

BOSAL ČR, spol. s r.o.

Se sídlem: Zápská 1857, Brandýs nad Labem – Stará Boleslav, 250 01

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

Brandýs nad Labem

V SOULADU S § 22 – § 29 ZÁKONA Č.262/2006 SB. A SE ZÁKONEM Č. 2/1991 SB. O
KOLEKTIVNÍM VYJEDNÁVÁNÍ OBA V PLATNÉM ZNĚNÍ

Odborový svaz KOVO, Základní organizace BOSAL ČR č. 03-3011
zastoupena p. Josefem Měchurou a panem Karlem Novotným

a

BOSAL ČR, spol. s r.o.
Zastoupena panem Jakubem Fialou,
na základě plné moci

**uzavírají tuto kolektivní smlouvu
na období 1.7.2019 – 31.12.2020**

Obsah

1	Základní ustanovení.....	4
2	Pracovně právní vztahy	10
3	Odměňování zaměstnanců.....	13
4	Sociální oblast.....	15
5	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP).....	18

1 Základní ustanovení

1.1 Smluvní strany

BOSAL ČR, spol. s r.o.

Se sídlem Zápská 1857, 250 01 Brandýs nad Labem – Stará Boleslav, IČ 25668731 zapsaná v OR vedeném Městským soudem v Praze, oddíl C, vložka 59657,
Zastoupená Jakubem Fialou, na základě plné moci
(dále jen „zaměstnavatel“)

a

Výbor ZO OS KOVO BOSAL ČR

vystupující jménem ZO OS KOVO BOSAL ČR
se sídlem Zápská 1857, Brandýs nad Labem, 250 01 IČ 75079666,
zastupující zaměstnance BOSAL ČR, spol. s r.o.,
jehož jménem jedná výbor ZO OS KOVO, BOSAL ČR č. 03-3011 v zastoupení pana Josefa Měchury a Karla Novotného
(dále jen „odborová organizace“)

1.2 Účel a obsah kolektivní smlouvy

- (1) Tato kolektivní smlouva (dále též KS) upravuje práva a povinnosti smluvních stran – účastníků smlouvy a práva a nároky zaměstnanců v pracovně právních vztazích.

1.3 Legislativní soulad

- (1) Tuto KS uzavírají obě strany v souladu se zákony o kolektivním vyjednávání, zákoníkem práce v platném znění, jakož i dalšími souvisejícími obecně závaznými předpisy, a dále příslušnými kolektivními smlouvami vyššího stupně.

1.4 Zákaz diskriminace

- (1) Zaměstnavatel trvale garantuje rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžních plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního či jiného postupu v zaměstnání. Současně trvale garantuje i vyloučení jakékoliv diskriminace zaměstnanců z důvodů rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutí, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, státního občanství, etnického

nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině.

1.5 Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

- (1) Kolektivní smlouva se uzavírá na období od 1.7.2019 do 31.12.2020.
- (2) Pro uplatnění změn vyvolaných vývojem legislativy se obě smluvní strany zavazují vstoupit do jednání a uvést tuto kolektivní smlouvu do souladu s platnou legislativou formou dodatku ke kolektivní smlouvě.

1.6 Rozsah platnosti kolektivní smlouvy

- (1) Tato kolektivní smlouva se vztahuje na:
 - a. všechna pracoviště zaměstnavatele včetně přechodných pracovišť;
 - b. všechny zaměstnance zaměstnavatele, pokud v jednotlivých kapitolách není uvedeno jinak.

1.7 Závaznost kolektivní smlouvy

- (1) KS je závazná pro smluvní strany, které ji uzavřely, jakož i pro jejich případné právní nástupce.
- (2) Ta ustanovení pracovní smlouvy, která jsou pro zaměstnance příznivější než ustanovení této KS, nebudou považována za ustanovení, jež jsou v rozporu s KS.
- (3) Ustanovení kolektivních smluv vyššího stupně závazných pro zaměstnavatele, která budou pro zaměstnance příznivější než ustanovení této KS, nahrazují automaticky dotčená ustanovení této KS.

1.8 Předcházení individuálním a kolektivním sporům, stížnosti zaměstnanců

- (1) S obsahem kolektivní smlouvy seznámí zaměstnavatel zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel umožní přístup k aktuálnímu znění kolektivní smlouvy a to tak, že, každý vedoucí zaměstnanec je povinen zajistit, aby na pracovišti byla všem zaměstnancům, kteří jsou jemu podřízeni, k dispozici minimálně jedna kopie KS a dále minimálně po jedné kopii jejich dodatků. KS bude publikována na INTRANETU BOSAL.
- (2) Nároky vyplývající z KS pro jednotlivé zaměstnance se uplatňují jako nároky z pracovního poměru.
- (3) Spory o uzavření KS, plnění závazků z KS a spory o změnu KS podle zákona o kolektivním vyjednávání, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, budou řešeny dle ustanovení příslušných právních předpisů.
- (4) Stížnosti zaměstnanců a spory, které vzniknou z výkladu nebo provádění KS, jde-li o plnění závazků, z nichž vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, řeší pověřený vedoucí pracovník zaměstnavatele. Nedojde-li k vyřízení stížnosti nebo k vyřešení sporu do 10 pracovních dnů ode dne doručení podnětu zaměstnance, sdělí zaměstnavatel tuto

skutečnost výboru ZO a zaměstnanci a postoupí spor komisi ustavené v souladu s bodem článku 1.8, odst. 7 této KS.

- (5) Ustanovením bodu článku 1.8, odst. 4 této KS není dotčeno právo zaměstnance vymáhat své nároky soudní cestou.
- (6) Smluvní strany se dohodly, že výklad jednotlivých ustanovení této KS bude podáván po vzájemné dohodě. Za tím účelem jmenují po dvou zástupcích do skupiny, která bude výklady zpracovávat a předkládat. Za závazný výklad se považuje stanovisko, které vznikne na základě jednotného názoru všech čtyř členů skupiny. Když se členové skupiny nedohodnou na jednotném výkladu, jde o spor o výklad KS, který se řeší způsobem stanoveným v zákoně o kolektivním vyjednávání. Zpracování výkladu koordinuje ta smluvní strana, která žádost přijala.
- (7) Pro řešení sporů o plnění závazků vyplývajících z KS a o výklad této KS, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, jakož i k řešení individuálních sporů podle bodu 8.4 KS ustanoví smluvní strany komisi.
 - a. Komise je trvale ustanoveným orgánem složeným ze tří zástupců za každou smluvní stranu.
 - b. Komise se schází z podnětu jedné ze smluvních stran nebo při postoupení sporu ve smyslu ustanovení bodu 8.4 s cílem vyřešit předmět sporu do 10 dnů od jeho předložení komisi.
 - c. Při řešení sporů ve věci plnění KS, ze kterých nevznikají individuální nároky zaměstnanců, a sporů o výklad KS se spor považuje za vyřešený, je-li rozhodnutí komise přijato jednomyslně, v ostatních případech pak nadpoloviční většinou všech členů komise.

1.9 Kontrola dodržování kolektivní smlouvy

- (1) Kontrolu plnění KS budou smluvní strany provádět pololetně, a to na společném jednání.
- (2) Za zajištění závazků a povinností zaměstnavatele podle této smlouvy odpovídá jednatel společnosti BOSAL ČR, spol. s r.o., za zajištění závazků a povinností odborové organizace odpovídá výbor odborové organizace.
- (3) Po dobu platnosti této KS lze jednat o změně či doplnění kteréhokoliv závazku, pokud se změny právní předpisy, z nichž příslušné závazky vycházejí. Obdobně lze jednat o změně KS v případě, že změna právního řádu umožní sjednat závazek, který v době uzavírání KS nebylo možné sjednat.

1.10 Pracovněprávní ochrana odborových funkcionářů

- (1) Členové odborových orgánů, kteří jsou oprávněni jednat se zaměstnavatelem v rozsahu stanoveném zákonem, požívají zvýšené ochrany. V případě rozvázání pracovního poměru se členem odborového orgánu výpovědí nebo okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele v době jejich funkčního období, jakož i v době jednoho roku po jeho skončení, je zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas k takovému kroku.

1.11 Závazky a práva odborové organizace

- (1) Odborová organizace se zavazuje přispívat u zaměstnavatele k zajištění sociálního smíru.
- (2) Odborová organizace má právo předložit žádost o účast svého pověřeného zástupce na jednání vrcholového vedení zaměstnavatele.
- (3) Příslušní zástupci odborové organizace se zavazují zachovat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvědí při výkonu činnosti v odborové organizaci, pokud by nedodržením mlčenlivosti mohlo dojít k porušení obchodního tajemství, popřípadě poškození jiných oprávněných zájmů zaměstnavatele. Tato povinnost trvá i po dobu jednoho roku po skončení výkonu jejich funkce, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak. V případě, že k tomuto porušení dojde, může být toto porušení mlčenlivosti považováno za porušení závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy a s jako takovým s ním dále nakládáno.

1.12 Závazky zaměstnavatele

- (1) Zaměstnavatel se zavazuje jednat s pověřenými členy odborové organizace za účelem výměny informací a projednání záležitostí vyplývajících z této kolektivní smlouvy, a to zpravidla jednou měsíčně, nebude-li dohodnuto jinak. Za tím účelem poskytne zaměstnavatel pověřeným členům odborové organizace v dostatečném předstihu potřebné podklady k jednání, pokud budou potřebné.
- (2) Zaměstnavatel umožní za podmínek sjednaných v této smlouvě činnost odborové organizace v závodě. Podle provozních možností poskytne pro její nezbytnou činnost v přiměřeném rozsahu prostor dle svých možností s odpovídajícím vybavením a uhradí náklady spojené s jejich údržbou a technickým provozem. Dále umožní užívání komunikačních prostředků a rozmnožovací techniky, které jsou k dispozici (intranet a internet, tiskárnu, telefon, počítač) včetně potřebného materiálu a služeb v dohodnutém rozsahu maximálně 4 000 Kč měsíčně (§ 277 ZP).
- (3) Pokud zaměstnanec požádá, bude zaměstnavatel srážet měsíčně z jeho mzdy odborové příspěvky tak, jak určují stanovy odborového svazu, které budou zaměstnavateli předány. Tuto dohodu může zaměstnanec kdykoli předem písemně odvolat. Srážky použije zaměstnavatel na účet odborové organizace současně s odeslanou mzdou zaměstnancům, spolu s předáním seznamu zaměstnanců v elektronickém souboru, u nichž byla srážka provedena.
- (4) Zaměstnavatel poskytne členům ZV ZO k výkonu jejich funkce pracovní volno s náhradou mzdy ve výši jejich průměrného výdělku v nezbytně nutném rozsahu. Za výkon funkce se považuje zejména:
 - a. kolektivní vyjednávání
 - b. informování odborové organizace zaměstnavatelem max. 1 x měsíčně 2 hod.
 - c. projednávání záležitostí dle zákoníku práce v nutném rozsahu
 - d. kontrola dodržování pracovněprávních předpisů a kontrola nad stavem BOZP 1 x za půl roku 4 hodiny
- (5) Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům odborového orgánu pracovní volno s náhradou mzdy ve výši jejich průměrného výdělku k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 4 kalendářních dnů v kalendářním roce, které doloží potvrzením o účasti na školení.

1.13 Písemný souhlas odborové organizace nebo dohoda

- (1) Odborová organizace má právo odsouhlasit se zaměstnavatelem zejména:
 - a. vydávání a změny pracovního řádu
 - b. vydávání a změny mzdového předpisu
 - c. stanovení rozvrhu čerpání dovolené a určení jejího hromadného čerpání
- (2) Odsouhlasení nebo dohoda se pro účely této KS rozumí takový vzájemný vztah mezi smluvními stranami, kdy se k provedení určitého právního úkonu či k přijetí jiného opatření zaměstnavatele vyžaduje předchozí písemný souhlas příslušného odborového orgánu, tedy výboru ZO.
- (3) Právní úkon, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas odborové organizace, je neplatný, jen stanoví-li to výslovně zákoník práce, popřípadě zvláštní právní předpis.

1.14 Právo na projednání a spolurozhodování

- (1) Spolurozhodováním se rozumí, že k provedení určitého právního úkonu nebo přijetí jiného opatření zaměstnavatelem je nutný předchozí souhlas odborů. Nedojde-li ke shodě, je v případech, kdy stanoví zákon tento právní úkon či opatření považován za neplatný. Zaměstnavatel, zároveň se žádostí o spolurozhodování v předmětné záležitosti, poskytne odborové organizaci k posouzení veškeré jemu dostupné informace. Odborová organizace zaujme své stanovisko v předmětné záležitosti do 5 pracovních dnů od převzetí žádosti.
- (2) Odbory KOVO BOSAL spolurozhodují se zaměstnavatelem zejména:
 - a. Při vydávání a změnách pracovního řádu.
 - b. Při výpovědi nebo okamžitém zrušení pracovního poměru u člena příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolupracovat se zaměstnavatelem, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení.
 - c. Termíny, důvody, právní, ekonomické důsledky a připravovaná opatření v souvislosti s převodem činnosti na jiného zaměstnavatele spojeným s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a to před jeho uskutečněním.
- (3) Odbory KOVO BOSAL mají nárok na projednání zejména v následujících případech:
 - a. Způsob a náhrada škody způsobené zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.
 - b. Strukturální změny, racionalizační a organizační opatření související s hromadným propouštěním.
 - c. Opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby.
- (4) Projednáním se pro účely této KS rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a příslušným odborovým orgánem za účelem dosažení shody. O tomto projednání bude pořízen písemný zápis. Toto projednání proběhne před rozhodnutím zaměstnavatele v předmětné věci s dostatečným časovým odstupem, před realizací tohoto rozhodnutí tak, aby bylo případně vzato v úvahu i stanovisko odborového orgánu. Smluvní strany se zavazují projednat výše uvedené záležitosti do 15 pracovních dnů ode dne, kdy k tomu byly druhou stranou písemně vyzvány.

1.15 Právo na informace

- (1) Zaměstnavatel informuje odborovou organizaci zejména o:
 - a. Hospodaření podniku v rozsahu účetní závěrky, a to po schválení výsledků auditorem.
 - b. Vývoji průměrné mzdy pololetně.
 - c. Opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace.
 - d. Pracovních úrazech.
 - e. Opatřeních dle zákoníku práce.
 - f. Předpokládaném ekonomickém vývoji zaměstnavatele.

1.16 Zaměstnanost

- (1) V případě strukturálních změn ve výrobě, v jejichž důsledku by mohlo dojít k hromadnému propouštění, je zaměstnavatel povinen tyto změny projednat předem s příslušným odborovým orgánem.
- (2) Bude-li zaměstnavatelem zřízeno nové stálé pracovní místo nebo bude uvolněno pracovní místo již zřízené, pak bude-li to možné, vyvěsí zaměstnavatel oznámení o tomto pracovním místě na vývěsce. V takovém případě má každý ze zaměstnanců právo zúčastnit se výběrového řízení.

2 Pracovně právní vztahy

2.1 Vznik pracovního poměru

- (1) Na základě pracovní smlouvy vzniká pracovní poměr dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce.
- (2) Pracovní smlouva se vyhotovuje v písemné formě a zaměstnavatel je povinen se v ní se zaměstnancem dohodnout zejména na následujících bodech:
 - a. druh práce, na který je zaměstnanec přijímán
 - b. místo výkonu práce
 - c. den nástupu do práce
- (3) Mzdové podmínky jsou řešeny mzdovým předpisem a zaměstnanci je vydán mzdový výměr.

2.2 Skončení pracovního poměru

- (1) Pracovní poměr lze rozvázat za podmínek a z důvodu stanovených v ZP.
- (2) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů podle § 52 písm. a) až c) nebo s kterým byl z týchž důvodů rozvázán pracovní poměr dohodou, vyplatí zaměstnavatel minimálně zákonné odstupné.
- (3) Se zaměstnancem, jemuž byla dána výpověď z důvodů dle ZP § 52 písm. a) až c), a se kterým se zaměstnavatel následně dohodl před uplynutím výpovědní lhůty dvou měsíců na změně rozvázání pracovního poměru formou dohody z týchž důvodů, může zaměstnavatel dohodnout zvýšení odstupného za každý celý měsíc nevyčerpané výpovědní doby o další jeden násobek průměrného výdělku. V případě, že se zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem o rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodů dle ZP § 52 písm. a) až c) ještě před podáním výpovědi z týchž důvodů, lze vzájemně dohodnout zvýšení odstupného až o dvojnásobek průměrného výdělku. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší zaměstnanci při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.
- (4) Zaměstnanci se zhoršenou uplatnitelností na trhu práce (kterými se pro účely tohoto ustanovení rozumí zaměstnanci, jimž zbývá 5 a méně let k dosažení důchodového věku) požívají v případě rozvázání pracovního poměru z důvodů podle § 52 písm. a) až c) ZP zvláštní ochrany. V případě, že tito zaměstnanci odpracovali u zaměstnavatele v době rozvázání pracovního poměru více než 3 roky, mají nárok na odstupné zvýšené o jedenásobek průměrného výdělku.

2.3 Pracovní doba

- (1) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci přestávky na jídlo a oddech v trvání úhrnem 30 minut při ranní, odpolední a noční směně. Poskytnutá přestávka na jídlo a oddech se nezapočítává do pracovní doby. Mladistvým musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. (§ 88 ZP).

- (2) Bližší úpravu pracovní doby stanovuje vnitřní předpis, který je vždy projednán s odborovou organizací.

2.4 Práce přesčas

- (1) Při nařizování práce přesčas musí zaměstnavatel postupovat v souladu s ustanovením ZP.
- (2) Za dodržování předpisů o práci přesčas a za kontrolu výkonu této práce je odpovědný zaměstnavatel.
- (3) Při nařizování práce přesčas je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami a nepřetržitý odpočinek v týdnu způsobem a v délce stanovených v ZP.
- (4) Za práci přesčas lze uznat pouze dobu, která byla zaměstnavatelem nařízena nebo schválena a písemně potvrzena v evidenci přesčasových hodin, kterou vede zaměstnavatel.
- (5) Období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit v průměru osm hodin týdně, je touto kolektivní smlouvou stanoveno na 52 týdnů po sobě jdoucích v období od 1. 1. do 31. 12. příslušného kalendářního roku.
- (6) Za práci přesčas přísluší zaměstnanci příplatek podle mzdového předpisu.

2.5 Dovolená

- (1) Výměra dovolené činí 5 týdnů v kalendářním roce..
- (2) Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnanci, jehož pracovní poměr k němu trval celý kalendářní rok, čerpání celé dovolené, na kterou mu v daném roce vznikl nárok. Poskytují-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně dva týdny, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou jinak. Dobu čerpání hromadné dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace.
- (3) Při hromadném čerpání dovolené se přihlíží zejména k provozním podmínkám zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnanců. Nástup hromadné dovolené je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnancům nejpozději dva týdny před jejím počátkem, pokud se nedohodne se zaměstnancem písemně na kratší době.

2.6 Pracovní volno

- (1) Zaměstnanec má nárok na pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku nad rámec stanovený nařízením vlády č. 590/2006 Sb. v platném znění v dále uvedeném rozsahu:
 - a. Při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance na dobu nezbytně nutnou na převoz matky do zdravotnického zařízení tam i zpět, nejvýše však v délce jednoho dne celkem
 - b. 3 dny při úmrtí manžela, druha, vlastního dítěte nebo dítěte v péči nahrazující péči rodičů a na další den k účasti na pohřbu těchto osob

- c. 1 den k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela jakož i manžela sourozence zaměstnance, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob
- d. 1 den k účasti na vlastní svatbě

2.7 Kvalifikace, rekvalifikace

- (1) Zaměstnavatel umožní zaměstnanci studium nebo školení za účelem udržení a zvýšení kvalifikace a uzavře s ním písemnou dohodu v těchto případech:
 - a. jedná-li se o zvýšení kvalifikace zaměstnance pro potřebu zaměstnavatele;
 - b. jedná-li se o zvýšení kvalifikace z důvodu změny pracovního zařazení pro zaměstnance postižené nemocí z povolání nebo postižené pracovním úrazem.
- (2) Zaměstnanec je povinen prohlubovat si soustavně kvalifikaci k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, tím se rozumí též její udržování a obnovování. V tomto případě je zaměstnavatel oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení k prohloubení kvalifikace.
- (3) V případě rekvalifikace zaměstnanců se zaměstnavatel s příslušným zaměstnancem dohodne o podmínkách rekvalifikace.

2.8 Odborná výchova zaměstnanců

- (1) Za účelem zabezpečení dostatku schopných a kvalifikovaných zaměstnanců informuje zaměstnavatel odborovou organizaci o plánu odborného vzdělávání zaměstnanců minimálně 2x do roka.

2.9 Pracovní řád

- (1) Veškeré změny a doplňky pracovního řádu podléhají předchozímu souhlasu výboru ZO OS KOVO, pokud je pracovní řád vydán.

3 Odměňování zaměstnanců

3.1 Mzda

- (1) Zaměstnavatel se zavazuje všem kmenovým i agenturním zaměstnancům navýšit základní měsíční mzdu o 500 Kč, a to k datu 1.7.2019. Toto navýšení se nevztahuje na zaměstnance, kteří nastoupili do pracovního poměru po 31.3.2019.

3.2 Cafeteria benefitní systém

- (1) Zaměstnavatel poskytne kmenovým zaměstnancům tzv. „cafeteria“ systém benefitů od poskytovatele dle svého uvážení.
- (2) Zaměstnanci vznikne nárok na benefit k prvnímu dni měsíce, ve kterém mu skončí zkušební lhůta, nejdříve však k 1.7.2019.
- (3) Zaměstnanci budou od vzniku nároku na benefit po skončení pracovního poměru každý měsíc poskytnuty kredity k čerpání daňově osvobozených benefitů v hodnotě 500,- Kč měsíčně.
- (4) Platnost kreditů je 24 měsíců od data jejich nahrání na zaměstnancův účet, a to i v případě skončení pracovního poměru.
- (5) V případě absence za celý kalendářní měsíc (např. mateřská či rodičovská dovolená, nemoc, neplacené volno atp.) zaměstnanci na benefit v daném měsíci nárok nevzniká.

3.3 Roční odměna za docházku

- (1) Po dohodě s odborovou organizací se zaměstnavatel zavazuje k výplatě roční odměny ve výši 6.000,- Kč každému zaměstnanci s příkladnou docházkou, a to vždy se mzdou za měsíc listopad.
- (2) Tato odměna náleží i dočasně přiděleným zaměstnancům (zaměstnancům agentury práce).
- (3) Podmínky pro výplatu této odměny:
 - a. zaměstnanec pracuje pro zaměstnavatele nejméně 12 měsíců, tzn. že jeho pracovní poměr k zaměstnavateli vznikl nejpozději k 31. listopadu předchozího kalendářního roku a zaměstnanec měl v hodnoceném období nejvýše 40 pracovních hodin absence.
 - b. Absencí se pro tyto účely rozumí návštěva lékaře, mateřská a rodičovská dovolená, pracovní neschopnost a ošetřování člena rodiny.
- (4) Nárok zaměstnance na odměnu zaniká v případě neomluvené absence, porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (tzn. pokud byl zaměstnanci v hodnoceném období vystaven vytýkáací dopis), v případě, že je zaměstnanec v termínu výplaty odměny ve výpovědní lhůtě (vyjma případů vyjmenovaných v § 52 odst. a) až c) ZP), anebo pokud byl pracovní poměr okamžitě zrušen zaměstnavatelem podle §55 ZP.
- (5) Ve výjimečných případech může být tento uvedený bonus vedením společnosti přiznán i při nesplnění výše uvedených podmínek.

3.4 Poskytování věrnostních odměn

- (1) Jako ocenění dlouhodobé práce pro zaměstnavatele bude zaměstnanci v pracovním poměru k zaměstnavateli přiznána odměna, kterou lze poskytnout za dlouhodobý pracovní přínos při příležitosti pracovního výročí.
- (2) Za každé 3 odpracované roky u zaměstnavatele náleží zaměstnanci odměna ve výši 15.000,- Kč.
 - a. Tato odměna bude zaměstnancům vyplácena společně se mzdou za poslední měsíc toho čtvrtletí, ve kterém zaměstnanec dovršil každý třetí odpracovaný rok u zaměstnavatele.
 - b. Tato odměna je zavedena k 1.6.2016. U zaměstnanců s dřívějším datem nástupu se pro účely nároku na tuto věrnostní odměnu považuje za datum nástupu 1.6.2016.
- (3) Zaměstnavatel poskytne další níže uvedenou věrnostní odměnu při pracovním výročí nepřetržitého trvání pracovního poměru ve formě poukázek (dle výběru zaměstnavatele) takto:
 - 15 let 15.000,- Kč (platí do 31.5.2021)
 - 20 let 20.000,- Kč (platí do 31.5.2024)
 - 25 let 25.000,- Kč (platí do 31.5.2024)
- (4) Nárok zaměstnance na odměnu vzniká po nepřetržitém odpracování počtu let (viz bod 3.3, odst. 2), přičemž doba mateřské či rodičovské dovolené se do této doby nezapočítává.
- (5) Nárok zaměstnance na odměnu zaniká v případě, že je zaměstnanec v termínu výplaty odměny ve výpovědní lhůtě (vyjma případů vyjmenovaných v § 52 odst. a) až c) ZP), pokud byl pracovní poměr okamžitě zrušen zaměstnavatelem podle §55 ZP, anebo pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodl na rozvázání pracovního poměru.
- (6) Tato odměna nenáleží dočasně přiděleným zaměstnancům (zaměstnancům agentury práce).

4 Sociální oblast

4.1 Stravování zaměstnanců

- (1) V souladu s § 236 ZP je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnancům stravování ve všech směnách, tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu.
- (2) Zaměstnancům budou poskytnuty stravenky v nominální hodnotě 120,- Kč za jednu odpracovanou pracovní směnu.
- (3) Zaměstnavatel se zavazuje zaměstnancům přispívat na stravování za dále stanovených podmínek:
 - a. zaměstnancům ve třisměnném, dvousměnném, jednosměnném provozu a s volnou pracovní dobou vzniká nárok na stravenky za odpracovanou pracovní směnu v případě, že během jedné pracovní směny odpracují minimálně 4,5 hodiny po odečtení času stráveného na přestávkách na jídlo a oddech.
 - b. zaměstnancům pracujícím v nepřetržitém provozu vzniká nárok na stravenky za jednu odpracovanou směnu v případě, že během jedné pracovní směny odpracují minimálně 4,5 hodiny po odečtení času stráveného na přestávkách na jídlo a oddech. V případě, že během jedné pracovní směny odpracují minimálně 9 hodin po odečtení času stráveného na přestávkách na jídlo a oddech, vzniká zaměstnancům nárok na stravenky v hodnotě jedné a půl odpracované směny. Při výpočtu celkového měsíčního nároku se zaokrouhluje na celá čísla směrem nahoru.
 - c. zaměstnanci si hradí 45 % hodnoty stravenky, a to formou srážky ze mzdy. Zaměstnavatel hradí zbytek částky na vlastní náklady.
 - d. stravenky budou zaměstnancům vydávány proti jejich podpisu, zpětně za uplynulý měsíc. Odpovídající částka za vydané stravenky je zaměstnancům srážena ze mzdy před datem výdeje.
- (4) Přestávka v práci na jídlo a oddech (stravování v průběhu směny):
 - a. přestávky na jídlo a oddech jsou řešeny interním předpisem, který byl projednán s odborovou organizací.
 - b. zaměstnanec se nesmí stravovat v průběhu pracovní doby jinde než na místech k tomu určených a jindy než ve stanoveném čase. Určenými místy jsou tzv. svačिनová místa středisek a jídelna. Svačिनová místa musí být zřetelně označena s uvedením času přestávky na jídlo a oddech daného střediska.

4.2 Zdravotní péče

- (1) Zaměstnavatel zajišťuje pro své zaměstnance poskytování smluvní pracovně-lékařské péče ve vybraných zdravotnických zařízeních v rozsahu stanoveném platnými obecně závaznými předpisy.
- (2) V souvislosti s vykonávanou funkcí ve společnosti jsou všichni zaměstnanci povinni se podrobit vstupním, preventivním, mimořádným, periodickým a výstupním lékařským prohlídkám ve smluvních zdravotnických zařízeních. V případě, že zaměstnanec ztratí způsobilost k výkonu práce, je zaměstnavatel oprávněn postupovat v souladu s § 52 ZP, odst. d) až e). Preventivní prohlídky jsou posuzovány jako výkon práce a přísluší za ně náhrada ve výši průměrného výdělků.

4.3 Sociální výpomoc při úmrtí zaměstnance

- (1) V případě úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vyplatí zaměstnavatel každému pozůstalému (tj. manželu a dítěti, které má nárok na sirotčí důchod a v odůvodněných případech též rodičům zemřelého) odškodnění ve smyslu § 271i ZP ve výši 240.000,- Kč zvýšené o 100.000,- Kč. V případě pracovního úrazu s trvalými následky vedoucími k prokazatelnému snížení výdělkových možností zaměstnance, poskytne zaměstnavatel postiženému zaměstnanci 40.000,- Kč za podmínky, že nedošlo k úrazu z viny zaměstnance nebo jeho spoluzavinění. Tyto zvýšené náhrady není zaměstnavatel zavázán poskytovat, pokud u daného pracovního úrazu či nemoci z povolání byly splněny zákonné podmínky pro to, aby se zaměstnavatel alespoň částečně zprostil své odpovědnosti (tj. zejména spoluzavinění zaměstnance, opilost, porušení předpisů BOZP).

4.4 Ostatní služby zaměstnancům

- (1) Zaměstnavatel umožní dle svého uvážení prodej nepotřebného materiálu a vyřazených předmětů krátkodobé spotřeby zaměstnancům.

4.5 Individuální a kolektivní pojištění zaměstnanců

- (1) Zaměstnavatel se zavazuje hradit svým zaměstnancům, kteří uzavřeli smlouvu o penzijním připojištění nebo smlouvu o životním pojištění (pouze na daňově uznatelné), příspěvek ve výši 500 Kč měsíčně. Podmínkou ke vzniku nároku na penzijní připojištění a životní pojištění je, že zaměstnanec není ve zkušební době.

4.6 Sociální výdaje na období 1.7.2019 – 31.12.2020

- (1) Smluvní strany se dohodly na následujících výdajích na sociální účely:
 - a. Na „Pracovním výročí“ - dle platné kolektivní smlouvy.
 - b. Na „Sociální výpomoci při úmrtí zaměstnance“.
- (2) V souladu s kolektivní smlouvou uzavřenou mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, bude v případě úmrtí zaměstnance jeho pozůstalým poskytnuta jednorázová částka, jako sociální výpomoc.
 - a. Výše výpomoci:
 - i. 10 000 Kč manželce, manželovi, družce, druhovi, partnerce, partnerovi nebo osobě blízké, která s ním žila před úmrtím ve společné domácnosti a byla na něj odkázána výživou.
 - ii. 15 000 Kč na každé nezaopatřené dítě zemřelého či na dítě v jeho péči nahrazující péči rodičů.
 - b. Podmínky poskytnutí výpomoci:
 - i. Zaměstnanec byl v pracovním poměru u zaměstnavatele.
 - ii. Pozůstalí si požádají o výpomoc do tří měsíců od vzniku nároku, na pozdější žádosti nemusí být brán zřetel.

- c. Postup pro poskytnutí pomoci:
- i. Pozůstalí kontaktují zaměstnavatele, doloží úmrtní list zemřelého, občanský průkaz, v případě nezaopatřeného dítěte rodný list, popřípadě potvrzení o studiu, čestné prohlášení.
 - ii. Výpomoc bude vyplacena bankovním převodem max. do 15 pracovních dnů od podání oprávněné a úplné žádosti.

5 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)

5.1 Všeobecná ustanovení BOZP

- (1) Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací otázky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP) a životního prostředí.
- (2) Zaměstnavatel respektuje právo odborové organizace vykonávat kontrolu v oblasti BOZP a nad stavem životního prostředí v souladu s platnými předpisy.
- (3) Pro výkon kontroly dle odstavce 2) zřídí odborová organizace komisi BOZP.
- (4) Komise BOZP složená ze tří zástupců odborové organizace se bude scházet, nejméně jednou měsíčně, za účelem jednání o bezpečnostních problémech. Je oprávněna kontrolovat, že zaměstnavatelem přijatá doporučení k bezpečnosti práce jsou plněna.
- (5) Členové komise BOZP nesmějí být pro výkon své činnosti diskriminováni nebo znevýhodněni ve svých právech. Nesmějí však být pro výkon své činnosti ani zvýhodněni.
- (6) Veškeré kontroly prováděné komisí BOZP budou prováděny po předchozím oznámení nejméně 48 hodin před zahájením kontroly u zaměstnavatele za přítomnosti příslušného zástupce zaměstnavatele.
- (7) Zaměstnavatel umožní členům komise BOZP přístup do všech kontrolovaných prostor při dodržení podmínek stanovených právními předpisy.
- (8) Členům komise BOZP budou na požádání předkládány údaje týkající se pracovních úrazů u zaměstnavatele.
- (9) Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout členům komise BOZP 1 x měsíčně pro jejich činnosti v komisi BOZP pracovní volno, a to v maximálním trvání 2 hodiny včetně účasti na jednání, konají-li se v pracovní době. Zaměstnavatel poskytne členům komise BOZP pracovní volno pro školení k této činnosti, a to v souladu s bodem 1.12.5. této kolektivní smlouvy.

5.2 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

- (1) Zaměstnavatel přijme vhodná opatření pro ochranu bezpečnosti a zdraví svých zaměstnanců při práci, zabezpečí kvalifikované pracovníky pro poskytování první pomoci, zajistí ochranné pomůcky a ochranné zařízení všude tam, kde je to nutné, a dále zabezpečí speciální ochranný oděv pro pracoviště, u nichž tak stanoví právní předpis.
- (2) Zaměstnavatel zabezpečí zaměstnancům nutné sprchy a další zařízení nutná k udržování hygienických podmínek dle platných hygienických předpisů a dále též šatní skříňky pro odkládání osobních a pracovních věcí.
- (3) Zaměstnavatel bude v zájmu kontroly intenzity působení rizikových faktorů při práci provádět měření nebo zajistí provedení měření škodlivin v souladu s ustanoveními příslušných hygienických předpisů.
- (4) Zaměstnavatel zajistí, aby informace o smrtelném, těžkém nebo hromadném pracovním úrazu byla předána odborové organizaci. Odborová organizace má právo účastnit se prošetření těchto úrazů.

5.3 System BOZP

- (1) Zaměstnavatel je povinen vytvářet systém účinně zabezpečující BOZP. Za tím účelem zejména zajistí:
 - a. kvalifikované posouzení rizikovosti práce na všech pracovištích zaměstnavatele, a to z hlediska právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP
 - b. konkrétní termínovaná technická a organizační opatření k zajištění bezpečného výkonu práce, bezpečnosti technických zařízení a optimálního pracovního prostředí
 - c. zákaz práce zaměstnance osamoceně na pracovišti se zvýšeným rizikem stanoveným technikem BOZP bez dohledu dalšího zaměstnance
 - d. zákaz rizikových prací pro mladistvé, těhotné a kojící ženy a ženy do konce devátého měsíce po porodu

5.4 Opatření k prevenci rizik

- (1) Zaměstnavatel zajišťuje:
 - a. systém školení zaměstnanců v oblasti BOZP
 - b. systém kontroly stavu BOZP, kterou provádí prostřednictvím zaměstnanců odborně způsobilých v oblasti BOZP
 - c. seznámení zaměstnanců s negativními účinky zjištěných rizikových faktorů pracovního prostředí na lidský organismus
 - d. vypracování nezbytných odborných posudků z hlediska BOZP a ekologie jako podkladů pro všechny akce, které by mohly podle dostupných znalostí ovlivnit pracovní a životní prostředí
 - e. stanovení konkrétní odpovědnosti příslušných vedoucích zaměstnanců za plnění úkolů v oblasti BOZP
- (2) Zaměstnavatel provede minimálně jednou ročně písemné vyhodnocení stavu BOZP, které musí prokazatelně dokumentovat míru účinnosti systému BOZP, kvalifikovaný rozbor příčin jeho nedostatků a z toho vyplývající adekvátní konkrétní a termínovaná opatření s určením osob odpovědných za jejich realizaci. S tímto vyhodnocením musí být po projednání s výborem ZO seznámeni všichni zaměstnanci.

5.5 Pojištění

- (1) Zaměstnavatel zabezpečuje úrazové pojištění všech zaměstnanců pro pracovní činnost na území ČR i v zahraničí.

5.6 Další ujednání

- (1) Smluvní strany se zavazují projednat způsob valorizace (navýšení) mezd pro každý rok.
- (2) Tato kolektivní smlouva ctí případné změny Zákoníku práce a předpisů s ním souvisejících, jakož i další legislativy.

- (3) Mzdový předpis pro zaměstnance je projednán jako samostatný dokument.

V Brandýse nad Labem dne 28 -06- 2019

za BOSAL ČR, spol. s r.o.:


Bosal ČR spol. s r.o.

Zápská 1857
250 01 Brandýs nad Labem
TEL.: 326 900 811 FAX: 326 907 820
IČO: 09300791 DIČ: CZ09300791
Jakub Fiala, HR Manager

za ZV ZO OS KOVO:

03 - 3011
Odborový svaz KOVO
základní organizace
BOSAL ČR
Zápská 1857, 250 01 Brandýs nad Labem
IČ: 730 79 666



Josef Měchura



Karel Novotný