KOLEKTIVNÍ SMLOUVA VYŠŠÍHO STUPNĚ

Zaměstnavatelský svaz:

Zemědělský svaz České republiky

zastoupený předsedou Ing. Martinem Pýchou

a

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů České republiky

zastoupený předsedou Bohumírem Dufkem

uzavírají

Kolektivní smlouvu vyššího stupně

na

rok 2025

Obsah kolektivní smlouvy:

		str.
I.	**Základní ustanovení**	**3**
II.	**Vztahy mezi zaměstnavateli a příslušnými odborovými orgány**	**5**
III.	**Odměňování zaměstnanců**	**9**
IV.	**Pracovněprávní vztahy**	**16**
V.	**Péče o zaměstnance**	**22**
VI.	**Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, životní prostředí**	**25**
VII.	**Závěrečná ustanovení**	**30**

I. ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

Čl. 1

Smluvní strany¨

Zaměstnavatelský svaz:

Zemědělský svaz České republiky, se sídlem Praha 1, Hybernská 1613/38 (dále jen „ZS ČR“),

zastoupený předsedou **Ing. Martinem Pýchou**

a

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů České republiky, se sídlem Praha 2, Tyršova 6 (dále jen „OSPZV – ASO ČR“),

zastoupený předsedou svazu **Bohumírem Dufkem**

se dohodly na uzavření této kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Čl. 2

Předmět kolektivní smlouvy vyššího stupně

Tato kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi členy zaměstnavatelského svazu (ZS ČR) a zaměstnanci podniků sdružených v ZS ČR. Dále práva a povinnosti smluvních stran této smlouvy, příslušných zaměstnavatelů – členů ZS ČR a příslušných odborových orgánů – odborová organizace OSPZV – ASO ČR u zaměstnavatele – člena ZS ČR, za které smluvní strany tuto kolektivní smlouvu uzavřely.

Čl. 3

Vydávání vnitřních předpisů

1) Zaměstnavatelé, u kterých působí odborová organizace a nedojde u nich k uzavření kolektivní smlouvy, mohou vydávat vnitřní předpisy, jimiž stanoví mzdová a ostatní práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.

2) Vnitřní předpis:

   - nesmí ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům,
   - musí být vydán písemně a nesmí být v rozporu s právními předpisy,
   - nesmí být nevýhodnější pro zaměstnance, než tato kolektivní smlouva,
   - musí být přístupný všem zaměstnancům,
   - musí být uschován zaměstnavatelem po dobu 10 let po skončení platnosti.

3) Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance s vydáním, změnou nebo zrušením vnitřního předpisu nejpozději do 15 dnů.

4) Výše uvedené se netýká vnitřních předpisů, které mají povahu aktů řízení, organizačních směrnic apod. (např. evidence pracovní doby, opatření k ochraně majetku atd.).

Čl. 4

Platnost a účinnost kolektivní smlouvy vyššího stupně

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti a účinnosti od 1.1.2025. Kolektivní smlouva je účinná do 31. 12. 2025.

Čl. 5

Zákaz diskriminace

Práva vyplývající z pracovněprávních vztahů přísluší bez jakýchkoliv omezení a diskriminace.

II. VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELI A PŘÍSLUŠNÝMI ODBOROVÝMI ORGÁNY

Čl. 1

Smluvní strany vzájemně respektují své vnitřní organizační uspořádání a kompetence svých orgánů a zástupců, vyplývající ze stanov či jiných předpisů organizační povahy.

Čl. 2

Právo spolurozhodování

Příslušný odborový orgán má právo spolurozhodování kromě případů stanovených pracovněprávními předpisy v těchto případech:

1) stanovení zásad zajišťování sociální oblasti zaměstnavatelem,

2) stanovení návrhu zásad tvorby a užití sociálního či obdobného fondu, včetně vlastního čerpání fondu, pokud je fond zaměstnavatelem tvořen.

Čl. 3

Právo na projednání

1) Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a příslušným odborovým orgánem za účelem dosažení shody.

2) Příslušný odborový orgán má právo na projednání v případech stanovených pracovněprávními předpisy, touto kolektivní smlouvou vyššího stupně a podnikovou kolektivní smlouvou.

Kromě případů výslovně uvedených v pracovněprávních předpisech má příslušný odborový orgán právo na projednání zejména v těchto případech:

a) stanovení zásad přijímání zaměstnanců v interních předpisech zaměstnavatele, které se týkají většího počtu zaměstnanců (7%),

b) zřizování a provozu rehabilitačních zařízení, je-li zaměstnavatel jejich zřizovatelem nebo provozovatelem.

Čl. 4

Právo na informace

Příslušný odborový orgán má právo na to, aby mu zaměstnavatel podal informace v případech stanovených pracovněprávními předpisy, touto kolektivní smlouvou vyššího stupně a podnikovou kolektivní smlouvou. Zaměstnavatelé se zavazují umožnit příslušným odborovým orgánům nahlédnout do těchto statistických výkazů:

-výsledovka ÚČ POD 2-01

-rozvaha ÚČ POD 1-01

Čl. 5

Závazky odborové organizace

OSPZV – ASO ČR a příslušné odborové orgány se zavazují:

1) aktivně se podílet na zachování sociálního smíru u zaměstnavatelů, na které se tato kolektivní smlouva vztahuje, za předpokladu, že budou dodržena a plněna ustanovení této kolektivní smlouvy. Aktivní podíl na zachování sociálního smíru se nevztahuje na zaměstnavatele, u kterých nebudou dodržena a plněna ustanovení podnikové kolektivní smlouvy,

2) zvát pověřené zástupce zaměstnavatelů na jednání odborových orgánů k řešení záležitostí společného zájmu,

3) dbát na dodržování povinností členů příslušného odborového orgánu zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by nedodržením této povinnosti mohlo dojít k porušení státního, hospodářského, obchodního nebo služebního tajemství nebo poškození oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost trvá i po dobu jednoho roku po skončení výkonu funkce, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak,

4) v případě neplnění podnikové kolektivní smlouvy ze strany odborové organizace informovat zaměstnavatele o způsobu nápravy,

5) činnost odborů organizovat tak, aby se pokud možno nenarušil pracovní proces. Po dohodě se zaměstnavatelem lze některé činnosti uskutečnit v pracovní době – v tomto případě nebude zaměstnavatel vyžadovat refundaci mzdy,

Čl. 6

Závazky zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé se zavazují:

1) v případě neplnění kolektivní smlouvy ze strany zaměstnavatele informovat příslušný odborový orgán o způsobu nápravy,

2) umožnit pro uplatnění práv příslušného odborového orgánu součinnost s experty nebo expertními organizacemi včetně zaměstnanců a funkcionářů odborového svazu, kterým zajistí po předchozím oznámení vstup za podmínek stejných jako pro návštěvy zaměstnavatele,

3) umožnit odborové organizaci, aby na dohodnutých místech umístila své informační vývěsky,

4) umožnit po předchozím oznámení funkcionářům odborové organizace jednat se zástupci OSPZV – ASO ČR na svých pracovištích i na pracovištích mimo sídlo zaměstnavatele. Poskytování případných cestovních náhrad bude řešeno v podnikových kolektivních smlouvách,

5) umožnit na požádání účast na jednání svých orgánů, pokud se jednání týká zájmů druhé strany,

6) zaměstnavatelé nebudou požadovat náhradu mzdy od odborové organizace nebo orgánu za odborový výkon, který byl vykonán v pracovní době v případě, že uvolnění souvisí bezprostředně s činností zaměstnavatele. Účast na kolektivním vyjednávání, jakož i účast při řešení pracovních, sociálních a mzdových sporů se považuje za činnost související s úkoly organizace. Toto ustanovení se netýká účasti zaměstnanců na stávce dle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

V podnikové kolektivní smlouvě lze sjednat upuštění od úhrady i z jiných důvodů.

Čl. 7

Zajištění činnosti odborových organizací

Zaměstnavatel:

1) poskytne odborové organizaci na své náklady v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením a bude hradit nezbytné náklady na jejich údržbu a technický provoz,

2) na základě písemné dohody o srážkách ze mzdy, uzavřené mezi zaměstnancem a příslušným odborovým orgánem, předložené příslušným odborovým orgánem, sráží členské příspěvky a částky hromadně jednou měsíčně zasílá na účet odborového orgánu u příslušného peněžního ústavu. Měsíční přehled o

provedených srážkách jednotlivým členům poskytuje zaměstnavatel příslušnému odborovému orgánu.

3) zaměstnavatel poskytne příslušné odborové organizaci dar dle zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, v platném znění. Příspěvek bude poskytnut na financování vzdělávání, kultury, sociální, sportovní a podobné činnosti ve výši minimálně 50,-Kč na člena. Tyto prostředky nelze použít k jiným účelům a odborová organizace je musí vést na svých účtech odděleně.

Čl. 8

Zajištění efektivní zaměstnanosti

Každý zaměstnanec s odpovídající kvalifikací má právo ucházet se o uvolněné pracovní místo u zaměstnavatele.

III. ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Čl. 1

1) Zásady pro odměňování dohodnuté v této kolektivní smlouvě jsou základem pro sjednání či stanovení podnikových mzdových systémů.

2) Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší 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 stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.

3) Tarifní stupeň se vždy sjednává nebo stanovuje písemně před výkonem práce v pracovní smlouvě (nebo v jiné smlouvě), kolektivní smlouvě (případně dohodách o jejich změnách) či vnitřním předpisu. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci zaručenou mzdu podle čl. 2 bez ohledu na ekonomickou situaci podniku.

Čl. 2

Zaručená mzda

Zaručenou mzdou je mzda, na kterou vzniklo zaměstnanci právo podle pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo mzdového výměru.

Čl. 3

Mzdový vývoj

Mzdový vývoj bude u jednotlivých zaměstnavatelů hodnocen pololetně. Podkladem pro hodnocení bude zejména:

- skutečně dosažená průměrná mzda zaměstnanců (hodinová) dle stejně porovnatelných kalendářních čtvrtletí (bez práce přesčas),
- údaje ČSÚ o vývoji životních nákladů,
- růst produktivity práce (porovnání nárůstu roční mzdy s nárůstem výkonu na pracovníka a rok).

Mzdový růst bude závislý na přírůstku produktivity práce – růst produktivity by se měl odrazit v pohyblivé složce mzdy. Mzdové tarify (čl. 7) platí i při poklesu produktivity práce.

Tento ukazatel bude hodnocen vždy ve srovnání se stejným obdobím minulého roku.

Čl. 4

Mzdové formy

Mzdový systém zahrnuje:

1) základní mzdové formy s tím, že bude upřednostňována časová a úkolová forma mzdy,

2) ostatní mzdové složky (např. odměny, prémie) včetně zásad pro jejich přiznávání upravuje zaměstnavatel svým vnitřním předpisem. Je-li ustanovena odborová organizace, projednává jej s podnikovou odborovou organizací.

Čl. 5

Zařazování pracovních činností do funkcí, povolání a tarifních stupňů

1) Podle charakteru práce se zařazují pracovní činnosti do příslušného povolání nebo funkce; podkladem pro zařazení jsou charakteristiky těchto činností vycházející z její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.

2) Podkladem pro zařazení zaměstnance do příslušného tarifního stupně (tarifního stupně 1 až 7 u dělnických pracovních činností, tarifního stupně 1 až 12 u technickohospodářských, provozních a administrativních funkcí) je podnikový katalog odvozený od charakteristik prací a příkladů prací v příloze k nařízení vlády č. 567/2006 Sb., v platném znění a od Katalogu prací podle povolání a stupňů vydaného pod gescí MPSV ČR v r. 1996.

Čl. 6

Tarifní mzda

1) Zaměstnanci přísluší tarifní mzda ve výši mzdového tarifu práce odpovídajícího převážně sjednanému druhu práce.

Čl. 7

Stupnice minimálních mzdových tarifů

1) Stupnice minimálních mzdových tarifů (viz dále) vychází ze zařazení pracovních činností do funkcí, povolání a tarifních stupňů podle hledisek uvedených v čl. 5 a stanovuje minimální úroveň sazeb mzdových tarifů.

Tarifní stupeň	Hodinový mzdový tarif	Měsíční mzdový tarif
1.	**124,40**	**20.800**
2.	**125,70**	**21.000**
3.	**128,00**	**21.400**
4.	**131,90**	**22.025**
5.	**141,30**	**23.600**
6.	**153,80**	**25.690**
7.	**169,70**	**28.350**
8.	**183,40**	**30.635**
9.	**198,40**	**33.135**
10.	**217,00**	**36.240**
11.	**235,90**	**39.400**
12.	**264,40**	**44.150**

2) Uvedená tarifní stupnice je závazná pro zaměstnavatele, kteří uplatňují 12 stupňovou stupnici. Pro zaměstnavatele, kteří uplatňují tarifní stupnice s více nebo méně stupni, je závazná výše 1. tarifního stupně jako nejnižšího mzdového tarifu. Nejvyšší dělnický mzdový tarif se bude minimálně rovnat 7. tarifnímu stupni a u ostatních 12. tarifnímu stupni. Při jiné délce stanovené průměrné roční týdenní pracovní doby se výše minimálních hodinových mzdových tarifů úměrně upraví.

Čl. 8

Smluvní mzda

Se zaměstnanci, kteří svými znalostmi a výkonností dosahují velmi dobrých pracovních výsledků a jsou na svém pracovišti uznávanými odborníky, lze sjednat výši základní mzdy individuálně (smluvně) vyšší mimo stupnici mzdových tarifů.

Čl. 9

Odměňování za práci přesčas a práci ve svátek

1) Za každou hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 25 % jeho průměrného výdělku. Jde-li o práci přesčas v noci nebo ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, přísluší za každou takto odpracovanou hodinu příplatek ve výši 40 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna místo příplatku. U nepravidelně rozvržené pracovní doby se pracovním dnem rozumí den stanovený v rozvrhu pracovních směn.

2) Za každou hodinu práce ve svátek přísluší zaměstnanci odměňovanému v hodinových mzdových tarifech dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Svátky jsou dny určené zákonem č. 245/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Nepožaduje-li zaměstnanec čerpání náhradního volna, zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za každou takto odpracovanou hodinu ve svátek mimo dosažené mzdy příplatek ve výši průměrného hodinového výdělku.

   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

Čl. 10

Rizikové práce

1) Za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování stanoví vláda nařízením.
2) Minimální výše příplatku činí 12,50 Kč/hod.

Čl. 11

Mzda za práci v noci

Za práci v noci a noční směně přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Výše příplatku za každou hodinu práce v noci činí nejméně 20 % průměrného výdělku. Práce v noci je práce konaná mezi 22.00 – 6.00 hodinou.

Čl. 12

Mzdové zvýhodnění za práci v dělené směně

Výše příplatku za práci v dělené směně bude sjednána v podnikových kolektivních smlouvách.

Čl. 13

Mzda za práci v sobotu a v neděli

Za práci v sobotu a v neděli zaměstnanci přísluší dosažená mzda a příplatek ve výši 20 % průměrného výdělku.

Čl. 14

V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout rozšíření okruhu příplatků, způsob jejich vzájemné kumulace, případně paušalizace příplatků a jejich nahrazení jinou mzdovou formou. Paušalizace příplatků a jejich nahrazení jinou mzdovou formou není možná u nárokových příplatků poskytovaných podle zákoníku práce.

Čl. 15

Mzda a náhrada mzdy při prostoji

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj či přechodnou závadu na straně zaměstnavatele, kterou nezavinil, např. způsobenou poruchou na strojním zařízení, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami a nebyl převeden na jinou práci, tak mu přísluší náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku.

Čl. 16

Mzda a náhrada mzdy při některých dalších překážkách v práci

1) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro nepříznivé povětrnostní vlivy a zaměstnavatel ho nepřevedl na jinou práci, přísluší mu za zameškanou pracovní dobu náhrada ve výši 100 % průměrného výdělku, trvá-li přerušení práce do 3 dnů. V případě delšího přerušení náleží zaměstnanci náhrada ve výši 60% průměrného výdělku, nebylo–li v podnikové kolektivní smlouvě dohodnuto jinak.

2) Byl-li v případě přerušení práce způsobeného nepříznivými povětrnostními vlivy zaměstnanec převeden na jinou práci, přísluší mu za tuto práci mzda, nejméně však ve výši průměrného výdělku.

3) V případě vážných provozních důvodů, pro které nemůže zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci, bude v souladu s § 209 ZP zaměstnavatel jednat s příslušným odborovým orgánem o uzavření písemné dohody s vymezením důvodů i délky období a výši náhrady mzdy zaměstnance, která má činit minimálně 70% průměrného výdělku (dohodu se zaměstnancem zákoník práce nepřipouští).

Čl. 17

Mzda při uplatnění konta pracovní doby

1) Při uplatnění konta pracovní doby bude zaměstnavatel zaměstnanci poskytovat za jednotlivé kalendářní měsíce vyrovnávacího období, které tato kolektivní smlouva vymezuje na období 52 týdnů po sobě jdoucích, minimální mzdu ve výši 80 % průměrného výdělku zaměstnance. Rozhodným obdobím pro stanovení průměrného výdělku je předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.

2) Při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance.

Čl. 18

Odměna za pracovní pohotovost

1) Dohodne-li zaměstnavatel se zaměstnancem, že bude mimo pracovní dobu mimo pracoviště připraven k povolání k výkonu práce, jde o pracovní pohotovost.

2) Zaměstnanci přísluší při pracovní pohotovosti mimo pracovní dobu a mimo pracoviště za každou 1 hodinu pohotovosti v pracovní dny odměna nejméně ve výši 15 % mzdového tarifu a ve dnech pracovního klidu a ve svátek nejméně ve výši 25 % mzdového tarifu. Minimální odměna za pracovní pohotovost činí 50,-Kč a jde-li o den pracovního klidu 85,- Kč za kalendářní den.

3) Odměna za pracovní pohotovost nepřísluší po dobu výkonu práce.

Čl. 19

Další mzdová opatření

1) Uplatnění mzdových forem, jednotlivých složek mzdy, stanovení konkrétních podmínek pro jejich poskytování a pro jejich změny bude dohodnuto v podnikových kolektivních smlouvách nebo stanoveno vnitřním předpisem.

   Zavádění a změny norem spotřeby práce provádí zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem. Tato opatření musí být projednána nejméně 30 kalendářních dnů před jejich uplatněním.

2) V návaznosti na zveřejnění informací o mzdovém vývoji a vývoji životních nákladů Českým statistickým úřadem, nebo podle vzájemné dohody zaměstnavatele a příslušného odborového orgánu, projednají tito vývoj mezd a ekonomické výkonnosti ve své organizaci a podle konkrétní situace dohodnou další postup ve mzdové oblasti. Jednání o této kolektivní smlouvě bude obnoveno v případě, kdy inflace, zveřejněná Českým statistickým úřadem, se od doby uplatnění poslední změny tarifní stupnice zvýší nejméně o 3 %.

3) Zaměstnancům je možno poskytovat odměny při významných životních jubileích (50 let věku, první odchod do důchodu apod.) a při pracovních výročích. Výše odměn a podmínky vyplácení budou upraveny v podnikových kolektivních smlouvách nebo vnitřním předpisem. Pokud podle mzdových předpisů nebo kolektivní smlouvy platné u zaměstnavatele, u kterého nastoupil zaměstnání zaměstnanec uvolněný z organizačních důvodů, jsou jeho mzdové nároky nebo jiná plnění v jeho prospěch vázány na nepřetržité trvání pracovního poměru, považuje se tato podmínka při nastoupení do zaměstnání bez zbytečného průtahu za splněnou.

4) V případě vydání nových právních předpisů ve mzdové oblasti nebo při novelizaci stávajících, projednají smluvní strany nové znění těch ustanovení kolektivní smlouvy, jichž se tyto změny týkají.

5) Mzda u jednotlivých zaměstnavatelů je splatná v termínech dohodnutých v podnikových kolektivních smlouvách či stanovených vnitřním předpisem, nejpozději však do 25. dne následujícího kalendářního měsíce po vykonání práce. Při výplatě mzdy po dohodnutém datu vyplatí zaměstnavatel zaměstnancům úrok z prodlení ve výši stanovené podle § 1970 zákona č. 89/2012 Sb., nový občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a to ve výši podle nařízení vlády č. 351/2013 Sb., pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem písemně nedohodne jinak.

IV. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Čl. 1

Vznik pracovního poměru

1) Při uzavírání pracovního poměru bude zaměstnavatel preferovat pracovní poměry na dobu neurčitou.
2) Zaměstnavatel je povinen uzavřít nejpozději v den vzniku pracovního poměru se zaměstnancem písemnou pracovní smlouvu.

Čl. 2

Skončení pracovního poměru

1) Pracovní poměr lze skončit pouze zákonem stanoveným způsobem.
2) Při skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele či dohodou ve smyslu § 52 písm. a), b), c) zákoníku práce, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci informaci o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání. V tomto případě bude vyplaceno odstupné dle znění § 67 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
3) Délka výpovědní doby nesmí být kratší než 2 měsíce. Prodloužena může být pouze písemnou smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
4) S vedoucím zaměstnancem může být dohodnuta možnost odvolání z pracovního místa, je-li zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát. Vedoucími místy jsou místa:
   a) v přímé řídící působnosti statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, či zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,
   b) v přímé řídící působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, či zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, a to za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.
5) Odvolání vedoucího zaměstnance dle bodu 4) může provádět výlučně statutární orgán u právnické osoby nebo zaměstnavatel u fyzické osoby. Odvolání (nebo vzdání se) musí být písemné a doručeno druhému účastníku, jinak je neplatné. Výkon práce končí dnem následujícím po doručení, nebyl-li v odvolání či vzdání se místa uveden den pozdější.
6) Odvoláním nebo vzdáním se místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí. Zaměstnavatel je povinen podat zaměstnanci návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu

stavu a kvalifikaci. Není-li taková, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c).

Čl. 3

Pracovní doba

1) Průměrná roční délka pracovní doby činí nejvýše 40 hodin týdně. Po projednání s příslušným odborovým orgánem může zaměstnavatel upravit pracovní dobu jako nerovnoměrnou, popřípadě stanovit v souladu se zákoníkem práce.
2) Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby se období s nižší potřebou práce v rostlinné výrobě stanovuje od 1.12. do 29.2. následujícího roku. Toto období lze prodloužit v podnikové kolektivní smlouvě či vnitřním předpisem. Vyrovnávací období při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby se stanoví na 52 týdnů po sobě jdoucích.
3) Zaměstnavatel neprodlouží přestávku na jídlo a oddech dle § 88 zákoníku práce bez odsouhlasení s odborovou organizací, není-li, bez projednání se zaměstnanci

Čl. 4

Práce přesčas a noční práce

1) Prací přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného jejího rozvržení. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance v průměru činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech.
2) Období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit v průměru osm hodin týdně, se v souladu s ustanovením § 93 odst. 4 zákoníku práce stanoví na 52 týdnů po sobě jdoucích.
3) Noční práce je práce konaná v době mezi 22. a 6. hodinou.

Čl. 5

Pracovní pohotovost

Dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem aby byl mimo pracovní dobu mimo pracoviště připraven, že bude povolán k výkonu práce, jde o pracovní pohotovost.

Čl. 6

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami

1) Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

2) Zaměstnanci staršímu 18 let může být nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami zkrácen až na dobu 8 hodin během 24 hodin za podmínky, že mu následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení, a to

- v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,
- v zemědělství,
- ve veřejném stravování,
- u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,
- při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

3) Zaměstnanci staršímu 18 let může být odpočinek mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny, zkrácený podle § 90a ZP, nahrazen při sezónních pracích v zemědělství tak, že mu bude poskytnut v období následujících 3 týdnů od jeho zkrácení.

Čl. 7

Nepřetržitý odpočinek v týdnu

1) Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin.

2) V případech uvedených v čl. 6 bodu 2) může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanců starších 18 let tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin s tím, že jim bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila jeho délka celkem alespoň 70 hodin.

3) V zemědělství lze poskytnout nepřetržitý odpočinek tak, že za období 3 týdnů bude činit celkem alespoň 105 hodin (nebo za období 6 týdnů bude činit při sezónních pracích celkem alespoň 210 hodin).

Čl. 8

Dovolená na zotavenou

1) Základní výměra dovolené při nepřetržitém trvání pracovního poměru celý kalendářní rok činí 4 týdny.
2) Zaměstnanci, kterému vznikl nárok na dovolenou v rozsahu 4 týdnů k 31.12. daného roku, obdrží vedle dovolené jednorázovou finanční částku ve výši minimálně 2 % svého výdělku (včetně příplatků a prémií) za leden až listopad kalendářního roku ve výplatě do konce kalendářního roku.
3) Bude-li v podnikové kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu stanovena výměra dovolené v trvání 5 týdnů, nárok dle odstavce 2) zaměstnanci nevzniká.

Čl. 9

Pracovní volno

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

Nad rámec uvedeného nařízení vlády zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pracovní volno v těchto případech:

1) Zaměstnavatel může poskytnout v kalendářním roce osamělým zaměstnancům a osamělým zaměstnankyním trvale pečujícím o dítě, které nedosáhlo věku 10 let, pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v délce 1 dne za dva měsíce.
2) Zaměstnavatel poskytne osamělým zaměstnancům a osamělým zaměstnankyním pečujícím o dítě do 10 let na jejich žádost další pracovní volno bez náhrady mzdy v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.
3) Při stěhování v zájmu zaměstnavatele poskytne zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno na 2 dny při stěhování v téže obci a 3 dny při stěhování do jiné obce. Při stěhování v zájmu zaměstnance se volno poskytne ve stejném rozsahu, ale bez náhrady mzdy.

4) Při narození dítěte se zaměstnanci poskytne volno s náhradou mzdy na 1 den a dále na dobu nezbytně nutnou na převoz matky

5) Před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP a skončením pracovního poměru dohodou z těchže důvodů, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců pracovní volno s náhradou mzdy v délce jeden půlden v týdnu.

6) Před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) a e) ZP a skončením pracovního poměru dohodou z těchže důvodů, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců pracovní volno bez náhrady mzdy v délce jeden půlden v týdnu.

Čl. 10

Pracovní cesty

Pokud je zaměstnanec vyslán na pracovní cestu v době, která nespadá do jeho pracovní doby, lze v podnikové kolektivní smlouvě sjednat či vnitřním předpisem stanovit formu náhrady za dobu strávenou na cestě.

Čl. 11

Odborný rozvoj zaměstnanců

Zaměstnavatel může umožnit zaměstnanci vzdělávání za účelem prohlubování a zvyšování jeho kvalifikace a poskytovat mu pracovní úlevy a hospodářské zabezpečení v rozsahu a za podmínek stanovených v §§ 227 až 235 zákoníku práce.

Čl. 12

Rekvalifikace

V zájmu dalšího pracovního uplatnění u zaměstnavatele zabezpečuje zaměstnavatel rekvalifikaci zaměstnanců, a to v pracovní době. Rekvalifikace je překážkou v práci na straně zaměstnance a za tuto dobu mu přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Čl. 13

Pracovní řád

1) Zaměstnavatel může vydat pracovní řád, kterým rozvede ustanovení ZP. Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, musí s jeho vydáním vyslovit předchozí písemný souhlas.
2) Součástí pracovního řádu bude režim provádění vyšetření za účelem zjištění, zda zaměstnanci nejsou pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.

V. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

Čl. 1

Zdravotní péče

1) Zaměstnavatel zajistí při zařazování zaměstnanců k práci jejich pracovnělékařské prohlídky a provedení jejich úhrady.

2) Zaměstnavatel na základě smlouvy s poskytovatelem pracovnělékařských služeb zajistí pracovnělékařské prohlídky zaměstnanců, u nichž je konání pracovnělékařských prohlídek uloženo předpisy, a to v termínech stanovených těmito předpisy.

3) Zaměstnavatelé se zavazují, že k zajištění zdravotní péče u zaměstnavatele umožní v případě požadavku zaměstnanců, zastoupených příslušným odborovým orgánem, pokud to umožní místní podmínky, poskytování léčebné péče zaměstnancům přímo u zaměstnavatele. Svobodná volba lékaře, s výjimkou pracovnělékařské služby včetně vstupních a výstupních pracovnělékařských prohlídek, tímto není dotčena.

4) Zaměstnavatel uhradí náklady na povinné psychologické a fyziologické testy zaměstnanců i v případech, kdy ve smyslu příslušných předpisů hradí tyto náklady zaměstnanec. V případě ztráty řidičského oprávnění zaviněním zaměstnance, zaměstnanec vynaložené náklady zaměstnavateli uhradí.

Čl. 2

Stravování zaměstnanců

1) Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování.

2) Zaměstnavatel se zavazuje zaměstnancům přispívat na závodní stravování podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zák. 586/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, pro uplatnění těchto prostředků do svých nákladů. Výše příspěvku na závodní stravování bude stanovena v podnikové kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu.

Čl. 3

Zabezpečení v nezaměstnanosti

V případě rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce se může odložit na základě písemné žádosti zaměstnance splácení finančních pohledávek zaměstnavatele za zaměstnancem po dobu, po kterou bude veden úřadem práce v evidenci uchazečů o zaměstnání, nejdéle však po dobu 12 měsíců,

pokud zaměstnanec závazek písemně uznal co do důvodu a výše, a nedošlo-li k jiné dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Čl. 4

Penzijní připojištění/doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění a dlouhodobý investiční produkt

Požádá-li zaměstnanec o příspěvek na penzijní připojištění/doplňkové penzijní spoření nebo na soukromé životní pojištění a dlouhodobý investiční produkt, poskytne zaměstnavatel příspěvek v minimální výši:

- 1000 Kč měsíčně zaměstnanci, jehož pracovní poměr u zaměstnavatele trvá alespoň 1 rok,
- 1100 Kč měsíčně zaměstnanci, jehož pracovní poměr u zaměstnavatele trvá alespoň 2 roky,
- 1350 Kč měsíčně zaměstnanci, jehož pracovní poměr u zaměstnavatele trvá alespoň 3 a více let.

Jinou minimální výši příspěvku lze sjednat jen v podnikové kolektivní smlouvě.

Čl. 5

Sociální fond

1) Zaměstnavatel se zavazuje prosazovat vytvoření sociálního fondu k uspokojování sociálních potřeb zaměstnanců až do výše 1 % z celkového objemu mzdových prostředků. Je-li u zaměstnavatele odborová organizace, bude o použití sociálního fondu spolurozhodovat.
2) Zaměstnavatel zajistí finanční krytí kolektivního vyjednávání a akcí sociálního charakteru sjednaných v podnikových kolektivních smlouvách.

Čl. 6

Poskytování cestovních náhrad

V souladu s § 163 a § 170 zákoníku práce budou podnikové kolektivní smlouvy či vnitřní předpisy obsahovat následující ujednání:

1) výši stravného při tuzemských pracovních cestách pro jednotlivá časová pásma,
2) míru krácení stravného v případě, bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá,
3) výši stravného při zahraničních pracovních cestách,
4) jiné náhrady související s pracovní cestou, s jinými změnami místa výkonu práce a s přijetím do zaměstnání,
5) případně poskytování vyšších náhrad než stanoví zákon,
6) znemožní-li zaměstnavatel vysláním na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin, zaměstnanci stravovat se obvyklým způsobem, poskytne mu stravné nejméně ve výši spodní sazby stravného pro pracovní cestu trvající 5 – 12 hodin.

VI. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI, ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ

Čl. 1

Účast zaměstnanců na řešení otázek BOZP

Zaměstnavatel je povinen se zaměstnanci projednávat všechny otázky, které souvisí s bezpečností a ochranou zdraví při práci. Zaměstnanci se účastní řešení otázek, které souvisejí s bezpečností a ochranou zdraví při práci prostřednictvím příslušného odborového orgánu, kde odborová organizace nepůsobí, projednává tyto záležitosti zaměstnavatel přímo se zaměstnancem nebo prostřednictvím rady zaměstnanců, nebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců.

Čl. 2

Řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví

1) Zaměstnavatel je zejména povinen:

- vyhodnotit rizika možného ohrožení zaměstnanců a přijímat opatření, která by snížila jejich působení. Bude přitom přihlížet ke stanoviskům, která budou uplatňovat zaměstnanci, případně jejich zástupci,
- sdělit zaměstnancům, do které kategorie byla zařazena práce, kterou vykonávají,
- poskytnout zaměstnancům vhodné osobní ochranné pracovní prostředky, které je musí chránit před riziky, která nelze odstranit technickými prostředky, nebo opatřeními v oblasti bezpečnosti práce dle nařízení vlády č. 390/2021 Sb. Dále je povinen poskytnout v dostatečném množství mycí, čistící a desinfekční prostředky, a na pracovištích s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami též ochranné nápoje ve smyslu ustanovení § 8 nařízení vlády č. 361/2007 Sb.,
- zajistit pro zaměstnance kvalifikovaná školení a instruktáže k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V součinnosti se zaměstnanci a jejich zástupci vyžadovat a kontrolovat plnění zásad stanovených právními a ostatními předpisy, návody k obsluze strojů a zařízení a případná nařízení stanovená orgány dozorů nad bezpečností a ochranou zdraví při práci,

- zajistit pracoviště pro ženy, těhotné ženy a matky do konce devátého měsíce po porodu tak, aby vyhovovala požadavkům hygienických a ostatních předpisů (ZP, vyhláška č. 180/2015 Sb. v platném znění) a respektovat tak fyziologické zvláštnosti žen ve vztahu k jejich mateřskému poslání,

- zajistit pracoviště pro mladistvé pracovníky tak, aby byly vytvořeny podmínky pro jejich všestranný tělesný a duševní vývoj, a aby byly v plné míře respektovány požadavky stanovené právními předpisy (ZP, vyhláška č. 180/2015 Sb., v platném znění),
- zajistit pro zaměstnance závodní preventivní péči a sdělit jim, které zdravotnické zařízení pro ně tuto péči zabezpečuje. Dbát na to, aby byla zaměstnancům přidělována práce pouze v souladu s jejich zdravotním stavem. U prací, které jsou epidemiologicky závažné, dbát na to, aby všichni zaměstnanci, kteří je vykonávají, měli platný zdravotní průkaz a byli pravidelně seznamováni se zásadami hygienického minima,
- dbát na to, aby na pracovištích se zvýšeným rizikem nepracovali osamocení zaměstnanci, pokud není možné jejich ochranu bezpečně zajistit jinak, než dohledem dalšího zaměstnance.

2) Zaměstnanec je zejména povinen:

- podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí,
- dbát o svou vlastní bezpečnost a zdraví, i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání,
- účastnit se školení zaměstnavatele zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci včetně ověření svých znalostí,
- podrobit se pracovnělékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkování ve smyslu zvláštních právních předpisů (§ 56 zákona č. 373/2011 Sb.)
- dodržovat stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a zařízení,
- nepožívat alkoholické nápoje a jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele,
- oznamovat nadřízenému pracovníkovi nedostatky a závady na pracovišti a podílet se na jejich odstraňování.

Čl. 3

Opatření k prevenci rizik

Zaměstnavatel je povinen přijímat opatření k omezení rizik tak, aby ohrožení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno. V dohodě se zaměstnanci, případně jejich zástupci, zajistí potřebný počet odborně vyškolených zaměstnanců, kteří organizují poskytnutí první pomoci, přivolání lékařské služby, policie, hasičů a jsou schopni organizovat evakuaci zaměstnanců.

Čl. 4

Kontrola nad bezpečností a ochranou zdraví při práci

1) Příslušný odborový orgán má právo vykonávat kontrolu nad tím, jak zaměstnavatel plní své povinnosti na úseku zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců ve smyslu ustanovení zákoníku práce. Zaměstnavatel je povinen umožnit příslušným odborovým orgánům účast při jednání o otázkách, které se této problematiky týkají, a poskytnout jim potřebné informace.
2) Zaměstnavatel je povinen organizovat alespoň jedenkrát v roce prověrku bezpečnosti a ochrany zdraví na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s příslušným odborovým orgánem. O výsledku prověrky zpracuje zprávu, kde budou uvedeny zjištěné nedostatky, termíny odstranění těchto nedostatků, a zaměstnanci, kteří jsou odpovědni za jejich včasné odstranění.

3) Zaměstnavatel je povinen umožnit příslušným odborovým orgánům účast při kontrolách orgánů státních dozorů nad BOZP.

Čl. 5

Preventivní prověrky BOZP

Pravidelně nejméně jedenkrát v roce budou zaměstnavatelé organizovat ve spolupráci a za účasti příslušné odborové organizace preventivní prověrky bezpečnosti práce, požární ochrany a životního prostředí. Zjištěné závady budou důsledně odstraňovat.

Čl. 6

Poskytování OOPP a ochranných nápojů

1) Zaměstnavatelé poskytnou vhodné funkční osobní ochranné pracovní prostředky na základě kvalifikovaného posouzení pracovních rizik u jednotlivých profesí a dle pravidel poskytování OOPP (vlastního seznamu), vydaných v dohodě s příslušnou odborovou organizací (jako příloha podnikové kolektivní smlouvy).

2) Zaměstnavatelé poskytnou zdarma dostatek kvalitní pitné vody na každém pracovišti a v prostředí, kde jsou zaměstnanci vystaveni nadměrnému chladu, resp. teplu, budou poskytovat ochranné nápoje dle příslušného nařízení vlády.

Čl. 7

Pracovní úrazy

Zaměstnavatel je povinen bezodkladně vyšetřit každý pracovní úraz za účasti zaměstnance, pokud to jeho zdravotní stav dovoluje, a za účasti příslušného odborového orgánu.
Zaměstnavatel je povinen vést dokumentaci o všech úrazech, ke kterým v jeho organizaci došlo. O úrazech, které způsobily smrt, nebo pracovní neschopnost delší než tři kalendářní dny, sepisuje zaměstnavatel záznam o úrazu, hlásí je a zasílá záznamy o úrazech stanoveným orgánům a institucím.

V Knize úrazů vede zaměstnavatel evidenci o všech pracovních úrazech, i o těch, kterými nebyla způsobena pracovní neschopnost

Zaměstnavatel vede rovněž evidenci zaměstnanců, u kterých byla prokázána nemoc z povolání, která vznikla na jeho pracovištích.

Čl. 8

Náhrada škody při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

Pro objektivní zjištění a vyšetření všech okolností vzniku pracovního úrazu ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem ustanoví zaměstnavatel komisi, která na základě objektivně zjištěných skutečností posoudí každý úraz a stanoví

míru zavinění tak, aby mohla být provedena náhrada nemajetkové a majetkové újmy.

Vyjádření komise ke každému úrazu předává zaměstnavatel příslušné pojišťovně spolu s dalšími doklady, které jsou nutné pro uhrazení náhrady škody, které provádí příslušná pojišťovna ve smyslu ustanovení zákoníku práce a vyhlášky MF č.125/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Čl. 9

Podmínky pro činnost příslušných odborových orgánů

Podmínky pro činnost příslušného odborového orgánu u zaměstnavatele budou vycházet z ustanovení §§ 108 a 322 zákoníku práce. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům, kteří jsou členy příslušného odborového orgánu, plnění těchto povinností a nebude je za ně postihovat.

V podnikových kolektivních smlouvách budou povinnosti obou smluvních stran na úseku BOZP v co největší míře konkretizovány.

VII. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Čl. 1

Smluvní strany této kolektivní smlouvy vyššího stupně budou provádět výklad jednotlivých ustanovení kolektivní smlouvy, kterou uzavřely, společně.

Čl. 2

Při neplnění individuálních závazků vyplývajících z podnikové kolektivní smlouvy nebo právních předpisů, řeší tento spor na podnět zaměstnance zaměstnavatel s příslušným odborovým orgánem, a to nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne doručení podnětu zaměstnavateli.

Tímto postupem není dotčeno právo zaměstnance kdykoliv po uplynutí této doby uplatnit své nároky prostřednictvím příslušného soudu.

Čl. 3

Spory o plnění závazků vyplývajících z podnikových kolektivních smluv, ze kterých nevyplývají závazky jednotlivým zaměstnancům, budou řešeny především jednáním dotčených stran. V případě neúspěšnosti takového jednání se postupuje podle ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání.

Čl. 4

Tuto kolektivní smlouvu odevzdá ZS ČR k uložení na MPSV do 14 dnů po jejím uzavření.

V Praze dne 21.1.2025

Ing. Martin Pýcha
předseda ZS ČR

Bohumír Dufek
předseda OSPV-ASO ČR