

Kolektivní smlouva

uzavřená dle příslušných ustanovení zák. č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce v platném znění
a zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
mezi stranami, jimiž jsou

BILLA, spol. s r.o.

se sídlem: Modletice 67, Říčany u Prahy, PSČ 251 01

IČ: 00685976

zastoupená: jednatelem společnosti Jaroslavem Szczypkou, Ing. Miroslavem Hanouskem a
Ing. Petrem Dupalem

(dále jen „zaměstnavatel“ na straně jedné)

a

1. Základní odborové organizace Odborového svazu pracovníků obchodu působící u společnosti BILLA, spol. s r. o., jejichž seznam je přílohou této KS,
zastoupené **na základě plné moci paní Yvettou Zichovou a Marii Putnovou zplnomocněným zástupcem**
2. Základní a územní odborové organizace Odborového svazu pracovníků zemědělství a výživy – ASO ČR působící u obchodní společnosti BILLA, spol. s r.o.
zastoupené: **předsedou Odborového svazu pracovníků zemědělství a výživy Bohumírem Dufkem na základě písemného zmocnění základních a územních odborových organizací působících u BILLA, spol. s r.o.**

(dále jen „odborové organizace“ na straně druhé)

na období od 1. 3. 2014 do 31. 12. 2015

I. Preamble

Zaměstnavatel a odborové organizace se zavazují dosáhnout vzájemnou spoluprací co nejlepších hospodářských výsledků zaměstnavatele, aby zaměstnavatel mohl zajistit zaměstnanost, neboť obě strany jsou si vědomy toho, že jen prosperující zaměstnavatel, který efektivně řídí a organizuje práci, dává svým zaměstnancům potřebné sociální jistoty a tak je schopen zajistit spokojenost zaměstnanců.

II. Úvodní ustanovení

1. Předmět kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, zejména pracovněprávní, mzdové a sociální otázky a práva a povinnosti smluvních stran.

2. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi

- Zaměstnavatel a odborové organizace mají společný zájem - využít vzájemných jednání a konzultací k dosažení výsledků prospěšných oběma stranám a předejít tak případným sporům.
- Zaměstnavatel nebude jakýmkoli způsobem postihovat nebo znevýhodňovat zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhají svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů.
- Zaměstnavatel se zavazuje respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován.
- Zaměstnavatel umožní v souladu s pravidly bezpečnosti práce a hygienickými předpisy a provozními předpisy po dohodě se zaměstnavatelem vstup funkcionářům odborových organizací na pracoviště k výkonu oprávnění odborových organizací, vyplývajících pro ně z pracovněprávních norem /zákoník práce/ a této KS (např. prověrky bezpečnosti práce, šetření stížností, pracovních úrazů a nemocí z povolání) za přítomnosti určeného odpovědného pracovníka zaměstnavatele.
- Zaměstnavatel a odborové organizace se zavazují k vzájemnému respektování a k respektování společných stanovisek. Pro případ eventuálního sociálního napětí, resp. rozporů vzniklých v průběhu platnosti této kolektivní smlouvy, upřednostní smluvní strany jednání k dosažení sociálního smíru před využitím třetích stran (státního dozoru, médií apod.)
- Zaměstnavatel a Odborové organizace se zavazují bez zbytečného odkladu řešit problematiku dalšího setrvávání v pracovním poměru u těch zaměstnanců, kteří soustavně porušují povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a vykazují dlouhodobě neuspokojivé pracovní výsledky.
- Zaměstnavatel a odborové organizace se zavazují informovat se vzájemně o připravovaných opatřeních a záměrech, které se dotýkají zájmů druhé smluvní strany a včas se informovat o svých stanoviscích. Dále se zavazují konzultovat předem zásadní opatření v oblasti zaměstnanosti, pracovních podmínek a sociální politiky, zejména

v případech možného zániku zaměstnavatele ve vztahu ke skončení pracovního poměru většího počtu zaměstnanců (např. ve smyslu ust. § 62 ZP).

- Zaměstnavatel a odborové organizace se zavazují zdržet se diskriminace zaměstnanců ve smyslu zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).
- Zaměstnavatel seznámí nově nastupující zaměstnance s existencí této kolektivní smlouvy a poskytne jim kdykoliv v rozumném čase v průběhu účinnosti možnost seznámit se s jejím obsahem.
- Zaměstnavatel zajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění, včetně rovného zacházení při poskytování odborné přípravy a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.
- Zaměstnavatel bude postupovat v souladu s ust. § 288 a následujícími ZP v platném znění, s touto kolektivní smlouvou a případně s kolektivní smlouvou vyššího stupně, při zapojování zástupců zaměstnanců do práce Evropské rady zaměstnanců (dále jen ERZ), v podnikovém uskupení REWE Group označené jako IARB. Zástupcem zaměstnanců je k datu podpisu kolektivní smlouvy zaměstnankyně zaměstnavatele, paní Petra Dittrichová.

Zaměstnavatel je povinen zástupci zaměstnanců v ERZ vytvořit na svůj náklad podmínky k výkonu funkce po celou dobu funkčního období. Jedná se zejména o tyto náklady:

- náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu účasti na jednáních ERZ (jedná se o překážku v práci na straně zaměstnance),
- prokazatelné cestovní náklady vzniklé v souvislosti s výkonem funkce zástupce v ERZ (cestovné, ubytování, stravné),
- náklady na tlumočení,
- náklady na poskytnutí potřebných podkladů pro jednání ERZ,
- náklady související s informováním spoluzaměstnanců zástupce v ERZ o jednáních ERZ a výstupech z těchto jednání (pro tyto účely zejména poskytnutí telefonu, počítače, elektronické pošty, faxu apod.).
- Odborové organizace se zavazují prostřednictvím zástupců zaměstnanců v ERZ :
 - o pravidelně informovat o termínech programu jednání ERZ
 - o zprostředkovávat informace a závěry ERZ zaměstnavateli
 - o předávat zaměstnavateli zápisy z jednání ERZ ke zveřejnění na intranetu zaměstnavatele, podnikové nástěnce apod.
- V případě projednávání pracovněprávních záležitostí týkajících se zaměstnance, který není odborově organizován, poskytne zákonem předpokládané vyjádření orgán odborové organizace s největším počtem členů, pokud zaměstnanec sám neurčí jinak.
- Zaměstnavatel vnímá Implementaci rámcových dohod o stresu a obtěžování na pracovišti. Vzájemná úcta k důstojnosti druhých na všech úrovních na pracovištích je jednou z hlavních charakteristik úspěšných organizací. Povinnosti zaměstnavatele je vytvářet pracovní podmínky tak, aby nedocházelo k situacím vyvolávajícím stres zaměstnanců. Z tohoto důvodu zaměstnavatel akceptuje směrnici EU 89/391, ze které vyplývá zákonná povinnost chránit bezpečnost a zdraví pracovníků. Zaměstnavatel přijímá za vlastní „Sociální odpovědnost podniku“/CSR/ - Corporate Social Responsibility/.

3. Působnost kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance pracující u zaměstnavatele v pracovním poměru.

Zaměstnavatel a odborové organizace se zavazují vyhodnotit plnění této kolektivní smlouvy 1x ročně a to v předem sjednaném termínu (nejdéle k 31. 10. daného roku), a na podkladě vyhodnocení v průběhu trvání kolektivní smlouvy, v případě návrhu kterékoliv ze smluvních stran, zahájit vyjednávání o kolektivní smlouvě na příští období.

4. Podmínky pro činnost odborových organizací

- Zaměstnavatel poskytne podle provozních možností odborovým organizacím pro nezbytnou činnost zástupců zaměstnanců dle zákoníku práce v přiměřeném rozsahu místnost s nezbytným vybavením a bude hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz, jakož i náklady na potřebné podklady, jak vyplývá z ust. § 277 ZP. Pro účely úhrady nezbytných nákladů na potřebné podklady atp. poskytne zaměstnavatel jednotlivým odborovým organizacím jedenkrát ročně paušální finanční náhradu těchto nákladů ve výši 5.000,- Kč. Sjednaná finanční částka bude na účet odborových organizací převedena vždy na počátku příslušného kalendářního roku, nejpozději k 31. lednu.
- Odborové organizace mohou po dohodě se zaměstnavatelem využívat informačních nástěnek na pracovištích pro vlastní oznámení a pro informování zaměstnanců o jednáních se zaměstnavatelem dle § 276 odst. 6 ZP.
- Zaměstnavatel provede bezúplatně výběr členských příspěvků u těch zaměstnanců – členů odborů, kteří předloží písemný souhlas se srážkou ze mzdy mzdové účtárně zaměstnavatele. Takto vybrané finanční prostředky bude převádět na účet odborové organizace, který mu bude odborovými organizacemi písemně oznámen.
- Bude-li dohodnuto společné jednání zástupců zaměstnavatele a odborových organizací, poskytne zaměstnavatel zástupcům odborových organizací, které o to požádají, potřebné informace bez zbytečného odkladu.
- Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout nejvýše 3 zvoleným funkcionářům výborů odborových organizací k výkonu jejich činnosti zástupců zaměstnanců dle pracovněprávních předpisů pracovní volno s náhradou mzdy na dobu nezbytně nutnou. Doba jednání a druh činnosti bude předem oznámena příslušnému nadřízenému. Při čerpání pracovního volna v těchto případech se odborové organizace zavazují zohlednit optimální využívání pracovní doby.
- Zaměstnavatel se zavazuje postupovat v souladu se ZP, zejména projednávat s odborovými organizacemi všechna opatření, k nimž je podle pracovněprávních předpisů třeba jejich projednání, souhlasu, dohody nebo informování. Jedná se zejména o výpovědi ze strany zaměstnavatele, mzdová opatření, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, plány dovolených, změnu provozní doby apod.
- Zaměstnavatel se zavazuje postupovat v souladu s § 61 ZP, kdy všichni členové výboru odborové organizace, řádně zvolení členskou schůzí nebo konferencí, po dobu výkonu funkce a 1 rok poté, požívají ochrany spočívající v předchozím souhlasu odborové

organizace s jejich výpovědí nebo s okamžitým zrušením pracovního poměru. Seznam členů výboru odborové organizace bude předán zástupcem Odborového svazu pracovníků obchodu a zástupcem Odborového svazu OSPZV-ASO nejpozději ke dni podpisu této KS na personální oddělení zaměstnavatele. Tato lhůta a postup se vztahuje i na případné změny členů výboru odborové organizace, založení či zrušení základních odborových organizací, kdy tyto změny jsou odborové organizace povinny oznámit zaměstnavateli neprodleně po jejich vzniku s účinností pro zaměstnavatele ode dne, kdy se o nich takto dozvěděl.

5. Vzájemná informovanost

A. Zaměstnavatel ve vztahu k odborovým organizacím:

- a) Zaměstnavatel se zavazuje informovat odborové organizace nejméně v rozsahu § 287 odst. 1 a § 279 ZP.
- b) Zaměstnavatel se zavazuje projednat s odborovými organizacemi nejméně rozsah okruhů uvedených v § 287 odst. 2 a § 280 ZP.
- c) Zaměstnavatel poskytne dále odborovým organizacím na vyžádání rozvahu a výkaz zisku a ztrát v rozsahu povinně zveřejňovaných údajů v obchodním rejstříku a výroční zprávu, včetně účetní závěrky, a to ve stejné lhůtě, kterou zákon stanoví pro zveřejnění v obchodním rejstříku.

B. Odborové organizace ve vztahu k zaměstnavateli:

- a) Odborové organizace se zavazují informovat zaměstnavatele zejména o:
 - svých jednáních, týkajících se jeho zájmů i zájmů zaměstnanců, popřípadě o svých iniciativách v tomto směru, zejména o jednáních s orgány státní správy,
 - skutečnosti, který člen odborové organizace je písemně pověřen výbory odborových organizací u zaměstnavatele působících, k projednání případů týkajících se provozních jednotek zaměstnavatele, (kde nebyla ustavena odborová organizace nebo není odborová organizace), kdy zákoník práce vyžaduje projednání s odborovou organizací.
- b) Členové odborové organizace jsou povinni zachovávat mlčenlivost o informacích, které jim byly výslovně poskytnuty jako důvěrné, současně též zachovávat mlčenlivost o informacích a materiálech, které mají povahu obchodního tajemství zaměstnavatele. Tato povinnost trvá také po dobu 1 roku po skončení výkonu jejich funkce.
- c) Odbory se zavazují poskytnout účinnou součinnost a podporu zejména:
 - při zajištění činností nutných pro plnění kolektivní smlouvy,
 - při zjišťování zavrženíhodného jednání, diskriminace či jejích projevů a při zjišťování závažných porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Pokud některou z těchto skutečností zjistí, bez zbytečného odkladu ji oznámí zaměstnavateli, aby mohl na vzniklou situaci reagovat.

6. Zaměření činnosti odborových organizací

Odborové organizace se zavazují zejména:

- a) podporovat taková opatření zaměstnavatele, která povedou zejména k racionálnějšímu způsobu hospodaření a lepším hospodářským výsledkům umožňujícím zvýšení výdělkové úrovně, ale i k vytváření dalších pracovních příležitostí a udržení, popř. i zkvalitňování pracovních podmínek,
- b) předávat zaměstnancům řádně a včas informace, které odborové organizaci poskytl zaměstnavatel dle § 287 ZP,
- c) poskytovat součinnost zaměstnavateli při zavádění nových technologií a organizačních změn, při řešení problémů protiprávních jednání zaměstnanců, jako krádeží, sabotáží a při vytváření pozitivní prezentace dobrého jména a dobré pověsti zaměstnavatele před zákazníky a veřejností,
- d) zachovávat sociální smír po dobu platnosti této kolektivní smlouvy za podmínky dodržování a plnění sjednaných závazků,
- e) zajistit, aby funkcionáři odborové organizace zachovávali mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dověděli při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k porušení hospodářského, obchodního tajemství nebo oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců,
- f) vyvíjet činnost odborových organizací nesouvisející přímo s činností zaměstnavatele mimo pracovní dobu.
- g) vyvíjet aktivity, aby byl dodržován zákaz kouření mimo vyhrazená místa na pracovištích a zákaz používání alkoholických nápojů, drog či omamných látek,
- h) přispívat k tomu, aby nedocházelo ke zneužívání pracovní neschopnosti ze strany zaměstnanců,
- ch) pozitivně působit na zaměstnance při dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochraně, zejména dodržování návodů a pokynů k používání strojů, nástrojů a zařízení, používání osobních ochranných pracovních pomůcek,
- i) zorganizovat na požádání zaměstnavatele schůzku nebo pracovní aktivitu mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a vynaložit maximální úsilí na zajištění přítomnosti co největšího počtu zaměstnanců. Zaměstnance, kteří se takové schůzky nebo pracovního aktivu nebudou moci zúčastnit, budou zástupci odborové organizace následně informovat o obsahu schůzky nebo aktivy.

III. Pracovněprávní záležitosti

1. Pracovní smlouva

Pracovní smlouvu je zaměstnavatel povinen uzavřít se zaměstnancem písemně nejpozději v den nástupu do práce. Druh práce, na který je zaměstnanec přijímán, musí být v pracovní smlouvě uveden tak, aby bylo zcela zřejmé, o jaký druh práce se jedná, a musí být uveden v katalogu funkcí (pracovního zařazení) používaném u zaměstnavatele.

2. Seznámení s právy a povinnostmi

Před uzavřením pracovní smlouvy seznámí zaměstnavatel zaměstnance prokazatelně s kolektivní smlouvou, vnitřními předpisy zaměstnavatele, s jeho právy a povinnostmi, které pro něho vyplývají z pracovní smlouvy včetně pracovních a mzdových podmínek, které se vztahují na jeho pracovní činnost.

3. Doba trvání pracovního poměru

Pracovní poměr se zaměstnanci sjednává zaměstnavatel na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně určena doba jeho trvání. Uzavírat pracovní poměr na dobu určitou lze pouze za podmínek stanovených v § 39 zákoníku práce.

Na základě § 39 odst. 4 zákoníku práce, odborové organizace souhlasí s tím, že u zaměstnavatele se mohou vyskytnout vážné provozní důvody, na jejichž základě nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby všem zaměstnancům bez výjimky navrhoval založení pracovního poměru na dobu neurčitou, resp. aby zachovával omezení uvedené v § 39 odst. 2 zákoníku práce. Mezi tyto důvody patří náhrady dočasně nepřítomných zaměstnanců po dobu překážek v práci na straně zaměstnance. Jedná se především o zástup zaměstnankyně či zaměstnance po dobu mateřské a rodičovské dovolené, dovolené na zotavenou či neplaceného volna v důsledku péče o děti. Dále skutečnost, že prodejny zaměstnavatele jsou pravidelně stavebně upravovány a provozovány ve zvláštním provozním režimu po remodelingu až do jejich znovuotevření a skutečnost, že z provozních důvodů může nastat situace, kdy zaměstnavatel bude potřebovat dočasně významně posílit pracovní síly na určitém úseku své činnosti (např. předvánoční prodej apod.).

Ve všech těchto případech je zaměstnavatel oprávněn uzavírat se zaměstnanci a to i opakovaně bez jakéhokoliv omezení, pracovní poměry na dobu určitou, za účelem překlenutí výše uvedených provozních situací.

Zaměstnavatel před uzavřením každého takového pracovního poměru na dobu určitou zváží, zda existující vážné provozní důvody skutečně ospravedlňující uzavření (prodloužení) pracovního poměru na dobu určitou u konkrétního zaměstnance.

Tato dohoda o využití výjimky dle § 39 odst. 4 zákoníku práce se sjednává na celou dobu trvání této kolektivní smlouvy.

4. Pracovní doba

Délka pracovní doby činí nejvýše 40 hodin týdně; délka pracovní doby zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem činí 38,75 hodiny týdně. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvým musí být tato přestávka v práci na jídlo a oddech poskytnuta nejdéle po čtyřech a půl hodinách nepřetržité práce. Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby. Přestávky nelze poskytnout na začátku a konci pracovní doby. Zaměstnavatel po dohodě s odborovou organizací může stanovit delší přestávky na jídlo a oddech (tam, kde nejsou schopni zajišťovat stravování zaměstnanců přímo na pracovišti), dále začátek a konec přestávek v průběhu pracovní doby na jednotlivých pracovištích a jejich počet.

5. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny a nepřetržitý odpočinek v týdnu

Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu tak, aby:

- a) zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující pracovní směny nepřetržitý odpočinek alespoň 11 hodin po sobě jdoucích během 24 hodin a zaměstnanec mladší 18 let alespoň 12 hodin. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny může být zkrácen až na 8 hodin po sobě jdoucích během 24 hodin zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku (§ 90 odst. 1 a 2 ZP).
- b) zaměstnanec měl jednou týdně nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 35 hodin. U mladistvého zaměstnance nesmí činit nepřetržitý odpočinek v týdnu méně než 48 hodin. V případech uvedených v § 90 odst. 2 ZP a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, může zaměstnavatel u zaměstnanců starších 18 let rozvrhnout pracovní dobu tak, že doba tohoto odpočinku bude činit nejméně 24 hodiny s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila doba tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin.

6. Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba

Na pracovištích zaměstnavatele, kde rovnoměrnému rozložení pracovní doby brání povaha práce nebo podmínky provozu, může zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně na období maximálně 26 týdnů po sobě jdoucích tak, aby průměrná týdenní pracovní doba odpovídala stanovené týdenní pracovní době vždy za vyrovnávací období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích.

Při nerovnoměrném i rovnoměrném rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen vypracovat písemný rozvrh pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doby rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení. Po dohodě se zaměstnancem lze harmonogram směn v nezbytných případech (onemocnění, neomluvená nebo omluvená absence spoluzaměstnance, naléhavé potřeby zaměstnance apod.) změnit.

7. Práce přesčas

V kalendářním roce lze zaměstnanci nařídit práci přesčas pouze v rozsahu do 150 hodin. Přitom u jednotlivého zaměstnance nesmí práce přesčas činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech. Do počtu nejvýše přípustné práce přesčas, kterou lze nařídit, nebude zahrnut rozsah práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

Nad tyto limity může zaměstnavatel práci přesčas se zaměstnancem dohodnout a to až do naplnění limitů práce přesčas podle zákoníku práce. Celkový rozsah práce přesčas nesmí

činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Za nařízenou i dohodnutou práci přesčas náleží zaměstnanci dosažená mzda a příplatek, pokud se nedohodli na poskytnutí náhradního volna.

8. Pracovní volno s náhradou mzdy

Pracovní volno při důležitých osobních překážkách v práci s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku bude zaměstnancům poskytováno nad nároky vyplývající z nařízení vlády č.590/2006 Sb. takto:

- a) při úmrtí manžela, manželky, registrovaného partnera, druha, družky nebo dítěte zaměstnance – celkem 4 pracovní dny,
- b) při úmrtí rodiče zaměstnance – celkem 2 pracovní dny,
- c) při narození dítěte manželce nebo družce zaměstnance – na dobu nezbytně nutnou, nejvýše 1 pracovní den, a to v den porodu nebo následující pracovní den, podle výběru zaměstnance. Pracovní volno s náhradou mzdy k převozu manželky (družky) zaměstnance do zdravotnického zařízení a zpět tím není dotčeno,
- d) při doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy. Pracovní volno se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 10 dnů v kalendářním roce,
- e) při vlastní svatbě - celkem 2 pracovní dny,
- f) při pohřbu spoluzaměstnance – na dobu nezbytně nutnou, nejvýše 1 den. Zaměstnanec pro účast na pohřbu určí zaměstnavatel po dohodě s odbory.

9. Pracovní volno s náhradou mzdy při živelní události

Nedostaví-li se zaměstnanec do zaměstnání z důvodu zpoždění nebo přerušení dopravy v souvislosti s živelní událostí, náleží mu za takto nezaviněnou absenci v práci náhrada mzdy ve výši 80% průměrného výdělku, nejvýše však za jednu neodpracovanou směnu dle harmonogramu pracovní doby. Zaměstnanec je povinen důvod zpoždění prokázat a dokladovat.

10. Evidence pracovní doby

Zaměstnavatel povede evidenci pracovní doby u všech zaměstnanců včetně struktury odpracovaných hodin, práce přesčas, pracovní pohotovosti, noční práce, práce v sobotu, neděli a ve svátek. Za řádné vyplnění všech požadovaných skutečností odpovídá zaměstnanec, který si odpracovanou dobu zaznamenává. Nedodržování těchto pravidel bude pokládáno za porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho evidence pracovní doby a pořizovat si z nich výpisy nebo stejnopisy na náklady zaměstnavatele.

Zaměstnavatel umožní účast jednoho odborového zástupce z řad zaměstnanců do projektového týmu pro implementaci elektronické docházky u zaměstnavatele.

11. Prostoje a přerušení práce

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoje podle § 207 písm. a) ZP a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. V případě, kdy nemůže zaměstnanec vykonávat práci z důvodu přerušení práce v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů, náleží mu náhrada mzdy ve výši 70 % průměrné výdělku.

12. Další pracovně právní nároky

a) Uvolněná místa v rámci firmy

Uvolněná místa v rámci zaměstnavatele se budou přednostně obsazovat a nabízet zaměstnancům, kteří o ně projeví zájem a pro řádný výkon takové funkce splňují kvalifikační, zdravotní, morální a osobní předpoklady.

b) Rekonstrukce provozních jednotek zaměstnavatele

Plánované dlouhodobé uzavření provozní jednotky z důvodu rekonstrukce projedná zaměstnavatel nejméně dva týdny předem s odbory.

13. Délka výpovědní doby

Délka výpovědní doby činí 2 měsíce, nedohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na delší výpovědní době a je stejná, jak pro výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Ustanovení § 51a zákoníku práce není tímto ujednáním dotčeno.

14. Odstupné při skončení pracovního poměru

Při skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele výpovědí nebo dohodou dle § 52 písm. a) - c) ZP náleží zaměstnancům, jejichž pracovní poměr trval nepřetržitě u zaměstnavatele déle než 5 let, zákonný nárok odstupného navýšený o 0,5násobku jejich průměrného měsíčního výdělku.

15. Délka dovolené

Délka dovolené v kalendářním roce činí 4 týdny.

- Pro období kalendářního roku 2014 se prodlužuje délka dovolené o jeden den nad základní výměru všem zaměstnancům, jejichž pracovní poměr k zaměstnavateli dosáhl k 1.1. kalendářního roku, za který je výše nároku na dovolenou posuzována, minimálně 7 let trvání u zaměstnavatele.
- S účinností od 1. ledna 2015 se prodlužuje délka dovolené o jeden den nad základní výměru všem zaměstnancům, jejichž pracovní poměr k zaměstnavateli dosáhl k 1.1. kalendářního roku, za který je výše nároku na dovolenou posuzována, minimálně 5 let trvání u zaměstnavatele.

IV. Mzdové nároky

1. Pravidla odměňování

Zaměstnavatel se zavazuje s účinností od 1. dubna 2014 zvýšit měsíční mzdový nárok o 2 % u každého zaměstnance na prodejnách zaměstnavatele (do pozice dle pracovního zařazení – vedoucí úseku včetně a nižší), a to za podmínky, že tento zaměstnanec je v pracovním poměru u zaměstnavatele po dobu delší 6ti měsíců (týká se tedy uvedených zaměstnanců prodejen s datem nástupu do zaměstnání u zaměstnavatele do 30. září 2013).

Zaměstnavatel se zavazuje k poskytnutí jednorázové odměny ve výši 300,- Kč ve formě zbožových poukázek pro všechny zaměstnance na prodejnách zaměstnavatele, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele po dobu delší 6ti měsíců (týká se tedy všech zaměstnanců prodejen s datem nástupu do zaměstnání do 30. září 2013). Zbožové poukázky budou vydány zaměstnavatelem nejpozději do 31. 5. 2014.

Zaměstnavatel bude informovat odborové organizace o prémiovém systému odměňování zaměstnanců prodejen bezodkladně po jeho vyhlášení.

2. Výplata mzdy

Výplata mzdy za odpracovaný měsíc bude na účet zaměstnance odeslána nejpozději 15. den následujícího kalendářního měsíce, případně vyplacena na pracovišti v pracovní době.

3. Mzdové příplatky

a) příplatek za práci přesčas činí 30 % průměrného výdělku. Příplatek nepřísluší, bylo-li zaměstnancům poskytnuto na základě dohody se zaměstnavatelem náhradní volno;

b) příplatek za práci v noci činí 15 % průměrného výdělku;

c) příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí 15 % částky, kterou stanoví zákon jako základní sazbu minimální mzdy;

d) za dobu práce ve svátek náleží zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek; dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na příplatku místo náhradního volna, činí příplatek za práci ve svátek 100 % průměrného výdělku;

e) příplatek za práci v sobotu činí 15 % průměrného výdělku, za práci v neděli činí 20 % průměrného výdělku.

V. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Oblast BOZP řeší komplexně vnitřní předpis zaměstnavatele.

2. Metodická pomoc

Odborové organizace se zavazují bezplatně zprostředkovat kontroly pracovišť na jednotlivých provozovnách zaměstnavatele včetně metodické a odborné pomoci

zaměstnavateli v případě jeho zájmu prostřednictvím svazových inspektorů bezpečnosti práce. Případně požadované další konzultace u svazové inspekce bezpečnosti práce z oblasti bezpečnosti a hygieny práce budou zaměstnavateli po dobu platnosti této kolektivní smlouvy poskytovány bezplatně.

V souladu a rozsahu § 108 a § 322 zákoníku práce v platném znění, bude zaměstnavatel spolupracovat se svazovou inspekcí BOZP při vykonávání kontrol nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na jednotlivých svých provozovnách.

VI. Péče o zaměstnance

1. Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnancům na základě dosažených ekonomických výsledků další sociální výhody formou naturálního plnění. Podmínky či pravidla jeho poskytnutí stanoví zaměstnavatel při vyhlášení konkrétní akce.

2. Stravování

Zaměstnavatel vytvoří podmínky pro možnost stravování (je-li to v místě výkonu práce možné, formou jednoho teplého jídla za pracovní směnu) zaměstnanců v souladu s platnými předpisy a rozpočty. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům příspěvek na stravování ve výši 55 % ceny hlavního jídla z částky ceny jídla 60,- Kč.

Příspěvek se bude poskytovat za skutečně odpracované směny. Směnou pro účely příspěvku na stravování se rozumí nepřetržitý výkon práce nejméně po dobu 5 hodin. V případech, kdy směna přesáhne 11 hodin (bez přestávky na jídlo a oddech), poskytne zaměstnavatel zaměstnanci další příspěvek na stravování za stejných podmínek.

3. Odměny při výročích

A. Pracovní výročí

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci při pracovním výročí, v závislosti na počtu odpracovaných let pro zaměstnavatele a jeho právní předchůdce, odměnu v hodnotě:

Při pracovním výročí nepřetržitého pracovního poměru u zaměstnavatele

5 let	2.000,- Kč
10 let	5.000,- Kč
15 let	6.500,- Kč

Splatnost odměny je vždy do 31. 12. kalendářního roku, v němž zaměstnanci nárok na tuto odměnu vznikl. O formě odměny rozhoduje zaměstnavatel.

Odměna nebude poskytnuta zaměstnanci, který měl za posledních 12 měsíců neomluvenou absenci či prokazatelně porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a byl proto písemně napomínán.

B. Odchod do důchodu

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci, který je u něj (či jeho právního předchůdce) v nepřetržitém pracovním poměru nejméně 5 let, při jeho prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod odměnu v hodnotě 3.000 Kč. Odměna je splatná do konce měsíce následujícího po skončení pracovního poměru. Odměna nebude vyplacena zaměstnanci, který měl za posledních 12 měsíců neomluvenou absenci nebo porušil prokazatelně povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a byl proto písemně napomínán.

4. Příspěvek zaměstnavatele na penzijní pojištění zaměstnanců

S účinností od 1. dubna 2014 poskytne zaměstnavatel zaměstnanci, který je u něj (či u jeho právního předchůdce), v nepřetržitém pracovním poměru nejméně 5 let a má sjednáno penzijní připojištění, měsíční příspěvek na penzijní připojištění ve výši 150,- Kč, pokud o to zaměstnanec požádá.

5. Příspěvek zaměstnavatele na nadstandardní zdravotní péči v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příspěvek na nadstandardní péči v nemocničním zařízení v případech, kdy došlo k pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání, za který odpovídá, pokud se zodpovědnosti nezprostil zcela nebo částečně, a kdy povaha zranění vyžaduje hospitalizaci delší než jeden týden. Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout příspěvek ve výši 100,- Kč za jeden den hospitalizace na nadstandardní péči zaměstnance maximálně po dobu šesti měsíců.

VII. Výchova žáků učilišť

V souladu s potřebou zajistit pro obchod dostatek kvalifikovaných pracovníků a zachovat kontinuitu odborné profesní přípravy dorostu, umožní zaměstnavatel v dohodě s příslušným subjektem praktickou přípravu žáků učilišť a škol na svých pracovištích.

VIII. Smírčí komise

1. Jmenování zástupců

Smluvní strany se zavazují řešit sporné otázky týkající se výkladu jednotlivých ustanovení této kolektivní smlouvy nebo plnění závazků z ní vyplývajících přednostně prostřednictvím smírčí komise, do níž každá ze smluvních stran jmenuje po 3 svých zástupcích. Své zástupce jsou smluvní strany povinny jmenovat do 15 dnů ode dne, kdy k tomu byly druhou stranou vyzvány.

2. Samostatný postup

Nedosáhne-li komise smírného řešení do 30 dnů poté, kdy o to byla jednou ze smluvních stran písemně požádána, platí, že smluvní strany mohou samostatně rozhodovat o svém dalším postupu.

IX. Závěrečná ustanovení

1. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva se uzavírá s platností a účinností ode dne 1. března 2014 do 31. prosince 2015, s výjimkami v ní uvedenými (čl. III. odst. 15; čl. VI. odst. 4).

2. Jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy, kontrola plnění

Jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy budou zahájena nejpozději do 60 dnů před ukončením platnosti a účinnosti této kolektivní smlouvy.

3. Změny a doplňky kolektivní smlouvy

Smluvní strany sjednávají rozsah případných změn kolektivní smlouvy po dobu její účinnosti dle § 8 odst. 5 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v článcích III. Pracovníprávní nároky, IV. Mzdové nároky a V. Péče o zaměstnance.

4. Seznámení s kolektivní smlouvou

Zaměstnavatel v součinnosti s odborovými organizacemi seznámí s obsahem této kolektivní smlouvy všechny zaměstnance do 15 dnů od jejího podpisu.

5. Stejnopisy

Kolektivní smlouva byla podepsána v 6 stejnopisech, z nich každá strana obdrží po dvou.

Modletice dne 1. března 2014

Zaměstnavatel:

Jaroslav Szczypka, CEO

Ing. Miroslav Hanousek, CFO

Ing. Petr Dupal, COO

Odborové organizace:



Yvetta Zichová, ZO OSPO



Marie Putnová, ZO OSPO



Bohumír Dufek, OSPZV-ASO