

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. 03-3031
zastoupena p. Josefem Měchurou a panem Karlem Novotným

a

BOSAL ČR, spol. s r.o.

Zastoupena panem Ferdinandem Valou,
na základě plné moci

uzavírají tuto kolektivní smlouvu
na období 1.1.2022 – 31.12.2023

Obsah

1	Základní ustanovení.....	4
2	Pracovně právní vztahy.....	10
3	Odměňování zaměstnanců	13
4	Sociální oblast	16
5	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP).....	19

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 Ferdinandem Valou, 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. 03-3031 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 1.1.2022 do 31.12.2023.
- (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.
- (3) Smluvní strany se dohodly, že do 10.11.2022 zahájí jednání o mzdovém vývoji na rok 2023.

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 změně 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 dozvedí 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 poukáže 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 jednonásobek 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. Poskytl-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně dva týdny, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne 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.

o

3 Odměňování zaměstnanců

3.1 Mzda

- (1) Zaměstnavatel se zavazuje všem zaměstnancům zařazeným ve skupinách **DIR** a **DIR Special** navýšit základní měsíční mzdu o 500 Kč plošně a o 300 Kč individuálně. Navýšení proběhne od 1.4.2022 v případě, že nebudou žádnému zaměstnanci DIR a DIR Spec nařizeny překážky na straně zaměstnavatele. V opačném případě bude navýšení realizováno v následujícím měsíci po měsíci, kdy nebyly vyhlášovány překážky na straně zaměstnavatele, ne však později než od 1.7.2022. U zaměstnanců kategorií DIR a DIR Special s tarifní mzdou přesahující 37.000 Kč měsíčně bude realizováno celé navýšení individuálně.

Kritéria navýšení, tj. individuální části, budou projednána mezi zástupci zaměstnavatele a odborové organizace. Individuální část navýšení bude schvalována příslušným manažerem.

- (2) Toto navýšení se nevztahuje na zaměstnance, kterým byla navýšena základní mzda během roku 2021, popř. na zaměstnance, kteří nastoupili do pracovního poměru po 30.6.2021.

Toto navýšení se nevztahuje na zaměstnance ve skupině INDIR. Případné navýšení základní mzdy u zaměstnanců ve skupině INDIR bude řešeno individuálně.

Výše uvedené pojmy (**DIR**, **DIR Special** a **INDIR**) definuje interní Mzdový předpis č. NBR.:45HRM 06017 ze dne 31. 5. 2018.

- (3) Zaměstnavatel a odborová organizace se dohodly, že výše náhrady mzdy poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci v případě překážek v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 209 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, činí:
- 65 % průměrného výdělku zaměstnance v období do 1.4.2022
 - 70 % průměrného výdělku zaměstnance od uvedeného data.

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. Pokud je zkušební doba 6 měsíců, vznikne nárok po 3 měsících.
- (3) Zaměstnanci budou od vzniku nároku na benefit do 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 7.000,- Kč každému zaměstnanci s příkladnou docházkou, a to vždy se mzdou za měsíc listopad. Tato odměna se vyplácí formou kreditů daňově osvobozených benefitů v hodnotě 7.000,- Kč.
- (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 1.prosinci 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 vytýkácí 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 převodem na Benefit plus kartu takto:
 - 15 let 15.000 Kč (platí do 31.12.2021)
 - 20 let 20.000 Kč (platí do 31.12.2024)
 - 25 let 25.000 Kč (platí do 31.12.2024)
- (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).

3.5 Odměna při odchodu do důchodu

- (1) Zaměstnavatel vyplatí odměnu při příležitosti prvního skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod v případech vymezených §29 a §31 zákona č. 155/1995 sb. v platném znění a současně pracovní poměr skončí zaměstnanec nejdéle v měsíci nabytí nároku na starobní důchod.
- (2) Výše odměny je stanovena dle doby odpracované v pracovním poměru u zaměstnavatele:

5-9 let	10.000 Kč
10-14 let	15.000 Kč
15-19 let	20.000 Kč
20 a více let	25.000 Kč
- (3) Odměna ve stejné výši může být přiznána i zaměstnanci při nabytí nároku na invalidní důchod 3. stupně.
- (4) Do doby se započítává pouze aktuální pracovní poměr bez dob mateřských dovolených a dalších období mimoevidenčních stavů.

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 peníze za stravenky nahrány na jejich osobní stravenkovou kartu. Zaměstnancům za jednu odpracovanou směnu náleží stravenka v nominální hodnotě 140 Kč.
- (3) Zaměstnavatel se zavazuje zaměstnancům přispívat na stravování za dále stanovených podmínek:
 - a. zaměstnancům ve třísměnném, 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. 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. svačínová místa středisek a jídelna. Svačínová 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 výdělku.

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 800 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 1.1.2022 – 31.12.2023

- (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.
 - 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. Dále doloží čestné prohlášení, že osoba, která žádá o poskytnutí pomoci byla osobou blízkou zemřelého a před jeho úmrtím s ním žila ve společné domácnosti.
- 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


za BOSAL ČR, spol. s r.o.:


Ferdinand Vala, HR Director

za ZV ZO OS KOVO:




Josef Měchura


Karel Novotný

