

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

PLATNÁ PRO OBDOBÍ I. 4. 2016 – 31. 12. 2017



TOYOTA PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILE

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

PLATNÁ PRO OBDOBÍ I. 4. 2016 – 31. 12. 2017

OBSAH SMLOUVY

Část I.	Práva a povinnosti	9
Kapitola 1.	Obecná ustanovení	9
Kapitola 2.	Činnost Odborů	12
Kapitola 3.	Zaměstnanci	19
Kapitola 4.	Komunikace mezi Společností a Odbory	22
Kapitola 5.	Kolektivní vyjednávání, projednávání a spolurozhodování	24
Kapitola 6.	Udržování smíru	28
Kapitola 7.	Stávka a vyluka	29
Kapitola 8.	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)	33
Část II.	Podmínky zaměstnávání	35
Kapitola 1.	Mzda	35
Kapitola 2.	Zaměstnanecké výhody	39
Kapitola 3.	Pracovní doba	42
Část III.	Závěrečná ustanovení	49
Příloha 1	Mzdové tarify	50
Příloha 2	Počet bodů Z-konta	51

PODNIKOVÁ KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

Obchodní společnost,

TOYOTA PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILE CZECH, s. r. o.,

se sídlem Na Hradbách 126, 280 02 Kolín, Česká republika,
IČ: 26513528,

jednající panem Kenta Koide a panem Javier Varela,
jednateli společnosti,
(dále jen Společnost)

na straně jedné

a

Základní organizace odborového svazu KOVO při TPCA,

org. číslo 03-2991,

adresa: TPCA, Průmyslová zóna Ovčáry, 280 00 Kolín, Česká republika,
IČ: 71231676,

zastoupená předsedou ZO panem Ivem Navalánym
(dále jen Odbory)

a

Základní organizace TPCA ASO Kolín,

org. číslo: 06-1237-3505

adresa: TPCA, Průmyslová zóna Ovčáry, 280 00 Kolín, Česká republika,
zastoupená předsedou ZO panem Imrichem Rezkem
(dále jen Odbory)

a

Nezávislé odbory pro údržbu a ostatní pracující při TPCA,

IČ: 048 57 810,

adresa: Střítež 11, 257 68 Dolní Kralovice, Česká republika,
zastoupená předsedou OO panem Petrem Bíbou
(dále jen Odbory)

na straně druhé

se dohodly na uzavření této podnikové Kolektivní smlouvy
(dále tato Kolektivní smlouva nebo KS nebo tato Smlouva):

ČÁST I.

Práva a povinnosti

KAPITOLA 1.

OBECNÁ USTANOVENÍ

ČLÁNEK 1. Účel

- 1.1. Společnost a Odbory shodně prohlašují, že uzavřením a naplněním této Kolektivní smlouvy usilují o nastavení a udržení dobrých, otevřených a harmonických vztahů.
- 1.2. Obě strany se shodují, že základním společným cílem je dosáhnout dlouhodobé prosperity Společnosti, udržování a zlepšování pracovních podmínek současně se zvyšováním produktivity.
- 1.3. Společnost i Odbory se shodují na potřebě vykonávat svoji činnost za jasně srozumitelných pravidel a postupů, na základě vzájemné důvěry, vzájemného uznání a společných cílů, ve kterých se odráží práva a povinnosti jak Společnosti, tak i Odborů.
- 1.4. Tato Kolektivní smlouva popisuje „Práva a povinnosti“ v této Části I. a v následující Části II. uvádí „Podmínky zaměstnávání“, které byly dohodnuty.
- 1.5. Smluvní strany výslovně prohlašují, že pouze Společnost a Odbory jsou dotčenými stranami této Kolektivní smlouvy a že veškerá jednání, včetně kolektivního vyjednávání, budou probíhat pouze mezi těmito dvěma stranami bez účasti třetích stran.

ČLÁNEK 2. Základní principy

- 2.1. V případě, že Odbory zahájí Kolektivní vyjednávání, zavazují se vstupovat do Kolektivního vyjednávání a předložit písemný návrh na revizi této Kolektivní smlouvy společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a se Společností jinak.
- 2.2. Dodržovat tuto Kolektivní smlouvu v dobré víře a s plnou odpovědností patří k nejvyšší prioritě obou smluvních stran.

- 2.3. Při provádění a plnění této Kolektivní smlouvy budou smluvní strany dbát, aby platné právní předpisy byly bezpodmínečně dodržovány a aby veškerá ustanovení této smlouvy byla v plném souladu s platnou legislativou České republiky.
- 2.4. Jedním ze stěžejních principů, jimiž se smluvní strany budou ve svém jednání řídit, je zajištění rovného postavení všech zaměstnanců a vyloučení jakékoliv diskriminace v rozsahu a za podmínek stanovených platnou legislativou České republiky, zejména § 16 Zákoníku práce.

ČLÁNEK 3. Legislativní soulad

- 3.1. Ustanovení této Kolektivní smlouvy vychází ze:
 - zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, v platném znění,
 - zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění,
 - mezinárodních úmluv, jimiž je Česká republika vázána,
 - dalších obecně závazných právních předpisů.
- 3.2. V případě nesouladu této Kolektivní smlouvy s obecně závaznými právními předpisy zůstává tato Smlouva jako celek v platnosti, je však neúčinná v částech, které takovým předpisům odporují.

ČLÁNEK 4. Práva a odpovědnosti Společnosti

- 4.1. Mezi základní práva Společnosti – nikoliv však jediná – náleží zejména:
 - a) právo plánovat, řídit a ovládat činnost Společnosti,
 - b) plánovat počty zaměstnanců,
 - c) organizovat výrobu, včetně jejího časového rozvrhu, odbytu a distribuci výrobků,
 - d) vyjednávat kolektivní smlouvu.
- 4.2. Mezi základní povinnosti Společnosti – nikoliv však jediné – náleží zejména:
 - a) usilovat o zajištění dlouhodobé stabilní zaměstnanosti ve Společnosti,
 - b) udržovat a zlepšovat pracovní podmínky zaměstnanců,
 - c) uznávat Odbory a respektovat jejich organizační uspořádání,
 - d) respektovat právo každého zaměstnance na členství v Odborech,
 - e) zajistit rovné zacházení a učinit vše potřebné, aby nedocházelo k diskriminaci zaměstnanců.

ČLÁNEK 5. Práva a odpovědnosti Odborů

- 5.1. Mezi základní práva Odborů – nikoliv však jediná – náleží zejména:
 - a) zastupovat všechny zaměstnance ve vztahu ke Společnosti, což Společnost uznává a respektuje,
 - b) hájit zájmy členů Odborů a ostatních zaměstnanců v souladu a v mezích platných českých zákonů,
 - c) jednat se Společností jako zaměstnavatelem o všech otázkách, kde je k tomu zákonný či jiný právní důvod,
 - d) vyjednávat kolektivní smlouvu.
- 5.2. Mezi základní povinnosti či odpovědnosti Odborů – nikoliv však jediné – náleží zejména:
 - a) podporovat podnikatelské cíle Společnosti a vynaložit veškeré možné úsilí k tomu, aby těchto cílů bylo dosaženo a tím mohla být zajištěna prosperita Společnosti a jejich zaměstnanců,
 - b) vyvinout maximální úsilí vedoucí k trvalému rozvoji zaměstnanců, jejich kvalifikace, schopností a dovedností a podílet se na zlepšování jejich pracovních podmínek.

ČLÁNEK 6. Platnost a účinnost Kolektivní smlouvy

- 6.1. Tato Kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu a účinnosti dne 1. dubna 2016. Bude platit do 31. prosince 2017, není-li dále v textu Kolektivní smlouvy u jednotlivých ustanovení dohodnuta jiná doba platnosti a účinnosti takového ustanovení. V takovém případě platí specificky upravená doba platnosti a účinnosti takového ustanovení i po ukončení platnosti a účinnosti Kolektivní smlouvy jako celku.
- 6.2. Smluvní strany se dohodly, že platnost Části I. Kolektivní smlouvy, pojmenované „Práva a povinnosti“, se bude automaticky prodlužovat vždy o jeden rok, pokud jedna ze smluvních stran nejméně 90 dnů před skončením příslušného období platnosti Kolektivní smlouvy nepředloží písemný návrh na změnu kteréhokoliv ustanovení této Části I.
- 6.3. Jednání o uzavření nové Části II. této Kolektivní smlouvy, pojmenované „Podmínky zaměstnávání“, zahájí smluvní strany nejméně 90 dní před ukončením platnosti této Kolektivní smlouvy.
- 6.4. Ustanovení této Kolektivní smlouvy se vztahují na všechny zaměstnance Společnosti bez ohledu na jejich odborovou organizovanost a na uvolněné členy Odborů, pokud v jednotlivých ustanoveních této Smlouvy není vysloveně uvedeno jinak.
- 6.5. V případě, že by po dokončeném Kolektivním vyjednávání byla otevřena diskuze o dalších bodech, bude v rámci jednání mezi Společností a Odbory dohodnuto, zda budou případné změny řešeny dodatkem ke stávající Kolektivní smlouvě, revizí příslušné interní směrnice, případně dohodnuty zápisem z jednání.

KAPITOLA 2.

ČINNOST ODBORŮ

ČLÁNEK 1. Základní principy

- 1.1. Odbory a členové Odborů mohou provádět veškeré odborové aktivity svobodně, pokud to není v rozporu s touto Kolektivní smlouvou nebo právními předpisy.
- 1.2. Společnost neuplatní žádný diskriminační přístup v důsledku oprávněných odborových aktivit.

ČLÁNEK 2. Odborové aktivity v průběhu pracovní doby

- 2.1. Kromě výjimek schválených Společností není povoleno konání odborových aktivit v pracovní době.
- 2.2. K tomuto schválení musí Odbory předložit předem písemnou žádost, v níž je uveden důvod, datum a čas, místo a účastníci.
- 2.3. Člen Odborů, který se účastní odborové aktivity schválené Společností, musí toto oznámit v dostatečném předstihu svému nadřízenému, nejméně 14 dní předem.
- 2.4. Volby do orgánů Odborů se konají mimo pracovní dobu zaměstnanců a mimo pracoviště zaměstnanců. Společnost umožní po předchozím souhlasu konání voleb v zasedací místnosti Společnosti.

ČLÁNEK 3. Pracovní volno při odborové aktivitě v průběhu pracovní doby

- 3.1. Principiálně nepřisluší zaměstnanci mzda ani náhrada mzdy při účasti na odborové aktivitě v průběhu jeho pracovní doby.
- 3.2. Výjimkou jsou následující odborové aktivity dohodnuté předem se Společností:
 - 3.2.1. **Jednání výboru ZO odborů (dále jen VZO)**
 - a) Společnost uvolňuje na základě usnesení Odborů členy VZO (předsedy a místopředsedy, předsedy jednotlivých shopů a hospodáře) na jednání výboru, pokud probíhá v pracovní době, v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však 50 hodin v kalendářním roce na jednoho člena výboru. V případě, že je funkce hospodáře vykonávána současně s jinou funkcí (místopředsedů a předsedů jednotlivých shopů) nelze tyto limity počítat.
 - b) Odbory předloží Společnosti termíny jednání výboru na tři měsíce dopředu, není-li dohodnuto jinak.
 - c) Společnost poskytne těmto zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy ve výši jejich průměrného výdělku.

3.2.2. Kolektivní vyjednávání

- a) Společnost uvolní na základě usnesení Odborů členy vyjednávacího týmu Odborů na kolektivní vyjednávání, pokud probíhá v pracovní době, v nezbytně nutném rozsahu.
- b) Společnost poskytne těmto zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy ve výši jejich průměrného výdělku.
- c) Společnost dále uvolní tyto zaměstnance na přípravu na kolektivní vyjednávání, v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše 30 hodin na každého uvolněného člena odborů s náhradou mzdy ve výši jejich průměrného výdělku. Každá ZO může pověřit k přípravě vyjednávání nejvýše 3 členy.

3.2.3. Školení a doplňování kvalifikace neuvolněných funkcionářů ZO

- a) V případě předsedů a místopředsedů VZO je uvolnění k účasti na školení pořádaném odborovou organizací rozšířeno, oproti ustanovení § 203 odst. 2c) ZP - na 100 hodin v kalendářním roce na jednotlivce. Pokud počet hodin školení předsedy a místopředsedy VZO přesáhne 50 hodin, Společnost:
 - si vyhrazuje právo v odůvodněných případech zamítnout uvolnění, případně odvolat souhlas s uvolněním předsedy či místopředsedy VZO na školení (nejpozději 24 hod před začátkem školení), pokud to vyžadují provozní podmínky,
 - obdrží od Odborů základní informace o školení (o druhu, místě, čase a tématu školení).
 - uhradí Odborům prokázanou škodu, která vznikla v souvislosti se zrušením již schváleného školení (uvolnění).
- b) Odbory předloží Společnosti termíny školení a zvyšování kvalifikace funkcionářů ZO nejméně 14 dní předem.
- c) Člen Odborů, který se účastní školení, musí toto oznámit v dostatečném předstihu svému nadřízenému, a to nejméně 14 dní předem.
- d) Společnost poskytne těmto zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy ve výši jejich průměrného výdělku.

3.2.4. Dohodnutá standardní jednání mezi Odbory a Společností

- a) Společnost uvolní členy VZO k účasti na dohodnutých jednáních v nezbytně nutném rozsahu.
- b) Společnost poskytne těmto zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy ve výši jejich průměrného výdělku.

- 3.3. Účast na odborových aktivitách uvedených v bodu 3.2. není považována za absenci při výpočtu prémie za docházku, bonusu a Z-konta.

ČLÁNEK

4. Použití prostor a majetku Společnosti

- 4.1. Odbory mohou pro své aktivity používat prostor Společnosti a její majetek, pokud k tomu dá Společnost souhlas. K tomu musí Odbory předložit písemnou žádost nejméně 1 měsíc předem, pokud není dohodnuto jinak. V žádosti musí být uveden důvod, datum a čas, místo a odpovědná osoba.
- 4.2. Společnost poskytne VZO bezplatně pro výkon činnosti přiměřené prostory s nezbytným vybavením a hradí nezbytné náklady na údržbu a provoz.

ČLÁNEK 5. Vstup návštěv Odborů do prostor Společnosti

- 5.1. Pracovní návštěvy Odborů mohou vstupovat do prostor a budov Společnosti pouze na základě povolení Společnosti a v souladu s jejími předpisy. K povolení musí Odbory předložit minimálně 1 pracovní den předem elektronickou žádost, ve které je uveden důvod návštěvy, datum a čas, místo, kdo je návštěvník a odkud, kdo je navštívená osoba.

ČLÁNEK 6. Vstup Odborů na pracoviště Společnosti

- 6.1. Předseda a místopředseda VZO a člen pověřený problematikou BOZP jsou oprávněni vstupovat na pracoviště Společnosti v souvislosti s výkonem své funkce v souladu a za podmínek stanovených předpisy Společnosti.
- 6.2. Pověření členové Odborů mohou, v souvislosti s prováděnou kontrolou danou zákonem, vstupovat na pracoviště Společnosti v souladu a za podmínek stanovených předpisy Společnosti. Odbory k tomu musí předem předložit písemné oznámení o prováděné kontrole, v němž je uveden obsah kontroly, datum a čas, místo a účastníci.

ČLÁNEK 7. Komunikační aktivity Odborů

7.1. Obecná ustanovení

- 7.1.1. Odborové komunikační aktivity v prostorách Společnosti jsou prováděny pouze na základě usnesení VZO a nesmí překročit rozsah stanovený tímto článkem.

7.1.2. „Odbory“ pro účel tohoto článku znamenají také „člen Odborů“.

7.2. Doba

7.2.1. Pouze členové pověřeni VZO mohou konat komunikační aktivity jménem Odborů.

7.2.2. Odbory nevykonávají žádné komunikační aktivity vůči zaměstnancům v jejich pracovní době.

7.3. Odborové nástěnky

7.3.1. Odbory vyvěsí informace v areálu Společnosti pouze na schválených odborových nástěnkách. Jejich umístění je předem dohodnuto se Společností.

7.4. Distribuce a oběh interních dokumentů v prostorách TPCA

7.4.1. Pro distribuci dokumentů jsou využívána k tomu určená místa na pracovištích / rest zónách zaměstnanců, nástěnky Odborů a Společnosti a určené stojany na hlavní vrátnici. Odbory mohou distribuovat dokumenty také osobně v mimopracovní čas zaměstnanců (např. během přestávky, mezi směnami). Způsob distribuce je vždy projednán se Společností.

7.4.2. Jakýkoliv jiný způsob „distribuce a oběh dokumentů pro zaměstnance“ a jakékoliv jiné podobné aktivity musí být odsouhlaseny se Společností předem a realizovány pouze způ-

sobem, jenž nenaruší výrobní proces ani pohyb zaměstnanců. Zejména není povoleno využívat pro komunikaci Odborů majetek Společnosti, pokud to není dohodnuto.

7.5. Externí komunikace

- 7.5.1. Za kanály externí komunikace jsou považovány všechny veřejně dostupné zdroje - média (tištěná, elektronická, rádio, televize), webové stránky nebo sociální sítě.
- 7.5.2. Na webových stránkách odborových organizací je možné zveřejnit interní dokumenty, které nejsou označeny jako důvěrné (např. zápisy ze standardních jednání Odborů se Společností a zápisy z jednání zástupců Odborů s vedením jednotlivých oddělení).
- 7.5.3. Pokud Odbory či Společnost připravují prohlášení pro externí komunikační kanály k citlivému tématu týkajícího se zaměstnanců Společnosti (např. Kolektivní vyjednávání, strategická rozhodnutí), seznámí s jeho obsahem druhou stranu před zveřejněním. V případě neplánovaného kontaktu s médii v uvedených bodech se Společnost a Odbory informují dodatečně bez zbytečného prodlení.
- 7.5.4. Cílem obou stran je vyhnout se případné konfrontaci na veřejnosti mimo TPCA, která nepřináší benefit Odborům ani Společnosti.

7.6. Ampliony

- 7.6.1. Odbory mohou použít ampliony v prostorách Společnosti pouze s jejím souhlasem, který si vyžádají předem formou písemné žádosti.
- 7.6.2. Použití amplionů nesmí narušovat pracovní koncentraci a bezpečnost zaměstnanců.
- 7.6.3. Místo použití amplionů a odpovídajícího příslušenství bude určeno Společností na základě projednání mezi Společností a Odbory.

7.7. Obsah komunikace

- 7.7.1. Společnost nezasahuje do obsahu, vyvěšení a distribuce výtisku komunikačního dokumentu, pokud je tato komunikace v souladu se všemi principy uvedenými v kapitole 7.
- 7.7.2. Společnost a Odbory nezveřejní, nevyvěsí ani nedistribuuji informace, které:
 - a) poškozují čest nebo důvěru Společnosti nebo Odborů, managementu nebo kteréhokoliv zaměstnance,
 - b) by zbytečně a nerozumně podněcovaly zaměstnance nebo vytvářely pochybnosti a neklid,
 - c) obsahují nepravdivé informace.
- 7.7.3. Společnost a Odbory seznámí s obsahem výtisku komunikačního dokumentu druhou stranu, aby bylo zajištěno ověření skutečnosti, že nejsou porušena pravidla dle výše uvedeného bodu 7.7.2. žádnou chybou ani nejasností.

7.8. Podání základních informací

- 7.8.1. Společnost umožní pověřenému členu ZO podat novým zaměstnancům informace o činnosti ZO, a to formou prezentace po skončení vstupního školení v délce 30 minut, mimo pracovní dobu zaměstnanců.
- 7.8.2. Odbory seznámí s obsahem prezentace Společnost, aby bylo zajištěno ověření skutečnosti, že nejsou porušena pravidla dle výše uvedeného bodu 7.7.2. žádnou chybou ani nejasností.

7.9. Odpovědnost

- 7.9.1. Každý komunikační dokument musí vždy uvádět odpovědnou osobu.

7.10. Opatření při porušení pravidel

- 7.10.1. V případě, že některá ze stran zjistí porušení pravidel (uvedených v tomto článku) druhou stranou, musí strana, jež způsobila jejich porušení, uvést bez zbytečného prodlení situaci na správnou míru a informovat o tom druhou stranu.

7.11. Kontrola

- 7.11.1. Odbory odpovídají za kontrolu skutečnosti, že žádný člen Odborů neporušuje pravidla uvedená v tomto článku.

ČLÁNEK

8. Uvolnění pro výkon funkce

8.1. Základní podmínky

- 8.1.1. Odbory mohou na základě usnesení požádat o uvolnění funkcionáře VZO pro výkon funkce (dále uvolnění funkcionáři). Plné nebo částečné uvolnění pro tento účel znamená, že uvolněný funkcionář přestane plně nebo částečně vykonávat práci, kterou mu zaměstnavatel do doby uvolnění přiděloval, a bude plně nebo částečně vykonávat odborovou činnost. Společnost schvaluje uvolnění na základě posouzení provozních podmínek společnosti.
- 8.1.2. Konkrétní podmínky uvolnění (počet uvolněných funkcionářů, rozsah, pravidla, konkrétní osoby apod.) budou řešeny dohodou mezi Společností a danou Odborovou organizací.
- 8.1.3. V případě, že Společnost přispívá na mzdu uvolněného funkcionáře, má právo v průběhu uvolnění toto uvolnění ukončit, pokud zjistí, že dohodnuté podmínky uvolnění nejsou naplňovány.

8.2. Výběr zaměstnanců a doba uvolnění

- 8.2.1. Odbory musí předložit výběr těchto uvolněných funkcionářů nejpozději jeden měsíc před začátkem uvolnění.
- 8.2.2. Pokud Společnost zjistí, že uvolnění některého z funkcionářů znamená vážný problém ve fungování Společnosti, Odbory

toto uznají a změní tento výběr, pokud se obě strany nedohodnou jinak.

- 8.2.3. Doba uvolnění bude rozhodnuta případ od případu předem a to v rozsahu nejméně 3 měsíce a nejdéle 48 měsíců, pokud není dohodnuto jinak.

8.3. Administrativní záležitosti

- 8.3.1. Uvolněný funkcionář je administrativně převeden na celou dobu uvolnění do střediska dlouhodobě nepřítomných.

- 8.3.2. Uvolněný funkcionář zůstává v pracovním poměru ke Společnosti.

- 8.3.3. Po dohodě je možno:

- a) hradit mzdu uvolněného funkcionáře Společností bez refundace z účtu Odborů,
- b) hradit mzdu uvolněného funkcionáře Společností a tuto plně refundovat z účtu Odborů,
- c) hradit mzdu uvolněného funkcionáře a odměnu odsouhlasenou centrálou odborové organizace působící u Společnosti nebo jejím orgánem Společností s tím, že odměnu následně refundují Odbory ze svého účtu.

Mzda hrazená Společností odpovídá průměrné tarifní / smluvní mzdě daného uvolněného funkcionáře.

- 8.3.4. Po dobu uvolnění není uvolněný funkcionář hodnocen ani povyšován.

- 8.3.5. Společnost se zavazuje uhradit za uvolněného funkcionáře sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem, bez požadavku na refundaci.

8.4. Ukončení uvolnění

- 8.4.1. Po skončení výkonu odborové funkce je Společnost povinna zaměstnat uvolněného funkcionáře na původní práci a pracovišti jako před uvolněním, pokud se s ním nedohodne jinak.

ČLÁNEK

9. Srážky členských příspěvků

9.1. Srážky příspěvků

- 9.1.1. Společnost bude srážet (bezplatně) členské příspěvky zaměstnanců (členů Odborů).

- 9.1.2. Srážka je prováděná na základě prohlášení zaměstnance o souhlasu se srážkami ze mzdy, nejdříve za měsíc, ve kterém bylo prohlášení učiněno.

- 9.1.3. Srážka je prováděná měsíčně za předpokladu, že zaměstnanec (člen Odborů) má příjem, z něhož je možné srážku provést.

- 9.1.4. Srážky nelze provádět zpětně za předchozí měsíc přede dnem učinění prohlášení.

9.1.5. Srážky jsou prováděny pouze z příjmu zaměstnance v souladu s příslušnými předpisy.

9.2. Převod na účet Odborů

9.2.1. Společnost použije srážené příspěvky na účet Odborů do 5 pracovních dnů ode dne splatnosti mezd.

9.2.2. Společnost předá výkaz o provedených srážkách a převedených prostředcích Odborům bezprostředně po zpracování mezd.

9.2.3. Výkaz obsahuje jméno, příjmení, osobní číslo, název oddělení a částku, která je stržena.

ČLÁNEK 10. Politické a náboženské aktivity

10.1. V prostorách Společnosti nebudou tolerovány žádné politické a náboženské aktivity.

ČLÁNEK 11. Povinnost informovat

11.1. Odbory informují Společnost o:

- a) organizačním uspořádání Odborů, rozdělení kompetencí na jednotlivé stupně, odborových předpisech, jejich přípravě, změnách a zrušení,
- b) zvolených funkcionářích odborových orgánů a změnách na jednotlivých pozicích (předseda a místopředsedové VZO, předseda shopu, atd.),
- c) zapojení ZO do vnější struktury Odborů či její odloučení,
- d) zvolení členů Odborů do vnějších odborových orgánů,
- e) všech odborových aktivitách organizovaných uvnitř společnosti a dalších pozemcích Společnosti.

11.2. Společnost informuje Odbory o:

- a) právním postavení Společnosti a jeho změnách,
- b) předmětu podnikání dle zápisu v Obchodním rejstříku,
- c) jmenování a odvolání jednatelů Společnosti,
- d) organizačním uspořádání Společnosti a jeho změnách,
- e) pravděpodobném vývoji zaměstnanosti, fluktuaci zaměstnanců,
- f) vydání a změnách vnitřních předpisů a dalších pravidlech, která se týkají zaměstnanců, o jejich přípravě, změnách a zrušení,
- g) všech dalších záležitostech stanovených zákoníkem práce a dalšími právními předpisy.

KAPITOLA 3.

ZAMĚSTNANCI**ČLÁNEK 1. Základní principy**

- 1.1. Personální záležitosti znamenají nábor, převod, hodnocení (povyšování, odraz individuální způsobilosti a výkonu do odměňování), školení, ocenění a disciplinární řízení, rozvázání pracovního poměru a propouštění.
- 1.2. Personální záležitosti zaměstnanců jsou výlučným právem Společnosti, která je bude vykonávat odpovědně.
- 1.3. Společnost s Odbory projednává záležitosti dle platných právních předpisů.
- 1.4. Společnost informuje Odbory o jiných případech rozvázání pracovního poměru než v bodě 1.3..
- 1.5. Společnost a Odbory vyvinou maximální úsilí k tomu, aby nenastala situace propouštění zaměstnanců pro nadbytečnost. Pokud by k takovéto situaci přesto došlo, Společnost a Odbory se dohodnou na opatřeních ke zmírnění důsledků pro zaměstnance a pomoci řešení jejich situace.

ČLÁNEK 2. Nábor

- 2.1. Společnost rozhoduje o tom, zda uchazeč o volné pracovní místo bude přijat do zaměstnání ve Společnosti.
- 2.2. Pracovní smlouva s novými zaměstnanci je uzavírána se zkušební dobou dle zákona, během níž se posuzuje jejich pracovní výkon, rozvoj a jejich přínos Společnosti. Toto se nevztahuje na případ převodu agenturního zaměstnance do pracovního poměru se Společností.
- 2.3. Za účelem ochrany pracovních míst kmenových zaměstnanců a k zajištění potřeb flexibility Společnosti bude Společnost zaměstnávat v potřebném počtu „agenturní zaměstnance“.

ČLÁNEK 3. Převod

- 3.1. Společnost si vyhrazuje právo zařadit zaměstnance v rámci sjednaného druhu práce na jiné pracovní místo v souvislosti s podnikatelskými / výrobními potřebami, osobním rozvojem zaměstnance nebo na jeho žádost.
- 3.2. Společnost zařadí zaměstnance na jiný druh práce pouze na základě dohody o změně pracovní smlouvy; převede jej na jiný druh práce jen v případech stanovených zákoníkem práce a dalšími právními předpisy.
- 3.3. Přímý nadřízený zaměstnanec je povinen předem projednat se zaměstnancem důvod převedení na jinou práci, směnu a dobu, po kterou má převedení trvat. Zaměstnanec se musí o finálním rozhodnutí dozvědět dříve než ostatní řadoví zaměstnanci.

ČLÁNEK 4. Hodnocení

- 4.1. Společnost pravidelně hodnotí dle vnitřního předpisu Společnosti, způsobilost a dosahovaný výkon jednotlivých zaměstnanců, a tím podporuje jejich plynulý rozvoj.

ČLÁNEK 5. Školení

- 5.1. Společnost poskytne všem zaměstnancům příležitosti k osobnímu růstu a vyvíjí maximální úsilí k tomu, aby každý zaměstnanec byl vybaven znalostmi a dovednostmi, potřebnými pro řádné plnění úkolů.

ČLÁNEK 6. Výpověď ze strany zaměstnance nebo ze strany zaměstnavatele (Společnosti)

- 6.1. Společnost i zaměstnanec může rozvázat pracovní poměr pouze způsobem stanoveným zákoníkem práce.
- 6.2. Společnost rozváže pracovní poměr se zaměstnancem pouze v případě, že není možné nebo není žádoucí v jeho dalším zaměstnávání pokračovat vzhledem ke zjištění závažných příčin.
- 6.3. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v §52 písmene a) až c) Zákoníku práce, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši:
 - a) jednonásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok
 - b) dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky
 - c) trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky a méně než 3 roky
 - d) šestinásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 3 roky a méně než 5 let
 - e) sedminásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 5 let a méně než 7 let
 - f) osminásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 7 let a méně než 9 let
 - g) devítinásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 9 let

Výše odstupného, přiznaná podle písmen a) až g), se zvyšuje o jednonásobek průměrného měsíčního výdělku za každý celý kalendářní měsíc, o který bude pracovní poměr ukončen dohodou dříve, než by uplynula výpovědní doba.

- 6.4. Společnost se zavazuje, že v případě plánovaného hromadného propouštění a dále při stěhování nebo uzavření výroby zahájí jednání s Odbory o výši odstupného.
- 6.5. V případě nutnosti hromadného propouštění bude Společnost preferovat dobrovolné odchody a navrhne vyšší počet násobků měsíčního výdělku než výše popsany; po projednání s Odbory.
- 6.6. Zaměstnanci s věkem minimálně 60 let, kteří ve Společnosti odpracovali alespoň 10 let mohou po dohodě se Společností využít tzv. odchodné. Realizace bude probíhat formou přidělení odměny ve výši 6 základních mezd zaměstnance. Konkrétní podmínky jsou součástí mzdové politiky Společnosti.

ČLÁNEK 7. Ocenění a disciplinární řízení

- 7.1. Společnost rozhoduje o ocenění zaměstnanců a disciplinárním řízení.
- 7.2. Jestliže Odbory spatřují nepřiměřenost v disciplinárním řízení, mohou žádat po Společnosti detailní vysvětlení a Společnost toto poskytne.

ČLÁNEK 8. Vyřizování stížností

- 8.1. Společnost i Odbory vyvinou maximální úsilí k tomu, aby případné stížnosti zaměstnanců byly vyřešeny v době co nejkratší, racionálně a ve smírném duchu.
- 8.2. Společnost a Odbory upřednostňují, aby stížnosti zaměstnanců byly vyřešeny přímo na pracovišti přímým nadřízeným, neformálně a okamžitě v daný den.

KAPITOLA 4.

KOMUNIKACE MEZI SPOLEČNOSTÍ A ODBORY

ČLÁNEK

1. Základní principy

- 1.1. Společnost a Odbory se shodují, že je pro obě strany důležité udržovat vzájemnou komunikaci k prohloubení vzájemného porozumění a důvěry, a to zejména otevřenou výměnou stanovisek a názorů.
- 1.2. Společnost a Odbory vyvinou maximální úsilí k vzájemnému poznávání prostřednictvím vzájemné komunikace a výměny názorů.
- 1.3. Komunikace mezi Společností a Odbory znamená pravidelné vzájemné informování a projednávání záležitostí týkajících se podmínek, které nejsou obsahem kolektivního vyjednávání, resp. této Kolektivní smlouvy, kdy dosažení vzájemné shody není podmínkou.

ČLÁNEK

2. Komunikace mezi Společností a Odbory

- 2.1. Společnost a Odbory se vzájemně informují, projednávají a vyměňují si názory na podmínky Společnosti a Odborů na pravidelných setkáních (minimálně 1x za měsíc).
- 2.2. Odbory mají možnost pravidelně se setkávat s Exekutivou Společnosti. Obsahem takového jednání jsou především roční Hoshin Společnosti a 5letý plán. Společnost dále pořádá setkání Odborů s generálními manažery. Na tomto setkání jsou diskutována témata jako např. situace ve výrobě, plánované objemy výroby, výsledky produktivity, efektivity, nákladů.

Odbory mají právo požádat o setkání s Exekutivou Společnosti. Toto setkání bude zorganizováno na základě dohodnutých podmínek.
- 2.3. Společnost a Odbory se setkávají na pravidelných schůzkách, kterých se účastní pověřený pracovník Oddělení lidských zdrojů (HR), pověření členové VZO, případně další účastníci podle projednávaných témat.
- 2.4. Z každého jednání je pořízen zápis, který je podepsán pověřeným manažerem Oddělení lidských zdrojů (HR) a předsedou VZO.

ČLÁNEK 3. Komunikace na úrovni shopu

- 3.1. Společnost a Odbory se na úrovni shopu vzájemně informují, projednávají a vyměňují si názory na situaci na shopu pravidelně čtyřikrát ročně, pokud není dohodnuto jinak.
- 3.2. Obsahem těchto jednání jsou především výrobní situace, docházka, fluktuace zaměstnanců, bezpečnost a ochrana zdraví, pracovní prostředí a pracovní podmínky, připomínky a náměty zaměstnanců atd.
- 3.3. Účastníky těchto jednání jsou manažer shopu, pověřený člen výboru shopu Odborů, pověřený zástupce Oddělení lidských zdrojů (HR) a případně další účastníci podle projednávaných témat.
- 3.4. Z každého jednání je pořízen zápis, který je podepsán manažerem shopu a pověřeným členem Odborů.
- 3.5. Schůzky na úrovni shopu jsou organizovány pro zástupce výroby i údržby.

KAPITOLA 5.

KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ, PROJEDNÁVÁNÍ A SPOLUROZHODOVÁNÍ

ČLÁNEK 1. Obecné principy

- 1.1. Společnost a Odbory uznávají „Práva a povinnosti“ v Části I. této KS jako základ dobrých vzájemných vztahů a sjednávají „Podmínky zaměstnávání“ v Části II. této KS jako rovnocenní partneři ve vzájemné důvěře.
- 1.2. Společnost a Odbory prostřednictvím diskuse prohlubují vzájemné porozumění v záležitostech, které se dotýkají obou stran.
- 1.3. Společnost a Odbory vyjednávají a projednávají podmínky spojené s kolektivním vyjednáváním, obsažené nebo se vztahující k této Kolektivní smlouvě.

ČLÁNEK 2. Kolektivní vyjednávání

2.1. Základní principy

- 2.1.1. Účelem kolektivního vyjednávání je dosáhnout shody v právech a povinnostech obou stran, stejně jako mezi Společnostmi a zaměstnanci, a stejně tak shody na podmínkách zaměstnávání.
- 2.1.2. Obě strany vzájemně stvrzují kolektivní vyjednávání jako prostor pro konstruktivní diskusi z pohledu perspektivy, jak mohou udržet a zlepšovat podmínky zaměstnávání na základě prosperity Společnosti.
- 2.1.3. Společnost a Odbory přistupují ke kolektivnímu jednání ve shodě na společném cíli: „úspěch Společnosti záleží na spokojených zaměstnancích, spokojenost zaměstnanců záleží na úspěchu Společnosti“.
- 2.1.4. Společnost a Odbory přijímají společný závazný cíl dohodnout „nejlepší možnou“ kolektivní smlouvu pro Společnost, Odbory a všechny zaměstnance.
- 2.1.5. Obě strany chápou kolektivní vyjednávání nejen jako proces dohodnutí kolektivní smlouvy, ale také jako řádnou možnost důkladné diskuse a prohloubení vzájemného porozumění.

- 2.1.6. Obě strany využijí maximálně kolektivní vyjednávání s plnou odpovědností a snahou naslouchat upřímně druhé straně a udělat maximum pro pochopení druhé strany.
 - 2.1.7. Společnost a Odbory budou pokračovat ve společném úsilí dohodnout body, které se nepodaří dohodnout v kolektivní smlouvě, budou-li takové.
- 2.2. Proces vyjednávání**
- 2.2.1. Kolektivní vyjednávání probíhá v době specifikované v Části I. Práva a povinnosti, Kapitoly 1, Článku 6. této Kolektivní smlouvy a je zakončeno podepsáním Kolektivní smlouvy.
 - 2.2.2. Společnost a Odbory předem vyjasní a dohodnou složení vyjednávacích týmů, termíny, čas, místo pravidelných jednání a předměty (kapitoly, body), které by měly být dohodnuty.
 - 2.2.3. Kolektivní vyjednávání (schůzky):
 - a) Odbory představí svůj návrh projednávaných ustanovení (bodů), vysvětlí důvody a doloží je fakty.
 - b) Společnost představí své stanovisko k návrhu Odborů a poté představí svůj návrh, vysvětlí důvody a doloží je fakty.
 - c) Obě strany prodiskutují otevřeně a do detailů své návrhy s cílem dosáhnout shody.
 - d) Z každého jednání bude vyhotoven zápis, který obě strany odsouhlasí. Součástí zápisu budou již schválená ustanovení a ustanovení (body), která budou dodatečně doplněna / vysvětlena a projednána na příští schůzce.
 - 2.2.4. Společnost informuje o průběhu kolektivního vyjednávání management a zaměstnance, Odbory informují zaměstnance. Obě strany informují na základě společně odsouhlasených bodů a stejných informací.
- 2.3. Řešení sporu při kolektivním vyjednávání – řízení před zprostředkovatelem**
- 2.3.1. Kolektivní spory jsou spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků kolektivní smlouvy.
 - 2.3.2. Dostanou-li se strany kolektivního vyjednávání do sporu ohledně neshody v bodech navrhovaných jednotlivými stranami a není-li možné se vzájemně dohodnout na kompromisu, což vede k nemožnosti uzavřít kolektivní smlouvu, je každá ze stran oprávněna požádat o vyřešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy před zprostředkovatelem, kterého si strany zvolí dohodou, a nebo požádají o určení zprostředkovatele ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“). Návrh požádat o vyřešení sporu zprostředkovatele může kterákoliv strana podat nejdříve 60 dní od předložení písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy.

- 2.3.3. Smluvní strany a zprostředkovatel jsou povinni si vzájemně poskytovat požadovanou součinnost.
 - 2.3.4. Zprostředkovatel písemně sdělí smluvním stranám návrh na řešení sporu do 15 dnů ode dne zahájení řízení před zprostředkovatelem, nedohodnou-li se smluvní strany se zprostředkovatelem jinak.
 - 2.3.5. Řízení před zprostředkovatelem se považuje za neúspěšné, jestliže spor není vyřešen do 20 dnů ode dne zahájení řízení před zprostředkovatelem, nedohodnou-li se smluvní strany se zprostředkovatelem na jiné době.
 - 2.3.6. Náklady řízení před zprostředkovatelem hradí každá ze smluvních stran jednou polovinou. Součástí nákladů zprostředkovatele je zejména jeho odměna.
- 2.4. **Řešení sporu při kolektivním vyjednávání – řízení před rozhodcem**
- 2.4.1. Při neúspěšnosti řízení před zprostředkovatelem smluvní strany mohou po dohodě písemně požádat rozhodce o rozhodnutí ve sporu. Nedohodnou-li se smluvní strany, určí rozhodce ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného MPSV na návrh kterékoliv ze smluvních stran MPSV. Smluvní strany a rozhodce jsou povinni si vzájemně poskytovat požadovanou součinnost.
 - 2.4.2. Stejná osoba nesmí být zprostředkovatelem a rozhodcem v témže kolektivním sporu.
 - 2.4.3. Rozhodce písemně sdělí smluvním stranám rozhodnutí do 15 dnů od zahájení řízení. Rozhodce spor rozhodne v mezích návrhů smluvních stran.
 - 2.4.4. Doručením rozhodnutí rozhodce smluvním stranám ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je tato smlouva uzavřena.
 - 2.4.5. Kterákoliv smluvní strana může podat návrh soudu na zrušení či změnu rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy, jestliže je v rozporu s právními předpisy. Návrh na zrušení nebo změnu rozhodnutí rozhodce může smluvní strana podat do 15 dnů od doručení rozhodnutí rozhodce.
 - 2.4.6. Bylo-li rozhodnutí rozhodce soudem zrušeno, rozhodne dále o sporu též rozhodce. Nesouhlasí-li kterákoliv smluvní strana s tímto rozhodce je třeba postupovat viz bod 2.4.1. Při novém rozhodování je rozhodce vázán právním názorem soudu.
 - 2.4.7. Nebyl-li podán ve lhůtě uvedené v odstavci 2.4.5 návrh na zrušení nebo změnu rozhodnutí rozhodce u soudu, nebo byl-li tento návrh soudem zamítnut, nebo řízení zastaveno, je doručené rozhodnutí rozhodce v právní moci. Pravomocné rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy je soudně vykonatelné.

ČLÁNEK 3. Projednávání a spolurozhodování

- 3.1. Společnost a Odbory vyvinou maximální úsilí k řešení všech záležitostí vyplývajících z této Kolektivní smlouvy (např. detailní postupy, politiky apod.) prostřednictvím projednávání mimo období kolektivního vyjednávání.
- 3.2. Společnost a Odbory společně rovněž projednávají záležitosti vyplývající ze zákonných předpisů před tím, než Společnost vydá své rozhodnutí.
 - 3.2.1. Účelem projednávání je, že Společnost i Odbory vyvinou maximální úsilí k řešení nastolených otázek jedné nebo druhé strany.
 - 3.2.2. Závěr nebo stanoviska obou stran jsou zaznamenána v zápise z jednání.
 - 3.2.3. Každá ze stran je povinna odpovědět druhé straně na její připomínky v dohodnutém termínu.
 - 3.2.4. Pouze ve specifických případech stanovených zákoníkem práce je požadována shoda mezi Společností a Odbory.
- 3.3. Společnost a Odbory se za účelem projednání schází na společných jednáních 1x týdně, pokud není dohodnuto jinak.
- 3.4. Účastníky jednání jsou pověřený manažer Oddělení lidských zdrojů (HR), předsedové a místopředsedové VZO, případně další účastníci podle projednávaných témat.

KAPITOLA 6.

UDRŽOVÁNÍ SMÍRU**ČLÁNEK 1. Základní principy**

- 1.1. Společnost a Odbory dohodly jako společnou odpovědnost, že nepovedou spor, pokud se nejedná o případ, který nebylo možné vyřešit, ačkoli obě strany vynaložily maximální úsilí k jeho vyřešení smírnou cestou a nezávisle.
- 1.2. Obě strany si uvědomují, že smír je klíčovým bodem k udržení a zlepšování vztahů mezi Společností a Odbory, a mají neustále na vědomí skutečnost, že „porušení smlouvy ovlivní jeden rok, ale porušení smíru mnohem delší dobu“.

ČLÁNEK 2. Povinnost zahájit znovu kolektivní vyjednávání

- 2.1. Jestliže jedna ze stran předloží návrh znovu zahájit kolektivní vyjednávání v době řízení před zprostředkovatelem nebo rozhodcem nebo v období oznamovací lhůty stávkový/výluky nebo již v jejím průběhu, musí druhá strana odpovědět na návrh, jestliže neexistuje oprávněný důvod tak neučinit.

KAPITOLA 7.

STÁVKA A VÝLUKA

ČLÁNEK 1. **Zákonné předpoklady pro vyhlášení stávky/výluky**

- 1.1. Smluvní strany se vzájemně dohodly, že v případě řešení sporu při kolektivním vyjednávání budou postupovat s náležitým respektem k protistraně a plně v souladu se zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.
- 1.2. Nedojde-li k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce, může být jako krajní prostředek ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyhlášena stávka/výluka.
- 1.3. Stávkou se rozumí částečné nebo úplné přerušování práce zaměstnanci. Za účastníka stávky se po celou dobu jejího trvání považuje zaměstnanec, který s ní souhlasil; zaměstnanec, který se ke stávce připojil, se za jejího účastníka považuje ode dne připojení se ke stávce.
- 1.4. Výlukou se rozumí částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem.
- 1.5. Stávku ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyhlašuje a o jejím zahájení rozhoduje odborová organizace, jestliže se stávkou souhlasí alespoň dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávce, jichž se má tato smlouva týkat, za předpokladu, že se hlasování zúčastnila alespoň polovina všech zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má tato smlouva týkat. O výsledku hlasování musí odborová organizace pořídit zápis.
- 1.6. Zahájení výluky, její rozsah, důvody, cíle a jmenový seznam zaměstnanců, vůči nimž je výluka uplatněna, musí zaměstnavatel písemně oznámit odborové organizaci alespoň tři pracovní dny předem. Ve stejné lhůtě je zaměstnavatel povinen oznámit výluku zaměstnancům, vůči nimž je uplatněna.

ČLÁNEK 2. **Předběžné oznámení o stávce/výluce**

- 2.1. V případě sporu je strana zahajující stávku/výluku povinna druhé straně písemně oznámit důvod a cíl, datum a čas zahájení, délku trvání, místo, seznam pracovišť, které nebudou v průběhu stávky/výluky v provozu, přesný počet účastníků stávky/výluky, nejpozději 3 dny před zahájením stávky/výluky.
- 2.2. V případě opakovaného sporu ze stejného důvodu, musí být písemné oznámení doručeno, jak je uvedeno výše, přestože se stávka/výluka koná již podruhé, a stejně tak ve všech dalších případech.
- 2.3. Jestliže se jedná o den pracovního volna, lhůta pro oznámení bude prodloužená o tolik dnů, kolik je dnů pracovního volna.

ČLÁNEK 3. Zajištění provozu během stávky

- 3.1. V případě stávky jsou Odbory povinny podle potřeby poskytnout součinnost po dobu trvání stávky, aby byly zajištěny nezbytné provozní činnosti, aby bylo zabráněno poškození, ztrátě, zničení nebo zneužití zařízení nebo vybavení. Společnost tyto činnosti vymezí dva dny před zahájením stávky a vymezení sdělí VZO.
- 3.2. Výše uvedení zaměstnanci jsou povinni dodržovat pracovní pokyny Společnosti, i když jsou účastníky stávky.
- 3.3. Zaměstnanci nesmí být bráněno účastnit se stávky, ani nesmí být donucován k účasti na stávce.
- 3.4. Odborová organizace, která je oprávněna jednat za účastníky stávky, musí umožňovat přiměřený a bezpečný přístup na pracoviště zaměstnavatele a nesmí bránit zaměstnancům, kteří chtějí pracovat, v přístupu na toto pracoviště a odchodu z něho nebo jim vyhrožovat jakoukoli újmou; o přerušení práce s nimi mohou pouze jednat.

ČLÁNEK 4. Použití prostor a majetku Společnosti během stávky

- 4.1. Odbory mohou využít prostory a majetek Společnosti ke stávce za předpokladu, že s tím Společnost souhlasí. K souhlasu Společnosti musí Odbory předložit předem písemnou žádost, kde je uvedeno datum a čas, místo a odpovědné osoby.
- 4.2. Odbory nesmí bránit zaměstnancům, kteří se stávky neúčastní, v pohybu a práci v prostorách Společnosti.

ČLÁNEK 5. Mzda v průběhu stávky/výluky

- 5.1. Zaměstnanci, který se účastní stávky, nepřísluší mzda ani náhrada mzdy po dobu, kdy se účastnil stávky.
- 5.2. Během výluky z důvodu sporu o uzavření kolektivní smlouvy přísluší zaměstnanci, vůči němuž byla uplatněna výluka, náhrada mzdy ve výši poloviny průměrného výdělku z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele.
- 5.3. Společnost je povinna umožnit zaměstnancům, kteří nejsou účastníky stávky, výkon práce. Není-li to možné, je Společnost povinna poskytnout těmto zaměstnancům náhradu mzdy z důvodu překážek na straně zaměstnavatele.

ČLÁNEK 6. Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti, dovolená a další absence během stávky

- 6.1. Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti, dovolená a další absence v průběhu stávky jsou řešeny v souladu s platnými pravidly Společnosti.

- 6.2. Nastoupil-li zaměstnanec, který se účastní stávky, na dočasnou pracovní neschopnost, náleží mu náhrada mzdy dle ZP a příslušných právních předpisů, nejdříve dnem před zahájením stávky, náleží mu peněžité dávky i po dobu stávky dle příslušných právních předpisů.
- 6.3. Pokud zaměstnanec, který se účastní stávky, nastoupil nemocenskou v průběhu stávky, náleží mu peněžité dávky dle příslušných právních předpisů nejdříve dnem následujícím po dni ukončení jeho účasti na stávce, pokud trvají zákonné podmínky pro poskytování náhrady mzdy.
- 6.4. Nastoupil-li zaměstnanec, který se účastní stávky, na dovolenou nebo jinou nepřítomnost pro překážku v práci na straně zaměstnance před zahájením stávky, náhrada mzdy pro tyto důvody mu po dobu stávky nenáleží.
- 6.5. Účast na zákonné stávce posuzuje Společnost jako omluvenou nepřítomnost v zaměstnání.

ČLÁNEK 7. Dodržování povinností během stávky/výluky

- 7.1. Společnost a Odbory jsou povinny v souladu s touto Kolektivní smlouvou vyvinout maximální úsilí i během stávky/výluky k tomu, aby se vyhnuly zbytečným rozfliktům nebo nezákonným aktivitám při řešení situace založené na rozumném a vstřícném jednání.
- 7.2. Odbory vyvinou maximální úsilí, aby předešly jakékoli stávce nebo dalším aktivitám proti Společnosti (zpomalení prací atd.), které nejsou organizovány VZO.
- 7.3. Odbory a členové Odborů nesmějí ani během stávky poškozovat vybavení Společnosti, její zařízení, výrobky, materiál nebo jiný majetek.

ČLÁNEK 8. Ostatní povinnosti

- 8.1. V případě, že Společnost instruuje členy Odborů, aby zajistili potřebná opatření k předejití provozním problémům během stávky, jsou členové Odborů povinni jednat podle pokynů Společnosti.
- 8.2. Odbory jsou povinny instruovat účastníky stávky, aby se vrátili do zaměstnání po ukončení stávky, a tito zaměstnanci jsou povinni pokračovat v práci v souladu s pokyny Společnosti.

ČLÁNEK 9. Živelné pohromy a nehody během stávky

- 9.1. V případě živelné pohromy jako požár nebo povodeň během stávky může Společnost požádat nezbytný počet účastníků stávky, aby zajistili aktivity, které zabrání dalším škodám mezitím, než získá souhlas Odborů. Jestliže není dostatek času, aby Společnost vyžádala souhlas, požádá o souhlas Odbory později, okamžitě jak to bude možné.
- 9.2. Účastník stávky/výluky odpovídá Společnosti nebo Společnost odpovídá účastníkovi za škodu vzniklou událostí, k níž došlo během stávky/výluky.

- 9.3. Odbory odpovídají za škodu, k níž došlo z důvodu neposkytnutí nezbytné součinnosti Odborů k zajištění provozu zařízení během stávky.

ČLÁNEK

10. Zákonná stávka

- 10.1. Společnost neuplatňuje žádné nevýhodné zacházení vůči zaměstnancům, kteří se účastnili zákonné stávky.

KAPITOLA 8.

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI (BOZP)

ČLÁNEK 1. Základní principy

- 1.1. Společnost je povinna zajistit potřebná opatření (zařízení, prostředí, směrnice, normy) k vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí.
- 1.2. Odbory jsou povinny podílet se na těchto opatřeních a dodržovat pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- 1.3. Společnost je povinna pololetně informovat Odbory o stavu bezpečnosti práce a ochrany zdraví.

ČLÁNEK 2. Pracovní způsobilost zaměstnanců

- 2.1. Společnost je povinna zajistit posudek o zdravotní způsobilosti (vstupní lékařskou prohlídku) uchazeče o práci nutný k vykonávání práce a pravidelné pracovní-lekářské prohlídky.
- 2.2. Společnost se zavazuje, že neuzavře pracovní-právní vztah s osobou, která není zdravotně nebo profesně způsobilá vykonávat příslušnou práci.

ČLÁNEK 3. Osobní ochranné pracovní prostředky

- 3.1. Společnost je povinna poskytnout osobní ochranné prostředky všem zaměstnancům podle stanovených rizik pracoviště.
- 3.2. Odbory se zavazují, že budou se Společností spolupracovat a dohlížet na to, aby všichni zaměstnanci používali předepsané osobní ochranné prostředky.

ČLÁNEK 4. Komise

- 4.1. Společnost přizve Odbory k účasti na jednání komise pro řešení náhrad spojených s odškodněním pracovních úrazů, nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí.

ČLÁNEK 5. Činnost Odborů v oblasti BOZP

- 5.1. Společnost zajistí, aby po přijetí zprávy o smrtelném pracovním úrazu nebo vyžaduje-li poškození zdraví hospitalizaci delší 5-ti dnů, zástupce sekce Bezpečnost a ochrana zdraví úraz ihned ohlásil pověřenému členu VZO a aby zápis o výsledcích šetření odevzdal stejné osobě.

- 5.2. Společnost v souvislosti s právem kontroly stavu BOZP umožní orgánům Odborů zejména:
- a) přístup do prostor zaměstnavatele po předchozím informování Společnosti,
 - b) účast při zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání (nebo pro ohrožení touto nemocí) i samostatné vyšetřování těchto událostí po předchozím projednání se Společností,
 - c) účast při provádění prověrek BOZP Společnosti, prověrek BOZP prováděných státními orgány a při provádění měření úrovně rizikových faktorů.
- 5.3. Zástupci Společnosti a Odborů se shodují na tom, že proces zlepšování ergonomie v TPCA bude trvalý, bude pokračovat i v dalších letech a budou do něho zapojeni zástupci Odborů. Konkrétně se budou účastnit příprav změn na procesech, budou mít k dispozici informace pro zhodnocení dopadu změn z pohledu ergonomie a mohou přednášet vlastní návrhy a připomínky k oblasti BOZP.

ČÁST II.

Podmínky zaměstnávání

KAPITOLA 1.

MZDA

ČLÁNEK 1. Struktura mzdy

- 1.1. Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda.
 - 1.2. Mzda se skládá z:
 - 1.2.1. Nárokových složek:
 - a) Základní mzda,
 - b) Příplatky,
 - 1.2.2. Nenárokových složek:
 - a) Prémie (Variable Pay),
 - b) Firemní bonus nebo 13. plat.
- Společnost garantuje, že od 1. 4. 2016 do 31. 12. 2017 nedojde ke snížení rozpočtu nenárokových složek mzdy.

ČLÁNEK 2. Základní mzda

- 2.1. Základní mzdou se rozumí tarifní mzda nebo smluvní mzda.
- 2.2. **Tarifní mzda**
 - 2.2.1. Tarifní mzda je stanovena na základě měsíčního tarifu pro jednotlivé zaměstnanecké kategorie:
 - a) Operátor, operátor údržby – označení TM, TMM,
 - b) Starší operátor, Starší operátor údržby – označení TL, TLM.
 - 2.2.2. Mzdové tarify stanovené pro tyto jednotlivé tarifní zaměstnanecké kategorie jsou uvedeny v Příloze 1 této KS.
 - 2.2.3. Při neodpracování celého měsíčního fondu pracovní doby se tarifní mzda poměrně krátí.
- 2.3. **Smluvní mzda**
 - 2.3.1. Se zaměstnanci v jiných pracovních kategoriích než operátor (TM, TMM) a starší operátor (TL, TLM) se individuálně sjednává smluvní mzda.

- 2.3.2. Pravidla pro smluvní mzdy jsou stanovena vnitřním předpisem a jsou výlučným právem Společnosti.
- 2.3.3. Při neodpracování celého měsíčního fondu pracovní doby se smluvní mzda poměrně krátí.
- 2.3.4. Pro účely výpočtu prémie a bonusu se nepoužívá individuální smluvní mzda, ale tzv. referenční mzda pro danou zaměstnaneckou kategorii dle vnitřního předpisu Společnosti.

ČLÁNEK 3. Příplatky

- 3.1. Příplatek je složka mzdy, která se zaměstnanci vyplácí jako kompenzace za zvláštní pracovní podmínky.
- 3.2. **Příplatek za práci přesčas**
 - 3.2.1. Za dobu práce přesčas v pracovní den zaměstnance (dle pracovního kalendáře) přísluší zaměstnanci mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku.
 - 3.2.2. Za dobu práce přesčas v den pracovního klidu zaměstnance (dle pracovního kalendáře) přísluší zaměstnanci mzda, příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku a dále fixní příplatek 800 Kč za směnu.
 - 3.2.3. Příplatky za práci přesčas vytvořené v rámci konta pracovní doby se řídí odlišnými pravidly a jsou vypláceny na konci vyrovnávacího období, viz kapitola 3. Pracovní doba.
- 3.3. **Příplatek za práci v noci**
 - 3.3.1. Práci v noci se rozumí práce konaná mezi 22:00 a 6:00 hodinou.
 - 3.3.2. Za práci v noci přísluší zaměstnanci mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku, nejméně však 15 Kč za hodinu práce.
- 3.4. **Příplatek za práci v sobotu a neděli**
 - 3.4.1. Práci v sobotu a neděli se rozumí práce konaná mezi sobotou 0:00 hod a nedělí 24:00 hod.
 - 3.4.2. Za práci v sobotu a neděli přísluší zaměstnanci mzda a příplatek ve výši 15 % průměrného výdělku, tato změna je platná od 1. 9. 2016.
- 3.5. **Příplatek za práci ve svátek**
 - 3.5.1. Práci ve svátek se rozumí práce v den státem uznaných svátků.
 - 3.5.2. Za pracovní směnu ve svátek se považuje směna, která ve svátek začíná.
 - 3.5.3. Za práci ve svátek přísluší zaměstnanci mzda a náhradní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, nebo na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem příplatek k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku a dále fixní příplatek ve výši 800 Kč za směnu, který přísluší zaměstnanci i za předpokladu, že dojde k čerpání náhradního volna.

- 3.6. **Příplatek za práci v nepřetržitém pracovním režimu**
- 3.6.1. Nepřetržitým pracovním režimem se rozumí režim práce, ve kterém se zaměstnanci vzájemně střídají v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v nepřetržitém provozu Společnosti.
- 3.6.2. Za práci v nepřetržitém režimu přísluší zaměstnanci mzda a příplatek ve výši 2 Kč za hodinu práce.
- 3.7. **Příplatek za práci ve směnném režimu výroby ("osmičky" - dvousměnný provoz)**
- Příplatek za práci ve směnném režimu výroby se vyplácí zaměstnancům pracujícím v dvousměnném provozu na ranní směně a odpolední směně. Příplatek je vyplácen v základní výši 300Kč/měsíc a je krácen dle pravidel stanovených vnitřním předpisem Společnosti.

ČLÁNEK 4. Prémie (Variable Pay)

- 4.1. Prémie umožňují individuálně ocenit zaměstnance na základě hodnocení jeho výkonu.
- 4.2. Výše, struktura a kritéria přiznání prémie jsou stanovena vnitřním předpisem Společnosti po projednání s Odbory.

ČLÁNEK 5. Firemní bonus a 13. plat

- 5.1. Firemní bonus a 13. plat umožňují ocenit příspěvek zaměstnance k dosaženým výsledkům společnosti. Platnost těchto nenárokových složek mzdy je stanovena na dobu neurčitou dokud, Společnost či Odbory nezpochybní tento koncept.
- 5.2. 13. plat se vztahuje na pozice TM, TL, TMM, TLM, AS, SP1; pro pozice SP2, SP3, GL, GLM, SV, MNG a GM platí firemní bonus.
- 5.3. Výše firemního bonusu pro rok 2016–2017 činí 6,5% referenční mzdy zmíněných kategorií při splnění daných cílů, při jejich výrazném překročení může činit až 8%.
- 5.4. Výpočtový základ pro 13. plat v roce 2016 je 21 500 Kč, přičemž fixní část tvoří 70% (15 050 Kč) a variabilní 0–60% (max. 12 900 Kč), výpočtový základ pro 13. plat v roce 2017 je 23 000 Kč a fixní část tvoří 70% (16 100 Kč) a variabilní 0–60% (max. 13 800 Kč) výpočtového základu.
- Pro rok 2016 a 2017 platí výjimka - garance minimální platby 13. platu ve výši 21 500 Kč. Tato částka bude vyplacena všem zaměstnancům, kteří mají nárok na 13. plat, zároveň odpracovali alespoň 80% zaměstnavatelem rozvržené pracovní doby v daném roce a nejsou ve výpovědi z důvodů uvedených v § 52 písm. f) až h) zákoníku práce nebo s nimi nebyl okamžitě zrušen pracovní poměr z důvodů uvedených v § 55 zákoníku práce. Další kritéria pro výplatu jsou určena vnitřním předpisem Společnosti.
- 5.5. Ukazatele a kritéria vyplácení firemního bonusu a 13. platu jsou stanovena vnitřním předpisem Společnosti po projednání s Odbory a o plnění ukazatelů Společnost informuje zaměstnance v měsíčních intervalech.

- 5.6 V roce 2017 bude všem zaměstnancům vyplacen bonus za zvýšený objem výroby ve výši 3 800 Kč. Bonus za zvýšený objem výroby bude vyplacen při předpokladu výrobního objemu nejméně 224 000 aut ve výplatě za červenec 2017. Částka výplaty bonusu za zvýšený objem bude poměrně krácena docházkou zaměstnance za období leden - červenec 2017. Částka nenáleží zaměstnanci, který je ve výpovědi z důvodů uvedených v § 52 písm. f) až h) zákoníku práce nebo s ním byl okamžitě zrušen pracovní poměr z důvodů uvedených v § 55 zákoníku práce. Další kritéria pro výplatu jsou určena vnitřním předpisem Společnosti.

ČLÁNEK 6. Splatnost mzdy

- 6.1. Mzda je splatná po vykonání práce 10. dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, kdy nárok na mzdu zaměstnanci vznikl. I když případně termín výplaty mzdy na období dovolené, bude celá mzda zaměstnanci vyplacena v pravidelném výplatním termínu uvedeném ve větě první, a to na základě dohody s jednotlivými zaměstnanci.
- 6.2. Mzda se vyplácí bezhotovostním převodem na účet zaměstnance.

KAPITOLA 2.

ZAMĚŠTNANECKÉ VÝHODY

ČLÁNEK

1. Z-konto

- 1.1. Společnost poskytuje systém nenárokových zaměstnaneckých výhod. Prostředkem pro čerpání jednotlivých zaměstnaneckých výhod je tzv. Z-konto, na které poskytuje Společnost měsíčně virtuální body.
- 1.2. Z-Konto lze využít zejména na podporu bydlení a dopravy, životní pojištění a penzijní připojištění, leasing a úvěr automobilů, rekreační a sportovní aktivity, podporu zdraví, kulturní aktivity, vzdělávání a další.
- 1.3. Měsíční počet bodů pro jednotlivé tarifní zaměstnanecké kategorie je uveden v Příloze 2 této KS.
- 1.4. Pravidla pro přidělování bodů a čerpání zaměstnaneckých výhod formou Z-konta určuje Společnost vnitřním předpisem po projednání s Odbory.
- 1.5. Hodnota jednoho přiděleného Z-bodu je jedna Kč. Tento bod 1.5. je zafixován s účinností na dobu neurčitou a může být změněn pouze na základě dohody s Odbory.
- 1.6. Společnost poskytne prvním 100 kmenovým zaměstnancům speciální příspěvek ve formě Z-bodů na nákup nových modelů TPCA (Toyota Aygo, Citroën C1 a Peugeot 108). Detailní podmínky jsou uvedeny ve směrnici Z-konto.
- 1.7. Společnost poskytne zaměstnancům na pozicích TM/TMM-TL/TLM, kteří dosáhnou 50 let věku a zároveň odpracovali v TPCA nejméně 10 let, speciální příspěvek ve formě Z-bodů na nákup lázeňského nebo wellness pobytu. Detailní podmínky jsou uvedeny ve směrnici Z-konto.
- 1.8. Společnost poskytne zaměstnancům se statusem OZZ (osoba zdravotně znevýhodněná) a OZP (osoba zdravotně postižená) speciální příspěvek ve formě Z-bodů za účelem podpory zdraví. Detailní podmínky jsou uvedeny ve směrnici Z-konto.

ČLÁNEK

2. Stravování zaměstnanců

- 2.1. Společnost zajistí v prostorách k tomu určených (závodní jídelny) stravování zaměstnanců v době plánovaných pracovních dnů výroby. Pro každou směnu zajistí možnost výběru ze dvou polévek, tří hlavních jídel, včetně možnosti výběru příloh, nápoje (dále menu), a to i v případě přesunu obědové přestávky na dobu dřívejší než obvyklou.
- 2.2. Cena menu pro zaměstnance činí 26,60 Kč po odečtení příspěvku Společnosti a nákladů spojených s provozem závodní jídelny.
- 2.3. Společnost poskytne pro zaměstnance v nepřetržitém pracovním režimu a zaměstnance na mimořádné směně stravenku s příspěvkem ve stejné výši jako u hlavního jídla, pokud Společnost nezajistí standardní stravování v závodní jídelně.

ČLÁNEK 3. Podpora bydlení

- 3.1. Společnost zajistí možnost dočasného ubytování zaměstnanců na ubytovnách dle vnitřního předpisu Společnosti nebo zprostředkuje bydlení v městských bytech dle pravidel uvedených ve vnitřním předpisu Společnosti.

ČLÁNEK 4. Koncernová auta (Toyota, Peugeot, Citroën)

- 4.1. Společnost pro zaměstnance zajišťuje:
 - a) u smluvních prodejců slevy na koupi nového auta značek Toyota, Peugeot, Citroën,
 - b) u vybraných společností zvýhodněný leasing na koupi nových i ojetých aut značek Toyota, Peugeot, Citroën.
- 4.2. Společnost zprostředkuje poskytnutí výpůjčky vozidel koncernů PSA a Toyota pro kmenové zaměstnance. Pravidla výpůjčky jsou upraveny vnitřními předpisy dle aktuální nabídky poskytovatelů tohoto produktu.

ČLÁNEK 5. Doprava zaměstnanců

- 5.1. V případě práce přesčas zajišťuje Společnost dopravu zaměstnanců dle vnitřního předpisu Společnosti po projednání s Odbory.

ČLÁNEK 6. Podpora zdraví zaměstnanců

- 6.1. Společnost zajistí pro všechny zaměstnance jedenkrát ročně bezplatné očkování proti chřipce.
- 6.2. Společnost bude v případech vyšší tepelné zátěže poskytovat zaměstnancům na pracovištích a příslušné směně ochranné nápoje. Pravidla a množství poskytnutých nápojů, jakož i organizační opatření jsou stanovena vnitřním předpisem Společnosti po projednání s Odbory.
- 6.3. Společnost bude podporovat zdravotní péči poskytovanou praktickým lékařem a zubařem pro zaměstnance dle vnitřního předpisu.
- 6.4. Společnost nabízí zaměstnancům, kteří dosáhli věku 50 let a zároveň odpracovali v TPCA nejméně 10 let, bezplatné provedení lékařského vyšetření nad rámec standardní preventivní prohlídky dle vnitřního předpisu Společnosti.

ČLÁNEK 7. Pracovní výročí, významné životní události zaměstnanců

- 7.1. Společnost si váží dlouhodobé práce zaměstnanců pro Společnost a toto oceňuje odměnou při dosažení pracovního výročí. Konkrétně, po odpracovaných 5-ti, 10-ti a 15-ti letech je vyplacena odměna 5.000,- Kč (na základě žádosti zaměstnance je možnost převodu této odměny do Z-konta).
- 7.2. Společnost vnímá i výrazné osobní události v životě zaměstnance a při příležitosti jeho významných životních událostí (narození dítěte, vlastní svatba, dosažení věku 50 a 60 let, odchod do důchodu) mu poskytne podporu dle vnitřního předpisu Společnosti. Na základě žádosti zaměstnance je možnost převodu podpory při narození dítěte, vlastní svatby, dosažení věku 50 a 60 let do Z-konta. Konkrétní postup je uveden v interní směrnici Společnosti.

ČLÁNEK 8. Ostatní zaměstnanecké výhody

- 8.1. Pokud Společnost nezajišťuje čištění pracovních oděvů, poskytuje zaměstnanci příspěvek dle vnitřního předpisu Společnosti. Příspěvek je zaměstnanci vyplácen měsíčně současně se mzdou.
- 8.2. Společnost podporuje týmové aktivity zaměstnanců tím, že hradí náklady na tyto aktivity ve výši 400 Kč/na zaměstnance a rok dle vnitřního předpisu Společnosti.

KAPITOLA 3.

PRACOVNÍ DOBA

ČLÁNEK 1. Pracovní doba

1.1. Ve Společnosti jsou používány následující délky pracovní doby:

- a) 37,5 hodin týdně,
- b) 38,75 hodin týdně,
- c) 40 hodin týdně

v rovnoměrném, nerovnoměrném rozvržení pracovní doby a Kontu pracovní doby. Zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy je upraveno vnitřním předpisem.

Uplatňované směnné režimy stanoví Společnost po projednání s Odbory.

1.2. Rozvržení pracovní doby stanoví Společnost pracovním kalendářem na daný rok resp. vyrovnávací období po projednání s Odbory.

1.3. Pracovní kalendář lze v průběhu kalendářního roku resp. vyrovnávacího období upravovat po projednání s Odbory.

1.4. Společnost a Odbory se dohodly, že vyrovnávací období dle §78 odst. 1 písmene m) zákoníku práce se sjednává na období 52 týdnů po sobě jdoucích.

ČLÁNEK 2. Přestávky v práci

2.1. Společnost poskytuje nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. Tato přestávka může být rozdělena do více částí, z nichž alespoň jedna musí být minimálně 15 minut.

2.2. Společnost poskytuje v průběhu práce další přestávky na jídlo a oddech v délce kratší než 30 minut.

2.3. Začátek a konec všech přestávek na jídlo a oddech stanoví Společnost po projednání s Odbory jako součást jednotlivých směnných režimů.

2.4. Přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

2.5. Společnost poskytuje v některých provozech bezpečnostní přestávky dle směrnice oddělení BOZP.

ČLÁNEK 3. Práce přesčas

3.1. Limit pro nařízenou práci přesčas je ve Společnosti 150 hodin na zaměstnance za kalendářní rok a 8 hodin za týden.

3.2. Limit pro nařízenou práci přesčas pro zaměstnance zařazené do Konta pracovní doby je specifikován v článku 7. Konto pracovní doby.

- 3.3. Vyrovnávací období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit v průměru 8 hodin týdně, pro rovnoměrně i nerovnoměrně rozvrženou dobu, činí dobu do konce kalendářního roku, popřípadě nejdéle 52 týdnů po sobě jdoucích.

ČLÁNEK 4. Dovolená

- 4.1. Výměra dovolené na zotavenou činí ve Společnosti 5 týdnů.
- 4.2. Dobu čerpání dovolené stanovuje Společnost dle plánu dovolených. Každému zaměstnanci musí být ponecháno min. 6 dní dovolené k výběru podle vlastního uvážení.
- 4.3. Dobu čerpání hromadné (celozávodní) dovolené stanovuje Společnost na základě předchozího souhlasu Odborů.

ČLÁNEK 5. Docházka

5.1. Docházka

- 5.1.1. Společnost a Odbory chápou, že pravidelná docházka zaměstnanců má základní význam pro úspěšné fungování Společnosti, a proto ji považují za jednu z hlavních odpovědností zaměstnance vůči Společnosti.
- 5.1.2. Obě strany jsou si dobře vědomy, že jejich společným zájmem je plné využívání pracovní doby a maximální vyloučení neplánovaných absencí.
- 5.1.3. Za plánovanou absenci se považuje dovolená a náhradní volno za práci přesčas a ve svátek.
- 5.1.4. Společnost nepovažuje pracovní volno poskytnuté v souvislosti s níže uvedeným za absenci zaměstnance pro účely individuálního výpočtu prémie, bonusu a Z-konta. Jedná se o:
 - a) narození dítěte manželce nebo družce zaměstnance
 - b) úmrtí blízkého rodinného příslušníka *)
 - c) vlastní svatbu zaměstnance nebo dítěte zaměstnance
 - d) darování krve, krevního a biologického materiálu
 - e) účast u zásahů při požárech a živelných pohromách u dobrovolných hasičů
 - f) účast u zásahů při živelných pohromách a týdenního cvičení (tj. 7 kalendářních dní po sobě jdoucích) 1x ročně u Aktivních záloh ozbrojených sil ČR.
- 5.1.5. O doby uvedené v bodech 5.1.3. a 5.1.4. se nekrátí prémie, 13. plat, firemní bonus a počet bodů pro Z-konto.

*) Úmrtí manžela, druha nebo dítěte, rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance, prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela.

5.2. Dlouhodobá absence

- 5.2.1. Zaměstnanci, kteří budou dlouhodobě nebo opakovaně nepřítomní, budou administrativně převedeni do střediska dlouhodobě nepřítomných po dobu jejich nepřítomnosti dle vnitřního předpisu Společnosti.
- 5.2.2. Po skončení důvodu nepřítomnosti a ověření zdravotní způsobilosti jsou zaměstnanci zařazeni na práci v souladu s pracovní smlouvou, pokud se Společnost nedohodne se zaměstnancem jinak.

ČLÁNEK

6. Pracovní volno

- 6.1. V návaznosti na podporu zaměstnanců při významných životních událostech (viz Část II. Podmínky zaměstnávání, kapitola 2, článek 7., bod 7.2. této KS) poskytuje Společnost dále nad rámec zákona:
 - 6.1.1. Pracovní volno s náhradou mzdy
 - a) při narození dítěte manželce nebo družce zaměstnance – 1 den
 - b) při úmrtí rodiče zaměstnance – další jeden den,
 - c) při stěhování ze vzdálenosti nad 50 km do vzdálenosti menší než 50 km od Společnosti - 1 den (pracovní volno připadá na den, ve kterém ke stěhování dojde).
 - 6.1.2. Pracovní volno bez náhrady mzdy
 - a) v případě vlastní svatby zaměstnance – 1 den.
- 6.2. V ostatních případech poskytuje Společnost pracovní volno dle příslušných právních předpisů.

ČLÁNEK

7. Konto pracovní doby (dále jen KPD)

Společnost a Odbory se dohodly, že v TPCA bude z důvodu zvýšení flexibility výroby a udržení zaměstnanosti zavedeno KPD podle níže uvedených pravidel.

Obě strany se zavazují zahájit jednání v případě, že se některé z dále uvedených pravidel ukáže nefunkční z pohledu Společnosti či Odborů vzhledem k tomu, že jde o zkušební období nového schématu (KPD).

- 7.1. **Vyrovňovací období**
KPD používá dle §86 odst. 3 zákoníku práce vyrovňovací období 52 týdnů po sobě jdoucích.
- 7.2. **Zaměstnanci zahrnutí do Konta**
Všichni zaměstnanci pracující dle výrobního kalendáře. Další skupiny zaměstnanců mohou být do režimu KPD zařazeny po dohodě s Odbory.
- 7.3. **Plusové směny**
Směny, které jsou v okamžiku vyhlášení nad stanovený pracovní fond pro dané vyrovňovací období. Do plusových směn nejsou započítávány individuální mimořádné směny realizované po dohodě s nadřízenými a zaměstnanci.

Max. hodinový fond vytvořený plusovými směny nesmí překročit 80h.

7.4. **Mínusové směny**

Směny, které jsou v okamžiku vyhlášení pod stanovený pracovní fond pro dané vyrovnávací období.

Max. hodinový fond vytvořený mínusovými směny nesmí překročit -80h.

7.5. **Saldo v Kontu pracovní doby**

Saldo je počet hodin vzniklých jako rozdíl odpracovaných hodin (odpracovaná doba dle § 348 ZP, plusové a mínusové směny) v KPD oproti stanovenému týdennímu fondu pro shodné období.

Do salda nejsou započítávány denní přesčasy a individuální mimořádné směny.

Minusové saldo do limitu -40h je možné převést do bezprostředně následujícího vyrovnávacího období.

7.6. **Rozvržení pracovní doby v Kontu pracovní doby**

7.6.1. **Základní pojmy**

Za standardní pracovní týden ve výrobě je považován týden, ve kterém jsou vypsány:

- 4 pracovní směny v délce 9,92h/ směna
- 5 pracovních směn v délce 7,75h/ směna.

Za prodloužený týden je považován týden, ve kterém je:

- 5 pracovních směn v pracovní době 9,92h/ směna
- 6 pracovních směn v pracovní době 7,75h/ směna

Za týden s nižší zátěží je považován týden, ve kterém jsou:

- méně než 4 pracovní směny o délce 9,92h/ směna
- méně než 5 pracovních směn o délce 7,75h/ směna

Pokud připadá svátek na den, ve kterém je vypsána směna, není taková směna považována za pracovní.

7.6.2. **Řízení pracovní doby v rámci KPD**

7.6.2.1. Pracovní kalendář – oznamovací lhůty

Zaměstnanec obdrží rozvrh pracovních směn na celé období, který reflektuje v tu chvíli známé sezónní výkyvy.

Pro změny v základním pracovním kalendáři byly sjednány níže uvedené oznamovací lhůty:

- a) Oznamovací lhůta z důvodu navýšení/snížení objemů je min. 1 měsíc (30 kalendářních dní).
- b) Oznamování z ostatních důvodů je min. 10 kalendářních dní (např. chybějící objemy v periodě z důvodu nedostatku dílů, výpadku energie, technických problémů, živelných pohrom atd.)

Informování odborů 14 kalendářních dní předem, pokud nebude dohodnuto jinak. Účelem je zajištění dřívější informovanosti a příprava na dotazy zaměstnanců.

7.6.2.2. Pracovní kalendář – umístění směn

Pro umístění směn v pracovním kalendáři byla sjednána níže uvedená pravidla:

- a) Plusové nebo transferované směny se budou umísťovat na takové dny, aby doplnily standardní blok směn nebo na něj bezprostředně navazovaly. Nad rámec standardního bloku může být směna umístěna na páteční denní směnu v pracovní době 9,92h/ směna a na sobotní ranní směnu v případě pracovní doba 7,75h/ směna.
- b) Mínusové směny se budou umísťovat na takové dny, aby zkrátily standardní nebo prodloužený blok směn a vytvořily delší volno.

Výjimky od nastavených pravidel budou schvalovány s Odbory.

7.6.2.3. Pravidlo pro tvorbu prodloužených týdnů

Páteční denní směnu při délce směny 9,92h pro jeden tým lze umístit v kalendáři max. dvakrát po sobě, poté musí být v kalendáři ve stejném počtu páteční nevýrobní dny (pravidlo 1-1-0-0 na tým nebo 1-0 na tým).

Pravidlo neplatí pro týden do něhož zasahuje svátek a na pátek případně pracovní směna, takový týden se považuje za standardní, či za týden se sníženou zátěží.

Zimní/letní odstávka přerušuje nastavená pravidla a lze je znovu opakovat. Min. týdenní blok volna také přerušuje nastavená pravidla lze je znovu opakovat.

Pracovní sobotní ranní směnu při délce směny 7,75h pro jeden tým lze vypsát max. jedenkrát v kalendářním měsíci.

Maximální počet sobotních pracovních ranních směn v pracovním kalendáři jednoho týmu je 8/tým/rok. Nad tento limit mohou být vypsány pouze soboty, které nebudou pracovní např. pokrytí minusovou směnou, celozávodní dovolenou apod.

7.6.3 **Denní přesčas a individuální mimořádné směny u zaměstnanců zařazených do KPD**

Denní přesčas a individuální mimořádné směny u zaměstnanců zařazených do KPD jsou z Konta vyjmuty a řídí se částí II. kolektivní smlouvy, kapitolou 3., článkem 3.

Dále byla sjednána níže uvedená pravidla na vyhlášení denních přesčasů pro výrobní linky týmem Line control:

- a) Žádný přesčas na páteční denní směně v týdnu s 5 pracovními směnami při délce směny 9,92h, nebo žádný přesčas na sobotní ranní směně při délce směny 7,75h.
- b) Žádný přesčas na páteční noční směně, po které následuje pondělní denní směna. Toto pravidlo platí pouze při délce směny 9,92h. V případě jiné délky směny není toto pravidlo platné.

c) Během standardního týdne nebo týdne s nižší zátěží mohou být nařízeny přesčas v celkovém součtu 215 minut/tým za týden a v prodlouženém týdnu může být nařízeno celkem 160 minut přesčasů/ tým pro denní resp. ranní tým (do limitu nejsou započítávány bezpečnostní přestávky).

Výjimky z limitů uvedených v bodě 7.6 c) jsou možné po dohodě s Odbory.

Vzhledem k tomu, že limity uvedené v bodě 7.6 c) mohou být pro některá oddělení nedostačující v případě vážných provozních důvodů a způsobovalo by to zvýšení přesčasů na ostatních odděleních, obě strany se zavazují k jednání o těchto limitech ještě před zavedením KPD v TPCA.

7.7. Vyrovnání KPD

7.7.1. Vyrovnání na konci vyrovnávacího období
Na konci vyrovnávacího období dojde k posouzení resp. vyrovnání KPD. Všechny identifikované plusové směny, které nebyly kompenzovány směnami minusovými v rámci daného vyrovnávacího období, proplaceny jako přesčas splatný se mzdou měsíce, ve kterém končí vyrovnávací období.

Saldo do max. limitu 40 hodin bude převedeno do bezprostředně následujícího vyrovnávacího období.

Paušální příplatek 800Kč za účast na každé plusové směně bude vyplácen se mzdou měsíce, ve kterém byla plusová směna realizována.

Mínusové hodiny nad rámec minusového salda započteného do bezprostředně následujícího vyrovnávacího období budou anulovány.

7.7.2. Vyrovnání při ukončení pracovního poměru
Při ukončení pracovního poměru bude prověřen stav salda KPD daného zaměstnance k poslednímu pracovnímu dni.

Všechny identifikované plusové směny, které nebyly kompenzovány směnami minusovými k poslednímu pracovnímu dni zaměstnance, budou proplaceny jako přesčas se splatný se mzdou měsíce, ve kterém končí pracovní poměr.

Všechny mínusové hodiny budou anulovány.

7.8. Výpovědní doba

Dohodu o KPD lze vypovědět se 6 měsíční výpovědní dobou oběma stranami. Strana, která dohodu vypovídá, projedná s protistranou důvody a fakta vedoucí k výpovědi.

7.9. Zkušební období – výjimky

Zkušební období KPD bylo Společností a Odbory sjednáno na období 1.11. 2015 – 31. 10. 2017. Po této době bude provedeno vyhodnocení a rozhodnuto o parametrech dalšího pokračování. Další pokračování KPD je možné pouze po dohodě s Odbory. Dohodu o KPD nelze během zkušební období vypovědět.

Pro účely plánování výrobního kalendáře na rok 2018 bude KPD průběžně vyhodnocováno a jednání o něm bude zahájeno již v létě 2017.

V tomto zkušebním období budou aplikována dvě vyrovnávací období
Vyrovnání KPD v rámci zkušební období:

a) vyrovnání prvního vyrovnávacího období

- všechny identifikované plusové směny, které nebyly kompenzovány směny minusovými k 31.10.2016, budou odměněny paušální příplatkem 800Kč a proplaceny jako přesčas ve mzdě za říjen 2016.

b) vyrovnání druhého vyrovnávacího období

- všechny identifikované plusové směny, které nebyly kompenzovány směny minusovými k 31.10.2017, budou proplaceny jako přesčas ve mzdě za říjen 2017 (paušální příplatek 800 Kč za účast na plusové směně bude proplácen již v měsíci, kdyby byla plusová směna realizována).

- všechny minusové hodiny salda k datu ukončení zkušební období, budou anulovány.

7.10. Dovolená v Kontu pracovní doby

Čerpání dovolené pro zaměstnance v režimu KPD se řídí Kolektivní smlouvou částí II., kapitolou 3., článkem 4.

Vliv plusových/mínusových a přesunutých směn na čerpání dovolené bude zohledněn níže uvedeným způsobem:

a) Dovolená bude čerpána dle posledního vyhlášeného kalendáře reflektujícího vyhlášené změny

b) Pokud vyhlášená plusová/transferovaná směna připadá na den, který předchází/následuje před/po směně, kdy je zaměstnanec na schválené dovolené, bude mu umožněno pokračovat v jejím čerpání, pokud o to zažádá. Pokud již zaměstnanec nemá dostatečný nárok na další dovolenou k individuálnímu čerpání, může čerpat neplacené volno bez krácení. Podmínkou je, že dovolená musela být schválena před vyhlášením plusové/transferované směny.

7.11. Mzda v KPD

Standardní měsíční mzda zaměstnance v KPD zahrnuje všechny mzdové složky vyjma mzdy za odpracované plusové směny (viz bod 7.7.1). Garance stálé mzdy v Kontu pracovní doby se dále řídí vnitřním předpisem Společnosti a Zákoníkem práce.

ČÁST III.

Závěrečná ustanovení

1. Změny nebo doplňky této Kolektivní smlouvy je možno provést po vzájemné dohodě obou smluvních stran, a to výhradně písemnou formou.
2. Tato smlouva je sepsána ve čtyřech vyhotoveních, z nichž jedno obdrží Společnost a tři Odbory.

PŘÍLOHY:

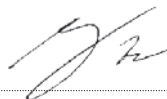
Příloha 1 – Mzdové tarify

Příloha 2 – Počet bodů Z-konta

V Ovčárech dne 19. 9. 2016

**Kenta Koide**

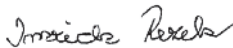
JEDNATEL SPOLEČNOSTI A PREZIDENT TPCA

**Ivo Navalný**

PŘEDSEDA ZO OS KOVO PŘI TPCA

**Javier Varela**

JEDNATEL SPOLEČNOSTI A VICEPREZIDENT TPCA

**Imrich Rezek**

PŘEDSEDA TPCA ASO KOLÍN

**Jan Pešek**ŘEDITEL PERSONÁLNÍHO ODDĚLENÍ
A ODDĚLENÍ PODNIKOVÝCH ZÁLEŽITOSTÍ TPCA**Petr Bíba**PŘEDSEDA NEZÁVISLÝCH ODBORŮ
PRO ÚDRŽBU A OSTATNÍ PRACUJÍCÍ PŘI TPCA

PŘÍLOHA 1.

MZDOVÉ TARIFY**PLATNOST PRO OBDOBÍ 1. 4. 2016 – 31.12.2017**

Základní mzda v jednotlivých tarifních kategoriích vzroste o absolutní částku 700,- Kč v období 1. 4.–31. 12. 2016 a dalších 1 000,- Kč v období 1. 1.–31. 12. 2017.

ZAMĚSTNANECKÁ KATEGORIE	TARIFNÍ KATEGORIE	TARIFNÍ MZDA v Kč 2016	TARIFNÍ MZDA v Kč 2017
Operátor	TM 1	21 970,- ¹⁾	22 970,- ¹⁾
	TM 2	23 720,-	24 720,-
	TM 3	26 180,-	27 180,-
Starší operátor	TL 1	29 300,-	30 300,-
	TL 2	33 040,-	34 040,-
Operátor – údržba	TMM 1	23 130,-	24 130,-
	TMM 2	25 930,-	26 930,-
	TMM 3	29 060,-	30 060,-
Starší operátor – údržba	TLM 1	33 360,-	34 360,-
	TLM 2	39 310,-	40 310,-

¹⁾ tarifní mzda TM1 ve výši 21 970,- Kč (v roce 2016) / 22 970,- (v roce 2017) náleží až od začátku čtvrtého kalendářního měsíce trvání pracovního poměru; po dobu prvních tří měsíců činí základní tarifní mzda 20 000,- Kč.

PŘÍLOHA 2.

POČET BODŮ Z-KONTA

**PLATNOST NA DOBU NEURČITOU DOKUD SPOLEČNOST
ČI ODBORY NEZPOCHYBNÍ TENTO KONCEPT**

TM, TMM													
Počet celých odpracovaných let	0	1-2	3-5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15 a více
Paušál	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000
Docházka (100%)	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000
Seniorita	0	1 000	1 500	1 600	1 700	1 800	1 900	2 000	2 100	2 200	2 300	2 400	2 500
Maximální výše	2 000	3 000	3 500	3 600	3 700	3 800	3 900	4 000	4 100	4 200	4 300	4 400	4 500

TL, TLM													
Počet celých odpracovaných let	0	1-2	3-5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15 a více
Paušál	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000
Docházka (100%)	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000
Seniorita	0	1 000	1 500	1 600	1 700	1 800	1 900	2 000	2 100	2 200	2 300	2 400	2 500
Maximální výše	3 000	4 000	4 500	4 600	4 700	4 800	4 900	5 000	5 100	5 200	5 300	5 400	5 500

Pozn.: Přesná pravidla pro výpočet bodů Z-konta jsou uvedena ve vnitřním předpisu Společnosti.

