

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

jednající: jednatelem společnosti Jaroslavem Szczypkou a Ing. Miroslavem Hanouskem

(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 **panem Jiřím Šafářem, zástupcem OSPO na základě plné moci ze dne 28.4.2010 a paní Petrou Dittrichovou, 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 „Odbory“ na straně druhé)

na období od 1. dubna 2011 do 31. prosince 2012

I. Preambule

Zaměstnavatel a Odbory 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 Odbory

- Zaměstnavatel a Odbory 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, pokud to nebude v rozporu s pravidly bezpečnosti práce a hygienickými předpisy a provozními potřebami zaměstnavatele, po jeho předchozím souhlasu, vstup funkcionářům Odborů na pracoviště, kde působí odborová organizace při výkonu oprávnění Odborů, vyplývajících pro ně z pracovněprávních předpisů a této KS (např. prověrky bezpečnosti práce, šetření stížností, pracovních úrazů) v rozumném čase a vždy za přítomnosti určeného odpovědného pracovníka Zaměstnavatele.
- Zaměstnavatel a Odbory se zavazují k vzájemnému respektování a k respektování společných stanovisek. Pro případ eventuálního sociálního napětí, resp. rozporů vzniklých v průběhu platnosti této kolektivní smlouvy se smluvní strany budou snažit o dosažení sociálního smíru vzájemným jednáním bez účasti třetích stran (státního odborného dozoru, médií apod.).
- Zaměstnavatel a Odbory 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 Odbory se zavazují zdržet se diskriminace zaměstnanců z důvodů rasových, náboženských, politické příslušnosti, členství a činnosti v odborech, původní nebo nové státní příslušnosti, sexuální orientace, věku nebo pohlaví.

- Zaměstnavatel a Odbory 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, čímž ohrožují existenční jistoty ostatních zaměstnanců a dobré jméno Zaměstnavatele.
- Zaměstnavatel a Odbory se zavazují nepřipustit činnost politických stran a hnutí na pracovištích.
- Zaměstnavatel seznámí nově nastupující zaměstnance s existencí této kolektivní smlouvy a poskytne jim kdykoliv v rozumném čase v průběhu platnosti 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 a 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, vykonávající tuto funkci od října 2009.

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.).

Zaměstnavatel je dále povinen umožnit zástupci v ERZ šíření informací o činnosti ERZ mezi zaměstnanci Zaměstnavatele prostředky obvyklými pro šíření informací u Zaměstnavatele, např. umístění zápisů z jednání ERZ na intranetu Zaměstnavatele, podnikovou nástěnku apod.

- V případě pracovněprávních a obdobných vztahů 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 Odbory se zavazují vyhodnotit plnění této kolektivní smlouvy v termínech k 31. 12. 2011 a pak k 30. 9. 2012 a na podkladě vyhodnocení v průběhu trvání kolektivní smlouvy, v případě návrhu kterékoliv ze smluvních stran, zahájit vyjednávání o případném dodatku k této kolektivní smlouvě, resp. po jednání uskutečněném k 30. 9. 2012 zahájit vyjednávání o kolektivní smlouvě na příští období.

4. Podmínky pro činnost Odborů

- Zaměstnavatel poskytne podle provozních možností pro nezbytnou provozní činnost Odborům 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 Odborům jedenkrát ročně paušální finanční náhradu těchto nákladů ve výši 5.000,- Kč. Sjednaná finanční částka bude na účet Odborů převedena vždy na počátku příslušného kalendářního roku, nejpozději k 31. lednu.
- Odbory mohou přiměřeně využívat informačních nástěnek na pracovištích pro vlastní oznámení po dohodě se zaměstnavatelem.
- Zaměstnavatel provede bezúplatně výběr členských příspěvků u těch zaměstnanců, kteří předloží písemný souhlas mzdové účtárně Zaměstnavatele. Takto vybrané finanční prostředky bude převádět na účet Odborů, který mu bude Odbory písemně oznámen.
- Bude-li dohodnuto společné jednání zástupců Zaměstnavatele a Odborů, poskytne Zaměstnavatel zástupci Odborů, který o to požádá, potřebné informace bez zbytečného odkladu.
- Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout nejvýše 3 zvoleným funkcionářům výboru odborové organizace 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 Odbory zavazují zohlednit optimální využívání pracovní doby.
- Zaměstnavatel se zavazuje postupovat v souladu se ZP, zejména projednávat s Odbory všechna opatření, k nimž je podle pracovněprávních předpisů třeba jejího 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 nejpozději do pěti dnů od podpisu této KS na personální oddělení Zaměstnavatele. Tato lhůta a postup se vztahuje i na případné změny členů výboru odborové organizace.

5. Vzájemná informovanost

A. Zaměstnavatel ve vztahu k Odborům:

- a) Zaměstnavatel se zavazuje informovat Odbory nejméně v rozsahu § 287 odst. 1 ZP.
- b) Zaměstnavatel se zavazuje projednat s Odbory nejméně rozsah okruhů v uvedených v § 287 odst. 2 ZP.
- c) Zaměstnavatel poskytne dále Odborům 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. Odbory ve vztahu k Zaměstnavateli:

- a) Odbory se zavazují informovat Zaměstnavatele zejména o:
 - svých jednání, 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) Odbory se zavazují nerozšiřovat mezi zaměstnance nebo členy odborové organizace informace a materiály týkající se Zaměstnavatele, resp. společnosti, zejména ty, které mají povahu obchodního tajemství, pokud k tomu nebyl dán společností předchozí výslovný písemný souhlas.
- 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 Odborů

Odbory se zavazují zejména:

- a) vytvářet v pracovních kolektivech tvůrčí pracovní klima s plným využíváním fondu pracovní doby a iniciativní plnění pracovních úkolů za účelem zainteresování celého kolektivu zaměstnanců na dobrých hospodářských výsledcích, jménu a rozvoji Zaměstnavatele,
- b) podporovat taková opatření Zaměstnavatele, která povedou zejména k racionálnějšímu způsobu hospodaření a lepším hospodářským výsledkům

umožňujícím zvýšení výdělkové úrovně, ale i vytváření dalších pracovních příležitostí a udržení, popř. i zkvalitňování pracovních podmínek,

- c) předávat zaměstnancům řádně a včas informace, které odborové organizaci poskytl zaměstnavatel dle § 287 ZP,
- d) poskytnout součinnost při zavádění nových technologií a organizačních změn, při řešení problémů protiprávního jednání zaměstnanců, jako krádeží, sabotáží a při vytváření pozitivní prezentace, dobrého jména a dobré pověsti Zaměstnavatele před zákazníky a veřejností,
- e) zachovávat sociální smír po dobu platnosti této kolektivní smlouvy za podmínky dodržování a plnění sjednaných závazků,
- f) zajistit, aby členové výboru odborové organizace zachovávali mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděli při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k porušení hospodářského, obchodního tajemství nebo oprávněných zájmů Zaměstnavatele nebo zaměstnanců.

Tato povinnost trvá i po dobu 1 roku po skončení výkonu funkce, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak.

- g) vyvíjet činnost Odborů nesouvisející přímo s činností Zaměstnavatele mimo pracovní dobu.
- h) pozitivně působit na zaměstnance při dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména dodržování návodů a pokynů k používání strojů, nástrojů a zařízení, používání osobních ochranných pracovních pomůcek,
- i) vyvíjet aktivity, aby byl dodržován zákaz kouření na pracovištích a zákaz požívání alkoholických nápojů, drog či jiných omamných látek,
- j) přispívat k tomu, aby nedocházelo ke zneužívání pracovní neschopnosti ze strany zaměstnanců,
- k) 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 nároky

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

Pokud se týká výjimky, kterou připouští § 39 odst. 3 písm. b) zákoníku práce, Odbory se dohodly se Zaměstnavatelem, že v případě tzv. brigádníků zejména v obdobích zvýšené nemocnosti, dovolených, po remodelingu prodejny do jejího znovuotevření, lze sjednávat pracovní poměry opakovaně, neboť to není v rozporu, ale v souladu se zájmy tzv. kmenových zaměstnanců. Pracovní poměry na dobu určitou lze sjednat také se zaměstnanci, kteří v uplynulých 12 měsících před navrhovanou změnou pracovní smlouvy byli upozorněni na nedostatky v práci a dále se studenty (za studenty lze považovat pouze ty, kteří předloží potvrzení o studiu) a zaměstnanci, kteří pobírají starobní důchod.

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. Při pracovní směně delší než deset hodin se zaměstnanci poskytne další přestávka v délce nejméně 30 minut. 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 přestávky 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 12 hodin po sobě jdoucích během 24 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. Není-li možno poskytnout zaměstnanci z důvodů nutnosti podstatně zvýšit stav zaměstnanců na přechodnou dobu nepřesahující 5 měsíců po sobě jdoucích v kalendářním roce nebo v provozech, u nichž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin, rozvrhne Zaměstnavatel pracovní dobu tak, že doba tohoto odpočinku bude činit nejméně 24 hodiny s tím, že odpočinek v trvání alespoň 70 hodin bude mít zaměstnanec za dobu dvou týdnů.

6. Pracovní doba při nepřetržitém provozu

V případě uplatnění nepřetržitého provozu (byť i krátkodobě) musí být Zaměstnavatelem zpracován takový harmonogram pracovních směn, aby zaměstnanec měl alespoň jednou za měsíc volnou sobotu a neděli, přitom platí, že zaměstnanec bude s harmonogramem směn seznámen nejméně dva týdny předem.

7. 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 kalendářních týdnů po sobě jdoucích tak, aby průměrná týdenní pracovní doba odpovídala stanovené nebo sjednané týdenní pracovní době. Při uplatňování nerovnoměrně rozložené pracovní doby budou Zaměstnavatelem vždy akceptovány níže uvedené podmínky:

- a) rozvržení pracovní doby bude stanoveno nejméně dva týdny předem písemným harmonogramem směn, přičemž po dohodě se zaměstnancem lze harmonogram v nezbytných případech (onemocnění, neomluvená nebo omluvená absence spoluzaměstnance, naléhavé potřeby Zaměstnavatele apod.) změnit.
- b) Zaměstnavatel seznámí zaměstnance s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby nejméně dva týdny před obdobím, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud nebude se zaměstnanci dohodnuto jinak.

8. Práce přesčas

V kalendářním roce lze zaměstnanci nařídít práci přesčas pouze v rozsahu 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 nařídít, 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. Vyrovnávacím obdobím pro sledování přesčasové práce je 26 týdnů po sobě jdoucích.

9. Pracovní volno s náhradou mzdy

Nároky zaměstnanců na pracovní volno při překážkách v práci s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku vyplývající z příslušného ustanovení ZP (§ 191) a nařízením vlády č. 590/2006 Sb. budou Zaměstnavatelem rozšířeny v těchto případech:

- 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.

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 v pracovním poměru, včetně struktury odpracovaných hodin práce přesčas, pracovní pohotovosti, noční práce, práce v neděli a ve svátek. Zaměstnanci mají právo požadovat od Zaměstnavatele informace týkající se evidence jeho pracovní doby. Nedodržování těchto pravidel bude pokládáno za porušení povinností vyplývajících z pracovních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

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 pracovní 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, 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. Změny pracovní doby

Zaměstnavatel nezmění začátek nebo konec pracovní doby s výjimkou, že tak učiní dočasně, aniž by takovou změnu předem projednal s odborovou organizací. Změny pracovní doby budou zachyceny v harmonogramu Zaměstnavatele.

14. Délka výpovědní doby

Délka výpovědní doby činí 2 měsíce a je stejná, jak pro zaměstnance, tak pro Zaměstnavatele v případě podané výpovědi z pracovního poměru.

15. 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.

Zaměstnavatel je povinen seznámit Odbory ve lhůtě dvou měsíců i s jinými případy rozvázání pracovního poměru než je výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru a předložit 2 x ročně analýzu důvodů fluktuace.

16. Délka dovolené

Délka dovolené v kalendářním roce činí 4 týdny.

- O jeden den nad tuto základní výměru se prodlužuje všem zaměstnancům, jejichž pracovní poměr k Zaměstnavateli dosáhne k 1.1. kalendářního roku, za který je výše nároku na dovolenou posuzována, minimálně 5 let trvání u Zaměstnavatele. Tento závazek se sjednává pro období kalendářního roku 2011.

IV. Mzdové nároky

1. Pravidla odměňování

Zaměstnavatel se zavazuje s účinností od 1. 4. 2011 zvýšit měsíční mzdový nárok každého provozního zaměstnance o 1 % za podmínky, že tento zaměstnanec není ve zkušební době ani výpovědní době. U zaměstnanců ve zkušební době bude navýšení mzdy provedeno po uplynutí zkušební doby nejpozději po 6 měsících od podepsání pracovní smlouvy, u zaměstnanců ve výpovědní době navýšení mzdy nebude realizováno.

Ostatní podmínky odměňování stanovil Zaměstnavatel pro rok 2011 (s účinností od 1.1.2011) v dokumentech „Prémiová kritéria 2011“ a „Prémiový řád platný pro zaměstnance filiálek pro rok 2011“, jež jsou nedílnou přílohou této kolektivní smlouvy.

Smluvní strany se dohodly, že v případě zůstatku finančních prostředků určených v rámci rozpočtu zaměstnavatele na vyplácení náhrady mzdy provozním zaměstnancům dle ustanovení § 192 odst. 1 zákoníku práce, vyvolaných pozitivním vývojem nemocnosti ve vztahu k roku 2010, budou tyto nespotřebované finanční prostředky poskytnuty zaměstnancům. Zaměstnavatel rozhodne o způsobu a formě poskytnutí těchto finančních prostředků. Smluvní strany budou hodnotit případnou výši zůstatku těchto finančních prostředků ke dni 30.9.2011.

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

Odbory se zavazují bezplatně zprostředkovat metodickou a odbornou pomoc 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 § 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 poskytne zaměstnancům na základě dosažených ekonomických výsledků u příležitosti svátku vánočních 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, poskytne Zaměstnavatel zaměstnanci další stravování za stejných podmínek.

3. Odměny při výročí

A. Pracovní výročí

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

Při pracovním výročí nepřetržitého pracovního poměru u Zaměstnavatele

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

Výročí sleduje personální oddělení. Odměna může být poskytnuta dle úvahy Zaměstnavatele při respektování zákazu diskriminace formou finančního plnění či formou věcného daru či poukázek na zboží. K poskytnutí odměny zaměstnanci dochází vždy do 31. 12. kalendářního roku, v němž zaměstnanci nárok na tuto odměnu vznikl.

Odměna nebude vyplacena zaměstnanci, který měl za posledních 12 měsíců neomluvenou absenci nebo 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 3 roky, při jeho prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod odměnu, případně věcný dar v hodnotě nejméně 1.000,- Kč. Odměna nebude vyplacena zaměstnanci, který měl za posledních 12 měsíců neomluvenou absenci nebo porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a byl proto písemně napomínán.

4. Příspěvek Zaměstnavatele na penzijní pojištění zaměstnanců

Zaměstnavatel poskytne 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 100,- Kč, pokud o to zaměstnanec požádá.

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. dubna 2011 do 31. prosince 2012, pokud není v této kolektivní smlouvě uvedeno jinak.

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. Pracovněprávní nároky, IV. Mzdové nároky a V. Péče o zaměstnance.

4. Seznámení s kolektivní smlouvou

Zaměstnavatel v součinnosti s Odbory 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 21. března 2011

Zaměstnavatel:

Jaroslav Szczypka, CEO

Ing. Miroslav Hanousek, CFO

Odbory:

Jiří Šafář, OSPO

Petra Dittrichová, OSPO

Bohumír Dufek, OSPZV-ASO

Handwritten signatures at the bottom right of the page.