

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA VYŠŠÍHO STUPNĚ

Zaměstnavatelské svazy:

1. Zemědělský svaz České republiky

zastoupený předsedou Ing. Martinem Pýchou

2. Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů

zastoupený předsedou Lubomírem Burkoněm

a

**Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy
– Asociace svobodných odborů České republiky**

zastoupený předsedou Bohumírem Dufkem

uzavírají

Kolektivní smlouvu vyššího stupně

na

rok 2012

I. ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

Čl. 1

Smluvní strany

Zaměstnavatelské svazy:

1. **Zemědělský svaz České republiky**, se sídlem Praha 1, Hybernská 1613/38 (dále jen „**ZS ČR**“), zastoupený předsedou **Ing. Martinem Pýchou**

2. **Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů**, se sídlem Praha 7, Jankovcova 938/18 (dále jen „**ČMSZP**“), zastoupený předsedou **Lubomírem Burkoněm**

a

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy - Asociace svobodných odborů České republiky, se sídlem Praha 2, Tyršova 6 (dále jen „**OSPZV – ASO**“),

zastoupený předsedou svazu **Bohumírem D u f k e m**

se dohodly na uzavření této kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Čl. 2

Předmět kolektivní smlouvy vyššího stupně

Tato kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi členy zaměstnavatelských svazů (**ZS ČR** a **ČMSZP**) a zaměstnanci těchto podniků. Dále práva a povinnosti smluvních stran této smlouvy, příslušných zaměstnavatelů – členů **ZS ČR** a členů **ČMSZP** a příslušných odborových orgánů – odborová organizace **OSPZV – ASO** u zaměstnavatele – člena **ZS ČR** nebo člena **ČMSZP**, za které smluvní strany tuto kolektivní smlouvu uzavřely.

VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELI A PŘÍSLUŠNÝMI ODBOROVÝMI ORGÁNY

Čl. 1

Smluvní strany vzájemně respektují své vnitřní organizační uspořádání a kompetence svých orgánů a zástupců, vyplývající ze stanov či jiných předpisů organizační povahy.

Čl. 2

Právo spolurozhodování

Příslušný odborový orgán má právo spolurozhodování kromě případů stanovených pracovněprávními předpisy v těchto případech:

- 1) stanovení zásad zajišťování sociální oblasti zaměstnavatelem,
- 2) stanovení návrhu zásad tvorby a užití sociálního či obdobného fondu, včetně vlastního čerpání fondu, pokud je fond zaměstnavatelem tvořen.

Čl. 3

Právo na projednání

- 1) Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a příslušným odborovým orgánem za účelem dosažení shody.
- 2) Příslušný odborový orgán má právo na projednání v případech stanovených pracovněprávními předpisy, touto kolektivní smlouvou vyššího stupně a podnikovou kolektivní smlouvou.

Kromě případů výslovně uvedených v pracovněprávních předpisech má příslušný odborový orgán právo na projednání zejména v těchto případech:

- a) stanovení zásad přijímání zaměstnanců v interních předpisech zaměstnavatele, které se týkají většího počtu zaměstnanců (7%),
- b) zřizování a provozu rehabilitačních zařízení, je-li zaměstnavatel jejich zřizovatelem nebo provozovatelem.

Čl. 6

Závazky zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé se zavazují:

- 1) v případě neplnění kolektivní smlouvy ze strany zaměstnavatele informovat příslušný odborový orgán o způsobu nápravy,
- 2) umožnit pro uplatnění práv příslušného odborového orgánu součinnost s experty nebo expertními organizacemi včetně zaměstnanců a funkcionářů odborového svazu, kterým zajistí po předchozím oznámení vstup za podmínek stejných jako pro návštěvy zaměstnavatele,
- 3) umožnit odborové organizaci, aby na dohodnutých místech umístila své informační vývěsky,
- 4) umožnit po předchozím oznámení funkcionářům odborové organizace jednat se zástupci OSPZV – ASO na svých pracovištích i na pracovištích mimo sídlo zaměstnavatele. Poskytování případných cestovních náhrad bude řešeno v podnikových kolektivních smlouvách,
- 5) umožnit na požádání účast na jednání svých orgánů, pokud se jednání týká zájmů druhé strany,
- 6) zaměstnavatelé nebudou požadovat náhradu mzdy od odborové organizace nebo orgánu za odborový výkon, který byl vykonán v pracovní době v případě, že uvolnění souvisí bezprostředně s činností zaměstnavatele. Účast na kolektivním vyjednávání, jakož i účast při řešení pracovních, sociálních a mzdových sporů se považuje za činnost související s úkoly organizace. Toto ustanovení se netýká účasti zaměstnanců na stávce dle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

V podnikové kolektivní smlouvě lze sjednat upuštění od úhrady i z jiných důvodů.

Čl. 7

Zajištění činnosti odborových organizací

Zaměstnavatel:

- 1) poskytne odborové organizaci na své náklady v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením a bude hradit nezbytné náklady na jejich údržbu a technický provoz,
- 2) na základě písemné dohody o srážkách ze mzdy, uzavřené mezi zaměstnancem a příslušným odborovým orgánem, předložené příslušným odborovým orgánem, sráží členské příspěvky a částky hromadně jednou měsíčně zasílá na účet odborového orgánu u příslušného peněžního ústavu.

III. ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ

Čl. 1

- 1) Zásady pro odměňování dohodnuté v této kolektivní smlouvě jsou základem pro sjednání či stanovení podnikových mzdových systémů.
- 2) Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.
- 3) Tarifní stupeň se vždy sjednává nebo stanovuje písemně před výkonem práce v pracovní smlouvě (nebo v jiné smlouvě), kolektivní smlouvě (případně dohodách o jejich změnách) či vnitřním předpisu. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci zaručenou mzdu podle čl. 2 bez ohledu na ekonomickou situaci podniku.

Čl. 2

Zaručená mzda

Zaručenou mzdou je mzda, na kterou vzniklo zaměstnanci právo podle ZP, pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo mzdového výměru.

Čl. 3

Mzdový vývoj

Mzdový vývoj bude u jednotlivých zaměstnavatelů hodnocen pololetně. Podkladem pro hodnocení bude zejména:

- skutečně dosažená průměrná mzda zaměstnanců (hodinová) dle stejné porovnatelných kalendářních čtvrtletí (bez práce přesčas),
- údaje ČSÚ o vývoji životních nákladů,
- růst produktivity práce (porovnání nárůstu roční mzdy s nárůstem výkonu na pracovníka a rok).

Čl. 7

Stupnice minimálních mzdových tarifů

- 1) Stupnice minimálních mzdových tarifů (viz dále) vychází ze zařazení pracovních činností do funkcí, povolání a tarifních stupňů podle hledisek uvedených v čl. 5 a stanovuje minimální úroveň sazeb mzdových tarifů.

Tarifní stupeň	Hodinový mzdový tarif	Měsíční mzdový tarif
1.	50,00	8.400
2.	58,00	9.750
3.	63,80	10.720
4.	69,00	11.600
5.	75,90	12.750
6.	83,40	14.010
7.	91,60	15.390
8.	101,20	17.000
9.	111,40	18.720
10.	121,70	20.450
11.	134,00	22.510
12.	147,20	24.730

- 2) Uvedená tarifní stupnice je závazná pro zaměstnavatele, kteří uplatňují 12 stupňovou stupnici. Pro zaměstnavatele, kteří uplatňují tarifní stupnice s více nebo méně stupni, je závazná výše 1. tarifního stupně jako nejnižší mzda. Nejvyšší dělnická mzda se bude minimálně rovnat 7. tarifnímu stupni a u ostatních 12. tarifnímu stupni. Při jiné délce stanovené průměrné roční týdenní pracovní doby se výše minimálních hodinových mzdových tarifů úměrně upraví.

Čl. 8

Smluvní mzda

Se zaměstnanci, kteří svými znalostmi a výkonností dosahují velmi dobrých pracovních výsledků a jsou na svém pracovišti uznávanými odborníky, lze sjednat výši základní mzdy individuálně (smluvně) vyšší mimo stupnici mzdových tarifů.

Čl. 12

Mzdové zvýhodnění za práci v dělené směně

Výše příplatku za práci v dělené směně bude sjednána v podnikových kolektivních smlouvách.

Čl. 13

Mzda za práci v sobotu a v neděli

Za práci v sobotu a v neděli zaměstnanci přísluší dosažená mzda a příplatek ve výši 20 % průměrného výdělku.

Čl. 14

V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout rozšíření okruhu příplatků, způsob jejich vzájemné kumulace, případně paušalizace příplatků a jejich nahrazení jinou mzdovou formou. Paušalizace příplatků a jejich nahrazení jinou mzdovou formou není možná u nárokových příplatků poskytovaných podle zákoníku práce.

Čl. 15

Mzda a náhrada mzdy při prostoji

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj či přechodnou závadu na straně zaměstnavatele, kterou nezavinil, např.: způsobenou poruchou na strojním zařízení, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami a nebyl převeden na jinou práci, tak mu přísluší náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku.

Čl. 16

Mzda a náhrada mzdy při některých dalších překážkách v práci

- 1) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro nepříznivé povětrnostní vlivy a zaměstnavatel ho nepřevodil na jinou práci, přísluší mu za zameškanou pracovní dobu náhrada ve výši 100 % průměrného výdělku, trvá-li přerušení práce do 3 dnů. V případě delšího přerušení náleží zaměstnanci náhrada ve výši 60% průměrného výdělku, nebylo-li v podnikové kolektivní smlouvě dohodnuto jinak.

Čl. 19

Další mzdová opatření

- 1) Uplatnění mzdových forem, jednotlivých složek mzdy, stanovení konkrétních podmínek pro jejich poskytování a pro jejich změny bude dohodnuto v podnikových kolektivních smlouvách nebo stanoveno vnitřním předpisem.

Zavádění a změny norem spotřeby práce provádí zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem. Tato opatření musí být projednána nejméně 30 kalendářních dnů před jejich uplatněním.
- 2) V návaznosti na zveřejnění informací o mzdovém vývoji a vývoji životních nákladů Českým statistickým úřadem nebo podle vzájemné dohody zaměstnavatele a příslušného odborového orgánu projednají tyto vývoj mezd a ekonomické výkonnosti ve své organizaci a podle konkrétní situace dohodnou další postup ve mzdové oblasti. Jednání o této kolektivní smlouvě bude obnoveno v případě, kdy inflace, zveřejněná Českým statistickým úřadem, přesáhne 5 % od doby uplatnění poslední změny tarifní stupnice.
- 3) Zaměstnancům je možno poskytovat odměny při významných životních jubileích (50 let věku, první odchod do důchodu apod.) a při pracovních výročí. Výše odměn a podmínky vyplácení budou upraveny v podnikových kolektivních smlouvách nebo vnitřním předpisem. Pokud podle mzdových předpisů nebo kolektivní smlouvy platné u zaměstnavatele, u kterého nastoupil zaměstnanec uvolněný z organizačních důvodů, jsou jeho mzdové nároky nebo jiná plnění v jeho prospěch vázány na nepřetržité trvání pracovního poměru, považuje se tato podmínka při nastoupení do zaměstnání bez zbytečného průtahů za splněnou.
- 4) V případě vydání nových právních předpisů ve mzdové oblasti nebo při novelizaci stávajících, projednají smluvní strany nové znění těchto ustanovení kolektivní smlouvy, jichž se tyto změny týkají.
- 5) Mzda u jednotlivých zaměstnavatelů je splatná v termínech dohodnutých v podnikových kolektivních smlouvách či stanovených vnitřním předpisem, nejpozději však do 25. dne následujícího kalendářního měsíce po vykonání práce. Při výplatě mzdy po dohodnutém datu vyplatí zaměstnavatel zaměstnancům úrok z prodlení ve výši stanovené podle nařízení vlády 142/1994 Sb. a platné k prvnímu dni prodlení, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem písemně nedohodne jinak.

stavu a kvalifikaci. Není-li taková, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c).

Čl. 3

Pracovní doba

- 1) Průměrná roční délka pracovní doby činí nejvýše 40 hodin týdně. Po projednání s příslušným odborovým orgánem může zaměstnavatel upravit pracovní dobu jako nerovnoměrnou, popřípadě stanovit v souladu se zákoníkem práce.
- 2) Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby se období s nižší potřebou práce v rostlinné výrobě stanovuje od 1.12. do 29.2. následujícího roku. Toto období lze prodloužit v podnikové kolektivní smlouvě či vnitřním předpisem.
- 3) Zaměstnavatel neprodlouží přestávku na jídlo a oddech dle § 88 zákoníku práce bez odsouhlasení s odborovou organizací, není-li, bez projednání se zaměstnanci

Čl. 4

Práce přesčas a noční práce

- 1) Práci přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance v průměru činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech.
- 2) Období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit v průměru osm hodin týdně se v souladu s ustanovením § 93 odst. 4 zákoníku práce stanoví na 52 týdnů po sobě jdoucích.
- 3) Noční práce je práce konaná v době mezi 22. a 6. hodinou.

Čl. 5

Pracovní pohotovost

Dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem aby byl mimo pracovní dobu mimo pracoviště připraven, že bude povolán k výkonu práce, jde o pracovní pohotovost.

- 3) V zemědělství lze poskytnout nepřetržitý odpočinek tak, že za období 3 týdnů bude činit celkem alespoň 105 hodin (nebo za období 6 týdnů bude činit při sezónních pracích celkem alespoň 210 hodin).

Čl. 8

Dovolená na zotavenou

- 1) Základní výměra dovolené při nepřetržitém trvání pracovního poměru celý kalendářní rok (a odpracování alespoň 60 dnů) činí 4 týdny.
- 2) Zaměstnanci, kterému vznikl nárok na dovolenou v rozsahu 4 týdnů k 31.12. daného roku, obdrží vedle dovolené jednorázovou finanční částku ve výši minimálně 2 % svého výdělku (včetně příplatků a prémie) za leden až listopad kalendářního roku ve výplatě do konce kalendářního roku.
- 3) Bude -li v podnikové kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu stanovena výměra dovolené v trvání 5 týdnů, nárok dle odstavce 2) zaměstnanci nevzniká.

Čl. 9

Pracovní volno

- 1) Zaměstnavatel může poskytnout v kalendářním roce osamělým zaměstnancům a osamělým zaměstnankyním trvale pečujícím o dítě, které nedosáhlo věku 10 let, pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v délce 1 dne za dva měsíce.
- 2) Zaměstnavatel poskytne osamělým zaměstnancům a osamělým zaměstnankyním pečujícím o dítě do 10 let na jejich žádost další pracovní volno bez náhrady mzdy v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.
- 3) Při stěhování v zájmu zaměstnavatele poskytne zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno na 2 dny při stěhování v téže obci a 3 dny při stěhování do jiné obce. Při stěhování v zájmu zaměstnance se volno poskytne ve stejném rozsahu, ale bez náhrady mzdy.
- 4) Při narození dítěte se zaměstnanci poskytne volno s náhradou mzdy na 1 den a dále na dobu nezbytně nutnou na převoz matky
- 5) Před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP a skončením pracovního poměru dohodou z těchto důvodů, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci

- 2) Součástí pracovního řádu bude režim provádění vyšetření za účelem zjištění, zda zaměstnanci nejsou pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.

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 závazek písemně uznal co do důvodu a výše a nedošlo-li k jiné dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Čl. 4

Penzijní připojištění a životní pojištění

Požádá-li zaměstnanec o příspěvek na penzijní připojištění nebo na životní pojištění, poskytne zaměstnavatel příspěvek v minimální výši 350 Kč měsíčně, nebude-li stanoveno v podnikové kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu jinak.

Čl. 5

Sociální fond

- 1) Zaměstnavatel se zavazuje prosazovat vytvoření sociálního fondu k uspokojování sociálních potřeb zaměstnanců až do výše 2% z celkového objemu mzdových prostředků. Je-li u zaměstnavatele odborová organizace, bude o použití sociálního fondu spolurozhodovat.
- 2) Zaměstnavatel zajistí finanční krytí kolektivního vyjednávání a akcí sociálního charakteru sjednaných v podnikových kolektivních smlouvách.

Čl. 6

Poskytování cestovních náhrad

V souladu s § 163 a § 170 zákoníku práce budou podnikové kolektivní smlouvy či vnitřní předpisy obsahovat následující ujednání:

- 1) výši stravného při tuzemských pracovních cestách pro jednotlivá časová pásma,
- 2) míru krácení stravného v případě, bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá,
- 3) výši stravného při zahraničních pracovních cestách,
- 4) jiné náhrady související s pracovní cestou, s jinými změnami místa výkonu práce a s přijetím do zaměstnání,
- 5) případně poskytování vyšších náhrad než stanoví zákon,

VI. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI, ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ

Čl. 1

Účast zaměstnanců na řešení otázek BOZP

Zaměstnavatel je povinen se zaměstnanci projednávat všechny otázky, které souvisí s bezpečností a ochranou zdraví při práci. Zaměstnanci se účastní řešení otázek, které souvisejí s bezpečností a ochranou zdraví při práci prostřednictvím příslušného odborového orgánu, kde odborová organizace nepůsobí, projednává tyto záležitosti přímo se zaměstnancem nebo prostřednictvím rady zaměstnanců, nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců.

Čl. 2

Řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví

1) Zaměstnavatel je zejména povinen:

- vyhodnotit rizika možného ohrožení zaměstnanců a přijímat opatření, která by snížila jejich působení. Bude přitom přihlížet ke stanoviskům, která budou uplatňovat zaměstnanci, případně jejich zástupci,
- sdělit zaměstnancům, do které kategorie byla zařazena práce, kterou vykonávají,
- poskytnout zaměstnancům vhodné osobní ochranné pracovní prostředky, které je musí chránit před riziky, která nelze odstranit technickými prostředky, nebo opatřeními v oblasti bezpečnosti práce. Dále je povinen poskytnout v dostatečném množství mycí, čistící a desinfekční prostředky, a na pracovištích s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami též ochranné nápoje ve smyslu ustanovení § 5 nařízení vlády č. 178/2001 Sb.,
- zajistit pro zaměstnance kvalifikovaná školení a instruktáže k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V součinnosti se zaměstnanci a jejich zástupci vyžadovat a kontrolovat plnění zásad stanovených právními a ostatními předpisy, návody k obsluze strojů a zařízení a případná nařízení stanovená orgány dozoru nad bezpečností a ochranou zdraví při práci,
- zajistit pracoviště pro ženy, těhotné ženy a matky do konce devátého měsíce po porodu tak, aby vyhovovala požadavkům hygienických a ostatních předpisů (ZP, vyhláška č.288/2003Sb.,v platném znění) a respektovat tak fyziologické zvláštnosti žen ve vztahu k jejich mateřskému poslání,

Čl. 3

Opatření k prevenci rizik

Zaměstnavatel je povinen přijímat opatření k omezení rizik tak, aby ohrožení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno. V dohodě se zaměstnanci, případně jejich zástupci, zajistí potřebný počet odborně vyškolených zaměstnanců, kteří organizují poskytnutí první pomoci, přivolání lékařské služby, policie, hasičů a jsou schopni organizovat evakuaci zaměstnanců.

Čl. 4

Kontrola nad bezpečností a ochranou zdraví při práci

- 1) Příslušný odborový orgán má právo vykonávat kontrolu nad tím, jak zaměstnavatel plní své povinnosti na úseku zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců ve smyslu ustanovení zákoníku práce. Zaměstnavatel je povinen umožnit příslušným odborovým orgánům účast při jednání o otázkách, které se této problematice týkají, a poskytnout jim potřebné informace.
- 2) Zaměstnavatel je povinen organizovat alespoň jedenkrát v roce prověrku bezpečnosti a ochrany zdraví na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s příslušným odborovým orgánem. O výsledku prověrky zpracuje zprávu, kde budou uvedeny zjištěné nedostatky, termíny odstranění těchto nedostatků, a zaměstnanci, kteří jsou odpovědní za jejich včasné odstranění.
- 3) Zaměstnavatel je povinen umožnit příslušným odborovým orgánům účast při kontrolách orgánů státních dozorů nad BOZP.

Čl. 5

Preventivní prověrky BOZP

Pravidelně nejméně jedenkrát v roce budou zaměstnavatelé organizovat ve spolupráci a za účasti příslušné odborové organizace preventivní prověrky bezpečnosti práce, požární ochrany a životního prostředí. Zjištěné závady budou důsledně odstraňovat.

Vyjádření komise ke každému úrazu předává zaměstnavatel příslušné pojišťovně spolu s dalšími doklady, které jsou nutné pro uhrazení náhrady škody, které provádí příslušná pojišťovna ve smyslu ustanovení Zákoníku práce a vyhlášky MF č.125/1993 Sb., v platném znění.

Čl. 9

Podmínky pro činnost příslušných odborových orgánů

Podmínky pro činnost příslušného odborového orgánu u zaměstnavatele budou vycházet z ustanovení §§ 108 a 322 Zákoníku práce. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům, kteří jsou členy příslušného odborového orgánu, plnění těchto povinností a nebude je za ně postihovat.

V podnikových kolektivních smlouvách budou povinnosti obou smluvních stran na úseku BOZP v co největší míře konkretizovány.

VII. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Čl. 1

Smluvní strany této kolektivní smlouvy vyššího stupně budou provádět výklad jednotlivých ustanovení kolektivní smlouvy, kterou uzavřely, společně.

Čl. 2

Při neplnění individuálních závazků vyplývajících z podnikové kolektivní smlouvy nebo právních předpisů řeší tento spor na podnět zaměstnance zaměstnavatel s příslušným odborovým orgánem, a to nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne doručení podnětu zaměstnavateli.

Tímto postupem není dotčeno právo zaměstnance kdykoliv po uplynutí této doby uplatnit své nároky prostřednictvím příslušného soudu.

Čl. 3

Spory o plnění závazků vyplývajících z podnikových kolektivních smluv, ze kterých nevyplývají závazky jednotlivým zaměstnancům, budou řešeny především jednáním dotčených stran. V případě neúspěšnosti takového jednání se postupuje podle ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání.


Čl. 4

Tuto kolektivní smlouvu odevzdá ZS ČR k uložení na MPSV do 14 dnů po jejím uzavření.

Čl. 5

Smlouva nabývá platnosti a účinnosti dnem 1.1.2012.

V Praze dne 21.12.2011


Ing. Martin Pýcha
předseda ZS ČR



Bohumír Dufek
předseda OSPZV-ASO ČR



Lubomír Burkoň
předseda ČMSZP