analyzované firmě, zejména jejímu vedení, a to Mgr. Evě Loskotové – personální ředitelce a jejímu týmu, za poskytnuté informace a konzultace. V neposlední řadě i své rodině za podporu, kterou mi poskytli.

Anotace

Diplomová práce se zabývá kolektivními smlouvami a teoretická část je zaměřena na kolektivní pracovní právo jako takové, odborové organizace, kolektivní vyjednávání a druhy, subjekty a obsah kolektivních smluv. Teoretická část této práce je zpracována na základě odborné literatury. Praktická část nejdříve popisuje vybranou společnost, a to jak její historii, tak jednotlivé závody v České republice, v další části jsou analyzovány kolektivní smlouvy firmy MEGATECH Industries, s.r.o. Zde je rozebrán jak obsah podnikových kolektivních smluv, tak jejich vzájemná odlišnost. Na závěr je vše shrnuto a navrženo opatření ke zlepšení.

Klíčové pojmy

Kolektivní právo, kolektivní pracovní spory, kolektivní smlouva, kolektivní vyjednávání, odborové organizace, pracovní právo, rada zaměstnanců, výluka.

Annotation

This thesis deals with collective agreements and theoretical part focuses on collective labor law as such, trade unions, collective bargaining and types, operators and content of collective agreements. The theoretical part of this thesis is based on the scientific literature. Practical first part describes the selected company, both its history and individual plants in the Czech Republic, in the second part analyzes the company's collective bargaining agreement MEGATECH Industries, Ltd. Here is discussed how the content of enterprise collective agreements and their mutual differences. In conclusion, everything is summed up and suggested measures for improvement.

Key words

Collective agreement, collective bargaining, collective labor disputes, collective rights, council staff lockout, labor law, trade unions.

OBSAH

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČÁST	10
1. KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ PRÁVO	10
1.1. Kolektivní pracovní vztahy	13
1.2. Subjekty kolektivních pracovních vztahů	15
1.2.1. Stát	16
1.2.2. Zaměstnavatelé / zaměstnavatelské organizace a zaměstnanci	18
1.2.3. Odborová organizace	20
1.2.4. Rada zaměstnanců a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	22
1.2.5. Evropská rada zaměstnanců	27
1.3. Obsah kolektivních pracovních vztahů	29
1.3.1. Právo na informace a projednání a právo na nadnárodní informace	30
1.3.2. Právo na spolurozhodování / rozhodování a právo kontroly a účasti v legislativním procesu	32
2. ODBOROVÁ ORGANIZACE	34
3. KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ	38
4. KOLEKTIVNÍ SMLOUVY	41
4.1. Druhy kolektivních smluv	43
4.2. Subjekty kolektivních smluv	45
4.3. Obsah kolektivních smluv	46
5. KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ SPORY	49
PRAKTICKÁ ČÁST	
6. POPIS MEZINÁRODNÍ FIRMY	53
6.1. Historie a vývoj závodů v ČR	55
7. ANALÝZA KONKRÉTNÍCH KOLEKTIVNÍCH SMLUV	58
7.1. Obsah podnikových kolektivních smluv	62
7.2. Odlišnost mezi jednotlivými kolektivními smlouvami	71
8. SHRNUTÍ A NAVRHOVANÁ OPATŘENÍ	76
ZÁVĚR	79
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	81
SEZNAM SCHÉMÁT, TABULEK A GRAFŮ	87
SEZNAM PŘÍLOH	88

ÚVOD

Téma „Kolektivní smlouvy a jejich analýza ve vybrané společnosti“ bylo zvoleno nejen z důvodu jeho zajímavosti, ale i významu kolektivních smluv v pracovním právu. Svoji zajímavost získávají hlavně díky tomu, že se jedná o pramen práva dohodnutého, nikoliv vnuceného.

Pracovní právo, jako takové, původně vzniklo jako nástroj na ochranu zaměstnance. Odbory a s tím spojené kolektivní smlouvy se staly součástí pracovního práva, neboť současný český právní řád téma odborů a kolektivních smluv nemá zakotveno v žádném samostatném zákonu. V současné době snad není občan, kterému by byl pojem „odborníci“ a „kolektivní smlouva“ naprosto neznámý.

Pracovní právo však dnes již neslouží pouze na ochranu zaměstnance, i přesto, že tato role zůstává v popředí, ale zároveň stanovuje podmínky, za kterých se uskutečňuje pracovní proces, řeší problematiku míry práce a odměny za ní.

I přesto, že se pracovní právo stalo samostatným právním odvětvím, prolíná se v mnoha částech s jinými právními odvětvími. Původně bylo velice spjato s právem občanským, z kterého se postupem času vymanilo, nicméně některé vzájemné vazby zde zůstaly i do současnosti. V pracovním právu jsou obsaženy prvky jak soukromého, tak veřejného práva. Odborníci se však přiklání k názoru, že se pracovní právo považuje za subkategorii soukromého práva.

Kolektivní smlouvy slouží k vytvoření podmínek, přesně vyhovujícím dané situaci v daném prostředí. Dotčené subjekty se pomocí kolektivního vyjednávání spolupodílí na tvorbě kolektivní smlouvy, jejíž hlavní náplní je úprava práv a povinností smluvních stran této smlouvy. Jejím prostřednictvím je umožněno zaměstnancům podílet se na vytvoření příznivějších pracovních, sociálních a mzdových podmínek, nebo jejich účast na řízení podniku.

Jednotlivá ustanovení kolektivní smlouvy nesmí být v rozporu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce. Kolektivní smlouva se uzavírá vždy písemnou formou a musí být podepsána smluvními stranami na téže listině.

I přesto, že v minulosti byly odbory spojovány především s ROH (Revoluční odborové hnutí) a jeho tradičními vlivy, zaujímají i dnes kolektivní smlouvy velice

významné místo v pracovním právu. Jejich význam v dnešním tržním hospodářství a demokracii neustále roste.

Uzavření dobré kolektivní smlouvy totiž už není jen v zájmu zaměstnance, ale i zaměstnavatele, neboť napomáhá k zajištění stability a umožňuje tak koncentraci zaměstnavatele na strategické cíle.

První část této práce bude zaměřena na obecnou charakteristiku kolektivních smluv a jejich významnou roli pracovním právu, jako jeho pramene. Budou zde vymezeny i základní zásady, jež se vztahují ke kolektivním pracovněprávním vztahům a charakterizují je. V neposlední řadě bude věnováno stručnému vymezení základních pojmů, které budou v této práci použity.

Cílem této diplomové práce bude nejen obecné vymezení pojmů, ale především provedení analýzy kolektivních smluv konkrétního zaměstnavatele, na kterou je zaměřena druhá část této práce. Pozornost bude věnována především odlišnostem kolektivních smluv v jednotlivých závodech, vývoji a změnám jednotlivých ustanovení těchto kolektivních smluv, a to v letech 2013 a 2014.

Praktická část této práce bude ukončena zhodnocením a případnou kritikou obsahu jednotlivých smluv. Zároveň bude nastíněn pokus o doporučení případných změn, které z tohoto rozboru vyplynou.

TEORETICKÁ ČÁST

1. KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ PRÁVO

„Pracovním právem jako takovým je označováno právní odvětví, které upravuje především vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a dále související záležitosti, vyplývající z pracovního poměru. Stěžejní právní normou je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v znění pozdějších předpisů.“¹ Dalšími hlavními prameny pracovního práva v České republice jsou zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Pracovní právo je v České republice důležitým odvětvím právního řádu. Právní teorie jej nejčastěji charakterizuje jako soubor právních norem, které upravují společenské vztahy, jenž jsou rozděleny do tří oblastí, a to na individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a vztahy v oblasti zaměstnanosti.²

První částí pracovního práva je individuální pracovní právo, které je zpravidla charakterizováno jako soubor právních vztahů, v nichž vznikají vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli při výkonu závislé práce, tedy jde o pracovní síly fyzických osob, jenž je využívá za určitou danou odměnu jiný subjekt, tedy zaměstnavatel, kterým je právnická nebo fyzická osoba.³ Dalšími charakteristickými znaky (podle ustanovení § 2 odst. 1 a 2 zákoníku práce) závislé práce je zejména vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, výhradně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, výkon práce na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost, výkon práce musí být vykonáván v pracovní době nebo jinak stanovené či dohodnuté době, a to na pracovišti zaměstnavatele, popř. na jiném dohodnutém místě, výkon práce má být vykonáván zaměstnancem podle pokynů zaměstnavatele a jeho jménem.⁴ Těžiště pro úpravu individuálního práva vytváří především zákoník práce.

¹ HATÁK, Václav, HANÁKOVÁ, Věra, *Rodinný právník*, Pardubice: MAYDAY spol. s r.o., 2009, ISBN 978-80-86986-44-9, s. 123

² POSPÍŠILOVÁ, Jarmila, *Pracovní právo*, Škola manažerského rozvoje, s.r.o., Olomouc: [s.n.], 1996, s. 3

³ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 3-4

⁴ SPIRIT, Michal et al., *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 415 s., ISBN 978-80-7380-189-2, s. 21

Druhou oblastí pracovního práva jsou vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce. Toto odvětví se nazývá kolektivní pracovní právo a s individuálním právem se v řadě případů prolíná a doplňuje ho. Jde tedy o soubor právních norem upravující právní vztahy mezi subjekty, které jsou zastupovány kolektivy zaměstnanců (v České republice jsou jimi zejména odborové organizace, rady zaměstnanců apod.) a zaměstnavatel, resp. jejich sdružení.⁵ „*Součástí kolektivního pracovního práva je také soubor pravidel chování, která vyplývají ze smluvních ujednání uvedených subjektů (jde především o normativní část kolektivních smluv).*“⁶ Právní úpravu zde tvoří zákoník práce, který upravuje především hmotněprávní stránku a dále je to zákon o kolektivním vyjednávání, jenž upravuje zejména procesněprávní stránku a dále stanovuje subsidiární použití zákoníku práce.⁷

Třetí oblast, která spadá do pracovního práva, je oblast vztahů vznikajících „*při realizaci práva občana získávat prostředky pro své životní potřeby prací (viz č. 26 Listiny základních práv a svobod ČR), tzv. vztahy v oblasti zaměstnanosti.*“⁸ „*Uvedené vztahy vznikají zejména mezi občany a příslušnými státními orgány (MPSV a úřady práce), mezi zaměstnavateli a uvedenými státními orgány a také mezi občany a zaměstnavateli. Tyto vztahy však nespádají do působnosti zákoníku práce a jsou upraveny zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění a prováděcími předpisy k tomuto zákonu.*“⁹

Zohlednění různých definic pracovního práva, stejně jako omezení schopnosti všech definic postihnout vnitřní bohatost smyslu českého pracovního práva, jenž jsou vymezovány pro potřeby lidí jako soubor právních norem upravujících výkon závislé práce fyzické osoby, který je dáván k dispozici zaměstnavateli za úplatu (individuální pracovní právo), účast kolektivů zaměstnanců na řízení podniku nebo provozu zaměstnavatele se záměrem dosáhnout sociálního smíru (kolektivní pracovní právo),

⁵ SPIRIT, Michal et al., *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 415 s., ISBN 978-80-7380-189-2, s. 21

⁶ SPIRIT, Michal et al., *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 415 s., ISBN 978-80-7380-189-2, s. 21

⁷ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 4

⁸ SPIRIT, Michal et al., *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 415 s., ISBN 978-80-7380-189-2, s. 21

⁹ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 4

jakož i státní politiku zaměstnanosti. Takto pojaté pracovní právo pak v sobě zahrnuje nejen soukromoprávní, ale i veřejnoprávní část.¹⁰

„Kolektivní pracovní právo bývá označováno jako autonomní právní oblast, neboť tyto normy nevyplývají z veřejné moci, ale jsou tvořeny skupinami jednotlivců a zákon jim poskytuje právní sílu.“¹¹

Kolektivní pracovní právo, taktéž nazýváno jako právo kolektivní smlouvy, je jedním ze dvou samostatných částí, na které se dělí pracovní právo. Druhá část pracovního práva se nazývá individuální pracovní právo neboli také právo pracovní smlouvy.¹²

Kolektivní pracovní právo se tedy nedotýká jednotlivého zaměstnance jako takového, takový je cíl individuálního pracovního práva, nýbrž sociální skupiny zaměstnanců, jejich práv a povinností a jejich vztahů k danému zaměstnavateli anebo skupině zaměstnavatelů.¹³ Pro kolektivní pracovní právo je nejdůležitějším pramenem v České republice zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

„Kolektivní pracovní právo se z tohoto hlediska charakterizuje jako souhrn právních vztahů, které vznikají mezi zaměstnavatelem (nebo kolektivem zaměstnavatelů) a kolektivem zaměstnanců.“¹⁴ Zejména se zabývá problematikou odborových organizací, kolektivních smluv a kolektivních vyjednávání a sporů. Cílem tohoto práva je tedy vytvořit co nejpříznivější podmínky pro realizování pracovního procesu všech zaměstnaných lidí či jejich určité skupiny.

Pojem „kolektivní pracovní právo“ a „kolektivní pracovní vztahy“ se používá tradičně, a to nejen na území České republiky, ale i v ostatních státech. Např. v anglickém jazyce se tyto pojmy uvádí jako Law of Collective Relation, německý jazyk hovoří o Kollektives Arbeitsrecht.¹⁵

¹⁰ ŠTEFKO, Martin, KOLDINSKÁ, Kristina, *Sociální práva cizinců*, Praha: C.H. Beck, 2013, 285 s., ISBN 978-80-7400-464-3, s. 15-16

¹¹ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 428

¹² GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana, *Základy pracovního práva*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 303 s., ISBN 978-80-7380-243-1, s. 255

¹³ GALVAS, Milan a kolektiv, *Pracovní právo*, 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno: nakladatelství DOPLNĚK, Masarykova univerzita Brno, 2004, ISBN 80-210-3558-7, s. 603

¹⁴ GALVAS, Milan a kolektiv, *Pracovní právo*, 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno: nakladatelství DOPLNĚK, Masarykova univerzita Brno, 2004, ISBN 80-210-3558-7, s. 602

¹⁵ GALVAS, Milan a kolektiv, *Pracovní právo*, 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno: nakladatelství DOPLNĚK, Masarykova univerzita Brno, 2004, ISBN 80-210-3558-7, s. 602

Kolektivní pracovní právo vychází především ze základních práv zakotvených v Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků, tj. dokument přijatý Evropskou radou v roce 1989, inspirovaný Sociální chartou Rady Evropy a úmluvami uzavřenými v rámci Mezinárodní organizace práce. Tato Charta pojednává o zásadách evropského modelu pracovního práva a sociálních vztahů.¹⁶

Základními právy kolektivního pracovního práva jsou zejména právo na odborovou svobodu, právo zaměstnanců a zaměstnavatelů vstupovat do organizací podle svého vlastního výběru s cílem chránit své profesionální zájmy, právo zaměstnanců podniku účastnit se rozhodování, které se týká jejich zájmů, právo na svobodné a autonomní vyjednávání, právo uzavřít kolektivní smlouvu, právo na kolektivní akce včetně stávků.¹⁷

1.1. Kolektivní pracovní vztahy

Kolektivní pracovní právo obsahuje soubor norem, jenž jsou výsledkem kolektivního vyjednávání mezi subjekty kolektivních pracovních vztahů, které jsou zpravidla zahrnuty v kolektivních smlouvách.¹⁸

Kolektivní pracovní právo spolu s individuálním pracovním právem tvoří harmonický celek.¹⁹

„Pro vzájemný vztah mezi individuálními a kolektivními pracovními vztahy je typické, že individuální pracovní vztahy jsou předpokladem vzniku kolektivních vztahů. Bez individuálních pracovních vztahů by nemohly vzniknout kolektivní pracovní vztahy; jednotlivý zaměstnanec totiž může být účastníkem kolektivního právního vztahu jen tehdy, je-li zároveň účastníkem individuálního právního vztahu (zpravidla pracovního poměru) a tím i členem určité skupiny zaměstnanců.“²⁰

¹⁶ Nakladatelství Sagit, a.s., *Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků* [online], 1.5.2004 [2013-09-29]. Dostupné z: http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=156&typ=r&levelid=eu_099.htm

¹⁷ GALVAS, Milan a kolektiv, *Pracovní právo*, 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno: nakladatelství DOPLNĚK, Masarykova univerzita Brno, 2004, ISBN 80-210-3558-7, s. 603-604

¹⁸ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 427

¹⁹ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 427-428

²⁰ GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana, *Základy pracovního práva*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 303 s., ISBN 978-80-7380-243-1, s. 255

Kolektivní právo je součástí pracovního práva, které se v mnoha ohledech prolíná s pracovním právem individuálním a doplňuje ho.²¹ „Kolektivní pracovní právo pak vymezuje blíže skrze kolektivní pracovněprávní vztahy.“²²

„Kolektivními pracovními vztahy rozumíme vztahy mezi orgány, které zastupují či reprezentují kolektivy zaměstnanců, a sdruženími zaměstnavatelů, popřípadě jednotlivými zaměstnavateli, jejichž hlavním cílem je zlepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců.“²³

Obsahem kolektivních pracovněprávních vztahů je soubor práv a povinností, jenž je ustanoven předpisy pracovního práva.²⁴

Podle subjektů, které se v konkrétních vztazích nacházejí, lze stanovit, zda jde o práva a nároky z individuálních nebo z kolektivních pracovněprávních vztahů.²⁵ „Kolektivní pracovní vztahy jsou ty, v nichž vystupují jako subjekty zaměstnavatelé a reprezentanti zaměstnanců, především odbory. V kolektivních pracovních vztazích nikdy nevystupují jako subjekty jednotliví zaměstnanci.“²⁶

„Kolektivní pracovní vztahy je možné považovat za systém nebo za síť pravidel regulujících zaměstnávání lidí a způsob, jakým se lidé v práci chovají.“²⁷ Systémová teorie kolektivních pracovních vztahů pojednává o tom, že úlohou této struktury je tvořit směrnice a procedurální pravidla, prostřednictvím kterých se v procesu kolektivního vyjednávání určí, kolik se rozdělí, kdo se vyjednávacího procesu zúčastní a jaké budou poměry mezi zúčastněnými stranami kolektivních pracovních vztahů.²⁸

²¹ ŠTEFKO, Martin, KOLDINSKÁ, Kristina, *Sociální práva cizinců*, Praha: C.H. Beck, 2013, 285 s., ISBN 978-80-7400-464-3, s. 15

²² ŠTEFKO, Martin, KOLDINSKÁ, Kristina, *Sociální práva cizinců*, Praha: C.H. Beck, 2013, 285 s., ISBN 978-80-7400-464-3, s. 15

²³ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 427

²⁴ GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana, *Základy pracovního práva*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 303 s., ISBN 978-80-7380-243-1, s. 255

²⁵ GALVAS, Milan a kolektiv, *Pracovní právo*, 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno: nakladatelství DOPLNĚK, Masarykova univerzita Brno, 2004, ISBN 80-210-3558-7, s. 602-603

²⁶ GALVAS, Milan a kolektiv, *Pracovní právo*, 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno: nakladatelství DOPLNĚK, Masarykova univerzita Brno, 2004, ISBN 80-210-3558-7, s. 602-603

²⁷ ARMSTRONG, Michael, *Řízení lidských zdrojů*, Nejnovější trendy a postupy, 10. vydání, Praha: Grada Publishing, 2007, ISBN 978-80-247-1407-3, s. 614

²⁸ ARMSTRONG, Michael, *Řízení lidských zdrojů*, Nejnovější trendy a postupy, 10. vydání, Praha: Grada Publishing, 2007, ISBN 978-80-247-1407-3, s. 614

1.2. Subjekty kolektivních pracovních vztahů

Subjektem kolektivních pracovních vztahů je ten, komu je v určitém pracovněprávním vztahu, na základě příslušných právních norem, přiznána schopnost být nositelem práv a povinností z nichž vyplývají, tedy, kdo je vybaven právní subjektivitou.²⁹ Právní subjektivita náleží osobám, ať už právnickým nebo fyzickým, které mají tedy již zmíněnou způsobilost k právům a povinnostem, poté mají způsobilost k právním jednáním, tzn., že mohou svým jednáním zakládat právní vztahy, dále vlastní procesní způsobilost (mohou vystupovat samostatně v procesních vztazích) a dále mají delikt ní způsobilost, jenž znamená, že nesou odpovědnost za porušení právních vztahů.³⁰

Subjekty kolektivního pracovního práva mají zvláštní charakter. Na jedné straně jsou to zaměstnanci v podobě určitých organizovaných skupin lidí neboli kolektivů, jimiž mohou být jednotlivé odborové organizace či odborové svazy (tzv. vyšší odborové orgány).³¹ Druhou stranou kolektivních pracovněprávních vztahů jsou zaměstnavatelé, kterými mohou být osoby fyzické (zaměstnavatelé – fyzické osoby), osoby právnické (zaměstnavatelé – právnické osoby) nebo organizace (spolky) zaměstnavatelů.³²

„Za účastníky kolektivních pracovněprávních vztahů tedy můžeme označit zaměstnavatele a zájmová sdružení zaměstnanců na pomyslné „straně jedné“ a odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochranu zdraví při práci a ERZ „na straně druhé“, byť s výhradou toho, že pouze odborová organizace je účastníkem s (plnou) právní subjektivitou.“³³

²⁹ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 435

³⁰ GALVAS, Milan a kolektiv, *Pracovní právo*, 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno: nakladatelství DOPLNĚK, Masarykova univerzita Brno, 2004, ISBN 80-210-3558-7, s. 604

³¹ GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana, *Základy pracovního práva*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 303 s., ISBN 978-80-7380-243-1, s. 256

³² GALVAS, Milan a kolektiv, *Pracovní právo*, 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno: nakladatelství DOPLNĚK, Masarykova univerzita Brno, 2004, ISBN 80-210-3558-7, s. 604

³³ PICHRT, Jan, *Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání*, 1. vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 231 s., ISBN 978-80-7400-316-5, s. 19

1.2.1. Stát

Stát v kolektivních pracovněprávních vztazích sehrává významnou roli hned v několika různých pozicích.³⁴

„Stát jednak vytvořením vhodného právního prostředí, mj. i tvorbou legislativy, výkonem soudnictví, kontrolních systémů s dalšími nástroji ovlivňuje kvalitu a celkový právní rámec fungování těchto vztahů.“³⁵

Stát jako zákonodárce vymezí legislativě rozsah a obsah vztahů, jenž vznikají v kolektivním pracovním právu. *„Účast státu v kolektivních pracovních vztazích se uskutečňuje především prostřednictvím tripartitních jednání v orgánech tzv. tripartity, kde má stát své zastoupení prostřednictvím místopředsedů vlády a některých ministrů, jednání tripartitních orgánů, sjednávání dohod na různých úrovních, vyjednávání, konzultace apod. mezi státem a jeho orgány na jedné straně a zastupitelskými organizacemi zaměstnavatelů či zaměstnanců jsou obecně nazývány sociálním dialogem.“³⁶*

Sociální dialog je podstatným nástrojem pro rozvoj průmyslových vztahů a kolektivního vyjednávání v České Republice, v rámci Evropské unie a dalších nejvyspělejších zemích. V zájmu společnosti podporuje koordinaci zájmů zaměstnanců a zaměstnavatelů v rámci rozvoje podnikání a snaží se zajistit sociální smír.³⁷

Základní pramen práva, který upravuje sociální dialog, je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. V ustanoveních tohoto zákona je upraveno několik forem komunikace mezi sociálními partnery, a to zejména projednávání, informování a spolurozhodování.

Obsahem sociálního dialogu je řešení problematiky, jenž se nějakým způsobem dotýká práce. Řeší tedy otázky související s hospodářskou a sociální politikou, záležitosti týkající se práce a pracovních podmínek, oblasti sociálního a zdravotního zabezpečení, veřejné správy, bezpečnosti práce a integrace České republiky do Evropské unie. Cílem sociálního dialogu bývá v nejlepším případě uzavření dohody

³⁴ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 436

³⁵ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 436-437

³⁶ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 437

³⁷ SociálníDialog.cz, [online], [2013-11-09]. Dostupné z: <http://www.socialnidialog.cz/>

mezi jeho účastníky, jenž tedy představují zástupci zaměstnavatelů a zástupci zaměstnanců.³⁸

Vláda ve sféře tripartity nejen konzultuje politické otázky sociálních partnerů, ale poskytuje i možnost autonomně předcházet spoustě eventuálních sporů ze světa práce, a to prostřednictvím bipartitního jednání organizací zástupců sociálních partnerů, které by se jinak musely řešit v politických podmínkách. Sociální dialog je tedy účinný nástroj, který může společně s zaměstnancům vytvořit vhodné a stabilní pracovní prostředí, a jak tripartitní, tak bilaterální sociální dialog značně přispívá k úspěšné modernizaci politik pracovního trhu.³⁹

„V současné době je jako tripartitní orgán vytvořena Rada hospodářské a sociální dohody České republiky (RHSD ČR), která je společným dobrovolným dohodovacím a iniciativním orgánem odborů, zaměstnavatelů a vlády České republiky pro tripartitní vyjednávání s cílem dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje.“⁴⁰ Rada hospodářské a sociální dohody České republiky tak umožňuje udržet sociální smír na základě vzájemného respektu, jenž představuje základní předpoklad pro pozitivní vývoj ekonomické a životní úrovně občanů.

Tripartitní jednání je k prospěchu jak vládě, které umožňuje stálý přehled o poměrech odborových a zaměstnavatelských svazů, tak sociálním partnerům, jimž naopak dává jistotu, že budou moct představit svá stanoviska a získávat informace od svých partnerů v tripartitě. Tento sociální dialog, tedy dialog vedený mezi sociálními partnery a vládou, není regulován právem. Výsledkem tripartitních jednání bývají dohody, které jsou obvykle nazývány generální, a jsou uzavírány v případě prevence sociálního napětí a dosažení sociálního smíru. Vzhledem k tomu, že ani uzavírání případných generálních dohod není právně regulováno, zavazují takto sjednané dohody vždy pouze jejich účastníky, zpravidla vládu a odborové a zaměstnavatelské organizace.⁴¹

³⁸ GROSSMAN, Ivo, *Pracovní právo v praxi*, Učební text č. 14, ČMKOS, Praha: JENA, Jesenické nakladatelství, 2010, s. 42

³⁹ SociálníDialog.cz, *Sociální dialog je ...* [online], [2013-11-09]. Dostupné z: <http://www.socialnidialog.cz/socialni-dialog-je/informace-o-socialnim-dialogu/socialni-dialog-je>

⁴⁰ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 438

⁴¹ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 438

1.2.2. Zaměstnavatelé / zaměstnavatelské organizace a zaměstnanci

„Problematika identifikace zaměstnavatelů jako subjektů kolektivního pracovního práva se neliší od problematiky zaměstnavatelů v pracovním právu obecně. Zaměstnavatelem tedy může být jak osoba fyzická, tak osoba právnická.“⁴²

Hůrka uvádí, že „při působení v pracovněprávních vztazích musí být účastník vybaven způsobilostí k právům a povinnostem a způsobilostí k právním úkonům.“⁴³ (viz Tabulka 1) Po novele zákoníku práce č. 303/2013 Sb., jenž je účinná od 1.1.2014 v souvislosti s novým občanským zákoníkem, zákonem č. 89/2012 Sb., byl pojem „právní úkony“ nahrazen novým pojmoslovím „právní jednání / svéprávnost“ (ustanovení § 18 až § 20 zákoníku práce). Pojem „způsobilost mít práva a povinnosti“ je nově pojat jako „právní osobnost“.⁴⁴

Tabulka 1: Způsobilost k právům a povinnostem a způsobilost k právním jednání / svéprávnosti

subjekty		způsobilost k právům a povinnostem		způsobilost k právním úkonům	
		vznik	zánik	vznik	zánik (zbavení)
zaměstnavatel	FO	narození	smrt	18 let	smrt
					rozhodnutí soudu
	PO	vznik PO	zánik PO	vznik PO	zánik PO
zaměstnanec		15 let	smrt	15 let	smrt
					rozhodnutí soudu

Zdroj: HŮRKA, Petr a kol., *Pracovní právo v bodech s příklady*, 2. vyd., Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, a.s., 136 s., ISBN 978-80-7357-531-1, s. 8

⁴² GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana, *Základy pracovního práva*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 303 s., ISBN 978-80-7380-243-1, s. 257

⁴³ HŮRKA, Petr a kol., *Pracovní právo v bodech s příklady*, 2. vyd., Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, a.s., 136 s., ISBN 978-80-7357-531-1, s. 8

⁴⁴ KOSTADINOVÁ, Ilona, *NEWS 24.ledna 2014, Co se právě děje a co je důležité pro zaměstnavatele a zaměstnance?*, 23.1.2014 [2014-02-17]. Dostupné z: <http://www.akilda.cz/vysokaskola-karlovy-vary-o-p-s/zaklady-pracovniho-prava/>

Pracovněprávní subjektivita představuje souhrn určitých vlastností, které jsou upraveny normami pracovního práva a jsou nezbytným předpokladem pro vstup osoby do pracovněprávního vztahu, v němž pak vystupuje pod svým vlastním jménem a nese odpovědnost z tohoto pracovněprávního vztahu.⁴⁵

Vznik zaměstnavatelských organizací a jejich sdružení byl do 31.12.2013 upravován zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Tato zákonná úprava zároveň respektovala především Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, jenž náleží do právního řádu České republiky. Po rozsáhlé rekodifikaci soukromého práva je od 1.1.2014 tento právní předpis zrušen a pojem „občanské sdružení“ je podle nového občanského zákoníku, zákona č. 89/2012 Sb., nahrazen slovem „spolek“.

Organizace zaměstnavatelů a zaměstnanců vznikají nezávisle na státu. Stát tak nesmí zasahovat do interní problematiky těchto institucí. Ministerstvo vnitra ve státě tedy pouze eviduje jejich vznik a zároveň vykonává dohled na tím, aby tyto asociace nevyvíjely funkci politických stran a podnikatelských subjektů podle zvláštních zákonů a další činnosti v rámci této problematiky. Na základě zmíněného zákona o sdružování občanů mohou vzniknout odborové organizace a organizace zaměstnavatelů, a to sdružením tří členů.⁴⁶

Zaměstnavatelské federace svoji činnost provádí jen na bázi dobrovolných příspěvků sdružených organizací. *„Zaměstnavatelské organizace jako subjekt kolektivních pracovních vztahů vystupují jednak v tripartitních jednáních a jako jedna ze smluvních stran při uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně.“*⁴⁷

V České republice mezi největší konfederace zaměstnavatelů patří Svaz průmyslu a dopravy ČR a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR.

Podstatou v tomto vztahu je zajištění informací zaměstnanců a zaměstnavatelů a projednání o různých opatřeních, a to podle Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11.3.2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování

⁴⁵ GALVAS, Milan a kolektiv, *Pracovní právo*, 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno: nakladatelství DOPLNĚK, Masarykova univerzita Brno, 2004, ISBN 80-210-3558-7, s. 135

⁴⁶ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 439

⁴⁷ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 440

zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství, a poté Evropská sociální charta, která zavazuje členské a signatářské státy.

Právo na informaci či projednání se vztahuje zejména k ekonomickým a finančním situacím zaměstnavatele, dopadů na životní prostředí v důsledku jeho činnosti, právní pozice zaměstnavatele a jeho přeměn, změn vnitřního uspořádání, vývoje zaměstnanosti u zaměstnavatele a plánovaných strukturálních změn či různých organizačních postupů. Účelem je, aby se zaměstnanci v dostatečném časovém intervalu seznámili se všemi významnými změnami a postupy zaměstnavatele a aby se mohli k takovýmto záležitostem vyjádřit, popř. je buď prostřednictvím svých zástupců či sami mohli ovlivnit. Okruh těchto informací nebo projednání je upravován zejména v ustanoveních § 276 až § 280 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace či není zvolena rada zaměstnanců, popř. zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, má zaměstnavatel povinnost informovat své zaměstnance sám a sám s nimi přímo jednat. Pokud takovéto organizace u zaměstnavatele působí, opatření ohledně těchto otázek se realizuje prostřednictvím zmíněných zástupců.

V případech jako jsou převody své činnosti na jiného zaměstnavatele, opatření ve spojitosti s hromadným propouštěním zaměstnanců a otázky ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nepostačuje pouhé podání informace, ale zaměstnavatel má povinnost jej i projednat.⁴⁸

1.2.3. Odborová organizace

Odborové organizace jsou subjekty pracovněprávních vztahů, jenž jednají ex lege jako sociální reprezentanti zájmů zaměstnanců, a to především v souvislosti s kolektivním vyjednáváním, ve kterém mají nezastupitelnou roli.

Mimo to, ale také v souvislosti se zákoníkem práce, např. projednávají a schvalují určité záležitosti se zaměstnavatelem jako je okamžité zrušení pracovního poměru, výpověď z pracovního poměru, pracovní řád, plán dovolených apod.⁴⁹

⁴⁸ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 440

⁴⁹ POSPÍŠILOVÁ, Jarmila, *Pracovní právo*, Škola manažerského rozvoje, s.r.o., Olomouc: [s.n.], 1996, s. 7

Odborové organizace (neboli také odbory) zároveň reprezentují ochranu zájmů jednotlivých pracovníků či jejich menších nebo větších skupin. V kolektivních pracovních vztazích tak prezentují stanoviska ze strany zaměstnance.⁵⁰

„Odborové organizace mají právo vypracovávat své stanovy a administrativní předpisy, svobodně volit své zástupce, organizovat své záležitosti a svou činnost a formulovat svůj vlastní program činnosti.“⁵¹

Institucionalizace funkce odborových orgánů tvoří významný element kolektivního pracovního práva, co se právního odvětví týče. Odbory tak představují podstatný a nepochybný subjekt kolektivního pracovního práva.⁵²

Úloha odborové organizace, jako subjektu kolektivního pracovněprávního vztahu, a její postavení v České republice souvisí s právem na odborové sdružení.⁵³

Samostatná právní úprava týkající se vymezení oprávnění odborových organizací, např. zákonem o odboch, v České republice neexistuje. Práva těchto organizací upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů a další právní předpisy.⁵⁴

„Odborová organizace je občanským sdružením dle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů:

- *k jejímu vzniku je třeba nejméně tří zaměstnanců,*
- *je oprávněna vystupovat v pracovněprávních vztazích a zakládat svým jednáním práva a povinnosti všem zaměstnancům zaměstnavatele,*
- *kolektivně vyjednává se zaměstnavatelem a uzavírá dohody, kterými upravuje práva a povinnosti smluvních stran a zaměstnanců.“^{55 56}*

⁵⁰ GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana, *Základy pracovního práva*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 303 s., ISBN 978-80-7380-243-1, s. 257

⁵¹ GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana, *Základy pracovního práva*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 303 s., ISBN 978-80-7380-243-1, s. 257

⁵² GROSSMAN, Ivo, *Pracovní právo v praxi*, Učební text č. 14, ČMKOS, Praha: JENA, Jesenické nakladatelství, 2010, s. 43

⁵³ GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana, *Základy pracovního práva*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 303 s., ISBN 978-80-7380-243-1, s. 257

⁵⁴ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 442

⁵⁵ HŮRKA, Petr a kol., *Pracovní právo v bodech s příklady*, 2. vyd., Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, a.s., 136 s., ISBN 978-80-7357-531-1, s. 9

⁵⁶ Zmíněný zákon je od 1.1.2014 zrušen a pojem „občanské sdružení“ je nahrazen slovem „spolek“.

V kolektivních pracovněprávních vztazích tedy za zaměstnance jedná odborová organizace, za předpokladu, že jím je daný zaměstnanec členem. Za pracovníka, který není součástí odboru, jedná odborová organizace s největším počtem členů, jenž jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, pokud tento zaměstnanec neurčí jinak.⁵⁷

1.2.4. Rada zaměstnanců a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Rada zaměstnanců a zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci mohou u zaměstnavatele působit jako zástupci zaměstnanců a jejich prostřednictvím zaměstnavatel může vykonávat svoji povinnost informovat zaměstnance o stanovených záležitostech a projednávat je s nimi.

Tito zástupci zaměstnanců ovšem nemají právo uzavřít kolektivní smlouvu za zaměstnance, nemají oprávnění na kontrolu, spolurozhodování a rozhodování, takové pravomoci má výlučně odborová organizace, která narozdíl od těchto zástupců má právní subjektivitu. Jelikož tedy rada zaměstnanců a zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci právní subjektivitu nemají, nemohou tedy právně jednat a nést důsledky svého jednání.

Rada zaměstnanců a zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci mají určitá práva a povinnosti související s jejich činností a nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodňováni či diskriminováni na svých právech, samozřejmě nemohou být ani pro výkon své funkce zvýhodněni.⁵⁸

Rady zaměstnanců zpravidla řeší otázky týkající se realizace práva na informace a projednání, jenž nejsou v kompetenci zástupců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u zaměstnavatele zajišťují právo na informace a projednání v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Činnost zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je ve svém

⁵⁷ MPSV / TREXIMA, spol. s r.o., *Příručka pro personální a platovou agendu* [online], 30.9.2013 [2013-11-01]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB009>

⁵⁸ MPSV / TREXIMA, spol. s r.o., *Příručka pro personální a platovou agendu* [online], 30.9.2013 [2013-11-01]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB009>

základu pozitivně vymezena zejména v ustanovení § 108 (Účast zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti ochrany zdraví při práci) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.⁵⁹

„Zaměstnavatel je povinen zástupcům zaměstnanců

- *vytvořit na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady,*
- *poskytnout k výkonu jejich činnosti (která je překážkou v práci z důvodu obecného zájmu, jako jiný úkon v obecném zájmu) v nezbytně nutném rozsahu pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.*

Zástupci zaměstnanců mají povinnost

- *vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti, o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem; vhodný způsob může být různý podle konkrétních podmínek u zaměstnavatele, v úvahu může přicházet informování formou vývěsek, oběžníků, schůzí, popř. individuální informování,*
- *zachovávat mlčenlivost o informacích, které jim byly výslovně poskytnuty jako důvěrné. Tato povinnost trvá i po skončení výkonu jejich funkce. Důvěrnou informací se rozumí informace, jejíž poskytnutí může ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele nebo porušit oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Zástupci zaměstnanců se mohou domáhat, aby soud určil, že informace byla zaměstnavatelem za důvěrnou označena bez přiměřeného důvodu. Za důvěrnou informací se nepovažuje informace, kterou je zaměstnavatel povinen sdělit, projednat nebo zveřejnit podle zákoníku práce nebo zvláštního právního předpisu. Informace o skutečnostech chráněných podle zvláštních právních předpisů (např. § 17 obchodního zákoníku, zákon č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných*

⁵⁹ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 451

informací a o bezpečnostní způsobilosti) není zaměstnavatel povinen podávat nebo projednávat.“⁶⁰

Zastoupení v podobě rady zaměstnanců dle ustanovení § 281 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, může mít nejméně 3 a nejvíce 15 členů, jejichž počet musí být vždy lichý. Funkční období rady zaměstnanců jsou 3 roky a členem rady smí být výhradně zaměstnanec daného zaměstnavatele.⁶¹

Spirit uvádí: „*Kolik míst bude v radě zaměstnanců vytvořeno, určuje předem zaměstnavatel po projednání s volební komisí.*“⁶²

Působnost rady zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je odlišná, a to z toho důvodu, že působení druhých zmíněných zástupců zaměstnanců je možné jen v záležitostech bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (tedy v oblasti, kde naopak rada zaměstnanců působit nemůže).⁶³

Jak uvádí zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v ustanovení § 281 odst. 1: „*celkový počet zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci závisí na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele a na rizikovosti vykonávaných prací; musí být možné však ustavit nejvýše jednoho zástupce na 10 zaměstnanců.*“⁶⁴

Počet zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci určuje, stejně jako u rady zaměstnanců, zaměstnavatel po projednání s volební komisí. V úvahu je brány zároveň i počet zaměstnanců v pracovním poměru u daného zaměstnavatele, a to ke dni podání písemného návrhu na vyhlášení voleb, a v potaz je brána také rizikovost prací, které daní zaměstnanci vykonávají.

Funkční období zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, stejně jako u rady zaměstnanců, trvá 3 roky a musí se jednat jedine o zaměstnance zaměstnavatele.⁶⁵

⁶⁰ MPSV / TREXIMA, spol. s r.o., *Příručka pro personální a platovou agendu* [online], 30.9.2013 [cit. 2013-11-02]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB009>

⁶¹ SPIRIT, Michal et al., *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 415 s., ISBN 978-80-7380-189-2, s. 219

⁶² SPIRIT, Michal et al., *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 415 s., ISBN 978-80-7380-189-2, s. 219

⁶³ SPIRIT, Michal et al., *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 415 s., ISBN 978-80-7380-189-2, s. 219

⁶⁴ ÚZ, *zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce 2014*, Sagit, stav k 14.10.2013, § 281 odst. 1, s. 74

⁶⁵ SPIRIT, Michal et al., *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 415 s., ISBN 978-80-7380-189-2, s. 219

Funkce rady zaměstnanců či zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaniká dnem uplynutí volebního období, v případě rady zaměstnanců rada zaniká, i pokud počet zaměstnanců klesne pod 3 zaměstnance. Jakmile zanikne jeden ze zástupců zaměstnanců, musí předat veškeré podklady související s výkonem činnosti zaměstnavateli, který je musí 5 let uschovávat.

Výkon funkce může skončit, jak členům v radě zaměstnanců, tak zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, tím, že se vzdali své funkce nebo z ní byli odvoláni, a také těm, kterým u zaměstnavatele skončil pracovní poměr.⁶⁶

Volby a jejich pravidla, jak rady zaměstnanců, tak zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jsou stejná. Volby jsou vyhlašovány zaměstnavatelem, a to na základě písemného návrhu, kterou podepsala nejméně jedna třetina zaměstnanců v pracovním poměru, a to nejpozději do tří měsíců od doručení návrhu.⁶⁷

Volby jsou pořádány tří až devítičlennou volební komisí, která je složená ze zaměstnanců zaměstnavatele, jejichž konkrétní počet je určen zaměstnavatelem, a to na základě přihlídnutí k počtu zaměstnanců a vnitřnímu uspořádání. Zaměstnavatel musí komisi odevzdat potřebné informace, především seznam všech zaměstnanců, které jsou v pracovním poměru. Členy volební komise jsou zaměstnanci, jenž jsou seřazeny podle toho, jak jsou podepsáni na písemném návrhu týkajícího se konání voleb.⁶⁸

„Volební komise:

- *vypracuje a zveřejní volební řád,*
- *v dohodě se zaměstnavatelem vyhlásí termín voleb (nejméně měsíc před jejich konáním) a termín pro podání návrhů kandidátů,*
- *sestaví kandidátní listinu podle návrhů podaných zaměstnanci a v dostatečném předstihu ji zveřejní,*

⁶⁶ SPIRIT, Michal et al., *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 415 s., ISBN 978-80-7380-189-2, s. 219-220

⁶⁷ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 448

⁶⁸ SPIRIT, Michal et al., *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 415 s., ISBN 978-80-7380-189-2, s. 220

- organizuje a řídí volby, sčítá hlasy a o výsledku voleb sepíše písemný protokol a informuje zaměstnavatele a všechny zaměstnance.“⁶⁹

Volby zástupců zaměstnanců jsou přímé, rovné a s tajným hlasováním. Kandidáty může navrhnout každý zaměstnanec v pracovním poměru.

„Volbu je možno vykonat pouze osobně. K platnosti voleb je potřebná účast alespoň jedné poloviny zaměstnanců zaměstnavatele, kteří se k volbám mohli dostavit, protože jim v tom nebránila překážka v práci nebo pracovní cesta.“⁷⁰ „Volby probíhají v pracovní době; nedovolují-li to provozní možnosti, může volba proběhnout i mimo pracoviště.“⁷¹

„Právo navrhnout kandidáty má každý zaměstnanec zaměstnavatele v pracovním poměru. Pokud nebude podán minimální přípustný počet návrhů (alespoň 3 do rady zaměstnanců, alespoň 1 na funkci zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), volby se nekonají.“⁷²

„Členy rady zaměstnanců a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou do předem určeného počtu zvoleni kandidáti s největším počtem platných hlasů (kandidáti na dalších místech jsou náhradníky).“⁷³

O stížnosti, v níž jsou uvedeny chyby v kandidátní listině, kterou podává zaměstnanec nebo zaměstnavatel, rozhoduje volební komise. Její rozhodnutí je finální a nemůže být přezkoumáváno ani soudem. Kterýkoli zaměstnanec zaměstnavatele v pracovním poměru a samotný zaměstnavatel může podat návrh k soudu na vyslovení neplatnosti voleb, a to do 8 dnů od vyhlášení volebních výsledků, jestliže si myslí, že došlo k porušení zákona, které mohlo jakýmkoli způsobem ovlivnit výsledky voleb. Pokud by soud rozhodl, že volby jsou neplatné, musely by se konat, do tří měsíců od právní moci rozhodnutí, opakované volby.⁷⁴

⁶⁹ SPIRIT, Michal et al., *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 415 s., ISBN 978-80-7380-189-2, s. 220

⁷⁰ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 448

⁷¹ SPIRIT, Michal et al., *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 415 s., ISBN 978-80-7380-189-2, s. 220

⁷² SPIRIT, Michal et al., *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 415 s., ISBN 978-80-7380-189-2, s. 220

⁷³ SPIRIT, Michal et al., *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 415 s., ISBN 978-80-7380-189-2, s. 220-221

⁷⁴ SPIRIT, Michal et al., *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 415 s., ISBN 978-80-7380-189-2, s. 221

Ochrany na vyslovení neplatnosti voleb se může domáhat u soudu podle zvláštního zákona. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v této souvislosti odkazuje na ustanovení § 200x zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.⁷⁵

Pracovněprávní úprava v současnosti připouští v pracovněprávních vztazích také jako zástupce zaměstnanců institut rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tyto instituty ovšem nemají právní subjektivitu, a tak nemohou uzavírat smlouvy a dohody, které jsou de facto cílem sociálního dialogu, zvláště pak kolektivní smlouvy.⁷⁶

1.2.5. Evropská rada zaměstnanců

Evropské rady zaměstnanců jsou orgány zabývajícími se především otázkami na nadnárodní úrovni, jenž mají sloužit k informování a projednávání se zástupci zaměstnanců. Zástupci zaměstnanců zde mohou získat řadu užitečných informací týkajících se národního kolektivního vyjednání či řádného zastupování zájmů zaměstnanců.⁷⁷

*„Členství v evropské radě zaměstnanců je v každém případě přínosné pro příslušnou odborovou základní organizaci, ze které nominovaný zástupce pochází. Jak již bylo uvedeno, členstvím v evropské radě zaměstnanců získá odborová organizace nejen přístup k ústřednímu managementu, ale naváže i kontakty s kolegy z ostatních zemí, které bude moci v budoucnu využít.“*⁷⁸ Velice důležité je, aby členem v Evropské radě zaměstnanců byl zástupce zaměstnanců (např. odborář) a ne zástupce managementu společnosti. Členové Evropské rady zaměstnanců se snaží, aby pracující vstoupili do odborů, nebo aby si založili vlastní odborovou organizaci, jelikož odbory mají spoustu výhod.⁷⁹

⁷⁵ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 448

⁷⁶ GROSSMAN, Ivo, *Pracovní právo v praxi*, Učební text č. 14, ČMKOS, Praha: JENA, Jesenické nakladatelství, 2010, s. 42-43

⁷⁷ SAKAŘOVÁ, Dana, *Evropské rady zaměstnanců*, Učební text č. 9, ČMKOS, Praha: JENA, Jesenické nakladatelství, 2010, s. 63

⁷⁸ SAKAŘOVÁ, Dana, *Evropské rady zaměstnanců*, Učební text č. 9, ČMKOS, Praha: JENA, Jesenické nakladatelství, 2010, s. 63

⁷⁹ SAKAŘOVÁ, Dana, *Evropské rady zaměstnanců*, Učební text č. 9, ČMKOS, Praha: JENA, Jesenické nakladatelství, 2010, s. 63

Pro odbory jsou Evropské rady zaměstnanců značně důležité, jelikož pro ně působí jako zdroj informací a pokud vše dobře funguje, mohou ovlivňovat vývoj a vztahy v dané nadnárodní společnosti. Smyslem Evropské rady zaměstnanců je také koordinace odborových politik různých evropských zemí či firem. Na druhou stranu odborové organizace jsou pro evropské rady zaměstnanců také významné (např. členům Evropské rady zaměstnanců mohou poskytovat různé aspekty k jednotlivým evropským politikám a daná stanoviska pak mohou být celoevropsky koordinována). Odborové organizace také mohou podněcovat k ustanovování nových evropských rad zaměstnanců.⁸⁰

Tuto problematiku upravuje Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství, jehož cílem je vytvoření podmínek pro vznik evropské rady zaměstnanců a dále je to zlepšení práva na informace zaměstnanců a projednávání je s nimi ve společnostech na evropské úrovni, jenž se nachází v členských státech.

Zřízení Evropské rady zaměstnanců a ustanovení procesu informování a projednávání má na starost ústřední vedení. Pokud ústřední vedení není v některém členském státě Evropského hospodářského prostoru, pak je odpovědné vedení společnosti, která zaměstnává nejvyšší počet zaměstnanců v některém členském státě. Dále je ustanoven zvláštní vyjednávací výbor, jenž je tvořen zástupci zaměstnanců, kteří jsou voleni, popř. jmenováni, a to ve vztahu k počtu zaměstnanců ve všech členských státech. Jejich úkolem je společně s ústředním vedením dohodnout fungování evropské rady zaměstnanců a způsob, kterým budou dané zaměstnance informovat a postup projednávání.⁸¹

⁸⁰ SAKAŘOVÁ, Dana, *Evropské rady zaměstnanců*, Učební text č. 9, ČMKOS, Praha: JENA, Jesenické nakladatelství, 2010, s. 63

⁸¹ Europa.eu, *Evropská rada zaměstnanců*, [online], 18.2.2010 [2013-11-16]. Dostupné z: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_dialogue/em0019_cs.htm

1.3. Obsah kolektivních pracovních vztahů

Do okruhů kolektivních pracovněprávních vztahů jsou zahrnována dílčí práva, kterými jsou právo na informace a projednání, právo kolektivního vyjednávání, právo spolurozhodování a rozhodování, právo kontroly a účast v legislativním procesu a právo na nadnárodní informace, jež jsou realizována prostřednictvím různých orgánů.⁸²

Tyto formy práv a způsoby, jakými jsou kolektivní pracovní vztahy prováděny, jsou rozdílné. Právně regulované jsou jen některé formy, ve kterých jako oprávněný subjekt vystupuje zejména odborová organizace, a poté jsou formy mimo rámec právní úpravy, např. tomu tak je u sociálního dialogu, který zahrnuje uzavírání generálních dohod, existenci a fungování tripartitních orgánů, pořádání odborových konferencí atd. Mezi nejvýznamnější formu kolektivních pracovněprávních vztahů však patří kolektivní vyjednávání, a to jak na úrovni podniků, jež jsou mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, která u něj působí, tak na úrovni odvětví, tedy mezi odborovou organizací a organizací zaměstnavatelů.⁸³

„Působení zástupců zaměstnanců u zaměstnavatelů je realizováno především prostřednictvím oprávnění a práv, který jim zákoník práce a další právní předpisy přiznávají.“⁸⁴ Práva a povinnosti daných účastníků představují obsah kolektivních pracovních vztahů a projevují se ve zmíněných formách.

Zaměstnavatel je povinen se zaměstnanci jednat přímo, tuto povinnost ovšem nemá, pokud u něj působí daní zástupci zaměstnanců, jako např. odborová organizace, rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ale v takovém případě má zaměstnavatel zákonnou povinnost vůči těmto zástupcům.⁸⁵ Podle ustanovení § 276 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, je stanoveno, *„že zástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni nebo zvýhodněni ve svých právech, ani diskriminováni.“⁸⁶*

⁸² GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana, *Základy pracovního práva*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 303 s., ISBN 978-80-7380-243-1, s. 258

⁸³ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 461

⁸⁴ GALVAS, Milan a kolektiv, *Pracovní právo*, Brno: Masarykova univerzita, 2012, ISBN 978-80210-5852-1, s. 690

⁸⁵ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 463

⁸⁶ ÚZ, *zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce 2014*, Sagit, stav k 14.10.2013, § 276 odst. 2, s. 72

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. 3. 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství, zavedla povinnost mlčenlivosti týkající se důvěrných informací a skutečností, o kterých se zástupci zaměstnanců dozvěděli při provádění své činnosti, jejíž poskytnutí by mohlo ohrozit či způsobit určitou újmu v souvislosti s funkcí zaměstnavatele. Tito zástupci mají povinnost mlčenlivosti i jeden rok po skončení výkonu jejich funkce.⁸⁷

Výše uvedená dílčí práva v rámci kolektivních pracovních vztahů jsou v České republice též upravena zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce.

1.3.1. Právo na informace a projednání a právo na nadnárodní informace

Zaměstnanci mají podle ustanovení § 276 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v pracovněprávním vztahu právo na informace a projednání, a to jak v pracovním poměru, tak i při práci, která je konaná na základě dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce.⁸⁸

Prostřednictvím tohoto práva je zaměstnancům nabízena příležitost dostat přehled o záležitostech, které se týkají např. budoucího směřování firmy nebo její ekonomické a hospodářské situace. Takováto informovanost je pro zaměstnance významná z hlediska jejich jistoty postavení u zaměstnavatele a znázorňuje také předvídatelnost vývoje jejich pracovních či životních podmínek.⁸⁹

„Informování a projednávání má tedy mimo jiné posilovat vzájemnou důvěru mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a vytvářet tak nástroj pro určitou spoluúčasť zaměstnanců na záležitostech týkajících se jejich zaměstnavatele, což může mít pozitivní vliv i na hospodářský vývoj a konkurenceschopnost zaměstnavatele.“⁹⁰

Jestliže u zaměstnavatele působí některý ze zástupců zaměstnanců, jenž představuje rada zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a práce či odborová organizace, zaměstnavatel plní povinnost informovat a projednávat jen vůči těmto

⁸⁷ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 463

⁸⁸ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 462-463

⁸⁹ GALVAS, Milan a kolektiv, *Pracovní právo*, Brno: Masarykova univerzita, 2012, ISBN 978-80210-5852-1, s. 691

⁹⁰ GALVAS, Milan a kolektiv, *Pracovní právo*, Brno: Masarykova univerzita, 2012, ISBN 978-80210-5852-1, s. 691

zástupcům. Daní zástupci zaměstnanců musí vhodným způsobem informovat zaměstnance o činnostech, obsahu a závěrech informování a projednání se zaměstnavatelem u dané firmy. Pokud u zaměstnavatele tito zástupci nepůsobí, je povinen zaměstnance informovat přímo.⁹¹

„Projednáním se podle ustanovení § 278 odst. 3 zákoníku práce rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody.“⁹²

Projednání by mělo proběhnout v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, a to z důvodu, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je měl čas vzít k úvaze před uskutečněním daných opatření. Zaměstnanci na svá stanoviska mají právo dostat odpověď odůvodněnou zaměstnavatelem.⁹³

Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání spadá do oblasti pracovněprávních vztahů, ve kterých se projevují výsledky sociální politiky EU. V českém právním řádu jsou pravidla týkající se nadnárodních informací a projednání realizována prostřednictvím evropské rady zaměstnanců nebo jiným ujednaným způsobem. Povinnost sdělit nadnárodní informace a projednání mají zaměstnavatelé a skupiny zaměstnavatelů, kteří s působností na území členského státu Evropské unie, mají sídlo v České republice. Dále se tato povinnost vztahuje na organizační složky, jenž mají působnost na území členského státu Evropské unie a jsou umístěné v České republice. Poté tuto povinnost mají reprezentanti zaměstnavatele či skupiny zaměstnavatelů mající působnost na území členských států Evropské unie a sídlo mající v České republice (pokud zákoník práce nestanoví jinak).

Přístup k nadnárodním informacím a projednání je upraveno v ustanoveních § 288 až § 298 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Nestanoví-li zvláštní předpis jinak, tak tato ustanovení neplatí pro evropskou společnost a evropskou družstevní společnost.⁹⁴

⁹¹ GALVAS, Milan a kolektiv, *Pracovní právo*, Brno: Masarykova univerzita, 2012, ISBN 978-80210-5852-1, s. 691

⁹² GALVAS, Milan a kolektiv, *Pracovní právo*, Brno: Masarykova univerzita, 2012, ISBN 978-80210-5852-1, s. 693

⁹³ GALVAS, Milan a kolektiv, *Pracovní právo*, Brno: Masarykova univerzita, 2012, ISBN 978-80210-5852-1, s. 693

⁹⁴ SPIRIT, Michal et al., *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 415 s., ISBN 978-80-7380-189-2, s. 225

1.3.2. Právo na spolurozhodování / rozhodování a právo kontroly a účasti v legislativním procesu

Právo na spolurozhodování je přiznáno pouze odborové organizaci a radě zaměstnanců, a to v případě, kdy zaměstnavatel musí učinit nějaké opatření na základě dohody s těmito zástupci. Tito zástupci musí udělit k danému opatření předepsaný souhlas, bez předchozího souhlasu by byl právní úkon neplatný (stanoví-li to výslovně zákon).

Spolurozhodování se vztahuje na případy, kdy jde o stanovení dávek do fondu kulturních a sociálních potřeb a o jeho následném čerpání, dále se jedná o spolurozhodování ohledně výpovědi či okamžitém zrušení pracovního poměru se členem orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele (ochrana platí jeden rok po ukončení funkčního období daného člena – výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru by byly bez předchozího souhlasu odborové organizace neplatné), dalším případem je vydání či změna pracovního řádu, stanovení rozpisu, kdy je možné čerpat dovolenou, hromadné vybírání dovolené či posouzení nepřítomnosti v práci jako neomluvené absence.⁹⁵

Rozhodováním se rozumí otázky týkající se případů stanovených právními předpisy, kdy tato rozhodnutí jsou závazná i pro třetí osoby.⁹⁶

Právo kontroly má pouze odborová organizace, a to nad dodržováním pracovněprávních předpisů a předpisů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Odborové organizace smí kontrolovat, jak v této oblasti zaměstnavatelé plní své povinnosti, mohou pravidelně provádět kontrolu na pracovištích a prověřovat zařízení pro zaměstnance, čímž se rozumí i vstupovat na pracoviště, dále se tím rozumí provádět kontrolu hospodaření s osobními ochrannými pracovními pomůckami a prošetřovat, zda zaměstnavatelé náležitě vyšetřují příčiny pracovních úrazů, náleží jim také například právo zakázat práci přesčas nebo práci v noci, jenž by mohla ohrozit bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků.⁹⁷

⁹⁵ SPIRIT, Michal et al., *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 415 s., ISBN 978-80-7380-189-2, s. 223-224

⁹⁶ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 467

⁹⁷ GALVAS, Milan a kolektiv, *Pracovní právo*, 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno: nakladatelství DOPLNĚK, Masarykova univerzita Brno, 2004, ISBN 80-210-3558-7, s. 624-625

Právo na účast v legislativním procesu znamená účast při projednávání návrhů zákonů a jiných právních předpisů nebo možnost účastnit vydání pracovněprávních předpisů, jenž jsou vydávány na základě zákoníku práce či jiných právních předpisů.⁹⁸

Toto právo je uznáno jak odborovým organizacím, tak organizacím zaměstnavatelů ustanovením § 320 odst. 1 a 2 zákoníku práce a vztahuje se zejména na návrhy zákonů či ostatní právní předpisy, jenž se týkají především hospodářských, mzdových, výrobních, pracovních, kulturních a sociálních podmínek a dále se to vztahuje na návrhy prováděcích pracovněprávních předpisů. V podmínkách České republiky projednávání návrhů zákonů a dalších právních předpisů probíhá se zástupci zaměstnavatelů a zástupci odborových organizací v rámci Rady hospodářské a sociální dohody ČR.⁹⁹

Dalším právem je právo na kolektivní vyjednávání, jenž bude popsáno v samostatné kapitole č. 3 této diplomové práce.

⁹⁸ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 469

⁹⁹ GALVAS, Milan a kolektiv, *Pracovní právo*, Brno: Masarykova univerzita, 2012, ISBN 978-80210-5852-1, s. 700

2. ODBOROVÁ ORGANIZACE

Odborová organizace je sdružením zaměstnanců, která je určena k obhajobě zájmů zaměstnanců a ochrany jejich práv. Funkce, práva a oblasti kompetence odborových organizací v podnicích jsou v České republice upravovány zákony, a to především zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Do konce roku 2013 to byl také zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, který byl v roce 2014 zrušen v souvislosti s rozsáhlou rekodifikací soukromého práva v České republice. V rámci úpravy občanského sdružování nastupuje místo zmíněného zrušeného zákona zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, který je účinný od 1.1.2014, v němž podle ustanovení § 3045 NOZ jsou sdružení nově považovány za spolky. Co se týče jejich evidence a registrace, jakožto zájmových občanských sdružení, včetně odborových organizací, tato činnost přechází z Ministerstva vnitra České republiky na Ministerstvo spravedlnosti České republiky.¹⁰⁰

Právo zakládat odbory a odborově se organizovat je zakotveno i v mezinárodních úmluvách, např. úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě odborů a ochraně práva odborově se sdružovat a č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat.¹⁰¹

Do příslušné platné právní úpravy týkající se odborových organizací se řadí také zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, v němž je zejména důležitý čl. 27 odst. 1 až 3, který naplňuje právo se svobodně a odborově sdružovat jako jeden z prvků pluralitní demokratické společnosti.

Odborové organizace mají oprávnění zastupovat zaměstnance vzhledem k zaměstnavatelům. V jistých případech jsou oprávněni zastupovat i zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.¹⁰²

Úkolem odborových organizací je formulování, prosazování, obhajoba, ochrana a podpora kolektivních a osobních zájmů pracovníků při utváření a stanovování

¹⁰⁰ KOSTADINOVÁ, Ilona, *Odborová organizace jakožto občanské sdružení alias spolek po rekodifikaci soukromého práva v České republice* [online], 30.10.2013 [2014-02-13] Dostupné z: <http://www.akilda.cz/informace-o-vyuce/univerzita-jana-amose-komenskeho/pracovni-pravo/>

¹⁰¹ KOCIÁNOVÁ, Renata, *Personální činnosti a metody personální práce*, Praha: Grada Publishing, a.s., 2010, 215 s., ISBN 978-80-247-2497-3, s. 188

¹⁰² DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol., *Řízení lidských zdrojů*, 1. vydání, Praha: C.H. Beck, 2012, 559 s., ISBN 978-80-7400-347-9, s. 338

pracovních, sociálních či hospodářských podmínek. Dalším posláním odborové organizace je zastupování zaměstnanců v kolektivním vyjednávání. Není-li toto posláním předmětem jejich činnosti, nejedná se o odborovou organizaci ve smyslu platných právních předpisů České republiky.¹⁰³

Na základě ustanovení § 277 zákoníku práce je zaměstnavateli ukládáno, aby zástupcům zaměstnanců (na jeho náklady) byly vytvořeny základní podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, a to tak, aby v pracovněprávních vztazích mohli patřičně nejen podporovat, ale také hájit práva a příslušné zájmy pracovníků, které zastupují. Tato povinnost zaměstnavatele má kogentní charakter a je bezpochyby zdůvodněna významem činnosti, jež je odborovou organizací vykonávána v zájmu zaměstnanců, a to z důvodu, že jako jediní jsou oprávněni kolektivně vyjednat a následně uzavírat kolektivní smlouvy.¹⁰⁴

Odborové sdružování je v České republice často využíváno, a tak je odborová struktura celkem vyvinutá. „*Jako základní seskupení u jednotlivých zaměstnavatelů působí odborové organizace, které se mohou a povětšinou také dále sdružují do tzv. odborových svazů. Odborové svazy mohou dále vstupovat a slučovat se do odborových centrál.*“¹⁰⁵ Právo na odborové sdružení je dobrovolné, pokud se tedy zaměstnanci sdružovat nechtějí, nemůžou být k tomu nuceni. Přípustné také například není, aby zaměstnavatel vyvíjel nátlak na zaměstnance, aby žádné odbory nezakládali nebo aby zaměstnavatel zjišťoval, zda je zaměstnanec členem jakékoliv odborové organizace či není. Tato nepřípustnost je upravena v ustanovení § 12 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.¹⁰⁶

Odborová organizace vzniká zcela nezávisle na státu, zaměstnavatelích, politických stranách a dalších subjektech, a to s ohledem na její význam a důležitost v rámci hospodářských a sociálních zájmů. Odborová organizace může vzniknout

¹⁰³ ŠLEMAROVÁ, Denisa, *Poslání odborových organizací* [online], 11.8.2010 [2013-09-27]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/poslani-odborovych-organizaci-64978.html>

¹⁰⁴ Systém ASPI, *Podmínky pro výkon činnosti odborové organizace* [Program ASPI], stav k 3.9.2013, LIT43683CZ - poslední stav textu. Staženo 4.9.2013

¹⁰⁵ ŠIMEK, Martin, *Postavení odborových organizací v pracovněprávních vztazích* [právní informační systém CODEXIS], 2013. Exportováno 17.10.2013

¹⁰⁶ ŠIMEK, Martin, *Postavení odborových organizací v pracovněprávních vztazích* [právní informační systém CODEXIS], 2013. Exportováno 17.10.2013

dvojím způsobem, a to založením jako samostatná právnická osoba, nebo evidencí jako organizační jednotka odborového svazu.¹⁰⁷

K založení odborové organizace je třeba minimálně tři občanů, kteří nemusí být přímí zaměstnanci u daného zaměstnavatele, ovšem jeden z členů musí být zaměstnancem daného zaměstnavatele. Alespoň jednomu z členů odborové organizace musí být více než 18 let. Těmito třemi členy je ustanoven tzv. přípravný výbor, jenž nejen připraví návrh stanov odborové organizace, ale také ustaví členskou schůzi, na níž poté dojde ke schválení stanov a k volbě členů do orgánů. Poté zašle přípravný výbor Ministerstvu vnitra návrh na evidenci odborové organizace, čímž je završeno založení odborové organizace.¹⁰⁸

„K návrhu na evidenci musí být připojeny stanovy ve dvojím vyhotovení, v nichž musí být uvedeny:

- *název sdružení,*
- *sídlo,*
- *cíl jeho činnosti,*
- *orgány sdružení, způsob jejich ustavování, určení orgánů a funkcionářů oprávněných jednat jménem sdružení,*
- *ustanovení o organizačních jednotkách, pokud budou zřízeny a pokud budou jednat svým jménem a*
- *zásady hospodaření.*¹⁰⁹

Odborová organizace vzniká následujícím dnem poté, kdy byl Ministerstvu vnitra doručen daný návrh na její evidenci a ten do 7 dnů po registraci musí vznik tohoto sdružení, jeho název a sídlo oznámit Českému statistickému úřadu, který vede evidenci. Počet odborových organizací v podniku není nikterak omezen.¹¹⁰

¹⁰⁷ Odbory - online, *Založení odborové organizace* [online], [2013-09-27]. Dostupné z: <http://www.odborny-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/zalozeni-odborove-organizace/1146-3/jak-zalozit-odborovou-organizaci>

¹⁰⁸ ČMKOS, *Jak založit odborovou organizaci* [online], [2013-12-13]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/jak-se-stat-clenem/297-3/jak-zalozit-odborovou-organizaci>

¹⁰⁹ GALVAS, Milan a kolektiv, *Pracovní právo*, Brno: Masarykova univerzita, 2012, ISBN 978-80210-5852-1, s. 657

¹¹⁰ EPRAVO.CZ, *Jak založit odborovou organizaci* [online], 11.3.2002 [2013-12-13]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/jak-zalozit-odborovou-organizaci-15982.html>

U zaměstnavatele může působit více odborových organizací, a pokud tomu tak je, je zaměstnavatel povinen v případě všech či většího počtu zaměstnanců plnit povinnosti týkající se informování, projednávání, souhlasu či dohody vůči všem odborovým organizacím, jenž toto upravuje zákoník práce či jiné zvláštní předpisy a nedohodnou-li se s nimi na jiných způsobech.¹¹¹

Odborová organizace se může sama rozhodnout, že zanikne na základě svého rozhodnutí rozpuštěním či sloučením s jinou odborovou organizací. Konkrétní kroky týkající se zániku odborových organizací a případné vypořádání majetku, který nabyla za své existence, obvykle upravují stanovy.¹¹² Odborová organizace může také zaniknout pravomocným rozhodnutím ministerstva o jeho rozpuštění.

¹¹¹ MPSV / TREXIMA, spol. s r.o., *Příručka pro personální a platovou agendu* [online], 18.12.2013 [2013-11-01]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB009>

¹¹² GALVAS, Milan a kolektiv, *Pracovní právo*, Brno: Masarykova univerzita, 2012, ISBN 978-80210-5852-1, s. 672

3. KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

Právo na kolektivní vyjednávání je jedním ze základních odborových, ale i zaměstnavatelských práv. Kolektivní vyjednávání je upraveno zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání a jeho úkolem je vyjednávání mezi jednou či více odborovými organizacemi a zaměstnavateli či jejich organizacemi, za případné kooperace státu, přičemž hlavním cílem je uzavření, popř. změna, kolektivní smlouvy.¹¹³ Kolektivní vyjednávání je základní metodou vzájemné komunikace mezi odborovými orgány a zaměstnavateli.¹¹⁴

Šubrt uvádí, že: „*předmětem je stanovení pracovních podmínek a pravidel zaměstnávání a úprava vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a rovněž mezi zaměstnavateli nebo jejich organizací (organizacemi) a odborovou organizací (organizacemi).*“¹¹⁵

Kolektivní vyjednávání ovšem nemusí být vždy ukončeno uzavřením či změnou kolektivní smlouvy, nýbrž může sloužit jako vzájemná konzultace mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli se záměrem upravit vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.¹¹⁶

„*Obsahem kolektivního jednávání může být cokoliv, na čem mají strany zájem a co považují za nutné si vyjasnit, nebo co má buď přímý, nebo nepřímý dopad na zaměstnance jako takové.*“¹¹⁷

Smyslem kolektivního vyjednávání se rozumí nalezení společných zájmů, možností řešení případných vzniklých problémů a především možné dohody, a to za předpokladu vzájemného informování, vytvoření správné atmosféry, důvěry, otevřenosti a serióznosti při jednání.¹¹⁸

¹¹³ MPSV, *Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, § 1* [online], [2013-12-15]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/3620/kolektivni_vyjednavani.pdf

¹¹⁴ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 480

¹¹⁵ ŠUBRT, Bořivoj, *Odbory, zaměstnavatelé a právo*, Karviná: Nakladatelství PARIS, 1995, (Brož.), s. 35

¹¹⁶ DANDOVÁ, Eva, *Pracovní právo*, Praha: MJF, Katedra andragogiky a personálního řízení Univerzita Karlova v Praze, Filozofická, 2004, ISBN 80-86284-38-7, s. 38

¹¹⁷ DANDOVÁ, Eva, *Pracovní právo*, Praha: MJF, Katedra andragogiky a personálního řízení Univerzita Karlova v Praze, Filozofická, 2004, ISBN 80-86284-38-7, s. 38

¹¹⁸ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 480

Kolektivní vyjednávání, co se týče účelu, je možné zaměřit na tři směry. První směr se orientuje na vyloučení protiprávních a nereálných a požadavků (např. z ekonomického či technologického hlediska). Druhý směr zahrnuje požadavky, které vyplývají ze zákonných předpisů či jiných normativních aktů (např. nároky týkající se kolektivněsmluvního rozšíření či zvýšení). Třetím zaměřením se rozumí fakultativní požadavky, které zaměstnavatel přiznává dobrovolně, a to v rámci tzv. motivačního či stimulačního programu (např. doplňkové sociální služby, jenž mohou být poskytnuty v mimořádných životních situacích).¹¹⁹

Kolektivní vyjednávání začne po předložení písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy, který předloží jedna ze smluvních stran druhé smluvní straně. Návrh, jenž může být podán jak zaměstnavatelem, tak odborovou organizací, musí znázorňovat představu navrhovatele, jak by měly smluvní závazky vypadat. Druhá strana má povinnost na návrh bez zbytečného dokladu písemně odpovědět, a to nejpozději do 7 pracovních dnů, není-li dohodnuto jinak. V odpovědi musí být vyjádření k částem návrhu, které druhá strana neakceptuje a k jednotlivým návrhům závazků, s kterými nesouhlasí, přičemž záporná stanoviska musí být jednotlivě zdůvodněna. Návrh jako celek nesmí být odmítnut, neboť to by bylo protiprávní, ovšem strana může společně se svým vyjádřením předložit své protinávry, na které musí původní navrhovatel reagovat. Předmětem kolektivního vyjednávání je pak nejen původní předložený návrh kolektivní smlouvy, ale také doplňující návrhy obou stran, které mají povinnost na dané návrhy neustále vzájemně odpovídat.¹²⁰

Procesní podmínky kolektivního vyjednávání zahrnují povinnost stran, aby odevzdali kolektivní smlouvu vyššího stupně Ministerstvu práce a sociálních věcí, aby ji uložilo a poté má povinnost uložení této kolektivní smlouvy vyššího stupně do Sbírký zákonů. Další povinnost má odborový orgán, který do 15 dnů musí seznámit všechny zaměstnance, včetně těch, kteří nejsou členy odborů, o znění platné kolektivní smlouvy. Obě strany mají pak povinnost uschovat kolektivní smlouvy, a to nejméně po dobu 5 let od skončení jejich účinnosti.¹²¹

¹¹⁹ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 480-481

¹²⁰ Systém ASPI, *Odbory a jiní zástupci @ Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy* [Program ASPI], stav k 3.9.2013, MER027146CZ - poslední stav textu. Staženo 4.9.2013

¹²¹ GALVAS, Milan a kolektiv, *Pracovní právo*, 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno: nakladatelství DOPLNĚK, Masarykova univerzita Brno, 2004, ISBN 80-210-3558-7, s. 637

Každý zaměstnanec má na základě zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, právo na předkládání podnětů ke kolektivnímu vyjednávání a také má právo na informace ohledně jeho průběhu. Možnost zapojení by měli mít i zaměstnanci, kteří nejsou odborově organizováni, a tím by tak mělo dojít k demokratizaci kolektivního vyjednávání.¹²²

Kolektivní vyjednávání se sice řídí principem smluvní volnosti, přesto ji zákon o kolektivním vyjednávání zásadně omezuje. Tímto je vyjadřována intenzita společenského zájmu, aby bylo vše úspěšně dovršeno, jelikož touto cestou je možné přimět druhou smluvní stranu k uzavření kolektivní smlouvy a k akceptaci jejího obsahu. Toto může vést k případným sporům o uzavření či změnu kolektivní smlouvy, proto součástí kolektivní vyjednávání je řešení kolektivních sporů, které mohou vyústit ve stávkou či vyluku ze strany zaměstnanců.¹²³

Právo kolektivního vyjednávání náleží pouze odborové organizaci, a to za podmínek stanovených zákonem, rada zaměstnanců ani jiní zástupci v organizaci, toto právo nemají.¹²⁴

¹²² Systém ASPI, *Odbory a jiní zástupci @ Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy* [Program ASPI], stav k 3.9.2013, MER027146CZ - poslední stav textu. Staženo 4.9.2013

¹²³ Systém ASPI, *Odbory a jiní zástupci @ Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy* [Program ASPI], stav k 3.9.2013, MER027146CZ - poslední stav textu. Staženo 4.9.2013

¹²⁴ SPIRIT, Michal et al., *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 415 s., ISBN 978-80-7380-189-2, s. 221

4. KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

Kolektivní smlouvy jsou výsledkem kolektivního vyjednávání a „*upravují vzájemné vztahy mezi zaměstnavateli (popř. organizacemi zaměstnavatelů) a zaměstnanci zastoupenými odborovou organizací (odborovými organizacemi) a práva a povinnosti smluvních stran.*“¹²⁵ Problematika kolektivních smluv je řešena v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (§ 22 – § 29) a v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Kolektivní smlouvu není možno nahradit žádnou jinou smlouvou.

Kolektivní smlouvy upravují jak individuální, tak i kolektivní pracovněprávní vztahy a vymezují práva a povinnosti subjektů.¹²⁶ V kolektivních smlouvách je možné upravovat mzdová a ostatní pracovněprávní práva zaměstnanců, a to nad rámec zákoníku práce (pokud to ovšem nezakazuje).¹²⁷

Kolektivní smlouvu za zaměstnance má právo uzavřít jedině odborová organizace, tzn., že ostatní zástupci zaměstnanců, toto právo nemají. Kolektivní smlouvu uzavírá odborová organizace i za zaměstnance, jenž nejsou členy odborů.¹²⁸

Nešćáková uvádí, že „*kolektivní smlouva je obecně považována za pramen práva, proto při jejím uzavírání platí tzv. zpětná účinnost. V praxi to znamená, že účinnosti kolektivní smlouva nabývá od první dne období, na které je sjednána a končí uplynutím tohoto období.*“¹²⁹

Kolektivní smlouvy jsou právními úkony, tzn., že zde jsou rozlišovány náležitosti subjektu, objektu, obsahu, formy, vůle projevu atd. a dále jsou prameny pracovního práva, protože jsou posuzovány z hlediska jejich platnosti, účinnosti, závaznosti, vztahu k normativním právním aktům vyšší právní síly apod.¹³⁰

Pokud působí u zaměstnavatele daného podniku více odborových organizací, pak musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi těmito

¹²⁵ SPIRIT, Michal et al., *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 415 s., ISBN 978-80-7380-189-2, s. 229

¹²⁶ GALVAS, Milan a kolektiv, *Pracovní právo*, Brno: Masarykova univerzita, 2012, ISBN 978-80210-5852-1, s. 702

¹²⁷ SPIRIT, Michal et al., *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 415 s., ISBN 978-80-7380-189-2, s. 229-230

¹²⁸ NEŠĆÁKOVÁ, Libuše, *Pracovní právo pro neprávnický*, Praha: Grada Publishing, a.s., 2012, 272 s., ISBN 978-80-247-4091-1, s. 188

¹²⁹ NEŠĆÁKOVÁ, Libuše, *Pracovní právo pro neprávnický*, Praha: Grada Publishing, a.s., 2012, 272 s., ISBN 978-80-247-4091-1, s. 189

¹³⁰ GALVAS, Milan a kolektiv, *Pracovní právo*, Brno: Masarykova univerzita, 2012, ISBN 978-80210-5852-1, s. 702-703

odborovými organizacemi. Za všechny zaměstnance a pro všechny zaměstnance jednají jednotlivé odborové organizace s právními důsledky ve vzájemné shodě.¹³¹

Forma kolektivní smlouvy je stanovena zákonem, smlouva tedy musí být uzavřena písemně a podepsána oběma smluvními stranami na téže listině, jinak je kolektivní smlouva neplatná. Kolektivní smlouva může být uzavřena jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou.¹³² Není-li doba nijak určena, dle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, se má za to, že kolektivní smlouva je uzavřena na dobu jednoho roku.

Kolektivní smlouva je neplatná, a to v té části, která je v rozporu s právními předpisy, nebo upravuje-li nároky pracovníků v rozsahu menším než kolektivní smlouva vyššího stupně a rovněž je také neplatná zaručuje-li zaměstnancům mzdové nároky v rozsahu větším či menším než je rozsah stanovený v kolektivní smlouvě vyššího stupně.¹³³

Kolektivní smlouva zavazuje její smluvní strany a také je závazná pro zaměstnavatele, jenž jsou členy organizace zaměstnavatelů a byla za ně uzavřena kolektivní smlouva vyššího stupně, a to i pro zaměstnavatele, kteří z organizace zaměstnavatelů vystoupili v době účinnosti kolektivní smlouvy. Dále je kolektivní smlouva závazná pro všechny zaměstnance, za něž kolektivní smlouvu uzavřela odborová organizace a poté je závazná pro odborové organizace, za které kolektivní smlouvu uzavřela jiná (vyšší) odborová organizace.¹³⁴

Účinnost kolektivní smlouvy počíná běžet první den v období, na něž byla kolektivní smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, za předpokladu, že doba účinnosti některých práv nebo povinností není v kolektivní smlouvě sjednána odchylně.¹³⁵ Každý ze zaměstnanců se může na základě uzavřené kolektivní smlouvy domáhat svých práv. Pokud se tak nestane a nepodaří se mu jich dostat, může se obrátit s žalobou na soud.

Kolektivní smlouvu lze vypovědět nejen uzavřenou na dobu neurčitou, ale také

¹³¹ SCHMIED, Zdeněk, TRYLČ, Ladislav, *Zákoník práce 2013*, 9. akt. vydání, Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2013, ISBN 978-80-7263-790-4, s. 20

¹³² Systém ASPI, *Odborová organizace a kolektivní smlouva 2013* [Program ASPI], stav k 15.10.2013, LIT42727CZ - poslední stav textu. Staženo 19.10.2013

¹³³ DANDOVÁ, Eva, *Pracovní právo*, Praha: MJF, Katedra andragogiky a personálního řízení Univerzity Karlovy v Praze, Filozofická, 2004, ISBN 80-86284-38-7, s. 41

¹³⁴ ÚZ, *zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce 2014*, Sagit, stav k 14.10.2013, § 25, s. 13

¹³⁵ ÚZ, *zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce 2014*, Sagit, stav k 14.10.2013, § 26, s. 13

na dobu určitou, a to pouze je-li daná smlouva uzavřena na dobu delší než 13 měsíců. Důvodem je, že kolektivní smlouva může být vypovězena až po uplynutí 6 měsíců od její účinnosti a výpovědní doba činí minimálně 6 měsíců a začíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.¹³⁶

Zanikne-li smluvní strana kolektivní smlouvy, jež jedná za zaměstnance, skončí účinnost dané kolektivní smlouvy, a to nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku.¹³⁷

Kolektivní smlouvy mohou zahrnovat i různé přílohy, na které se vztahuje stejný právní režim jako na kterýkoli jiný smluvní obsah a o kterých probíhá kolektivní vyjednávání způsobem jako o jiných ujednáních kolektivní smlouvy. Jako přílohy kolektivní smlouvy je možné označovat ucelené dokumenty, které upravují dílčí či specifické otázky (např. problematiku mezd).¹³⁸

Vztah obsahu mezi kolektivní smlouvou a pracovní či jinou smlouvou je specifickým problémem, a to zejména v případě, je-li v pracovní smlouvě sjednána nižší mzda, než náleží podle kolektivní smlouvy. Dle právní úpravy musí zaměstnavatel uspokojit nárok zaměstnance podle výhodnější úpravy, tedy v tomto případě podle úpravy v kolektivní smlouvě.¹³⁹

4.1. Druhy kolektivních smluv

V České republice dle platného právního stavu jsou rozlišovány dva typy kolektivních smluv, a to podnikové kolektivní smlouvy a kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Podniková kolektivní smlouva je uzavírána mezi smluvními stranami, jež jsou představovány zaměstnavatelem a odborovou organizací jednoho podniku.¹⁴⁰ Tato smlouva může být uzavřena i pro více zaměstnavatelů (tzv. skupinové kolektivní

¹³⁶ Systém ASPI, *Odborová organizace a kolektivní smlouva 2013* [Program ASPI], stav k 15.10.2013, LIT42727CZ - poslední stav textu. Staženo 19.10.2013

¹³⁷ ÚZ, *zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce 2014*, Sagit, stav k 14.10.2013, § 26, s. 13

¹³⁸ ŠUBRT, Bořivoj, *Odbory, zaměstnavatelé a právo*, Karviná: Nakladatelství PARIS, 1995, (Brož.), s. 49

¹³⁹ ŠUBRT, Bořivoj, *Odbory, zaměstnavatelé a právo*, Karviná: Nakladatelství PARIS, 1995, (Brož.), s. 48

¹⁴⁰ ŠUBRT, Bořivoj, *Odbory, zaměstnavatelé a právo*, Karviná: Nakladatelství PARIS, 1995, (Brož.), s. 50-51

smlouvy), čímž je umožněno stanovení shodných pracovních podmínek zaměstnancům zaměstnavatelů začleněných ve skupinách podniků (např. koncernového typu).¹⁴¹

Kolektivní smlouva vyššího stupně bývá uzavřena mezi „vyšší“ odborovou organizací či organizacemi (zpravidla je to odborový svaz) a organizací či organizacemi zaměstnavatelů (svaz zaměstnavatelů), z toho vyplývá, že tyto smlouvy jsou uzavírány pro více než jednoho zaměstnavatele a jejich počet není nijak omezen.¹⁴² „Vyšší kolektivní smlouva působí na právní vztahy, které upravuje přímo a nikoliv zprostředkovaně – prostřednictvím podnikových kolektivních smluv.“¹⁴³

Z kolektivní smlouvy vyššího stupně vznikají právní nároky jednotlivým pracovníkům přímo, tzn., že dané nároky není potřeba shodně upravovat v podnikové smlouvě.¹⁴⁴

Smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně se mohou společně dohodnout na tom, že tato smlouva může být závazná i pro další zaměstnavatele, u nichž převažuje činnost ve stejném odvětví, kterého se kolektivní smlouva vyššího stupně týká, a to prostřednictvím formou vyhlášení sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů.¹⁴⁵ Tyto smlouvy jsou závazné pro další zaměstnavatele od prvního dne měsíce následujícího po vyhlášení oznámení Ministerstva práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů, mimo zaměstnavatele, na něhož nejdéle k tomuto dni byl prohlášen konkurs, dále na zaměstnavatele zaměstnávajícího k tomuto dni více než 50 % fyzických zdravotně postižených osob, poté se toto sdělení netýká zaměstnavatele, jenž k tomuto dni zaměstnává méně než 20 pracovníků, poté je to zaměstnavatele, u něhož došlo k mimořádné události a následky stále trvají a v neposlední řadě se to netýká zaměstnavatele, pro kterého je závazná jiná kolektivní smlouva vyššího stupně.¹⁴⁶

¹⁴¹ Systém ASPI, *Pracovněprávní podmínky zaměstnávání a personální administrativa @ Kolektivní vyjednávání, kolektivní smlouva* [Program ASPI], stav k 3.9.2013, MER068039CZ - poslední stav textu. Staženo 4.9.2013

¹⁴² ŠUBRT, Bořivoj, *Odbory, zaměstnavatelé a právo*, Karviná: Nakladatelství PARIS, 1995, (Brož.), s. 51

¹⁴³ ŠUBRT, Bořivoj, *Odbory, zaměstnavatelé a právo*, Karviná: Nakladatelství PARIS, 1995, (Brož.), s. 51

¹⁴⁴ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 485

¹⁴⁵ NEŠČÁKOVÁ, Libuše, *Pracovní právo pro neprávnický*, Praha: Grada Publishing, a.s., 2012, 272 s., ISBN 978-80-247-4091-1, s. 190

¹⁴⁶ MPSV, *Kolektivní smlouvy vyššího stupně závazné pro další zaměstnavatele* [online], 5.8.2013 [2013-09-27]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3856>

Mezi těmito dvěma druhy kolektivních smluv neexistuje žádný přímý vztah. Vztah závazků, jenž vyplývá z těchto smluv je založen na principu částečné neplatnosti, a to v případě, že by podniková smlouva upravovala v některé své části práva pracovníků v menším či větším rozsahu, než je upraveno v kolektivní smlouvě.¹⁴⁷

Nedojde-li k uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně, platí pro zaměstnance jen podniková kolektivní smlouva.¹⁴⁸

4.2. Subjekty kolektivních smluv

Subjekty kolektivních smluv jsou v podstatě dva, a to odborová organizace (odborové organizace) a zaměstnavatel (či více zaměstnavatelů nebo organizace zaměstnavatelů), mezi nimiž probíhá vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy.¹⁴⁹

Subjektem na straně odborů je odborová organizace či odborové organizace, jenž působí u zaměstnavatele. Oprávnění jednat o kolektivní smlouvě náležející odborové organizace vyplývá ze stanov odborové organizace či z jiného aktu, který je na základě daných stanov vydán a představuje tak vnitřní záležitosti odborových organizací. Tuto otázku nemohou zkoumat ani zaměstnavatel, ani stát.

Pokud jde o subjekty na straně zaměstnavatelů, záleží, jaký typ kolektivní smlouvy se uzavírá. Uzavírá-li se podniková kolektivní smlouva, tak jejím subjektem je zaměstnavatel (fyzická nebo právnická osoba). Jde-li o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně, subjektem je příslušný orgán sdružení zaměstnavatelů (obvykle je to orgán svazu zaměstnavatelů).¹⁵⁰

Co se týče kolektivních smluvních vztahů, je zde situace mnohem složitější než u smluvních vztahů individuálních, kde subjekty pracovní smlouvy a subjekty pracovního poměru jsou vždy totožné – zaměstnanec a zaměstnavatel. U kolektivních smluvních vztahů je třeba rozlišovat subjekty samotné kolektivní smlouvy jako

¹⁴⁷ GALVAS, Milan a kolektiv, *Pracovní právo*, Brno: Masarykova univerzita, 2012, ISBN 978-80210-5852-1, s. 703

¹⁴⁸ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 485

¹⁴⁹ GALVAS, Milan a kolektiv, *Pracovní právo*, Brno: Masarykova univerzita, 2012, ISBN 978-80210-5852-1, s. 703

¹⁵⁰ GALVAS, Milan a kolektiv, *Pracovní právo*, Brno: Masarykova univerzita, 2012, ISBN 978-80210-5852-1, s. 704

právního úkonu a subjekty právních vztahů, které vyplývají z kolektivní smlouvy. Subjekty kolektivní smlouvy mohou být rozlišeny v užším a širším smyslu.

V širším smyslu ze za subjekty kolektivní smlouvy považují všichni, na něž se daná kolektivní smlouva vztahuje, tzn., že jim z daného právního úkonu vznikají práva a povinnosti, tedy nejen smluvním stranám, ale také všem zaměstnancům, na které se kolektivní smlouva, ať už podniková či vyššího stupně, vztahuje.¹⁵¹

Subjektem kolektivní smlouvy užším smyslu je orgán, který je oprávněn kolektivní smlouvu uzavřít, za subjekt kolektivní smlouvy v širším smyslu se považuje odborová organizace, jejímž jménem tento orgán jedná. Orgán, který je oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu je u podnikové kolektivní smlouvy například výbor základní odborové organizace a u kolektivní smlouvy vyššího stupně výkonný výbor či jiný orgán odborového svazu.

Subjekty vztahů vyplývajících z kolektivní smlouvy, tedy nositeli práv a povinností na straně odborové organizace jsou mimo ní nejen všichni její členové, ale také zaměstnanci, kteří nejsou odborově organizováni. V rámci rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně je okruh právních subjektů mnohem širší.¹⁵²

4.3. Obsah kolektivních smluv

Obsah kolektivních smluv je stručně vymezen v ustanovení § 23 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve kterém je uvedeno, že „v kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy.“¹⁵³ Obsah kolektivní smlouvy tvoří tři okruhy ustanovení, jenž mohou mít povahu normativní, obligační nebo proklamativní.

Prvním druhem ustanovení jsou normativní závazky, z kterých vznikají práva (jak mzdová, tak ostatní) jednotlivým zaměstnancům. Z tohoto důvodu je tato část pramenem pracovního práva.

Druhým typem jsou závazky obligační, ze kterých nevznikají práva jednotlivým zaměstnancům, nýbrž upravují závazky smluvních stran, tedy odborové organizace

¹⁵¹ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 486

¹⁵² BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4, s. 487

¹⁵³ ÚZ, *zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce 2014*, Sagit, stav k 14.10.2013, § 23, s. 13

a zaměstnavatele. Dále sem také patří kolektivní práva zaměstnanců, jenž se týkají pracovních podmínek zaměstnanců, a to v rámci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hygieny, rozvržení pracovní doby apod.

Třetím okruhem jsou ujednání proklamativní, které nejsou pramenem práva a nezakládají žádné závazky. Tento okruh obsahují jen některé kolektivní smlouvy nad rámec normativních a obligačních závazků.¹⁵⁴

Podle Stýbla¹⁵⁵ obsah kolektivní smlouvy může mít následující osnovu:

- a) posláním kolektivní smlouvy a úprava vzájemných vztahů řízení firmy a odborové organizace,
- b) zaměstnanost a personální záležitosti,
- c) možnosti výhod v rámci sociální oblasti,
- d) problematika odměňování,
- e) bezpečnost a ochrana zdraví při práci,
- f) pracovněprávní záležitosti,
- g) přílohy – mzdový předpis, pracovní řád, dovolená apod.

Obsahem kolektivní smlouvy může být také například odstupné, které může být zvýšeno nad rámec výše uvedené v ustanovení § 67 zákoníku práce. Dále je zde možné zaměstnancům, kteří dostávají mzdu, dohodnout zkrácení pracovní doby, aniž by jim byla snížena mzda (ovšem s ohledem na zařazení směnného provozu). Můžou zde být ustanovení týkající se podmínek pracovní doby, příp. různých příplatků ke stálé mzdě. V kolektivní smlouvě mohou být uvedeny možnosti v oblasti překážek v práci, a to jak na straně zaměstnavatele, tak zaměstnance.¹⁵⁶ V kolektivní smlouvě můžou být také dohodnuty „*podmínky cenově zvýhodněného závodního stravování, a to jak pro zaměstnance, tak i pro bývalé zaměstnance – důchodce a zaměstnance po dobu čerpání jejich dovolení, respektive při dočasné pracovní neschopnosti.*“¹⁵⁷

¹⁵⁴ GALVAS, Milan a kolektiv, *Pracovní právo*, Brno: Masarykova univerzita, 2012, ISBN 978-80210-5852-1, s. 705

¹⁵⁵ STÝBLO, Jiří, *Personální management*, Praha: Grada Publishing, a.s., 1993, ISBN 80-85424-92-4, s. 40

¹⁵⁶ HLOUŠKOVÁ, Pavla, SCHMIED et al., *Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce*, 4. akt. vydání, Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2013, ISBN 978-80-7263-805-5, s. 291-292

¹⁵⁷ HLOUŠKOVÁ, Pavla, SCHMIED et al., *Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce*, 4. akt. vydání, Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2013, ISBN 978-80-7263-805-5, s. 291-292

V kolektivní smlouvě nelze kolektivní ujednání nahrazovat projevy individuálních vůlí ze stran zaměstnance a zaměstnavatele. V kolektivní smlouvě lze v zásadě sjednat vše, co zákon nezakazuje, resp. co není v rozporu se zákoníkem práce či jinými předpisy upravující tuto problematiku.¹⁵⁸

¹⁵⁸ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, JAKUBKA, Jakub et al., *Zákoník práce - prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2012*, 6. akt. vydání, Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012, ISBN 978-80-7263-713-3, s.909

5. KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ SPORY

V rámci kolektivního vyjednávání může často docházet k různým střetům a sporům, jenž vznikají v souvislosti odlišných názorů a zájmů jednotlivých stran, tj. zaměstnavatelů a zaměstnanců zastoupených odborovou organizací. Kolektivní vyjednávání, je-li úspěšné, zpravidla končí kompromisem a dojde k uzavření kolektivní smlouvy. Pokud ovšem strany nemají vůli k vyřešení, může se střet opačných zájmů změnit v konflikt.¹⁵⁹ Problematika kolektivních pracovních sporů v rámci kolektivního vyjednávání je upravena zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

V rámci pracovních vztahů je rozdíl, zda jde o individuální pracovní spory či o kolektivní pracovní spory. „*Individuálními pracovními spory se rozumí spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o nárok z pracovněprávních vztahů.*“¹⁶⁰ Zatímco v kolektivních pracovních sporech, jak již bylo uvedeno, jde o spory mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.

Kolektivními pracovními spory jsou spory, jenž se týkají uzavření kolektivní smlouvy a dále jsou to spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy, z nichž nevznikají žádné nároky jednotlivým zaměstnancům.¹⁶¹

Tyto kolektivní spory se řeší, narozdíl od sporů mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, které se řeší podle občanského soudního řádu, prostřednictvím speciálních právních prostředků, které jsou uvedeny v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Těmito prostředky jsou řízení před zprostředkovatelem, řízení před rozhodcem a krajní způsoby řešení sporu, jenž představují stávka a výluha. Jaké řízení bude v rámci kolektivních sporů použito, se rozlišuje podle toho, zda se jedná o spor o uzavření nebo změnu kolektivní smlouvy, kde se mohou použít všechny prostředky k vyřešení sporu, anebo zda se jedná o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy, kde je možné použít pouze řízení před zprostředkovatelem nebo rozhodcem (řešení pomocí stávky či výluky by bylo nezákonné).¹⁶²

¹⁵⁹ ŠIMEK, Martin, *Možnosti řešení pracovněprávních sporů* [online], 5.8.2010 [2013-09-27]. Dostupné z: <http://www.elaw.cz/cs/pracovni-pravo/260-moznosti-reseni-pracovnepravnich-sporu.html>

¹⁶⁰ HŮRKA, Petr, NOVÁK, Ondřej, VRAJLÍK, Michal, *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*, Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012, ISBN 978-80-7263-785-0, s. 206

¹⁶¹ HŮRKA, Petr, NOVÁK, Ondřej, VRAJLÍK, Michal, *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*, Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012, ISBN 978-80-7263-785-0, s. 206

¹⁶² SPIRIT, Michal et al., *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 415 s., ISBN 978-80-7380-189-2, s. 231-232

Řízení před zprostředkovatelem je prvním speciálním prostředkem k řešení kolektivního sporu o uzavření smlouvy nebo o plnění závazků z kolektivní smlouvy. Tato fáze je možná, je-li alespoň jedna ze smluvních stran ochotna pokračovat. Strany se poté musí dohodnout na předložení sporu zprostředkovateli, a pokud se nedohodnou, tak jedna ze stran je oprávněna požádat Ministerstvo práce a sociálních věcí o určení zprostředkovatele úřední cestou.

Zvoleným zprostředkovatelem může být kdokoli, kdo je starší 18 let a je způsobilý k právním úkonům nebo jím může být právnická osoba, a současně musí souhlasit s výkonem dané funkce. Pokud je zprostředkovatel zvolen na základě žádosti jedné ze stran, zprostředkovatel musí dle ustanovení § 11 odst. 3 zákona o kolektivním vyjednávání být zapsán v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeném Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Žádost o řešení sporu touto cestou musí být podána písemně. Nestranný zprostředkovatel nemá za úkol spor vyřešit, nýbrž pouze vyhodnotit situaci a stranám navrhnout řešení sporu. Zprostředkovatel je povinen do 15 dnů od zahájení řízení sdělit svůj návrh na řešení sporu oběma stranám. Pokud strany tento návrh přijmou, řízení může být ukončeno úspěšně, nepřijmou-li ho nebo marně uplyne lhůta od zahájení řízení, v níž nebyl sdělen zprostředkovatelem žádný návrh, řízení končí neúspěšně. V takovémto případě strany mohou požádat Ministerstvo práce a sociálních věcí o určení nového zprostředkovatele a nebo spor může být postoupen na řízení před rozhodcem.¹⁶³

Druhým prostředkem je řízení před rozhodcem za předpokladu, že řízení před zprostředkovatelem bylo neúspěšné a o které strany písemně požádají. Pokud se strany na rozhodci nedohodnou, Ministerstvo práce a sociálních věcí určí na návrh kterékoliv ze smluvních stran daného rozhodce a po doručení rozhodnutí rozhodci je řízení zahájeno. Řízení může být vedeno k vyřešení sporu jak o uzavření kolektivní smlouvy, tak sporu o plnění závazků ze smluvních stran.

Rozhodcem musí být plnoletý občan, jenž je způsobilý k právním úkonům a je zapsán v seznamu rozhodců vedeném příslušným Ministerstvem práce a sociálních věcí. Rozhodcem nesmí být stejná osoba, která v tom samém kolektivním sporu

¹⁶³ ŠIMEK, Martin, *Možnosti řešení pracovněprávních sporů* [právní informační systém CODEXIS], 2013. Exportováno 19.10.2013

vystupovala jako zprostředkovatel. Rozhodce je povinen do 15 dnů od zahájení řízení písemně stranám sdělit rozhodnutí a jeho doručení je smlouva uzavřena.

Je-li rozhodnutí rozhodce v rozporu s právními předpisy nebo kolektivními smlouvami, může ho, na návrh smluvní strany, zrušit krajský soud s místní příslušností druhé smluvní strany, proti které tento návrh směřuje. Smluvní strana může návrh na zrušení rozhodnutí rozhodce podat do 15 dnů od jeho doručení. Krajský soud postupuje dle ustanovení zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, upravujícího řízení v prvním stupni. Proti usnesení krajského soudu není možné odvolání ani obnova řízení. Při zrušení daného rozhodnutí rozhodce o daném sporu rozhoduje stejný rozhodce, pouze za okolnosti nesouhlasu jedné ze stran nebo jiných důvodů, bude určen nový rozhodce, který ovšem při novém rozhodování je vázán právním názorem soudu. Není-li podán návrh na zrušení rozhodnutí nebo nebyl soudem zamítnut, stává se rozhodnutí rozhodce doručení pravomocné a soudně vykonatelné.¹⁶⁴

„Nedojde-li k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení rozhodce, může být vyhlášena stávka. Stávkou se rozumí úplné nebo částečné přerušování práce zaměstnanci.“¹⁶⁵ Za účastníka stávky se po celou dobu považuje zaměstnanec, který s ní souhlasil. Účast ve stávce je dobrovolná, tudíž nikdo do ní nesmí být nucen, ani mu nesmí být zakazováno se jí účastnit. Účastníkům stávky ovšem nepřísluší žádná mzda ani náhrada mzdy. Zaměstnancům, kteří se stávky neúčastní, umožní zaměstnavatel výkon práce anebo jim zaplatí náhradu mzdy za překážky v práci na straně zaměstnavatele.

V tomto způsobu řešení sporu jde o spor uzavření podnikové kolektivní smlouvy či kolektivní smlouvy vyššího stupně. V případě podnikové kolektivní smlouvy i kolektivní smlouvy vyššího stupně je stávka vyhlášována odborovou organizací, a to po proběhnutí hlasování, kde alespoň dvě třetiny (při účasti min. poloviny zaměstnanců) vyslovily souhlas se stávkou. Odborová organizace je povinna alespoň 3 dny před zahájením stávky písemně informovat zaměstnavatele a sdělit mu důvody a cíle stávky, kolik zaměstnanců se bude účastnit a seznamy pracovišť, které nebudou během stávky v provozu.

¹⁶⁴ MPSV, *Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, § 13 - § 14* [online], [2013-12-15]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/3620/kolektivni_vyjednavani.pdf

¹⁶⁵ SPIRIT, Michal et al., *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 415 s., ISBN 978-80-7380-189-2, s. 234

Zákonem o kolektivním vyjednávání jsou stanoveny případy, o kterých musí rozhodnout krajský soud, který určí, kdy je stávka nezákonná. Návrh k soudu může být podán zaměstnavatelem nebo státním zástupcem. Kdy je stávka nezákonná, je stanovena ustanovením § 20 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Stávka je ukončena rozhodnutím odborové organizace, jenž stávku zahájila nebo vyhlásila, a musí o tom bez zbytečného odkladu informovat zaměstnavatele.¹⁶⁶

Dalším prostředkem k vyřešení kolektivního sporu je výluka, která stejně jako stávka, se může použít jen za případu sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Použití stávky nebo výluky v druhém případě sporu, spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy, by bylo nezákonné. Tento krajní prostředek smí použít zaměstnavatel, nikoli ale organizace zaměstnavatelů. Výluka je úplné hromadné nebo částečné zastavení práce zaměstnavatelem. Výluku je možné použít pouze v případě, že bylo jednání před zprostředkovatelem bezvýsledné. V případě výluky při přerušení činnosti práce zaměstnavatelem je zaměstnancům přiznána náhrada mzdy, a to z důvodu, že zaměstnavatel brání pracovníkům vstupovat na pracoviště.

Aby byla výluka zákonná, musí zaměstnavatel oznámit odborové organizaci alespoň 3 dny před uplatněním výluky, kdy bude výluka zahájena, jaké jsou její důvody a cíle a seznam jmen zaměstnanců, kterých se tato výluka týká. Ve stejné lhůtě toto musí být oznámeno i zaměstnancům, vůči kterým bude výluka uplatněna.

Případy, kdy je výluka nezákonná, jsou uvedeny v ustanovení § 28 zákona o kolektivním vyjednávání a návrh na určení její nezákonnosti podává krajskému soudu buď odborová organizace, nebo státní zástupce.

Výluka končí rozhodnutím zaměstnavatele, který jej vyhlásil a bez zbytečného odkladu toto rozhodnutí musí písemně oznámit odborové organizaci a také všem zaměstnancům, kterých se výluka týkala.¹⁶⁷

¹⁶⁶ SPIRIT, Michal et al., *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 415 s., ISBN 978-80-7380-189-2, s. 234-236

¹⁶⁷ GALVAS, Milan a kolektiv, *Pracovní právo*, Brno: Masarykova univerzita, 2012, ISBN 978-80210-5852-1, s. 726-728

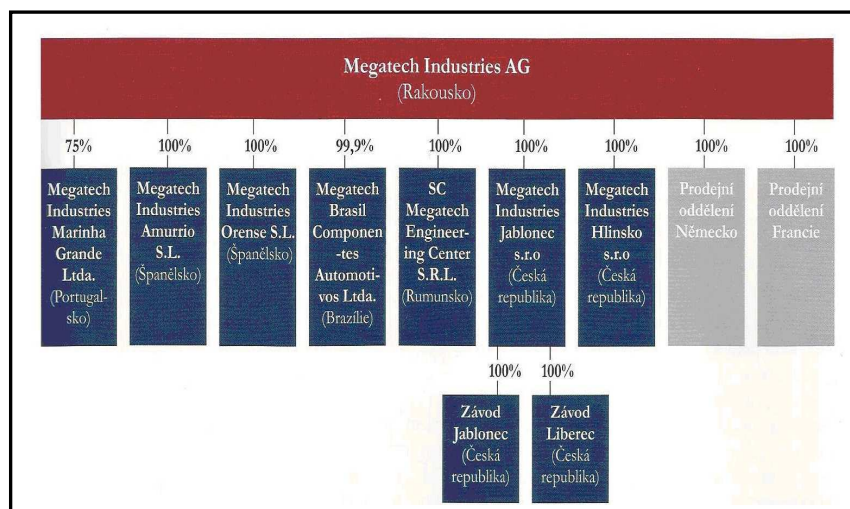
PRAKTICKÁ ČÁST

6. POPIS MEZINÁRODNÍ FIRMY

S historií, jenž zahrnuje více než 30 let, patří společnost MEGATECH Industries mezi mezinárodně uznávané leadery v oblasti vývoje, výroby, montáže a dodávky interiérových a exteriérových plastových komponentů pro globální automobilový průmysl. Vize této společnosti představuje být preferovaným světovým dodavatelem pro vynikající a náročné zákazníky v automobilovém průmyslu.

Společnost MEGATECH Industries AG se nachází na dvou světadílech, v 8 různých zemích a je tvořena zhruba 1 900 zaměstnanci. MEGATECH Industries AG, která sídlí v Rakousku se skládá ze dvou závodů v České republice, a to MEGATECH Industries Hlinsko, s.r.o. a MEGATECH Industries Jablonec, s.r.o., jenž se dále člení na závod Jablonec a závod Liberec, dalšími závody jsou MEGATECH Industries Marinha Grande Ltda, který se nachází v Portugalsku, MEGATECH Industries Amurrio S.L. a MEGATECH Industries Orense S.L. se sídlem ve Španělsku, MEGATECH Brasil Componentes Automotivos Ltda. sídlící v Brazílii, MEGATECH Engineering Center S.R.L. nacházející se v Rumunsku, dále pak vlastní prodejní oddělení v Německu a prodejní oddělení ve Francii. (viz Schéma 1) Společnost plánuje do budoucna založit závody také v Indii a v Rusku.

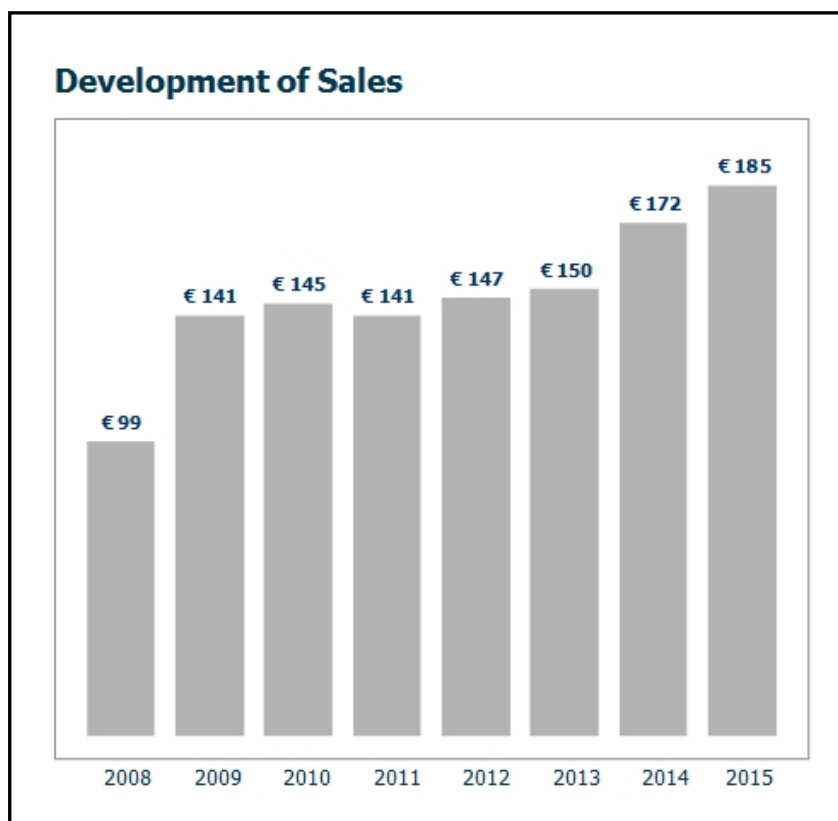
Schéma 1: Struktura MEGATECH Industries AG



Zdroj: Megazin 02/2011, Firemní časopis společnosti Megatech, Megatech Industries AG, 2011 s. 9

Konsolidovaný roční obrat v roce 2013 měla společnost MEGATECH ve výši 150 milionů EUR a v roce 2015 by roční obrat měl dosáhnout až 185 milionů EUR, kdy se očekává oživení automobilového průmyslu, jelikož se začnou vyrábět nové modely automobilů pro evropský trh. (viz Schéma 2)

Schéma 2: Vývoj tržeb



Zdroj: Megatech, *Development of Sales* [online], 2014 [cit. 2014-02-09]. Dostupné z: <http://www.megatechindustries.com/en/company/>

Každá národní organizace je řízena generálním ředitelem, který je v dané oblasti odpovědný za všechny centrální a štábní funkce a bezproblémovou kooperaci všech zaměstnanců. Přispívají k tomu zejména vedoucí závodu ve všech výrobních závodech. Vedoucí závodu odpovídají za výrobu, logistiku a kvalitu. Řídícím orgánem je, na úrovni celé skupiny MEGATECH, výkonná rada, správní rada a společná schůze vedení společnosti.

Mezi nejvýznamnější klienty společnosti MEGATECH patří zejména skupina Volkswagen (VW, Škoda), Valeo, Schneider Electric, Grupo Antolin a spousta dalších.

Portfolio produktů ze 17 % zůstává v tuzemsku a zůstatek zakázek směřuje na vývoz, na export, a to především do Francie, Německa a Polska. V roce 2014 společnost MEGATECH má spustit nový projekt, jenž představuje výrobu dílů do nových modelů Audi TT a Audi Q7.

Společnost MEGATECH Industries vlastní několik patentů. Mimo obvyklých zavádění produktů do výroby se zaměřuje především na konkrétní řešení problémů v souvislosti s vývojem nového modelu. Na tuto problematiku má společnost vyčleněn speciální tým odborníků zabývajících se těmito otázkami sídlící ve Španělsku, díky kterému se společnost liší od své konkurence.

V současné době se společnost nachází ve stadiu restrukturalizace. Posléze, co bude spuštěna výroba nových zakázek a restrukturalizace se ustálí, se dá očekávat i následný nárůst počtu jejich zaměstnanců.

6.1. Historie a vývoj závodů v ČR

Společnost Plastkov MR byla založena v roce 1990 v Liberci. V roce 1996 byla založena společnost Plastkov v Hlinsku, která se stala integrovaným dodavatelem plastových výlisků pro výrobu domácích spotřebičů (hlavním zákazníkem byla společnost ETA). V roce 2004 se sloučila společnost ETA a Plastkov pod jednu společnost nesoucí název ETA. ETA tímto spojením získala právo používat obchodní značku Plastkov. V roce 2007 se majitelem společnosti Plastkov MR v Liberci a společnosti ETA stává společnost Benson Oak. Roku 2008 se odehrála restrukturalizace společnosti ETA v Hlinsku, a to odštěpením výroby domácích spotřebičů. Zbytek společnosti tak byl přejmenován na Plastkov Automotive.

Co se týče společnosti BTV plast, tak u té v roce 1993 byla provedena privatizace výroby plastových vstřikovaných dílů pro šperkařství a vznikl tak BTV plast Jablonec n. Nisou. V roce 1998 se stala majitelem havlíčkobrodského závodu Peguform. Renovace a expanze závodu v Jablonci byla provedena v roce 2005. Majitelem společnosti BTV plast se rovněž stává v roce 2008 společnost Benson Oak.

Plastkov Group v roce 2009 uzavřel výrobní závod v Havlíčkově Brodě, restrukturalizoval závod v Hlinsku a společnosti Plastkov Automotive, Plastkov MR a BTV plast začaly používat jednotné logo, a to Plaskov Group.

Zároveň v roce 2009 provedl MEGATECH akvizici v České republice a získal tak hlinecký Plastkov Automotive, jablonecký BTV plast a liberecký Plastkov MR. Důvodem k akvizici těchto tří společností byla obtížná situace, způsobená absencí vlastního oddělení vývoje, díky čemuž se jim zakázky na vývoj a přímé zakázky vyhýbaly. Dalšími překážkami pro úspěšný rozvoj společnosti byla například také špatná kvalita, velmi nízká produktivita v porovnání s konkurenčními firmami, jež působí ve střední a západní Evropě, absence moderních vnitropodnikových postupů a interní organizace společnosti atd. Důvodem byla mimo jiné i použitelná průmyslová základna, přístup k zákazníkům ve střední Evropě a příležitost získat největšího nezávislého výrobce plastových dílů ve střední Evropě.

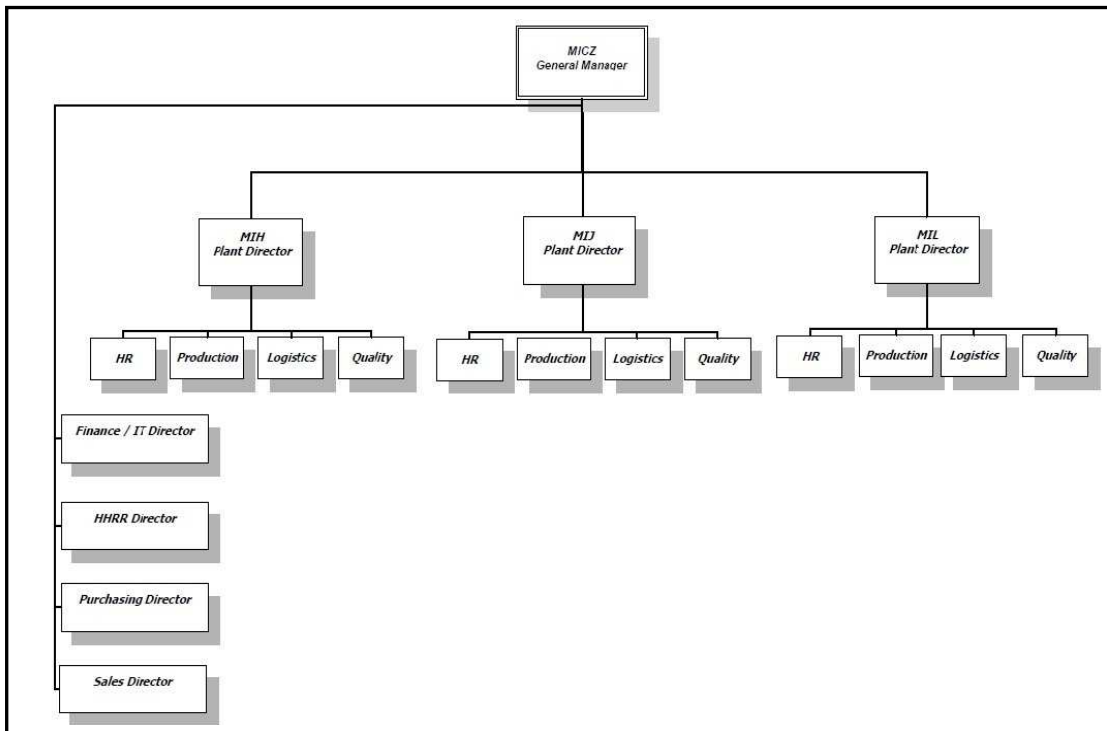
V roce 2010 byly závody Jablonec a Liberec spojeny pod jeden závod s názvem MEGATECH Industries Jablonec s.r.o. Závod v Hlinsku byl přejmenován na MEGATECH Industries Hlinsko s.r.o.

Severočeský MEGATECH Industries Jablonec s.r.o. se se svojí výrobou zaměřuje na výrobu exteriérových dílů, ke kterým přidal také produkci dílů interiérových. Obecně se jedná o interiérové plastové pohledové výlisky. V současné době závod zaměstnává asi 370 zaměstnanců.

MEGATECH Industries Hlinsko s.r.o. se vzhledem ke svému strojnímu vybavení zabývá výrobou technických a technologicky náročnějších dílů, kterými jsou například světla, součásti chladicího systému, a další součásti různých modulů automobilů. V současné době závod zaměstnává asi 430 zaměstnanců.

V čele společnosti MEGATECH Industries Česká republika je generální ředitel. Jeho přímými podřízenými jsou finanční a IT ředitel, personální ředitelka, ředitel nákupu a obchodní ředitel. Generálnímu řediteli dále přímo podléhají výrobní ředitelé jednotlivých závodů. Podřízenými každého ředitele závodu jsou vedoucí lidských zdrojů, vedoucí výroby, vedoucí pro logistiku a vedoucí kvality. (viz Schéma 3)

Schéma 3: MICZ – organizace



Zdroj: Organizace MICZ únor 2013 – upraveno

7. ANALÝZA KONKRÉTNÍCH KOLEKTIVNÍCH SMLUV

V této kapitole budou podrobeny analýze kolektivní smlouvy uzavřené mezi zástupci zaměstnavatele a zástupci odborových organizací, a to za závod MEGATECH Industries Hlinsko (viz Příloha A) a MEGATECH Industries Jablonec (viz Příloha B). Zároveň bude věnována pozornost porovnání změn, které nastaly v Kolektivních smlouvách jednotlivých závodů, a to za rok 2013 a 2014. V této práci jsou kolektivní smlouvy pro rok 2013 označeny pod písmeny A a B (viz Tabulka 2), v roce 2014 je označení pro dané kolektivní smlouvy A2 a B2 (viz Tabulka 3).

Tabulka 2: Subjekty KS za rok 2013

Označení smlouvy	Organizace zaměstnavatelů	Odborová organizace - svaz
A	MEGATECH Industries Hlinsko s.r.o.	ZO OS KOVO Hlinsko a.s.
B	MEGATECH Industries Jablonec s.r.o.	ZO OS SKBP MEGATECH Industries Jablonec

Zdroj: Vlastní tabulka

Tabulka 3: Subjekty KS za rok 2014

Označení smlouvy	Organizace zaměstnavatelů	Odborová organizace - svaz
A 2	MEGATECH Industries Hlinsko s.r.o.	ZO OS KOVO Hlinsko a.s.
B 2	MEGATECH Industries Jablonec s.r.o.	ZO OS SKBP MEGATECH Industries Jablonec

Zdroj: Vlastní tabulka

Kolektivní smlouvy, které jsou analyzované, jsou z hlediska obsahu rozčleněny do třinácti částí.

První část kolektivní smlouvy A je nazvána „Všeobecná ustanovení“, jenž v pěti bodech vymezuje předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů, účastníky pracovněprávních vztahů, základní zásady pracovněprávních vztahů, rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů a poté jaké jsou právní úkony. Všechny tyto body se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce. V neposlední řadě je tu velmi stručné vymezení pojmu „Kolektivní smlouva“. Podstatnou informací v této části je doba, na kterou je smlouva uzavřena. V kolektivní smlouvě B je první část nazvána taktéž „Všeobecná ustanovení“, ovšem zde jsou body pouze tři, které vymezují úpravu vzájemné spolupráce smluvních stran, zákaz diskriminace a poté definice pojmu „Kolektivní smlouva“, která je stejná jako u Kolektivní smlouvy A. Doba, na kterou je Kolektivní smlouva B uzavřena, není obsažena v části I., nýbrž v úvodní straně kolektivní smlouvy. Společnost MEGATECH Industries uzavírá kolektivní smlouvy vždy na dobu určitou.

Druhá část Kolektivní smlouvy A a Kolektivní smlouvy B se nazývá „Pracovní poměr“, který je rozdělen do čtyř bodů a určuje postup před vznikem pracovního poměru, vznik pracovního poměru a povinnosti z něj vyplývající, změny pracovního poměru a skončení pracovního poměru. Všechna tato ujednání se řídí ustanoveními uvedenými v zákoníku práce.

Třetí část v obou kolektivních smlouvách je pojmenovaná „Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr“, kde jsou pouze uvedeny ustanovení zákoníku práce, kterými se řídí.

Čtvrtá část se jmenuje „Pracovní doba a doba odpočinku“ a je rozdělena do devíti bodů. V Kolektivní smlouvě A jimi jsou obecná ustanovení o pracovní době, stanovená rovnoměrná pracovní doba, rozvržení pracovní doby, přestávka v práci, doba odpočinku, práce přesčas, noční práce, pracovní pohotovost, společná ustanovení o pracovní době a době odpočinku. V kolektivní smlouvě B je uvedeno to samé, jen stručněji rozepsané a v jistých ohledech jinak nazvané. Kolektivní smlouva B je v značné míře ochuzena např. o jednotlivé rozpisy směn A, B, C a D pro nepřetržité provozy.

V obou kolektivních smlouvách je pátá část nazvána „Bezpečnost a ochrana zdraví při práci“. Kolektivní smlouva A má tuto část rozdělenou do osmi bodů, jež obsahují obecná ustanovení při předcházení ohrožení života a zdraví při práci, seznam rizikových pracovišť, osobní ochranné pracovní prostředky a pracovní oděvy, pitný režim, vytvoření podmínek pro výkon oprávnění pověřených zástupců odborové organizace při zajištění BOZP, náhradu škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání, závazné pokyny a hlášení smrtelných pracovních úrazů a pracovních úrazů (při hospitalizaci delší než 5 dnů). V Kolektivní smlouvě B je tato část rozdělena do šesti bodů, jež neobsahují konkrétní názvy, a navíc je zde rozdělení do pěti písmen (A, B, C, D, E), které obsahují kategorizaci prací (Liberec / Jablonec), osobní ochranné pracovní prostředky a pracovní oděvy, vytvoření podmínek pro výkon oprávnění pověřených zástupců odborové organizace při zajištění BOZP, náhrady škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání a hlášení smrtelných pracovních úrazů a pracovních úrazů (při hospitalizaci delší než 5 dnů).

Šestá část v Kolektivní smlouvě A se jmenuje „Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost, srážky z příjmu“ a je rozdělena do deseti bodů, jež obsahují obecná ustanovení o mzdě a odměně z dohod, sjednání mzdy, profese a jejich zařazení do tarifních stupňů, složky mzdy, způsob výpočtu složek mzdy, odměna za pracovní pohotovost, odstupné, sociální plán, průměrný výdělek, náhrady mzdy, mzdy hrazené z ostatních osobních nákladů a společná ustanovení o mzdě, odměně a odměně za pracovní pohotovost. V Kolektivní smlouvě B se tato část nazývá „Profese, odměny, příplatky, odstupné, náhrady mzdy“, která je rozdělena na sedm bodů, jež zahrnují obecná ustanovení o mzdě a odměně dohod, sjednání mzdy, profese a jejich zařazení do tarifních stupňů, odměny, odstupné, průměrný výdělek, náhrada mzdy a výplaty mezd.

Sedmou částí jsou „Náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce“, jež v Kolektivní smlouvě A jsou rozvrženy do šesti bodů, jimiž jsou obecná ustanovení o náhradách poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce, cestovní náhrady, náhrady při přeložení, cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě, náhrady při výkonu práce v zahraničí, náhrada za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce. Kolektivní smlouva B oproti Kolektivní smlouvě A obsahuje pouze dva body, které se týkají obecného ustanovení a cestovních náhrad.

„Překážky v práci“ je název osmé části kolektivních smluv, kde v Kolektivní smlouvě A je tato část rozdělena do tří bodů upravujících překážky v práci na straně zaměstnance a překážky v práci na straně zaměstnavatele. Kolektivní smlouva B má navíc jeden bod obsahující překážky v práci z důvodu obecného zájmu.

Devátá část se nazývá „Dovolená“. Kolektivní smlouva A obsahuje pět bodů, které charakterizují pojem dovolená a Kolektivní smlouva B má bodů šest.

Desátou částí je „Péče o zaměstnance“, jež v Kolektivní smlouvě A obsahuje šest bodů upravujících pracovní podmínky zaměstnanců, odborný rozvoj zaměstnanců, stravování zaměstnanců, zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců, penzijní připojištění a sociální fond. Kolektivní smlouva B má pouze čtyři body, které obsahují stejná ujednání jako Kolektivní smlouva A až na dva poslední body, tj. že nerozebírá penzijní připojištění a sociální fond.

Jedenáctá část s názvem „Náhrada škody“ je v obou kolektivních smlouvách stejná a zahrnuje pět bodů, jimiž jsou předcházení škodám, odpovědnost zaměstnance za škodu, odpovědnost zaměstnavatele za škodu, společná ustanovení o odpovědnosti za škodu a zabezpečení při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

Název „Informování, projednání a oprávnění odborové organizace“ obsahuje dvanáctá část kolektivních smluv. Kolektivní smlouva A obsahuje dva body, a to základní ustanovení a informování a projednání. Kolektivní smlouva B zahrnuje to samé jen v jiné formě.

Poslední část kolektivních smluv se nazývá „Společná ustanovení“. Kolektivní smlouva A se zabývá čtyřmi body, kterými jsou „oprávnění odborových organizací a kontrola v pracovněprávních vztazích“, „průměrný výdělek“, „pracovní úrazy a nemoci z povolání“ a „projednání stavu finanční situace společnosti 30.6.2012“. Kolektivní smlouva B oproti tomu upravuje pouze dva body, a to oprávnění odborové organizace a spory o výklad jednotlivých ustanovení.

Všechny kolektivní smlouvy jsou vystaveny ve třech vyhotoveních, z nichž zaměstnavatel obdrží dvě vyhotovení a odborová organizace dostane vyhotovení jedno.

7.1. Obsah podnikových kolektivních smluv

Pracovní doba a její rozvržení

Kolektivní smlouva A

V úvodu kolektivní smlouvy je odkaz na obecná ustanovení o pracovní době, které se řídí ustanovením § 78 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Délka pracovní doby je zde sjednána na 40 hodin týdně. U směnujících režimů je určena na 37,5 hodin týdně. Zaměstnanci, kteří jsou mladší 18 let, mají pracovní dobu 37,5 hodin týdně. Pokud je se zaměstnancem sjednána kratší pracovní doba, pak mu je jeho mzda úměrně krácena.

Pracovní doba je v jednosměnném, dvousměnném a třisměnném režimu je rozvržena do pětidenního pracovního týdne a do směn od 6:00 do 14:00 hodin, od 14:00 do 22:00 hodin a od 22:00 do 6:00 hodin. Pracovní doba v nepřetržitém režimu je pak stanovena podle rozpisu pro směny a do směn od 8:00 do 20:00 hodin a od 20:00 do 8:00 hodin. Nepřetržitý pracovní režim je rozvržen do čtyř směn, označených A, B, C a D.

Kolektivní smlouva B

I v této kolektivní smlouvě je v úvodu odkaz na obecné ustanovení o pracovní době, které se řídí ustanovením § 78 zákoníku práce. Délka pracovní doby u dělnických profesí a směnujících THP je sjednána na 37,5 hodin týdně. Pracovní doba je ve směnných režimech rozvržena do pětidenního pracovního týdne a do směn stejně jako u Kolektivní smlouvy A, tedy od 6:00 do 14:00 hodin, od 14:00 do 22:00 hodin a od 22:00 do 6:00 hodin.

Pracovní doba v nepřetržitém režimu je rozvržena podle rozpisu pro směny a do směn. Pro závod Jablonec je to od 6:00 do 18:00 hodin a od 22:00 do 6:00 hodin, pro závod Liberec je pracovní doba stanovena od 8:00 do 20:00 hodin a od 20:00 do 8:00 hodin. I zde je nepřetržitý pracovní režim rozvržen do čtyř směn, označených A, B, C a D.

Nesměnující THP pak mají sjednanu tzv. pružnou pracovní dobu, a to v intervalu od 6:00 do 22:00 hodin s pevným úsekem pracovní doby od 10:00 do 15:00 hodin.

Doba odpočinku

Kolektivní smlouva A

Přestávka v práci se řídí ustanoveními § 88 a § 89 zákoníku práce. Přestávka v délce 30 minut se poskytuje ve všech směnných režimech, a to maximálně po 6 hodinách nepřetržité práce, v nepřetržitém režimu po 4,5 hodinách nepřetržité práce, mladistvému zaměstnanci pak vždy po 4,5 hodinách nepřetržité práce. U doby odpočinku je zde odkaz na ustanovení § 90 až § 92 zákoníku práce.

Kolektivní smlouva B

Přestávka v práci se řídí ustanoveními § 88 a § 89 zákoníku práce. I zde je přestávka poskytována ve všech směnných provozech v délce 30 minut, nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce. V této kolektivní smlouvě není vymezeno poskytování přestávek u nepřetržitých režimů. Mladistvým zaměstnancům se poskytuje přestávka nejdéle po 4,5 hodinách. Doba odpočinku se také řídí ustanoveními § 90 až § 92 zákoníku práce.

Dovolená

Kolektivní smlouva A a Kolektivní smlouva B

Dovolená se řídí ustanoveními § 211 až § 223 zákoníku práce. Pro rok 2013 byla jak v Kolektivní smlouvě A, tak v Kolektivní smlouvě B sjednána délka dovolené na 4 týdny v kalendářním roce.

Odměňování za práci

Kolektivní smlouva A

Obecná ustanovení o mzdě a odměně z dohod se řídí ustanoveními § 109 až § 112 zákoníku práce, možnosti sjednání, stanovení nebo určení mzdy odkazují na ustanovení § 113 zákoníku práce. V úvodu je zdůrazněno, že všem zaměstnancům za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší stejná mzda. Zaměstnanci jsou podle náplně a složitosti práce zařazeni do šesti tarifních stupňů, a to A, B, C, D, E, F. Vznikne-li nová profese, o jejím zařazení do příslušného tarifního stupně rozhodne personální ředitel společnosti.

Celková mzda je tvořena několika složkami:

- Základní mzda – Zaměstnancům, kteří jsou zařazení do tarifních stupňů A, B, C, D, E a F, se základní mzda skládá ze dvou částí, a to mzdového tarifu příslušného tarifního stupně a osobní složky základní mzdy – mzdový tarif v Kč přísluší zaměstnanci podle zařazení do tarifního stupně, osobní složka základní mzdy (OSZM) je přiznána zaměstnanci na základě hodnocení nejbližším nadřazeným, a to v rozmezí 2 % – 16,5 % ze mzdového tarifu. Tato složka může být při porušení kázně či neplnění i zcela odejmuta.
- Měsíční prémie – Výše měsíční prémie zaměstnance může dosáhnout až 16 % mzdového tarifu. Její skutečná výše se v příslušném výplatním období vypočte jako procento ze mzdového tarifu a této mzdové části. Výše měsíční prémie je přímo závislá na splnění konkrétních cílů daného střediska stanovených vedením společnosti.
- Mimořádná odměna – Pokud zaměstnanec splní mimořádný úkol, dosáhne mimořádných ekonomických výnosů či vyvine mimořádnou aktivitu, může mu být přiznána mimořádná odměna. Její přidělení a výši schvaluje jednatel společnosti.

Nad rámec zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, je v Kolektivní smlouvě A sjednána tzv. věrnostní odměna, která přísluší každému zaměstnanci při příležitosti celých 20 let trvání nepřetržitého pracovního poměru. Poté náleží za všechny další násobky 5 let. Její výše se pohybuje v rozmezí 4.000,- Kč až 15.000,- Kč, dle odpracovaných let.

Dále je zde sjednána odměna při dosažení životního jubilea věku 50 let. Výše této odměny je odvislá od délky nepřetržitého pracovního poměru ve firmě ke dni dosažení 50 let věku zaměstnance a pohybuje se v rozmezí 2.500,- Kč až 10.000,- Kč. Odměna přísluší i zaměstnanci při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod. Odměna nenáleží, pokud pracovní poměr skončí podle ustanovení § 52 a) až c) zákoníku práce. Výše odměny je též odvislá od délky nepřetržitého pracovního poměru a její výše se pohybuje od 3.500,- Kč do 15.000,- Kč.

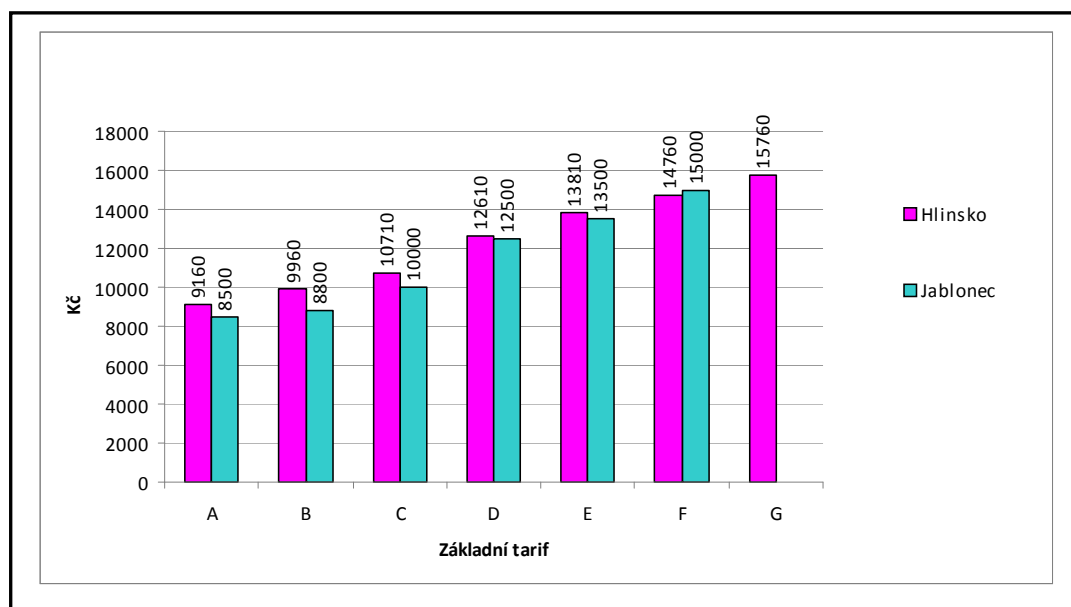
Dále je v Kolektivní smlouvě A sjednán nárok na výplatu bonusu, který je ovšem podmíněn splněním provozního hospodářského výsledku společnosti MEGATECH Industries Hlinsko s.r.o. Bonus je vyplácen ve dvou částech, a to první část je vyplacena v termínu výplat mezd za měsíc listopad a druhá část v termínu výplat za měsíc březen. Zaměstnanci vznikne nárok na výplatu tohoto bonusu pouze, pokud nemá v hodnoceném období neomluvenou absenci ani neporuší léčebný režim, dále pak, pokud mu neběží v daném období výpovědní lhůta. Výše bonusu se vypočítá podílem základní mzdy za hodnocené období a počtem kalendářních měsíců v roce.

Kolektivní smlouva B (+ mzdový předpis)

V této smlouvě je odkaz na to, že obecná ustanovení o mzdě a odměně z dohod se řídí ustanoveními § 109 až § 112 zákona č. 262/2006 Sb., možnosti sjednání, stanovení nebo určení mzdy se pak řídí ustanovením § 113 zákoníku práce.

Stejně jako v Kolektivní smlouvě A, i zde jsou zaměstnanci zařazeni podle náplně a složitosti práce do šesti tarifních stupňů, a to A, B, C, D, E, F. (viz Graf 1)

Graf 1: Porovnání výše základních měsíčních tarifů Hlinsko a Jablonec



Zdroj: Vlastní graf

Celková mzda je tvořena několika složkami:

- Základní mzda – U zaměstnanců, kteří jsou zařazeni do tarifních stupňů A, B, C, D, E a F, se základní mzda skládá ze dvou částí, a to mzdového tarifu příslušného tarifního stupně a osobní složky základní mzdy. Mzdový tarif v Kč přísluší zaměstnanci podle zařazení do tarifního stupně a osobní složka základní mzdy (OSZM) je přiznána zaměstnanci na základě hodnocení nejbližším nadřazeným, a to v rozmezí od 0 % – 28 % ze mzdového tarifu. Při hrubém porušení kázně či neplnění, může být OSZM zaměstnanci zcela odejmuta.
- Měsíční prémie – Výše měsíční prémie zaměstnance může dosáhnout až 20 % mzdového tarifu. Její skutečná výše se v příslušném výplatním období vypočte jako procento ze mzdového tarifu a této mzdové části. Výše měsíční prémie je přímo závislá na splnění konkrétních cílů daného střediska stanovených vedením společnosti.
- Mimořádná odměna – Splní-li zaměstnanec mimořádný úkol, dosáhne mimořádných ekonomických výnosů či vyvine mimořádnou aktivitu, může mu být přiznána mimořádná odměna, jejíž přidělení a výši schvaluje jednatel společnosti.

Nad rámec zákoníku práce je v kolektivní smlouvě B ujednána tzv. věrnostní odměna, která přísluší každému pracovníkovi při příležitosti celých 10 let trvání nepřetržitého pracovního poměru. Dále tato věrnostní odměna náleží za všechny další násobky 5 let. Její výše se odvíjí dle odpracovaných let a pohybuje se v rozmezí 4.000,- Kč až 15.000,- Kč.

Odměna přísluší i zaměstnanci při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod. Odměna zaměstnanci nenáleží, skončí-li pracovní poměr podle ustanovení § 52 a) až c) zákoníku práce. Výše odměny je též odvislá od délky nepřetržitého pracovního poměru, který pro uznání této odměny musí dosahovat alespoň 5 let. Její výše po splnění této podmínky je 5.000,- Kč. Pokud nepřetržitý pracovní poměr dosáhne méně jak 5 let, odměna zaměstnanci nenáleží.

Odměna za pracovní pohotovost, práci přesčas, noční práci

Kolektivní smlouva A

Příplatek za práci přesčas (ust. § 114 zákoníku práce) přísluší zaměstnanci kromě mzdy, na kterou mu vzniklo právo, a to ve sjednané výši % průměrného výdělku, pokud si zaměstnanec nebude za tuto dobu čerpat náhradní volno. V Kolektivní smlouvě A je sjednána výše příplatku za práci přesčas na 25% průměrného výdělku při práci přesčas (mimo nepřetržitého pracovního režimu), 40 % průměrného výdělku, pokud jde o práci přesčas v sobotu a neděli (mimo nepřetržitého pracovního režimu), 50 % průměrného výdělku, jde-li o práci přesčas v noci (mimo nepřetržitého pracovního režimu, mimo sobotu a neděli) a 40 % průměrného výdělku u nepřetržitého pracovního režimu.

Příplatek za práci ve svátek se řídí ustanovením § 115 zákoníku práce, který je v kolektivní smlouvě ocitován.

Příplatek za noční práci (ust. § 116 zákoníku práce) je v souladu se zákoníkem práce a jeho výše činí 10 % průměrného výdělku.

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, jenž se řídí ustanovením § 117 zákoníku práce a činí 10 % částky, kterou stanoví zákoník práce v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy.

Příplatek za práci v sobotu a neděli (ust. § 118 zákoníku práce) přísluší zaměstnanci za dobu práce v sobotu a v neděli k dosažené mzdě příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

Příplatek za práci ve dvousměnném pracovním režimu – zde je vymezen pojem dvousměnný provoz. Jde o režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích – ustanovení § 78 odst. 1 písm. d) zákoníku práce. Za práci v dvousměnném provozu zaměstnancům přísluší měsíční příplatek ve výši 600,- Kč. Práce v tomto režimu musí být v zájmu organizace.

Příplatek za práci v třisměnném pracovním režimu – pojmem třisměnný provoz je myšlen režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích – ustanovení § 78 odst. 1 písm. e) zákoníku práce. Za práci v třisměnném provozu zaměstnancům přísluší měsíční příplatek ve výši 1.000,- Kč.

Příplatek za práci v nepřetržitém pracovním režimu – nepřetržitým pracovním režimem je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích; nepřetržitý provoz je takový provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu – ustanovení § 78 odst. 1 písm. f) a g) zákoníku práce. Za práci v nepřetržitém provozu zaměstnancům přísluší měsíční příplatek ve výši 1.200,- Kč.

Příplatek za pokov – za dobu práce na technologii pokov ve středisku lisovna plastů je sjednán příplatek ve výši 9,- Kč/hodina.

Odměnu za pracovní pohotovost upravuje ustanovení § 140 zákoníku práce. Za dobu pracovní pohotovosti (ust. § 78 odst. 1 písm. h) a ust. § 95 zákoníku práce) přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10 % průměrného výdělku, pokud jde o pracovní pohotovost v sobotu, neděli nebo ve svátek, náleží zaměstnanci odměna ve výši 20 % průměrného výdělku.

Příspěvek na penzijní připojištění zaměstnavatel poskytne zaměstnancům, pokud jejich pracovní poměr trvá nejméně 9 celých měsíců a má uzavřenou smlouvu o penzijním připojištění s penzijním fondem, výše příspěvku zaměstnavatele se zaměstnanci je 3 % jeho vyměřovacího základu pro sociální pojištění příslušného měsíce, dosáhne-li částka 50,- Kč a méně, za daný měsíc zaměstnanci nepřísluší. Maximální výše příspěvku je stanovena na 500,- Kč. Pro rok 2013 je tento příspěvek pozastaven.

Kolektivní smlouva B

Příplatek za práci přesčas, jenž je upraven ustanovením § 114 zákoníku práce, v kolektivní smlouvě odpovídá zákoníku práce a činí 25 % průměrného výdělku.

U příplatku za práci ve svátek je pouze uveden odkaz na ustanovení § 115 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, kterým se tento příplatek řídí.

Příplatek za noční práci, jenž se řídí ustanovením § 116 zákoníku práce, je stanoven ve výši 10 % průměrného výdělku.

Sjednaná výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí (ust. § 117 zákoníku práce) činí 6,50 Kč za hodinu.

Příplatek za práci v sobotu a neděli upravuje ustanovení § 118 zákoníku práce, dle kterého se tento příplatek ve společnosti řídí a v kolektivní smlouvě je na něj uveden pouze odkaz.

Příplatek za práci v odpolední směně se sjednává na 6,40 Kč za hodinu. Příplatky se poskytují vedle sebe.

Odměna za pracovní pohotovost je upravena v ustanovení § 140 zákoníku práce a za dobu pracovní pohotovosti (ust. § 78 odst. 1 písm. h) a ust. § 95 zákoníku práce) přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10 % průměrného výdělku.

Příspěvek na penzijní připojištění a jeho výplata byla dočasně pro rok 2013 pozastavena, proto není součástí Kolektivní smlouvy B.

Překážky v práci

Kolektivní smlouva A

Prokáže-li zaměstnanec návštěvu zdravotnického zařízení, ale neprokáže celkem nezbytně nutnou dobu cesty, čekání, vyšetření nebo ošetření a cesty zpět, je mu sjednáno pracovní volno s náhradou mzdy v délce 1,5 hodiny při vzdálenosti nejbližšího zdravotnického zařízení do 20 km včetně, 3,5 hodiny při vzdálenosti od 21 km do 50 km včetně a celý den (podle sjednané pracovní doby nebo pevné části pružné pracovní doby) při vzdálenosti nad 50 km.

V době svatby se poskytuje pracovní volno s náhradou na 3 dny na vlastní svatbu, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu. Při narození dítěte se poskytuje pracovní volno s náhradou mzdy na celkem 1 den, a to k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět. Pracovní volno s náhradou mzdy v případě úmrtí se poskytne na 7 dnů včetně účasti na pohřbu při úmrtí manžela, druha nebo dítěte, na 2 dny při úmrtí a k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance a na další 1 den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob a na 1 den k účasti na pohřbu prarodiče, praprarodiče nebo vnuka zaměstnance; prarodiče, praprarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným nejbližším příbuzným, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další 1 den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb uvedených osob.

Kolektivní smlouva B

Náhrady mezd za překážky v práci na straně zaměstnance přísluší ve výši a rozsahu dle Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. a této kolektivní smlouvy.

Co se týče pracovního volna v době svatby, narození dítěte či úmrtí, jsou tato ujednání stejná jako v Kolektivní smlouvě A (viz výše).

Skončení pracovního poměru a výše odstupného

Kolektivní smlouva A

Při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písmeno a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů náleží zaměstnanci odstupné ve výši dle ustanovení § 67 zákoníku práce. Nad rámec tohoto je zde sjednáno, že pokud délka nepřetržitého pracovního poměru ke dni výpovědi dosáhla 20 let a více, náleží zaměstnanci odstupné ve výši pětinasobku průměrného výdělku. Dále je zde sjednán tzv. sociální plán.

V případě skončení pracovního poměru v režimu hromadného propouštění (viz ustanovení § 62 a § 63 zákoníku práce) náleží zaměstnanci:

- a) odstupné ve výši 12ti násobku průměrného měsíčního výdělku,
- b) u zaměstnance, který utrpěl nemoc z povolání se zvyšuje odstupné o další 6ti násobek průměrného měsíčního výdělku,
- c) u zaměstnance, kterému do dosažení nároku na starobní důchod chybí 2 a méně let se zvyšuje odstupné o další 6ti násobek průměrného měsíčního výdělku,
- d) mimořádná odměna ve výši 2.000,-Kč za každých odpracovaných 5 let.

Kolektivní smlouva B

Zde je uveden opět pouze odkaz na příslušné ustanovení § 67 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, kterým se odstupné v této kolektivní smlouvě řídí.

7.2. Odlišnost mezi jednotlivými kolektivními smlouvami

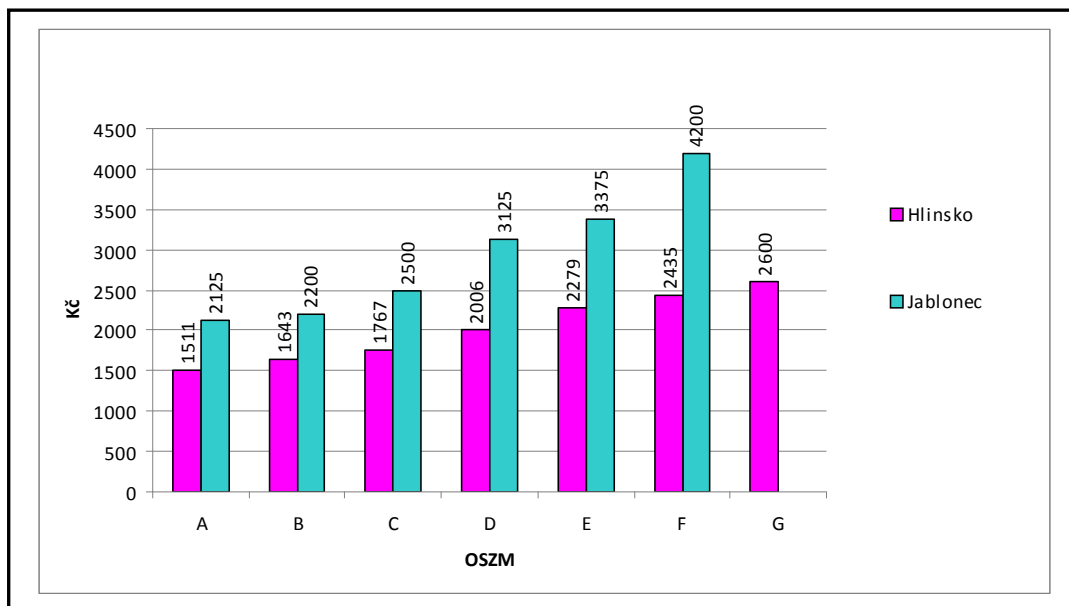
Pracovní doba a její rozvržení

Rozdílem mezi kolektivní smlouvou A a Kolektivní smlouvou B je v základním rozvržení pracovní doby u nepřetržitých provozů. Zatímco u Kolektivní smlouvy A je pracovní doba u nepřetržitých provozů od 8:00 do 20:00 hodin a od 20:00 do 8:00 hodin, u Kolektivní smlouvy B je tato pracovní doba od 6:00 do 18:00 hodin a od 18:00 do 6:00 hodin. Tato pracovní doba se týká pouze závodu Jablonec, závod Liberec ji má určenou stejně jako závod Hlinsko, tedy od 8:00 do 20:00 hodin a od 20:00 do 8:00 hodin.

Odměňování za práci

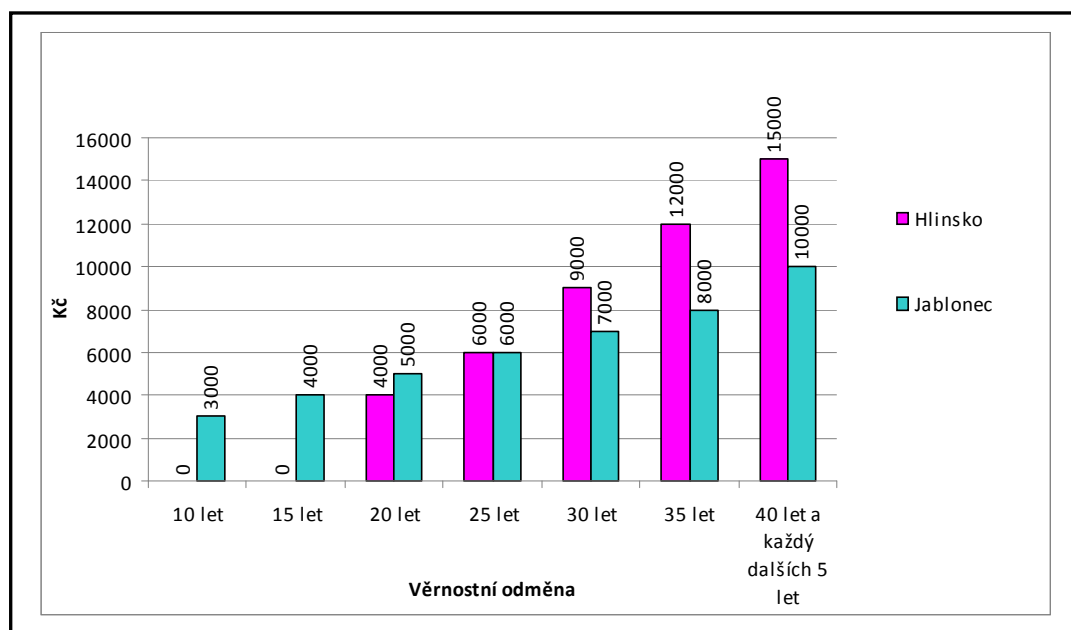
Kolektivní smlouva A a Kolektivní smlouva B je rozdílná ve výši OSZM (osobní složka základní mzdy) (viz Graf 2), prémie, dále je zde rozdíl mezi výší věcnostní odměny (viz Graf 3) a odměny při odchodu do důchodu. (viz Tabulka 4)

Graf 2: Porovnání výše maximálních OSZM Hlinsko a Jablonec



Zdroj: Vlastní graf

Graf 3: Porovnání výše věrnostní odměny Hlinsko a Jablonec



Zdroj: Vlastní graf

Tabulka 4: Odměňování za práci – odlišnost mezi KS A a KS B

Odměňování za práci	Kolektivní smlouva A	Kolektivní smlouva B
OSZM	2 % - 16,5 %	0 % - 28 %
Prémie	až 16 %	až 20 %
Věrnostní odměna	4.000,- až 15.000,- Kč	3.000,- až 10.000,- Kč
Odměna při životním jubileu 50 let	2.500,- až 10.000,- Kč	nesjednána
Odměna při odchodu do starobního důchodu	3.500,- až 15.000,- Kč	5.000,- Kč

Zdroj: Vlastní tabulka

Odměna za pracovní pohotovost, práci přesčas, noční práci

Rozdíl mezi kolektivní smlouvou A a Kolektivní smlouvou B je ve výši příplatku za práci přesčas, za práci ve směnných provozech, noční práci a ve ztíženém pracovním prostředí. (viz Tabulka 5)

Tabulka 5: Příplatky – odlišnost mezi KS A a KS B

Příplatek	Kolektivní smlouva A	Kolektivní smlouva B
Za práci přesčas	25 % z PPÚ	25 % z PPÚ
Přesčas v sobotu a v neděli	40 % z PPÚ	25 % z PPÚ
Přesčas v noci	50 % z PPÚ	25 % z PPÚ
Přesčas v nepřetržitém provozu	40 % z PPÚ	25 % z PPÚ
Ztížené prostředí	10% z PPÚ	6,50 Kč / hodinu
Dvoustměnný režim	600,- Kč / měsíc	6,40 Kč / hodinu (odpolední)*
Třísměnný režim	1.000,- Kč / měsíc	nesjednán
Nepřetržitý režim	1.200,- Kč / měsíc	nesjednán
Pokov	9,- Kč / hodinu	nesjednán

Zdroj: Vlastní tabulka

Překážky v práci

Rozdíl mezi Kolektivní smlouvou A a Kolektivní smlouvou B je ve výši pracovního volna s náhradou mzdy. Překážka v podobě návštěvy lékaře je u Kolektivní smlouvy A v případě, že není prokázána nezbytné nutná doba, je tedy časově omezená. V Kolektivní smlouvě B tato doba není časově omezena, nýbrž se ale prokazuje.

Skončení pracovního poměru a výše odstupného

Rozdíl mezi kolektivní smlouvou A a Kolektivní smlouvou B je v tom, že Kolektivní smlouva A poskytuje tzv. sociální plán pro případ hromadného propouštění, který v Kolektivní smlouvě obsažen není. (viz Tabulka 6)

Tabulka 6: Sociální plán – odlišnost mezi KS A a KS B

Sociální plán	Kolektivní smlouva A	Kolektivní smlouva B
V případě hromadného propouštění	odstupné 12ti násobek PPÚ	odstupné dle § 67 ZP
Nemoc z povolání	odstupné 18ti násobek PPÚ	odstupné dle § 67 ZP
2 a méně let do starobního důchodu	odstupné 18ti násobek PPÚ	odstupné dle § 67 ZP
Mimořádná odměna za každý odpracovaných 5 let	2.000,- Kč	nenáleží

Zdroj: Vlastní tabulka

Změny v kolektivní smlouvě A a Kolektivní smlouvě B pro rok 2014

Kolektivní smlouva A

Oproti kolektivní smlouvě platné pro rok 2013 se v kolektivní smlouvě platné pro rok 2014 navýšily základní mzdové tarify pro dělnické profese, a to o 260,- Kč v každém tarifním stupni a navíc zde přibyl i další mzdový tarif G. V příplatcích se nově přibýly příplatky za Greiner, tento příplatek je ve výši 2,25 Kč / hodinu. Dále přibyl příplatek za Lager klapky – výše tohoto příspěvku je 3,- Kč / hodinu. Výměra dovolené se oproti roku 2013 zvýšila o 2 dny, u nepřetržitých provozů o 2,5 dne. V ostatních, zde nezmíněných bodech zůstala Kolektivní smlouva A pro rok 2014 nezměněna. (viz Tabulka 7) Zmíněné odlišnosti, oproti kolektivní smlouvě na rok 2013, jsou uvedeny v Příloze C této diplomové práce.

Tabulka 7: Změny v roce 2014 – odlišnost mezi KS A a KS A2

Změna	Kolektivní smlouva A	Kolektivní smlouva A2
Mzdový tarif	-	plošné zvýšení o 260,- Kč / měsíc
Příplatek Greiner	-	2,25,- Kč / hodinu
Příplatek Lager klapky	-	3,- Kč / hodinu
Výměra dovolené směnný provoz	20 dní	22 dní
Výměra dovolené nepřetržitý provoz	20 dní	22,5 dne
Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění	pozastaveno	4 % z VZ SP, max. 400,- Kč

Zdroj: Vlastní tabulka

Kolektivní smlouva B

U Kolektivní smlouvy B zatím nedošlo k dohodě zástupců zaměstnavatele se zástupci zaměstnanců, proto byla platnost této kolektivní smlouvy platné pro rok 2013, dodatkem č. 2 prodloužena do 28.2.2014. (viz Příloha D) Zde tedy zatím k žádným změnám nedošlo.

8. SHRNUÍ A NAVRHOVANÁ OPATŘENÍ

Co se týče systematiky obsahu kolektivních smluv, přijde mi přehlednější Kolektivní smlouva A, jelikož jde o ucelený dokument narozdíl od Kolektivní smlouvy B, jejíž přílohou je mzdový předpis. Zároveň je Kolektivní smlouva A v mnoha bodech podrobnější a tím pádem i srozumitelnější. V Kolektivní smlouvě B jsem našla chybu v oddílu, vztahujícímu se k příplatku za práci přesčas, neboť je zde uveden odkaz na špatný paragraf zákoníku práce. Z celkového pohledu se domnívám, že kolektivní smlouvy, až na zmíněné výhrady, jsou dobře zpracované a nemám k nim zásadní připomínky. Kladně hodnotím, že v kolektivních smlouvách nejsou zbytečně moc používány citace zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ale jsou zde vhodně zvolené odkazy na jeho jednotlivá ustanovení.

Co se týče věcného obsahu kolektivních smluv, žádné protiprávní ustanovení jsem nenalezla, Kolektivní smlouva A ani Kolektivní smlouva B nejsou v ničem v rozporu se zákoníkem práce. Všechna jejich ustanovení jsou v souladu s platnými ustanoveními zákoníku práce. Buď přesně kopírují jeho znění, nebo zvýhodňují práva a nároky zaměstnanců.

Kolektivní smlouva A a Kolektivní smlouva B však nejsou totožné. Je zřejmé, že mezi nimi jsou jisté rozdíly, a to nejen v oblasti uspořádání, přehlednosti a podrobnosti jednotlivých ustanovení, ale i v oblasti pracovněprávní, sociální a mzdové.

Pokud bych měla porovnat Kolektivní smlouvu A a Kolektivní smlouvu B z hlediska věcného obsahu z pohledu zaměstnance, vychází zde lépe Kolektivní smlouva A, která s sebou nese více výhod nad rámec ustanovení zákoníku práce především v oblasti příplatků, nicméně Kolektivní smlouva B je výhodnější z hlediska výše OSZM prémie. Nemalou výhodou pro zaměstnance je sociální plán, který je obsažen v Kolektivní smlouvě A. V případě hromadného propouštění je tím maximálně zmírněn negativní dopad na zaměstnance.

Co se týká vývoje a změn v kolektivních smlouvách za jednotlivé závody, v Kolektivní smlouvě A došlo, oproti roku 2013, v roce 2014 ke zlepšení výhod zaměstnanců. Byl zde opět zaveden příspěvek zaměstnavatele zaměstnancům na penzijní připojištění. Mimo toho došlo i k navýšení nároku na řádnou dovolenou, a to

z 20 pracovních dnů na 22 pracovních dnů pro směnné provozy a 22,5 dne pro nepřetržité provozy. V oblasti odměňování dělnických profesí došlo k navýšení základních měsíčních tarifů o 260,- Kč za měsíc. Přibyly i některé nové příplatky.

V Kolektivní smlouvě A jsem nenalezla žádné změny, které by zhoršily či zcela zrušily jakékoliv ustanovení, které bylo v Kolektivní smlouvě A na rok 2013 ve prospěch zaměstnance. Tímto tedy mohu konstatovat, že všechny změny, které nastaly v Kolektivní smlouvě A v roce 2014, oproti Kolektivní smlouvě v roce 2013, nastaly pouze ve prospěch zaměstnanců. Vývoj Kolektivní smlouvy A tudíž hodnotím jako vývoj kladný.

Co se týká změn v Kolektivní smlouvě B za rok 2014, oproti Kolektivní smlouvě B za rok 2013, není zde co porovnávat. Na znění Kolektivní smlouvy B pro rok 2014 se zatím zástupci odborové organizace a tudíž zaměstnanců a zástupci zaměstnavatele nedohodli. Kolektivní smlouva B pro rok 2014 zatím nebyla uzavřena, byl uzavřen pouze dodatek Kolektivní smlouvy B s tím, že platnost Kolektivní smlouvy B pro rok 2013 je prodloužena do 28.2.2014. K žádnému, ani kladnému, ani zápornému vývoji v Kolektivní smlouvě B tedy nedošlo.

Návrhy

Nejlepším řešením by bylo sjednotit znění Kolektivní smlouvy A2 a Kolektivní smlouvy B2. Chápu ale, že se jedná o nelehkou problematiku, jednotlivé závody mají svojí dlouholetou historii a v každém šel vývoj a zvyklosti trochu jinak. A to ať díky odlišné lokalitě jednotlivých závodů, tak i odlišné výrobě, která zde v minulosti probíhala. Proto se nebudu snažit doporučovat naprosté sjednocení znění kolektivních smluv, ale pokusím se pouze poukázat na drobnější nedostatky a doporučit případné úpravy.

I přesto, že v Kolektivní smlouvě A, ani v Kolektivní smlouvě B nebyla nalezena žádná ustanovení, která by byla v přímém rozporu se zákoníkem práce a po stránce systematiky obsahu mi přišly obě dobře zpracované, navrhla bych nějaké drobné úpravy a doplnění.

Rozhodně bych navrhovala v příští Kolektivní smlouvě B opravit odkaz na mylný paragraf zákoníku práce u příplatku za práci přesčas. V Kolektivní smlouvě B je u tohoto příplatku uveden odkaz na ustanovení § 140 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku

práce, který se ovšem vztahuje k pracovní pohotovosti, nikoliv k příplatku za práci přesčas. Správně zde má být uveden odkaz na ustanovení § 114 zákoníku práce. Kolektivní smlouvu B pro rok 2014 navrhuji uzavřít, pokud možno, co nejdříve.

Pokud se vrátím ke změnám v Kolektivní smlouvě A2, které nastaly oproti Kolektivní smlouvě A, je z nich patrné, že došlo pouze ke změnám ve prospěch zaměstnanců, tudíž ke kladným změnám. Dá se tedy logicky předpokládat, že by tomu nebylo jinak ani v Kolektivní smlouvě B2. Je tedy škoda, že k uzavření Kolektivní smlouvy B2 zatím nedošlo, neboť se tím jen prodlužuje doba, kdy zaměstnanci přicházejí o potencionální výhody, které by za předpokladu, že by již byla uzavřena, mohli čerpat a využívat.

Zároveň navrhuji mzdový předpis, jako přílohu Kolektivní smlouvy B zrušit a jeho ustanovení zahrnout přímo do textu Kolektivní smlouvy B2, jako je tomu v případě Kolektivní smlouvy A a A2, které mi tímto přijdou přehlednější. Dále bych do textu Kolektivní smlouvy B zahrnula rozpisy jednotlivých směn A, B, C, D pro nepřetržité provozy. V Kolektivní smlouvě B je sice odkaz, že tyto rozvrhy budou k dispozici na nástěnkách u jednotlivých vedoucích, přesto bych doporučila, aby byly uvedeny i přímo v Kolektivní smlouvě B. V Kolektivní smlouvě A bych pak pod tyto rozvrhy jednotlivých směn poznamenala, že tyto rozvrhy budou k dispozici i na nástěnkách u jednotlivých nadřízených.

Více doporučení změn, doplnění a úprav k daným kolektivním smlouvám nemám.

ZÁVĚR

Tato diplomová práce byla zaměřena na analýzu kolektivních smluv společnosti MEGATECH Industries v České republice s cílem posouzení a porovnání kolektivních smluv jednotlivých závodů – MEGATECH Industries Hlinsko s.r.o. a MEGATECH Industries Jablonec s.r.o., dále pak doporučení k posílení slabších stránek těchto smluv.

Teoretická část byla orientována na kolektivní pracovní právo jako takové, jakožto i na kolektivněpracovní vztahy, jejich subjekty a obsah, odborové organizace a s tím spojené kolektivní vyjednávání, dále tato část byla zaměřena na kolektivní smlouvy – jaké jsou její druhy, kdo je jejich subjektem a jaký je jejich obsah, v neposlední řadě byly popsány také kolektivní pracovní spory a jejich řízení. K sepsání teoretické části byla využita odborná literatura, která je uvedena v soupisu seznamu použité literatury.

Praktická část byla zaměřena na analýzu konkrétních kolektivních smluv jednotlivých závodů v České republice společnosti MEGATECH Industries. Tato část začíná popisem mezinárodní firmy MEGATECH Industries, jejíž pobočky jsou po celém světě. Dále je zde popsána historie závodu MEGATECH Industries Hlinsko, s.r.o. a závodu MEGATECH Industries Jablonec s.r.o., jenž je rozdělen do dvou poboček, které se nachází v Jablonci a v Liberci.

Seznámila jsem se s tím, jak jsou ve firmě sepsány podnikové kolektivní smlouvy jednotlivých závodů na rok 2013 a na rok 2014, jenž byly následně porovnány z hlediska jednotlivých závodů, poté byla věnována pozornost odlišnostem daných kolektivních smluv v jednotlivých letech.

Potřebné informace jsou čerpány z poskytnutých materiálů, především tedy zmíněných kolektivních smluv a podnikových časopisů Megazin společnosti MEGATECH Industries.

Během zpracovávání této práce jsem narazila na silné, ale i slabé stránky kolektivních smluv. Mezi kladné stránky bych zařadila ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, jenž jsou obsažena v kolektivních smlouvách a jsou v souladu se zákoníkem práce, kde znění ustanovení kopírují nebo zvýhodňují práva a nároky zaměstnanců. Kolektivní smlouvy mi přijdou vcelku dobře zpracované a nemám k nim zásadních připomínek. Navíc v kolektivní smlouvě závodu MEGATECH Industries

Hlinsko s.r.o. došlo v roce 2014, oproti roku 2013, ke zlepšení výhod zaměstnanců ve formě opětovného zavedení příspěvku na penzijní připojištění, k navýšení nároku na řádnou dovolenou a také k navýšení základních měsíčních tarifů. Vývoj této kolektivní smlouvy tedy hodnotím kladně. Slabší stránky se týkají zejména kolektivní smlouvy v závodě MEGATECH Industries Jablonec s.r.o., a to z důvodu dosavadního neuzavření nové kolektivní smlouvy na rok 2014. Byl uzavřen pouze dodatek prodlužující kolektivní smlouvu na rok 2013. Tato smlouva by měla být mezi společnostmi MEGATECH Industries Jablonec s.r.o. a odborovou organizací ZO OS SKBP MEGATECH Industries Jablonec co nejrychleji uzavřena, a to z důvodu, že zaměstnanci tohoto závodu přicházejí o potencionální výhody, které s pravděpodobností, stejně jako u kolektivní smlouvy závodu Hlinsko, budou sjednány.

Firma MEGATECH Industries Hlinsko, s.r.o. v současnosti zaměstnává asi 430 zaměstnanců. Společnost MEGATECH Industries Jablonec s.r.o. v současné době zaměstnává asi 370 zaměstnanců. Díky restrukturalizaci společnosti však dochází k neustálému snižování počtu zaměstnanců, což má špatný vliv jak na celkovou zaměstnanost celého regionu, tak i na samotnou atmosféru v dané společnosti, která díky tomuto vývoji, není zrovna optimistická. Firma ovšem během příštích dvou let počítá se spuštěním výroby nových zakázek a s tím i související předpoklad následného nárůstu počtu jejich zaměstnanců.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, JAKUBKA, Jakub et al., *Zákoník práce - prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2012*, 6. akt. vydání, Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012, ISBN 978-80-7263-713-3

ARMSTRONG, Michael, *Řízení lidských zdrojů*, Nejnovější trendy a postupy, 10. vydání, Praha: Grada Publishing, 2007, ISBN 978-80-247-1407-3

BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4

DANDOVÁ, Eva, *Pracovní právo*, Praha: MJF, Katedra andragogiky a personálního řízení Univerzita Karlova v Praze, Filozofická, 2004, ISBN 80-86284-38-7

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol., *Řízení lidských zdrojů*, 1. vydání, Praha: C.H. Beck, 2012, 559 s., ISBN 978-80-7400-347-9

GALVAS, Milan a kolektiv, *Pracovní právo*, 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno: nakladatelství DOPLNĚK, Masarykova univerzita Brno, 2004, ISBN 80-210-3558-7

GALVAS, Milan a kolektiv, *Pracovní právo*, Brno: Masarykova univerzita, 2012, ISBN 978-80210-5852-1

GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana, *Základy pracovního práva*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 303 s., ISBN 978-80-7380-243-1

GROSSMAN, Ivo, *Pracovní právo v praxi*, Učební text č. 14, ČMKOS, Praha: JENA, Jesenické nakladatelství, 2010

HATÁK, Václav, HANÁKOVÁ, Věra, *Rodinný právník*, Pardubice: MAYDAY spol. s r.o., 2009, ISBN 978-80-86986-44-9

HLOUŠKOVÁ, Pavla, SCHMIED et al., *Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce*, 4. akt. vydání, Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2013, ISBN 978-80-7263-805-5

HŮRKA, Petr a kol., *Pracovní právo v bodech s příklady*, 2. vyd., Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, a.s., 136 s., ISBN 978-80-7357-531-1

HŮRKA, Petr, NOVÁK, Ondřej, VRAJLÍK, Michal, *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*, Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012, ISBN 978-80-7263-785-0

KOCIÁNOVÁ, Renata, *Personální činnosti a metody personální práce*, Praha: Grada Publishing, a.s., 2010, 215 s., ISBN 978-80-247-2497-3

NEŠČÁKOVÁ, Libuše, *Pracovní právo pro neprávnický*, Praha: Grada Publishing, a.s., 2012, 272 s., ISBN 978-80-247-4091-1

PICHRT, Jan, *Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání*, 1. vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, 231 s., ISBN 978-80-7400-316-5

POSPÍŠILOVÁ, Jarmila, *Pracovní právo, Škola manažerského rozvoje*, s.r.o., Olomouc: [s.n.], 1996

SAKAŘOVÁ, Dana, *Evropské rady zaměstnanců*, Učební text č. 9, ČMKOS, Praha: JENA, Jesenické nakladatelství, 2010

SCHMIED, Zdeněk, TRYLČ, Ladislav, *Zákoník práce 2013*, 9. akt. vydání, Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2013, ISBN 978-80-7263-790-4

SPIRIT, Michal et al., *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 415 s., ISBN 978-80-7380-189-2

STÝBLO, Jiří, *Personální management*, Praha: Grada Publishing, a.s., 1993, ISBN 80-85424-92-4

ŠTEFKO, Martin, KOLDINSKÁ, Kristina, *Sociální práva cizinců*, Praha: C.H. Beck, 2013, 285 s., ISBN 978-80-7400-464-3

ŠUBRT, Bořivoj, *Odbory, zaměstnavatelé a právo*, Karviná: Nakladatelství PARIS, 1995, (Brož.)

Seznam použitých internetových zdrojů

ČMKOS, *Jak založit odborovou organizaci* [online], [2013-12-13]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/jak-se-stat-clenem/297-3/jak-zalozit-odborovou-organizaci>

EPRAVO.CZ, *Jak založit odborovou organizaci* [online], 11.3.2002 [2013-12-13]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/jak-zalozit-odborovou-organizaci-15982.html>

Europa.eu, *Evropská rada zaměstnanců*, [online], 18.2.2010 [2013-11-16]. Dostupné z: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_dialogue/em0019_cs.htm

KOSTADINOVOVÁ, Ilona, *NEWS 24. ledna 2014, Co se právě děje a co je důležité pro zaměstnavatele a zaměstnance?*, 23.1.2014 [2014-02-16]. Dostupné z: <http://www.akilda.cz/vysoka-skola-karlovy-vary-o-p-s/zaklady-pracovniho-prava/>

KOSTADINOVOVÁ, Ilona, *Odborová organizace jakožto občanské sdružení alias spolek po rekonstrukci soukromého práva v České republice* [online], 30.10.2013 [2014-02-13] Dostupné z: <http://www.akilda.cz/informace-o-vyuze/univerzita-jana-amose-komenskeho/pracovni-pravo/>

Megatech [online], [2014-01-29]. Dostupné z: <http://www.megatechindustries.com/>

Megatech, *Development of Sales* [online], 2014 [2014-02-09]. Dostupné z: <http://www.megatechindustries.com/en/company/>

MPSV, *Kolektivní smlouvy vyššího stupně závazné pro další zaměstnavatele* [online], 5.8.2013 [2013-09-27]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3856>

MPSV / TREXIMA, spol. s r.o., *Příručka pro personální a platovou agendu* [online], 30.9.2013 [2013-11-01]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB009>

MPSV / TREXIMA, spol. s r.o., *Příručka pro personální a platovou agendu* [online], 18.12.2013 [2013-11-01]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB009>

MPSV, *Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání* [online], [2013-12-15]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/3620/kolektivni_vyjednavani.pdf

Nakladatelství Sagit, a.s., *Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků* [online], 1.5.2004 [2013-09-29]. Dostupné z: http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=156&typ=r&levelid=eu_099.htm

Odbory - online, *Založení odborové organizace* [online], [2013-09-27]. Dostupné z: <http://www.odborny-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/zalozeni-odborove-organizace/1146-3/jak-zalozit-odborovou-organizaci>

SociálníDialog.cz, [online], [2013-11-09]. Dostupné z: <http://www.socialnidialog.cz/>

SociálníDialog.cz, *Sociální dialog je ...* [online], [2013-11-09]. Dostupné z: <http://www.socialnidialog.cz/socialni-dialog-je/informace-o-socialnim-dialogu/socialni-dialog-je>

Svět průmyslu, *MEGATECH Industries JABLONEC s.r.o. - Megatech očekává oživení trhu nejdříve v roce 2015* [online], 6.8.2013 [2014-01-29]. Dostupné z: <http://www.svetprumyslu.cz/profil/megatech-industries-jablonec-sro-megatech-ocekava-oziveni-trhu-nejdrive-v-roce-2015.html>

Svět průmyslu, *MEGATECH Industries Hlinsko s.r.o. - Megatech rozšiřuje výrobu, ale i propouští* [online], 6.1.2013 [2014-01-29]. Dostupné z: <http://www.svetprumyslu.cz/profil/megatech-industries-hlinsko-sro-megatech-rozsiruje-vyrobu-ale-i-propousti.html>

ŠLEMAROVÁ, Denisa, *Poslání odborových organizací* [online], 11.8.2010 [2013-09-27]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/poslani-odborovych-organizaci-64978.html>

Seznam použitých ostatních zdrojů

2. dodatek k podnikové kolektivní smlouvě – MEGATECH Industries Jablonec s.r.o.

Kolektivní smlouva – MEGATECH Industries Hlinsko s.r.o. na rok 2013

Kolektivní smlouva – MEGATECH Industries Hlinsko s.r.o. na rok 2014

Megazín 02/2011, *Firemní časopis společnosti Megatech*, Megatech Industries AG, 2011

Megazín CZ 01/2012, *Firemní časopis společnosti Megatech*, Megatech Industries AG, 2012

Plastkov Group, *Orientační balíček*, číslo verze: 2009/07_1

Podniková kolektivní smlouva – MEGATECH Industries Jablonec s.r.o. pro rok 2013

Systém ASPI, *Odborová organizace a kolektivní smlouva 2013* [Program ASPI], stav k 15.10.2013, LIT42727CZ - poslední stav textu. Staženo 19.10.2013

Systém ASPI, *Podmínky pro výkon činnosti odborové organizace* [Program ASPI], stav k 3.9.2013, LIT43683CZ - poslední stav textu. Staženo 4.9.2013

System ASPI, *Pracovněprávní podmínky zaměstnávání a personální administrativa @ Kolektivní vyjednávání, kolektivní smlouva* [Program ASPI], stav k 3.9.2013, MER068039CZ - poslední stav textu. Staženo 4.9.2013

ŠIMEK, Martin, *Postavení odborových organizací v pracovněprávních vztazích* [právní informační systém CODEXIS], 2013. Exportováno 17.10.2013

ÚZ, *zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce 2014*, Sagit, stav k 14.10.2013

SEZNAM SCHÉMAT, TABULEK A GRAFŮ

Seznam schémat

SCHÉMA 1: STRUKTURA MEGATECH INDUSTRIES AG.....	53
SCHÉMA 2: VÝVOJ TRŽEB	54
SCHÉMA 3: MICZ – ORGANIZACE.....	57

Seznam tabulek

TABULKA 1: ZPŮSOBILOST K PRÁVŮM A POVINNOSTEM A ZPŮSOBILOST K PRÁVNÍM JEDNÁNÍ / SVĚPRÁVNOSTI.....	18
TABULKA 2: SUBJEKTY KS ZA ROK 2013.....	58
TABULKA 3: SUBJEKTY KS ZA ROK 2014.....	58
TABULKA 4: ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI – ODLIŠNOST MEZI KS A A KS B	72
TABULKA 5: PŘÍPLATKY – ODLIŠNOST MEZI KS A A KS B	73
TABULKA 6: SOCIÁLNÍ PLÁN – ODLIŠNOST MEZI KS A A KS B	74
TABULKA 7: ZMĚNY V ROCE 2014 – ODLIŠNOST MEZI KS A A KS A2	75

Seznam grafů

GRAF 1: POROVNÁNÍ VÝŠE ZÁKLADNÍCH MĚSÍČNÍCH TARIFŮ HLINSKO A JABLONEC	65
GRAF 2: POROVNÁNÍ VÝŠE MAXIMÁLNÍCH OSZM HLINSKO A JABLONEC	71
GRAF 3: POROVNÁNÍ VÝŠE VĚRNOSTNÍ ODMĚNY HLINSKO A JABLONEC	72

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA A – KOLEKTIVNÍ SMLOUVA MEGATECH INDUSTRIES HLINSKO, S.R.O. NA ROK 2013	I
PŘÍLOHA B – KOLEKTIVNÍ SMLOUVA MEGATECH INDUSTRIES JABLONEC, S.R.O. NA ROK 2013	XXVI
PŘÍLOHA C – KOLEKTIVNÍ SMLOUVA MEGATECH INDUSTRIES HLINSKO, S.R.O. NA ROK 2014 – VYBRANÉ ZMĚNY OPROTI ROKU 2013	XXXVIII
PŘÍLOHA D – 2. DODATEK K PODNIKOVÉ KOLEKTIVNÍ SMLOUVĚ - MEGATECH INDUSTRIES JABLONEC S.R.O.	XLV

PŘÍLOHY

Příloha A – Kolektivní smlouva MEGATECH Industries Hlinsko, s.r.o. na rok 2013



Kolektivní smlouva

uzavřená mezi MEGATECH INDUSTRIES HLINSKO s.r.o. a ZO OS KOVO

MEGATECH Industries Hlinsko s.r.o., Poličská 444, 539 01 Hlinsko, IČ 28416 783, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném u Krajského soudu v Hradci Králové odd. C, vložka 28548,
zastoupená jednatelem společnosti

a

Základní organizace OS KOVO Hlinsko a. s., se sídlem v Hlinsku, Poličská 444, OČ 03 - 1629, IČ 15052168,
zastoupená předsedkyní výboru ZO

se dohodly na uzavření této kolektivní smlouvy

na rok 2013

Obsah kolektivní smlouvy:

I.	VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ
II.	PRACOVNÍ POMĚR
III.	DOHODY O PRACÍCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR
IV.	PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU
V.	BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI
VI.	ODMĚNOVÁNÍ ZA PRÁCI, SRÁŽKY Z PŘÍJMU
VII.	NÁHRADY VÝDAJŮ V SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE
VIII.	PŘEKÁŽKY V PRÁCI
IX.	DOVOLENÁ
X.	PÉČE O ZAMĚSTNANCE
XI.	NÁHRADA ŠKODY
XII.	INFORMOVÁNÍ, PROJEDNÁNÍ A OPRÁVNĚNÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE
XIII.	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ

I. Všeobecná ustanovení

1. Předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů

Předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů se řídí § 1-5 ZP.

2. Účastníci pracovněprávních vztahů

Účastníci pracovněprávních vztahů - řídí se § 6 – 12 ZP.

3. Základní zásady pracovněprávních vztahů

Základní zásady pracovněprávních vztahů se řídí § 13 – 15 ZP.

4. Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů se řídí § 16 – 17 ZP.

5. Právní úkony

Právní úkony se řídí § 18 – 29 ZP.

Kolektivní smlouva

Právo uzavřít kolektivní smlouvu za zaměstnance má pouze odborová organizace.

Postup při uzavírání kolektivní smlouvy, včetně řešení sporů mezi účastníky, upravuje zvláštní právní předpis – Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

Kolektivní smlouva je závazná pro její účastníky a pro jejich případné právní nástupce. Kolektivní smlouva je závazná také pro zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace.

Účastníci kolektivní smlouvy jsou povinni s obsahem kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření.

Kolektivní smlouva je uzavřena na dobu určitou od 1.1. 2013 do 31.12.2013

II. Pracovní poměr

1. Postup před vznikem pracovního poměru

Postup před vznikem pracovního poměru se řídí § 30 – 32 ZP.

2. Vznik pracovního poměru a povinnosti z něj vyplývající

Vznik pracovního poměru a povinnosti z něj vyplývající se řídí § 33 – 39 ZP.

Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci o nabídce volných míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou.

3. Změny pracovního poměru

Změny pracovního poměru se řídí § 40 – 47 ZP.

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, může ho zaměstnavatel převést na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, jen v případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí.

Nastoupí-li zaměstnanec po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení nebo zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, zařadí je zaměstnavatel na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí je zaměstnavatel podle pracovní smlouvy.

4. Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru se řídí § 48 – 73 ZP.

Pracovní poměr může být rozváznán jen :

- písemnou dohodou
- výpovědí
- okamžitým zrušením
- zrušením ve zkušební době

Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby.

Výpovědní doba je stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a činí 2 měsíce.

Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.

III. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se řídí § 74 – 77 ZP.

IV. Pracovní doba a doba odpočinku

1. Obecná ustanovení o pracovní době se řídí § 78 ZP.

2. Stanovená rovnoměrná pracovní doba

- a) Délka pracovní doby je stanovena na 40 hodin týdně. U směnových režimů 37,5 hod týdně.
- b) Pro zaměstnance mladší 18 let je sjednána pracovní doba 37,5 hodin týdně. Denní pracovní doba nesmí převýšit 7,5 hodiny.
- c) Byla-li sjednána kratší pracovní doba, přísluší zaměstnanci mzda, která odpovídá této kratší pracovní době.

3. Rozvržení pracovní doby

- a) Pracovní doba je v jednosměnném, dvousměnném a třisměnném režimu rozvržena do pětidenního pracovního týdne a do směn 6:00 – 14:00 hodin, 14:00 – 22:00 hodin a 22:00 – 6:00 hodin.

Rozvržení pracovní doby – rovnoměrný jednosměnný, dvousměnný a třisměnný pracovní režim

Den	ranní směna od	ranní směna do	odpolední směna od	odpolední směna do	noční směna od	noční směna do
Neděle					22:00	
Pondělí	6:00	14:00	14:00	22:00	22:00	6:00
Úterý	6:00	14:00	14:00	22:00	22:00	6:00
Středa	6:00	14:00	14:00	22:00	22:00	6:00
Čtvrtek	6:00	14:00	14:00	22:00	22:00	6:00
Pátek	6:00	14:00	14:00	22:00		6:00
Sobota						

- b) Pracovní doba v nepřetržitém režimu je rozvržena podle rozpisu pro směny a do směn 8:00 – 20:00 a 20:00 – 8:00 hodin.

Rozvržení pracovní doby – nepřetržitý pracovní režim

V nepřetržitém pracovním režimu se pracuje ve čtyřech směnách, označených A, B, C a D.

Nerovnoměrné rozvržení prac. doby 2013 - směna A

	pondělí	úterý	středa	čtvrtek	pátek	sobota	neděle
leden		1	2	3	4	5	6
leden	7	8	9	10	11	12	13
leden	14	15	16	17	18	19	20
leden	21	22	23	24	25	26	27
led/únor	28	29	30	31	1	2	3
únor	4	5	6	7	8	9	10
únor	11	12	13	14	15	16	17
únor	18	19	20	21	22	23	24
únor/břez	25	26	27	28	1	2	3
březen	4	5	6	7	8	9	10
březen	11	12	13	14	15	16	17
březen	18	19	20	21	22	23	24
březen	25	26	27	28	29	30	31
duben	1	2	3	4	5	6	7
duben	8	9	10	11	12	13	14
duben	15	16	17	18	19	20	21
duben	22	23	24	25	26	27	28
dub/kvěť	29	30	1	2	3	4	5
květen	6	7	8	9	10	11	12
květen	13	14	15	16	17	18	19
květen	20	21	22	23	24	25	26
květ/červ	27	28	29	30	31	1	2
červen	3	4	5	6	7	8	9
červen	10	11	12	13	14	15	16
červen	17	18	19	20	21	22	23
červen	24	25	26	27	28	29	30
červenec	1	2	3	4	5	6	7
červenec	8	9	10	11	12	13	14
červenec	15	16	17	18	19	20	21
červenec	22	23	24	25	26	27	28
červ/srpen	29	30	31	1	2	3	4
srpen	5	6	7	8	9	10	11
srpen	12	13	14	15	16	17	18
srpen	19	20	21	22	23	24	25
srpen/září	26	27	28	29	30	31	1
září	2	3	4	5	6	7	8
září	9	10	11	12	13	14	15
září	16	17	18	19	20	21	22
září	23	24	25	26	27	28	29
září/říjen	30	1	2	3	4	5	6
říjen	7	8	9	10	11	12	13
říjen	14	15	16	17	18	19	20
říjen	21	22	23	24	25	26	27
říj/listop	28	29	30	31	1	2	3
listopad	4	5	6	7	8	9	10
listopad	11	12	13	14	15	16	17
listopad	18	19	20	21	22	23	24
listop/pros	25	26	27	28	29	30	1
prosinec	2	3	4	5	6	7	8
prosinec	9	10	11	12	13	14	15
prosinec	16	17	18	19	20	21	22
prosinec	23	24	25	26	27	28	29
prosinec	30	31					

denní směna (8:00 - 20:00)

noční směna (20:00 - 8:00)



Nerovnoměrné rozvržení prac. doby 2013 - směna B

	pondělí	úterý	středa	čtvrtek	pátek	sobota	neděle		pondělí	úterý	středa	čtvrtek	pátek	sobota	neděle
leden		1	2	3	4	5	6	červenec	1	2	3	4	5	6	7
leden	7	8	9	10	11	12	13	červenec	8	9	10	11	12	13	14
leden	14	15	16	17	18	19	20	červenec	15	16	17	18	19	20	21
leden	21	22	23	24	25	26	27	červenec	22	23	24	25	26	27	28
led/únor	28	29	30	31	1	2	3	čero/srpen	29	30	31	1	2	3	4
únor	4	5	6	7	8	9	10	srpen	5	6	7	8	9	10	11
únor	11	12	13	14	15	16	17	srpen	12	13	14	15	16	17	18
únor	18	19	20	21	22	23	24	srpen	19	20	21	22	23	24	25
únor/břez	25	26	27	28	1	2	3	srpen/září	26	27	28	29	30	31	1
březen	4	5	6	7	8	9	10	září	2	3	4	5	6	7	8
březen	11	12	13	14	15	16	17	září	9	10	11	12	13	14	15
březen	18	19	20	21	22	23	24	září	16	17	18	19	20	21	22
březen	25	26	27	28	29	30	31	září	23	24	25	26	27	28	29
duben	1	2	3	4	5	6	7	září/říjen	30	1	2	3	4	5	6
duben	8	9	10	11	12	13	14	říjen	7	8	9	10	11	12	13
duben	15	16	17	18	19	20	21	říjen	14	15	16	17	18	19	20
duben	22	23	24	25	26	27	28	říjen	21	22	23	24	25	26	27
dub/kvěť	29	30	1	2	3	4	5	říj/listop	28	29	30	31	1	2	3
květen	6	7	8	9	10	11	12	listopad	4	5	6	7	8	9	10
květen	13	14	15	16	17	18	19	listopad	11	12	13	14	15	16	17
květen	20	21	22	23	24	25	26	listopad	18	19	20	21	22	23	24
kvěť/červ	27	28	29	30	31	1	2	listop/pros	25	26	27	28	29	30	1
červen	3	4	5	6	7	8	9	prosinec	2	3	4	5	6	7	8
červen	10	11	12	13	14	15	16	prosinec	9	10	11	12	13	14	15
červen	17	18	19	20	21	22	23	prosinec	16	17	18	19	20	21	22
červen	24	25	26	27	28	29	30	prosinec	23	24	25	26	27	28	29
								prosinec	30	31					

denní směna (8:00 - 20:00)

noční směna (20:00 - 8:00)



Nerovnoměrné rozvržení prac. doby 2013 - směna C

	pondělí	úterý	středa	čtvrtek	pátek	sobota	neděle
leden		1	2	3	4	5	6
leden	7	8	9	10	11	12	13
leden	14	15	16	17	18	19	20
leden	21	22	23	24	25	26	27
led/únor	28	29	30	31	1	2	3
únor	4	5	6	7	8	9	10
únor	11	12	13	14	15	16	17
únor	18	19	20	21	22	23	24
únor/břez	25	26	27	28	1	2	3
březen	4	5	6	7	8	9	10
březen	11	12	13	14	15	16	17
březen	18	19	20	21	22	23	24
březen	25	26	27	28	29	30	31
duben	1	2	3	4	5	6	7
duben	8	9	10	11	12	13	14
duben	15	16	17	18	19	20	21
duben	22	23	24	25	26	27	28
dub/kvěť	29	30	1	2	3	4	5
květen	6	7	8	9	10	11	12
květen	13	14	15	16	17	18	19
květen	20	21	22	23	24	25	26
kvěť/červ	27	28	29	30	31	1	2
červen	3	4	5	6	7	8	9
červen	10	11	12	13	14	15	16
červen	17	18	19	20	21	22	23
červen	24	25	26	27	28	29	30
červenec	1	2	3	4	5	6	7
červenec	8	9	10	11	12	13	14
červenec	15	16	17	18	19	20	21
červenec	22	23	24	25	26	27	28
čero/srpen	29	30	31	1	2	3	4
srpen	5	6	7	8	9	10	11
srpen	12	13	14	15	16	17	18
srpen	19	20	21	22	23	24	25
srpen/září	26	27	28	29	30	31	1
září	2	3	4	5	6	7	8
září	9	10	11	12	13	14	15
září	16	17	18	19	20	21	22
září	23	24	25	26	27	28	29
září/říjen	30	1	2	3	4	5	6
říjen	7	8	9	10	11	12	13
říjen	14	15	16	17	18	19	20
říjen	21	22	23	24	25	26	27
říj/listop	28	29	30	31	1	2	3
listopad	4	5	6	7	8	9	10
listopad	11	12	13	14	15	16	17
listopad	18	19	20	21	22	23	24
listop/pros	25	26	27	28	29	30	1
prosinec	2	3	4	5	6	7	8
prosinec	9	10	11	12	13	14	15
prosinec	16	17	18	19	20	21	22
prosinec	23	24	25	26	27	28	29
prosinec	30	31					

denní směna (8:00 - 20:00)

noční směna (20:00 - 8:00)



Nerovnoměrné rozvržení prac. doby 2013 - směna D

	pondělí	úterý	středa	čtvrtek	pátek	sobota	neděle		pondělí	úterý	středa	čtvrtek	pátek	sobota	neděle
leden		1	2	3	4	5	6	červenec	1	2	3	4	5	6	7
leden	7	8	9	10	11	12	13	červenec	8	9	10	11	12	13	14
leden	14	15	16	17	18	19	20	červenec	15	16	17	18	19	20	21
leden	21	22	23	24	25	26	27	červenec	22	23	24	25	26	27	28
led/únor	28	29	30	31	1	2	3	čero/srpen	29	30	31	1	2	3	4
únor	4	5	6	7	8	9	10	srpen	5	6	7	8	9	10	11
únor	11	12	13	14	15	16	17	srpen	12	13	14	15	16	17	18
únor	18	19	20	21	22	23	24	srpen	19	20	21	22	23	24	25
únor/břez	25	26	27	28	1	2	3	srpen/září	26	27	28	29	30	31	1
březen	4	5	6	7	8	9	10	září	2	3	4	5	6	7	8
březen	11	12	13	14	15	16	17	září	9	10	11	12	13	14	15
březen	18	19	20	21	22	23	24	září	16	17	18	19	20	21	22
březen	25	26	27	28	29	30	31	září	23	24	25	26	27	28	29
duben	1	2	3	4	5	6	7	září/říjen	30	1	2	3	4	5	6
duben	8	9	10	11	12	13	14	říjen	7	8	9	10	11	12	13
duben	15	16	17	18	19	20	21	říjen	14	15	16	17	18	19	20
duben	22	23	24	25	26	27	28	říjen	21	22	23	24	25	26	27
dub/kvěť	29	30	1	2	3	4	5	říj/listop	28	29	30	31	1	2	3
květen	6	7	8	9	10	11	12	listopad	4	5	6	7	8	9	10
květen	13	14	15	16	17	18	19	listopad	11	12	13	14	15	16	17
květen	20	21	22	23	24	25	26	listopad	18	19	20	21	22	23	24
kvěť/červ	27	28	29	30	31	1	2	listop/pros	25	26	27	28	29	30	1
červen	3	4	5	6	7	8	9	prosinec	2	3	4	5	6	7	8
červen	10	11	12	13	14	15	16	prosinec	9	10	11	12	13	14	15
červen	17	18	19	20	21	22	23	prosinec	16	17	18	19	20	21	22
červen	24	25	26	27	28	29	30	prosinec	23	24	25	26	27	28	29
								prosinec	30	31					

denní směna (8:00 - 20:00)

noční směna (20:00 - 8:00)



4. Přestávka v práci

Přestávka v práci se řídí § 88 ZP a §89.

Poskytuje se v jednosměnném, dvousměnném a třisměnném režimu po 6 hodinách nepřetržité práce, v nepřetržitém režimu po 4,5 hodinách nepřetržité práce, mladistvému zaměstnanci vždy po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Při využití stravování v závodní restauraci v její provozní době se přestávka v práci poskytuje podle rozvrhu času stravování podle organizačních útvarů. Přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby. Poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítají do pracovní doby.

5. Doba odpočinku

Doba odpočinku se řídí § 90 – 92 ZP.

Práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výjimečně. Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky. V den nepřetržitého odpočinku v týdnu může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon vyjmenovaných nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech.

6. Práce přesčas

Práce přesčas se řídí § 93 ZP.

Práci přesčas je možné konat jen výjimečně. Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad tento rozsah pouze na základě dohody se zaměstnancem. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období 26 týdnů po sobě jdoucích.

Vedoucí zaměstnanci jsou povinni lépe organizovat práci a zajistit podmínky ke snížení přesčasové práce.

Při nařízení práce přesčas bude zaměstnavatel přihlížet k osobním záležitostem zaměstnance a přesčasovou práci bude nařizovat alespoň 1 den předem.

7. Noční práce

Noční práce se řídí § 94 ZP.

8. Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost se řídí § 95 ZP.

Pracovní pohotovostí je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele.

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda, odměna za tuto dobu nepřislouží.

Při cestě na výkon práce při pracovní pohotovosti náleží zaměstnanci cestovní náhrady podle části VII. této KS.

9. Společná ustanovení o pracovní době a době odpočinku

Společná ustanovení o pracovní době a době odpočinku se řídí § 96 – 99.

Opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

V. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Obecná ustanovení při předcházení ohrožení života a zdraví při práci

Zaměstnavatel si je vědom v plném rozsahu toho, že zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu práce jeho zaměstnanců je jednou z jeho základních povinností. Předcházení ohrožení života a zdraví zaměstnanců při práci se řídí především příslušnými ustanoveními zákona č. 262/2006 Sb. v platném znění a dalšími souvisejícími obecně platnými předpisy.

Zaměstnanci zaměstnavatele se účastní na řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci prostřednictvím odborové organizace.

Odborová organizace nebo zaměstnanci jsou povinni spolupracovat se zaměstnavatelem a s odborně způsobilými

fyzickými osobami k prevenci rizik tak, aby zaměstnavatel mohl zajistit bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky a plnit veškeré povinnosti stanovené zvláštními právními předpisy a opatřeními orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů.

Na pracovištích, kde je vykonávána trvalá práce, na nichž nelze technickými prostředky odstranit tepelnou zátěž z technologie (lisovna plastů), musí být zajištěno dodržování přípustných mikroklimatických podmínek. Na pracovištích, kde jsou překračovány hodnoty přípustných mikroklimatických podmínek v důsledku tepelné zátěže z technologických zdrojů, a na ostatních pracovištích za mimořádně teplých dnů musí být doba výkonu práce upravena tak, aby nebyly překračovány hodnoty dlouhodobě a krátkodobě únosné pracovní tepelné zátěže (NV 361/2007 Sb. §3). Ke zjištění dodržování mikroklimatických podmínek na pracovišti, zaměstnavatel monitoruje teplotu na pracovištích. Zaměstnavatel vypracuje technicko-organizační opatření pro rizikové faktory pracovních podmínek a minimální opatření k ochraně zdraví zaměstnanců.

Povinnosti, práva a oprávnění, které jsou zaměstnavateli, jeho vedoucím zaměstnancům, zaměstnancům a odborové organizaci uloženy, případně jim náleží, v oblasti zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou na podmínky zaměstnavatele rozpracovány a blíže specifikovány ve Směrnici SM 11 a v Pracovním řádu.

Směrnice SM 11 – Bezpečnost práce v MEGATECH Industries Hlinsko s.r.o. je vnitřním předpisem podle § 305 zákoníku práce.

Zaměstnavatel zajistí přístupnost této směrnice v podobě řízené dokumentace pro vedoucí zaměstnance na SW Palstat, přičemž plnění odpovědností uložených touto směrnicí vedoucím zaměstnancům tvoří nedílnou náplň jejich pracovní činnosti.

Zaměstnavatel se zavazuje, že zajistí nejpozději do jednoho měsíce, vždy když dojde k novelizaci směrnice SM 11 dokumentace v písemné podobě 10 výtisků pro odborovou organizaci.

2. Seznam rizikových pracovišť

Hlinsko, Poličská 444 – pracoviště Schneider (pozice Lisář plastů)

Na těchto pracovištích zaměstnavatel zajistí režim podle *Předpisu pro stanovení četnosti lékařských prohlídek* podle Rozhodnutí KHS Pardubického kraje.

3. Osobní ochranné pracovní prostředky a pracovní oděvy

Zaměstnavatel zajistí v návaznosti na znění přílohy č. 4 Nařízení vlády č. 495/2001 Sb. v platném znění 2 ks ručníků pro všechny zaměstnance. Zaměstnavatel zajistí poskytnutí OOP v souladu s NV 495/2001 Sb.

4. Pitný režim

Zaměstnavatel poskytne bezplatné ochranné nápoje za mimořádně teplých dnů, jestliže teplota vzduchu na pracovním místě, případně i venkovní teplota, po dobu přesahující polovinu směny se rovná nebo je vyšší než 28°C. Zaměstnancům zařazeným do režimu 8 hodin v objemu nejméně 1,5 litru. Zaměstnancům zařazeným do režimu 12 hodin nejméně 2 litry. Zaměstnavatel je povinen poskytovat ochranné nápoje zaměstnancům na jejich pracovišti, tyto musí být zdravotně nezávadné.

Zaměstnavatel zajistí provoz stávajících horkovodních automatů a sifonů, pouze však za podmínky, že toto bude možné s ohledem na dostupnost náhradních dílů a efektivitu vlastního provozu.

5. Vytvoření podmínek pro výkon oprávnění pověřených zástupců odborové organizace při zajištění BOZP

Odborová organizace určuje tímto počet pověřených zástupců odborové organizace pro oblast BOZP, a to sedm. Jmenný seznam bude odborovou organizací předán bezpečnostnímu technickovi zaměstnavatele, odborová organizace odpovídá za aktualizaci jmeného seznamu.

Zaměstnavatel vytvoří pověřeným zástupcům odborové organizace pro oblast BOZP tyto podmínky pro součinnost v oblasti BOZP:

- umožní přístup do všech prostor zaměstnavatele za podmínek dohodnutých v SM 11
- poskytne veškeré informace týkající se BOZP podle obecně platných předpisů specifikovaných pro součinnost zaměstnavatele a odborové organizace ve směrnici SM 11
- umožní přizvání externích specialistů BOZP OS KOVO k řešení problémů vzniklých při zajišťování stavu BOZP
- umožní pověřeným zástupcům odborové organizace pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pracovní volno náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku k účasti na školení nebo k výkonu kontrolní činnosti v rozsahu 6 dnů každému pověřenému zástupci
- zaměstnavatel v oblasti BOZP na základě specifikace odborové organizace zajistí a uhradí školení nebo zpřístupní právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

6. Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání

- zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací provádí odškodňování pracovních úrazů, nemocí z povolání a jiných poškození zdraví z práce - k tomu účelu je sestavena komise

- po projednání způsobu a rozsahu náhrady škody u pracovního úrazu nebo nemoci z povolání s odborovou organizací sdělí zaměstnavatel písemně své rozhodnutí postiženému nebo jeho pozůstalým do třiceti dnů ode dne úrazového děje, nebo oznámení nemoci z povolání. U pracovních úrazů, jimiž nebyla způsobena pracovní neschopnost, pak do třiceti dnů ode dne, kdy se zaměstnavatel o škodě dozvěděl. V odůvodněných případech lze po projednání s odborovou organizací tuto lhůtu prodloužit
- zaměstnancům, kteří se podrobí pracovní lékařské prohlídce (včetně případné hospitalizace), uhradí zaměstnavatel kromě ztráty na výdělků i cestovní náhrady

7. Závazné pokyny

Zaměstnavatel bude respektovat závazné pokyny odborové organizace k:

- a) odstranění závad v provozu na strojích a zařízeních, při pracovních postupech,
- b) zákazu další práce v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců,
- c) zákazu práce přesčas a práce v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců.

O citovaných závazných pokynech je odborová organizace povinna neprodleně vyrozumět příslušný orgán státní kontroly.

Zaměstnavatel může požádat uvedený příslušný orgán státní kontroly o přezkoumání závazného pokynu odborové organizace. Až do jeho rozhodnutí platí závazný pokyn odborové organizace.

8. Hlášení smrtelných pracovních úrazů a pracovních úrazů, vyžaduje-li poškození zdraví hospitalizaci delší než 5 dnů

Zaměstnavatel zpřístupní pověřenému zástupci odborové organizace pro oblast BOZP hlášení o smrtelném úrazu ihned po jeho zniku a o úrazu s předpokládanou dobou hospitalizace delší než 5 dnů do 48 hodin.

VI. Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost, srážky z příjmu

1. Obecná ustanovení o mzdě a odměně z dohod, sjednání mzdy

Obecná ustanovení o mzdě a odměně z dohod se řídí § 109 – 112 ZP.

Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda.

Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

Možnosti sjednání, stanovení nebo určení mzdy se řídí § 113 ZP.

2. Profese a jejich zařazení do tarifních stupňů

Zaměstnanci jsou podle náplně a složitosti práce jsou zařazeni do profesí (povolání, funkcí). Profese jsou zařazeny do tarifních stupňů takto:

Tarifní stupeň	Profese zařazené do tarifního stupně
A	plastikář – obsluha plastikářských lisů, montážní dělník
B	montážní dělník v elektrotechnice, odborný montážní dělník, kontrolor
C	administrativní pracovník evidence výroby, auditor, inspektor kvality, inspektor vstupní kontroly, lisař plastů, manipulát, manipulát hmoty, mlynář, odborný dělník v elektrotechnice, řidič VZV, seřizovač - obsluha potiskovacích strojů, skladník, seřizovač – obsluha Komax, mezioperační kontrolor
D	seřizovač - zácvik
E	seřizovač, skladník – předák expedice, nástrojař - údržbář
F	nástrojař – údržbář specialista, brusič, frézař, nástrojař, soustružník, vrtač kovů, zámečnick, elektrikář

Při vzniku nové profese rozhodne o zařazení do tarifního stupně personální ředitel.

3. Složky mzdy, způsob výpočtu složek mzdy

- a) základní mzda (mzdový tarif a osobní složka mzdového tarifu)
- b) měsíční prémie
- c) mimořádná odměna
- d) věrnostní odměna
- e) odměna při životním jubileu 50 let věku
- f) odměna při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod (kromě skončení pracovního poměru podle § 52 písmeno a) – c) ZP).
- g) bonus
- h) příplatek za práci přesčas
- i) příplatek za práci ve svátek
- j) příplatek za práci v noci
- k) příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- l) příplatek za práci v sobotu a neděli
- m) příplatek za práci ve dvousměnném pracovním režimu
- n) příplatek za práci ve třisměnném pracovním režimu
- o) příplatek za práci v nepřetržitém pracovním režimu
- p) příplatek za pokov

a) Základní mzda

Zaměstnanci zařazení do tarifních stupňů mají základní mzdu složenou ze dvou částí - mzdového tarifu příslušného tarifního stupně a osobní složky základní mzdy.

Tarifní stupeň	Výše základní mzdy		
	Mzdový tarif	Osobní složka	Celkem
A	8 900	178 - 1 469	8 900 - 10 369
B	9 700	194 - 1 601	9 700 - 11 301
C	10 450	209 - 1 724	10 450 - 12 174
D	11 900	238 - 1 964	11 900 - 13 864
E	13 550	271 - 2 236	13 550 - 15 786
F	14 500	290 - 2 393	14 500 - 16 893

a1. Mzdový tarif – fixní složka základní mzdy:

- mzdový tarif v Kč přísluší zaměstnanci podle zařazení do tarifního stupně v příslušném výplatním období (kalendářním měsíci) a náleží při odpracování fondu pracovní doby za výplatní období (kalendářní měsíc)
- mzdový tarif v Kč se dále upravuje podle poměru skutečně odpracovaných hodin v příslušném výplatním období (měsíc) a kalendářního hodinového fondu pracovní doby v příslušném výplatním období (měsíc)
- při sjednání kratší než stanovené týdenní doby (tzv. kratší pracovní úvazek) se mzdový tarif kráti v poměru sjednané kratší pracovní doby a fondu pracovní doby za výplatní období (kalendářní měsíc)

a2. Osobní složka základní mzdy (OSZM) – variabilní složka základní mzdy:

- osobní složku základní mzdy přiznává zaměstnanci na základě hodnocení nejbližší nadřízený vedoucí zaměstnanec jako procento mzdového tarifu v rozmezí od 2% - 16,5% ze mzdového tarifu
- skutečná výše OSZM se v příslušném výplatním období (kalendářním měsíci) vypočte jako % z upraveného mzdového tarifu podle bodu 3.1.1.
- osobní složka základní mzdy se přiznává vždy na období kalendářního čtvrtletí na základě dlouhodobého (3 měsíců) hodnocení odpovědnosti, namáhavosti, pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a výsledků práce, plnění kvalifikačních požadavků pro výkon dané funkce, intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností, podle množství a kvality práce
- nárok na přiznání OSZM vzniká po 3 kalendářních měsících trvání pracovního poměru na základě vyhodnocení zkušební doby, přičemž se počítá s pracovními dny
- v případě prokazatelného porušení pracovních povinností konkrétního zaměstnance, pokud s těmito povinnostmi byl zaměstnanec prokazatelně seznámen, mu může být při jejich neplnění přiznaná výše OSZM snížena, popř. i zcela odejmuta

b) Měsíční prémie

- prémie zaměstnance může dosáhnout až 16% mzdového tarifu, ve kterém je zaměstnanec zařazen při splnění všech cílů/ ukazatelů stanovených vedením společnosti pro konkrétní středisko
- skutečná výše prémie se v příslušném výplatním období (kalendářním měsíci) vypočte jako % z upraveného mzdového tarifu podle bodu a) této mzdové části, měsíční prémie je vypočtena příslušným % podle splnění konkrétních cílů daného střediska (směny) stanovených vedením společnosti

c) Mimořádná odměna

V pravomoci jednatele je vypsání nebo přiznání mimořádné odměny za splnění mimořádných úkolů, dosažení mimořádných ekonomických výnosů nebo mimořádnou aktivitu zaměstnance. V pravomoci přímých podřízených jednatele je navržení mimořádné odměny, tuto odměnu schvaluje jednatel.

d) Věrnostní odměna

Zaměstnanci přísluší věrnostní odměna za dosud vykonanou práci. Odměna přísluší při příležitosti celých 20 let trvání nepřetržitého pracovního poměru a všech dalších celých násobků 5 let trvání nepřetržitého pracovního poměru.

Podmínky výplaty odměny:

- pracovní poměr zaměstnance k MEGATECH Industries Hlinsko s.r.o. trvá nepřetržitě uvedený počet let. Délka nepřetržitého pracovního poměru se hodnotí na základě evidence vedené personálním úsekem. Zaměstnavatel se zavazuje do délky nepřetržitého pracovního poměru započítávat jeho trvání i za všech předchozích právních forem a názvů zaměstnavatele. Ve výjimečných případech je možno při přerušení zaměstnání (např. při zpětném nástupu po ukončení pracovního poměru z organizačních důvodů pokud od ukončení do nástupu nebyl zaměstnanec předchozí dobu zaměstnání. S uznáním této doby musí být vysloven oboustranný souhlas vedení společnosti personálním ředitelem a VZO OS KOVO.
- zaměstnanec nemá v předchozích 12 kalendářních měsících neomluvenou absenci
- zaměstnanci není dána výpověď podle § 52 e) a f) nebo okamžitě zrušení podle § 55 ZP

Výše odměny:

Délka nepřetržitého pracovního poměru	Odměna v Kč
20 let	4 000
25 let	6 000
30 let	9 000
35 let	12 000
40 každých dalších 5 let	15 000

e) Odměna při životním jubileu 50. let věku (§ 224 ZP)

Zaměstnanci přísluší odměna při dosažení věku 50. let

Podmínky výplaty odměny:

Jsou shodné s podmínkami u věrnostní odměny

Výše odměny:

Délka nepřetržitého pracovního poměru	Odměna v Kč
méně než 5 let	0
5 - 9 let	2 500
10 - 14 let	3 500
15 - 19 let	5 000
20 - 24 let	6 000
25 - 29 let	8 000
30 a více let	10 000

f) Odměna při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod (kromě skončení pracovního poměru podle § 52 a) – c) ZP). (§ 224 ZP)

Zaměstnanci přísluší odměna při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod (kromě skončení pracovního poměru podle § 52 a) – c) ZP).

Podmínky výplaty odměny:

Jsou shodné s podmínkami u věrnostní odměny.

Výše odměny:

Délka nepřetržitého pracovního poměru	Odměna v Kč
méně než 5 let	0
5 - 9 let	3 500
10 - 14 let	5 000
15 - 19 let	6 500
20 - 24 let	9 000
25 - 29 let	12 000
30 a více let	15 000

g) Bonus za hospodářské výsledky

Podmínky výplaty odměny:

Výplata bonusu je podmíněna splněním provozního hospodářského výsledku společnosti MEGATECH Industries Hlinsko s.r.o.

Bonus se vyplácí ve dvou částech, první část v termínu výplaty za měsíc listopad příslušného kalendářního roku a druhá část v termínu výplaty mzdy nejpozději za měsíc březen následujícího roku.

Pro výplatu první části bonusu v termínu výplaty za měsíc listopad se hodnotí plnění provozního hospodářského výsledku společnosti MEGATECH Industries Hlinsko s.r.o. za měsíce leden až říjen příslušného kalendářního roku.

Pro výplatu druhé části bonusu v termínu výplaty nejpozději za měsíc březen následujícího roku se hodnotí plnění provozního hospodářského výsledku společnosti MEGATECH Industries Hlinsko s.r.o. za měsíce leden až prosinec příslušného kalendářního roku. Od vypočtené výše se odečte částka vyplacená ve výplatě za měsíc listopad (1. část bonusu).

Pracovní poměr zaměstnance vznikl před 1.7. hodnoceného období a k 30.11., resp. 31.3. prac.poměr trvá.

Zaměstnanec nemá neomluvenou absenci nebo porušení léčebného režimu podle v celém hodnoceném období.

Bonus nepřísluší zaměstnancům, kteří jsou k 30.11. pro první část a 31.3. pro druhou část (včetně) hodnoceného období ve výpovědní době, nebo nejdéle k tomuto datu ukončí pracovní poměr.

Výše bonusu:

Základ pro výpočet výše bonusu = skutečně vyplacená základní mzda za hodnocené období/ 12, přičemž základní mzda = skutečně vyplacený mzdový tarif + skutečně vyplacená osobní složka základní mzdy.

Bonus = základ pro výpočet * koeficient plnění.

1. část výplaty bonusu

koeficient plnění :

- 85 % při plnění na 110 a více %
- 65 % při plnění na 100 – 109,9 %
- 55 % při plnění na 90 – 99,9 %
- 0 % při plnění na méně než 90 %

2. část výplaty bonusu

koeficient plnění :

- 100 % při plnění na 110 a více %
- 80 % při plnění na 100 – 109,9 %
- 70 % při plnění na 90 – 99,9 %
- 10 % při plnění na 80 – 89,9 %
- 0 % při plnění na méně než 80 %

Obecné ustanovení

O vývoji provozního hospodářského výsledku bude dávana pravidelná informace s komentářem k odchylkám, a to měsíčně v rámci informačních schůzek

h) Příplatek za práci přesčas (§ 114 ZP)

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen "dosažená mzda"), a příplatek ve sjednané výši % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodil na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě sjednaný příplatek.

Sjednaná výše příplatku

- 25 % průměrného výdělku při práci přesčas (mimo nepřetržitého pracovního režimu)

- 40 % průměrného výdělku jde li o práci přesčas v sobotu a neděli (mimo nepřetržitého pracovního režimu)
- 50 % průměrného výdělku jde li o práci přesčas v noci (mimo nepřetržitého pracovního režimu, mimo sobotu a neděli)
- 40 % průměrného výdělku u nepřetržitého pracovního režimu

ij) Příplatek za práci ve svátek (§115 ZP)

Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

j) Příplatek za noční práci (§ 116 ZP)

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

k) Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (§ 117 ZP)

Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a výši příplatku stanoví vláda nařízením. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí 10 % částky, kterou stanoví zákoník práce v §111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy.

l) Příplatek za práci v sobotu a neděli (§ 118 ZP)

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

m) Příplatek za práci ve dvousměnném pracovním režimu

Dvousměnným pracovním režimem je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích - § 78 odst. (1) písm. d) ZP.

Zaměstnanci přísluší při práci konané ve dvousměnném pracovním režimu měsíční příplatek ve výši 600,- Kč, pokud práce v tomto režimu je v zájmu organizace. Částka příplatku se dále upravuje podle poměru skutečně odpracovaných hodin v příslušném měsíci a kalendářního hodinového fondu pracovní doby v příslušném měsíci.

n) Příplatek za práci v třisměnném pracovním režimu

Třisměnným pracovním režimem je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích - § 78 odst. (1) písm. e) ZP.

Zaměstnanci přísluší při práci konané převážně v třisměnném pracovním režimu příplatek ve výši 1 000,- Kč. Částka příplatku se dále upravuje podle poměru skutečně odpracovaných hodin v příslušném měsíci a kalendářního hodinového fondu pracovní doby v příslušném měsíci.

o) Příplatek za práci v nepřetržitém pracovním režimu

Nepřetržitým pracovním režimem je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích; nepřetržitý provoz je takový provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu - § 78 odst. (1) písm. f) a g) ZP.

Zaměstnanci přísluší při práci konané převážně v nepřetržitém pracovním režimu příplatek ve výši 1 200,- Kč. Částka příplatku se dále upravuje podle poměru skutečně odpracovaných hodin v příslušném měsíci a kalendářního hodinového fondu pracovní doby v příslušném měsíci.

p) Příplatek za pokov

Za dobu práce na technologii pokov ve středisku lisovna plastů přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 9,- Kč/hodina.

4. Odměna za pracovní pohotovost (§ 140 ZP)

Za dobu pracovní pohotovosti (§ 78 odst. 1 písm. h) a § 95 ZP) přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10 % průměrného výdělku, pokud jde o pracovní pohotovost v sobotu, neděli nebo ve svátek, náleží zaměstnanci odměna ve výši 20 % průměrného výdělku.

5. Odstupné (§ 67 ZP)

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písmeno a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši:

- délka prac.poměru méně než 1 rok – jednonásobek průměrného výdělku (§ 67 ZP)
- délka prac.poměru alespoň 1 rok, ale méně než 2 roky – dvojnásobek průměrného výdělku
- délka prac.poměru alespoň 2 roky – trojnásobek průměrného výdělku

- délka prac.poměru 20let a více – pětinasobek průměrného výdělku

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písmeno d) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanáctinasobku průměrného výdělku.

V případě, kdy podle § 52 písmeno a) až c) ZP může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď a zaměstnanec přistoupí na návrh na ukončení pracovního poměru dohodou podle § 52 písmeno a) až c) před skončením pracovního poměru uplynutím výpovědní doby podle § 51 v případě výpovědi, přísluší při tomto skončení pracovního poměru k odstupnému podle prvního nebo druhého odstavce tohoto bodu KS současně odstupné ve výši :

- dvojnásobku průměrného výdělku při ukončení pracovního poměru dohodou 2 celé kalendářní měsíce před dnem, kdy by pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby
- jednonásobku průměrného výdělku při ukončení pracovního poměru dohodou 1 celý kalendářní měsíc před dnem, kdy by pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby

Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek zjištěný podle ZP.

6. Sociální plán

V případě skončení pracovního poměru v režimu hromadného propouštění, viz §62-63ZP náleží zaměstnanci:

- odstupné ve výši 12násobku průměrného měsíčního výdělku
- u zaměstnance, který utrpěl nemoc z povolání se zvyšuje odstupné o další 6násobek průměrného měsíčního výdělku
- u zaměstnance, kterému do dosažení nároku na starobní důchod chybí dva a méně let se zvyšuje odstupné o další 6násobek průměrného měsíčního výdělku
- mimořádná odměna ve výši 2.000.-Kč za každých 5 odpracovaných let

7. Průměrný výdělek

Průměrný výdělek se zjišťuje podle ustanovení § 351 – 362 ZP.

8. Náhrady mzdy

Náhrady mezd za překážky v práci na straně zaměstnance přísluší ve výši a rozsahu podle §192 ZP, Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. a této kolektivní smlouvy.

Při překážce práce na straně zaměstnance jsou povinnosti zaměstnance stanoveny § 206 odstavec (1) a (2):

- Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak zaměstnanec uvědomí zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahů.
- Překážku v práci je zaměstnanec povinen prokázat zaměstnavateli.

Sjednává se nad rámec Nařízení vlády 590/2006 Sb. odlišný rozsah u těchto překážek na straně zaměstnance :

1. Vyšetření nebo ošetření a 8. Doprovod a) 1.

Pokud zaměstnanec prokáže návštěvu zdravotnického zařízení, ale neprokáže celkem nezbytně nutnou dobu cesty, čekání, vyšetření nebo ošetření a cesty zpět, přísluší mu pracovní volno s náhradou mzdy :

- 1½ hodiny při vzdálenosti „nejbližšího zdravotnického zařízení“ (dáno podle nařízení vlády) do 20 km včetně
- 3½ hodiny při vzdálenosti „nejbližšího zdravotnického zařízení“ (dáno podle nařízení vlády) od 21 km do 50 km včetně
- celý den (podle sjednané pracovní doby nebo pevné části pružné pracovní doby) při vzdálenosti „nejbližšího zdravotnického zařízení“ (dáno podle nařízení vlády) nad 50 km

Nelze však uplatnit zároveň tuto dobu a prokázání nezbytně nutné doby (nebo její části). Lze uplatnit pouze jednu z těchto dvou možností.

Pro stanovení vzdálenosti je rozhodná nejbližší vzdálenost podle plánovače trasy internetového portálu Seznam.cz.

5. Svatba

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na 3 dny na vlastní svatbu, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu.

6. Narození dítěte

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na celkem 1 den k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět.

7. Úmrtí

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na

- a) 7 dnů včetně účasti na pohřbu při úmrtí manžela, druha nebo dítěte
- b) 2 dny při úmrtí a k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance a na další 1 den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.
- c) 1 den k účasti na pohřbu prarodiče, praprarodiče nebo vnuka zaměstnance; prarodiče, praprarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným nejbližším příbuzným, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další 1 den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb uvedených osob.

9. Mzdy hrazené z ostatních osobních nákladů

Mzdy hrazené z ostatních osobních nákladů (např. odměny za práce konané mimo pracovní poměr, odměny za vynálezy, zlepšovací návrhy a vyřešené tématické úkoly, odstupné) přísluší zaměstnanci ve výši a rozsahu podle příslušných obecně platných předpisů a ustanovení této KS. Mzdy hrazené z OON jsou vymezeny podle vyhlášky č. 58/1991 Sb. ve znění vyhlášky 24/1992 Sb.

10. Společná ustanovení o mzdě, odměně z dohod a odměně za pracovní pohotovost

Společná ustanovení o mzdě, odměně z dohod a odměně za pracovní pohotovost se řídí §141 – 144 ZP.

Výplaty mezd

Mzda se v MEGATECH Industries Hlinsko s.r.o. vyplácí buď v hotovosti v pokladně ve sjednaném termínu výplaty mzdy v době od 10 do 15 hodin a v následující pracovní den od 6 do 10 hod., nebo bezhotovostním převodem na jeden účet zaměstnance u banky nebo spořitelního či úvěrního družstva, a to ve sjednaném termínu výplaty mzdy.

Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, zašle mu zaměstnavatel mzdu nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí následující pracovní den poštovní poukázkou na adresu zaměstnance.

Při měsíčním vyúčtování mzdy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách.

Termíny výplaty mezd jsou v MEGATECH Industries Hlinsko s.r.o. sjednány:

- 9. pracovní den měsíce

Termíny výplaty mezd:

Měsíc	Dny výplaty mezd
Leden 2013	14.
Únor	13
Březen	13
Duben	12
Květen	15
Červen	13
Červenec	12
Srpen	13
Září	12
Říjen	11
Listopad	13
Prosinec	12
Leden 2014	14

9 . Srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu

Srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu se řídí § 145 – 150.

VII. Náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce

1. Obecná ustanovení o náhradách poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce

Obecná ustanovení o náhradách poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce se řídí §151 – 155 ZP.

2. Cestovní náhrady

Cestovní náhrady se řídí § 156 – 164 ZP.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci při pracovní cestě náhradu :

- a) jízdních výdajů,
- b) jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny,
- c) výdajů za ubytování,
- d) zvýšených stravovacích výdajů (dále jen "stravné"),

Za každý kalendářní den pracovní cesty poskytne zaměstnavatel zaměstnanci stravné ve výši :

- 64 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- 96 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- 151 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Tato výše stravného se mění v závislosti na vývoji cen prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189 ZP.

Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, přísluší zaměstnanci stravné snížené za každé bezplatné jídlo o hodnotu:

- 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

- e) nutných vedlejších výdajů.

3. Náhrady při přeložení

Náhrady při přeložení se řídí § 165 ZP.

4. Cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě

Cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě se řídí § 166 – 171 ZP.

5. Náhrady při výkonu práce v zahraničí

Náhrady při výkonu práce v zahraničí se řídí § 172 ZP.

6. Náhrada za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce

Náhrada za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce se řídí § 190 ZP. Nevztahuje na používání motorového vozidla, u kterého se poskytování náhrad řídí § 157 až 160 ZP.

VIII. Překážky v práci

1. Překážky v práci na straně zaměstnance

1.1. Důležité osobní překážky

Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu, kdy trvá :

- a) dočasná pracovní neschopnost (§192 – 194 ZP)

Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným, přísluší za dobu prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti náhrada mzdy. Náhrada mzdy se řídí §192 – 194. Náhrada mzdy se přitom vyplácí za pracovní dny v prvních 21 kalendářních dnech, na které zaměstnanci připadl rozpis směn, přičemž za první 3 pracovní dny náhrada nepřislouší.

Doklady pro výplatu nemocenských dávek je zaměstnanec povinen předložit nejpozději první pracovní den následujícího měsíce do 12:00 hod. Tento termín platí pouze pro předložení dokladů pro výplatu nemocenských dávek. Pro oznámení překážky v práci platí bod 1.3. (§ 206 ZP).

- b) mateřská a rodičovská dovolená (§195 – 198 ZP)
- c) jiné důležité osobní překážky v práci (§ 199 ZP)
- d) ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti podle § 115 občanského zákoníku (§ 191 ZP)

1.2. Překážky v práci z důvodu obecného zájmu

Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu, kdy trvá :

- a) výkon veřejné funkce (§201 ZP)
 - b) výkon občanské povinnosti (§202 ZP)
 - c) jiné úkony v obecném zájmu (§203 ZP)
- Pracovní volno k výkonu funkce člena odborového orgánu podle ZP, člena orgánu právnické osoby voleného za zaměstnance, jiné odborové činnosti a k účasti na školeních pořádaných odborovou organizací se řídí § 203 odst. (2) písm. a) – c).
- d) pracovní volno související s brannou povinností (§204 ZP)
 - e) školení, jiné formy přípravy, studium (§205 ZP)

1.3. Společná ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance

Společná ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance se řídí § 206 ZP.

- a) Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak zaměstnanec uvedomí zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahů.
- b) Překážku v práci je zaměstnanec povinen prokázat zaměstnavateli. Ke splnění povinnosti podle věty první jsou právnické a fyzické osoby povinny poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost.
- c) Náhrada mzdy zaměstnanci nepřísluší, jestliže neomluveně zameškal převážnou část směny v kalendářním měsíci, kdy mu bylo poskytnuto pracovní volno, nebo jestliže se po skončení pracovního volna bez vážného důvodu včas nevrátí do práce. Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se počítají.

2. Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Překážky v práci na straně zaměstnavatele se řídí § 207 – 210 ZP.

IX. Dovolená

Dovolená se řídí § 211 – 223 ZP.

1. Výměra dovolené je sjednána na 4 týdny v kalendářním roce. * *Týden dovolené navíc je dočasně pro rok 2013 pozastaven.*
2. Týdnem dovolené se rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů.
3. Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v ZP není dále stanoveno jinak. Při stanovení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.
4. Zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci čerpání alespoň 4 týdnů dovolené v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo, pokud jeho pracovní poměr k těmto zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok a má-li alespoň na 4 týdny dovolené právo.
5. Rozvrh čerpání dovolené
 - Čerpání 2 týdnů dovolené vcelku je doporučeno přednostně na dny 15.7. 2013 - 28.7. 2013, pokud to umožní plnění úkolů zaměstnavatele
 - Čerpání 2 týdnů dovolené vcelku v případech, kdy plnění úkolů zaměstnavatele neumožní čerpání dovolené

v termínu podle předchozího bodu (práce v nepřetržitém režimu, plnění zakázek, údržba a opravy, uzávěrkové práce apod.), je určeno na období 1.7. 2013 - 31.8. 2013,

- zbývající výměru dovolené v průběhu roku 2013 určí zaměstnavatel s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance, nebo na jeho žádost pokud to umožní plnění úkolů zaměstnavatele
- v případě, že zaměstnanec požádá o dovolenou alespoň 1 pracovní den předem a pokud tomu nebudou bránit vážné provozní důvody, může zaměstnavatel určit čerpání dovolené dle požadavku zaměstnance.

X. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

1. Pracovní podmínky zaměstnanců

Pracovní podmínky zaměstnanců se řídí § 224 – 226 ZP.

Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožní bezpečný výkon práce; za tím účelem zajišťují zejména

- a) zřízení, údržbu a zlepšení zařízení pro zaměstnance,
- b) zlepšení vzhledu a úpravy pracovišť,
- c) vytváření podmínek pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců,
- d) závodní preventivní péči

Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání včetně zajištění bezpečné úschovy v kolárně.

2. Odborný rozvoj zaměstnanců

Odborný rozvoj zaměstnanců se řídí § 227 – 235 ZP.

Zaměstnavatel pečuje o odborný rozvoj zaměstnanců. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména :

- a) zaškolení a zaučení
- b) odbornou praxi absolventů škol
- c) prohlubování kvalifikace
- d) zvyšování kvalifikace

3. Stravování zaměstnanců

Stravování zaměstnanců se řídí § 236 ZP.

- a) Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování; tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu. Při pracovních cestách kratších než 5 hodin a trvajících v době od 10:30 do 13:00 hodin náleží zaměstnanci 1 stravenka v hodnotě 60 Kč.
- b) Všichni zaměstnanci se sjednaným místem výkonu práce v areálu Poličská 444 Hlinsko mohou využít ke stravování závodní restauraci v její provozní době. Zaměstnanec hradí plně cenu potravin.
Zaměstnanci ve stanovené směně, která podle rozpisu směn připadne na dobu mimo provozní dobu závodní restaurace, je na tuto směnu poskytnuta 1 stravenka v hodnotě 60 Kč, pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá alespoň 3 hodiny.
Zaměstnavatel hradí 55% hodnoty stravenky, 45% hodnoty stravenky hradí zaměstnanec.
- c) Zaměstnanci s jiným sjednaným místem výkonu práce než Poličská 444 Hlinsko je ve stanovené směně poskytnuta 1 stravenka v hodnotě 60 Kč, pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá alespoň 3 hodiny.
Zaměstnavatel hradí 55 % hodnoty stravenky, 45 % hodnoty hradí zaměstnanec.
- d) Všichni zaměstnanci mohou využít ke stravování i potravinových kiosků, které fungují na komerční bázi. Zaměstnavatel má právo projednat s poskytovateli tohoto doplňkového prodeje omezení množství prodeje některého sortimentu. Zaměstnavatel může zaměstnanci zrušit možnost bezhotovostní úhrady identifikační kartou v případě, že by mohlo dojít ke vzniku dluhu zaměstnance vůči zaměstnavateli. Možnost úhrady v hotovosti v závodní restauraci podle podmínek sjednaných v bodě b) a c) zůstává zachována.

4. Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců

Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců se řídí § 237 – 247 ZP.

5. Penzijní připojištění *

- a) Zaměstnavatel poskytne příspěvek na penzijní připojištění zaměstnancům za těchto podmínek:

- pracovní poměr zaměstnance k MEGATECH Industries Hlinsko s.r.o. trvá v měsíci, za který se zjišťuje vyměřovací základ pro stanovení výše příspěvku nejméně 9 celých měsíců. Evidence je shodná s bodem 3. d) části VI této kolektivní smlouvy.
- zaměstnanec má uzavřenou smlouvu o penzijním připojištění s penzijním fondem
- zaměstnanec si hradí příspěvek účastníka penzijního připojištění a platbu tohoto příspěvku provádí prostřednictvím srážky ze mzdy v MEGATECH Industries Hlinsko s.r.o.
- pokud má zaměstnanec v již uzavřené smlouvě sjednáno a uhrazeno předplacení příspěvku účastníka, uznává se toto jako placení příspěvku po dobu předplacení na základě jeho čestného prohlášení

b) výše příspěvku zaměstnavatele:

- výše příspěvku zaměstnavatele se zaměstnanci vypočte jako 3% jeho vyměřovacího základu pro sociální pojištění příslušného měsíce
- v případě, že vypočtená částka příspěvku zaměstnavatele bude nižší než 50,- Kč, příspěvek zaměstnanci nepřísluší
- maximální výše příspěvku zaměstnavatele je 500,- Kč
- příspěvek přísluší zaměstnanci v měsíci, který následuje po měsíci z jehož vyměřovacího základu pro sociální pojištění je příspěvek vypočten (např. příspěvek vypočtený z vyměřovacího základu za měsíc duben přísluší v květnu).

* Výplata příspěvku na penzijní připojištění je dočasně pro rok 2013 pozastavena.

6. Sociální fond

Zaměstnavatel předloží orgánu oprávněnému k rozhodování o rozdělení zisku společnosti ke schválení návrh výše ročního přídelu do sociálního fondu pro financování sociálních služeb v oblasti stravování zaměstnanců a vytváření podmínek pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců ve výši 3 % ze zisku společnosti za hospodářský rok.

Zásady čerpání sociálního fondu budou v případě schválení přídelu do sociálního fondu sjednány jako příloha této kolektivní smlouvy.

XI. NÁHRADA ŠKODY

1. Předcházení škodám

Předcházení škodám se řídí § 248 – 249 ZP.

2. Odpovědnost zaměstnance za škodu

Odpovědnost zaměstnance za škodu se řídí § 250 – 264 ZP.

3. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu se řídí § 265 – 271 ZP.

Za věci, které zaměstnanec obvykle do práce nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, odpovídá zaměstnavatel do částky 10 000,-Kč. Jestliže se zjistí, že škodu na těchto věcech způsobí jiný zaměstnanec nebo došlo-li ke škodě na věci, kterou zaměstnavatel převzal do zvláštní úschovy, uhradí zaměstnavatel zaměstnanci škodu v plné výši.

4. Společná ustanovení o odpovědnosti za škodu

Společná ustanovení o odpovědnosti za škodu se řídí § 272 – 274.

5. Zabezpečení při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Zabezpečení při pracovních úrazech a nemocech z povolání se řídí § 275.

XII. INFORMOVÁNÍ, PROJEDNÁNÍ A OPRÁVNĚNÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE

1. Základní ustanovení

§ 15 Odborové organizace

Smluvní strany jsou povinny vzájemně respektovat svoji organizační strukturu.

Základní ustanovení se řídí § 276 – 277 ZP.

1.1. Zástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni nebo zvýhodněni ve svých právech, ani

diskriminováni. Na informování zaměstnanců přímo členy orgánu odborové organizace poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy a umožní kontakt za účelem informování zaměstnanců v pracovní době.

1.2. Zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.

1.3. Pro služební návštěvníky odborové organizace platí při vstupu do prostoru MEGATECH Industries s.r.o. stejné předpisy jako pro služební návštěvy zaměstnavatele.

Funkcionáři odborové organizace se v rámci výkonu práva kontroly mohou pohybovat v prostorách zaměstnavatele, do nichž je vstup nutný z důvodu výkonu tohoto práva s tím, že jsou povinni respektovat všechny předpisy, které jsou závazné v rámci organizace.

1.4. Odborové organizaci bude bezplatně poskytnuto a umožněno :

- kancelář VZO OS KOVO
- archivování archiválií
- doprava poštovních zásilek
- využití telefonní ústředny a internetu
- provádění měsíční srážky odborových příspěvků v jednotné procentní výši na základě předem předložených souhlasů zaměstnanců. Jejich zaslání k datu výplatního termínu dle této KS na účet odborové organizace u peněžního ústavu.
- provádění měsíční srážky odborových půjček na základě předem předložených souhlasů zaměstnanců. Jejich zaslání k datu výplatního termínu dle této KS na účet odborové organizace u peněžního ústavu.
- provádění evidence docházky uvolněných funkcionářů ZO OS KOVO a vyplácení mzdy ve výši stanovené odborovou organizací. Zaměstnavatel odvede pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti i pojistné na všeobecné zdravotní pojištění. Odborová organizace zaměstnavateli tuto mzdu i odvody pojistného uhradí k poslednímu dni měsíce, ve kterém byla provedena výplata mzdy podle výplatního termínu dle této KS, na účet zaměstnavatele.
- podklady pro zpracování Výkazu OS KOVO o mzdách za rok 2013
- podklady pro zpracování Potvrzení o příspěvcích odborové organizaci zaplacených zaměstnancem MEGATECH Industries s.r.o. za rok 2012 pro jeho daňové účely.

1. Informování a projednání se řídí §278 – 280, 286 a 287 ZP.

Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, 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 je zaměstnanci mohli posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.

2.1. Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci o :

- a) vývoji mezd a průměrné mzdy
- b) záležitostech uvedených v § 279 ZP.

2.2. Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací :

- a) ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- b) množství práce a pracovní tempo (§ 300),
- c) změny organizace práce,
- d) systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- e) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- f) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,
- g) další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,
- h) záležitosti uvedené v § 280 ZP

Přehled oprávnění odborové organizace

- kolektivní vyjednávání (§15 odst.1 ZP, §1 a následující ZKV)
- účast v pracovněprávních vztazích (§15ZP)
- informování odborové organizace zaměstnavatelem (§287 odst.1, §279 a §280)

- kontrola dodržování právních předpisů (§321 ZP)
- kontrola nad stavem BOZP (§322)
- informování zaměstnanců odborovou organizací, na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem podle §276 odst.5 ZP
- projednání podnětu zaměstnanců podle §14 odst.3 ZP
- dohoda podle §39 odst.4 ZP
- projednávání podle §46 ZP
- projednávání opatření podle §62 odst.3 ZP
- projednávání podle §61 odst.2 ZP
- spolurozhodování podle §61 odst.2 ZP
- spolurozhodování o pracovním řádu podle §306 odst.4 ZP
- projednávání rovnoměrného rozvržení pracovní doby (§99 a §287 odst.2 písm. g), §82 ZP
- projednávání nerovnoměrného rozvržení pracovní doby (§99 a §287 odst.2 písm. g), §83 ZP
- projednávání pružné pracovní doby §99 a §287 odst.2 písm.g), §85 ZP
- projednávání nařízení práce ve dnech pracovního klidu (§99 a §287 odst.2 písm.g), §88 ZP
- projednávání výjimek z ustanovení o nepřetržitém odpočinku v týdnu §99 a 287 odst.2 písm.g), §92 ZP
- projednávání rozsahu přesčasové práce celkem (§99, §287, §93 ZP)
- projednávání při práci v noci (§99, §287, §94 ZP)
- spolurozhodování při stanovení rozvrhu čerpání dovolené (§217)
- dohoda o určení hromadného čerpání dovolené (§220)
- spolurozhodování při vymezení vážných provozních důvodů podle §209 odst.2 ZP
- účast při šetření pracovních úrazů podle §105 odst.1 ZP
- účast na řešení otázek BOZP podle §108
- projednávání výše náhrady škody (§263 odst.3 ZP)
- projednávání způsobu a výše náhrady škody při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (§369 odst.2 ZP do 31.12.2007)
- informování a projednání podle §339 ZP
- spolurozhodování o neomluvené nepřítomnosti v práci (§348 odst.3 ZP)

XIII. SPOLEČNÁ USTANOVENÍ

1. Oprávnění odborových organizací a kontrola v pracovněprávních vztazích

Oprávnění odborových organizací a kontrola v pracovněprávních vztazích se řídí § 320 – 323 ZP.

- 1.1. Odborové organizace dbají o dodržování tohoto zákona, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů.
- 1.2. Odborové organizace mají právo vykonávat u zaměstnavatelů kontrolu nad dodržováním právních předpisů uvedených v odstavci 1.1., vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivních smluv. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tím účelem jí zajistit :
 - a) vstup na svá pracoviště,
 - b) předání potřebných informací a podkladů příslušnými vedoucími zaměstnanci a potřebnou součinnost k výkonu kontroly
 - c) podání zprávy o tom, jaká opatření byla přijata k odstranění závad zjištěných kontrolou nebo k provedení návrhů opatření, které podaly odborové organizace vykonávající kontrolu.
- 1.3. Týká-li se kontrola osobních údajů zaměstnance, které jsou předmětem ochrany podle zvláštního zákona (101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů), je možné údaje poskytnout jen s předchozím souhlasem zaměstnance.
- 1.4. Odborové organizace mají právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tím účelem jí :
 - a) zajistit možnost prověření toho, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zda soustavně vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci,
 - b) zajistit možnost pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky,
 - c) zajistit možnost prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy,
 - d) zajistit možnost účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je objasňovat,
 - e) umožnit zúčastňovat se jednání o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni nebo zvýhodněni ve svých právech, ani diskriminováni.

1.5. Odborové organizace jsou oprávněny

- a) požadovat závazným pokynem na zaměstnavateli odstranění závad v provozu na strojích a zařízeních, při pracovních postupech a v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců zakázat další práci,
- b) zakázat práci přesčas a práci v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců.

Odborová organizace má právo přizvat na jednání odborového orgánu funkcionáře nebo zaměstnance OS KOVO, při uplatňování práva kontroly přizvat experty či expertní organizace OS KOVO.

- 1.6. O opatřeních provedených podle odstavce 1.5. jsou odborové organizace povinny neprodleně vyrozumět příslušný orgán kontroly podle zvláštních právních předpisů. Požádá-li o to zaměstnavatel orgán inspekce práce, je tento orgán povinen přezkoumat opatření odborové organizace; až do jeho rozhodnutí platí opatření odborové organizace.

2. Průměrný výdělek

Průměrný výdělek se řídí § 351 – 362 ZP.

3. Pracovní úrazy a nemoci z povolání

Pracovní úrazy a nemoci z povolání, odpovědnost zaměstnavatele za škodu, druhý náhrad a použití prováděcích předpisů se řídí § 346 – 394 ZP.

4. Projednání stavu finanční situace společnosti 30.6.2012

Zaměstnavatel se zavazuje v polovině roku 2013, tj. nejpozději do 30.6.2013, projednat s odborovou organizací stav finanční situace závodu, na základě kterého bude společně s odborovou organizací stanoven postup pro následující období ve věci zvážení možnosti návratu dočasně, pro rok 2013, redukováných benefitů.

Tato smlouva je vyhotovena ve třech vyhotoveních, kde každé má povahu originálu. Zaměstnavatel obdrží dvě vyhotovení, odborová organizace jedno vyhotovení.

V Hlinsku dne 18.12.2012

jednatel společnosti
MEGATECH Industries Hlinsko s.r.o.

předsedkyně
Výboru ZO OS KOVO Hlinsko



Podniková kolektivní smlouva

V souladu s úmluvou mezinárodní organizace práce č. 87, Zákoníkem práce, zákonem o kolektivním vyjednávání č.2/1991 Sb, a dalšími pracovně právními předpisy uzavírá:

Zaměstnavatel:

MEGATECH Industries Jablonec s.r.o., Na Hutích 19, 46621 Jablonec nad Nisou, IČO 285 59 114,
zapsaná v obchodním rejstříku vedeném u Krajského soudu v Ústí nad Labem odd.C, vložka 29448,
Zastoupená jednatelem společnosti

a

Základní organizace OS SKBP MEGATECH Jablonec, Na Hutích 19, 46621 Jablonec nad Nisou, org.č.
11-3086-3504, IČO : 72072610

Zastoupená předsedou výboru ZO SKBP

Uzavírají:

Podnikovou kolektivní smlouvu na období od 1.4.2013 do 31.12.2013

Obsah kolektivní smlouvy :

- I. Všeobecná ustanovení
- II. Pracovní poměr
- III. Dohody o pracích mimo pracovní poměr
- IV. Pracovní doba a doba odpočinku
- V. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- VI. Odměňování za práci, srážky z příjmu, náhrady mzdy
- VII. Náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce
- VIII. Překážky v práci
- IX. Dovolená
- X. Péče o zaměstnance
- XI. Náhrada škody
- XII. Informování, projednání, oprávnění odborové organizace
- XIII. Společná ustanovení

I. Všeobecná ustanovení

1. Tato Kolektivní smlouva upravuje vzájemnou spolupráci smluvních stran, jejich práva a povinnosti a především individuální a kolektivní práva zaměstnanců v pracovně právních vztazích.
2. **Zákaz diskriminace:**
Zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení všemi zaměstnanci pokud jde o jejich pracovní podmínky, včetně odměňování za práci a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

V pracovně právních vztazích je zakázána jakákoli diskriminace zaměstnanců z důvodů rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního stavu, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

Nikdo nesmí výkonu svých práv a povinností vyplývajících z pracovně právních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovně právního vztahu nebo k ponižování lidské důstojnosti.

Zaměstnavatel nesmí přenášet riziko závislé práce na zaměstnance.

3. **Kolektivní smlouva:**

Právo uzavřít kolektivní smlouvu za zaměstnance má pouze odborová organizace. Postup při uzavírání kolektivní smlouvy, včetně řešení sporů mezi účastníky, upravuje zvláštní právní předpis-Zákon č.2/1991 Sb.,o kolektivním vyjednávání. Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Kolektivní smlouva je závazná pro její účastníky a pro jejich případné právní nástupce. Je závazná také pro zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace. Smluvní strany kolektivní smlouvy jsou povinny s obsahem Kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření.

II. Pracovní poměr

1. **Postup před vznikem pracovního poměru se řídí §30 - §32 ZP.**
2. **Vznik pracovního poměru a povinnosti z něj vyplývající**

Vznik pracovního poměru a povinnosti z něj vyplývající se řídí §33 - §39 ZP.

Zaměstnavatel je povinen předkládat odborové organizaci čtvrtletně zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech.

Povinností zaměstnavatele je zveřejňovat nabídku volných míst prostřednictvím vývěsek na personálním oddělení. U každé nabídky pracovního místa musí být uvedeny požadavky na kvalifikaci, délku praxe, zdravotní předpoklady, termín nástupu.

3. Změny pracovního poměru

Změny pracovního poměru se řídí §40-47 ZP.

4. Ukončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru se řídí § 48- §73a ZP.

Pracovní poměr může být rozvázán jen :

- Písemnou dohodou
- Výpovědí
- Okamžitým zrušením
- Zrušením ve zkušební době
- Uplynutím sjednané doby

Výpovědní doba pro zaměstnance i zaměstnavatele činí 2 kalendářní měsíce.

III. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se řídí §74- §77 ZP a uzavírají se písemně.

IV. Pracovní doba a doba odpočinku

Obecná ustanovení o pracovní době se řídí § 78 ZP

1. Pracovní doba v jednosměnném a dvousměnném režimu je u dělnických profesí sjednána na 37,5 hodiny týdně bez snížení mzdy.
2. Rozvržení pracovní doby.

Pracovní doba v jednosměnném, dvousměnném a třisměnném režimu je rozvržena do pětidenního pracovního týdne a do směn s nástupem 06:00 hod. až 14:00 hod., 14:00hod. až 22:00 hod., 22:00 hod. až 06:00 hod.

První směna v týdnu začíná v neděli ve 22:00 hod.

Pro středisko nástrojárna Jablonec platí pracovní doba:7-15 h ranní směna, 14-22 h odpolední směna.

V nepřetržitém režimu je pracovní doba v závodě Jablonec rozvržena 06:00 hod. až 18:00 hod., 18:00 hod. až 06:00 hod.

V nepřetržitém režimu je pracovní doba v závodě Liberec rozvržena 8:00 hod. až 20:00 hod., 20:00 hod. až 8:00.

Vyrovňovací období 52 týdnů.

U nesměnujících THP zaměstnanců je sjednána pružná pracovní doba v intervalu 6:00 hod. až 22:00 hod. s pevným úsekem pracovní doby 10:00 hod. až 15:00 hod. Nejdéle však 12 hodin v jednom dni. Vyrovňovací období je jeden kalendářní měsíc.

3. Rozpisy jednotlivých směn na celý kalendářní rok pro nepřetržitý provoz budou k dispozici na nástěnkách a u nadřízených vedoucích zaměstnanců.
4. Přestávka na jídlo a oddech
Přestávka na jídlo a oddech při práci se řídí §88 - §89 ZP
V nepřetržitém režimu se přestávka v práci poskytuje po 4,5 hodinách.
5. Doba odpočinku
Doba odpočinku se řídí §90-§92 ZP
6. Práce přesčas
Práce přesčas se řídí §93 ZP.
7. Noční práce
Práce v noci se řídí § 94 ZP.
8. Pracovní pohotovost
Pracovní pohotovost se řídí §95 ZP a je sjednána písemnou dohodou.
9. Společná ustanovení o pracovní době a době odpočinku
Společná opatření o pracovní době a době odpočinku se řídí §96 - §99 ZP.

V. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Zaměstnavatel si je vědom v plném rozsahu toho, že zajištění BOZP jeho zaměstnanců je jednou z jeho základních povinností a řídí se ustanoveními zákona č.262/2006 Sb. v platném znění a dalšími souvisejícími obecně platnými předpisy.
2. Odborová organizace a zaměstnanci jsou povinni spolupracovat se zaměstnavatelem a s odborně způsobilými fyzickými osobami k prevenci rizik tak, aby zaměstnavatel mohl zajistit bezpečné a zdraví neohrožující podmínky a plnit veškeré povinnosti stanovené zvláštními právními předpisy a opatřeními orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních předpisů.
3. Na pracovištích, kde je vykonávána trvalá práce na nichž nelze technickými prostředky odstranit tepelnou zátěž z technologie (lisovna plastů), musí být zajištěno dodržování přípustných mikroklimatických podmínek v důsledku tepelné zátěže z technologických zdrojů, a na ostatních pracovištích za mimořádně teplých dnů musí být doba výkonu práce upravena tak, aby nebyly překračovány hodnoty dlouhodobě a krátkodobě únosné pracovní tepelné zátěže. (NV 361/2007 SB. §3). Ke zjištění dodržování mikroklimatických podmínek na pracovišti, zaměstnavatel vypracuje technicko-organizační opatření pro rizikové faktory pracovních podmínek a minimální opatření k ochraně zdraví zaměstnanců.

4. Povinnosti, práva a oprávnění, které jsou zaměstnavateli, jeho vedoucím zaměstnancům, zaměstnancům a odborové organizaci uloženy, případně jim náleží v oblasti zajištění BOZP jsou na podmínky zaměstnavatele rozpracovány a blíže specifikovány v interní směrnici.
5. Zaměstnavatel zajistí přístupnost této směrnice v podobě řízené dokumentace pro vedoucí zaměstnance, přičemž plnění odpovědnosti uložených touto směrnicí vedoucím zaměstnancům tvoří nedílnou náplň jejich pracovní činnosti.
6. Zaměstnavatel se zavazuje, že zajistí nejpozději v den účinnosti vždy, když dojde k novelizaci směrnice v písemné podobě 5 výtisků pro odborovou organizaci.

**A Kategorizace prací
Liberec**

Mlýn	kategorie 3
Lisovna plastů	kategorie 2

Jablonec

Obsluha lakovacího boxu	kategorie 3
Ostatní pozice ve výrobě	kategorie 2

B Osobní ochranné pracovní prostředky a pracovní oděvy

Zaměstnavatel zajistí v návaznosti na znění přílohy č.4 NV č.495/2001 Sb.,v platném znění 2 ks ručníků pro všechny zaměstnance.

Zaměstnavatel zajistí poskytnutí OOP v souladu s NV 495/2001 Sb., a s vnitřní směrnicí společnosti BP 4.1.1.,4.1.2.,4.1.3.

Na praní ochranných pracovních oděvů bude zaměstnavatel přispívat následovně :

Kategorie práce velmi nečisté – (nástrojárna,údržba,seřizovači,provozní elektrikář)-příspěvek 60.-Kč měsíčně vyplacený pololetně v částce 360.-Kč

Kategorie práce nečisté- (montáže,lisovna,lakovna,expedice-balárna,mistři a technická kontrola)-příspěvek 30.-Kč vyplacený pololetně ve výši 180.-Kč.

Nárok na příspěvek je pouze za každý celý odpracovaný kalendářní měsíc.

C Vytvoření podmínek pro výkon oprávnění pověření zástupců odborové organizace při zajištění BOZP

Odborová organizace určuje tímto počet pověřených zástupců odborové organizace pro oblast BOZP, a to sedm. Jmenný seznam bude odborovou organizací předán bezpečnostnímu technickovi zaměstnavatele, odborová organizace odpovídá za aktualizaci jmenného seznamu.

Zaměstnavatel vytvoří pověřeným zástupcům odborové organizace pro oblast BOZP tyto podmínky pro součinnost v oblasti BOZP :

- Umožní přístup do všech prostor zaměstnavatele za podmínek dohodnutých ve směrnici BP č.1
- Poskytne veškeré informace týkající se BOZP podle obecně platných předpisů specifikovaných pro součinnost zaměstnavatele a odborové organizace ve směrnici umožní přizvání externích specialistů BOZP OS SKBP k řešení problémů vzniklých při zjišťování stavu BOZP
- Umožní pověřeným zástupcům odborové organizace pro oblast BOZP pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku k účasti na školeních nebo výkonu kontrolní činnosti v rozsahu 40 hodin ročně každému pověřenému zástupci.
- Nebude postihovat pověřené zástupce odborové organizace na úseku BOZP pro jejich činnost v této oblasti.

D Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání

- Zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací zajišťuje odškodnění pracovních úrazů,nemocí z povolání a jiných poškození zdraví z práce.

- Po projednání způsobu a rozsahu náhrady škody u pracovních úrazů nebo nemocí z povolání s odborovou organizací sdělí zaměstnavatel písemně své rozhodnutí postiženému nebo jeho pozůstalým do třiceti dnů ode dne úrazového děje, nebo oznámení nemoci z povolání. U pracovních úrazů, jimiž nebyla způsobena pracovní neschopnost, pak do třiceti dnů ode dne kdy se zaměstnavatel o škodě dozvěděl.
- Zaměstnancům, kteří se podrobí pracovně lékařské prohlídce (včetně případné hospitalizace), uhradí zaměstnavatel kromě ztráty výdělku i cestovní náhrady,

E Hlášení smrtelných pracovních úrazů a pracovních úrazů, vyžaduje-li poškození hospitalizací delší než 5 dnů.

Zaměstnavatel zpřístupní pověřenému zástupci odborové organizace pro oblast BOZP hlášení o smrtelném úrazu ihned po jeho vzniku a o úrazu s předpokládanou dobou hospitalizace delší než 5 dnů do 48 hodin.

VI. Profese, odměny, příplatky, odstupné, náhrady mzdy

1. Obecná ustanovení o mzdě a odměně z dohod, sjednání mzdy

Obecná ustanovení o mzdě a odměně z dohod se řídí §109- §112 ZP

Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Možnosti sjednání, stanovení nebo určení mzdy se řídí §113 ZP

2. Profese a jejich zařazení do tarifních stupňů

Zaměstnanci jsou podle náplně a složitosti práce zařazení do profesí (povolání, funkcí). Profese jsou zařazené do tarifních stupňů takto :

- A montážní dělník MII, obsluha lakovací linky, plastikář-obsluha plastikářských lisů
- B skladník, mlynář, montážní dělník MII
- C manipulát, administrativní pracovnice evidence výroby
- D obsluha vodárenských technologií, seřizovač montážních strojů, inspektor kvality
- E předák montáží, přední dělník, seřizovač
- F seřizovač, vedoucí seřizovač, zámečnick, frézař, nástrojař, elektrikář, soustružník, předák skladu

Tar. Stupeň	základní mzdy	mzdový tarif	osobní složka mzdy
A	8 500 – 10 625	8 500	0 - 2 125
B	8 800 – 11 000	8 800	0 - 2 200
C	10 000 - 12 500	10 000	0 - 2 500
D	12 500 – 15 625	12 500	0 - 3 125
E	13 500 – 16 875	13 500	0 - 3 375
F	15 000 – 19 200	15 000	0 - 4 200

3. Odměny

1. Mimořádná odměna

V pravomoci jednatele společnosti je vypsání nebo přiznání mimořádné odměny za splnění mimořádných úkolů, dosažení mimořádných ekonomických výnosů nebo mimořádnou aktivitu zaměstnance. V pravomoci přímých podřízených jednatele společnosti je navrzení mimořádné odměny tuto odměnu schvaluje jednatel společnosti.

2. Věrnostní odměna

Zaměstnanci přísluší věrnostní odměna za dosud vykonanou práci. Odměna přísluší zaměstnanci při příležitosti celých 10 let trvání nepřetržitého pracovního poměru.

Podmínky:

Pracovní poměr zaměstnance k Megatech Industries Jablonec s.r.o. trvá nepřetržitě uvedený počet let. Délka nepřetržitého pracovního poměru se hodnotí na základě evidence vedené personálním úsekem. Zaměstnavatel se zavazuje do délky nepřetržitého pracovního poměru započítávat jeho trvání i za předchozích právních forem a názvů zaměstnavatele.

Zaměstnanec nemá v předchozích 12 kalendářních měsících neomišlenou absenci

Zaměstnanci není dána výpověď podle §52 e)a h) nebo okamžité zrušení pracovního poměru podle §55 ZP

Výše odměny:

Délka prac. poměru	odměna v Kč
10 let	3 000
15 let	4 000
20 let	5 000
25 let	6 000
30 let	7 000
35 let	8 000
40 let a každých započatých 5 let	10 000

3. Odměna při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod (kromě skončení pracovního poměru podle §52 a)-c) ZP

Zaměstnanci přísluší odměna při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod (kromě skončení pracovního poměru podle §52 a)-c) ZP.

Podmínky:

Jsou shodné s podmínkami u věrnostní odměny

5 a více let 5 000

4. Odměna za pracovní pohotovost

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10% průměrného výdělku

5. Příplatky za přesčas (§140 ZP)

Příplatek za práci přesčas je sjednán ve výši 25% průměrného výdělku

6. Příplatek za práci ve svátek (§115 ZP)

7. Příplatek za práci v noci (§116 ZP)

Za hodinu práce v noci přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 10% průměrného výdělku.

8. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (§117 ZP)

Výše příplatku je sjednána na 6,50 Kč na hodinu

9. Příplatek za práci v sobotu a neděli (§118 ZP)

10. Příplatek za práci v odpolední směně

Výše příplatku je sjednána ve výši 6,40 Kč na hodinu

Příplatky se poskytují vedle sebe.

4. Odstupné (§67 ZP)

Odstupné se řídí dle ustanovení §67 ZP.

5. Průměrný výdělek

Průměrný výdělek se zjišťuje podle ustanovení § 351 – § 362 ZP.

6. Náhrada mzdy

Náhrady mezd za překážky v práci na straně zaměstnance přísluší ve výši a rozsahu podle NV č. 590/2006 Sb. a této Kolektivní smlouvy.

Při překážce v práci na straně zaměstnance jsou povinnosti zaměstnance stanoveny v §206, odst.(1) a (2):

1. Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak zaměstnanec uvědomí zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahy.
2. Překážku v práci je zaměstnanec povinen prokázat zaměstnavateli.

Nad rámec NV č.590/2006 Sb., se sjednává odlišný rozsah u těchto překážek v práci na straně zaměstnance.

a) Svatba

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na 3 dny na vlastní svatbu, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu.

b) Narození dítěte

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na celkem 1 den k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět.

c) Úmrtí

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na:

- 7 dnů včetně účasti na pohřbu při úmrtí manžela, druha, nebo dítěte.
- 2 dny při úmrtí a k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance a na další 1 den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob
- 1 den k účasti na pohřbu prarodiče, praprarodiče nebo vnuka zaměstnance, prarodiče, praprarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným příbuzným, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další den obstarává-li pohřeb uvedených osob.

7. Výplaty mezd

Mzda se v Megatech Industries Jablonec s.r.o. vyplácí bezhotovostním převodem na jeden účet zaměstnance u banky nebo spořitelního či úvěrového družstva, a to ve sjednaném termínu výplaty mezd. Vyplácení mezd v hotovosti je možné pouze ve zcela výjimečných případech.

Výplatní termín je stanoven na 9. pracovní den v následujícím měsíci.

VII. Náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce

1. Obecné ustanovení se řídí §151 - §155 ZP.
2. Cestovní náhrady se řídí §156 - §164 ZP.

VIII. Překážky v práci

1. Překážky v práci na straně zaměstnance

Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu, kdy trvá

- a) Dočasná pracovní neschopnost (§192- §194 ZP)
- b) Mateřská a rodičovská dovolená (§195-§198 ZP)
- c) Jiné důležité osobní překážky v práci (§199 ZP)
- d) Ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti podle § 115 občanského zákoníku (§191 ZP).

2. Překážky v práci z důvodu obecného zájmu

- a) Výkon veřejné funkce (§201 ZP)
- b) Výkon občanské povinnosti (§202 ZP)
- c) Jiné úkony v obecném zájmu (§203 ZP)
- d) Pracovní voino související s branou povinností (§204 ZP)
- e) Školení, jiné formy přípravy, studium (§205 ZP)

Společná ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance se řídí §206 ZP.

3. Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Překážky v práci na straně zaměstnavatele se řídí §207-§210 ZP.

Opatření při případné částečné nezaměstnanosti budou řešeny dohodou mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.

IX. DOVOLENÁ

Dovolená se řídí §211 - §223 ZP.

1. Výměra dovolené je sjednána na 4 týdny v kalendářním roce.
2. Týdnem se rozumí 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů.
3. Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel po dohodě s odborovou organizací podle písemného rozvrhu čerpání dovolené tak aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat do konce kalendářního roku, v kterém mu právo na dovolenou vzniklo.
4. Při sestavování rozvrhu dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance.
5. Poskytne-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit 2 týdny v celku.
6. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.

X. Péče o zaměstnance

1. Pracovní podmínky zaměstnanců

Pracovní podmínky zaměstnanců se řídí § 224- §226 ZP.

2. Odborný rozvoj zaměstnanců

Odborný rozvoj zaměstnanců se řídí §227-§235 ZP.

3. Stravování zaměstnanců

Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování, tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu.

Závod Liberec

- Všichni zaměstnanci se sjednaným místem výkonu práce v areálu V Horkách, Liberec mohou využít ke stravování závodní jídelnu v její pracovní době. Zaměstnavatel přispívá 55% na cenu jídla a zaměstnanec hradí 45%.
- V odpolední, noční a u nepřetržitého režimu v ranní směně v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci stravenka v nominální hodnotě 60.-Kč. Zaměstnavatel hradí 55% ceny a zaměstnanec 45% ceny stravenky.
- Podmínkou pro přiznání stravenky je přítomnost na pracovišti minimálně 3 hodiny

Závod Jablonec

- Zaměstnanci náleží 1 stravenka za jednu odpracovanou směnu. Podmínkou je přítomnost na pracovišti minimálně 3 hodiny. Nominální hodnota stravenky je 60.-Kč. Zaměstnavatel přispívá 55% a zaměstnanec 45 % ceny stravenky.

Zaměstnanci ve stanovené směně, jejíž délka v úhrnu s povinnou přestávkou (přestávkami) v práci bude delší než 11 hodin, jsou na tuto směnu poskytnuty 2 stravenky v hodnotě 60.-Kč.

Stravenky se neposkytují za dny, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou, náhradní volno, kdy je v pracovní neschopnosti, má neomluvenou absenci,

4. Zvláštní podmínky některých zaměstnanců

Zvláštní podmínky některých zaměstnanců se řídí §237-§247 ZP.

XI. Náhrada škody

1. Předcházení škodám se řídí §248 -§249 ZP.
2. Odpovědnost zaměstnance za škodu se řídí §250-§264 ZP.
3. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu se řídí §265-§271 ZP.
4. Společná ustanovení o odpovědnosti za škodu se řídí §272- §274 ZP.
5. Zabezpečení při pracovních úrazech a nemocích z povolání se řídí §365-§393 ZP.

XII. Informování, projednávání a oprávnění odborové organizace

Základní ustanovení se řídí § 276-§277 ZP

Odborové organizaci bude bezplatně poskytnuto a umožněno :

- Prostřednictvím mzdové účtárny srážení z mezd členů ZO členských příspěvků a tyto zasílat na účet odborové organizace.Předávat měsíčně evidenci o srážených příspěvcích VZO pro zaevidování do evidenčních listů členů.VZO zajistí písemný souhlas zaměstnance se srážením příspěvků ze mzdy.
- Členům ZO pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku k účasti na jednáních a školeních pořádaných OS v délce 40 hodin ročně
- Předsedovi ZO pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrné mzdy v délce 8 hodin měsíčně pro nutné technické a administrativní činnosti.
- Pro činnost ZO poskytne místnost č. 309 s kancelářským nábytkem, PC s přístupem k internetu a tiskárnou, bude hradit náklady na údržbu a technický provoz této místnosti. Předsedovi poskytne služební mobil určený pro služební hovory spojené s výkonem funkce.
- Pro členy VZO přístup k pracovním právním předpisům, předpisům BOZP,
- Podklady pro zpracování výkazu OS SKBP o mzdách za rok 2013
- Podklady pro zpracování potvrzení o příspěvcích odborové organizaci zaplacených zaměstnancem pro jeho daňové účely.

Informování a projednávání se řídí § 278-§280,§286-§287 ZP.

XIII. Společná ustanovení

1. Oprávnění odborové organizace a kontrola v pracovněprávních vztazích se řídí § 320 -§323 ZP.
2. Spory o výklad jednotlivých ustanovení této kolektivní smlouvy bude řešit smířčí komise složená ze zástupců zaměstnavatele a zástupců ZO.

Tato smlouva je vyhotovena ve třech vyhotoveních, kde každé má povahu originálu.
Zaměstnavatel obdrží dvě vyhotovení, odborová organizace jedno vyhotovení.

V Jablonci dne 31.3.2013

.....
jednatel společnosti
MEGATECH Industries Jablonec s.r.o.

.....
předseda
výboru ZO SKBP

Org. číslo 11 - 3086 - 3504
Odborový svaz zaměstnanců sklářského
keramického, bižuterního průmyslu a porcel.
ZÁKLADNÍ ORGANIZACE
MEGATECH Industries
Na Hutích 19, 488 21 Jablonec nad Nisou
IČ 720 72 810

Příloha C – Kolektivní smlouva MEGATECH Industries Hlinsko, s.r.o. na rok 2014 – vybrané změny oproti roku 2013



Kolektivní smlouva

uzavřená mezi MEGATECH INDUSTRIES HLINSKO s.r.o. a ZO OS KOVO

MEGATECH Industries Hlinsko s.r.o., Poličská 444, 539 01 Hlinsko, IČ 28416 783, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném u Krajského soudu v Hradci Králové odd. C, vložka 28548,

zastoupená | **HR Managerem**

a

Základní organizace OS KOVO Hlinsko, se sídlem v Hlinsku, Poličská 444, OČ 03 - 1629 , IČ 15052168,

zastoupená předsedkyní výboru ZO

se dohodly na uzavření této kolektivní smlouvy

na rok 2014

Kolektivní smlouva je uzavřena na dobu určitou od 1.1. 2014 do 31.12.2014**II. Pracovní poměr****1. Postup před vznikem pracovního poměru**

Postup před vznikem pracovního poměru se řídí § 30 – 32 ZP.

2. Vznik pracovního poměru a povinnosti z něj vyplývající

Vznik pracovního poměru a povinnosti z něj vyplývající se řídí § 33 – 39 ZP.

Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci o nabídce volných míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou.

3. Změny pracovního poměru

Změny pracovního poměru se řídí § 40 – 47 ZP.

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoje nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, může ho zaměstnavatel převést na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, jen v případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí.

Nastoupí-li zaměstnanec po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení nebo zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, zařadí je zaměstnavatel na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí je zaměstnavatel podle pracovní smlouvy.

4. Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru se řídí § 48 – 73 ZP.

Pracovní poměr může být rozváznán jen :

- písemnou dohodou
- výpovědí
- okamžitým zrušením
- zrušením ve zkušební době

Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby.

Výpovědní doba je stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a činí 2 měsíce.

Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.

III. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se řídí § 74 – 77 ZP.

IV. Pracovní doba a doba odpočinku**1. Obecná ustanovení o pracovní době se řídí § 78 ZP.****2. Stanovená rovnoměrná pracovní doba**

3. Složky mzdy, způsob výpočtu složek mzdy

- a) základní mzda (mzdový tarif a osobní složka mzdového tarifu)
- b) měsíční prémie
- c) mimořádná odměna
- d) věrnostní odměna
- e) odměna při životním jubileu 50 let věku
- f) odměna při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod (kromě skončení pracovního poměru podle § 52 písmeno a) – c) ZP).
- g) odměna za plné využití ročního fondu pracovní doby
- h) bonus
- i) příplatek za práci přesčas
- j) příplatek za práci ve svátek
- k) příplatek za práci v noci
- l) příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- m) příplatek za práci v sobotu a neděli
- n) příplatek za práci ve dvousměnném pracovním režimu
- o) příplatek za práci ve třisměnném pracovním režimu
- p) příplatek za práci v nepřetržitém pracovním režimu
- q) příplatek za pokov
- r) příplatek Greiner
- r) příplatek Lager, klapky

a) Základní mzda

Zaměstnanci zařazení do tarifních stupňů mají základní mzdu složenou ze dvou částí - mzdového tarifu příslušného tarifního stupně a osobní složky základní mzdy.

Tarifní stupeň	Výše základní mzdy		
	Mzdový tarif	Osobní složka	Celkem
A	9 160	183 – 1 511	9 343 – 10 671
B	9 960	199 – 1 643	10 159 – 11 603
C	10 710	214 – 1 767	10 294 – 12 477
D	12 160	243 – 2 006	12 403 – 14 166
E	13 810	276 – 2 279	14 086 – 16 089
F	14 760	295 – 2 435	15 055 – 17 195
G	15 760	315 – 2 600	16 075 – 18 360

a1. Mzdový tarif – fixní složka základní mzdy:

- mzdový tarif v Kč přísluší zaměstnanci podle zařazení do tarifního stupně v příslušném výplatním období (kalendářním měsíc) a náleží při odpracování fondu pracovní doby za výplatní období (kalendářní měsíc)
- mzdový tarif v Kč se dále upravuje podle poměru skutečně odpracovaných hodin v příslušném výplatním období (měsíc) a kalendářního hodinového fondu pracovní doby v příslušném výplatním období (měsíc)
- při sjednání kratší než stanovené týdenní doby (tzv. kratší pracovní úvazek) se mzdový tarif krátí v poměru sjednané kratší pracovní doby a fondu pracovní doby za výplatní období (kalendářní měsíc)

a2. Osobní složka základní mzdy (OSZM) – variabilní složka základní mzdy:

- osobní složku základní mzdy přiznává zaměstnanci na základě hodnocení nejbližší nadřízený vedoucí zaměstnanec jako procento mzdového tarifu v rozmezí od 2% - 16,5% ze mzdového tarifu

Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadá na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

k) Příplatek za noční práci (§ 116 ZP)

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

l) Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (§ 117 ZP)

Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a výši příplatku stanoví vláda nařízením. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí 10 % částky, kterou stanoví Zákoník práce v §111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy.

m) Příplatek za práci v sobotu a neděli (§ 118 ZP)

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

n) Příplatek za práci ve dvousměnném pracovním režimu

Dvousměnným pracovním režimem je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích - § 78 odst. (1) písm. d) ZP. Zaměstnanci přísluší při práci konané ve dvousměnném pracovním režimu měsíční příplatek ve výši 600,- Kč, pokud práce v tomto režimu je v zájmu organizace. Částka příplatku se dále upravuje podle poměru skutečně odpracovaných hodin v příslušném měsíci a kalendářního hodinového fondu pracovní doby v příslušném měsíci.

o) Příplatek za práci v třisměnném pracovním režimu

Třisměnným pracovním režimem je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích - § 78 odst. (1) písm. e) ZP. Zaměstnanci přísluší při práci konané převážně v třisměnném pracovním režimu příplatek ve výši 1 000,- Kč. Částka příplatku se dále upravuje podle poměru skutečně odpracovaných hodin v příslušném měsíci a kalendářního hodinového fondu pracovní doby v příslušném měsíci.

p) Příplatek za práci v nepřetržitém pracovním režimu

Nepřetržitým pracovním režimem je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích; nepřetržitý provoz je takový provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu - § 78 odst. (1) písm. f) a g) ZP. Zaměstnanci přísluší při práci konané převážně v nepřetržitém pracovním režimu příplatek ve výši 1 200,- Kč. Částka příplatku se dále upravuje podle poměru skutečně odpracovaných hodin v příslušném měsíci a kalendářního hodinového fondu pracovní doby v příslušném měsíci.

q) Příplatek za pokov

Za dobu práce na technologii pokov ve středisku lisovna plastů přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 9,- Kč/hodina.

r) Příplatek Greiner

Za dobu práce na technologii Greiner ve středisku lisovna plastů přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 2,25,- Kč/hodina.

s) Příplatek Lager, klapky

Za dobu práce na těchto technologiích ve středisku lisovna plastů přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 3,- Kč/hodina.

1.3. Společná ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance

Společná ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance se řídí § 206 ZP.

- a) **Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak zaměstnanec uvedomí zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahů.**
- b) **Překážku v práci je zaměstnanec povinen prokázat zaměstnavateli.** Ke splnění povinnosti podle věty první jsou právnické a fyzické osoby povinny poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost.
- c) Náhrada mzdy zaměstnanci nepřísluší, jestliže neomluveně zameškal převážnou část směny v kalendářním měsíci, kdy mu bylo poskytnuto pracovní volno, nebo jestliže se po skončení pracovního volna bez vážného důvodu včas nevrátí do práce. Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se počítají.

2. Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Překážky v práci na straně zaměstnavatele se řídí § 207 – 210 ZP.

IX. Dovolená

Dovolená se řídí § 211 – 223 ZP.

Výměra dovolené je sjednávána na **22 dnů**; pro zaměstnance v nepřetržitém pracovním režimu **22,5 dne** (15 směn á 1,5 dne).

1. Týdnem dovolené se rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů.
2. Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v ZP není dále stanoveno jinak. Při stanovení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.
3. Zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci čerpání alespoň 4 týdnů dovolené v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo, pokud jeho pracovní poměr k těmto zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok a má-li alespoň na 4 týdny dovolené právo.
4. **Rozvrh čerpání dovolené**
 - čerpání 2 týdnů dovolené vcelku je doporučeno přednostně na dny 14.7.2014 - 27.7. 2014, pokud to umožní plnění úkolů zaměstnavatele
 - čerpání 2 týdnů dovolené vcelku v případech, kdy plnění úkolů zaměstnavatele neumožní čerpání dovolené v termínu podle předchozího bodu (práce v nepřetržitém režimu, plnění zakázek, údržba a opravy, uzávěrkové práce apod.), je určeno na období 1.7. 2014 - 31.8. 2014,
 - zbývající výměru dovolené v průběhu roku 2014 určí zaměstnavatel s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance, nebo na jeho žádost pokud to umožní plnění úkolů zaměstnavatele
 - v případě, že zaměstnanec požádá o dovolenou alespoň 1 pracovní den předem a pokud tomu nebudou bránit vážné provozní důvody, může zaměstnavatel určit čerpání dovolené dle požadavku zaměstnance.

X. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

1. Pracovní podmínky zaměstnanců

Pracovní podmínky zaměstnanců se řídí § 224 – 226 ZP.

Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce; za tím účelem zajišťují zejména

- a) zřízení, údržbu a zlepšení zařízení pro zaměstnance,

- b) zlepšení vzhledu a úpravy pracovišť,
- c) vytváření podmínek pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců,
- d) závodní preventivní péči

Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání včetně zajištění bezpečné úschovy v kolárně.

2. Odborný rozvoj zaměstnanců

Odborný rozvoj zaměstnanců se řídí § 227 – 235 ZP.

Zaměstnavatel pečuje o odborný rozvoj zaměstnanců. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména :

- a) zaškolení a zaučení
- b) odbornou praxí absolventů škol
- c) prohlubování kvalifikace
- d) zvyšování kvalifikace

3. Stravování zaměstnanců

Stravování zaměstnanců se řídí § 236 ZP.

- a) Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování; tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu. Při pracovních cestách kratších než 5 hodin a trvajících v době od 10:30 do 13:00 hodin náleží zaměstnanci 1 stravenka v hodnotě **60 Kč**.
- b) Všichni zaměstnanci se sjednaným místem výkonu práce v areálu Poličská 444 Hlinsko mohou využít ke stravování závodní restauraci v její provozní době.
Zaměstnanci ve stanovené směně, která podle rozpisu směn případně na dobu mimo provozní dobu závodní restaurace, je na tuto směnu poskytnuta **1 stravenka v hodnotě 60 Kč**, pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá **alespoň 3 hodiny**.
2 stravenky v hodnotě 60 Kč, pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá včetně přestávky v práci **alespoň 11 hodin**.
Zaměstnavatel hradí 55% hodnoty stravenky, 45% hodnoty stravenky hradí zaměstnanec.
- c) Zaměstnanci s jiným sjednaným místem výkonu práce než Poličská 444 Hlinsko je ve stanovené směně poskytnuta 1 stravenka v hodnotě **60 Kč**, pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny **trvá alespoň 3 hodiny**.
Zaměstnavatel hradí 55 % hodnoty stravenky, 45 % hodnoty hradí zaměstnanec.
- d) Všichni zaměstnanci mohou využít ke stravování i potravinových kiosků, které fungují na komerční bázi. Zaměstnavatel má právo projednat s poskytovateli tohoto doplňkového prodeje omezení množství prodeje některého sortimentu. Zaměstnavatel může zaměstnanci zrušit možnost bezhotovostní úhrady identifikační kartou v případě, že by mohlo dojít ke vzniku dluhu zaměstnance vůči zaměstnavateli.

4. Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců

Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců se řídí § 237 – 247 ZP.

5. Penzijní připojištění

- a) Zaměstnavatel poskytne příspěvek na penzijní připojištění zaměstnancům za těchto podmínek:
 - **pracovní poměr** zaměstnance k MEGATECH Industries Hlinsko s.r.o. **trvá** v měsíci, za který se zjišťuje vyměřovací základ pro stanovení výše příspěvku **nejméně 12 celých měsíců**. Evidence je shodná s bodem 3. d) části VI této kolektivní smlouvy.
 - zaměstnanec má uzavřenou smlouvu o penzijním připojištění s penzijním fondem
 - zaměstnanec si hradí příspěvek účastníka penzijního připojištění a platbu tohoto příspěvku provádí prostřednictvím **sražky ze mzdy** v MEGATECH Industries Hlinsko s.r.o.
 - pokud má zaměstnanec v již uzavřené smlouvě sjednáno a uhrazeno předplacení příspěvku účastníka, uznává se toto jako placení příspěvku po dobu předplacení na základě jeho čestného prohlášení

b) Výše příspěvku zaměstnavatele:

- výše příspěvku zaměstnavatele se zaměstnanci vypočte jako **4% jeho vyměřovacího základu** pro sociální pojištění příslušného měsíce
- v případě, že vypočtená částka příspěvku zaměstnavatele bude nižší než 50,- Kč, příspěvek zaměstnanci nepřísluší
- maximální výše příspěvku zaměstnavatele je **400,- Kč**
- příspěvek přísluší zaměstnanci v měsíci, který následuje po měsíci z jehož vyměřovacího základu pro sociální pojištění je příspěvek vypočten (např. příspěvek vypočtený z vyměřovacího základu za měsíc duben přísluší v květnu).

6. Sociální fond

Zaměstnavatel předloží orgánu oprávněnému k rozhodování o rozdělení zisku společnosti ke schválení návrh výše ročního přidělu do sociálního fondu pro financování sociálních služeb v oblasti stravování zaměstnanců a vytváření podmínek pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců ve výši **3 % ze zisku společnosti za hospodářský rok**.

Zásady čerpání sociálního fondu budou v případě schválení přidělu do sociálního fondu sjednány jako příloha této Kolektivní smlouvy.

XI. NÁHRADA ŠKODY

1. Předcházení škodám

Předcházení škodám se řídí § 248 – 249 ZP.

2. Odpovědnost zaměstnance za škodu

Odpovědnost zaměstnance za škodu se řídí § 250 – 264 ZP.

3. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu se řídí § 265 – 271 ZP.

Za věci, které zaměstnanec obvykle do práce nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, odpovídá zaměstnavatel do částky 10 000,-Kč. Jestliže se zjistí, že škodu na těchto věcech způsobil jiný zaměstnanec nebo došlo-li ke škodě na věci, kterou zaměstnavatel převzal do zvláštní úschovy, uhradí zaměstnavatel zaměstnanci škodu v plné výši.

4. Společná ustanovení o odpovědnosti za škodu

Společná ustanovení o odpovědnosti za škodu se řídí § 272 – 274.

5. Zabezpečení při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Zabezpečení při pracovních úrazech a nemocech z povolání se řídí § 275.

XII. INFORMOVÁNÍ, PROJEDNÁNÍ A OPRÁVNĚNÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE

1. Základní ustanovení

§ 15 Odborové organizace

Smluvní strany jsou povinny vzájemně respektovat svoji organizační strukturu.

Základní ustanovení se řídí § 276 – 277 ZP.

1.1. Zástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni nebo zvýhodněni ve svých právech, ani diskriminováni. Na informování zaměstnanců přímo členy orgánu odborové organizace poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy a umožní kontakt za účelem informování zaměstnanců v pracovní době.

1.2. Zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.

1.3. Pro služební návštěvníky odborové organizace platí při vstupu do prostoru MEGATECH Industries s.r.o. stejné předpisy jako pro služební návštěvy zaměstnavatele.

Podniková kolektivní smlouva

V souladu s úmluvou mezinárodní organizace práce č. 87, Zákoníkem práce, zákonem o kolektivním vyjednávání č.2/1991 Sb,a dalšími pracovně právními předpisy uzavírá:

Zaměstnavatel :

MEGATECH Industries s.r.o. Jablonec nad Nisou Na Hutích 19, 46621 Jablonec nad Nisou, IČO 285 59 114, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném u Krajského soudu v Ústí nad Labem odd.C,vložka 29448,

Zastoupená personální ředitelkou

(na základě plné moci)

a

Základní organizace OS SKBP Megatech Jablonec, Na Hutích 19, 46621 Jablonec nad Nisou, org.Č 11-3086-3504,IČO : 72072610

Zastoupená předsedou výboru ZO SKBP

Uzavírají :

2. dodatek

Podnikové kolektivní smlouvy uzavřené na období od 1.4.2013 do 31.12.2013

Platnost této kolektivní smlouvy se prodlužuje do 28.2.2014

V Jablonci dne 28.1.2014:

.....

personální ředitelka

.....

předseda ZO SKBP

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Bc. Lenka Kadlecová

Obor: Evropská hospodářskosprávní studia

Forma studia: prezenční studium

Název práce: Kolektivní smlouvy a jejich analýza ve vybrané společnosti

Rok: 2014

Počet stran textu bez příloh: 72

Celkový počet stran příloh: 46

Počet titulů české literatury a pramenů: 23

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 0

Počet internetových zdrojů: 18

Vedoucí práce: Mgr. Ilona Kostadinovová