

# ODBOROVÝ SVAZ PRACOVNÍKŮ VĚDY A VÝZKUMU

113 59 PRAHA 3, NÁM. W. CHURCHILLA 2

---

TELEFON – 234 462 257

E - MAIL - [ospvv@cmkos.cz](mailto:ospvv@cmkos.cz)

[www.ospvv.cz](http://www.ospvv.cz)

## Vzorová kolektivní smlouva od 1. 1. 2015

Text obsahuje vybraný okruh možných závazků, které mohou být součástí kolektivní smlouvy (*dále jen „KS“*). Reaguje zejména na poslední změny zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, (*dále jen „ZP“*).

**Vzory možných ujednání obsažené v textu je nutné brát jen jako výčet příkladů možných závazků, které pokud by se na nich odborová organizace a zaměstnavatel shodli, mohly být upraveny v kolektivní smlouvě. Příklady (vzory) ujednání jsou voleny tak, aby bylo zřetelné, o čem lze kolektivně vyjednávat. Při sestavování konkrétního návrhu kolektivní smlouvy je proto nutné k formulaci jednotlivých závazků přistoupit tak, aby odrážely konkrétní podmínky u daného zaměstnavatele, tj. požadavky zaměstnanců i ekonomické možnosti a potřeby daného zaměstnavatele.**

# I.

## Úvodní ustanovení

Název zaměstnavatele.....  
se sídlem.....  
zastoupená.....  
(dále jen zaměstnavatel)

a

Název odborové organizace.....  
se sídlem.....  
zastoupená.....  
(dále jen odborová organizace)

**uzavřeli tuto kolektivní smlouvu:**

**Komentář:** Úvodní ustanovení obsahuje identifikaci smluvních stran, tj. název a sídlo zaměstnavatele a jméno osoby jednající za zaměstnavatele (dále jen zaměstnavatel). Název a sídlo odborové organizace a jméno osoby jednající za odborovou organizaci (dále jen „odborová organizace“).

Jde o identifikaci smluvních stran – je třeba uvádět aktuální stav v době podpisu KS. Jde o základní údaje o smluvních stranách. Obecně platí, že za právnickou osobu jedná její statutární orgán. Pokud kolektivní smlouvu nebude tento orgán podepisovat, je třeba, aby jednající osoba měla příslušné písemné pověření statutárního orgánu.

Právo uzavřít kolektivní smlouvu za zaměstnance má pouze odborová organizace (§ 22 ZP). Jejím jménem v právních vztazích jedná příslušný odborový orgán, zpravidla závodní výbor. Pokud jde o odborovou organizaci, je třeba vycházet ze stanov. Jedná-li za ni podle stanov předseda, popř. též místopředseda, je třeba, aby byli do funkce řádně zvoleni podle stanov. Například – výkon funkce je zpravidla vázán na volební období, v době podpisu KS již ale volební období skončilo a nové volby dosud neproběhly. Pokud stanovy neobsahují řešení, kdo za organizaci jedná navenek v tomto meziobdobí, je třeba před podpisem uspořádat řádné volby.

**Odborová organizace sdružující zaměstnance více zaměstnavatelů může uzavřít podnikovou kolektivní smlouvu s více zaměstnavateli (§ 23 odst. 3 písm. a) ZP).**

**Kolektivní smlouvu mohou uzavřít zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů, nebo jedna nebo více organizací zaměstnavatelů na straně jedné a jedna nebo více odborových organizací na straně druhé (§ 23 odst. 2 ZP).**

**Komentář:** Při pluralitě odborových organizací u jednoho zaměstnavatele jsou v podstatě možná tato řešení:

- *KS bude uzavřena tak, že odborové organizace jednají o uzavření KS **společně** a ve vzájemné shodě – pak na straně odborů je třeba uvést identifikační údaje všech odborových organizací.*
- *Odborové organizace se mezi sebou se zaměstnavatelem dohodly, že budou postupovat **každá samostatně**, tj. bude uzavřeno více kolektivních smluv – pak se doporučuje v úvodních ustanoveních vymezit osobní, popř. i místní působnost KS. Osobní působnost znamená řešení otázky, která kolektivní smlouva se bude vztahovat na zaměstnance odborově neorganizované – vymezení se doporučuje buď profesí, nebo určením příslušného organizačního útvaru zaměstnavatele. Jsou-li organizační útvary zaměstnavatele rozmístěny např. ve více obcích, pak se doporučuje vymezit i místní působnost. Zde však zdůrazňujeme již zmíněnou nutnost mít věcné a pádné argumenty pro vyrovnání se s rozdílnými podmínkami zacházení se zaměstnanci (viz výklad výše – prosté číselné rozdělení podniku na několik divizí, částí apod. nebude s největší pravděpodobností dostačující, a to zejména s ohledem na zásadu rovného postavení všech zaměstnanců).*
- *Možnost dohodnout se na jiném postupu může spočívat i v tom, že ostatní odborové organizace pověří vyjednáváním a uzavřením KS jednu odborovou organizaci – pak tato jedna odborová organizace uzavírá KS i jménem těchto odborových organizací.*

## II.

### **Spolupráce smluvních stran a podmínky pro činnost odborové organizace**

**Formy spolupráce smluvních stran při pluralitě odborových organizací u jednoho zaměstnavatele**

**Jestliže zákoník práce, zvláštní právní předpisy nebo kolektivní smlouva v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců vyžadují informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, bude zaměstnavatel plnit uvedené povinnosti vůči odborovým organizacím u něj působícím**

- **v případě informování takto: .....**
- **v případě projednání takto: .....**
- **v případě potřeby vyslovení souhlasu nebo dohody takto: .....**

**Komentář:** *Při pluralitě odborových organizací je možná dohoda o jiném způsobu informování, projednání nebo vyslovení souhlasu, než jak je pro působnost odborových organizací v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců stanoven v § 286 odst. 5 ZP (není-li taková dohoda uzavřena, pak platí, že zaměstnavatel je povinen plnit tyto povinnosti vůči všem odborovým organizacím u něj působícím. Podmínkou ujednání o jiném způsobu plnění uvedených povinností zaměstnavatelem je, že kolektivní smlouva je podepsána všemi odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele, tj. odborové organizace postupují společně a ve vzájemné shodě.).*

**V pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům, kteří nejsou odborově organizováni, jedná odborová organizace ....., pokud zaměstnanec neurčí jinak**

**Komentář:** Podle ustanovení § 286 odst. 6 ZP jedná v záležitostech týkajících se jednotlivých zaměstnanců ta odborová organizace, jejímž je zaměstnanec členem. Za zaměstnance odborově neorganizovaného jedná odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, pokud zaměstnanec neurčí jinak. V KS je možné uvést právě tuto konkrétní odborovou organizaci – pak má takové ustanovení více méně informační charakter. V uvedeném ustanovení lze případně sjednat i způsob prokazování oprávněnosti konkrétní odborové organizace jednat za odborově neorganizované zaměstnance, tj. doložení skutečnosti, že má největší počet členů (např. notářským zápisem), popř. periodicitu tohoto dokládání (např. jednou ročně).

**Při sjednávání změn popř. dodatků k této kolektivní smlouvě jedná za odborovou organizaci ..... a za odborovou organizaci .....  
odborová organizace .....**

**Komentář:** Při pluralitě odborových organizací je možné sjednat „jiný postup“, tj. např. dohodu o tom, že jedna (více) odborových organizací bude vyjednávat a uzavírat změny a dodatky stávající KS za ostatní odborové organizace. Podmínkou je, že KS podepsaly všechny odborové organizace působící u zaměstnavatele (jednaly společně a ve vzájemné shodě) a v mezidobí nedojde ke vzniku nové či nových odborových organizací u zaměstnavatele.

**Odborové organizace, působící u zaměstnavatele se zavazují, že nejpozději 10 pracovních dnů před započítáním běhu lhůty pro nové kolektivní vyjednávání (§ 8 odst. 4 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání) seznámí zaměstnavatele s případnou dohodou o jiném postupu při kolektivním vyjednávání. Zaměstnavatel nejpozději do 5 pracovních dnů po tomto oznámení svolá jednání s cílem uzavřít dohodu o případném jiném postupu při kolektivním vyjednávání.**

**Komentář:** Pokud jde o uzavírání nové kolektivní smlouvy, jeví se vhodnější, při pluralitě odborových organizací, případnou dohodu těchto odborových organizací o jiném postupu (např., že bude uzavřeno více kolektivních smluv) nekládat přímo do kolektivní smlouvy, ale tuto dohodu „zpečetit“ mimo kolektivní smlouvu. Teprve po vyjasnění postoje všech odborových organizací by se měly obrátit na zaměstnavatele, aby jejich případnou dohodu o jiném postupu při kolektivním vyjednávání akceptoval. Jde tak o jakýsi „předstupeň“ kolektivního vyjednávání.

Zaměstnavatel může na dohodu odborových organizací o jiném postupu přistoupit, ale také nemusí – pak by měly odborové organizace urychleně jednat. KS však může obsahovat ujednání o způsobu seznámení zaměstnavatele s rozhodnutím odborových organizací ve věci postupu při kolektivním vyjednávání, jak je příkladmo uvedeno výše. I zde je podmínkou, že KS podepsaly všechny odborové organizace působící u zaměstnavatele (jednaly společně a ve vzájemné shodě) a v meziobdobí nedojde ke vzniku nové či nových odborových organizací u zaměstnavatele.

#### **Poskytnutí místnosti a ostatní podmínky:**

**Zaměstnavatel vytvoří členům závodního výboru (zástupcům zaměstnanců) na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti a to:.....**

**a** :..... (např. poskytne místnost č..... s nezbytným vybavením ke schůzové činnosti, umožní využívat pro jejich činnost svoji kancelářskou techniku, např. telefon, kopírku, počítač apod.), **hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady, hradit cestovní náklady při zajištění činnosti se zaměstnanci na odloučených pracovištích, k účasti na jednání odborových orgánů, školení apod.**

**Komentář:** Jde o konkretizaci závazku zaměstnavatele (povinnosti zaměstnavatele) vytvořit podmínky pro činnost odborové organizace dohodou o poskytnutí konkrétních prostor, specifikaci technického vybavení, stanovení částky na úhradu nezbytných nákladů na činnost, např. na potřebné podkladové materiály. Z povinnosti zaměstnavatele zajistit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti lze dovodit i povinnost zaměstnavatele k úhradě cestovních nákladů při zajištění kontaktu se zaměstnanci na odloučených pracovištích apod. (§ 277 ZP), ovšem z důvodu nerozpornosti doporučujeme tuto povinnost v kolektivní smlouvě výslovně uvést.

#### **Poskytnutí příspěvku na provoz:**

**Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout (poskytne) odborové organizaci na její činnost finanční příspěvek ve výši ..... za kalendářní rok, a to ve dvou splátkách splatných vždy posledního dne 3. a 4. čtvrtletí na účet odborové organizace vedený u ..... č. ....**

**Komentář:** Poskytnutí finančního příspěvku zaměstnavatelem na činnost odborové organizace právní předpisy nevylučují. Pokud jde o úmluvu MOP č. 89 o právu se organizovat a kolektivně vyjednat, 1949, kterou ČR ratifikovala, zakazuje tato úmluva ve svém čl. 2 zasahování jedněch (rozuměno odborové organizace, zaměstnavatele nebo organizace zaměstnavatelů) do záležitostí druhých při vytváření, činnosti a správě organizací. Za zasahování se mimo jiné výslovně považuje také podporování organizací pracovníků (odborů) finančními nebo jinými prostředky s úmyslem podřídit si tyto organizace kontrole.

Pokud je tedy příspěvek poskytnut bez uvedeného úmyslu podřídit si odborovou organizaci („zavázat“ si ji), resp. bez faktického vyžadování takového chování odborové organizace vůči zaměstnavateli, které lze označit za podřízené, není poskytnutí finančního příspěvku ani v rozporu s uvedenou úmluvou. Z hlediska daňových je pak třeba uvedený příspěvek považovat

za dar (daňový režim upravuje zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 357/1992 Sb., o dani dědické, dani darovací a dani z převodu nemovitostí, úplné znění publikováno pod č. 58/2004 Sb.) .

### **Volno k výkonu funkce:**

**Zaměstnavatel je povinen poskytnout (poskytne) členu orgánu odborové organizace..... (uvést bližší specifikaci) k výkonu jeho činnosti jako zástupce zaměstnanců pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, pro jiný úkon v obecném zájmu v rozsahu .....**

***Komentář:** Jde o dohodu o rozsahu uvolnění odborového funkcionáře k výkonu povinností zástupce zaměstnanců podle ZP (§ 203 odst. 2 písm. a) ZP) – za dobu uvolnění přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku; nebude-li v KS dohodnut rozsah uvolnění, je rozsah uvolnění (doba) dán nezbytnou potřebou k výkonu daných oprávnění (povinností) zástupce zaměstnanců.*

### **Volno pro zaměstnance k výkonu odborové činnosti**

**Zaměstnavatel je povinen poskytnout (poskytne) zaměstnanci pracovní volno (s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku) pro jiný úkon v obecném zájmu k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech v rozsahu ..... Odborová organizace se zavazuje poskytnout zaměstnavateli potřebnou součinnost. (Odborová organizace se zavazuje k refundaci vyplacených náhrad mezd, a to do..... (např. pěti dnů) po předložení vyúčtování zaměstnavatele převodem na účet č. ....).**

***Komentář:** Jde o dohodu o rozsahu uvolnění k výkonu jiné odborové činnosti a dohodu o výši a formě odměňování takto uvolněného zaměstnance; pokud nebude v kolektivní smlouvě dohodnuto jinak, platí podle § 203 odst. 2 písm. b) ZP, že k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech, přísluší zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy.*

*V KS lze dohodnout, že i v případě uvolnění podle § 203 odst. 2 písm. b) ZP) bude zaměstnanci náležet náhrada mzdy, popřípadě je možné rozsah takto sjednané náhrady mzdy omezit možností zaměstnavatele požadovat po odborové organizaci za určitých podmínek refundaci vyplacených částek. Jinak než na základě vzájemné dohody podle ZP odborová organizace nemá povinnost zaměstnavateli vyplacené náhrady mezd odborových funkcionářů refundovat.*

Pokud jde o závazek odborové organizace poskytnout zaměstnavateli potřebnou součinnost, je třeba vycházet z toho, že formálně právně jde o překážku v práci na straně zaměstnance (z důvodu jiného úkonu v obecném zájmu), **je tedy v zájmu dobrých vztahů** mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací uvědomovat o požadavku na případné volno zaměstnavatele dostatečně včas, aby mohl učinit potřebná opatření, pokud jde např. o zajištění výkonu práce jiným pracovníkem apod. Jinak platí obecné ustanovení o překážkách v práci

(§ 206 ZP), tj. zaměstnanec je povinen, je-li mu překážka předem známa, včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna, jinak uvědomí zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného odkladu.

#### **Volno pro zaměstnance k účasti na školení pořádané odborovou organizací:**

**Zaměstnavatel je povinen poskytnout (poskytne) zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku pro jiný úkon v obecném zájmu v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce (nebo např. v rozsahu 3 pracovních dnů v prvním kalendářním pololetí a v rozsahu 2 pracovních dnů v druhém kalendářním pololetí) k účasti na školení pořádaném odborovou organizací. Odborová organizace se zavazuje informovat zaměstnavatele o pořádání školení pro zaměstnance nejpozději 20 pracovních dnů před jeho zamýšleným uskutečněním a zaměstnavatel se zavazuje nejpozději 5 pracovních dnů před jeho zamýšleným uskutečněním informovat odborovou organizaci, zda v pořádání školení nebrání vážné provozní důvody (nebo např. odborová organizace se zavazuje poskytnout zaměstnavateli potřebnou součinnost, zejména pokud jde o předchozí projednání zamýšleného termínu školení, zvážení provozních důvodů, které by mohly bránit v uspořádání školení aj.).**

**Komentář:** *Jedná se o využití práva zaměstnanců (všech, nejen členů odborové organizace) na účast na školení pořádaném odborovou organizací (§ 203 odst. 2 písm. c) ZP). Případné ujednání je uvedeno jako možný příklad, lze volit i jiné varianty. Poskytnutí uvedeného volna je přitom vázáno na vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele („...nebrání-li tomu vážné provozní důvody...“).*

#### **Úhrada pojistného a nákladů:**

**Zaměstnavatel se zavazuje hradit pojistné podle § 25a zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, a § 26a zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění za dlouhodobě uvolněného funkcionáře odborového orgánu ..... (konkretizovat nejlépe jménem funkcionáře nebo funkcí v příslušném odborovém orgánu) a odborová organizace se zavazuje poskytnout zaměstnavateli potřebnou součinnost.**

**Komentář:** *Hrazení pojistného zaměstnavatelem za dlouhodobě uvolněné funkcionáře podle § 25a zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, a § 26a zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, se týká pouze uvolnění pro jinou odborovou činnost, tedy nikoli uvolnění k plnění funkce zástupce zaměstnanců; pokud kolektivní smlouva nestanoví jinak, jsou odbory povinny refundovat zaměstnavateli jím uhrazené pojistné za dlouhodobě uvolněné funkcionáře.*

## Výběr členských příspěvků:

**Zaměstnavatel bude u členů odborové organizace zabezpečovat výběr odborových členských příspěvků formou srážek ze mzdy, a tyto odvádět nejpozději do ..... na účet odborové organizace vedený u ....., číslo účtu..... Odborová organizace se zavazuje poskytnout zaměstnavateli potřebnou součinnost, zejména .....**

**Komentář:** V KS je možné sjednat srážení členských příspěvků ze mzdy zaměstnance – člena odborové organizace. KS by měla upravit bližší podmínky těchto srážek (na jaký účet zaměstnavatel sražené částky převede, v jakém termínu apod.); předpokladem realizace srážek ze mzdy k úhradě členských příspěvků je předchozí souhlas každého jednotlivého člena (§ 146 písm. c) ZP) - způsob prokazování tohoto souhlasu by měl pak být vyjádřen v závazku odborové organizace poskytnout zaměstnavateli potřebnou součinnost. V rámci poskytování potřebné součinnosti by měly být podchyceny rovněž změny, jako je např., do kdy je potřeba (aby zaměstnavatel mohl plnit ve sjednaném termínu) oznámit mu srážení členských příspěvků u nového člena odborové organizace, popř. když zaměstnanec – člen odborové organizace souhlas se srážením odvolá, apod.). Pokud jde o ochranu citlivých osobních údajů, odkazujeme na Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2001 (říjen 2001), které je uveřejněno na webových stránkách tohoto úřadu ([www.uoou.cz](http://www.uoou.cz)).

Možnost srážek ze mzdy k úhradě členských příspěvků lze dohodnout i mimo KS (§ 146 písm. c) ZP zejména v případě, kdy se KS nedaří uzavřít) v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací – na tuto dohodu se nevztahují ustanovení o uzavírání KS.

**Zaměstnavatel odečte zaměstnancům – členům odborové organizace, po skončení zdaňovacího období, od základu daně členské příspěvky podle § 15 odst. 7 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.**

**Komentář:** V případě, že zaměstnavatel členské příspěvky členům odborů nesráží, musí každý člen odborů o odečet této částky od základu daně požádat zaměstnavatele individuálně. K tomu zaměstnavateli předloží potvrzení odborové organizace o výši členských příspěvků, které za zdaňovací období zaplatil (podrobněji viz Intranet ČMKOS).



### III.

## Informování a projednání

### Poskytování informací odborové organizaci:

Zaměstnavatel se zavazuje nad rámec stanovený v § 287 odst. 1 zákoníku práce informovat odborovou organizaci o.....

Zaměstnavatel se zavazuje, že bude odborovou organizaci informovat o vývoji průměrné mzdy a jejích jednotlivých složkách, včetně členění podle jednotlivých profesních skupin a provozních středisek. Písemnou informaci poskytne pravidelně za každé kalendářní čtvrtletí, a to vždy .....dnů po uplynutí daného čtvrtletí.

Zaměstnavatel se zavazuje, že bude o záležitostech uvedených v § 279 odst. 1 písm. a), b), d) a f) a v § 280 odst. 1 písm. a), b) c) zákoníku práce informovat odborovou organizaci pravidelně každé pololetí, a to vždy .....dnů po uplynutí daného pololetí.

Zaměstnavatel se zavazuje, že bude o nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou a o nabídce volných pracovních míst vhodných pro zaměstnance agentury práce, které příslušná agentura práce vyslala k zaměstnavateli k dočasnému výkonu práce informovat odborovou organizaci pravidelně každý měsíc, a to vždy poslední den měsíce. Nabídku volných míst zaměstnavatel současně zveřejní na příslušné intranetové stránce.....

Zaměstnavatel se zavazuje, že bude o záležitostech týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci informovat odborovou organizaci pravidelně, a o.....

**Komentář:** V KS lze dohodnout širší rozsah informací, které je zaměstnavatel povinen poskytovat, např. informace o provedených opatřeních ke zlepšení pracovních podmínek a o opatřeních realizujících povinnost zaměstnavatele vytvářet zaměstnancům podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce podle § 224, jakož i o plnění jiných povinností zaměstnavatelem, dále o tom, že jsou u zaměstnavatele dostupné pracovní poměry na dobu neurčitou, o záměru zaměstnavatele zavádět jiné formy práce, jako je např. teleworking, homeworking, o záměru a důvodech přijmout agenturní zaměstnance v podniku (§ 307a ZP), o jejich počtu a profesním zařazení aj. (§ 279 odst. 1 a 3 a § 287 odst. 1).

Ustanovení § 287 ZP upravuje povinnost zaměstnavatele informovat odborovou organizaci o vývoji odměňování, přičemž je možné údaje strukturovat i dalšími způsoby (např. členění podle jednotlivých oddělení, provozních středisek apod.). Doporučuje se sjednat v kolektivní smlouvě bližší podmínky informování, tedy zejména pokud jde o termíny a způsob informování, nejlépe s pravidelnou periodicitou. Konkrétní podmínky je třeba přizpůsobit danému zaměstnavateli.

Periodicita předávání informací by měla být volena podle charakteru povinně nebo na základě dohody předávaných informací (rozlišit informace pravidelně sledované, dlouhodobé, informace

*ad hoc, např. změna v osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, informace relativně rychle zastarávající, např. nabídka volných pracovních míst apod.) tak, aby zbytečně nezatěžovala jak zaměstnavatele, tak odborovou organizaci, přitom aby náležitá informovanost byla zajištěna.*

**Zaměstnavatel se zavazuje, že informace uvedené v čl. . . . . . této kolektivní smlouvy bude odborové organizaci předávat písemně (elektronicky na adresu .....)** s tím, že informace musí splňovat náležitosti stanovené v § 278 odst. 2 zákoníku práce. Není-li to možné, předává zaměstnavatel (příslušný odpovědný vedoucí pracovník .....) informaci ústně na jednání odborového orgánu odborové organizace, o jehož svolání má právo požádat. Odborová organizace se zavazuje v požadovaném termínu jednání odborového orgánu svolat.

**Mimo termíny uvedené v předchozích ustanoveních má odborová organizace právo kdykoli požádat zaměstnavatele o poskytnutí náležitých informací v rozsahu uvedeném v předchozích ustanoveních, popř. o jejich doplnění nebo upřesnění, jakož i právo požádat zaměstnavatele o svolání jednání zástupců odborové organizace a příslušných vedoucích na odpovídající úrovni řízení, a to zejména z důvodu nebezpečí rozšíření nepravdivých, nepřesných či neúplných informací či dezinformací. Zaměstnavatel se zavazuje v požadovaném termínu jednání svolat.**

**Komentář:** *Doporučuje se v KS sjednat rovněž způsob informování, zejména pokud jde o termíny předávání informací, v jaké podobě budou informace předávány (písemně, elektronicky, ústně), popř. řešit situaci, kdy hrozí nebezpečí dezinformací, různých fám apod. a v důsledku toho rozkolísání příznivého pracovního prostředí pro zaměstnance (např. nastalé odbytové potíže zaměstnavatele, hrozba platební neschopnosti zaměstnavatele, vyhlášení konkursu apod.). Úprava způsobu informování může být více či méně formální. Uvedené ujednání je uvedeno jako jedno z možných, je třeba vždy vycházet z konkrétních podmínek u daného zaměstnavatele. K předávání informací může docházet i jiným způsobem, např. zástupci zaměstnavatele jsou pravidelně zváni na jednání příslušného odborového orgánu, příslušný vedoucí zaměstnanec si vyhradí jeden den v týdnu (měsíci) k pravidelnému setkávání se zástupci odborové organizaci, zástupce odborové organizace je pravidelně zván na porady vedení daného zaměstnavatele, popř. je jejím stálým členem apod.).*

### **Formy a postup projednávání:**

**Zaměstnavatel se zavazuje, že bude s odborovou organizací nad rámec uvedený v § 280 odst. 1, § 287 odst. 2, § 348 odst. 3 atd. zákoníku práce s odborovou organizací projednávat záležitosti týkající se .....**

**Záležitosti uvedené v čl. .... této kolektivní smlouvy budou projednávány pravidelně, a to vždy ..... (každý poslední pracovní den v měsíci, každý poslední pracovní den kalendářního čtvrtletí), záležitosti uvedené v čl. ... této kolektivní smlouvy budou projednávány pravidelně, a to vždy .....**

Týká-li se projednání záležitostí uvedených v čl. .... této kolektivní smlouvy, zavazuje se zaměstnavatel předat odborové organizaci náležité podklady spolu s navrhovanými opatřeními a s jejich odůvodněním písemně (elektronicky na adresu ..... ) alespoň .....(5) pracovních dnů před termínem jednání, týká-li se jednání záležitostí uvedených v čl. .... (10) pracovních dnů před zamýšleným termínem jednání. Odborová organizace se zavazuje předat zaměstnavateli své stanovisko, popř. i návrhy na příslušná opatření k předloženým záležitostem písemně (elektronicky na adresu ..... ) alespoň .....(2) pracovní dny před termínem jednání.

Mimo termíny uvedené v předchozích ustanoveních má kterákoli smluvní strana právo kdykoli požádat druhou smluvní stranu o svolání jednání zástupců odborové organizace a příslušných vedoucích na odpovídající úrovni řízení, týkající se záležitostí uvedených v čl. ...., a které nesnesou odkladu. Druhá smluvní strana se zavazuje jednání zúčastnit.

Odborová organizace má právo přizvat na jednání zástupce odborového svazu, jejímž je členem, popř. nezávislého experta. Zaměstnavatel se zavazuje umožnit uvedených osobám přístup na jednání.

*Komentář:* Také rozsah projednání lze v KS upravit širěji než stanoví zákoník práce (např. opatření ke zlepšení pracovních podmínek, tj. jak bude zaměstnavatel konkrétně plnit povinnost stanovenou v § 224, opatření ke zlepšení propagace podniku, zavádění jiných forem práce, uplatnění agenturních zaměstnanců v podniku apod.) - (§ 280 odst. 1, § 287 odst. 2). Doporučuje se rovněž upravit způsob projednání, zahrnující např. konkretizaci lhůt, způsobu projednání a vyhodnocení jeho závěrů, možnost přizvat si na jednání se zaměstnavatelem zástupce OS, lhůty a formu pro poskytnutí „odůvodněné odpovědi“ zaměstnavatele, specifikaci pojmu „větší počet zaměstnanců“ pro účely § 287 odst. 2 písm. g) apod. (§ 278 odst. 3). K projednávání může docházet pravidelně (což se doporučuje) nebo ad hoc před očekávanou změnou konkrétní záležitosti. Také zde by měly být případné konkrétní termíny, resp. jejich periodicita projednání voleny podle charakteru záležitostí, které je zaměstnavatel povinen s odborovou organizací projednat. Úprava způsobu projednání by měla být volena podle konkrétních podmínek daného zaměstnavatele, může být více či méně formální, doporučuje se, aby KS obsahovala řešení způsobu projednávání v „krizových“ situacích zaměstnavatele. Uvedené ujednání je uvedeno jen jako jedno z možných a svým charakterem patří mezi ujednání formálnější.

**Informování a projednání a jejich formy a postupy v případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů:**

Zaměstnavatel se zavazuje, že nad rámec uvedený v § 339 odst. 1 bude odborovou organizací v případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů informovat o ....., současně se zavazuje, že ve stejném rozsahu s odborovou organizací otázku přechodu práv a povinností projedná.

Zaměstnavatel se zavazuje, že náležité podklady obsahující informace v rozsahu uvedeném v čl. .... této kolektivní smlouvy předá odborové organizaci písemně (elektronicky na adresu ..... ) nejpozději ..... (90 pracovních dnů) před okamžikem zamýšleného uskutečnění přechodu práv a povinností z pracovněprávních

vztahů. Jednání o přechodu práv a povinností se uskuteční nejdříve po uplynutí ..... (5 pracovních dnů) od předložení podkladů, ne však později jak .....(30 pracovních dnů) přede dnem uskutečnění zamýšleného uskutečnění přechodu práv a povinností.

Ustanovení čl. ... této kolektivní smlouvy platí i zde (článek o možnosti odborové organizace přizvat na jednání zástupce odborového svazu či nezávislého experta).

Zaměstnavatel se zavazuje, že umožní pracovní jednání zástupců odborové organizace u něj působící se zástupci odborové organizace působící u přejímajícího (dosavadního) zaměstnavatele. Za tím, účelem jim umožní zejména vstup do .....

*Komentář:* Tak jako v případě informování a projednání obecně, doporučuje upravit rozsah informací a projednání ve věci přechodu práv a povinností upravit širěji než stanoví zákoník práce v § 339 odst. 1, jakož i způsob informování a projednání. O zamýšleném přechodu práv a povinností jsou povinni o toto opatření informovat a projednat jej s příslušnými odborovými organizacemi jak dosavadní, tak přejímající zaměstnavatel. Je účelné, pokud budou mít zúčastněné odborové organizace zájem se setkat, sjednat možnost uskutečnění takového jednání a zejména závazek zaměstnavatele, že jim umožní vstup na své pracoviště.

**Rozsah povinností zaměstnavatele při zajišťování přístupu k nadnárodním informacím, ustavení evropské rady zaměstnanců nebo ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání**

*Komentář:* Doporučuje se rovněž v kolektivní smlouvě rozšířit a upravit podrobněji ve prospěch zaměstnanců rozsah povinností zaměstnavatele při zajišťování přístupu k nadnárodním informacím, ustavení evropské rady zaměstnanců nebo ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání (§ 288 až 299). Zde je třeba vycházet z konkrétní situace u daného zaměstnavatele, zda je EPR ustavena, jakým způsobem je ustavena (na základě dohody či na základě zákona), jaký byl dohodnut rozsah informací atd.

**Společná ustanovení o projednání a informování:**

O každém jednání zástupců zaměstnavatele a odborové organizace podle čl. .... a podle čl. .... této kolektivní smlouvy se pořizuje zápis ve dvou vyhotoveních. Shodnou-li se zástupci smluvních stran na konkrétních závěrech, musí být tyto závěry v zápise uvedeny. Jestliže se jednající strany na tom dohodnou, musí být zápis vyhotoven bezprostředně po skončení jednání, jinak bude zápis vyhotoven do tří pracovních dnů po skončení jednání. Za vyhotovení zápisu odpovídá zaměstnavatel. Zápis podepisují a jeho správnost ověřují pověřený zástupce zaměstnavatele a pověřený zástupce odborové organizace. Každá smluvní strana obdrží jedno vyhotovení zápisu.

Za účelem plnění povinností zaměstnavatele, pokud jde o informování a projednání a za účelem plnění povinností odborové organizace podle ustanovení § 276 odst. 6 zákoníku práce vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti jako zástupce zaměstnanců a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem, se smluvní strany dohody, že bude využit podnikový intranet. Technické zabezpečení a bližší konkretizace provádění těchto

**povinností, zejména pokud jde o rozsah přístupu k vymezeným částem intranetu upravuje protokol, který je přílohou této kolektivní smlouvy.**

**Komentář:** *Pokud je to účelné, je možné proces konzultací formalizovat v kolektivní smlouvě natolik, že se smluvní strany dohodnou na povinnosti pořizovat z jednání zápis (popř. jen z některých jednání zásadnějšího významu, a upravit bližší podrobnosti a jaké má mít takový zápis minimální formální a obsahové náležitosti.*

*S rozšiřováním elektronické komunikace je možné dohodnout využívání podnikové elektronické sítě. Také toto využití by mělo mít určitá, alespoň minimální pravidla (jde zejména o technické zabezpečení, umístění příslušných stránek – informací na síti, upravit i diferencovaný přístup k informacím, řešit otázku ochrany dat, popř. upravit odpovědnost příslušných zaměstnanců zaměstnavatele a členů odborového orgánu odborové organizace apod.) Není účelné technickými podrobnostmi zatěžovat vlastní text kolektivní smlouvy – lze odkázat na zvláštní protokol.*

### **Rozsah spolurozhodování odborové organizace:**

V KS lze sjednat širší rozsah případů spolurozhodování mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, než stanoví zákon.

#### **Zákoník práce stanoví tyto případy spolurozhodování:**

- *podle § 61 odst. 2 při ukončování pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením, je-li pracovní poměr takto ukončován se členem orgánu odborové organizace (odborovým funkcionářem) a ke skončení pracovního poměru dochází v době jeho funkčního období nebo v době do 1 roku po skončení funkčního období,*
- *podle § 108 odst. 5 při organizování prověrek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,*
- *podle § 199 odst. 2 při zmocnění pro úpravu v nařízení vlády určení zaměstnanců, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance,*
- *podle § 217 odst. 1 při sestavování rozvrhu dovolených,*
- *podle § 220 při určování hromadného čerpání dovolené, tj. tzv. celozávodní dovolené,*
- *podle § 306 odst. 4 při vydávání pracovního řádu,*
- *podle § 209 odst. 2 zákoníku práce při uzavírání písemné dohody, podle níž zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši nejméně 60% průměrného výdělku při jiné překážce v práci na straně zaměstnavatele spočívající v tom, že nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost). V tomto případě se však nedoporučuje takové ujednání do kolektivní smlouvy zařazovat. Ve své podstatě jde o dohodu ad hoc, která by měla být vyjednána až v případě, že skutečně nastaly důvody pro částečnou nezaměstnanost.*

**Pokud je podle právních předpisů a ujednání v čl. ... této kolektivní smlouvy třeba souhlasu odborové organizace, zaměstnavatel neprodleně předá odborové organizaci písemnou žádost o udělení souhlasu, ve které uvede její důvody a popřípadě i lhůtu, ve které očekává vyjádření odborové organizace. Odborová organizace se zavazuje neprodleně žádost zaměstnavatele posoudit a v případně navržené lhůtě uvědomit písemně zaměstnavatele o výsledku svého jednání.**

**Komentář:** Doporučuje se upravit v kolektivní smlouvě také způsob projednání žádosti zaměstnavatele o udělení souhlasu, je-li ho třeba podle právních předpisů nebo je-li to dohodnuto. Uvedené ujednání je uvedeno jen jako jedno z možných. Úprava může být více či méně formální. Pokud jde o udělení či neudělení souhlasu, připomíná se, že jde o rozhodnutí příslušného orgánu odborové organizace, mělo by tedy být postupováno v souladu s příslušnými stanovami odborové organizace (odborového svazu). Zároveň doporučujeme, aby odborové organizace k projednání nebo spolurozhodování týkajícího se jednotlivého zaměstnance, přizvaly příslušného zaměstnance k jednání o jeho osobě, nebo s ním předmětnou záležitost předem projednají. Zákon jim sice tuto povinnost neukládá, ale bylo by nanejvýš vhodné nejen z titulu jejich postavení zástupce všech zaměstnanců, ale také proto, že by na předmětnou záležitost získali názor z pohledu pracovní, osobní a rodinné situace konkrétního zaměstnance. V neposlední řadě to může mít vliv i na celkový kredit odborů ve firmě. Právo zaměstnance – člena odboru být přítomen na jednání, které se týká jeho osoby, vyplývá zpravidla ze stanov odborové organizace.

**V KS lze sjednat spolurozhodování o používání sociálního fondu, je-li jeho existence v KS sjednána nebo je v podniku (u zaměstnavatele) zřízen.**

**Komentář:** Spolurozhodování o používání sociálního fondu může být upraveno přímo v kolektivní smlouvě, nejčastější praxí však je úprava vytváření a používání sociálního fondu obsažena v příloze ke kolektivní smlouvě, která je její nedílnou součástí. Při formulaci práv zaměstnanců plynoucích ze sociálního fondu může být využito principů, které platí pro používání FKSP.

## **Další možná ujednání**

### **V KS lze sjednat:**

- pokud je to vhodné, lze dohodnout v záležitostech, kde zákon požaduje informování zaměstnanců nebo odborové organizace, režim projednání, popř. projednání změnit na spolurozhodování
- vytvoření komise, např. paritní komise, dohodovací skupina apod. pro výklad a sledování plnění ustanovení sjednaných v KS. Podmínky pro její činnost, tj. nastolení pravidelného režimu vyhodnocování plnění závazků z kolektivní smlouvy, zejména pokud jde o formy spolupráce zaměstnavatele a odborové organizace
- pravidla pro smírné řešení individuálních sporů mezi zaměstnavatelem a jednotlivými zaměstnanci (mediace – např. určení či zvolení konkrétní osoby požívající všeobecné vážnosti, která působí jako prostředník mezi sporujícími se zaměstnanci a jejíž působení může vést ke smírnému vyřešení sporu nebo ustavení (zvolení) „smírčí komise“ či „rady moudrých“ s obdobným postavením jako by měl mediátor apod.).
- vypracování vzájemných pravidel spolupráce zaměstnavatele a odborové organizace, která mohou obsahovat pravidla vzájemného kontaktu, podrobnosti informování a projednávání, způsoby řešení sporů či problémů platné zejména pro kolektivní vyjednávání apod.

## IV.

### **Pravidla pro odměňování zaměstnanců ve veřejných výzkumných institucích**

Pokud jde o tvorbu mezd, tak i nadále platí, že mzda se sjednává ve smlouvě (kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě), nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určí mzdovým výměrem (§ 113).

Zákoník práce umožňuje **sjednávání** mzdy (kolektivní i individuální) ale **připouští i její stanovení anebo určení** zaměstnavatelem. Současně připouští i kombinaci všech výše uvedených možností. Pro kolektivní vyjednávání o pravidlech pro odměňování zaměstnanců neexistuje žádné omezení, naopak mezi hlavní cíle kolektivního vyjednávání vyhlášené každoročně Sněmem ČMKOS patří cíl dosáhnout, aby komplexní pravidla pro odměňování zaměstnanců byla součástí (nebo přílohou) každé kolektivní smlouvy.

V KS lze sjednat rozšíření obsahu mzdového výměru a výhodnější úpravu lhůty, ve které mají být změny skutečností uvedených ve mzdovém výměru oznamovány zaměstnanci (§ 113 odst. 4).

**V kolektivní smlouvě lze dohodnout, jaký systém odměňování se bude v organizaci používat, a také lze dohodnout bližší podmínky pro jeho uplatňování.**

**V KS lze sjednat mzdový vývoj, a to:**

- **zvýšením základní (tarifní) mzdy,**
- **zvýšením celkového objemu mzdových prostředků,**
- **zvýšením průměrné nominální mzdy,**
- **zvýšením průměrné reálné mzdy,**
- **udržením reálné mzdy,**

**kombinací výše uvedených, resp. i dalších způsobů.**

**V KS lze dále sjednat:**

- bližší podmínky pro poskytování osobního příplatku (§ 131 ZP),
- podmínky pro poskytování odměny a cílové odměny (§ 134 a 134 a) ZP),
- rozšíření obsahu platového výměru a výhodnější úpravu doby, do kdy má být platový výměr zaměstnanci vydán (§ 136 odst. 1, 2 ZP),
- poměr nárokových a nenárokových složek platu,
- limit finančních prostředků na smluvní platy,
- bližší podmínky pro přiděl prostředků do fondu odměn ze zlepšeného hospodářského výsledku u příspěvkové organizace (§ 59 odst. 1 a 2 zákona č. 218/2000 Sb. a § 32 zákona č. 250/2000

## **V KS lze také sjednat katalog prací**

Pod pojmem katalog práce se rozumí text obsahující pravidla a konkrétní podmínky pro zařazování pracovních činností do funkcí, povolání a do tarifních tříd resp. stupňů. V praxi lze využít různé typy již existujících katalogů práce, např.: jednotný katalog; oborový katalog; nebo vytvořit vlastní katalog.

## **Uvádíme doporučení AV ČR:**

### **1. zásada**

**Zachovat základní tři složky mzdy:** (základní) tarifní mzda – osobní příplatek – příplatek za vedení.

#### ***Komentář:***

*Zákoník práce to nevyžaduje. Je také možné stanovit výši mzdy jedinou částkou, aniž by se v ní rozlišovaly uvedené složky. Navržené řešení nabízí tyto výhody: Pracoviště jsou na ně zvyklá. Zaměstnavateli (řediteli) to usnadní vyvažování výší mezd na pracovišti (snáze se bude zdůvodňovat pohyb složky osobního příplatku než jednotné celkové částky) a dává to také prostor pro pružnější formulaci vnitřního mzdového předpisu. Tarifní mzda a příplatek za vedení mají charakter fixní složky mzdy, osobní příplatek má charakter pohyblivé složky. Zaměstnanci to poskytne psychologickou výhodu pocitu větší jistoty minimálního garantovaného základního příjmu a umožní mu to více aktivně se podílet na výši své mzdy tím, že bude získávat prostředky pro svůj osobní příplatek. Zvedení tří základních složek měsíční mzdy samozřejmě neomezuje vyplácení dalších složek mzdy (prémii, mimořádných odměn apod.) a příplatků ke mzdě, na které má zaměstnanec nárok podle zákoníku práce (příplatky za ztížené podmínky, za práci přesčas atd.) a podle kolektivní smlouvy (v KS lze sjednat další typy příplatku nad rámec ZP).*

### **2. zásada**

**Zavést dva systémy tarifních tříd** – pro atestované vědecké pracovníky a pro ostatní (neatestované) zaměstnance.

#### ***Komentář:***

*Zákoník práce to nevyžaduje. Výhody jsou podobné jako u předchozí zásady. Rozlišení příslušníků těchto dvou skupin je jednoznačné, má oporu ve Stanovách Akademie věd ČR a v Kariérním řádu vysokoškolsky vzdělaných pracovníků AV ČR. Sloučení obou systémů do jednoho by vzhledem k předpokládanému vzájemnému přesahu mzdových rozpětí bylo zbytečně komplikované.*

### **3. zásada**

**Pro atestované vědecké pracovníky přizpůsobit systém tarifních tříd kariérnímu řádu.**

#### ***Komentář:***

*To znamená zavést minimální počet šesti tříd odpovídajících stupňům podle kariérního řádu (odborný pracovník výzkumu a vývoje, doktorand, postdoktorand, vědecký asistent, vědecký*



pracovník, vedoucí vědecký pracovník). Zároveň umožnit odpovídající odměňování vědecké excelence.

#### **4. zásada**

**Pro ostatní (neatestované) zaměstnance zavést odpovídající systém tarifních tříd podle struktury a potřeb konkrétního pracoviště a v návaznosti na katalog prací.**

#### ***Komentář:***

*Při tarifním systému odměňování slouží katalog prací pro objektivní zařazování zaměstnanců do tarifních tříd podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce a je garancí zásady „za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda (§ 110 ZP)“. Na konkrétním pracovišti lze, pokud je to vhodné použít obecně platný katalog a pouze blíže specifikovat rozdíly.*

#### **5. zásada**

**Vedle soustavy tarifních tříd lze připustit pro vybraný okruh zaměstnanců (atestované vědecké pracovníky a pod), možnost sjednání smluvní mzdy. Pravidla pro sjednávání smluvní mzdy by měla být v kolektivní smlouvě vhodně regulována.**

#### ***Komentář:***

*Zákoník práce, však možnost sjednávání smluvního platu pro zaměstnance odměňované mzdou nezakazuje. Pokud se sociální partneři na institutu smluvní mzdy dohodnou, tak smluvní mzda by měla zaměstnavateli umožnit adekvátně odměňovat např. dočasně přijaté pracovníky ze zahraničí, výjimečné odborníky, řešitele projektů, jejichž financování nadstandardní odměňování umožňuje, apod. Smluvní mzda by se neměla omezovat jen na vědecké pracovníky. Mzdový systém by měl umožnit zaměstnávat a nadstandardně odměňovat např. právníky a manažery pro řízení rozsáhlých projektů (např. v rámci strukturálních fondů). Možnost smluvní mzdy by měla být vhodným způsobem regulována (např. přísným způsobem posuzování a schvalování těchto případů, omezením okruhu pozic i počtu zaměstnanců, se kterými lze smluvní mzdu sjednat apod.).*

#### **6. zásada**

**Po ostatní (neatestované) zaměstnance zavést vhodný způsob pravidelného zvyšování tarifní mzdy v závislosti na délce praxe.**

#### ***Komentář:***

*Např. tak, že při nástupu je zaměstnanci stanovena tarifní mzda v rámci rozpětí daného mzdovým předpisem pro příslušnou tarifní třídu a tato tarifní mzda se pak v pravidelných intervalech „automaticky“ zvyšuje o určité procento; to nemá vliv na výši osobního příplatku. Je to v souladu s principem, že tarifní mzda odpovídá pracovnímu zařazení a kvalifikačním předpokladům zaměstnance včetně délky praxe a osobní příplatek odpovídá výkonu popř. schopnosti získávat prostředky z dalších zdrojů.*

## **7. zásada**

**Zavést vhodná pravidla pro pravidelné úpravy mezd (meziročního růstu mezd) v kolektivní smlouvě resp. ve vnitřních mzdových předpisech v závislosti na vývoji inflace, rozpočtových možnostech apod.**

### ***Komentář:***

*Je třeba postupovat velmi obezřetně, protože objem vyplacených mezd závisí na množství prostředků, které má pracoviště k dispozici. Východiskem by např. mohlo být doporučení minimálního růstu mezd v rámci schvalování rozpočtu na pracoviště.*

## **Odměna za pracovní pohotovost**

### **Výše odměny:**

#### ***Varianta I.***

**Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši .....15 % (20 %) průměrného výdělku zaměstnance,**

#### ***Varianta II.***

**Za dobu pracovní pohotovosti ve dnech od pondělí do pátku přísluší zaměstnanci odměna ve výši ..... 15 % průměrného výdělku zaměstnance.**

**Za dobu pracovní pohotovosti v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci odměna ve výši ..... 20 % průměrného výdělku zaměstnance.**

***Komentář:*** *V KS lze sjednat výši odměny za pracovní pohotovost nad zákonné minimum (10 % průměrného výdělku - § 140). Není možné sjednat odměnu nižší, než činí 10 % průměrného výdělku zaměstnance.*

## **Rozsah pracovní pohotovosti**

- **Celkový rozsah pracovní pohotovosti se stanoví na ..... hodin v kalendářním roce.**

***Komentář:*** *Rozsah pracovní pohotovosti je třeba dohodnout v kolektivní smlouvě (§ 95 ZP). Nově lze sjednat pracovní pohotovost pouze mimo pracoviště, nikoliv na pracovišti (§ 78 odst. 1 písm. h ZP). Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne.*

## **Termín výplaty mzdy, místo výplaty mzdy**

- **Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději do 20. dne kalendářního měsíce následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo na některou její součást.**
- **Mzda se vyplácí v pracovní době a na pracovišti.**
- **Pravidelný termín výplaty mzdy je ..... den každého kalendářního měsíce.**
- **Zaměstnavatel se zavazuje, že na základě žádosti zaměstnance bude při výplatě mzdy na svůj náklad a odpovědnost poukazovat částku určenou zaměstnancem na nejvýše dva účty zaměstnance u banky nebo spořitelního či úvěrního družstva, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy. Zaměstnavatel se zavazuje umožnit**

**zaměstnancům přístup k dokladům, na jejichž základě mzdu vypočetl, a to vždy 5 pracovních dnů bezprostředně následujících po pravidelném termínu výplaty mzdy, jinak předloží zaměstnanci uvedené doklady kdykoli na základě jeho žádosti.**

***Komentář:** V KS lze sjednat splatnost mzdy tj. kratší období, než je kalendářní měsíc následující po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku (§ 141 odst. 1), pravidelný termín výplaty mzdy (§ 141 odst. 3), jinou dobu a jiné místo výplaty mzdy než stanoví zákon (§ 142 odst. 3), popřípadě podrobnosti o výplatě mzdy v případě, kdy zaměstnanec nastupuje dovolenou nebo v případě skončení pracovního poměru (§ 141 odst. 4, 5).*

*V kolektivní smlouvě lze také dohodnout povinnost zaměstnavatele na svoje náklady a na žádost zaměstnance poukázat mzdu na více než jeden bankovní účet určený zaměstnancem (§ 143 odst. 1).*

*Zákoník práce stanoví, že v mzdovém výměru musí být uveden termín a místo výplaty, nejsou-li obsaženy v KS, pracovní smlouvě či ve vnitřním předpisu (§ 136 odst. 2 ZP).*

*V KS lze sjednat závazek zaměstnavatele předkládat doklady, na jejichž základě vypočetl mzdu nebo plat zaměstnancům i bez žádosti (§ 142 odst. 4).*

## **V. Pracovní doba a dovolená**

Určení délky pracovní doby je stanoveno přímo v ustanovení § 79 ZP. Není proto nutné ji znovu „určovat“ v kolektivní smlouvě, nicméně nic nebrání tomu, aby byla v kolektivní smlouvě opětovně uvedena. Prostor pro kolektivní vyjednávání je především v oblasti hromadné úpravy pracovní doby (včetně práce přesčas a nařizování práce ve dnech pracovního klidu (§ 99 ZP)).

### **Rozvržení pracovní doby**

- Stanovená týdenní pracovní doba je rozvržena rovnoměrně do pětidenního (čtyřdenního, šestidenního) pracovního týdne.
- U zaměstnanců zařazených v platové třídě ....a výše, se uplatňuje pružné rozvržení stanovené týdenní pracovní doby.
- Pracovním týdnem se rozumí pondělí až pátek.
- Pracovním týdnem se rozumí středa až úterý.
- Začátek směn každý pracovní den se stanovuje na ...hod. a konec směn na .... hod.
- Začátek směn v pondělí až čtvrtek se stanovuje na ... hod. a konce směn na ..... hod.
- Začátek směny v pátek se stanovuje na ...hod. a konec směny na ... hod.
- Začátek směn v zimním období, tj. od 1. 11. do 31. 3., se stanovuje na...hod. a konec směn na ...hod.
- Začátek směn v letním období, tj. od 1. 4. do 31. 10. se stanovuje na ... hod. a konec směn na... hod.

**Komentář:** V KS lze sjednat obecné zásady a podmínky rozvržení pracovní doby, tj. zda je pracovní doba rozvržena rovnoměrně (popř. nerovnoměrně), jestli se uplatňuje pružná pracovní doba, stanovení začátku a konce směn (§ 81 odst. 1 ZP). Zákoník práce definuje týden jako každé období 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů (§ 350a ZP), je tedy možné v KS upravit i jiné vymezení týdne, než je daná zvyklost, tj. počítání týdne od pondělí do neděle. i když **takové ujednání se nedoporučuje vzhledem zažitým zvyklostem a vzhledem k potřebě sladit profesní a rodinný život.** Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby je možné dohodnout začátek a konec pracovní doby, tedy délku směn, je třeba vždy dodržet základní limit, tj. že délka jedné směny nesmí přesáhnout 12 hodin (§ 83).

### **Pružná pracovní doba**

- Při uplatnění pružné pracovní doby (čl. ... této kolektivní smlouvy) se začátek a konec základní pracovní doby stanovuje od ..... do ..... volitelná pracovní doba na začátku pracovní doby se stanovuje od ..... do a na konci pracovní doby od ..... do .....
- Průměrná týdenní pracovní doba musí být naplněna v období jednoho týdne (52 týdnů).
- Pro zaměstnance, u nichž se podle čl. .... této kolektivní smlouvy uplatňuje pružná pracovní doba, se pro potřeby cestovních náhrad při pracovních cestách, v době důležitých osobních překážek v práci a dalších náhrad stanovených v § 85 odst. 4 zákoníku práce stanovuje pracovní doba jako rovnoměrně rozvržená do pětidenního pracovního týdne a začátek a konec směn od ..... do .....

**Komentář:** V KS lze sjednat uplatnění pružného rozvržení pracovní doby jak při rovnoměrném, tak i při nerovnoměrném rozvržení. Začátek a konec volitelné pracovní doby musí být přitom stanoven tak, aby celková délka směny (tj. v součtu se základní pracovní dobou) nepřesáhla 12 hodin. Při sjednání možnosti pružné pracovní doby je rovněž třeba stanovit rozvržení pracovní doby pro případy, kdy se pružná pracovní doba neuplatní (§ 85 ZP).

### **Změna:**

**Od 1. ledna 2012 je vyrovnávací období prodlouženo z max. 4 týdnů na standardních 26 týdnů. V kolektivní smlouvě je však možné dohodnout i delší vyrovnávací období, max. však 52 týdnů.**

### **Přestávky v práci**

- Přestávka v práci v trvání 30 minut se stanoví od ..... do.....
- Přestávka v práci v trvání 30 minut se poskytuje nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce.
- Přestávka v práci v trvání celkem 30 minut se poskytuje ve 3 částech. První část v délce 15 minut se poskytuje po třech hodinách nepřetržité práce, druhá část v délce 10 minut se poskytuje po dalších dvou hodinách nepřetržité práce a třetí část v délce 5 minut po následující jedné hodině nepřetržité práce.

**Komentář:** V KS lze sjednat délku přestávky v práci nad zákonné minimum (nejméně 30 minut) a dobu čerpání pod zákonné maximum (nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce) (§ 88 ZP), případně rozdělní přestávky do částí, délku části přestávky nad zákonné minimum (15 minut) a dobu čerpání částí přestávky (§ 88 odst. 2 ZP).

- **Bezpečnostní přestávka v délce ..... se poskytuje zaměstnancům ..... za těchto podmínek .....**

**Komentář:** V KS lze sjednat upřesnění okruhu bezpečnostních přestávek poskytovaných u zaměstnavatele, popř. upřesnění, kteří zaměstnanci u zaměstnavatele mají právo na bezpečnostní přestávku, za jakých podmínek je jim poskytována a v jaké délce a stanovit způsob evidence bezpečnostních přestávek (§ 89 ZP, též např. § 27 nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci).

## Práce přesčas

- **Zaměstnavatel může zaměstnancům nařídít práci přesčas nejvýše v rozsahu 6 hodin v jednotlivých týdnech a nejvýše v rozsahu 100 hodin ročně. Rozsah dohodnuté práce přesčas nesmí překročit .... hodin v roce.**

**Komentář:** V KS lze sjednat nižší maximální objem práce nařízené přesčas, než jsou horní limity dané ZP, tj. pod 150 hodin ročně a pod 8 hodin týdně (§ 93 odst. 2), jakož i maximální přípustný rozsah práce přesčas, kterou může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout nad limit nařízené práce přesčas 150 hodin (§ 93 odst. 3 ZP).

- **Celkový rozsah práce přesčas (čl. .... této kolektivní smlouvy) nesmí činit v průměru více než 6 hodin týdně v období .... (4, 12, 36, 52) týdnů po sobě jdoucích.**

**Komentář:** V KS lze sjednat délku vyrovnávacího období, ve kterém nesmí práce přesčas v průměru překročit nejvýše 8 hodin týdně, tj. nižší než 26 týdnů, popř. vyšší než 26 týdnů, ne však více jak 52 týdnů po sobě jdoucích. Rovněž lze sjednat nižší hranici přesčasové práce, která je přípustná v průměru v jednotlivých týdnech, tj. nižší než 8 hodin. (§ 93 odst. 4 ZP).

## Evidence pracovní doby

- **Evidenci odpracované pracovní doby, práce přesčas, noční práce, doby v době pracovní pohotovosti a evidenci pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel, vede zaměstnavatel písemně v knize docházky (elektronicky pomocí vstupních karet, .....**
- **Zaměstnavatel upraví podrobnosti způsobu vedení evidence odpracované pracovní doby, práce přesčas, noční práce, doby v době pracovní pohotovosti a evidence pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel, vnitřním předpisem. Tento vnitřní předpis může zaměstnavatel vydat po předchozím projednání (suhlasu) s odborovou organizací a na dobu maximálně do uplynutí účinnosti této kolektivní smlouvy. Vnitřní předpis bude vyhlášen následujícím způsobem.....**

**Komentář:** V KS by mělo být sjednáno, jakým způsobem bude zaměstnavatel vést evidenci odpracované směny s vyznačením začátku a konce směn, zda se tak bude dít např. zápisem do knihy docházky, zda bude využíván elektronický či jiný systém. Ať už bude zvolen jakýkoli systém, je nezbytné, aby odlišil pracovní dobu, práci přesčas, noční práci a odpracovanou dobu v době pracovní pohotovosti a dobu pracovní pohotovosti. I zde je účelné sjednat vydání vnitřního předpisu včetně spoluúčasti (projednání nebo spolurozhodování) odborové organizace.

**Zákoník práce v § 96 odst. 2 ukládá zaměstnavateli povinnost umožnit zaměstnanci na jeho žádost nahlédnout do jeho evidence odpracované doby a doby pohotovosti, popř. do jeho**

úctu pracovní doby, je-li uplatněno konto pracovní doby. KS lze sjednat, že takový přístup bude mít zaměstnanec kdykoli, zejména umožňuje-li to způsob vedení evidence (elektronicky).

## Dovolená

Délka dovolené je jednoznačně stanovena zákoníkem práce - § 213 odst. 2 a 3 a nelze ji nijak zkracovat ani prodlužovat. V KS lze dohodnout pouze rozvrh čerpání dovolené a hromadné čerpání dovolené.

- Zaměstnavatel se zavazuje, že předloží odborové organizaci ke schválení návrh rozvrhu čerpání dovolené za kalendářní rok členěný podle jednotlivých organizačních útvarů, nejpozději do 31. 3. Zároveň bude zaměstnavatel přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnanců, zejména pokud jde o rodiče dětí ve věku povinné školní docházky
- Hromadné čerpání dovolené se stanovuje na dobu od ..... do..... v délce ..... pracovních dnů.

**Komentář:** V KS lze sjednat přímo rozvrh čerpání dovolené, což nahradí předchozí souhlas odborové organizace, nebo bližší podmínky pro vydání rozvrhu čerpání dovolené, popř. pravidla pro jeho sestavení, k čemuž je třeba získat ještě předchozí souhlas odborové organizace – například způsobem jako je uvedeno v modelovém ustanovení (§ 217). V KS lze dále sjednat termín čerpání hromadné dovolené (nahrazuje dohodu odborové organizace se zaměstnavatelem), popř. bližší podmínky pro určení hromadného čerpání dovolené, zejména charakter provozních důvodů (§ 220).

Pozor! Od 1. ledna 2012 přísluší právo na spolurozhodování o termínu čerpání dovolené (hromadné dovolené) nejen odborové organizaci, ale také radě zaměstnanců.

## VI.

### Pracovní poměr a skončení pracovního poměru

#### Pracovní poměr

- Zaměstnancům, kteří nastoupili do pracovního poměru, zaměstnavatel uhradí náklady na vstupní lékařskou prohlídku, a to takto.....

**Komentář:** V KS lze sjednat proplácení vstupních lékařských prohlídek zaměstnavatelem, s ohledem na skutečnost, že podle zákona o veřejném zdravotním pojištění zůstává zachována úprava, na základě které „ten, kdo žádá neléčebnou prohlídku, ji také platí“. (§ 32 - v návaznosti na § 15 odst. 14 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů).

- Trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (mezi týmiž účastníky) je možné sjednat celkem na dobu nejvýše .....(2 let či 52 týdnů, 78 týdnů).

**Komentář:** V KS lze sjednat kratší maximální období, během kterého lze řetězit (dvakrát) pracovní poměry na dobu určitou, než stanoví zákon, tj. kratší než 3 roky (§ 39 odst. 2).

### **Změny:**

- *Od 1. ledna 2012 platí nová úprava pracovního poměru na dobu určitou. Nově lze sjednávat pracovní poměr na dobu určitou max. v délce 3 let. Současně je však omezeno jejich řetězení. Pracovní poměr na dobu určitou může být prodlužován, nebo znovu sjednán (tj. opakován) max. 2krát.*
- *Od prvního ledna 2012 odpadá možnost sjednávat pracovní poměry na dobu určitou bez omezení (z vážných provozních důvodů či zvláštní povahy vykonávané práce). Pokud jsou v kolektivní smlouvě uzavřené do konce roku 2011 vymezeny vážné provozní důvody, pro které nelze použít úpravu řetězení pracovních poměrů, pak je možné podle této dohody postupovat ještě do konce června 2012.*

### **Skončení pracovního poměru**

- **Zaměstnavatel může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. a) až d) zákoníku práce jen jestliže zaměstnanci před dáním výpovědi nabídne jinou, pro něho vhodnou práci. Tuto povinnost zaměstnavatel nemá, pokud pro zaměstnance nemá jinou vhodnou práci nebo jestliže zaměstnanec nebyl ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel před dáním výpovědi nabídl.**

**Komentář:** *Vzhledem k tomu, že zákoník práce již nijak neupravuje nabídkovou povinnost zaměstnavatele, je možné ji sjednat v kolektivní smlouvě.*

- **Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru a zrušením pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele projedná předem zaměstnavatel s odborovou organizací následujícím způsobem ..... V případě jeho nesouhlasného stanoviska zaměstnavatel svůj záměr znovu posoudí.**

**Komentář:** *V KS lze sjednat způsob, případně další podrobnosti projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru s odborovou organizací, popřípadě rozšíření povinnosti zaměstnavatele též o případ zrušení pracovního poměru ve zkušební době – bližší ujednání může např. spočívat v tom, že zaměstnavatel požádá odborovou organizaci o účast na pravidelném jednání závodního výboru nebo požádá o svolání mimořádného jednání závodního výboru, nesnese-li věc odkladu a odborová organizace se zaváže v navrhovaném termínu jednání svolat a umožnit zástupci zaměstnavatele účast na jednání. V případě porušení pracovní kázně, resp. zaměstnanec poruší povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, by měl závodní výbor dbát na to, aby byla zaměstnanci dána možnost se hájit, popřípadě pozvat dotčeného zaměstnance, bude-li mít zájem na jednání závodního výboru a umožnit mu přednést svoji verzi apod. (§ 61 odst. 1).*

- **Jde-li o člena orgánu odborové organizace v době jeho funkčního období a v době ..... (2 let) po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Tohoto souhlasu může zaměstnavatel použít pouze ve lhůtě ..... (1) měsíce o jeho udělení.**

**Komentář:** *V KS lze sjednat prodloužení doby jednoho roku po skončení výkonu funkce, během níž požaduje zákon předchozí souhlas odborové organizace ke skončení pracovního poměru (§ 61*

odst. 2), jakož i zkrácení lhůty 2 měsíců pro využití souhlasu odborové organizace ke skončení pracovního poměru (§ 61 odst. 3). Zde je třeba mít na paměti, že jde o rozhodování příslušného odborového orgánu, měl by tedy postupovat řádně podle stanov.

- **Zaměstnavatel se zavazuje, že s jinými případy skončení pracovního poměru (skončení pracovněprávních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr) bude odborovou organizaci seznamovat pravidelně, a to vždy každý první pracovní den následující po měsíci, v němž ke skončení pracovněprávních vztahů došlo, písemně ..... (elektronicky na adresu .....).**

**Komentář:** V KS lze sjednat lhůty pro seznámení odborové organizace s případy rozvázání pracovního poměru, lze rovněž tuto povinnost rozšířit na dohody mimo pracovní poměr popř. i další podrobnosti vztahující se k této agendě, zejména způsob předávání informací (§ 61 odst. 5).

- **Zaměstnavatel se zavazuje, že upozorní zaměstnance, který má sjednán pracovní poměr na dobu určitou a doba určitá je omezena na dobu konání určitých prací, na skončení těchto prací nejpozději.....(3) dny předem.**

**Komentář:** V KS lze sjednat dobu, ve které zaměstnavatel upozorní zaměstnance, kteří mají sjednán pracovní poměr na dobu určitou a doba trvání pracovního poměru je omezena na dobu konání určitých prací, na skončení těchto prací (§ 65 odst. 1).

- **Zaměstnavatel se zavazuje, že písemné oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době doručí zaměstnanci alespoň 5 pracovních dnů přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit.**

**Komentář:** V KS lze sjednat konkrétněji dobu, ve které má být zaměstnanci doručeno oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 odst. 2).

**Změna:**

- **Od prvního ledna 2012 podle nového znění § 66 odst. 2 ZP - zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být provedeno písemně a pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější. Tzn., zaměstnavatel již nemá zákonnou povinnost doručit zaměstnanci oznámení (informaci) o zrušení pracovního poměru ve zkušební době alespoň tři dny předem, nicméně tuto povinnost lze i nadále sjednávat v kolektivní smlouvě.**

**Hromadné propouštění**

- **Při hromadném propouštění před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru a o náležitostech uvedených v § 62 odst. 2 zákoníku práce nejpozději ..... (60 dnů) předem písemně informovat odborovou organizaci.**

**Komentář:** V KS lze sjednat lhůtu delší než 30 dnů pro písemné informování odborové organizace o záměru zaměstnavatele hromadně propouštět (§ 62 odst. 2).

- **Před dáním výpovědi při hromadném propouštění jednotlivým zaměstnancům se zaměstnavatel zavazuje, že odborovou organizaci bude informovat a projedná s ní nad rámec stanovený v § 62 odst. 2 zákoníku práce tyto záležitosti .....**
- **Zaměstnavatel bude odborovou organizaci informovat tímto způsobem.....**



- **Projednáni proběhne tímto způsobem .....**

**Komentář:** V KS lze sjednat rozsah dalších práv hromadně propouštěných zaměstnanců, o nichž zaměstnavatel informuje odborovou organizaci (§ 62 odst. 2 písm. f)), lze také formálněji upravit způsob informování a projednávání (např. lhůty předávání materiálů, povinnost pořádat o jednání zápis – způsob informování a projednání lze vztáhnout obecná pravidla uvedená v úvodních stanovách KS, je-li to vhodné apod.

- **Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědi nejdříve po uplynutí..... (60 dnů) po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 odst. 5 úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá (§ 63 zákoníku práce).**

**Komentář:** V KS lze sjednat prodloužení lhůty 30 dnů, po kterou trvá ochrana zaměstnance před skončením pracovního poměru (§ 63).

### Odstupné

- **Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši ..... násobku měsíčního 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, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši ..... násobku měsíčního průměrného výdělku.**
- **Zaměstnanci u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši ..... násobku měsíčního průměrného výdělku.**

**Komentář:** V KS lze sjednat zvýšení odstupného nad zákonné minimum násobku průměrného měsíčního výdělku při výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až písm. c) (§ 67 odst. 1), zvýšení odstupného nad zákonné minimum dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku při výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodu uvedeného v § 52 písm. d) (§ 67 odst. 1). Připomíná se, že ve smyslu § 13 zákona č. 312/2002 Sb., náleží úředníkovi vedle odstupného podle § 67 zákoníku práce, další odstupné stanovené tímto ustanovením.

### Změna:

**Od 1. ledna 2012 dochází ke změně určování výše odstupného, na které má zaměstnanec při rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených § 52 a) až c) nárok. Zákonná výše odstupného je odvozena od délky trvání pracovního poměru. Zaměstnanci přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši:**

- **jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,**
- **dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr trval alespoň 1 rok a méně jak dva roky**

- a trojnásobek jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval alespoň dva roky.

- Odstupné zvýšené nad zákonné minimum podle předchozích článků přísluší zaměstnanci, který .....

**Komentář:** V KS lze sjednat bližší podmínky pro poskytování zvýšeného odstupného. I zde platí povinnost dodržet zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace, doporučuje se proto vázat poskytnutí zvýšeného odstupného např. na délku pracovního poměru u zaměstnavatele, na délku zaměstnání zaměstnance vůbec (zjistitelné podle délky účasti na důchodovém pojištění), na to, že jde o zaměstnance s profesí hůře umístitelnou na pracovním trhu – zde je pak vhodná spolupráce s příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce podle místa sídla podniku apod.

#### **Společná ustanovení o skončení pracovního poměru**

- Zaměstnanec má právo nad rámec stanovený v příloze k nařízení vlády ..... bod ...na poskytnutí dalšího pracovního volna (s náhradou platu) za účelem vyhledání nového pracovního místa, a to v rozsahu .....
- Právo na další volno podle předchozí věty má zaměstnanec, který .....

**Komentář:** V KS lze sjednat další volno s náhradou platu při vyhledání nového zaměstnání, nad rámec uvedený v § 199 odst. 1 a 2 zákoníku práce a příslušného prováděcího nařízení vlády. Poskytnutí volna lze vázat rovněž na splnění určitých podmínek – tyto podmínky přitom nesmí být diskriminující.

## **VII. Zaměstnanost**

#### **Práva zaměstnanců při zvyšování (prohlubování) kvalifikace**

- Nad rámec stanovený v § 232 zákoníku práce přísluší zaměstnanci při zvyšování kvalifikace pracovní volno s náhradou platu dále v těchto případech a v rozsahu ..... při splnění těchto podmínek .....
- Je-li uzavřena kvalifikační dohoda (§ 234 zákoníku práce) v souvislosti se zvyšováním kvalifikace, může závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu činit nejvýše 4 roky.
- Je-li uzavřena kvalifikační dohoda (234 zákoníku práce) při prohlubování kvalifikace, může závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu činit nejvýše 3 roky.

**Komentář:** V KS lze sjednat různé formy podpory zaměstnanosti u zaměstnavatele např. vyšší nebo další práva nad zákonný rámec, který vymezuje rozsah pracovního volna s náhradou platu při zvyšování kvalifikace. Lze tedy prodloužit minimální délku volna, popř. sjednat i další práva, jako je např. (částečná) úhrada nákladů na pořízení studijních materiálů (učebnic) aj. (§ 232). Přestože ustanovení § 234 odst. 1 je obsaženo v tzv. „výčtovém“ § 363 odst. 2, je hranice 5 let pro závazek zaměstnance setrvat v zaměstnání u zaměstnavatele stanovena jako nejvýše přípustná, lze ji tedy v KS snížit.

- Mimo případy, uvedené v § 235 odst. 3 zákoníku práce, kdy povinnost zaměstnance k úhradě nákladů z kvalifikační dohody nevzniká, nemá zaměstnanec povinnost hradit tyto náklady ještě v těchto případech .....
- Povinnost zaměstnance k úhradě nákladů z kvalifikační dohody nevzniká, mimo případy uvedené v § 235 odst. 3 písm. a) až c), také tehdy, jestliže zaměstnavatel nevyužíval v posledních 12 měsících po dobu nejméně 4 (5) měsíců kvalifikaci zaměstnance, které zaměstnanec na základě kvalifikační dohody dosáhl.

**Komentář:** V KS lze sjednat rozšíření případů, kdy povinnost zaměstnance k úhradě nákladů z kvalifikační dohody nevzniká (§ 235 odst. 3).

- Zaměstnanci, který uzavřel kvalifikační dohodu podle § 234 zákoníku práce přísluší v případě ukončení studia s mimořádně vynikajícími studijními výsledky mimořádná odměna ve výši .....
- Odměna je splatná .....

**Komentář:** V KS lze sjednat odměnu v případě ukončení studia směřujícího k dosažení vyššího stupně vzdělání s mimořádně vynikajícími studijními výsledky a podmínky jejího poskytnutí, např. že tato forma zvyšování kvalifikace je v souladu s potřebou zaměstnavatele.

**Zaměstnávání žen-matek, slad'ování profesního a rodinného života a vytváření lepších podmínek pro zaměstnance s povinnostmi k rodině, např.**

- Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně – matky do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyně, které kojí, nesmějí být zaměstnávány .....
- Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas.
- Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 2 (3) roky, nesmí zaměstnavatel práci přesčas nařídít.
- Zaměstnavatel zřídí pro těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu a pro zaměstnankyně, které kojí, odpočinkovou místnost. Místnost náležitě vybaví.....

**Komentář:** V KS lze sjednat zpřesnění, popř. rozšíření rozsahu prací, které nesmějí vykonávat těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně-matky (v. 288/2003 Sb.) konkrétní závazky a opatření zaměstnavatele vůči těhotným ženám a matkám malých dětí, která jim umožní sladit pracovní a rodinný život, zřízení a vybavení odpočinkových místností pro těhotné ženy a ženy krátce po porodu, včetně vhodných míst určených ke kojení (§ 238 odst. 2 a 3, § 239, § 240 odst. 1, § 241, § 224 a § 242). Nově zákoník práce již nezakazuje zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o dítě mladší než 1 rok vykonávat práci přesčas. Těmto zaměstnancům však zaměstnavatel práci přesčas nemůže nařídít. Může se ale na tom se zaměstnankyní či zaměstnancem dohodnout. V KS lze sjednat okruh takto chráněných zaměstnanců širší, než stanoví zákoník práce.

## VIII. Pracovní podmínky

- V rámci zlepšení vzhledu a úpravy pracovišť zaměstnavatel zabezpečí.....

*Komentář:* V KS lze sjednat konkrétní závazky zaměstnavatele při vytváření pracovních podmínek, které umožňují bezpečný výkon práce. (§ 224 odst. 1).

## IX. Překážky v práci

### Prostoj

- Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami a nebyl převeden na jinou práci, přísluší mu náhrady (platu) ve výši ..... (90 %) průměrného výdělku.

*Komentář:* V KS lze sjednat vyšší náhradu platu, než stanoví zákon (80% průměrného výdělku), jestliže zaměstnanec nebyl převeden na jinou práci (§ 207 písm. a)). Zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci jen s jeho předchozím výslovným souhlasem (§ 41 odst. 5).

### Přerušeni práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů

- Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a nebyl převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada platu ve výši .....(70%, 80%) průměrného výdělku.

*Komentář:* V KS lze sjednat vyšší náhradu platu, než stanoví zákon (60% průměrného výdělku), jestliže zaměstnanec nebyl převeden na jinou práci (§ 207 písm. b)). Právní úprava umožňuje zaměstnavateli při nepříznivých povětrnostních vlivech převést zaměstnance na jinou práci jen s jeho výslovným souhlasem (§ 41 odst. 5).

### Přerušeni práce z důvodů živelní události

- Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku živelní události (mimořádné události či jiné hrozící nehody) a nebyl převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada platu ve výši .....(70%. 80%).

V KS lze sjednat vyšší náhradu platu při přerušeni práce z důvodů živelních událostí, tedy více než zákonné minimum 60 % průměrného výdělku (§ 207 písm. b)). V tomto případě může zaměstnavatel převést zaměstnance i bez jeho souhlasu (§ 41 odst. 4) s tím, že mu přísluší doplatek do průměrného výdělku, dosahuje-li výdělku nižšího než jaký měl před převedením (§ 139 odst. 1).

### Dočasná pracovní neschopnost (karanténa)

- Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší po dobu prvních 21 pracovních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náhrada platu, a to za první 3 dny ve výši .....% (upraveného) průměrného výdělku a od 4. dne ve výši .....% (upraveného) průměrného výdělku. Tato náhrada platu přísluší zaměstnanci za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrady platu (nebo se mu plat nekrátí).
- Zaměstnanci přísluší na dobu prvních 3 pracovních dnů nemoci finanční kompenzace ve výši  
 ..... 500 (1 000) Kč/den  
 ..... 50% ( 80%, 100%) průměrného výdělku/den.
- Zaměstnanci přísluší od 4 dne nemoci finanční kompenzace ve výši  
 .....200 (500) Kč/den.  
 .....50% (100%) rozdílu průměrného výdělku a nemocenské/den

**Komentář:** Podle ustanovení § 23 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (novelizace účinné od 1. 1. 2011), nemocenské náleží zaměstnanci až od 21 kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. V době prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti proto zaměstnancům v pracovním poměru nebo na dohodu o pracovní činnosti (popřípadě na dohodu o provedení práce v situaci, kdy výše odměny zakládá účast zaměstnance na nemocenském pojištění) přísluší náhrada platu (odměny z dohody). Tato náhrada platu přísluší pouze za pracovní dny a svátky. Tuto právní úpravu obsahuje § 192 až 194 ZP. Náhrada platu při dočasné pracovní neschopnosti však podle této právní úpravy nepřislouží za první 3 pracovní dny. Pokud jde o nařízenou karanténu, přísluší za první 3 pracovní dny této karantény náhrada platu ve snížené výši.

V KS lze sjednat finanční kompenzaci procentuelně nebo pevnou částkou. Může být sjednána kompenzace jen za první 3 pracovní dny dočasné pracovní neschopnosti nebo jen navýšení náhrady platu od čtvrtého pracovního dne dočasné pracovní neschopnosti. Obdobně lze sjednat navýšení náhrady platu i při nařízené karanténě. Nevylučuje se sjednání nároku na náhradu platu jak za první 3 pracovní dny dočasné pracovní neschopnosti, tak její navýšení za další pracovní dny trvání dočasné pracovní neschopnosti/karantény. Ujednání lze tak různě kombinovat.

Zákoník práce přitom stanoví horní limit takto sjednané náhrady/platu, kdy náhrada platu nesmí překročit průměrný výdělek zaměstnance (§ 192 odst. 3 ZP).

- **Porušení stanoveného režimu práce neschopného zaměstnance bude zaměstnavatel hodnotit podle těchto kritérií .....**

**Komentář:** V KS lze sjednat způsob hodnocení závažnosti porušení povinností, které jsou součástí režimu dočasně práce neschopného pojištěnce.

- **Snížení nebo neposkytnutí náhrady platu bude prováděno podle následujících kritérií.....**

**Komentář:** V KS lze sjednat pravidla pro případné snížení nebo neposkytnutí náhrady platu, např. zda se jedná o první případ porušení léčebného režimu či nikoli apod. (§ 192 odst. 5).

- **Kontrola dodržování povinnosti práce neschopného zaměstnance zdržovat se v místě pobytu a dodržování doby a rozsahu povolených vycházek bude prováděna následujícím způsobem .....**
- **Kontrolující zaměstnanec zaměstnavatele (osoba pověřená kontrolou) se bude prokazovat pověřením ke kontrole, které musí obsahovat .....**

***Komentář:** V KS lze sjednat způsob provádění kontroly dodržování povinností práce neschopného zaměstnance, popř. podrobnosti provádění kontroly lze upravit také v pracovním řádu (§ 192 odst. 6).*

- **Zaměstnavatel zjištěné případy porušení povinnosti práce neschopného zaměstnance zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek a navržená opatření projedná s odborovou organizací.**

***Komentář:** V KS lze sjednat projednání případů porušení povinností práce neschopného zaměstnance zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek s odborovou organizací a projednání případného snížení náhrady platu nebo její neposkytnutí (§ 192 odst. 6).*

#### **Další překážky v práci**

- **Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu platu v případě jeho uvolnění z důvodu obecného zájmu i v těchto případech .....**

***Komentář:** V KS lze sjednat závazek zaměstnavatele, že náhrada platu v případě překážek v práci z důvodu obecného zájmu zaměstnanci přísluší i v případech, kdy podle zákona nepřislouží, např. může jít o pracovní volno s náhradou platu při výkonu jiné odborové činnosti, jako je účast na schůzích, konferencích či sjezdech, o pracovní volno k činnosti při přednášce nebo výuce včetně zkušební činnosti, k činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež aj. (§ 200 ZP).*

- **Zaměstnavatel poskytne další pracovní volno (s náhradou platu) nad rozsah uvedený v § 203 odst. 2 písm. ...., a to v rozsahu .....**

***Komentář:** V KS lze sjednat zvýšení rozsahu poskytovaného volna, popřípadě přiznání tohoto volna s náhradou platu tam, kde to zákon sám nestanoví (§ 203 odst. 2).*

- **Nad rozsah uvedený v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, poskytne zaměstnavatel pracovní volno (s náhradou platu) dále v těchto případech .....**

***Komentář:** V KS lze rozšířit délku pracovního volna pro jiné důležité osobní překážky v práci, které je zaměstnavatel povinen minimálně poskytnout v případech stanovených v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb. vydaného na základě zmocnění upraveného v § 199 odst. 2. Pracovní volno může být sjednáno jako volno bez náhrady platu nebo s jeho náhradou. Ujednání o dalším volnu lze systematicky řadit do jedné části kolektivní smlouvy nebo je přiřadit k věcně příslušným ujednáním, jako je tomu např. u rozšíření volna k vyhledávání nového pracovního místa (viz výše), nebo jako je tomu např. při ujednáních umožňujících zaměstnancům sladit pracovní a rodinný život (viz výše).*

- **Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno z důvodu jiných důležitých osobních překážek (s náhradou platu) v práci dále v těchto případech ..... při splnění těchto podmínek.....**

**Komentář:** V KS lze sjednat i další případy, ve kterých zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno popř. i s náhradou platu a určit podmínky pro udělení tohoto volna. Také zde lze ujednání o dalším volnu systematicky řadit do jedné části kolektivní smlouvy nebo je přiřadit k věcně příslušným ujednáním, jako je tomu např. u rozšíření volna k vyhledávání nového pracovního místa (viz výše), nebo jako je tomu např. při ujednáních umožňujících zaměstnancům sladit pracovní a rodinný život (viz výše).

## **X. Bezpečnost práce**

V KS lze sjednat

- zásady spolupráce zaměstnavatele a odborové organizace v oblasti BOZP (§ 108),
- bližší podmínky pro provádění periodických prověrek BOZP (§ 108 odst. 5),
- způsob realizace školení pro členy odborové organizace - funkcionáře pověřené výkonem činnosti zástupce pro BOZP – „inspektor“ BOZP (§ 108 odst. 6).

**Komentář:** V KS lze sjednat způsob, jakým bude zaměstnavatel provádět prevenci rizik a jaké všeobecné preventivní zásady přijme se zaměřením na to, aby byly zdroje rizik odstraňovány u jejich původu, aby byla fyzicky namáhavá práce nahrazována novými technologickými a pracovními postupy, aby byl omezován počet zaměstnanců vystavených působení rizikových faktorů a aby zaměstnavatel přednostně uplatňoval prostředky kolektivní ochrany před prostředky individuální ochrany (§ 104 odst. 5).

- **Opatření pro zdolávání mimořádných událostí, zejména pokud jde o požáry, provozní havárie a jiné obdobné mimořádné události (protipožární řád, havarijní plán, evakuační řád apod.) zaměstnavatel předem projedná s odborovou organizací.**

**Komentář:** V KS lze blíže upravit opatření pro zdolávání mimořádných událostí, zejména pokud jde o požární řád zaměstnavatele příp. evakuační řád.

- **Závodní preventivní péči zaměstnancům poskytuje toto zdravotnické zařízení ....., a to v následujícím rozsahu .....**

**Komentář:** V KS by měl být stanoven okruh zdravotnických zařízení, které poskytují zaměstnancům pracovně lékařskou péči (§ 103 odst. 1 písm. d)).

- **Rozsah preventivních prohlídek a vyšetření a druhy očkování zaměstnanců je tento: .....**
- **Tyto prohlídky, vyšetření a očkování se uskuteční následujícím způsobem ....., a v tomto časovém harmonogramu.....**

**Komentář:** V KS lze sjednat rozsah prohlídek, kterým jsou zaměstnanci povinni se podrobit (§ 103 odst. 1 písm. e), včetně organizace jejich provádění.

- **První pomoc zaměstnancům je zajištěna následujícím způsobem.....**

**Komentář:** V KS lze sjednat bližší podmínky pro zajištění a poskytnutí první pomoci zaměstnancům (§ 103 odst. 1 písm. j)).

- Kouření je zakázáno ve všech prostorech a na všech pracovištích s výjimkou k tomu účelu vyhrazených prostor.
- Pravidla kontroly dodržování zákazu kouření jsou.....

*Komentář:* V KS lze sjednat bližší úpravu zajištění povinnosti zaměstnavatele zabezpečit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právní předpisy a pravidla kontroly dodržování zákazu kouření (§ 103 odst. 1 písm. l).

- Školení zaměstnanců o právních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bude zaměstnavatel zajišťovat následujícím způsobem, a to ..... (jednou ročně, v každém pololetí) podle tohoto harmonogramu.....

*Komentář:* V KS lze sjednat bližší podmínky pro školení zaměstnanců o BOZP včetně jeho četnosti (§ 103 odst. 2 a 3).

- Zaměstnavatel zajistí vybavení vhodných prostor pro odpočinek pro těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně, které kojí následujícím vybavením (lehátko, ..... přebalovací pult apod.).

*Komentář:* Závazek zaměstnavatele vybavit příslušné prostory může být upraven v rámci ujednání o BOZP nebo v rámci ujednání o zvláštních pracovních podmínkách těhotných žen a zaměstnankyň – matek (§ 103 odst. 4).

- Zaměstnavatel se zavazuje vybudovat bezbariérovou rampu pro zaměstnance se zdravotním postižením na invalidním vozíku u budovy ..... Zároveň se zavazuje zajistit přizpůsobení samoobslužného výtahu a vypínačů poloze osob na invalidním vozíku.

*Komentář:* V KS lze sjednat vhodnou úpravu pracovních podmínek a pracovišť pro zaměstnance se zdravotním postižením (§ 103 odst. 5).

- Osobní ochranné pracovní prostředky, osobní ochranné pracovní oděvy a obuv, mycí, čistící a dezinfekční prostředky bude zaměstnavatel bezplatně poskytovat zaměstnancům podle seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Tento seznam tvoří přílohu kolektivní smlouvy.

*Komentář:* V KS lze sjednat okruh zaměstnanců, kterým budou poskytovány osobní ochranné pracovní prostředky (§ 104), osobní ochranné pracovní oděvy a obuv (§ 104 odst. 2) a mycí, čistící a dezinfekční prostředky a jejich množství (§ 104 odst. 5), druhy OOPP a četnost jejich poskytování; přitom se přihlíží k nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků.

- Ochranné nápoje bude zaměstnavatel poskytovat bezplatně zaměstnancům za těchto podmínek .....

*Komentář:* V KS lze sjednat okruh zaměstnanců, kterým budou poskytovány ochranné nápoje a jejich množství; přitom se přihlíží k ustanovení § 4 a 5 nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ve znění pozdějších předpisů (§ 104 odst. 6).

- Objasnování příčin a okolností všech pracovních úrazů bude probíhat vždy za účasti pověřeného člena odborového orgánu, a to následujícím způsobem .....



**Komentář:** V KS lze sjednat bližší podmínky k zajištění povinnosti zaměstnavatele, že všechny pracovní úrazy se budou vyšetřovat za účasti zástupce odborové organizace (§ 105).

- **Zaměstnavatel se zavazuje písemně určit (v pracovním řádu) oprávněného vedoucího zaměstnance, který dává pokyny ke zjištění, zda zaměstnanec není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. Tímto vedoucím zaměstnancem nemůže být bezprostředně nadřízený zaměstnanec zaměstnance.**

**Komentář:** V KS lze sjednat kontrolu alkoholu na pracovišti – způsob zajištění povinnosti zaměstnavatele určit oprávněného vedoucího zaměstnance, který dává pokyny ke zjištění, zda zaměstnanci nepracují pod vlivem alkoholu (§ 106 odst. 4 písm. i)).

V KS lze sjednat rovněž podrobnější okolnosti poskytování informací, formy, kterými se zaměstnanci budou podílet na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí apod.; zpřesnění, popř. rozšíření podmínek pro odmítnutí výkonu práce ohrožující zdraví nebo život zaměstnance (§ 106 odst. 1 až 4 písm. a), c), d), f), g)).

## XI.

### Další ujednání

- **Zaměstnanci mohou pro svou osobní potřebu užívat tyto výrobní a pracovní prostředky ..... (např. kopírky, faxy, telefony, osobní počítač apod.) za těchto podmínek .....(zdarma, za náhradu představující opotřebení, za plnou cenu, podle ceníku apod.)**
- **Zaměstnanci mohou pro svou osobní potřebu užívat výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele, a to v rozsahu a za podmínek stanovených vnitřním předpisem. Tento vnitřní předpis může zaměstnavatel vydat po předchozím projednání (souhlasu) s odborovou organizací a na dobu maximálně do uplynutí účinnosti této kolektivní smlouvy. Vnitřní předpis bude vyhlášen následujícím způsobem.....**

**Komentář:** V KS lze dohodnout, že zaměstnanci mohou užívat výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele pro svou osobní potřebu, případně stanovit konkrétní podmínky, např., které prostředky, kdy, jak dlouho, k jakým osobním účelům apod. mohou zaměstnanci pro svou potřebu používat. Takové ujednání (závazek) může obsahovat přímo kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis, kterým se blíže stanoví rozsah používání prostředků zaměstnavatele, podmínky jejich užívání pro osobní potřebu zaměstnanců, jakož i způsob úhrady (§ 316 odst. 1).

- **Zaměstnavatel nesmí zavést žádný sledovací technický systém v sociálních zařízeních, v místnostech určených k převlékání a osobní očištění zaměstnanců, v odpočinkových místnostech určených pro těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně-matky, v místech určených k čerpání přestávky zaměstnanci a dále v .....**
- **Závažné důvody spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, opravňující ho zavést (trvalý, dočasný od.....do, krátkodobý, netrvajících déle než .....) monitoring pracovišť jsou pouze tyto.....**
- **Případné zavedení sledovacího systému, jeho rozsah, účel, dobu sledování, způsob zajištění ochrany osobních dat zaměstnanců a dalších jejich oprávněných zájmů, způsob zpracování získaných údajů, způsob jejich uložení a následnou likvidaci a**

**způsob informování zaměstnanců o tomto sledování musí zaměstnavatel předem projednat (dosáhnout souhlas) s odborovou organizací.**

**Komentář:** V KS lze blíže sjednat otázku zavedení či nezavedení sledovacího systému (monitoring), druh takového monitoringu, jeho rozsah – věcný i časový a další podmínky. Sledování může být trvalé i dočasné, za podmínky, že je dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele – zde by mělo jít především o otázky bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců. Sledování za účelem stanovení norem spotřeby práce a tempa práce musí být vždy jen dočasné (§ 316 odst. 3).

- **Zaměstnavatel se zavazuje, že určí (např. v pracovní řádu) místo (pracoviště, odpovědného zaměstnance), určené pro přijímání písemností určených zaměstnavateli zaměstnancem.**
- **Doba určená pro přijímání písemností zaměstnance určených zaměstnavateli činí pondělí až pátek od ..... do.....**

**Komentář:** V KS lze sjednat podrobnosti o doručování písemností určené zaměstnavateli zaměstnancem (§ 337 odst. 1, 2).

## **XII. Závěrečná ustanovení**

- **Tato kolektivní smlouva se uzavírá na období od ..... do..... s účinností od .....**

**nebo**

- **Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu neurčitou s účinností od .....**

**nebo**

- **Tato kolektivní smlouva se uzavírá do doby uzavření nové kolektivní smlouvy, nejdéle však do ..... s účinností od.....**
- **Ujednání obsažená v čl. .... však nabývají účinnosti již od .....**
- **Ujednání obsažená v čl. .... však nabývají účinnosti až od .....**

**Komentář:** V KS je třeba sjednat výslovně její účinnost, popř. odlišnou účinnost některých ujednání (§ 26).

- **Kterákoli smluvní strana může v době účinnosti této kolektivní smlouvy navrhnout její změnu.**
- **Kterákoli smluvní strana může v době účinnosti této kolektivní smlouvy navrhnout její změnu; to se však netýká ujednání obsažených v čl. ....**
- **Kterákoli smluvní strana může v době účinnosti této kolektivní smlouvy navrhnout změnu ujednání obsažených v čl. ....**

**Komentář:** V KS lze dohodnout také rozsah její změny. Ve variantě I. je uveden nejširší rozsah, tj. lze vyjednávat o změně kteréhokoli ustanovení KS. Vzhledem k tomu, že KS má zajišťovat práva zaměstnanců po určitou dobu (po dobu platnosti KS) relativně stále a zaměstnavateli má KS zajišťovat sociální smír v podniku, není vhodné sjednávat tak širokou možnost změn KS. Rozsah změn může být vztažen k jednotlivým ustanovením KS, vymezení pak může být pozitivní (o změně kterých článků lze jednat) nebo negativní (o změně kterých článků nelze jednat). Rozsah možných změn bude logicky jiný u KS uzavřené na konkrétní období (např. jednoho roku) a u KS uzavřené na dobu neurčitou.

- **Smluvní strany s obsahem kolektivní smlouvy seznámí všechny zaměstnance do 15 dnů od jejího uzavření a to následujícím způsobem.....**

**Komentář:** KS by měla obsahovat dohodu ohledně způsobu, jakým bude splněna povinnost účastníků KS seznámit zaměstnance s obsahem KS do 15 dnů od jejího uzavření, např. který z účastníků KS splnění této povinnosti fakticky technicky provede – např. rozesláním všem zaměstnancům na jejich e-mailové adresy v podniku, umístěním plného textu na příslušné stránce podnikového elektronické sítě, předáním KS v písemné podobě každému zaměstnanci apod. (jinak obecně platí, že tuto povinnost má jak zaměstnavatel, tak odborová organizace) (§ 29).

## **PŘÍLOHY: vyjmenovat a přiložit (vnitřní mzdový předpis, hospodaření s fondy...)**

V ..... dne .....

.....  
podpis

.....  
podpis

razítko zaměstnavatele

razítko odborové organizace