

# **D O D A T E K č. 4**

## **KOLEKTIVNÍ SMLOUVY VYŠŠÍHO STUPNĚ**

uzavřené mezi

**Českomoravskou elektrotechnickou asociací**  
zastupující příslušné zaměstnavatele

a

**Odborovým svazem KOVO**  
zastupujícím základní organizace OS KOVO  
a zaměstnance příslušných zaměstnavatelů

**na období od 1. 1. 2005 do 31. 12. 2008**

V kolektivní smlouvě vyššího stupně uzavřené dne 13. 1. 2005 mezi Českomoravskou elektrotechnickou asociací a Odborovým svazem KOVO, ve znění Dodatku č. 1, Dodatku č. 2 a Dodatku č. 3 pro roky 2005 - 2008, se s účinností od 1. 1. 2008:

## **1. Vypouští**

§ 31 – Jednorázové odškodnění

## **2. Mění znění následujících §§ takto:**

# **HLAVA I**

## **ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ**

### **§ 2**

#### **Předmět kolektivní smlouvy**

- 1) Tato kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a práva a povinnosti smluvních stran této smlouvy a zaměstnavatelů a odborových organizací, za které smluvní strany tuto kolektivní smlouvu uzavřely. Asociace zastupuje pro účely kolektivní smlouvy obchodní společnosti s působností OS KOVO, které jsou jejími členy ke dni podpisu této KSVS a jsou uvedené v příloze č. 2 této KSVS. Tato kolektivní smlouva je též závazná pro případné právní nástupce uvedených subjektů a pro zaměstnavatele, na které byla právním předpisem rozšířena.
- 2) Nároky podle této kolektivní smlouvy jsou stanoveny jako minimální a lze je navýšit v rámci podnikového kolektivního vyjednávání, v jehož rámci lze řešit i ostatní individuální a kolektivní vztahy a práva a povinnosti smluvních stran, které nejsou upraveny touto kolektivní smlouvou a jejichž úpravu v kolektivní smlouvě umožňují právní předpisy.
- 3) Dodatek č. 1 KSVS není závazný pro KABLO ELEKTRO, a. s.



# HLAVA II

## KOLEKTIVNÍ PRÁVA A POVINNOSTI

### § 6

#### Právo na projednání

- 1) Kromě případů výslovně uvedených v pracovněprávních předpisech má odborová organizace právo na projednání zejména v těchto případech:
  - a) zřizování a provoz zdravotních, kulturních, školicích, rehabilitačních, sportovních, sociálních, stravovacích a rekondičních zařízení, je-li zaměstnavatel zřizovatelem nebo provozovatelem,
  - b) stanovení zásad přijímání zaměstnanců v případě, že zaměstnavatel tyto zásady vydá,
  - c) zavádění takových nových pracovních metod a technologií, při kterých by při současné úrovni poznání mohlo dojít k poškození zdraví zaměstnanců,
  - d) zavádění systému penzijního připojištění a zaměstnaneckého životního pojištění, pokud bude v organizaci tento systém uplatněn,
  - e) stanovení zásad zajišťování sociální oblasti zaměstnavatelem, včetně stanovení návrhu zásad tvorby a užití sociálního či obdobného fondu, pokud je fond zaměstnavatelem tvořena v dalších ustanoveních uvedených v této kolektivní smlouvě.
- 2) Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací za účelem dosažení shody s tím, že zaměstnavatel poskytne příslušnému odborovému orgánu nezbytné podklady v předem dohodnutém termínu, informace a konzultace. Výsledek projednávání bude dokumentován písemným zápisem, vyhotoveným smluvní stranou, která má na tom zájem.

### § 7

#### Právo na informace

- 1) Odborová organizace má právo na to, aby mu zaměstnavatel v dohodnutých termínech zejména poskytl:
  - a) informace v rozsahu § 287 odst. 1 zákoníku práce,
  - b) přehled o vývoji nemocnosti,



- c) informace o sociálním a ekonomickém vývoji firmy, nejvýše však v rozsahu listin povinně ukládaných do sbírky listin obchodního rejstříku a způsobem nepoškozujícím zájmy zaměstnavatele,
  - d) údaje z výkazu P3-04 oddíl 004,
  - e) přehled o vývoji přesčasové práce.
- 2) Informováním o záležitostech, uvedených v odst. 1 tohoto § se rozumí prokazatelné předání nezbytných podkladů. V dalších případech informování, sjednaných v úrovni smluvních stran PKS, bude současně sjednán způsob předání těchto informací.

## § 9

### Závazky odborové organizace

OS KOVO a odborové organizace se zavazují:

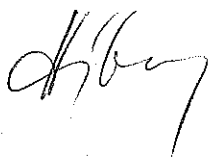
- a) zvat pověřené zástupce zaměstnavatele na jednání odborových orgánů k řešení záležitostí společného zájmu,
- b) garantovat povinnosti členů odborové organizace zachovat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvědí při výkonu své funkce v souladu s ustanovením § 276 odst. 3 zákoníku práce, pokud by nedodržením mlčenlivosti mohlo dojít k poškození oprávněných zájmů zaměstnavatele a nebo se jedná o informace, které zaměstnavatel prohlásí za utajované. Tato povinnost trvá i po dobu 1 roku po skončení výkonu funkce, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak,
- c) v případě neplnění kolektivní smlouvy ze strany odborové organizace podá výbor základní organizace odborového svazu patřičné vysvětlení. O způsobu nápravy bude zaměstnavatel informován,
- d) že nebudou tolerovat obtěžování a násilí na pracovišti v žádné formě.

## § 10

### Závazky zaměstnavatele

Zaměstnavatel se zavazuje:

- a) v případě neplnění kolektivní smlouvy ze strany zaměstnavatele podá zaměstnavatel patřičné vysvětlení. O způsobu nápravy bude odborová organizace písemně informována,
- b) umožnit pro uplatnění práv odborové organizace součinnost s experty nebo expertními organizacemi, včetně zaměstnanců a funkcionářů OS KOVO. Pro uvedené osoby v případě vstupu do podniku platí stejné podmínky jako pro



služební návštěvníky organizace s tím, že tato návštěva bude předem ohlášena,

- c) umožnit pro uplatnění práv odborové organizace vstup na pracoviště jejím členům, kteří nejsou zaměstnanci zaměstnavatele, při dodržování předpisů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a technologických předpisů a ochrany utajovaných skutečností a obchodního tajemství dle § 17 obchodního zákoníku,
- d) že nebude tolerovat obtěžování a násilí na pracovišti v žádné formě.

## § 12

- a) Zaměstnavatel zveřejní nabídku uvolněných pracovních míst uvnitř příslušné zaměstnavatelské organizace ještě předtím, než budou nabídnuta uchazečům o zaměstnání mimo organizaci. Tato povinnost se netýká pracovních míst vedoucích zaměstnanců ve smyslu § 73 odst. 3) ZP.
- b) Pracovní volno s náhradou mzdy poskytne zaměstnavatel zaměstnanci na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu po dobu odpovídající výpovědní době (§ 51 odst. 1 ZP) při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 odst. 1 písm. a) – e) zákoníku práce. Zaměstnavatel toto pracovní volno na žádost zaměstnance sloučí v rozsahu čerpání nejméně jednoho dne v kalendářním týdnu. Oprávněnost čerpání tohoto volna doloží uvolňovaný zaměstnanec potvrzením, ze kterého bude zřejmé, že se skutečně ucházel o zaměstnání v jiné organizaci.

## HLAVA III

### ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

## § 14

### Mzdový vývoj

U jednotlivých zaměstnavatelů vzroste průměrná nominální mzda za zaměstnance, kterým je poskytována mzda podle kolektivní smlouvy v příslušném kalendářním roce ve srovnání s předchozím kalendářním rokem minimálně o 4,0 %. Při zásadních strukturálních změnách ovlivňujících výši průměrné mzdy bude proveden přepočít na srovnatelnou základnu.



## § 17

### Tarifní mzda

- 1) Zaměstnanci přísluší tarifní mzda ve výši mzdového tarifu toho tarifního stupně, ve kterém je sjednaná práce zařazena – viz § 110 ZP.
- 2) U zaměstnavatelů, kteří ve svých mzdových systémech nepoužívají tarifní stupně, se postupuje obdobně při dodržení ustanovení § 109 a § 110 ZP.

## § 18

Mzda zaměstnance v kalendářním měsíci při odpracování stanovené pracovní doby nesmí být nižší než hodnoty uvedené v platném příslušném nařízení vlády, které upravuje tuto oblast.

Při jiném tarifním systému bude postupováno přiměřeně s tím, že minimální mzda nejvýše zařazeného dělnického povolání musí činit nejméně 12 600 Kč a minimální mzda nejvýše zařazeného nedělnického povolání musí činit nejméně 19 000 Kč.

## § 19


### Mzda za práci ve ztíženém pracovním prostředí

- 1) Za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci mzda a příplatek. Ztížené pracovní prostředí vymezuje a bližší podmínky upravuje příslušné nařízení vlády.
- 2) Minimální výše příplatku činí 6,00 Kč/hod.

## § 20

### Mzda za další rizikové práce

- 1) Za práce zařazené dle zákona č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, v platném znění, a prováděcí vyhlášky o kategorizaci prací jako rizikové ve 3. kategorii rizika hluk (resp. tyto rizikové práce určené podle dřívější kategorizace, nebylo-li dosud rozhodnuto o novém zařazení práce podle citovaných předpisů) a rovněž za další rizikové práce, které zaměstnavatel po dohodě s odborovou organizací určil ve vlastních seznamech, přísluší zaměstnanci mzda a příplatek, pokud výše uvedené práce nejsou uvedeny v příslušném platném nařízení vlády.
- 2) Minimální výše příplatku činí 6,00 Kč/hod.



## § 21

### Mzda za práci v noci

Za práci v noci přísluší zaměstnanci mzda a příplatek. Minimální výše příplatku činí 10,00 Kč/hod.

## HLAVA IV

### PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

## § 25

### Pracovní doba

U jednotlivých zaměstnavatelů nedojde ke zvýšení týdenní pracovní doby stanovené v roce 2007.

## § 26

### Dovolená

- 1) U zaměstnavatelů, u kterých v roce 2007 vznikl nárok na jeden týden nad zákonnou výměru dovolené, náleží všem zaměstnancům zaměstnavatele nárok na 5 týdnů dovolené po celou dobu účinnosti této KSVS.
- 2) Termín a délku hromadného čerpání dovolené dohodnuté s příslušným odborovým orgánem je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnancům nejpozději 1 měsíc před jejím počátkem.

## § 28a

Zaměstnavatel informuje odborovou organizaci o plánu odborného školení a vzdělávání zaměstnanců, který pro školené zaměstnance vymezí zejména věcnou náplň a nezbytný časový rozsah odborného školení. Záměrem je umožnit zaměstnancům systematické vzdělávání v souladu s potřebami a cíli zaměstnavatele.



# HLAVA V

## SOCIÁLNÍ OBLAST

### § 29

#### Závodní stravování

- 1) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům ve všech směnách stravování.
- 2) Nebude-li výše příspěvku v podnikové kolektivní smlouvě sjednána, bude zaměstnavatel zaměstnancům přispívat na závodní stravování ve výši a rozsahu maximálně umožněném podle § 24 odst. 2) písm. j) bod 4 zák. č. 586/1992 Sb. v platném znění pro uplatnění těchto prostředků do svých nákladů.
- 3) Odborová organizace dohodnutým způsobem kontroluje podmínky a kvalitu poskytovaného stravování podle způsobu zajišťování stravování zaměstnavatelem.

### § 30

#### Pohledávky za zaměstnancem

V případě rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. a) – e) zákoníku práce se odkládá 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 po výzvě zaměstnavatele svůj závazek písemně uznal formou požadovanou občanskoprávními předpisy a pokud nedošlo k jiné dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Toto ulehčení však neplatí, pokud jde o pohledávku, kterou zaměstnanec způsobil porušením obecných právních předpisů či závazných vnitřních předpisů zaměstnavatele.

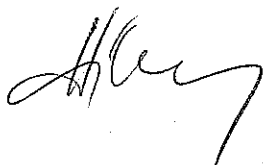
## HLAVA VI

### BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI, ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ

### § 34

#### Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání

- 1) Zaměstnavatel navrhne a po projednání s odborovou organizací zavede objektivní a snadno kontrolovatelný systém odškodňování pracovních úrazů





a nemocí z povolání a bude usilovat o to, aby jednotlivé dílčí nároky odškodnění byly vyřizovány tak, jak bude známa jejich výše a ne po vyčíslení celkové škody (týká se zejména úrazů s pracovní neschopností delší než dva měsíce).

- 2) Po projednání způsobu a rozsahu náhrady škody u pracovního úrazu nebo nemoci z povolání s odborovou organizací sdělí zaměstnavatel písemně své rozhodnutí postiženému nebo jeho pozůstalým do třiceti dnů ode dne úrazového děje, nebo oznámení nemoci z povolání. U pracovních úrazů, jimiž nebyla způsobena pracovní neschopnost, pak do třiceti dnů ode dne, kdy se zaměstnavatel o škodě dozvěděl. V případě, že je pracovní úraz šetřen též policií, je lhůta pro předmětné sdělení zaměstnavatele do 21 dnů od ukončení šetření. V odůvodněných případech lze po projednání s odborovou organizací tuto lhůtu prodloužit.

## § 35

### Právo na kontrolu

Zaměstnavatel umožní odborovým organizacím:

- a) přešetřovat všechny oblasti BOZP; k tomuto účelu jim umožní, aby v dohodě s ním přizvaly externí odborné poradce nebo organizace provádějící měření rizikových faktorů pracovního prostředí. Způsob úhrady nákladů s tím spojených musí být dohodnut předem,
- b) účast při provádění svých prověrek BOZP i prověrek BOZP prováděných státními orgány a při provádění měření úrovně rizikových faktorů pracovního prostředí.

## § 37

### Hodnocení stavu BOZP a životního prostředí

Zaměstnavatel provede minimálně 1x ročně písemné vyhodnocení stavu BOZP a životního prostředí, tj. kvalifikovaný rozbor příčin jeho nedostatků a z toho vyplývající adekvátní, konkrétní a termínovaná opatření s určením osob odpovědných za jejich realizaci. Výsledky tohoto vyhodnocení musí být projednány s odborovou organizací. Se závěry vyhodnocení budou zaměstnanci seznámeni vhodnou formou (např. v závodním časopisu, rozhlasu, formou letáků apod.).



# HLAVA VII

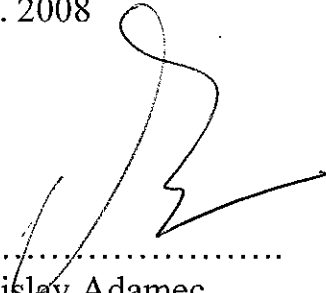
## PŘEDCHÁZENÍ SPORŮM

### § 39

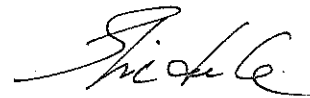
Při neplnění individuálních závazků, vyplývajících z kolektivní smlouvy nebo právních předpisů, řeší tento spor na podnět zaměstnance zaměstnavatel s odborovou organizací, a to nejpozději do 15 pracovních dnů ode dne doručení podnětu zaměstnance.

Tímto postupem není dotčeno právo zaměstnance kdykoliv vymáhat tyto nároky prostřednictvím příslušného soudu.

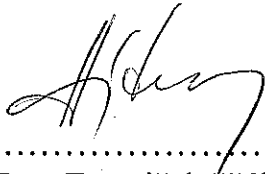
V Praze dne 29. 2. 2008



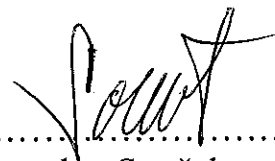
.....  
Ing. Stanislav Adamec  
prezident Českomoravské  
elektrotechnické asociace



.....  
Josef Středula  
předseda  
Odborového svazu KOVO



.....  
Ing. František Hýbner  
ředitel Českomoravské  
elektrotechnické asociace



.....  
Jaroslav Souček  
místopředseda  
Odborového svazu KOVO