

**Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu**

**\* \* \* \***

**Odborový svaz pracovníků textilního, oděvního  
a kožedělného průmyslu  
Čech a Moravy**

**KOLEKTIVNÍ SMLOUVA  
VYŠŠÍHO STUPNĚ**

**pro odvětví textilního, oděvního a kožedělného průmyslu**

**na období let 2007 - 2008**

**Obecná část**

Text a úroveň jednotlivých závazků smluvních stran vychází z možností a potřeb textilního, oděvního a kožedělného průmyslu a z jejich postavení v české ekonomice.

Tato kolektivní smlouva vyššího stupně plně respektuje postavení jednotlivých výrobních oborů a z nich vyplývající diferenciaci.

## **Kapitola I**

### **Základní ustanovení**

#### **Čl. 1**

##### **Smluvní strany**

Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu (dále jen ATOK), se sídlem v Praze 1, Těšnov 5, zastoupená prezidentem Ing. Josefem Novákem

a

Odborový svaz pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy (dále jen OS TOK), se sídlem v Praze 3, nám. Winstona Churchilla 2, zastoupený předsedkyní Miroslavou Palečkovou

se dohodly v souladu se zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání na uzavření této kolektivní smlouvy vyššího stupně (dále jen KSVS).

#### **Čl. 2**

##### **Předmět a působnost KSVS**

Tato KSVS je závazná pro zaměstnavatele a jejich zaměstnance sdružené v ATOK, i pro všechny odborové organizace sdružené v OS TOK působící u těchto zaměstnavatelů. KSVS je závazná i pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti této smlouvy z organizace zaměstnavatelů ATOK vystoupili.

Upravuje práva a povinnosti smluvních stran, jakož i zaměstnavatelů a příslušných odborových organizací, na které byla závaznost KSVS rozšířena.

Rozšíření závaznosti KSVS se bude vztahovat i na ty zaměstnavatele, na které bude závaznost KSVS příslušným právním předpisem rozšířena. Pokud bude příslušným právním předpisem na uvedené ekonomické subjekty závaznost KSVS rozšířena dle právních norem platných v roce 2006, bude se rozšíření závaznosti KSVS týkat zaměstnavatelů v odvětví textilního, oděvního a kožedělného průmyslu, jejichž převažující činnost je označena u Českého statistického úřadu kódem Odvětvové klasifikace ekonomických činností (dále OKEČ) č. 17, 18 a 19.

V návaznosti na ustanovení zákoníku práce a další pracovněprávní předpisy stanoví minimální pracovní a mzdové podmínky pro zaměstnávání zaměstnanců v textilním, oděvním a kožedělném průmyslu. U zaměstnavatelů, u nichž působí odborová organizace, bude moci být vnitřní předpis normativní povahy vydán, jen když to bude na něj kolektivní smlouvou přeneseno.

Ustanovení PKS, která budou v rozporu s touto KSVS, budou považována za neplatná, přičemž ta ustanovení PKS, která jsou pro zaměstnance příznivější než stanovuje tato KSVS, nebudou považována za ustanovení v rozporu s touto KSVS.

## Kapitola II

### Pracovněprávní nároky

#### Čl. 3

##### Pracovní doba

Délka pracovní doby je v souladu s právními předpisy stanovena na maximálně 37,5 hodiny týdně pro všechny zaměstnance. Do délky pracovní doby není započtena, v souladu se ZP, přestávka na jídlo a oddech.

Začátky jednotlivých směn, včetně určení, která směna (v případě vícesměnného provozu) nastupuje v pracovním týdnu jako první, budou u zaměstnavatele stanoveny v písemné podobě.

V případě uplatnění nepřetržitého provozu musí být zpracován takový harmonogram směn, aby zaměstnanec měl alespoň jednou za měsíc volnou sobotu a neděli.

Pokud to pracovní podmínky dovolí, mohou zaměstnavatelé po projednání s odborovou organizací, řešit nerovnoměrné rozvržení pracovní doby formou osobních časových kont zaměstnance za předpokladu individuálního sjednání v pracovní smlouvě při dodržení pracovněprávních předpisů. K uplatnění konta pracovní doby musí mít zaměstnavatel předchozí souhlas jednotlivých zaměstnanců, jichž se bude toto rozvržení pracovní doby týkat a je povinen vést podrobný účet pracovní doby obsahující mj. údaj o rozvržené a skutečně odpracované pracovní době a účet mzdy, na kterém bude pro pozdější vyrovnání vykazovat jednak stálou mzdu zaměstnance a jednak jeho dosaženou mzdu za kalendářní měsíc, na kterou mu vzniklo právo podle zákoníku práce a podle sjednaných podmínek. Zaměstnavatel není oprávněn převádět neodpracované hodiny ze sjednaného vyrovnávacího období do dalšího období.

#### Čl. 4

##### Překážky v práci

Pokud v souladu s právními předpisy vznikne zaměstnavateli povinnost platit zaměstnancům za v právních předpisech stanovené období v době pracovní neschopnosti zaměstnance náhradu mzdy, potom tato náhrada mzdy může být zaměstnavatelem poskytnuta až do výše průměrného čistého výdělku zaměstnance.

Zaměstnavatelé zveřejní okruh osob, které budou oprávněny provádět kontroly dočasně práce neschopných zaměstnanců.

Překážky v práci na straně zaměstnavatele při uplatnění § 207 až 209 ZP budou řešeny samostatnou dohodou s příslušným odborovým orgánem pro každý jednotlivý případ. Dohoda musí mít tyto náležitosti:

- a) písemnou formu
- b) vymezení důvodu,
- c) dobu trvání,
- d) okruh zaměstnanců, na které se vztahuje,
- e) výši náhrady mzdy, která zaměstnanci v tomto případě náleží.

## Kapitola III

### Mzdy a obdobná plnění

#### Čl. 5

##### Mzdové nároky

Základní práva a povinnosti při poskytování mzdy jsou upraveny zákoníkem práce v platném znění, jakož i dalšími souvisejícími pracovněprávními předpisy. Všechna mzdová plnění a podmínky jejich poskytování uplatňovaná u zaměstnavatele jsou uvedena v kolektivních, pracovních či jiných smlouvách, nebo stanovena zaměstnavatelem ve vnitřních mzdových předpisech. Pokud nejsou údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy obsaženy ve smlouvě nebo vnitřním předpisu, je zaměstnavatel povinen nejpozději v den nástupu do práce vydat zaměstnanci mzdový výměr, který tyto údaje obsahuje.

Výše mzdových nároků a dalších plnění uvedená v této KSVS je pro zaměstnavatele jako minimální a PKS či vnitřní mzdové předpisy mohou obsahovat závazky pouze na stejné nebo vyšší úrovni.

Mzda zaměstnanců může sestávat z různých složek, pro jejichž výplatu je rozhodující splnění předem daných kritérií, se kterými byl zaměstnanec seznámen a která musí mít možnost ovlivnit vlastním přičiněním.

V PKS bude dohodnut způsob výplaty mezd zaměstnanců s upřednostněním bezhotovostní platby.

#### Čl. 6

##### Zatřídění pracovních činností

Zaměstnavatelé mohou zpracovat vlastní katalogy prací uplatňované u zaměstnavatele, a to včetně popisu pracovních činností a zatřídění profesí do tarifních stupňů. Přitom bude respektováno zatřídění prací uvedené v Katalogu prací podle povolání a stupňů vydaném ve spolupráci s MPSV ČR, tj. vydavatelstvími Incotex Brno nebo Reva/Oliva. Zatřídění profesí do tarifních stupňů bude předem projednáno s odborovou organizací.

Druh práce (profese), na který je zaměstnanec přijímán, musí být v pracovní smlouvě uveden tak, aby bylo zcela zřejmé, o jaký druh práce se jedná, a který také je uveden v katalogu prací používaném u zaměstnavatele. V pracovní smlouvě může být uvedeno více profesí v maximálně ve dvou sousedících tarifních stupních.

Pro zařazení zaměstnance do tarifního stupně je rozhodující práce, která je zaměstnavatelem po zaměstnanci požadována. Zařazení zaměstnance do tarifního stupně s ním bude předem projednáno a uvedeno buď přímo v pracovní smlouvě, ve mzdovém výměru nebo, případně v jiné smlouvě.

## **Kapitola IV**

### **Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**

#### **Čl. 7**

##### **Prověrky BOZP**

Zaměstnavatelé ve spolupráci s odborovou organizací zorganizují zpravidla v první polovině roku prověrku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatelů. Z prověrky bude pořízena zpráva, jejíž součástí bude plán realizace opatření k nápravě zjištěných nedostatků, vždy s uvedením termínu realizace a osoby odpovědné za její plnění. Zpráva bude projednána do jednoho měsíce po skončení prověrky.

#### **Čl. 8**

##### **Ochranné nápoje**

Zaměstnancům pracujícím v horkých provozech a v extrémních teplotních podmínkách poskytnou zaměstnavatelé bezplatně ochranné nápoje. Podmínky pro uplatňování pitného režimu včetně druhu a množství poskytovaných nápojů projednají zaměstnavatelé s příslušným odborovým orgánem nejpozději do 30. 4. příslušného roku a včas zajistí jeho realizaci.

#### **Čl. 9**

##### **Osobní ochranné pracovní prostředky**

Na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek na pracovištích stanoví zaměstnavatelé rozsah a podmínky v poskytování, používání a údržbě osobních ochranných pracovních prostředků, jakož i poskytování a používání mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků, včetně přehodnocení stavu vybavení a doplňování lékárníček na jednotlivých pracovištích.

Zároveň stanoví okruh zaměstnanců, kterým budou poskytovány OOPP, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky. V zájmu skutečné ochrany zdraví a bezpečnosti při práci je zaměstnavatel povinen poskytovat faktické plnění a nenahrazovat je peněžitým plněním.

#### **Čl. 10**

##### **Povinnosti zaměstnanců**

Zaměstnanci jsou povinni při práci maximálně dodržovat bezpečnostní a protipožární předpisy o ochraně zdraví a životního prostředí, využívat a používat svěřené pracovní pomůcky a prostředky k ochraně zdraví a hospodárně s nimi nakládat.

Porušování léčebného režimu zaměstnancem bude ze strany zaměstnavatele posuzováno jako jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, jako jednání proti dobrým mravům a poškozující zdraví zaměstnance.

OS TOK nebude poskytovat právní pomoc těm členům, kteří se prokazatelně dopustí porušení léčebného režimu v pracovní neschopnosti ve smyslu § 192 ZP.

Zaměstnavatelé budou průběžně informovat zaměstnance nebo zástupce zaměstnanců o vzniklých případech porušování léčebného režimu zaměstnanci.

Zaměstnanci jsou povinni účastnit se školení a výcviku zajištěného zaměstnavatelem v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a podrobit se zkouškám a lékařským prohlídkám stanoveným právními předpisy a hrazenými zaměstnavatelem. Znalost předpisů k zajištění BOZP a PO je nedílnou součástí kvalifikačních předpokladů pro výkon práce.

Na pokyn nadřízených vedoucích pracovníků jsou zaměstnanci povinni se podrobit vyšetření, zda nejsou pod vlivem alkoholu nebo jiných omamných prostředků. Okruh orgánů a zaměstnanců oprávněných dát zaměstnanci pokyn, aby se vyšetření podrobil, uvede zaměstnavatel v pracovním řádu, podnikové kolektivní smlouvě, popřípadě ve vnitřním předpisu.

## Čl. 11

### Účast odborů v BOZP

Zaměstnavatelé a příslušný odborový orgán budou projednávat a řešit všechny otázky spojené se zajišťováním BOZP vzájemným jednáním. Za účelem společného postupu mohou být v odborové organizaci zvoleni odboroví inspektoři BOZP. Odborová organizace informuje zaměstnavatele o určeném funkcionáři, který má oprávnění upravené § 321 a 322 ZP.

Zaměstnavatelé umožní výkon funkce inspektorům bezpečnosti práce odborové organizace v rozsahu nezbytně nutném, včetně účasti na školeních souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci, a budou ji posuzovat jako výkon funkce odborového funkcionáře s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnavatelé zajistí prověření plnění hygienických a bezpečnostních norem na své náklady, jestliže o to na doporučení svazového inspektora BOZP příslušný odborový orgán požádá, a to nejpozději do 30 dnů od doručení žádosti. Výsledky měření budou projednávat průběžně s příslušným odborovým orgánem a na základě zjištěných výsledků přijímat účinná opatření. Toto právo přísluší odborové organizaci na témže pracovišti zaměstnavatelů nejvýše jedenkrát ročně nebo vždy, nastanou-li nové skutečnosti týkající se změn v uspořádání pracoviště či podstatné změně výroby.

## Kapitola V

### Sociální oblast

## Čl. 12

### Sociální programy

Pro vytváření vhodných pracovních podmínek a stabilizaci zaměstnanců zajistí zaměstnavatelé realizaci sociálních programů nejméně v rozsahu uvedeném v čl. 13 a 14 této KSVS. Po zvážení potřeb a možností organizace a jejích zaměstnanců mohou zaměstnavatelé uplatnit i doporučené náměty obsažené v čl. 15 této KSVS, případně i další plnění. Pro způsob financování využijí ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., v platném znění. V případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace, bude sociální program připravován v součinnosti s příslušným odborovým orgánem.

## Čl. 13

### Závodní stravování

Zaměstnavatelé umožní zaměstnancům stravování v průběhu všech směn a poskytnou příspěvek na závodní stravování zaměstnanců. Výše příspěvku zaměstnavatele bude taková, aby cena stravenky nepřekročila 50% ceny oběda bez DPH nebo cenu potravin použitých na výrobu oběda (u zaměstnavatelů s vlastním zařízením závodního stravování). Cena stravenky bude uvedena v PKS nebo ve vnitřním předpise a podléhá zdanění dle zákona o DPH v platném znění. Podmínky, za nichž bude stravování umožněno, budou řešeny v PKS nebo vnitřním předpisu zaměstnavatele.

Zaměstnavatelé mohou umožnit, aby výhod závodního stravování mohli využívat i důchodci, bývalí zaměstnanci zaměstnavatelů. Konkrétní podmínky budou řešeny v PKS nebo vnitřním předpisu.

## Čl. 14

### Závodní zdravotní péče

Zaměstnavatelé zajistí pro zaměstnance u lékařů závodní preventivní péče provádění vstupních, preventivních a výstupních lékařských prohlídek v souladu s § 18a, 35a, 40 zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu v platném znění, dále s § 32 a § 103 odst. 1 písm. a) a § 224 odst. 1 písm. d) zákoníku práce.

Zaměstnavatelé ve spolupráci s odborovou organizací zajistí přiměřený rozsah zdravotní rehabilitace zaměstnanců (na základě doporučení lékaře závodní preventivní péče).

## Čl. 15

### Další doporučený obsah sociálních programů

Zaměstnavatelé mohou po dohodě s příslušným odborovým orgánem zajistit podnikovou rekreaci pro zaměstnance, včetně jejich rodinných příslušníků a rovněž pro poživatele starobního důchodu, tj. bývalé zaměstnance, kteří odešli od organizace z pracovního poměru poprvé do starobního nebo předčasného starobního důchodu a invalidního, včetně jejich rodinných příslušníků.

V dohodě s odborovým orgánem mohou zaměstnavatelé zabezpečit provoz v letních a zimních dětských táborech.

Zaměstnavatelé mohou po dohodě s odborovou organizací poskytnout půjčku nebo příspěvek na individuální bytovou výstavbu či koupi bytu podle zásad obsažených ve vyhlášce č. 310/1995 Sb. o FKSP nebo ze sociálního fondu za stejných či výhodnějších podmínek.

Zaměstnavatelé mohou poskytnout pomoc individuálním stavebníkům z řad svých zaměstnanců formou zapůjčení zařízení či mechanismů .

Zaměstnavatelé mohou poskytnout zaměstnancům odměnu při životních jubileích (50 let věku, první skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní, předčasný starobní a plný invalidní důchod). V případě uplatnění bude odměna poskytnuta nejméně ve výši 1000 Kč a dále podle podmínek dohodnutých v PKS.

Zaměstnavatelé umožní odprodej výrobků, případně předmětů krátkodobé spotřeby, které jsou předmětem jeho podnikání, svým zaměstnancům.

Zaměstnavatelé umožní v rámci svých možností použití elektronické pošty pro účely činnosti odborové organizace.

## **Kapitola VI**

### **Zaměstnanost**

#### **Čl. 16**

#### **Zaměstnávání občanů**

Zaměstnavatelé budou upřednostňovat zaměstnávání zaměstnanců na dobu neurčitou.

## **Kapitola VII**

### **Vztahy zaměstnavatelů a odborů**

#### **Čl. 17**

#### **Odborový svaz**

Zájmová činnost odborových organizací nesouvisející přímo s činností zaměstnavatele bude pořádána mimo pracovní dobu. Odborové organizace ve své činnosti budou respektovat ustanovení zákoníku práce a odboroví funkcionáři budou zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvědí při výkonu své funkce.

#### **Čl. 18**

#### **Zaměstnavatelé a odborové organizace**

V zájmu zachování sociálního smíru, příznivého sociálního klimatu na pracovišti a utváření dobrých vzájemných vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci nebudou zaměstnavatelé bránit vzniku a činnosti odborových organizací. Budou odborovým orgánům vycházet vstřícně při přípravě, uplatňování a kontrole dodržování pracovněprávních předpisů a podle provozních možností jim vytvoří podmínky pro jejich práci, budou s nimi projednávat opatření týkající se pracovních a mzdových podmínek a podle možností přihlédnou k jejich stanovisku.

Pokud činnost funkcionářů odborových organizací bude zasahovat do pracovní doby, jde o překážku v práci, při níž přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku v souladu s ustanoveními zákoníku práce

#### **Čl. 19**

Zaměstnavatelé zajistí bezúplatně od členů odborové organizace ve prospěch účtu odborové organizace výběr odborových členských příspěvků, pokud je o to odborová organizace požádá, za podmínek uvedených v § 146 písm. c) zákoníku práce.



Členové odborové organizace si mohou dle zákona č. 438/2003 Sb., kterým byl novelizován zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů odečíst zaplacené členské příspěvky od základu daně z příjmů fyzických osob do zákonem stanoveného limitu. Zaměstnavatelé, kteří srážejí ze mzdy členům odborové organizace členské příspěvky, jsou povinni za tímto účelem vydat členům odborové organizace na požádání potvrzení o výši stržených členských příspěvků za příslušné daňové období, a to do 10 dnů ode dne požádání; požádat lze nejpozději do 15. února následujícího roku po ukončení zdaňovacího období.

## **Kapitola VIII**

### **Vztahy smluvních stran**

#### **Čl. 20**

ATOK a OS TOK se zavazují respektovat pravomoci obou účastníků smlouvy vyplývající z platných právních předpisů, vzájemně se informovat o připravovaných opatřeních a záměrech, které se dotýkají zájmů druhé strany, podporovat kolektivní vyjednávání u jednotlivých zaměstnavatelů s cílem uzavřít podnikové kolektivní smlouvy.

Samostatně vyhodnotit plnění jak obecné, tak zvláštní části KSVS, vyměnit si stanoviska do 30. 6. následujícího kalendářního roku a získané poznatky využít při projednávání budoucí KSVS. Jednání o zvláštní části KSVS 2008 vést s cílem uzavřít zvláštní část KSVS do 30. 9. předcházejícího kalendářního roku.

Veškerá ohrožená plnění kolektivních smluv řešit jednáním až do vyčerpání všech možností.

Smluvní strany se zavazují, že neprodleně po uzavření KSVS požádají společně Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR o vydání právního předpisu, jímž bude KSVS závazná i pro další zaměstnavatele, kteří nejsou členy Asociace.

## Kapitola IX

### Čl. 21

#### Závěrečná ustanovení

Tato KSVS nabývá platnosti dnem podpisu zástupců účastníků smlouvy a uzavírá se na období od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2008. Podpisem této KSVS pozbývá platnosti KSVS na rok 2006 - 2008 - Obecná část, která byla uzavřena dne 12. 12. 2005.

Zvláštní část KSVS se bude uzavírat na každý kalendářní rok samostatně.

Účastníci smlouvy se zavazují řešit případné spory před uplatněním postupu dle zákona o kolektivním vyjednávání a o plnění závazků této KSVS prostřednictvím komise ve složení:

za ATOK:

Ing. Stanislav Sedláček  
JUDr. Eva Kohoutková  
Ing. Jiří Kohoutek  
Ing. Vladimír Malý  
Ing. Pavel Palatka  
Jiří Myšák  
Ing. Jaroslav Baláž

za OS TOK:

Miroslava Palečková  
Miloslava Janská  
JUDr. Olga Hološová

Pokud nastanou nové skutečnosti v souvislosti s vydáním nových právních předpisů, mohou být ustanovení této KSVS těmito skutečnostmi dotčena na základě vzájemné dohody změněna. Kterýkoliv z účastníků smlouvy může navrhnout jednání o změně nebo doplnění této KSVS v souladu se zákonem o kolektivním vyjednávání. Nebude-li jednání ukončeno do 30 dnů od předložení návrhu a smluvní strany se nedohodnou na zprostředkovateli, zavazují se smluvní strany požádat Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR o zprostředkovatele společně.

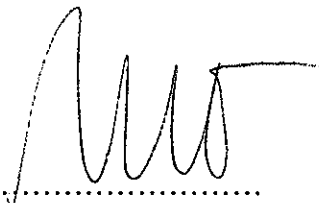
Ostatní práva a povinnosti účastníků smlouvy se řídí v plném rozsahu zákonem o kolektivním vyjednávání a obecně závaznými právními předpisy.

Tato KSVS bude odevzdána ATOK k uložení na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR. Účastníci smlouvy obdrží každý dvě vyhotovení KSVS.

V Praze dne 16. ledna 2007



Miroslava Palečková  
předsedkyně OS TOK



Ing. Josef Novák  
prezident ATOK