



Odborový svaz pracovníků obchodu

Senovážné nám. 23, 110 00 Praha 1, IČ 60166762,
zastoupený předsedkyní Renátou Burianovou

(dále jen "odborový svaz ")

a

Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky

Těšnov 5, 110 00 Praha 1, IČ 65994272,
zastoupený prezidentkou Ing. Martou Novákovou

(dále jen "svaz zaměstnavatelů")

uzavírají tuto

Kolektivní smlouvu vyššího stupně

na období

1. ledna 2017 – 31. prosince 2018

1.3. Konzultovat předem zásadní opatření v oblasti zaměstnanosti, pracovních podmínek a sociální politiky.

1.4. Podporovat kolektivní vyjednávání a sociální dialog jako prostředek k uzavírání podnikových kolektivních smluv.

1.5. Dbát na důstojné zaměstnavatelské klima, úctu k zaměstnancům, na jejich informovanost, spravedlivé odměňování, zvyšování kvalifikace, bezpečnost a hygienu práce, na zajišťování rovného zacházení se všemi zaměstnanci, na dodržování rovných příležitostí pro muže a ženy a dodržování zákazu přímé a nepřímé diskriminace; jako nezbytnou podmínku zaměstnání vyžadovat dodržování etických pravidel od vedoucích zaměstnanců a dalších zaměstnanců; respektovat sociální dialog a při řešení eventuálních sporů dávat přednost vyjednávání na dané úrovni a jednat o nich věcně, konkrétně a konstruktivně.

1.6. V přístupu k nadnárodním informacím budou smluvní strany postupovat ve smyslu §§ 288 až 299 ZP.

1.7. Společně vytvářet v pracovním kolektivu zaměstnanců a členů tvůrčí pracovní klima s důrazem na využívání pracovní doby a iniciativní plnění pracovních úkolů za účelem zainteresovanosti celého kolektivu na dobrých hospodářských výsledcích, jménu a rozvoji zaměstnavatelského subjektu.

2. Svaz zaměstnavatelů se jménem svých členů zavazuje:

2.1. Poskytovat odborovým organizacím informace nejméně v rozsahu uvedeném v § 287 odst. 1 a § 279 ZP. Projednávat s nimi všechny záležitosti pracovněprávních vztahů uvedené v §§ 287, odst. 2 a 280 ZP a dále tehdy, vyžadují-li to ZP nebo jiné pracovněprávní předpisy.

Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, jsou povinnosti zaměstnavatele v oblasti informování a projednání se zaměstnanci stanoveny v §§ 279 a 280 ZP.

2.2. Poskytovat na svůj náklad odborové organizaci působící u zaměstnavatele pro její nezbytnou činnost zástupců zaměstnanců dle pracovněprávních předpisů podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnost s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz, jakož i nezbytné náklady na potřebné podklady ve smyslu ustanovení § 277 ZP. Konkretizaci těchto podmínek je možné dohodnout v PKS.

2.3. Ke splnění povinnosti uložené odborové organizaci § 276 odst. 6 ZP k informování ostatních spoluzaměstnanců o činnosti a výsledcích jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, poskytnou zaměstnavatelé vhodný prostor pro zveřejnění informací zaměstnancům (např. nástěnky, podnikový intranet apod.).

2.4. Poskytovat pracovní volno s náhradou mzdy po dobu nezbytně nutnou v souladu s § 203 odst. 2 písm. a) bod 1. ZP pro výkon funkce členům orgánu odborové organizace, kteří zastupují všechny zaměstnance v pracovněprávních vztazích.

2.5. Poskytovat zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku ve smyslu ustanovení § 203 odst. 2 písm. c) ZP k účasti na školení pořádaném odborovou organizací

IV. Pracovněprávní nároky

1. Pracovní smlouva

Pracovní smlouvu jsou zaměstnavatelé povinni uzavřít se zaměstnancem písemně, nejpozději v den nástupu do práce. Pokud pracovní smlouva kromě povinných náležitostí uvedených v § 34 ZP neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen o nich zaměstnance písemně informovat ve smyslu § 37 nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů.

2. Vznik, změny a skončení pracovního poměru

2.1. Pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně sjednána doba jeho trvání. Uzavírat pracovní poměry na dobu určitou lze pouze za podmínek stanovených v § 39 ZP.

2.2. Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací zamýšlené strukturální změny, organizační nebo racionalizační opatření, v jejichž důsledku dojde k uvolnění většího počtu zaměstnanců příslušného zaměstnavatele (hromadné propouštění dle § 62 ZP), a to nejpozději 30 dnů před uskutečněním těchto změn (tj. před podáním výpovědi zaměstnancům). Před zahájením jednání zaměstnavatel poskytne odborové organizaci potřebné podklady.

2.3. Při skončení pracovního poměru je výpovědní doba stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a činí nejméně 2 měsíce. Prodloužení výpovědní doby lze sjednat pouze písemnou smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

2.4. Při skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou z důvodů dle § 52 písm. a) - c) ZP náleží zaměstnancům odstupné takto:

- a) při trvání pracovního poměru méně než 1 rok – v celkové výši jednonásobku průměrného výdělku zaměstnance
- b) při trvání pracovního poměru alespoň 1 rok a méně než 2 roky – v celkové výši dvojnásobku průměrného výdělku zaměstnance
- c) při trvání pracovního poměru alespoň 2 roky – v celkové výši trojnásobku průměrného výdělku zaměstnance.

V PKS lze sjednat odstupné nad rámec KSVS i platné legislativy.

3. Pracovní doba

3.1. Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin týdně, u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodin týdně a u zaměstnanců s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hod. týdně.

3.2. Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, který určí začátek a konec směň. Při rovnoměrném a nerovnoměrném rozvržení pracovní doby nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin.

3.3. U rovnoměrně rozvržené pracovní doby nesmí průměrná týdenní pracovní doba (7 dní po sobě jdoucích) přesáhnout stanovenou týdenní nebo kratší pracovní dobu zaměstnance. Rozvrh směň při

5.1.3. Pracovní volno s náhradou mzdy na dobu nezbytně nutnou, nejvýše na jeden den se poskytne zaměstnanci při narození dítěte jeho manželce nebo družce, 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.

5.2. Překážky na straně zaměstnavatele

5.2.1. Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj, který nezavinil, přísluší mu po celou dobu prostoje náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku.

5.2.2. Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí, přísluší mu náhrada mzdy ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku.

V. Mzdová oblast

1. Mzda

1.1. Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci dle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

1.2. Výše mzdových nároků a dalších plnění uvedených v této KSVS jsou pro zaměstnavatele závazná jako minimální a v PKS nebo vnitřních mzdových předpisech lze stanovit závazky pouze na stejné nebo vyšší úrovni.

1.3. Zaměstnavatelé se zavazují, že po dobu účinnosti této kolektivní smlouvy navýší v každém kalendářním/finančním roce mzdy nevedoucích zaměstnanců provozů prodejen o průměrnou roční míru inflace za minulý kalendářní rok zveřejňovanou Českým statistickým úřadem, a to za předpokladu vykázaných pozitivních hospodářských výsledků u jednotlivých zaměstnavatelů. Tento závazek se považuje za splněný, pokud ke zvýšení mezd u nevedoucích zaměstnanců provozů prodejen dojde v průměru – tedy při zohlednění celkového navýšení mezd všech nevedoucích zaměstnanců provozů prodejen dojde k navýšení v průměru alespoň o průměrnou roční míru inflace.

1.4. Zaměstnavatelé se pro kalendářní/finanční rok 2017 zavazují, že za předpokladu vykázaných pozitivních hospodářských výsledků u jednotlivých zaměstnavatelů v průběhu tohoto roku zvýší mzdy nevedoucích zaměstnanců provozů prodejen o průměrnou roční míru inflace za rok 2016, to je o 0,7 % a o dalších 0,5 %, což činí zvýšení mezd celkem o 1,2 % a to v celkovém ročním průměru. Tento závazek se považuje za splněný, pokud zaměstnavatel v kalendářním/finančním roce 2017 výše uvedenou úpravu realizoval ve výši nejméně 1,2 %. Tento závazek se rovněž považuje za splněný, pokud ke zvýšení mezd u nevedoucích zaměstnanců provozů prodejen nejméně o 1,2 % za kalendářní/finanční rok 2017 dojde v průměru – tedy při zohlednění celkového navýšení mezd všech nevedoucích zaměstnanců provozů prodejen dojde k navýšení v průměru alespoň o 1,2 %. Nevedoucími zaměstnanci se pro účely této KSVS považují zaměstnanci na nemanážerských pozicích prodejen.

VI. Péče o zaměstnance

1. Zaměstnavatelé vytvoří podmínky pro možnost stravování zaměstnanců, je-li to v místě výkonu práce možné, formou jednoho teplého jídla ve směně. Pracovní směnou se touto KSVS rozumí nepřetržitý výkon práce pro téhož zaměstnavatele v rozsahu nejméně 4,5 hodin. Na stravování mohou zaměstnavatelé poskytnout příspěvek až do výše 55 % z nákladů zaměstnavatele dle příslušných předpisů. Přesáhne-li délka směny 11 hodin (bez přestávek v práci), mohou zaměstnavatelé poskytnout zaměstnancům další příspěvek na jídlo. V PKS lze sjednat konkrétní formy, kterými zaměstnavatelé umožní zaměstnancům stravování. V PKS nebo ve vnitřním předpisu může být stanoven příspěvek na stravování vyšší.

2. Není-li upraveno v PKS jinak, zaměstnavatel poskytne zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění ve výši 100 Kč měsíčně za podmínky, že si zaměstnanec platí příspěvek alespoň 100 Kč měsíčně a že jeho pracovní poměr trvá déle než minimální délka trvání pracovního poměru stanovená podnikovou kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem. V případě neexistence podnikové kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu upravujícího podmínky poskytování penzijního připojištění je minimální délka trvání pracovního poměru 1 rok.

VII. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců (dále jen BOZP) při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví při výkonu jejich práce. Za plnění úkolů zaměstnavatele v této oblasti odpovídají vedoucí zaměstnanci na všech stupních řízení v rozsahu svých funkcí. Tyto úkoly jsou rovnocennou a neoddelitelnou součástí jejich pracovních povinností.

2. Náklady spojené s BOZP hradí zaměstnavatel.

3. Ve spolupráci se zařízením pracovně lékařských služeb, které je zaměstnavatel povinen zajistit dle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách v platném znění, a prováděcí vyhlášky č. 79/2013 Sb. vytvářejí zaměstnavatelé podmínky pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců, uložené § 101 a následujícími ZP. Ztížené pracovní prostředí je vymezeno v § 6 nař. vlády č. 567/2006 Sb. – o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

4. Zaměstnavatel sdělí zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje pracovně lékařské služby, dále sdělí zaměstnancům, do jaké kategorie práce (dle zákona č. 258/2000 ve znění vyhl. č. 432/2003) je jejich pracovní činnost zařazena a jakým prohlídkám a vyšetřením v příslušném intervalu jsou povinni se podrobit. Povinné nebo zaměstnavatelem nařízené lékařské prohlídky, které nejsou hrazeny zdravotní pojišťovnou, hradí zaměstnanci zaměstnavatel po předložení příslušných dokladů o platbě. Vstupní lékařskou prohlídku uhradí zaměstnavatel buď přímo lékařskému zařízení, které pro něj zajišťuje preventivní lékařskou péči nebo zaměstnanci po předložení potvrzení o vstupní lékařské prohlídce, pokud nebude dohodnuto se zaměstnancem jinak.

14. Odborové organizace budou poskytovat maximální součinnost při účasti zaměstnanců na školení a výcviku zajišťovaného zaměstnavatelem v oblasti bezpečnosti práce a požární ochrany s vědomím, že znalost předpisů k zajištění BOZP a PO je nedílnou součástí kvalifikačních předpokladů každého zaměstnance pro výkon práce.

15. Odborové organizace se zúčastní na projednání nápravných opatření a projednání výše odškodnění všech pracovních úrazů se zaměstnavateli.

16. Odborové organizace budou dle plánu kontrol svazové inspekce bezpečnosti práce a dle požadavků zaměstnavatelů, u nichž působí odborové organizace OSPO, bezplatně napomáhat metodicky v oblasti BOZP, zejména novým zaměstnavatelským subjektům SOCR ČR.

VIII. Smírčí komise

1. Smluvní strany se zavazují řešit sporné otázky týkající se výkladu jednotlivých ustanovení této KSVS nebo plnění závazků z ní vyplývajících přednostně prostřednictvím smírčí komise, do níž každá ze smluvních stran jmenuje stejný počet zástupců, nejvýše však 3. Své zástupce jsou smluvní strany povinny jmenovat do 10 dnů ode dne, kdy k tomu byly druhou stranou vyzvány.

2. 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. Tato KSVS se uzavírá na období od 1. ledna 2017 do 31. prosince 2018. Je závazná pro smluvní strany i jejich případné právní nástupce. Strany se zavazují své právní nástupce o existenci této KSVS informovat a o zamýšlené změně subjektů neprodleně písemně vyrozumět druhou smluvní stranu.

2. Změnu nebo doplněk této KSVS je možno uskutečnit dohodou smluvních stran, a to písemným dodatkem. Smluvní strany sjednávají možnost změny této KSVS ve smyslu ustanovení § 8 odst. 5 zák. č. 2/1991 Sb., zákona o kolektivním vyjednávání, a to v části V. Mzdová oblast a části VI. Péče o zaměstnance. Při těchto jednáních o případných změnách KSVS se postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy.

3. Smluvní strany společně vyhodnotí plnění této KSVS vždy 2 x ročně po dobu účinnosti KSVS, a to k 30. 6. 2017, 31. 10. 2017, 30. 6. 2018 a 31. 10. 2018.

4. Svaz zaměstnavatelů seznámí své členy, na které se vztahuje tato KSVS s touto smlouvou a předá jim jedno vyhotovení této smlouvy.

5. V případě přistoupení dalšího člena do některé ze smluvních stran v průběhu platnosti KSVS bude příslušná smluvní strana tohoto člena informovat o existenci KSVS.