

Slad'ování pracovního a rodinného života současné rodiny

**Odraz vybraných kolektivních smluv v pracovním a rodinném
životě zaměstnance**

Bc. Jan Duda

Diplomová práce
2020



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

Akademický rok: 2019/2020

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Jan Duda**
Osobní číslo: **H160250**
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **Kombinovaná**
Téma práce: **Sladování pracovního a rodinného života současné rodiny**

Zásady pro vypracování

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek pro praktickou část z oblasti rodiny, práce a podpory sladování pracovního a rodinného života.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace výzkumu pomocí srovnávání dokumentů upravujících sociální benefity zaměstnanců.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí, stanovení odpovídajících závěrů a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

KRAUS, B. Základy sociální pedagogiky. Praha: Portál, 2006. ISBN 978-80-7367-383-3.

MATOUŠEK, O. Rodina jako instituce a vztahová síť. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-19-9.

MLČOCH, L. Ekonomie rodiny v proměnách času, institucí a hodnot. Praha: Karolinum, 2014. ISBN 978-80-246-2323-8.

SIROVÁTKA, T., HORA, O. Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti. Boskovice: Albert, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.

RYDVALOVÁ, R., JUNOVÁ, B. Jak sladit práci a rodinu... a nezapomenout na sebe. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3578-8.

SAMUEL, N., Women, Leisure and the Family in Contemporary Society: A Multinational Perspective. Oxford: Oxford University Press, 1996. 978-0851991207.

Vedoucí diplomové práce:

doc. PhDr. Lenka Haburajová Ilavská, PhD.

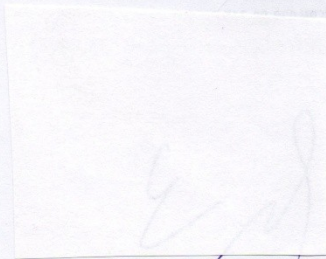
Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce: 4. října 2019
Termín odevzdání diplomové práce: 24. dubna 2020

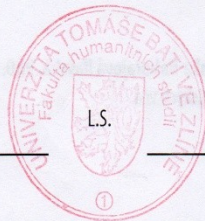
Univerzita Tomáše Bati
Fakulta humanitních studií
Ústav pedagogických věd
Akademický rok: 2019/2020
ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE
(projektu uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Bc. Jan Bábek
Oblast studia: H100128
Studijní program: K1501 Specifická v pedagogice
Studijní obor: Sociální pedagogie
Forma studia: Kombinovaná
Jméno práce: Zadáání diplomové práce uměleckého výkonu

Zadáání pro vypracování



Mgr. Libor Marek, Ph.D.
děkan



doc. Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

Ve Zlíně dne 8. ledna 2020

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 13.3.2020

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevyjádřeně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, ušije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vyrobené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Opírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybnějičho projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Diplomová práce „Sladování pracovního a rodinného života současné rodiny“ analyzuje pracovní a rodinný život současné rodiny, který je ovlivněn legislativou České republiky, kolektivními smlouvami uzavřenými u vybraných zaměstnavatelů nadnárodních korporací a časovým, fyzickým zatížením jednotlivých příslušníků rodiny, odrážejícím se v jejich soukromém životě. Teoretická část vysvětluje základní pojmy týkající se pracovního života, zaměstnání, péče státu o rodinu a její jednotlivé příslušníky z hlediska legislativy. Praktická část se zaměřuje na srovnání vybraných kolektivních smluv, uzavřených mezi odborovými organizacemi ve dvou dotčených nadnárodních korporacích v České republice a Slovenské republice. Srovnáváme námi vybraná stejná kritéria v jednotlivých kolektivních smlouvách s přihlédnutím na zaměstnanecké benefity zaměstnavatele poskytnuté zaměstnanci, odrážející se v jeho rodinném životě. Diplomová práce má teoreticko–empirický charakter.

Klíčová slova: zákoník práce, kolektivní smlouva, zákon o rodině, sociální benefit, nadnárodní korporace

ABSTRACT

Master's thesis "Balancing work and family life of contemporary family" analyses the working and family life of contemporary family which is influenced by the legislation of the Czech Republic, by collective agreements concluded with selected employers of multinational corporations and by the time and physical burden of individual family members, reflected in their private lives. The theoretical part explains the basic concepts related to working life, to employment, to the family care and care of its individual members by the state in terms of legislation. The practical part focuses on the comparison of selected collective agreements concluded between trade unions in the two multinational corporations in the Czech Republic and the Slovak Republic. We compare the same criteria in individual collective agreements chosen by us taking into account the employee benefits of the employer provided the employee, reflected in its family life. Master's thesis has a theoretical-empiric character.

Keywords: labor law, collective agreement, family law, social benefit, multinational corporations

Poděkování:

Děkuji vedoucí mé diplomové práce doc. PhDr. Lence Haburajové Ilavské, Ph.D. - za její vstřícnou pomoc, dobře míněné kritické připomínky a cenné odborné rady, které mně poskytla během vypracovávání mé diplomové práce.

Motto: „Je třeba víc životu dávat, než ho urychlovat.“

(Gándhí Móhandás Karamčand – indický státník, 1869-1948)

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD.....	9
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 ŽIVOT PRACOVNÍ.....	12
1.1 ÚVOD DO PROBLEMATIKY PRACOVNÍHO ŽIVOTA	12
1.2 VLIV ZÁKONÍKU PRÁCE NA PRACOVNÍ ŽIVOT ZAMĚSTNANCŮ V ZAMĚSTNANECKÉM POMĚRU.....	15
1.3 VLIV ŽIVNOSTENSKÉHO ZÁKONA NA PRACOVNÍ ŽIVOT OSOB SAMOSTATNĚ VÝDĚLEČNĚ ČINNÝCH (OSVČ).....	22
2 ŽIVOT RODINNÝ	30
2.1 ÚVOD DO PROBLEMATIKY RODINNÉHO ŽIVOTA	30
2.2 VLIV OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU (OBZ) NA VYBRANÉ SFÉRY RODINNÉHO ŽIVOTA	32
2.3 VLIV DALŠÍ LEGISLATIVY NA RODINNÝ ŽIVOT	44
3 VLIV SOCIÁLNÍ PEDAGOGIKY PŘI SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA	49
II PRAKTICKÁ ČÁST	52
4 KOLEKTIVNÍ SMLOUVA (KS)	53
4.1 CO JE KOLEKTIVNÍ SMLOUVA, DRUHY KOLEKTIVNÍCH SMLUV.....	53
4.2 FUNKCE A ÚČEL KOLEKTIVNÍCH SMLUV	55
5 VÝZKUMNÁ ČÁST	57
5.1 STANOVENÍ CÍLE VÝZKUMU.....	58
5.2 METODOLOGIE VÝZKUMU A POUŽITÁ VÝZKUMNÁ METODA.....	59
5.3 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO VZORKU – ZAMĚSTNAVATELŮ A KOLEKTIVNÍCH SMLUV	59
5.4 VOLBA VÝZKUMNÝCH KRITÉRIÍ A JEJICH ODŮVODNĚNÍ.....	62
5.5 ANALÝZA DAT A DÍLČÍ VÝSLEDKY.....	63
5.6 VÝSLEDEK VÝZKUMU A JEHO INTERPRETACE	89
ZÁVĚR	92
SEZNAM POUŽITÝCH PRAMENŮ A LITERATURY	95
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	100
SEZNAM TABULEK.....	102
SEZNAM PŘÍLOH.....	103

ÚVOD

V diplomové práci se zabýváme problematikou sladění pracovního a rodinného života současné rodiny. Uvedeme výběr základních legislativních norem, zabývajících se problematikou práce zaměstnanců v rámci zaměstnání u velkých nadnárodních společností. Pokusíme se objasnit, jak se na současném životě rodiny odráží změny v souvislosti s rostoucí pracovní zátěží a se zrychlováním pracovního nasazení v rámci pracovní doby. Mají nemalý dopad na průběh a způsob života mimopracovního.

V dnešní době tzv. globalizace roste pracovní zátěž pracovníků zejména v jejich aktivním věku. Rozsah pracovní zátěže ovlivňuje harmonický způsob života jednotlivců, má vliv na jejich fyzické, psychické, mentální schopnosti a odráží se následně i na celkovém způsobu života, který vedou ne jen oni, ale i jejich případná rodina. Průběh prožívání pracovního procesu, to jakým způsobem člověk prožívá čas, který tráví v zaměstnání, může být ovlivněn mnoha okolnostmi. Ty následně přispívají ke spokojenosti zaměstnanců s podmínkami a prostředím, ve kterém na pracovišti pracují. Velký vliv na prožívání části života, který pracovník tráví v zaměstnání, může ve firemních závodech mít existence odborových organizací. Pokud v podniku pracují, uzavírají se zaměstnavateli kolektivní smlouvy (KS).

Ty svým obsahem a ustanoveními, která jsou v nich zachycena, mohou značně ovlivnit prožívání pracovního života ne jen zaměstnanců organizovaných v odborech, ale i všech ostatních, kteří členy odborové organizace nejsou. Proto se kolektivními smlouvami v naší práci rovněž zabýváme.

Důvodem, proč jsme si toto téma zvolili, je osobní pracovní zařazení autora diplomové práce a současně i zájem o zkoumanou problematiku.

Nenašli jsme žádné přesně odpovídající výzkumy, zabývajících se detailně problematikou volně přístupných a dosud aktuálních kolektivních smluv v souvislosti s prací odborových organizací, hájících zájmy zaměstnanců u průmyslových nadnárodních korporací tak, aby jejich pracovní vytížení mělo co nejmenší dopad na způsob života jejich rodin. Proto jsme čerpali z kolektivních smluv platných nejpozději do roku 2019. Jsme si vědomi, že podle Zákona č. 25/2007 Sb., o kolektivním vyjednávání, § 9 odst. 4 – jsou smluvní strany povinny uschovávat kolektivní smlouvy a rozhodnutí rozhodců, která se jich týkají, po dobu nejméně pěti let od skončení doby jejich platnosti.

Provedli jsme srovnávací analýzu kolektivních smluv těchto nadnárodních společností uzavřených mezi smluvními stranami – právními subjekty:

- Brembo Czech s.r.o. a ZO OS KOVO Brembo Ostrava,

- Faurecia Slovakia s.r.o. odštěpný závod Lozorno a

ZO OZ KOVO Faurecia Slovakia s.r.o. odštěpný závod Lozorno

- Faurecia Automotive Czech Republic s.r.o. – závod Faurecia Componens Písek, s.r.o.

a Základní organizace OS KOVO Faurecia Písek

Cílem práce je srovnání jednotlivých vybraných kolektivních smluv, jejich analýza, srovnání námi definovaných klíčových kritérií, která mají hodnotu a souvislost se sladčováním pracovního života s rodinným životem jednotlivců. Dojdeme k závěrům, které bude možno využít v dalším zkoumání dané problematiky. Budou moci být rovněž zohledněny při dalších jednáních odborových organizací se zaměstnavateli - zástupci nadnárodních korporací tak, aby pracovní zatížení zaměstnanců mělo co nejmenší negativní vliv na jejich soukromý a rodinný život a na způsob jejich života v mimopracovní době a aby vliv pozitivní byl pro zaměstnance co nejvyšší.

Dá se předpokládat, že vzhledem ke stále více se prodlužující délce lidského života a rostoucí délce života aktivního pracovního, téma sladění výše jmenovaných dvou sfér života lidí zůstává aktuálním pro celou společnost.

Tato diplomová práce může ovlivnit praktický život každého jedince. Toho, který je schopen způsob svého života řídit a směřovat svým vlastním pragmatickým způsobem myšlení a svou snahou o zdravý životní styl, harmonický způsob života ne jen svého, ale i života své rodiny a okolí. Práci lze využít jako podklad pro podobu tištěnou, ale také pro základ přednáškové činnosti, určené odborné i laické veřejnosti. Lze ji použít též jako základ pro další výzkumnou vědeckou činnost, v budoucnu dle potřeby i jinak.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 Život pracovní

Život každého člověka je v dnešní době vytvářen dvěma důležitými sférami – životem pracovním a životem, jehož součástí je rodina každého jedince. Tyto dvě sféry je třeba sladit tak, aby jejich vyváženost byla co nejvíce harmonická a nenarušovala jakýmkoliv způsobem osobnost každého člověka a jeho pracovní povinnosti ovlivňované pobytem v zaměstnání. Neovlivňovala ani rodinu a prostředí, ve kterém člověk žije v době mimopracovní. Žijeme v rozpolcené době, ve které jsme nuceni náš život pracovní a osobní púlit, oddělovat obě části a současně se snažit obě tyto složky nějakým způsobem skloubit.

1.1 Úvod do problematiky pracovního života

Je možné budovat pracovní kariéru a přitom mít dost času na rodinu, na vybudování zdravého rodinného zázemí a vztahů v rodině, jejíž součástí každý jedinec je?

Internetový portál „Psychologie pro každého“ v článku „Naučte se vyvažovat práci a osobní život“ klade čtenářům otázku, která je o dané problematice nutí přemýšlet:

Co když naše nedostatečná schopnost vyvážit pracovní a osobní život spočívá právě v tom, že se obě sféry snažíme od sebe oddělit?

Máme život jen jeden, každý den trávíme svůj čas jak v zaměstnání, tak doma v soukromí.

Stále je to jen jeden život a pravděpodobně se nám nikdy nepodaří čas, který trávíme v práci a trávíme ho i někde jinde, oddělit od sebe a rozdělit ho přesně na dvě poloviny

(Brančíková, 2018).

Život je vyvážený celek a na dvě rovnocenné části ho rozdělit nelze. Vždy bude jedna převládat nad tou druhou, budou se vzájemně ovlivňovat. Je třeba obě části sladit co nejlépe, nejefektivněji a tak, aby ani jedna z obou sfér lidského života „nestrádala“ a aby nebyla nějakým způsobem krácena na úkor sféry druhé. Práce a čas, který trávíme v zaměstnání, zcela jistě hrají v našem životě rozhodující úlohu. Zajišťují nám naši individuální potřebu ve společnosti uplatnit se, prosadit se, sobě i svému okolí dokázat své schopnosti, znalosti, dovednosti. S tím souvisí i potřeba zajistit sebe, svou rodinu a blízké ne jen po finanční stránce. Také potřeba naplnit sobě i všem kolem nás co nejlépe představy o způsobu plnohodnotného života na určité a předem stanovené životní úrovni.

V dnešní uspěchané době a v současném globalizovaném světě zejména život pracovní rozhodujícím způsobem ovlivňuje život rodinný každého jedince a v návaznosti na to i celé současné společnosti. Dle současné platné legislativy je rodina stále ještě základem společnosti a státu, je jejím základním článkem a ekonomickou jednotkou, ovlivňující vývoj a rozvoj jak států, ale i celého soudobého světa.

Patříme ke generaci, která je v současné době ve vrcholné fázi svého aktivního života. Proto si musíme uvědomit, jak je důležité správně a co nejlépe se vyrovnat a sladit všechny požadavky související s výkonem povolání, zaměstnání a zároveň plnit požadavky, které na každého jedince klade rodina, osoby, se kterými žije či bydlí ve společné domácnosti, tj. jeho okolí.

Jak se naše společnost neustále postupně vyvíjí, ovlivněna zaváděním stále nových a nových postupů, metod, technologií ve výrobě, ovlivněna měnící se metodikou a technikami vzdělávání – tak se mění i sociální složení a uspořádání společnosti.

Vznikají nové vědní obory a s tím související obory studijní na středních a vysokých školách. Z nich vycházejí absolventi připravení pracovat v nových, nebo zcela jiných hospodářských podmínkách a sférách. Mění se podoba některých oborů starších, popř. tyto zcela zanikají (zde připomeňme ještě v 80. letech 20. stol. existující a nyní již u nás zaniklou tzv. politickou ekonomii) – či obory nabývají ve srovnání s minulostí zcela jinou podobu, obsah.

Z nových nebo rozvíjejících se oborů můžeme uvést vědní disciplíny různých směrů, z nichž některé jsou pro nás velmi zajímavé a jistě důležité. Např. andragogika, arteterapeutika, nutriční terapeutika, sociální pedagogika, optimalizační ergonomie. V úzké spolupráci zaměstnavatelů a vzdělávacích zařízení vznikají další a jiné pracovní pozice dle poptávky pracovního trhu. Například Data Collection Specialist (zabývá se sběrem a analýzou vybraných dat v rámci výrobního podniku), Key Account Manager (manažer pro klíčové zákazníky podniku), Customer Service Quotation Support (servis podpory zákazníka).

Stále zrychlující se rozvoj dalších nových a měnících se vědních disciplín, oborů a pracovních zařazení zaměstnanců nás v poslední době velmi zaujal pro svou snahu přispět co nejlépe k udržitelnému environmentálnímu rozvoji. Důsledkem toho je, že se mění pohled na potřebu sladit život pracovní se životem rodinným, protože roste náročnost

života pracovního na psychiku a míru odbornosti jedince. Tím je ovlivněn způsob života každého člověka.

Dalším důsledkem je i stres, vznikající při výkonu povolání, který ovlivňuje jedince po stránce psychické. Může mít negativní dopad na celkový zdravotní stav pracujícího člověka. V návaznosti na to negativně může ovlivnit i celkový chod života rodiny a okolí člověka, žijícího ve stresové situaci.

„S ohledem na člověka, který se nachází v tlaku stresorů, byl stres definován zprvu jako negativní emocionální zážitek, který je doprovázen určitým souborem biochemických, fyziologických, kognitivních a behaviorálních změn, jež jsou zaměřeny na změnu situace, která člověka ohrožuje, nebo na přizpůsobení se tomu, co nelze změnit.“ (Křivohlavý, 2001, s. 170).

Nemalý vliv na průběh pracovního života má i diverzita. Ovlivňuje pracovní prostředí a výsledek pracovní činnosti.

„Slovo „diverzita“ by se volně dalo přeložit jako rozmanitost. V pracovním prostředí tato rozmanitost znamená zahrnutí co nejširšího spektra lidské různorodosti, například:

- a) fyzické aspekty (věk, pohlaví, příslušnost k rase či národnosti, zdravotní způsobilost apod.)
- b) socioekonomické (společenské postavení, sociální role, sociální a ekonomické prostředí)
- c) individuální (víra, politická příslušnost, názory, postoje, preference, sexuální orientace, zkušenosti, schopnosti, záliby, atd.)“

(Junová, 2012, s. 40).

Problematice pracovního života se věnuje velké množství vycházející vybrané odborné literatury, článků v příslušných odborných časopisech a studiích, publikacích a také legislativa, věnující se uvedenému tématu. Jedním ze základních a velmi důležitých legislativních dokumentů, které mají nepominutelný vliv na život pracovní a v důsledku i na život rodinný, je Zákoník práce. Proto o něm budeme hovořit nejdříve. Zákoník práce ve všech svých ustanoveních a paragrafech musí vycházet a nesmí odporovat tomu, co je uvedeno v jiném legislativním dokumentu – v Občanském zákoníku (platná a novelizovaná verze zákona č. 89/2012 Sb.) – ale vzhledem k omezenému rozsahu a k zaměření naší

práce jsme se rozhodli věnovat se Zákoníku práce, protože ten dle našeho názoru má zásadní vliv na pracovní život všech pracujících osob.

1.2 Vliv Zákoníku práce na pracovní život zaměstnanců v zaměstnaneckém poměru

Největší počet lidí, kteří prožívají svůj pracovní život v zaměstnání, je v tak zvaném zaměstnaneckém poměru. Tráví svůj pracovní čas na pracovních pozicích, které jim určil jejich zaměstnavatel. Ať ve firmách menších, či ve velkých průmyslových závodech nebo v nadnárodních korporacích, českých dceřiných firmách velkých světových průmyslových koncernů.

Proto se budeme zabývat základním legislativním prostředkem, jehož dodržování jak zaměstnanci – tak i zaměstnavatelé – ovlivňuje náplň a způsob, jak tito jedinci tráví svůj pracovní čas. Budeme se zabývat Zákoníkem práce (dále ZP) – jeho nejnovější novelizovanou verzí. Jedná se o Zákon č. 262/2006 Sb. v úplném novelizovaném znění, účinném od 1. 7. 2019.

Podle § 1 odstavec a) tento zákon upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Odstavec b) téhož paragrafu ZP upravuje právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními. Protože jsme členy Evropské unie, musíme zohlednit i odstavec c), který hovoří o zapracování příslušných předpisů Evropské unie. Paragraf 4 ZP uvádí, že pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem, nelze-li použít tento zákon, řídí se Občanským zákoníkem (dále ObZ), a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. V odstavci 2 ZP v návaznosti na předchozí ustanovení odstavce 1 je uvedeno, že může dojít k odchylné úpravě smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Důležitá je skutečnost, uvedená v odstavci 4 § 4a: Vzdá-li se zaměstnanec práva, která mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu.

Důležité pro průběh pracovního života jsou i smluvní strany základních pracovněprávních vztahů.

V hlavě II ZP § 6 – 11 se praví, že:

“Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu a zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu práce v základním pracovněprávním vztahu. A vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům jejich pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky.“

Zákoník práce se v § 16 odstavcích 1 až 4 zabývá rovněž diverzitou, o které jsme se již zmiňovali v textu výše a která má vliv na atmosféru na pracovišti, ovlivňuje kvalitu a kvantitu pracovního výkonu a v dalším důsledku má dopad i na rodinný život každého pracovníka.

Na sladění pracovního a rodinného života může mít vliv i typ a druh pracovní smlouvy, uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Kromě velmi rozšířených a v dnešní době ještě nejčastěji uzavíraných pracovních smluv, zajišťujících pobyt pracovníka přímo na pracovišti závodu, podniku, firmy, se stále častěji začínají využívat i další možnosti pro uzavření pracovního vztahu. Připomínáme zde například narůstající trend uzavírání pracovních smluv na zkrácený úvazek, dále pracovní smlouvy umožňující volnou pracovní dobu, kdy zaměstnanec po dobu, dohodnutou se zaměstnavatelem je přítomen na pracovišti firmy, kde plní zadané úkoly, a v době předchozí a následné může být na pracovišti nepřítomen, pokud splňuje měsíční fond odpracovaných hodin. O tomto typu pružného rozvržení pracovní doby se zmiňuje § 85 odstavec 1 až 6 ZP.

Některé firmy jsou ochotny umožnit v zájmu zvýšení kvality práce nebo z jiných důvodů svým zaměstnancům práci z domova (tzv. home office). V obou uvedených případech, o kterých se hovořilo výše, se jedná například o zaměstnance – matky pečující o malé děti, o zaměstnance s nějakým zdravotním postižením, o zaměstnance pečujícího o osobu blízkou, nebo o zaměstnance, kterému je tímto způsobem zajištěn zaměstnavatelem nějaký další možný pracovní benefit (zaměstnanecká výhoda). Uvedeme příklad zaměstnanců oddělení informačních technologií, kteří mají připojení a přístup k programům a databázím podniku v režimu „vzdálené plochy“ z domu.

Pro zaměstnance v těchto případech se může stát problematickým uplatňování požadavku různých náhrad za nepředpokládané a náhlé příhody, spojené například s dodržováním zásad bezpečnosti práce, s ochranou zdraví zaměstnance, či s kontrolou zaměstnavatele, zda zaměstnanec dodržuje na pracovišti „home office“ požadované technologie a pracovní postupy. Na toto pamatuje Zákoník práce v Hlavě IX ve všech odstavcích § 317.

Další možností, v dnešní době se stále více uplatňující v praxi, je tzv. sdílené pracoviště.

Tato forma využívání pracovního prostředí se uplatňuje nejčastěji ve velkých městech, kde je soustředěno více různých českých i nadnárodních firem. Ty se podílejí na provozu jimi vybraného sdíleného pracoviště. Bývá vybaveno nejmodernějšími pracovními prostředky a nástroji, zařízením. Je nutno konstatovat, že tato forma využívání pracovního prostředí zaměstnanci různých firem je u nás prozatím poměrně málo rozšířená. Trend sdílených pracovišť má ale zvyšující se charakter, protože přináší s sebou z hlediska ekonomického a sociálního velké množství výhod jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele:

- sdílený nájem za plochu kanceláří,
- podíl na nákladech na údržbu pracoviště, na zajištění a nákup nového moderního vybavení,
- možnost navazování nových obchodních kontaktů a vzájemné předávání zkušeností jednotlivými pracovníky na sdíleném pracovišti (tzv. lessons learned), aj.

Na druhé straně s sebou přináší zaměstnavatelům a zaměstnancům, pracujícím na sdíleném pracovišti, i některé negativní vlivy, jevy a problémy:

- problematickou kontrolu dodržování předpisů o bezpečnosti práce,
- kontrolu dodržování pracovní doby, je-li sdílených pracovišť v jedné firmě více a jsou-li na různých místech,
- kontrolu dodržování produktivity práce,
- problémy vznikající v souvislosti s četným obměňováním složení kolektivu zaměstnanců, kteří využívají sdílené pracoviště současně a jsou zaměstnanci různých firem. Tito jedinci nemají dostatek času ani možnost navázat kvalitní mezilidské vztahy na pracovišti, jak tomu bývá mezi zaměstnanci na stabilních pracovištích v rámci jedné firmy, podniku, což se může odrazit i v jejich rodinném životě.

Dalším možným ohrožením firmy sdílející pracoviště je nebezpečí ztráty nebo úniku důvěrných dat a informací nejen o dané firmě, ale i o jejích dodavatelsko-odběratelských vztazích, o firemní strategii, o hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínkách, které firma svým zaměstnancům poskytuje a zajišťuje. Ohroženy nebo ztraceny mohou být i citlivé osobní údaje o zaměstnancích firmy, podléhající utajení v rámci Zákona o ochraně osobních údajů (Obecné nařízení o ochraně osobních údajů – nařízení Evropského parlamentu a Evropské rady č. 2016/679).

Nebezpečí ztráty firemního know-how, které na sdíleném pracovišti hrozí, může být důvodem, proč některé firmy tento způsob práce svých zaměstnanců prozatím nepodporují.

Jinou formou sdílení je po domluvě se zaměstnavatelem v poslední době velmi častý a rostoucí trend - sdílení pracovních míst (Job Sharing). Zkoumáním internetového zdroje <http://fleximetr.cz/job-sharing> jsme zjistili, o jaké formě sdílení pracovního místa se vlastně hovoří a že tato forma výkonu pracovní činnosti je postupně a dobře využitelná zaměstnanci při sladování pracovního a rodinného života, navíc do budoucna s velkým využitelným potenciálem jak zaměstnavateli, tak i zaměstnanci.

Tento moderní způsob výkonu práce spočívá v práci dvou či více zaměstnanců na jednom pracovním místě. Zaměstnanci sdílí náplň práce připadající na jedno pracovní místo a podle množství odpracované doby na tomto místě jim přísluší i poměrná mzda a nárok na dovolenou. Sdílené pracovní místo je realizováno nejčastěji dvěma částečnými pracovními úvazky. Zaměstnanci sdílí náplň práce, mohou, ale často nemusí sdílet pracovní vybavení. Sdílející zaměstnanci si po dohodě s nadřízeným rozdělují úkoly i pracovní dobu a nesou společnou odpovědnost za plnění úkolů. V České republice nabízí sdílená pracovní místa v současnosti 7 % firem a organizací, například v Německu je to už 20 %, ve Velké Británii 50 % zaměstnavatelů.

Výhody sdílených pracovních míst pro zaměstnavatele a v dalším důsledku i pro stát jsou nemalé.

Zastupitelnost zaměstnanců, jejich vyšší spokojenost a vyšší loajalita zaměstnanců vůči zaměstnavateli, podpora diverzity a spolupráce, zvýšení atraktivity zaměstnavatele, možnost přilákání vysoce kvalifikovaných zaměstnanců, kteří chtějí pracovat jinak. Sdílení pracovních míst je vhodné pro administrativní pozice a ve výsledku je odvedeno větší množství práce než za dva částečné úvazky. U sdílejících zaměstnanců nemusí zaměstnavatel řešit zastupitelnost v době dovolených nebo nemocí. Z hlediska statického

se ve státě zřizováním sdílených pracovních míst snižují údaje o nezaměstnanosti, zvyšuje se příjem do státní pokladny odváděním sociálního a zdravotního pojištění zaměstnavateli za pracovníky, kteří pracují na sdílených pracovních místech.

Sdílená pracovní místa jsou výhodná pro zaměstnance rovněž v těchto oblastech:

Mohou harmoničtěji a bez větších problémů sladit profesní a rodinný život.

Mají možnost řešit individuální potřeby a přitom budovat kariéru, vzájemně se mohou jeden od druhého učit.

Mají možnost rozdělit si činnosti podle silných stránek obou sdílejících zaměstnanců a ve srovnání s částečnými úvazky mohou díky vzájemné zastupitelnosti minimalizovat stres spojený s nepřítomností na pracovišti a s prací přesčas.

Přesto, že sdílení pracovních míst není dosud zakotveno legislativní normou, je možno již v současnosti využít pro tuto formu výkonu práce § 39, 76, 80 a 236 platného Zákoníku práce - Zákon č. 262/2006 Sb.

Vláda se zavedením sdílených pracovních míst do budoucna počítá. Platnost legislativní úpravy ZP a jeho novelizace, spjatá s touto problematikou, se předpokládá nejdříve od roku 2021. Jedná se o velmi důležitou změnu v systému pracovního i rodinného práva, proto je potřeba jednotlivá ustanovení detailně propracovat tak, aby následně nedocházelo k porušování legislativních ustanovení platných v České republice a platných i v rámci Evropské unie.

Pracovní smlouva je základním právním dokumentem, který sjednává a jasně vymezuje vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Kromě toho, že musí ve všech bodech svým obsahem vyhovovat ustanovením Zákoníku práce a další platné legislativě, musí být vyhotovena v písemné podobě. Každý zaměstnanec by měl ve vlastním zájmu při jejím sjednávání na začátku zaměstnaneckého poměru u zaměstnavatele věnovat pozornost tomu, zda je jasně, určitě a jednoznačně řečeno, kdo a jak bude za něj odvádět legislativou určená pojištění. Např. povinné sociální pojištění stanovené zákonem č. 589/1992 Sb. § 3, O pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a také pojištění zdravotní dle zákona č. 164/2019 Sb. O nemocenském pojištění. Aby v případě nutnosti čerpání nemocenských dávek a jiných záležitostí spojených s jeho zdravotním stavem, nebo v případě nároku na pobírání podpory v nezaměstnanosti a v budoucích letech při nastoupení do důchodu atd., se nesetkal s nenadálým, nečekaným či pro jeho další život nepříjemným překvapením, které by jeho další průběh života negativně

ovlivnilo, odrazilo se i v rodinném životě. Administrativní úkony spojené s odváděním sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance by měl odvádět (až na výjimky) zaměstnavatel, čímž pro zaměstnance odpadá množství administrativní práce. Toto vnímáme jako kladný rys zaměstnaneckého poměru.

Dalším problémem, který může narušovat průběh sladování pracovního a rodinného života, je vzájemný vztah mezi pracovní dobou a dobou určenou na odpočinek. Paragrafy 78 až 87 platného ZP jasně stanovují definici pracovní doby a určují vše, co se pracovní doby týká (směnnost provozu, pracovní pohotovost, týdenní fond pracovní doby, otázku pracovní pohotovosti, rovnoměrné rozvržení pracovní doby aj.).

Na pracovní dobu z mnoha ne jen rodinných důvodů by měla navazovat doba odpočinku. Podle ZP je to doba, která není dobou pracovní. Tuto problematiku v něm řeší hlava IV

§ 90 až 92. Odpočinek by měl sloužit k nabrání sil pro další práci, ke zkvalitnění pracovního života, ale také k vlastní seberealizaci zaměstnance. V zájmu zaměstnavatele je zvyšování produktivity práce jednotlivých zaměstnanců, které kvalitním a promyšleným prožíváním doby určené k odpočinku zaměstnanců může být ovlivněno. Moderním trendem současné doby je, že zaměstnavatelé zřizují zaměstnancům na pracovištích relaxační zóny a různá esteticky upravená prostředí, ve kterých si zaměstnanci mohou krátce v rámci pracovní doby odpočinout, případně se i odreagovat, snížit pracovní napětí a stres spojený se zvyšujícími se požadavky na pracovní nasazení zaměstnanců. To vše může přispět ke zkvalitnění pracovního i rodinného života zaměstnanců také.

Důležitým faktorem, který ovlivňuje kvalitu a způsob prožití života pracovního i rodinného, je mzda, kterou obdrží podle pracovní smlouvy a dalších legislativních norem každý pracovník za svou odvedenou práci. Tato problematika je v ZP ošetřena v § 109 až 123. Výši mzdy minimální, platné po určité dané období, stanovuje vládními nařízením, opatřením vláda.

Od 1. ledna t. r. je její výše stanovena na současných 14 600,- Kč. Minimální mzda je navyšována o inflační koeficient, stanovený ČNB.

Výše mzdy za odvedenou práci, kterou zaměstnanec ve skutečnosti dostává, může být navýšena o různé příplatky k základní mzdě. Zaměstnavatel jimi zvyšuje zaměstnanci mzdu na tzv. "hrubou", tím zároveň zvyšuje zaměstnanci atraktivitu a zájem o zaměstnání ve firmě. Může se jednat například o dodatkové dovolené, o různé sociální a pracovní benefity, o cílové odměny, o další zaměstnanecké výhody a opatření ze strany

zaměstnavatelů v zájmu zaměstnanců. Ty pak mohou mít vliv na délku zaměstnání pracovníků u jednotlivých zaměstnavatelů, na kvalitu a kvantitu jejich odvedené práce, na jejich loajalitu k zaměstnavateli a na další mnohé okolnosti spojené s pracovním životem lidí.

Výše uvedené skutečnosti mohou být indikátorem pro pracovní kariérní postup a vnitřní sebejistotu zaměstnance – následně mohou ovlivnit i život jeho rodiny a jeho blízkého okolí.

Současná legislativa České republiky i Evropské unie řeší i otázku zaměstnávání žen.

Zaměstnavatel je povinen při stanovení pracovních podmínek a při stanovení pracovního zařazení zaměstnanců a zaměstnankyň zohlednit skutečnost, že ženy-matky a otcové mohou pečovat o dítě v určitém věku a také o jiné fyzické osoby. Zaměstnavatel musí přihlížet k jejich potřebám. Jeho povinnosti a práva upravují § 237 až 242.

Rovnými příležitostmi žen a mužů na trhu práce a sladěním pracovního a rodinného života se v Evropské unii zabývá Evropský sociální fond – Operační program Zaměstnanost.

Zřizovatelem portálu <https://www.esfcr.cz/> je Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky.

Na základě údajů uvedených na tomto portálu můžeme zjistit, že Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR realizovalo projekt týkající se problematiky sladění rodinného a pracovního života, který byl spolufinancován ze státního rozpočtu a Operačního programu Zaměstnanost (ESF) nesoucí název: Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů.

Zákoník práce pamatuje v oblasti pracovního práva v § 195 až 198 na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Její čerpání se týká ne jen žen, ale i mužů, a bývá zohledněno v kolektivních smlouvách jednotlivých zaměstnavatelů.

Problematiku porodnosti, demografické údaje o obyvatelích státu včetně sociálně-ekonomických údajů musí státní orgány pečlivě sledovat ne jen z hlediska statistického, ale i z důvodu sledování různých států - státními orgány - sledovaných změn ve společnosti. Vždyť se jedná o současné i budoucí daňové poplatníky, kteří dnes zajišťují a v budoucnu budou zajišťovat výši státního rozpočtu. Na průběhu jejich pracovního i rodinného života se svými legislativními a dalšími opatřeními stát podílí.

Ustanovení s tímto spojená musí vycházet z legislativních norem platných v České republice, v Evropské unii a ani nesmí odporovat Všeobecné deklaraci lidských práv.

Vliv na způsob a průběh prožití pracovního a rodinného života má i to, kdy a jakým způsobem tráví zaměstnanec dobu dovolené, na kterou má ze zákona nárok. Otázka dovolené je v ZP řešena § 216 až § 223.

Za určitých podmínek někteří zaměstnavatelé umožňují svým zaměstnancům v rámci nenárokových benefitů čerpání placené dovolené i ve větším rozsahu, než stanovuje zákon. V některých případech svým zaměstnancům jejich řádnou dovolenou čerpanou podle zákona ještě navíc i částečně dotují, a to ne jen jim, ale i jejich nejbližším rodinným příslušníkům.

Zákoník práce v § 286 a § 287, následně v § 306 a § 307 řeší úlohu, pravomoci, postavení odborových organizací ve firmách. Pokud odborová organizace u zaměstnavatele působí, má právo jednat se zaměstnavatelem v zájmu zaměstnanců. Ten s ní musí projednat například pracovní řád, úpravu vnitřních předpisů platných ve firmě, aj. Paragrafy 320 až 322 se týkají oprávnění odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, podpory vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů a kontroly v pracovněprávních vztazích.

O kolektivním vyjednávání pojednává i zákon č. 25/2007 Sb. Tento zákon upravuje kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi, za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy (§ 1 zákon č. 25/2007 Sb.).

1.3 Vliv Živnostenského zákona na pracovní život osob samostatně výdělečně činných (OSVČ)

Osoby samostatně výdělečně činné se musí řídit mnoha legislativními prostředky, zákony, prováděcími předpisy, vyhláškami a nařízeními státních i jiných orgánů, pod které podléhají v rámci svého živnostenského podnikání a činnosti.

Není to jen Živnostenský zákon, kterým se osoby samostatně výdělečně činné musí řídit. Měly by mít na zřeteli i různá ustanovení Zákoníku práce, Občanského zákoníku, Zákona o péči o zdraví lidu, Zákona o veřejném zdravotním pojištění, Zákona o rodině, Zákona o

sociálních službách, Zákona o důchodovém pojištění a dalších. Tyto legislativní prostředky jsou vzájemně v mnoha ohledech provázány a vzájemně se doplňují. Avšak Živnostenský zákon má pro OSVČ postavení prioritní. Zákoník práce, o kterém jsme hovořili výše a který se týká především vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, se OSVČ týká jen v některých vybraných aspektech, ty však pro jejich vztah mezi pracovním a rodinným životem nemusí být tak prvořadé. Osoby samostatně výdělečně činné svůj pracovní život a v souvislosti s tím svůj rodinný život organizují a uskutečňují podle svých představ tak, aby jim jejich konání co nejvíce vyhovovalo. Proto se budeme zabývat Živnostenským zákonem, který se jich týká především.

V ustanovení zákona č. 455/1991 Sb. o živnostenském podnikání (Živnostenský zákon) ve znění pozdějších předpisů a v novelizovaném znění zákona č. 289/2017 (s účinností od 30. 9. 2017) se upravují některé údaje týkající se živnostenského podnikání (dále jen „živnost“) a kontrola nad jejich dodržováním. Uvádíme, že jsme ve své práci zohlednili novelizované znění, tj. zákon č. 289/2017 Sb. v případech, kterých se tato novelizovaná podoba týká.

V ostatních záležitostech týkajících se pracovních záležitostí OSVČ jsme se řídili dosud platnou legislativou zákona č. 455/1991 Sb., což se odráží v uvedených citacích paragrafů tohoto zákona.

Paragraf 5 zákona 455/1991 Sb. stanovuje subjekty oprávněné provozovat živnost. V odstavci 1 se uvádí, že živnost mohou provozovat fyzické nebo právnické osoby, splní-li podmínky stanovené tímto zákonem (dále jen podnikatel); státní povolení k provozování živnosti (dále jen „koncese“) se vyžaduje jen v případech vymezených tímto zákonem.

Podle odstavce 2 fyzické osoby, která nemají bydliště na území České republiky, nebo právnické osoby, která nemají sídlo na území České republiky (dále jen „zahraniční osoby“), mohou na území České republiky provozovat živnost za stejných podmínek a ve stejném rozsahu jako české osoby, pokud z tohoto nebo zvláštního zákona nevyplývá něco jiného.

Pro účely tohoto zákona se za českou osobu považuje fyzická osoba s bydlištěm nebo právnická osoba se sídlem na území České republiky. Bydlištěm na území České republiky se pro účely tohoto zákona rozumí místo trvalého pobytu na jejím území.

V § 6 se stanovují všeobecné podmínky provozování živnosti. Podle odstavce 1) podmínkami jsou plná svéprávnost, bezúhonnost a podle odstavce 2) se za bezúhonnou nepovažuje osoba, která byla pravomocně odsouzena pro úmyslně spáchaný trestný čin v souvislosti s podnikáním a nebo předmětem podnikání. Tento odstavec se může týkat hospodářské kriminality.

„Hospodářská kriminalita je ve své podstatě kriminalitou nenásilnou s mimořádným sociálním a ekonomickým dopadem na vnitřní stabilitu státu. Značná část jejích projevů je složitým občansko právním, ekonomickým a trestně právním problémem, jehož řešení vyžaduje speciální odbornost, stálé inovování znalostí jak u pracovníků příslušných orgánů státní správy, tak i orgánů kriminální policie. V souvislosti s rozvojem vědy a techniky nabývá v poslední době na významu i boj proti počítačové kriminalitě. Rozsah této trestné činnosti neustále roste, má charakter organizovaného zločinu s mezinárodním prvkem; charakteristickým rysem je vysoká latence.“ (Jedná se o rozsah neodhalených trestných činů.)

<https://www.policie.cz/clanek/odbor-hospodarske-kriminality-adresa-pro-pisemny-styk.aspx>

Hromadné sdělovací prostředky (masmédia) u nás shodně uvádí, že hospodářská kriminalita, spojená s podnikáním, na našem území roste a její dopad na ekonomiku státu je nemalý. Vliv hospodářské kriminality může ovlivňovat sféru pracovního života, ale může se odrážet i v rodinném životě osob samostatně výdělečně činných.

Uvedeme příklad:

Osoby samostatně výdělečně činné finanční prostředky získané podnikáním ve svých daňových přiznáních částečně přiznávají jako finanční prostředky určené k rozvoji firmy. Ve skutečnosti se rozhodnou je používat ke zvýhodnění svého osobního soukromého a rodinného života. Nejen svého, ale i svých rodinných příslušníků nebo osob blízkých. Jednoznačně se zde jedná o daňové úniky, neboť tyto osoby ve svém důsledku v podstatě okrádají stát, státní pokladnu. Uměle snižují výšku daně, kterou by ze svého podnikání měly odvést do státní pokladny.

Část státního rozpočtu je každoročně tvořena finančními prostředky získanými z daní osob samostatně výdělečně činných a podle všeobecně známých statistických údajů se zde jedná o nemalé finanční částky. Ty mohou díky promyšlenému snižování výše daňové povinnosti OSVČ vůči státu pak ve státním rozpočtu chybět. Dopad to může mít na jednotlivé

položky státního rozpočtu, určené například k finanční podpoře sociální sféry života občanů nebo ke zvyšování životní úrovně občanů a jejich rodin.

V souvislosti s rostoucí hospodářskou kriminalitou proto pokládáme přísné dodržování ustanovení odstavce 2 v § 6 jmenovaného zákona za velmi důležité.

V souvislosti s tím je třeba sledovat dodržování § 7, který definuje zvláštní podmínky pro provozování živnosti. Týká se jednak požadavků na odbornou způsobilost OSVČ po vzniku živnostenského oprávnění, dále na prokazování jejich praxe pro daný obor, kterému trvá živnostenské oprávnění pro provozování dotčené živnosti nebo praxe pro výkon odborných činností oboru příbuzného dané živnosti. Za příbuzné obory se považují obory, které užívají stejných nebo podobných pracovních postupů a odborných znalostí. Úplné znění a další konkrétní údaje nalezneme přímo v textu Zákona č. 455/1991Sb. ve znění a novelizaci pozdějších předpisů, v § 7 tohoto zákona.

Volně lze tento paragraf interpretovat tak, že OSVČ mají povinnost zajistit, aby výkon činností v daném oboru byl prováděn osobami náležitě kvalifikovanými pro tento obor v závislosti na zvyšující se požadavky na praxi v oboru nebo oboru této činnosti příbuzném.

Kvalitní odborná způsobilost osob samostatně výdělečně činných, případně délka jejich praxe v oboru má dopad jak na průběh jejich pracovního života a v rámci výše odměn za vykonanou práci i na zkvalitnění jejich rodinného života.

Je třeba věnovat pozornost i § 8 zmíněného zákona, který stanovuje překážky k provozování živnosti. Rovněž i údajům o tom, kdo živnost provozovat vůbec nemůže.

V odstavci 1 se říká, že živnost nemůže provozovat za určitých podmínek fyzická nebo právnická osoba, na jejíž majetek byl prohlášen konkurs., v dalších odstavcích se hovoří o insolvenčním řízení a podmínkách, za jakých může být probíhající insolvenční řízení překážkou v provozování živnosti.

V odstavci 5 se uvádí, že fyzické nebo právnické osobě může být pravomocně dokonce uložen zákaz činnosti. V tomto případě nemůže po dobu trvání tohoto zákazu živnost, do jejíž obsahové náplně tato činnost spadá, provozovat vůbec.

Výše zmíněným třem odstavcům a skutečnostem v nich uvedeným musí osoby samostatně výdělečně činné věnovat pozornost, protože z hlediska vlivu na pracovní a rodinný život

činnost, o které tyto odstavce hovoří, může mít na zúčastněné osoby negativní dopad a může ovlivnit celkový způsob a průběh jejich života.

Aby osoby samostatně výdělečně činné splnily legislativní podmínky pro podnikání v daném oboru, musí být držitelem živnostenského oprávnění. O tomto se hovoří v § 10 uvedeného zákona č. 445/1991 Sb., zákona o živnostenském podnikání (Živnostenského zákona) v odstavcích 1 až 6.

Pro průběh pracovního života je důležité ustanovení § 10 odstavce 7. Uvádí se v něm, že živnostenské oprávnění nemůže být přeneseno na jinou osobu.

V živnostenském zákonu jsou uvedeny i další okolnosti a údaje, kterými se OSVČ musí řídit, pokud chtějí zřídit živnostenské podnikání, změnit obor nebo rozsah živnostenského podnikání, anebo chtějí živnostenské podnikání plánovitě ukončit. Otázky živnostenského rejstříku jsou zákonem také řešeny.

K některým druhům živnostenského podnikání živnostenské a jiné oprávnění není potřeba. Například k podnikání v oboru zemědělského, lesního a vodního hospodářství, k výkonu činnosti tzv. nezávislých povolání (spisovatelé, hudebníci, aj.), k činnostem upraveným zvláštními předpisy (například tlumočníci, léčitelé, advokáti, soudní exekutoři, aj.)

Podnikání OSVČ má řadu výhod. Mezi ty významné patří svoboda rozhodování, možnost vysokého výdělku, časová svoboda a flexibilita, realizace vlastních snů a plánů, rozvoj a seberealizace, možnost rozhodovat o budoucnosti firmy, diverzifikace rizika ztráty výdělku. Jednou z dalších výhod je i možnost, kterou využívají jen některé OSVČ, platit si z vlastního rozhodnutí odvody měsíčního sociálního a zdravotního pojištění za svou osobu vyšší, tedy nad rámec zákonem stanové minimální výše. Takto si vytvářejí do budoucna větší sociální a ekonomické jistoty pro dobu, kdy budou odkázány ve svém životě z různých důvodů jen na příjem vyplácený Ministerstvem práce a sociálních věcí. Takovým důvodem může být např. dosažení určitého věku, nutnost pobírat podporu v nezaměstnanosti, protože ukončily podnikatelskou živnostenskou činnost nebo jim zdravotní stav nedovoluje již dále podnikat a životních potřeby osoby své a svých rodinných příslušníků, osob blízkých budou zajišťovat už jen z těchto zdrojů.

Nevýhodami může být, že OSVČ mají vždy neplacenou dovolenou, nedostávají ošetřovné, že nemají nebo mají velmi nízkou nemocenskou, nemají nárok na náhradu mzdy. Každá výdělečná činnost přináší mnohá rizika, například nejistý příjem. Nepříjemnosti do

rodinného života může přinést i skutečnost, že OSVČ musí být vždy na příjmu a k dispozici pro své klienty, že ručí za dluhy z podnikání jako živnostník.

„Pracovní trh je principiálně nepřátelský k rodině a k těm, kteří pečují o jiné. Vyžaduje maximálně přizpůsobivou pracovní sílu, dostupnou 24 hodin sedm dnů v týdnu kdekoli na Zemi. Posiluje také rostoucí prahnutí po konzumu.“ (Potůček, 2011, s. 50).

Živnostníci mívají nízkou podporu v nezaměstnanosti, nižší důchod, protože si platí z vlastního rozhodnutí jen minimální měsíční odvody sociálního a zdravotního pojištění (viz text výše o odvodech vyšších). V případě žen živnostnic může dokonce nastat situace, že tyto nemají nárok na peněžitý příspěvek v mateřství. Mají ho jen v případě, že se účastní dobrovolně na nemocenském pojištění, aj.

Povinnosti podnikatelů jsou různorodé a někdy mají široký dopad na průběh jejich podnikatelské činnosti. Mohou jim jejich pracovní a rodinný život hodně ztrpčovat. Kromě provozování vlastní živnosti, která je hlavní náplní jejich práce a činnosti, k nim náleží i množství práce administrativní.

Osoby samostatně výdělečně činné se musí řídit současně mnoha dalšími platnými legislativními prostředky, průběžně neustále sledovat prováděcí předpisy a změny týkající se jednotlivých zákonů a vyhlášek. Musí sledovat další a další mnohé, často ne zcela jasně formulované pokyny státních a jiných orgánů, které by jim měly umožnit se v dané problematice správně orientovat. Řídí se vyhláškami a pokyny vydávanými různými orgány státní správy. Musí sledovat rovněž nařízení, která mají regionální dosah.

Velkou zátěží z hlediska administrativní práce může být pro OSVČ například sledování každoročních pravidelných změn v předpisech týkajících se pravidelného podávání daňových přiznání. Ke změnám dochází i v předpisech týkajících se povinnosti zaměstnavatelů zajišťovat všem dotčeným osobám bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti. Z tohoto pohledu OSVČ mnohdy konstatují nárůst administrativních činností a růst nákladů s touto činností spjatých. Povinnost vést bohatou administrativní agendu je může odvádět od skutečné podnikatelské činnosti, od skutečného předmětu a účelu svého živnostenského podnikání.

Klasickou ukázkou může být průběžné zavádění elektronické evidence tržeb (EET), které se u nás realizuje postupně a přináší osobám samostatně výdělečně činným, jak se často uvádí ve sdělovacích prostředcích, problémy spojené s případným nedostatkem informací, a někdy s ne zcela jednoznačným a jasným výkladem prováděcích předpisů pro zavádění

EET. Dalším problémem osob samostatně výdělečně činných může být nedostatečné množství času, ve kterém musí reagovat na příslušné změny spojené se zaváděním EET ve svém živnostenském podnikání. Případně si nemusí být zejména v počátcích zavádění EET podnikatelské osoby zcela jisty, zda se EET jich přímo týká, nebo se jich prozatím ještě netýká.

Každá podnikatelská osoba samostatně výdělečně činná by měla průběžně sledovat, co nového se děje z hlediska odborného v jejím oboru. Předmět svého podnikání by měla průběžně přizpůsobovat novým poznatkům, novým technologiím, inovacím ve výrobních procesech tak, aby adekvátním způsobem mohla včas a dostatečně rychle reagovat na změny v poptávce trhu, na změny v jiných tržních požadavcích, které vedou k rozvoji podnikání v oboru dané podnikatelské činnosti.

Mají-li osoby samostatně výdělečně činné ve svém podnikání úspěch, mohou své podnikání dále rozvíjet. To přispívá zákonitě ke spokojenosti s jejich pracovním životem a má to vliv na zkvalitnění života jejich rodiny a osob jim blízkých. Tato prosperita se zákonitě promítne i do života rodin zaměstnanců OSVČ. Pokud OSVČ zaměstnávají jiné osoby, musí mít na zřeteli pracovní a rodinný život svých zaměstnanců do té míry, aby nepříznivé okolnosti nenarušovaly průběh živnostenského podnikání a chod firmy. Takovými postupy a přístupem ke svým zaměstnancům při svém podnikání umožní OSVČ následně růst kladných ekonomických ukazatelů, charakterizujících výsledky jejich živnostenského podnikání. Celková dobrá a pozitivní atmosféra ve firmě má na zaměstnance kladný vliv, může je motivovat ke zlepšení produktivity a kvality práce a tím dochází i ke zlepšení a navýšení dobrých výsledků podnikatelské činnosti OSVČ nebo celé firmy.

Z hlediska psychologie práce a psychologie podnikání všichni zaměstnanci i té nejmenší firmy patřící osobám samostatně výdělečně činným se cítí být příslušníky „jedné velké šťastné rodiny“ (One big happy family). Cítí se být její nepostradatelnou součástí. To ve výsledku zajišťuje spokojenost materiální, psychickou jak osob samostatně výdělečně činných, tak všech osob zúčastněných na jejich podnikání, a také spokojenost jejich rodinných příslušníků, tedy všech dotčených osob.

Již bylo řečeno, že klidné a plynulé živnostenské podnikání OSVČ ovlivňuje i finanční jistota nebo nejistota, která je spojena s prosperitou či neprospéritou podnikatelské činnosti. Měla by vést k zajištění pravidelného, dostatečně vysokého měsíčního příjmu jak osobám, které živnostensky podnikají, tak jejich členům rodiny a osobám blízkým.

Zaměstnávají-li OSVČ i nějaké třetí osoby, nese to s sebou i jejich morální odpovědnost za dostatečné zajištění sociálních a ekonomických jistot jednak pro tyto osoby a v souvislosti s tím i pro jejich rodinné zázemí. V případě neúspěchu OSVČ v živnostenském podnikání, které může vést k velkým finančním ztrátám a které může další rozvoj pracovní a podnikatelské činnosti OSVČ ohrozit, narůstá nebezpečí, že dokonce povede až absolutní finanční a ekonomické ztrátě, tedy k ukončení živnostenského podnikání OSVČ. Vzhledem k platným legislativním ustanovením může dojít v případě neúspěchu v podnikání a velké finanční ztráty způsobené touto podnikatelskou činností i k tomu, že OSVČ přijde o veškerý, i osobní majetek, protože celým svým majetkem za výsledek své živnostenské podnikatelské činnosti ručí. Viz zákon č. 90/2012 Sb. O obchodních společnostech a družstvech.

Pokud jsou OSVČ zaměstnavateli i dalších pracovníků, může mít tato skutečnost vliv i jejich pracovní a rodinný život. To jistě nepřispívá ke klidu všech osob, kterých by se tato skutečnost týkala a další průběh jejich života nepříznivě ovlivnila. Nejistota a malá informovanost o problémech, které podnikatelskou činností OSVČ mohou provázet, může ohrozit plynulost celého podnikání živnostenských osob i potencionálních zaměstnanců.

Bylo již řečeno, že firemní život s sebou nese podnikatelské problémy a úskalí. Dotýkají se ne jen samotných OSVČ, ale i případných zaměstnanců. Problémy mohou vyústit u všech, koho se týkají, v negativní psychické stavy (například deprese, frustrace, deprivace, stresové zatížení, aj.), což může, ale nemusí ovlivnit pracovní život ve firmě, průběh živnostenského podnikání a narušit sladění pracovního a rodinného života.

2 Život rodinný

Pro každého člověka v aktivním věku je základním požadavkem této etapy jeho života nutnost co nejlépe sladit pracovní život se životem rodiny.

Člověk v aktivním věku, kdy chodí do zaměstnání, by měl dosáhnout toho, aby současné sladování pracovního života se životem rodinným nepřinášelo nikomu ze zúčastněných osob nepříjemné komplikace. Pozitivní pocity by ho měly provázet již od doby, kdy mu ukončením studia a vstupem do praxe skončila příprava na práci, kterou si vybral jako zdroj obživy pro další léta svého života. Získal kvalifikaci pro výkon povolání, které se vlastním rozhodnutím rozhodl vykonávat v prvních nebo i dalších letech svého aktivního života. Začíná chodit, nebo měl by začít chodit, pravidelně do zaměstnání. Je to doba, kdy si zvyká na skutečnost, že má pravidelný vlastní měsíční příjem. Uvědomuje si, jaké výhody a nevýhody každému, tedy i jemu, přináší pracovní život a že přináší ne jen povinnosti, ale i radosti.

2.1 Úvod do problematiky rodinného života

Žádný člověk na prahu aktivního života, kdy začíná budovat pracovní život a sladuje ho se svým měnícím se rodinným životem, z rodiny, ve které až dosud žil, neodchází.

„Každá rodina, pokud je v psychologickém smyslu rodinou, udržuje vazby mezi svými členy a udržuje svou tradici. V životě rodiny je – podobně jako v politice – tradice zdrojem legitimacy. Rodina si tradice připomíná uchováváním památných předmětů, předáváním dovedností a předáváním významných příběhů formou vyprávění nebo formou psanou“ (Matoušek, 2003, s 64).

Kontakty s rodiči, případně sourozenci se sice většinou nepřerušují, ale postupně každý do aktivní fáze života vstupující člověk se učí rozhodovat samostatně o všem, co se ho týká. Řídí a organizuje si svůj život podle svých vlastních představ. Sám řídí své činy a své konání. Dopouští se chyb, omylů a snaží se z nich poučit a propříště se jich vyvarovat. Nebo se nepoučí a pak dělá další a další chyby a nese si jejich důsledky.

V této životní etapě přichází přirozeně i doba, kdy kromě pracovního života má své místo v životě člověka i život rodinný. Nemusí to být to, co prožíval a jak žil až dosud, kdy součástí nějaké rodiny již byl, kdy žil s rodiči nebo s osobami, které patří ke generaci starší, než do které patří on sám. Převážná část lidí v této nové životní etapě má snahu se

osamostatnit jak z hlediska ekonomického, tak i sociálního a společenského. Například proto, aby se vyhnuli mezigeneračním problémům, které s sebou přináší život, kdy ve společné domácnosti žijí pohromadě někdy dvě i tři generace členů jedné rodiny. U člověka, který je na prahu aktivního života, dochází v životě, jaký vedl až dosud, k přehodnocování životních priorit. To logicky vede k dalším změnám v postojích a v celkovém způsobu života. O tom nyní budeme hovořit. O rodinném životě člověka, který se snaží ho sladit co nejlépe se životem pracovním.

Rodina byla až do dnešní moderní doby všeobecně vnímána jako základní společenská jednotka, která má nezastupitelnou úlohu v tom smyslu, že tvoří stát. Takřka do konce 20. století jsme podle všeobecně propagovaného hesla: „Rodina je základ státu.“ žili.

Dnes jsou rodina a její postavení ve společnosti vnímány z mnoha dalších úhlů pohledů:

„Rodina patří mezi významné společenské instituce, její výchovná funkce je akceptována v odborné i laické veřejnosti jako nezastupitelná. Význam rodiny pro člověka i společnost potvrzuje také mimořádný zájem ze strany ze strany vědních disciplín. Jejím zkoumáním se zabývá sociologie, psychologie, lékařské a biologické vědy, pedagogika a mnohé další společensko-vědní disciplíny.“ (Přadka, Knotová a Faltýsková, 2004, s. 26).

Jak plyne čas a svět kolem nás se vyvíjí, dochází ke změnám nejen ve společnosti, ale i změnám, které se týkají rodiny. Mění se postupně její postavení a funkce ve společnosti, její složení, úlohy a úkoly, které klade na každého člověka. Je to způsobeno ne jen tím, že dnešní doba přináší mnohé změny v souvislosti s probíhajícím a rozvíjejícím se světem digitalizace, světem další vědecko-technické revoluce, ale i tím, že biologický život lidí se prodlužuje. Svět se otevírá všem, kdo mají zájem cestovat, poznávat cizí země nebo v nich nějakou dobu žít a pracovat. Lidé mají potřebu poznávat kulturu jiných národů, trávit své dovolené aktivitami v jiných zemích než v těch, ve kterých se narodili nebo prožili své dětství a mládí. Probíhá postupná globalizace světa a změny s ní spjaté se odrážejí i v životě rodiny člověka.

Jednou ze základních funkcí, proč se lidé snaží žít rodinným životem, je zrod a výchova dalších generací pokračovatelů. Tato funkce rodiny se ani v současnosti nezměnila.

„Rodina jako spoločenská inštitúcia je ďalším základným článkom sociálnej štruktúry spoločnosti, ktorej hlavnou úlohou je reprodukcia trvania a výchova, resp. socializácia potomstva. V rodine sa zabezpečuje obnovovanie a výchova generácií, a preto je základnou bunkou spoločenského života.“ (Střeženec, 2001, s. 57).

V České republice je věnována rodině, jejím členům, její úloze ve společnosti velká pozornost. Rodina je podporována i z hlediska legislativního. Její postavení a rodinný život jsou v ČR ošetřeny různými zákony, vyhláškami a nařízeními orgánů státní správy. Ty jsou vzájemně provázány a kromě jiných opatření by měly být dostačujícím prostředkem pro řešení veškeré problematiky týkající se rodiny a rodinného života. Je v nich zákony ošetřeno mnoho záležitostí, týkajících se života lidí:

manželství, problémy ve vztazích mezi manžely, rodičovství, vztahy mezi rodiči a dětmi, sociálně právní ochrana dětí, vzájemné vyživovací povinnosti rodičů a dětí i ostatních osob, majetkoprávních záležitosti spjatých s rodinným životem, aj.

Zákon o rodině č. 94/1963 Sb. i jeho novelizovaná podoba v následném znění zákona

č. 91/1998 Sb. byly vydáním Nového Občanského zákoníku, tj. zákona č. 89/2012 Sb., zrušeny. Problematika rodiny byla zahrnuta do druhé části tohoto zákona č. 89/2012 Sb. Stát má zájem na tom, aby jeho občané žili v klidné, bezproblémové, tvůrčí atmosféře a jejich život nebyl narušován nepříznivými vlivy a okolnostmi. Proto jim k životu zajišťuje v co nejvyšší možné míře takové podmínky, aby se mohl život jeho občanů zdárně rozvíjet, což v důsledku přispívá a bude přispívat také k rozvoji státu samotného.

I z hlediska politického vývoje ve státě se péče státu o občany, rodinu, její členy i osoby blízké odráží v mnoha sférách. Politický vývoj ovlivňuje sociální politiku státu, organizaci a péči o vzdělání, o zdraví občanů, o ekonomické jistoty, aj. V neposlední řadě stát pečuje všemi prostředky také o život občanů. Aby probíhal v bezpečí, aby občané mohli v klidu prožívat svůj pracovní a rodinný život. Z tohoto pohledu vnímáme úlohu Občanského zákoníku v životě každého občana za velmi důležitou.

2.2 Vliv Občanského zákoníku (ObZ) na vybrané sféry rodinného života

Změny společenské, ekonomické, kulturní, světonázorové a mnohé další, které probíhají od konce 80. let 20. století v souvislosti s mnoha změnami v celé naší společnosti a státě, vyvolaly nutnost vydání Nového Občanského zákoníku (nyní Zákon č. 89/2012 Sb.). V něm, zejména v jeho druhé části, je legislativně ošetřena velmi detailně problematika rodinného práva a záležitosti týkající se rodiny.

Po staletí byl základem uspořádání každé rodiny manželský svazek (**manželství**), který mezi sebou uzavřeli dva lidé, muž a žena. Toto pojetí dříve klasického uspořádání rodiny se v návaznosti na měnící se způsob života dnešních lidí mění.

Zákon č. 89/2012 Sb. hlava I část druhá díl 1 § 655 charakterizuje manželství takto: „Manželství je trvalý svazek muže a ženy vzniklý způsobem, který stanoví tento zákon. Hlavním účelem manželství je založení rodiny, řádná výchova dětí a vzájemná podpora a pomoc.“

V Zákonu č. 89/2012 Sb. dílu 2 § 656 se praví, že „Manželství **vzniká** svobodným a úplným souhlasným projevem vůle muže a ženy, kteří hodlají vstoupit do manželství (dále jen „snoubenci“), že spolu vstupují do manželství.“

Pro osoby žijící v manželství uzavřeném podle ustanovení Občanského zákoníku jsou povinnosti a práva jasně stanoveny a zákonem ošetřeny v paragrafech dílu 4 ObZ.

Velmi důležitý v této části ObZ je § 687, který v odstavci 1 určuje, že manželé mají rovné povinnosti a rovná práva, a v odstavci 2, že jsou si manželé navzájem povinni úctou, jsou povinni žít spolu, být si věrni, vzájemně respektovat svou důstojnost, podporovat se, udržovat rodinné společenství, vytvářet zdravé rodinné prostředí a společně pečovat o děti.

Žijí-li manželé v souladu s těmito ustanoveními, neměli by se při sladování jejich pracovního a rodinného života setkávat se vznikem velkých a nepřekonatelných problémů. Zejména, respektují-li pro udržení klidného rodinného života i ustanovení

§ 688, podle něhož manžel má právo na to, aby mu druhý manžel sdělil údaje o svých příjmech a stavu svého jmění, jakož i o svých stávajících i uvažovaných pracovních, studijních a podobných činnostech. Toto hraje při sladování pracovního a rodinného života velkou roli. Ekonomické zajištění rodiny a časová náročnost výkonu některých povolání, vyplývající z pracovní činnosti a další činnosti všech jejích členů, se odráží na celkové životní úrovni a způsobu života celé rodiny. Celkový materiální příjem členů rodinné domácnosti by jim měl zajišťovat po celou dobu její existence harmonický život.

Protože Zákon č. 89/2012 Sb. § 690 definuje uspokojování potřeb rodiny takto:

„Každý z manželů přispívá na potřeby života rodiny a potřeby rodinné domácnosti podle svých osobních a majetkových poměrů, schopností a možností tak, aby životní úroveň všech členů rodiny byla zásadně srovnatelná. Poskytování majetkových plnění má stejný význam jako osobní péče o rodinu a její členy.“

Ani to, že nemají společnou rodinnou domácnost je neopravňuje uspokojovat vzájemně své potřeby a vzájemně si pomáhat. Citace zákona č. 89/2012 Sb oddíl 1 § 691 odstavec 1 uvádí:

„Nemají-li manželé rodinnou domácnost, nese každý z nich náklady své domácnosti; to je nezbavuje navzájem si pomáhat a podporovat se.“

Sladování pracovního a rodinného života může ovlivnit i potřeba všech členů rodinné domácnosti věnovat dostatečné množství času na zajišťování a obstarávání záležitostí spojených s pracovním a soukromým rodinným životem všech jejích členů. Tedy času na provoz, organizaci a rozdělení povinností mezi její jednotlivé příslušníky a na obstarávání nezbytných životních potřeb dospělých členů rodiny a zejména dětí. Podle § 693 ObZ záležitosti rodiny obstarávají manželé společně, nebo je obstarává jeden z nich. A podle § 696 odst. 1 manžel má právo zastupovat svého manžela v jeho běžných záležitostech.

Za samozřejmé považujeme, že manžel, kterého ten druhý manžel v běžných záležitostech zastupuje, s tímto jednáním musí souhlasit.

Z hlediska sladování pracovního a rodinného života pokládáme za velmi zajímavou skutečnost, že řada příslušníků rodinné domácnosti je současně angažována i v rodinném závodě.

„Úspěšné rodiny jsou ty, jejichž členové pochopili, že zachování rodiny je nezbytnou podmínkou pro zachování bohatství. Existuje nesčetné množství úspěšných rodinných podniků, které položily základ pozoruhodnému rodinnému dědictví.“ (Martelová, 2006, s. 22).

V rámci společenských, ekonomických a dalších změn, které přinesly listopadové dny roku 1989 v Československé republice, se začala obnovovat tradice rodinných závodů i u nás. V období let 1948 – 1989 existence a tradice rodinných závodů – až na některé výjimky týkající se malých, doslovně „rodinných“ firem – byla přerušena. Tehdejší politické vedení státu nemělo v uvedeném období zájem na rozvoji soukromého podnikání. Zatímco u nás soukromé závody, rodinné firmy postupně zanikaly nebo jejich činnost byla politickým a hospodářským vedením státu omezována, v některých socialistických státech v zahraničí se tradice rodinných závodů uchovala a rozvíjela, i když v malé míře, dále. Příkladem je Polsko, kde tradice rodinných závodů a vybraných forem soukromého hospodaření

(částečně např. v zemědělství) zůstala zachována i po roce 1946, kdy v Polsku došlo k podobným politicko-společenským změnám jako u nás v únoru 1948.

Ve státech, kde mohly rodinné závody dále rozvíjet svou činnost a mohly i dále zachovat rodinné tradice, uplatňovat je při výrobě bez přerušení nepřetržitě po desítky let, prosperují rodinné závody v určitém počtu až dosud. Jednou z důležitých zásad jejich podnikání je, že hlavní příjem podniku musí sloužit k dalšímu rozvoji rodinného závodu. Toto platí v současné době ve velkém počtu rodinných závodů i u nás.

„Austrian, Czech, Lithuanian, Polish, Slovenian and Turkish definition also involve the requirement that an enterprise has to generate the main income/wealth of the family (or its revenues to be used for family needs, respectively) in order to classify as a family business.“ (Mandl, 2008, s. 18).

Z překladu tohoto textu vyplývá, že rakouská, česká, litevská, polská, slovinská a turecká definice také zahrnuje požadavek, že závod musí generovat hlavní příjem/bohatství rodiny (respektive jeho příjmy mají být použity pro rodinné potřeby), aby mohla být klasifikována jako rodinný závod (firma).

Otázka rodinného závodu je ošetřena v Novém občanském zákoníku, zákoně č. 89/2012 Sb. také. Podle § 700 odst. 1 „Za rodinný se považuje závod, ve kterém společně pracují manželé nebo alespoň s jedním z manželů jejich příbuzní až do třetího stupně nebo osoby s manželou sešvagřené až do druhého stupně a který je ve vlastnictví některé z těchto osob. Na ty z nich, kteří trvale pracují pro rodinu nebo pro rodinný závod, se hledí jako na členy rodiny zúčastněné na provozu rodinného závodu.“

Prostředky získané z provozu rodinného závodu mohou být využívány členy rodiny, kteří se podílejí na jeho vlastnictví. Na základě jejich rozhodnutí a jejich prostřednictvím mohou být využívány i dalšími osobami. Výsledně to může přispívat k uskutečnění představ všech zúčastněných o sladění pracovního a rodinného života. Tuto otázku podílení se na zisku z provozu rodinného závodu pokládáme za důležitou. Všem zúčastněným osobám se tím otevírá možnost zprostředkovaně se podílet nejen na zisku, ale i na věcech, které z tohoto zisku byly pořízeny. Takto může větší počet lidí dosáhnout ve svém životě splnění svých představ o sladění pracovního a rodinného života.

Interpretací textu § 701 ObZ lze vyvodit, že by podíly na zisku, o nichž jsme hovořili, měly samozřejmě odpovídat míře, odpovídající množství a druhu práce dotčených členů v rodinném závodě.

Co může negativním způsobem ovlivnit a ohrozit velkou mírou sladování pracovního a rodinného života lidí, je skutečnost, že jmění členů rodinné domácnosti a osob jim blízkých může být nějakým způsobem zatíženo různými pohledávkami ze strany třetích osob.

Ke vzniku takových pohledávek vůči členům rodinné domácnosti a osobám jim blízkým může dojít ze strany třetích osob vědomě, plánovitě, úmyslně.

Příčinou vzniku pohledávek mohou být i nepřesné, nedostatečné nebo mylné informace, které členové rodinné domácnosti a osoby jim blízké získají a kterými se ve svém konání řídí. To ve výsledku může vést k ohrožení jmění, které všichni členové rodiny a osoby jim blízké využívají a se kterým hospodaří. Jejich jmění může být zatíženo za jistých okolností dluhy, insolvenčním řízením, exekucemi, nutností náhrady škody za něčí ztracený, poškozený, zničený majetek a podobně. To samozřejmě ovlivní klidný a bezproblémový život všech členů rodiny a ovlivní to i možnosti co nejlépe sladit pracovní a rodinný život všech zúčastněných.

Obecně by měla platit zásada, že o jmění, nebo částech jmění, které užívají manželé společně a nerozdílně, by měli rozhodovat po vzájemné dohodě. Měl by o něm rozhodovat a s ním jednat jeden manžel pouze se souhlasem druhého manžela. Pokud tomu tak není, může to ohrozit jak život pracovní, tak život rodinný všech osob rodinné domácnosti.

Členové rodinné domácnosti by měli čas trávený plněním pracovních povinností a čas věnovaný rodině a jejím členům trávit promyšleně tak, aby to u nikoho z nich nevyvolávalo negativní pocity. Aby netrpěl ani jeden člen domácnosti pocitem, že na něj „nikdo nemá čas“. Všichni členové rodinné domácnosti by měli po vzájemné domluvě volný čas věnovat i naplňování svých vlastních představ o způsobu prožívání volného času, věnovaného svým zálibám, koníčkům, sportovní, kulturní a jiné činnosti. V manželství by měli oba manželé volný čas dělit mezi čas věnovaný „jen sobě“ a volný čas, který prožívají „společně“.

Kratochvíl (2009, s. 149) o trávení volného času píše: „Stížnosti v této oblasti se týkají jednak toho, že se jeden partner druhému „nevěnuje a nemá na něho čas, je stále pryč“ nebo že se „věnuje jen své práci, svým přátelům a svým zálibám“, a na druhé straně toho, že partner „nenechá člověka na pokoji, aby si mohl ve volném čase v klidu odpočinout a věnovat se vlastním zálibám, ale stále požaduje, aby se věnoval jemu, aby se s ním bavil“.

V manželské terapii jde tedy o dojednání a zajištění nejvýhodnější rovnováhy mezi časem tráveným partnery spolu a časem tráveným každým zvlášť.“

Nedovedou-li se členové rodinné domácnosti o všech otázkách týkajících se společného soužití vhodným způsobem domluvit, sladit své vzájemné představy způsobu prožívání pracovního a rodinného života – mohou se začít objevovat problémy. Jejich řešení může být s přibývajícím časem pro každého zúčastněného člena domácnosti čím dále, tím více obtížné. V konečném důsledku to může vést i k zániku manželství.

Manželství může **zaniknout** z různých důvodů a jeho zánik může ovlivnit pracovní a rodinný život manželů.

Zánik manželství rozvodem je jednou z možností, která má vliv na průběh sladování pracovního a rodinného života členů rodinné domácnosti i osob blízkých, pokud s manžely v domácnosti žijí.

Jedním ze způsobů, jak může rozvod a zánik manželství proběhnout, je, že oba manželé po vzájemné dohodě uzavřou smlouvu o zániku manželství. Její podoba musí být písemná, musí v ní být vyřešeny všechny náležitosti požadované zákonem č. 89/2012 Sb. ObZ. paragrafem 756 ve všech odstavcích. Musí v ní být vyřešeny otázky týkající se dětí narozených v době trvání manželství, otázky majetkoprávního vypořádání obou manželů po zániku manželství, otázka jejich bydlení po zániku manželství, případně výživného vůči svým osobám po rozvodu. Soud manželství rozvede a každý z nyní již bývalých manželů se může začít věnovat řešení svých problémů, spojených se svým pracovním a rodinným životem, snažit se obě tyto sféry sladit tak, aby jeho život nebyl nadále narušován více, než tomu bylo dosud.

Nedojde-li k rozvodu způsobem uvedeným výše, může snaha o sladování pracovního a rodinného života přinášet problémy, jejichž počet spíše narůstá, než aby se zmenšoval. A ty mohou ve velké míře oběma rozvádějícím se manželům život značně znepříjemnit. Manželství se pak rozvádí dlouhotrvající soudní cestou, často plnou soudních sporů a jednání.

Oba manželé za těchto okolností často problematičtým způsobem řeší otázky péče o děti. Jejich bydlení po rozvodu rodičů, otázku výživného dětí, které se narodily v době trvání manželství, někdy i otázky týkající se dalších dětí některého z obou manželů, které s nimi ve společné rodinné domácnosti mohou rovněž žít. Děti mohou být ještě nezletilé, mohou

být ve fázi života, kdy se připravují na své budoucí povolání studiem na střední či vysoké škole.

Rozvádějícím se manželům jejich snahu o sladění pracovního a rodinného života může narušovat často problematické řešení otázek spojených s nutností majetkoprávního vypořádání společného jmění, nabytého oběma manžely v době trvání manželství.

Zanikne-li manželství rozvodem, majetkoprávní vypořádání uvedeného společného jmění by mělo být provedeno způsobem a ve lhůtě stanovené příslušnými paragrafy Občanského zákoníku a podle litery tohoto zákona. Pokud k tomu ve stanovené lhůtě nedojde, může to přinést nejen těmto osobám, ale i osobám blízkým s nimi žijícím a hospodařícím v rodinné domácnosti některé nečekané problémy, protože nastupuje možnost i dlouhého čekání na rozhodnutí soudu o všech těchto záležitostech.

I o jiném než společném jmění obou rozvedených manželů ObZ hovoří, jeho užívání po zániku manželství rozvodem rovněž řeší, např. pokud ho až do rozvodu užíval některý z manželů, který není jeho vlastníkem.

Než se všechny majetkoprávní záležitosti spojené s rozvodem manželů podle zákona vyřeší, může uplynout určitá časová lhůta, ve které mohou být nečekaným způsobem ovlivněny pracovní a rodinné vztahy a život obou rozvádějících se manželů i dalších osob.

Vyřešení otázky bydlení obou manželů po zániku manželství může také ohrozit sladování pracovního a rodinného života každého z nich, protože manželé podle zákona mají v době trvání manželství obydli tam, kde mají rodinnou domácnost. Po zániku manželství rozvodem je třeba vyřešit, jak a kde budou po rozvodu bydlet. To může případně ovlivnit jejich další snahu o sladování pracovního a rodinného života zejména v případě, že se dohodnou, že budou bydlet trvale odděleně, tedy že opustí rodinnou domácnost s úmyslem žít trvale jinde. Řešení otázky bydlení by nemělo zhoršit postavení jejich dětí, vůči kterým mají i po rozvodu vyživovací povinnosti a které mají v péči.

V souvislosti s tím lze citovat a souhlasit s Poupětovou (2009, s. 21): „Prohra je slovo, které snad nikdo nemá rád. Rozvod je prohra pro oba partnery. Nezáleží na tom, co k ní vedlo, zda nelítostné rány osudu, nesplnitelná očekávání, neadekvátní způsoby, které činily z očekávatelného nemožné, nebo jen každý z partnerů chtěl něco jiného a nenalezli společnou řeč nebo se stalo pouhé nedorozumění a někdo z nich ve správný čas nenaslouchal a nepodal vysvětlení. Prohra znamená, že se nám manželství nezdařilo. Nezdařilo se naplnit původní přání, byly zmařeny hodnoty a investované úsilí.“

Záležitosti týkající se zániku manželství rozvodem řeší ObZ, zákon č. 89/2012 Sb. v příslušných paragrafech tak, aby se daly v praktickém životě v dostatečné míře použít.

Pracovní a rodinný život osob žijících v rodinné domácnosti a osob jim blízkých může narušit úmrtí jednoho z manželů. Tato událost vede k tzv. zániku manželství smrtí a život pozůstalého manžela ovlivní zásadním způsobem. Pracovní i rodinný život pozůstalého manžela nekončí, nabývá jen jinou formu, probíhá jinak, než tomu bylo dosud.

Zejména v případě, že v rodinné domácnosti pozůstalý manžel žije a bydlí s dětmi, které mohou být ještě ve věku nezletilosti, mohou být nesvéprávné, mohou být ve fázi přípravy na výkon svého budoucího povolání. Další problémy, které mohou ovlivnit sladování pracovního a rodinného života pozůstalého manžela, jsou okolnosti spojené s dědickým řízením a s dědictvím po zemřelém manželovi. Dědictví se může týkat majetku aktivního (movitého i nemovitého) a záležitosti s touto skutečností spojené mohou pozůstalému manželovi změnit jeho pracovní a rodinný život pozitivním způsobem.

Jiná situace nastane, je-li předmětem dědického řízení majetek movitý i nemovitý společně nabytý v době trvání manželství zatížen dluhy, půjčkami, úvěry, exekucemi, případně vyhlášením bankrotu, daňovými povinnostmi (i staršího data) a dalšími nedoplatky. Finančními či jinými pohledávkami věřitelů, aj. To znamená, že je nějakým způsobem zatížen ve prospěch třetích osob. Pozůstalostní řízení může v tomto případě dědicům po zemřelém přinést problémy, které mohou ve svých důsledcích zásadním způsobem ovlivnit nebo narušit jejich další pracovní i rodinný život.

Mohou se objevit i jiné okolnosti, které pracovní a rodinný život lidí žijících v rodinné domácnosti nějakým způsobem ovlivní. Ty mohou vést nejen k nárůstu rozvodovosti, ale i ke vzniku různých událostí a poruch. Mohou mít dopad na psychiku, na zdravotní i fyzický stav členů rodinné domácnosti, osob jim blízkých. U dětí, které v rodinné domácnosti žijí a jsou jejími členy, se mohou s narůstajícím věkem objevit výchovné problémy související například se změnami v rodinném prostředí a s dalšími změnami, které proběhly v rodinné domácnosti.

V každé rodině, rodinné domácnosti by se měli všichni její členové nějakým způsobem o sladění pracovního a rodinného života pokusit. Pokud toho v nějaké míře dosáhnou – měli by se snažit tento soulad zachovávat všemi možnými způsoby co nejdéle podle svých schopností, znalostí a dovedností. Pomoci jim v této snaze mohou pracovníci různých poraden (pedagogicko-psychologických, manželských, právních, pracovníci neziskových

organizací zaměřených na pomoc lidem v nouzi, lékaři psychiatrických nemocnic, kteří mají ambulanci praxi, aj.)

Jednou ze změn, které v současnosti ve společnosti probíhají a které mají nemalý dopad na pracovní a rodinný život lidí, je to, že velká část lidí - mužů a žen - chtějí-li společně žít, společně hospodařit a založit rodinu, tj. mít a vychovávat děti a vytvářet tzv. rodinnou domácnost, už neuzavírá společně sňatek. Tito lidé nevstupují do právního vztahu, tj. do manželství, jak ho charakterizuje ObZ. Jedná se o několik kategorií lidí, kteří spolu žijí, vytvářejí společnou rodinnou domácnost a společně sladují pracovní a rodinný život. Vzájemně spolu mohou žít v jedné rodinné domácnosti osoby stejného pohlaví nebo opačných pohlaví, tedy muž a žena.

Stejnopohlavních přátelských svazků dvou osob, které spolu žijí a vytvářejí společnou domácnost, je v naší zemi prozatím méně než rodinných domácností, tvořených osobami opačného pohlaví. Proto se této problematice v naší práci dotkneme jen okrajově, věnovat se problematice soužití stejnopohlavních párů není ani tématem, ani cílem naší práce.

Manželské sňatky dvou osob stejného pohlaví umožňuje uzavřít poměrně velký počet zemí světa, mnoho z nich je v Evropě (Německo, Velká Británie, Finsko, Belgie, Švédsko, Francie, Španělsko, Dánsko a další). V České republice je soužití dvou osob stejného pohlaví povoleno pouze v právním vztahu „registrované partnerství“. Z hlediska legislativního je prozatím tato problematika ošetřena zákonem č. 115/2006 Sb. O registrovaném partnerství, ve znění pozdějších předpisů. Možnost uzavření svazku manželství mezi osobami stejného pohlaví je v současné době již několik let předmětem obsáhlé socio-ekonomické diskuse, je předmětem zkoumání mnoha odborníků z vědních oborů, kterých se tato problematika týká.

O manželství uzavřeném sňatkem mezi mužem a ženou již bylo v práci pojednáno výše. Nyní se budeme věnovat soužití dvou lidí, muže a ženy, kdy spolu tvoří rodinnou domácnost v přátelském, tedy v nesezdaném vztahu.

Žijí spolu jen na základě společně vytvářených a vzájemně dohodnutých vztahů a pravidel pro vedení společné domácnosti či pro uspořádání a prožívání společného života.

Zákon č. 89/2012 Sb., ObZ o nesezdaném soužití obecně nehovoří, do detailů ho nerozpracovává, ale s některými záležitostmi, které se ho týkají, počítá.

O nesezdaném soužití lze čerpat v současnosti informace z internetových zdrojů na webových stránkách různých právních poraden a neziskových organizací. Možností pro

zájemce, kteří by měli o tuto problematiku zájem, je mnoho. I renomované odborné časopisy vydávané elektronickou formou nebo v tištěné podobě se problematikou nesezdaného soužití zabývají velmi podrobně.

Zajímavým, z hlediska práva i dalších skutečností promyšleným způsobem, podle našeho názoru dostatečně detailně, jsou rozpracovány údaje k této problematice v článku „Nesezdané soužití a jeho právní aspekty“, článku redakce webových stránek Můj právník. <https://muj-pravnik.cz/nesezdane-souziti-jeho-pravni-aspekty/>, ze kterého jsme čerpali další informace uvedené níže.

Souhlasíme s poznatkem, uvedeným v tomto článku, že nesezdané soužití muže a ženy bez uzavření manželství je poměrně častým jevem v současné společnosti. Článek zmiňuje i některé důvody pro takovou koexistenci, např. porozvodovou nedůvěru v institut manželství. Dále možnost, že muž a žena spolu nějakou dobu žijí a mají v plánu někdy v budoucnu spolu manželství uzavřít. Tuto etapu společného života vnímají jako jakýsi „předstupeň před uzavřením manželství“.

Pro některé osoby se nesezdané soužití stalo alternativou instituce manželství a úmysl uzavřít manželství v budoucnu nemají. Tato varianta nesezdaného soužití bývá využívána osobami ve starším věku i osobami ve věku mladším. V seniorském věku někdy muži nebo ženy po ztrátě předchozího manžela jeho úmrtím nechtějí žít nadále sami, ale z mnoha důvodů nechtějí vstupovat do dalšího právního vztahu, do manželství s dalším jiným partnerem. Například proto, že jejich již dospělé děti a vnoučata vzešlé z prvního, předchozího manželství by se nemusely s novým manželstvím pozůstalého rodiče bez problémů vyrovnat a on na tuto skutečnost bere ohled.

Nesezdané soužití lze definovat jako dlouhodobější faktické soužití dvou osob odlišného pohlaví, tvořící životní společenství. Přináší jim mnoho práv a povinností, v některých aspektech srovnatelných s manželstvím. Dotýká se jejich životů ve všech sférách – jak v rovině pracovní, tak i soukromé, rodinné. Z hlediska veřejného práva někdy definujeme osoby žijící v nesezdaném soužití pojmy „druh – družka“. Jedná se o osoby odlišného pohlaví, které spolu dlouhodobě žijí a společně uhradují náklady na své potřeby. Je třeba poznamenat, že přesný právní výklad pojmu „dlouhodobě“ žijí může být v některých případech problematický, podobně problematický může být i právní výklad pojmu „faktické“ soužití.

Z pohledu ekonomického nesezdané osoby vytvářejí životní společenství tím, že spolu ne jen dlouhodobě žijí, ale jak bylo řečeno výše, že společně uhrazují své potřeby. Po vzájemné dohodě společně hospodaří (platí nájem, uhrazují a financují nákupy spotřebních předmětů, vybavení domácnosti, hradí náklady na pořízení dovolené atd.). Toto veškeré konání však ve srovnání s manželstvím není založeno právní jistotě. Je založeno pouze na společné dohodě o tom, jak a v jaké míře budou využívat v rodinném životě prostředků a benefitů (výhod) nabytých činností v životě pracovním.

Manželé během manželství svou činností v pracovním životě vytvářejí nějaký majetek, společné jmění manželů, které je legislativně šetřeno zákonem č. 89/2012 Sb. ObZ.

Jedná-li se o osoby žijící v nesezdaném soužití, tj. ve vztahu druh – družka, tuto zákonnou právní ochranu při vytváření majetku nemají. Vytvářejí pouze majetkové společenství, majetek nabývají odděleně do svého výlučného vlastnictví, případně do podílového spoluvlastnictví. Při sladění pracovního a rodinného života tato skutečnost může časem vyvolat nemalé problémy, negativně ovlivnit vztahy mezi oběma partnery a následně i mezi osobami jim blízkými.

Podobné problémy mohou nastat v případě smrti jednoho ze dvou partnerů, žijících v partnerském soužití. Jiná situace nastane, dědí-li pozůstalý druh nebo družka ze zákona, a jiná nastane, dědí-li pozůstalý druh nebo družka z důvodu některého pořízení pro případ smrti (např. ze závěti, dědické smlouvy atd.). Problémy spojené s touto událostí mohou vzniknout ne jen v souvislosti s dědickým řízením po pozůstalém partnerovi ze vztahu nesezdané soužití, ale mohou velmi narušit i rodinný klid a soulad mezi všemi členy rodinné domácnosti, kteří s pozůstalým žili, popř. ještě žijí.

Právní nejistota existujícího vztahu dvou osob žijících v nesezdaném soužití může ovlivnit i další skutečnosti. Ty se následně mohou odrazit ve sféře pracovního a rodinného života členů rodinné domácnosti. Například otázka bydlení pozůstalého druha – družky, kteří až dosud žili v nesezdaném soužití (např. otázka přechodu nájmu). Otázka vzájemné vyživovací povinnosti ve vztahu druh – družka také není jednoznačně určena (jako je tomu u manželů podle ustanovení Nového Občanského zákoníku 89/2012 Sb.).

Lze tedy konstatovat, že ve srovnání s právní jistotou života ve svazku dvou osob žijících v manželství, která je zajištěna dostatečně a detailně legislativními prostředkem zákonem č. 89/2012 Sb. ObZ – vztah soužití nesezdaných partnerů takto ošetřen není a pro obě zúčastněné osoby v takovém vztahu žijící právní jistoty vytváří v daleko menší míře.

Na vzájemné sdílení problémů vznikajících sladováním pracovního a rodinného života má soužití i nemalá právní nejistota života nesezdaných partnerů vliv. Někdy mají tito jedinci málo sil, zkušeností a odhodlání překonávat problémy společně a vede to k rozpadu jejich vzájemného vztahu a soužití.

Důsledky takového rozchodu mohou ovlivnit i život dětí, pokud se v době trvání nesezdaného vztahu dvou partnerů narodily. Mohou nastat problémy spojené s jejich výživou jedním nebo oběma partnery, s bydlením těchto dětí, s náklady na jejich vzdělání a přípravu na povolání.

„Sňatek, byť třeba i s předmanželskou smlouvou, poskytuje „slabšímu“ přece jen větší ochranu. Pomyslným „slabším“ není jen ten, kdo je na druhém finančně či bytem závislý. V našich podmínkách tak říkajíc „zákon nezákona“ je to kupříkladu muž proti ženě, jde-li o spor o dítě, respektive svěřeni dítěte do péče jednoho z rodičů a určení kontaktu s druhým.“ (Novák, 2006, s. 40).

Rozchod obou nesezdaných partnerů může narušit soulad pracovního i rodinného života nejen těchto dvou osob, ale i dalších, kterých se ukončení společného života dvou nesezdaných partnerů týká.

Statistiky zveřejňované pravidelně ve sdělovacích prostředcích uvádějí, že v ČR soužití dvou osob v nesezdaném svazku, tj. bez uzavření manželství, jsou u nás poměrně častá. Příčin, proč se tak děje, může být mnoho.

Jednou z nich může být skutečnost, že převážná část obyvatel ČR vyznává ateistický světonázor a že se ve svém osobním životě neřídí pravidly, jejichž dodržování pro soužití muže a ženy vyžaduje ve svém učení římsko-katolická církev. Odráží se to v podobě uzavíraných sňatků. Pokud u nás jsou vůbec uzavírány, pak se ve větší míře jedná o sňatky občanské, uzavřené podle § 657 odst. 1 ObZ osobně před orgánem veřejné moci. Sňatky uzavřené podle § 657 odst. 2 ObZ před orgánem církve nebo náboženské společnosti oprávněné k tomu podle jiného právního předpisu jsou charakterizovány jako sňatky církevní.

Dalším důvodem může být v dnešní době poměrně velká ekonomická náročnost spojená s uspořádáním svatby podle tradic, zvyklostí ustálených v naší zemi. Rodiče „snoubenců“ nehodlají ustoupit ze svých představ o způsobu a průběhu vstupu svých dětí do manželství. Na finančních nákladech s tímto krokem spojených se ale nechtějí nebo nemohou podílet.

Některé ženy, zejména jsou-li ve středním věku a mají-li už kariéru ve svém pracovním životě vybudovanou podle svých představ - mohou mít pocit, že zůstat svobodnou matkou, tj. žít v dalších letech zcela bez partnera, je pro ně pohodlnější a z hlediska socio-ekonomického i výhodnější, než žít v manželství nebo ve vztahu nesezdaného partnerství. A tak díky ekonomickým a společenským změnám, které s sebou přináší dnešní doba, může narůstat počet žen, které žijí jako tzv. „svobodné matky“. Souhra různých událostí (např. úmrtí této matky) může být v budoucnu příčinou toho, že jejich děti budou jednou vyrůstat v péči svých otců, nebo prarodičů. To může vést k dalším nečekaným komplikacím v uspořádání rodinného i pracovního života všech dotčených osob. Z vlastního rozhodnutí, ze své svobodné vůle tyto osoby přijímají všechny důsledky, které takový způsob života s sebou pro všechny zúčastněné osoby přináší.

I tyto okolnosti jsou v České republice z hlediska práva ošetřeny některými dalšími legislativními prostředky. O nich budeme hovořit v dalších kapitole naší práce.

Příčin, proč zejména mladí lidé v dnešní době žijí v tak velkém počtu ve vztahu nesezdaném, jako druh – družka, nebo v jiných vztazích, může být mnoho a mohou být různé. Mohou být ovlivněny probíhajícími proměnami ekonomickými, společenskými a dalšími. Přináší je s sebou moderní doba a zrychlující se životní tempo, kterým žijeme.

2.3 Vliv další legislativy na rodinný život

Kromě výše uvedených zákonů a legislativních prostředků, o nichž bylo hovořeno v naší práci výše, platí na území České republiky i další legislativa a legislativní opatření, kterými jsou ošetřeny, zohledněny a ovlivněny podrobně, úplně, dostatečným a vyhovujícím způsobem sociální, společenské, ekonomické, právní, kulturní a jiné aspekty života lidí, žijících a pracujících v našem státě. Těmito prostředky se naše legislativa podílí na sladování pracovního a rodinného života všech obyvatel. Jejich úplný a celkový seznam a úplná znění si mohou občané podle své osobní potřeby kdykoliv vyhledat dostupnými prostředky (na internetu, ve Sbírce zákonů, v knihovnách atd.).

Je třeba, aby při vyhledávání vybraných zákonů, vyhlášek, prováděcích předpisů, opatření a jiných legislativních prostředků pro svou potřebu - zájemci věnovali pozornost tomu, že novelizovaná, aktualizovaná, či jinak doplněná podoba zákonů **může být poté uvedena**

pod čísly novými, jinými, než pod kterými byly tyto zákony zveřejňovány původně při jejich prvním vydávání.

Při vyhledávání legislativních opatření by měli mít na zřeteli skutečnost, že mají hledat informace v textu legislativního opatření **platného v dané současné době**. Problematika platné legislativy je stále živá, v **čase a dosahu** se její zaměření podle potřeb a za různých okolností **neustále a průběžně mění**.

Cílem naší práce není tyto změny sledovat. Proto v této části naší práce pracujeme pouze s těmi legislativními prostředky, které svým dosahem do vybrané sféry života pracovního a rodinného občanů, pracujících a žijících v ČR, svým zaměřením některým rozhodujícím způsobem, či větší měrou zasahují. Protože cílem naší práce není vypracovat seznam všech zákonů, včetně čísel jejich novelizovaného znění. Uvádíme:

Zákon o ochraně veřejného zdraví

Zákon o sociálních službách

Zákon o nemocenském pojištění

Zákon o veřejném zdravotním pojištění

Zákon o důchodovém pojištění

Zákon o státní sociální podpoře

Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Zákon o kolektivním vyjednávání

Zákon o ochraně veřejného zdraví – věnuje se právům a povinnostem fyzických i právnických osob v oblasti ochrany a podpory veřejného zdraví a výkonu státní správy v ochraně veřejného zdraví, též soustavě orgánů ochrany veřejného zdraví, jejich působnosti a pravomoci.

Vymezuje, zobecňuje, rozvádí, vysvětluje základní pojmy (např. infekční onemocnění, karanténní opatření, epidemie, ochrana zdraví při práci, riziková práce, aj.). Uvádí životní a pracovní podmínky a povinnosti osob, kterých se zákon týká. Detailně rozpracovává úkoly a práci hygienika, hygienická opatření a opatření proti šíření infekčních onemocnění. Uvádí, za jakých podmínek je mají a musí obyvatelé v zájmu ochrany zdraví všech i svého

- dodržovat. Opatření a nutnost dodržování litery tohoto zákona mohou výrazně zasáhnout do pracovního i rodinného života obyvatel, zejména v případě možnosti udělení sankcí za nedodržování nařízení stanovených tímto zákonem.

Zákon o sociálních službách – upravuje podmínky, zásady poskytování pomoci a podpory fyzickým osobám v nepříznivé životní situaci prostřednictvím sociálních služeb.

Pracovního a rodinného života každého člověka, člena rodinné domácnosti se tento zákon dotýká v mnoha ohledech. Časem se každý může dostat do situace, ve které znalost obsahu tohoto zákona může být okamžitým přínosem pro způsob jejího rychlého řešení. Zákon se věnuje detailně všem údajům ovlivňujícím možnost získání sociální pomoci ve formě sociálních služeb nebo ve formě pobírání příspěvku na péči. Stanovuje podmínky, zásady, opatření pro poskytování sociálních **služeb** a výkon jejich činnosti, jejich působnost. Vymezuje základní pojmy, okruh oprávněných osob, formy, organizaci a základní činnosti fyzických i právnických osob poskytovatelů, úhradu nákladů za poskytování sociálních služeb, aj.

Jinou formou pomoci osobám žijícím v obtížné sociální situaci může být možnost pobírání sociálních dávek formou **finančních příspěvků** poskytovaných jim ze strany státu. Zde se postupuje podle zákonů: Zákona o životním a existenčním minimu, Zákona o pomoci v hmotné nouzi, Zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, aj. Výše finančních částek příspěvků, které čerpají, může být příčinou nutnosti zvážit kvantitu a zaměření výkonu práce v pracovním životě těchto osob. V souvislosti s tím lze konstatovat, že se to může odrážet na způsobu a kvalitě rodinného života všech členů rodinné domácnosti a osob blízkých.

Zákon o nemocenském pojištění – upravuje problematiku nemocenského pojištění pro případ dočasné pracovní neschopnosti, nařízené karantény, těhotenství, mateřství, ošetřování člena rodiny, člena domácnosti nebo péče o něj. Znalost tohoto zákona může mnoha způsoby ovlivnit pracovní i rodinný život. Jedná se změny výše finančního příjmu, změny pracovního režimu některých členů rodinné domácnosti, někdy i změny ve vybavení rodinné domácnosti v souvislosti se změnou počtu jejích členů atd. Může dojít k nečekaným a pro některého člena domácnosti i nepříjemným a nezvyklým změnám v zaběhaných zvycích, týkajících se náplně a režimu dne jednotlivých osob i osob blízkých žijících v domácnosti společně. Zpracovává způsob provádění pojištění včetně posuzování zdravotního stavu pro účely pojištění. Vymezuje pojmy, orgány nemocenského pojištění a

jejich úkoly. Druhy, výši dávek a nároky na jejich pobírání, osoby a jejich účast na pojištění, aj.

Zákon o veřejném zdravotním pojištění – upravuje rozsah, vznik a zánik, podmínky veřejného zdravotního pojištění. Určuje, kdo je plátcem (pojištěnci uvedení v § 5, zaměstnavatelé, stát), detailně vyjmenovává práva a povinnosti všech plátců, tj. kdo platí, v jaké výši, za jakých podmínek a komu se platí pojistné. Hovoří o poskytování zdravotní péče a její úhrady ze zdravotního pojištění, věnuje se zdravotním pojišťovnám, síti zdravotnických zařízení, aj. Tento zákon ovlivní svým zaměřením a uplatněním jeho ustanovení zásadním způsobem život všech osob, o nichž pojednáváme v naší práci. Zaměstnanců, osob samostatně výdělečně činných, členů rodinných domácností a jejich osob blízkých. Jedná se o odvody finančních částek, jejichž výše může ovlivnit mnohé oblasti pracovního i rodinného života všech těchto osob. Především se jedná o účast na snaze pečovat o zdraví všech občanů ČR v souvislosti s jejich pracovním, rodinným životem, s jejich celoživotním zdravím. Zákon řeší například úhradu pobytů v nemocnicích, lázních, ústavech; ambulantní, ústavní, preventivní i jinou péči o zdraví včetně očkování dětí i dospělých osob; platby za zdravotní výkony; atd.

Zákon o důchodovém pojištění – uvádí všechny osoby, kterých se týká pojištění pro případ stáří, invalidity a v některých případech podle § 4 tohoto zákona i úmrtí živitele. Zasahuje do pracovního života dospělých a v návaznosti s tím i do života dětí a dalších rodinných příslušníků - vyjmenovává druhy a možnosti čerpání důchodů; okruh pojištěných osob (dětí i dospělí, zaměstnanci, OSVČ, atd.), dobu pojištění, možnosti a okolnosti pobírání důchodových dávek (např. pracovní úraz, nemoc z povolání, aj.). Okolnosti vyplývající ze zákona o důchodovém pojištění mohou ovlivnit pracovní život, pozitivním i negativním způsobem celkovou životní úroveň a způsob života, jaký vedou členové rodiny a osoby jim blízké. Nejedná se jen o finanční částky, o finanční zabezpečení všech těchto osob. Jedná se i o využívání množství, náplně pracovního i volného času osobami, kterých se toto v případě pobírání dávek některou z nich podle zákona o důchodovém pojištění týká.

Zákon o státní sociální podpoře – stát se sociální podporou podílí na krytí nákladů na výživu a ostatní základní potřeby dětí a rodin. Náklady nese stát. Všechny dávky, které za určitých podmínek (stanovených zákonem) podle tohoto zákona oprávněné osoby pobírají, se týkají především různých okolností spojených se zajištěním životní úrovně členů rodinné domácnosti. Jedna část sociálních dávek státní podpory je poskytována v závislosti

na příjmu osob o tyto příspěvky žádajících. Podle jeho výše je stanovena i výše těchto dávek (přídavek na dítě, sociální příspěvek, příspěvek na bydlení, příspěvek na dopravu). Druhou část tvoří dávky, které ovlivňují životní úroveň členů rodiny také (rodičovský příspěvek, zaopatřovací příspěvek, dávky péstounské péče, porodné, pohřebné), z nich výše některých je zákonem určena (dávky péstounské péče, porodné, pohřebné). Částky, kterými takto přispívá stát do rodinného rozpočtu rodinných domácností a skutečnost, že je osoby sociálně- ekonomicky slabé pobírají, se v každém případě může nějak odrážet na kvalitě a kvantitě pracovního života členů rodinné domácnosti.

Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti – upravuje pojistné na sociální zabezpečení, které zahrnuje pojistné na důchodové zabezpečení, pojistné na nemocenské pojištění, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Určuje, že toto pojistné je příjmem do státního rozpočtu ČR včetně případného penále, přírážek a pokut ukládaných podle tohoto zákona.

Dodržování tohoto zákona se týká osob zapojených do pracovního procesu podle ustanovení tohoto zákona. Zákon stanoví, kdo je poplatníkem, postup výpočtu výše pojistného. Stanoví jednotlivým poplatníkům % výši sazby pojistného, které musí odvést ze zákonem stanoveného vyměřovacího základu pro odvod pojistného do státního rozpočtu. Informuje o způsobu placení pojistného a dalších záležitostech s placením tohoto pojistného spojených.

Jedná o odvody finančních prostředků v různé zákonem stanovené výši. Kvantita těchto odvodů se může odrážet na výši finančního zabezpečení dalších osob žijících společně s poplatníkem, tj. na kvalitě životní úrovně všech členů rodinné domácnosti, příznivě či nepříznivě ji může ovlivnit.

Zákon o kolektivním vyjednávání – upravuje kolektivní vyjednávání mezi příslušnými odborovými orgány odborových organizací a zaměstnavateli, za případné součinnosti státu. Jeho cílem je uzavření kolektivní smlouvy. Zákon definuje kolektivní smlouvu jako takovou. Určuje, kdo je oprávněn ji uzavřít, uvádí druhy kolektivních smluv, za jakých podmínek jsou platné a účinné, jaký je postup při jejich uzavírání. Určuje okolnosti uložení kolektivní smlouvy a možnosti seznámení se s jejím obsahem. Řeší otázky vedení kolektivních sporů, podrobně se věnuje problematice stávek. V souvislosti s nimi zmiňuje pracovněprávní nároky účastníků stávky, odpovědnost za škodu, nároky vyplývající z nemocenského a sociálního zabezpečení. Objasňuje pojem „výluka“ a souvislosti s ní spojené.

3 Vliv sociální pedagogiky při sladování pracovního a rodinného života

Člověk – jedinec je po celý život součástí společnosti, společenského okruhu lidí, se kterými žije, se kterými se stýká, se kterými pracuje. Je součástí určitého sociálního prostředí. V něm se vyvíjí, jak život pokračuje od jeho počátku (narození) – až do jeho konce. Konání, činy, názory, společenské styky člověka jsou utvářeny v souladu s prostředím, to vše se odráží na veškerém celoživotním konání. Na jeho prožitcích se podílejí rovněž lidé, kteří jsou kolem něj. Prostředí a okruh lidí – změny společenské, politické, ekonomické, kulturní a další – to vše život člověka ovlivňuje natolik, že si toho může, ale nemusí být vědom. Prostředí představuje hmotné a společenské okolí, v kterém člověk žije a vyvíjí se.

"Prostředí člověka zahrnuje vedle hmotných předmětů nezbytné vztahy, tedy vedle materiálního systému duchovní systém, tj. prvky jako věda, umění, morálka apod." (Kraus, 2001, s. 99).

Otázkami vlivu sociálního prostředí a okruhu lidí, které člověka formují – se zabývá také (kromě jiných společenskovědních disciplín) i vědecká disciplína sociální pedagogika. Její poznatky ovlivňují každého jedince, jenž je součástí společnosti, a ve sledu různých událostí ho během života formují. Se svými prožitky, skutečnostmi se musí člověk nějakým způsobem vědomě i podvědomě vyrovnávat od narození až do smrti.

Kraus (2001, s. 12) charakterizuje sociální pedagogiku a tvrdí, že „Má výrazně integrující charakter. Z pohledu životní praxe soustřeďuje a dále rozvíjí teoretické poznatky pedagogických, společenských, ale i dalších vědních disciplín. Zaměřuje se na každodenní život jedince, analyzuje jeho životní situace a navozuje takové změny v sociálním prostředí, které napomáhají optimálnímu rozvoji osobnosti a minimalizují rozpor mezi jedincem a společností.“

Sociální pedagogika svým působením na člověka může ovlivňovat všechny sféry jeho života. Život rodinný, protože každý člověk je společně se všemi osobami sobě blízkými součástí nějakého okruhu lidí spolu žijících. Ti jeho konání a chování v době mimopracovní ovlivňují – vědomě i podvědomě ve všech prostředích, ve všem konání. Sociální pedagogika může zasahovat do života člověka ve všech okamžicích, kterými člověk žije. Prolíná se i ve všech prostředích, kde se člověk pohybuje a působí. Ovlivňuje lidské konání ekonomické, pracovní, kulturní a jiná další. Může svým vlivem částečně formovat osobnost člověka.

V návaznosti na to, zda je člověk se životem rodinným spokojen či nespokojen, zda je v okruhu lidí, se kterými žije, šťasten či nešťasten – to vše se odráží i v druhé sféře jeho života – v životě pracovním. Je-li člověk šťasten a spokojen se životem s lidmi, kteří jsou mu blízcí, může být spokojen (či nepokojen) i v životě pracovním. Může budovat pracovní kariéru, plnit si své pracovní sny, uskutečňovat své ideály, týkající se jeho života pracovního.

Výsledné působení všech vlivů sociální pedagogiky na rodinný a pracovní život každého člověka může být pozitivní. Může vést k uvědomělému a spokojenému životu každého jedince. Není-li člověk se svým rodinným či pracovním životem spokojen, cítí-li se v osobním životě nešťastný – může mu sociální pedagogika svým vlivem a poznatky pomoci se vyrovnat s neúspěchem, ukázat mu cestu ke změně.

Vstupem do života, narozením člověka život začíná. Dítě prožívá už v předškolním věku pocit, že je součástí rodiny, určitého mikroprostředí, společnosti lidí.

Podílí se na prvních jednoduchých formách a projevech pracovního a rodinného života lidí, se kterými bydlí a žije. Podle svých možností, zdravotního stavu, způsobem přizpůsobeným svému věku pomáhá rodičům a lidem blízkým. Má své první pracovní povinnosti, získává postupně první pracovní návyky. Zapojuje se do práce spojené se životem a zajištěním chodu rodiny v rámci rodinné domácnosti, protože cítí, že je její součástí. V další fázi života dítě získává vzdělání, stýká se se svými vrstevníky ne jen ve škole, ale i mimo ni. Rozvíjí své zájmy i během mimoškolní činnosti, rozvíjí svou osobnost, upevňuje svou psychickou odolnost. Přípravuje se na samostatný život v dospělosti, na svůj vlastní aktivní život pracovní, případně i na život rodinný v jiné podobě, než ho dosud žilo. Dorůstá do mladistvého věku. V této fázi života se člověk vědomě snaží, nebo se učí snažit různými způsoby sladit svůj pracovní a rodinný život tak, aby ho prožíval v co nejméně konfliktní podobě. Aby neprožíval střety s lidmi patřícími ke starší nebo mladší generaci než je ta, do které patří on. Získává další znalosti, schopnosti, dovednosti, přemýšlí o tom, jak bude žít v následujících letech svého života. Jeho osobnost je v této životní fázi formována sociálně pedagogickým působením ne jen rodinného prostředí a prostředí školy, ale i působením sdělovacích prostředků a médií, která svým vlivem také ovlivňují jeho světonázor a celkovou osobnost.

V další, z hlediska časového snad nejdelší fázi, v aktivním pracovním a rodinném životě, se již dospělý člověk snaží obě tyto sféry co nejvíce a nejlépe sladit ku prospěchu všech, kterých se toto týká.

Jeho osobnost dozrává po všech stránkách. Vede samostatný život, žije sám nebo v partnerském vztahu manželství či v nesezdaném partnerství. Plní úkoly, které mu tento život přináší. Má mnoho povinností v rámci zaměstnání, stává se členem pracovních kolektivů na pracovišti nebo jinde. Členem různých organizací a hnutí, zapojuje se do jejich aktivit. Pracovní závazky a rozhodnutí mu umožňují plnit různé smlouvy (pracovní, kolektivní a jiné), kterými jsou ovlivněny jeho pracovní činnosti a pracovní život.

Má mnoho představ o způsobu prožívání života svého nebo rodinného života, případně života osob, se kterými žije nebo se stýká. Udržuje společensko-ekonomické vztahy, dodržuje mnohé morální zásady, principy a zákony. Při řešení problémů a záležitostí aktivního života se může o ně vědomě opírat. Plní nebo se snaží plnit si své sny, plány, rozhodnutí. Přípravuje se na stáří.

Vzhledem k prodlužující se délce biologického života by měl člověk v jiné podobě, jinou formou prožívat pracovní život a v souvislosti s ním i rodinný život aktivním způsobem i nadále. Možná za poněkud jiných podmínek a okolností, ale neměl by na aktivní život rezignovat. Přizpůsobit jej svému zdravotnímu stavu, změněným společensko-ekonomickým podmínkám, ve kterých nyní může žít. Člověk by se měl i v této poslední fázi svého života snažit dále sladovat svůj současný život rodinný se životem pracovním. Mnohé se pro něj změnilo, ale zůstává mu nutnost dodržovat harmonickou životní rovnováhu svou i v soužití s lidmi, se kterými nyní žije. Jeho děti (pokud je má) bývají ve věku dospělosti a ekonomicky, společensky se osamostatnily. Žijí svůj vlastní pracovní a osobní život. Člověk v seniorském věku stále může žít v partnerském vztahu manželském, či v nesezdaném soužití, nebo osamocen a žít sám, ale měl by dále žít životem aktivního člověka. Na závěr můžeme tedy konstatovat, že aktivní pracovní a rodinný život by měl končit až s definitivním odchodem člověka ze života.

Na závěr teoretické části naší práce můžeme konstatovat, že cyklus sladování pracovního a rodinného života by neměl být ukončen závěrečnou fází aktivního pracovního života, tj. vstupem do seniorského věku či odchodem do důchodu.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 Kolektivní smlouva (KS)

Než se začneme věnovat problematice kolektivních smluv (KS), pro úplnost uvádíme, že fyzické nebo právnické osoby v některých případech podnikají i bez existující kolektivní smlouvy. U některých fyzických či právnických osob, které podle zákonů umožňujících podnikatelskou činnost podnikají, nebyl nebo není vznik odborové organizace nutný. Jednou z podmínek pro vznik a uzavření kolektivní smlouvy je existence orgánů odborové organizace. Jelikož u některých podnikajících osob z různých důvodů nepracuje žádná odborová organizace, nebyl vznik KS možný, potřebný. Jedná se např. o OSVČ a o malé firmy bez existence odborových organizací apod. Nemají-li tyto osoby kolektivní smlouvu, není jejich pracovní život a v návaznosti na to život rodinný ovlivněn nutností dodržování jejich ustanovení. Jedná se o dodržování různých benefitů, zaměstnaneckých výhod, valorizace mzdy svých případných zaměstnanců, aj. Zaměstnavatel se řídí v pracovněprávních vztazích, týkajících se zaměstnanců, aktuálně platným zněním Zákoníku práce (ZP) a Občanského zákoníku (ObZ).

4.1 Co je kolektivní smlouva, druhy kolektivních smluv

Současné problematice kolektivních smluv se věnuje zákon č. 25/2007 Sb. O kolektivním vyjednávání v úplném znění, navazující na zákon č. 2/1991 Sb. O kolektivním vyjednávání. Problematiky, kterou zkoumá naše práce, se také týká novelizované znění zákona č. 25/2007 Sb. O kolektivním vyjednávání, v úplném znění pozdějších předpisů.

Cílem praktické části naší práce není zjištění počtu novelizací, navazujících na zákon č. 25/2007 Sb.

Naším cílem je provádět srovnávání vybraných kritérií kolektivních smluv jmenovaných podniků, tj. závodů. Kromě výše uvedených zákonů je problematika kolektivních smluv dostatečně podrobně legislativně ošetřena i v některých paragrafech ZP. Jedná se o

Zákon č. 262/2006 Sb. (ZP) ze dne 21. dubna 2006, v poslední novelizované úpravě účinné od 1. 7. 2019. Toto je z hlediska časové posloupnosti zásadní údaj pro práci s platným textem jakéhokoliv legislativního prostředku, týkajícího se ne jen problematiky kolektivních smluv.

Podle znění zákona č. 25/2007 je kolektivní smlouva smlouvou uzavřenou mezi dvěma stranami na základě kolektivního vyjednávání, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy.

Smluvními stranami podle § 1 tohoto zákona jsou na jedné straně odborové orgány odborových organizací a straně druhé zaměstnavatelé, kolektivní vyjednávání může být vedeno za případné součinnosti státu.

Novelizovaný text zákona č. 262/2006 Sb. ZP s účinností od 1. 7. 2019 v § 1 hovoří o vztazích mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, vznikajících při výkonu závislé práce, jako o pracovněprávních vztazích. Základní zásady pracovněprávních vztahů kolektivní povahy vyjadřují jejich smysl a účel a jsou uvedeny v dalších odstavcích jmenovaného paragrafu (např. podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování, rovné zacházení se zaměstnanci atd.) Důležité z hlediska existence a úpravy pracovněprávních vztahů mezi dvěma smluvními stranami kolektivní smlouvy je ustanovení § 4 ZP, které uvádí, že pokud nelze pro pracovněprávní vztahy použít tento zákon (tj. ZP), řídí se tyto Občanským zákoníkem (ObZ) a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

V Hlavě V § 22 ZP se uvádí, že kolektivní smlouvu smí za zaměstnance uzavřít pouze odborová organizace a hlediska existence kolektivní smlouvy je důležité ustanovení § 23.

Praví se v něm, že v kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. Ale k ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží.

V § 23 ZP se také hovoří o druzích kolektivních smluv a tyto druhy zde stanoveny jako:

- a) podnikové - jsou uzavřeny mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele,
- b) vyššího stupně – jsou uzavřeny mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi.

Podrobněji se budeme problematikou kolektivních smluv zabývat ne jen v kapitole 4.2 dále v textu naší práce, ale zejména ve výzkumné části naší práce. V ní budeme srovnávat jednotlivá kritéria kolektivních smluv tří podniků uvedených úvodu naší práce.

Velmi důležité je ustanovení § 24 ZP, kde se uvádí, že odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu za všechny zaměstnance i za ty, kteří nejsou odborově organizováni a

stanoví pro zaměstnavatele zásady jednání s odborovými organizacemi, pokud jich je u něj více. V dalších § 25 až § 30 této části ZP se hovoří o tom, za jakých podmínek a pro koho je kolektivní smlouva závazná, a jmenují se práva zaměstnavatelů a zaměstnanců předkládat smluvním stranám podněty ke kolektivnímu vyjednávání. Rovněž se hovoří o době, na kterou je uzavřena, dále i o účinnosti kolektivní smlouvy a o podmínkách, za kterých je možno ji vypovědět. Kolektivní smlouvu není možno nahradit jinou smlouvou, musí být uzavřena písemně a není ji možno zrušit odstoupením jedné ze smluvních stran.

4.2 Funkce a účel kolektivních smluv

Postup při uzavírání kolektivních smlouvy včetně řešení sporů mezi smluvními stranami se řídí zákonem 25/2007 Sb. O kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

Postup při uzavírání kolektivních smluv řeší § 8 a § 9, řeší i otázky uložení kolektivních smluv a seznámení se s jejich obsahem. Kolektivní spory a jejich řešení je uvedeno v § 10 až § 14. V souvislosti s možností stávky ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, o níž se hovoří v § 16 až § 21, je kromě toho, že je zde uvedeno kdo a za jakých okolností ji vyhláší a se jí účastní, také jmenován důležitý údaj v § 20, který ustanovuje, kdy je stávka nezákonná. V dalších paragrafech se řeší pracovní právní nároky účastníků stávky (§ 22), odpovědnost za škodu (§ 23), nároky z nemocenského a sociálního zabezpečení

(§ 24). S ohledem na zaměstnávání stávkujících účastníků je důležité, že podle § 25 nesmí zaměstnavatel v průběhu stávky přijímat náhradou za její účastníky na jejich pracovní místa jiné občany. V dalších § 26 až § 27 se hovoří o okolnostech ukončení stávky a o tzv. výluce, což je částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem. Pro tuto okolnost je důležitý text § 29, kde je objasněno, za jakých okolností je podle tohoto zákona č. 25/2007 Sb. výluce nezákonná a § 29 určuje, kdo podává návrh na určení nezákonnosti výlučky. Závěrečné paragrafy zákona o kolektivním vyjednávání hovoří o možnosti náhrady mzdy v době výlučky, o odpovědnosti za škodu vzniklou událostí během výlučky a nárocích plynoucích z nemocenského, sociálního pojištění a důchodového zabezpečení (§ 30). Ukončení výlučky řeší § 31 zákona. Pro návaznost na další legislativní předpisy je důležitý § 32, kde se stanoví, že pokud tento zákon nestanoví jinak – řídí se pracovní právní vztahy Zákoníkem práce, tj. zákonem č. 262/2006 Sb. v novelizovaném znění. Zde lze uplatnit

např. v případě náhrady nebo zrušení kolektivní smlouvy § 28 ZP ve všech odstavcích. Z hlediska přístupnosti kolektivních smluv pro širší veřejnost uvádíme tuto informaci:

Přesto, že kolektivní smlouvy neobsahují žádné utajované informace, jejich text, obsah, náplň nebývá volně k dispozici k seznámení se s jejich obsahem, ani s údaji o smluvních stranách, které je uzavřely. Tzn. nebývají volně přístupné k přečtení osobám, které nejsou ve věci těchto konkrétních kolektivních smluv angažovány. Jednotlivé kolektivní smlouvy nejsou veřejnou listinou, určenou ke zkoumání nejmenovaným, neurčeným počtem osob. Důvodem je, že obsahují citlivé informace, týkající se interní podnikové sociální politiky jednotlivých podniků. Autor diplomové práce během svého pracovního praktického života byl zaměstnancem společností, jejichž kolektivní smlouvy jsou zkoumány ve výzkumné části diplomové práce.

5 Výzkumná část

Ve výzkumné části naší práce jsme pracovali se zákony, jejichž dodržování jednotlivými zaměstnavateli a odborovými organizacemi jsme zohlednili při srovnávání a vyhodnocování vybraných kritérií kolektivních smluv:

- **Zákon** č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v novelizovaném znění účinném od 1. 7. 2019.
- **Zákon** č. 2/1991 Sb. O kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, v novelizovaném znění zákon č. 25/2007 Sb.,
- **Zákon** č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce, v znení neskorších predpisov
- **Zákon** č. 357/2001 Z.z. O kolektivnom vyjednávaní, v znení neskorších predpisov, novelizované znění (schválené poslanci Národní rady Slovenské republiky dne
- 20. 7. 2017 s účinností od 1. 9. 2017). Některá ustanovení novelizovaného znění zákona (např. bod č. 2) odkazují na Zákon č. 2/1991 Sb., který byl vydán ještě v době existence České a Slovenské Federativní Republiky, tedy před 1. 1. 1993, kdy vznikla samostatná Slovenská republika.
- **Zákon** č. 268/2018 Z. z., ktorým sa mení zákon 2/1991 Zb. O kolektivnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (vydaný ještě v době existence České a Slovenské Federativní Republiky).
- **Zákon** č. 258/2000 Sb. Zákon o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů, novelizované znění zákon č. 267/2015 Sb.
- **Zákon** č. 108/2006 Sb. Zákon o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů,
- **Zákon** č. 187/2006 Sb. Zákon o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a
- **Zákon** č. 164/2019 Sb. O nemocenském pojištění, ve znění pozdějších přepisů, kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb.
- **Zákon** č. 48/1997 Sb. O veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů, v aktualizovaném znění zákon č. 282/2018 Sb.
- **Zákon** č. 155/1995Sb. O důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, v aktualizovaném znění zákon č. 244/2019 Sb.

- **Zákon** č. 117/1995 Sb. O státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, v aktualizovaném znění zákon č. 363/2019 Sb.
- **Zákon** č. 589/1992 Sb. O pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a
- Zákon č. 259/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb.
- **Zákon** č. 89/2012 Sb. Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, v novelizované podobě k 1. 7. 2019.
- **Zákon** č. 445/1991 O živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů, v novelizované podobě zákon č. 289/2017 Sb. (od 30. 9. 2017).
- **Zákon** č. 90/2012 Sb. O obchodních společnostech a družstvech, ve znění pozdějších předpisů.
- **Zákon** č. 155/2006 Sb. O registrovaném partnerství, ve znění pozdějších předpisů.

5.1 Stanovení cíle výzkumu

Cílem výzkumu je srovnání vybraných kritérií kolektivních smluv uzavřených mezi zaměstnavatelem a orgány odborových organizací v námi vybraných třech podnicích, uvedených v úvodu naší práce. V tomto srovnání bude přihlédnuto k platným legislativním normám. Současně zhodnotíme, jak se kolektivní smlouvy vybraných podniků odrážejí na sladování rodinného a pracovního života člověka.

- Brembo Czech s.r.o. a ZO OS KOVO Brembo Ostrava,

- Faurecia Slovakia s.r.o. odštěpný závod Lozorno

a ZO OZ KOVO Faurecia Slovakia s.r.o. odštěpný závod Lozorno

- Faurecia Automotive Czech Republic s.r.o. – závod Faurecia Componens Písek, s.r.o.

a Základní organizace OS KOVO Faurecia Písek.

5.2 Metodologie výzkumu a použitá výzkumná metoda

V práci provádíme analýzu uvedených dokumentů komparativní (srovnávací) metodou internacionálního (záměrného) výběru psané formy dostupných textů. Provádíme výběr sledovaných klíčových kritérií v jednotlivých kolektivních smlouvách, která mají souvislost s pracovním a rodinným životem jednotlivců zaměstnaných ve jmenovaných podnicích. Metodou interpretace těchto kritérií cestou od textů k výsledkům stanovíme, jaký význam mají pro sladování života pracovního a rodinného. Provádíme komparativní srovnání těchto klíčových kritérií. Jakou mají hodnotu a jak souvisejí s pracovním a rodinným životem jednotlivců, zaměstnanců uvedených závodů, jsme metodou úvahy stanovili výsledek (smysl) našeho výzkumu.

„Analýza dokumentů patří k standardní aktivitě jak v kvalitativním, tak v kvantitativním výzkumu. Dokumenty - všechno napsané nebo prostě zaznamenané - mohou být podrobeny analýze z různých hledisek. V dokumentech se projevují osobní nebo skupinové vědomé nebo nevědomé postoje, hodnoty a ideje. Dokumenty jsou knihy, novinové články, záznamy projevů funkcionářů, deníky, plakáty, obrazy. Za dokumenty se však mohou obecně považovat veškeré stopy lidské existence.“ (Hendl, 2005, s. 132).

5.3 Charakteristika výzkumného vzorku – zaměstnavatelů a kolektivních smluv

Faurecia Automotive Czech Republic s.r.o. – závod Faurecia Componens Písek, s.r.o. je původem francouzská nadnárodní výrobní společnost, založena byla v roce 1997.

Společnost působí v oblasti automobilového průmyslu. Výrobní závod Faurecia Písek se zabývá výrobou konstrukcí sesadel do automobilů nejrozličnějších světových značek (například Porsche, BMW, General Motors, Audi, aj.)

- Adresa: Průmyslová 466/1, Pražské předměstí, 397 01 Písek, Česká republika
- Působnost na území České republiky – v Písku: od roku 2006
- Počet zaměstnanců: 500
- IČO: 26105314

Zapsaná v Obchodním rejstříku u Krajského soudu v Českých Budějovicích.

Faurecia Slovakia s.r.o. odštěpný závod Lozorno je opět francouzská nadnárodní výrobní společnost.

Je dalším závodem původní nadnárodní výrobní společnosti Faurecia. Zabývá se výrobou autosedaček do automobilů SUV Volkswagen Tuareg, Posche Cayenne, Audi. Výrobní závod úzce spolupracuje se studenty vysokých škol a univerzit, převážně technických oborů.

Adresa: Autopreimyselný park Lozorno 1006, Hala D6C, 900 55 Lozorno,

Slovenská republika, sídlo je v Bratislavě – Petržalce, Kutlíkova 17,

- Působnost na území Slovenské republiky: od roku 2005
- Počet zaměstnanců odštěpného závodu Lozorno: 1300
- IČO: 50170074

Zapsaná v Obchodním registru Obchodního soudu Bratislava I, Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky.

Brembo Czech s.r.o. je původem italská nadnárodní výrobní společnost, založena byla v roce 1961. Společnost působí v oblasti automobilového a motocyklového průmyslu. Výrobní závod v Ostravě se zabývá výrobou brzdových kotoučových systémů pro nejrůznější světové značky (například Ferrari, Chrysler, BMW, Porsche, Mercedes-Benz, Jaguar, Audi, Ferrari – Formule 1).

Adresa: Na rovince 875, Ostrava-Hrabová 720 00, Česká republika

- Působnost na území České republiky – v Ostravě: od roku 2009
- Počet zaměstnanců: 1100
- IČO: 28599888

Zapsaná v Obchodním rejstříku u Krajského soudu v Ostravě.

Kolektivní smlouvy vybraného vzorku zaměstnavatelů:

Firma: Faurecia Automotive Czech Republic s.r.o. – závod Faurecia Componens Písek, s.r.o., Průmyslová 466, 397 01 Písek

Kolektivní smlouva byla uzavřena mezi těmito smluvními stranami:

Zaměstnavatel:

Faurecia Automotive Czech Republic s.r.o. – závod Faurecia Componens Písek, s.r.o., Průmyslová 466, 397 01 Písek, IČO 26100045 + IČO 26105314 – zastoupenou prokuristkou Stanislavou Plachou, prokuristou Michalem Volejníkem, prokuristou Richardem Matkovičem

a

Odborová organizace:

Základní organizace OS KOVO Faurecia Písek, se sídlem Průmyslová 466, 397 Písek, IČO 75103362, zastoupenou Jitřenkou Kyslíkovou, předsedkyní ZO a Lubošem Kosíkem, členem BOZP ZO

Kolektivní smlouva vychází z obecně platných legislativních prostředků.

Firma: Faurecia Slovakia s.r.o. odštěpný závod Lozorno, Autopreimyselný park Lozorno 1006, Hala D6C, 900 55 Lozorno,

Kolektivní smlouva byla uzavřena mezi těmito smluvními stranami:

Zaměstnavatel:

Faurecia Slovakia s.r.o. odštěpný závod Lozorno, Autopreimyselný park Lozorno 1006, Hala D6C, 900 55 Lozorno, IČO 50170074 – zastoupenou Davidem Jeangoergesem, vedoucí odštěpného závodu Faurecia Slovakia s.r.o. odštěpný závod Lozorno

a

Odborová organizace:

ZO OZ KOVO Faurecia Slovakia s.r.o. odštěpný závod Lozorno, se sídlem Autopreimyselný park Lozorno 1006, 900 55 Lozorno,

IČO 308040780063, zastoupenou Zdeno Pirščem, předsedou VZO OZ KOVO Faurecia Slovakia s.r.o. odštěpný závod Lozorno

Kolektivní smlouva vychází z obecně platných legislativních prostředků.

Firma: Brembo Czech s.r.o., Na rovince 875, Ostrava-Hrabová 720 00

Kolektivní smlouva byla uzavřena mezi těmito smluvními stranami:

Zaměstnavatel:

Brembo Czech s.r.o., Na rovince 875, Ostrava-Hrabová 720 00, Česká republika, IČ: 28599888 – zastoupenou Simonem Memeo, Erichem Zipserem

a

ZO OS KOVO Brembo Ostrava, se sídlem Na rovince 875, Ostrava-Hrabová 720 00, Česká republika, IČ 06325611 – zastoupenou Michalem Moravcem, předsedou ZO OS KOVO Brembo Ostrava.

Kolektivní smlouva vychází z obecně platných legislativních prostředků.

5.4 Volba výzkumných kritérií a jejich odůvodnění

Cílem naší diplomové práce je zkoumat na základě vybraných kolektivních smluv možnosti sladování pracovního života s životem rodinným.

S ohledem na tuto skutečnost jsme v praktické části práce vybrali k podrobnější analýze kritérií tří výše jmenovaných kolektivních smluv ta, která se svým dopadem a významem odrážejí v pracovním a současně i rodinném životě zaměstnanců vybraných tří nadnárodních výrobních společností. V teoretické části jsme se zabývali touto problematikou s ohledem na legislativní prostředky, které se týkají svým obsahem pracovního a rodinného života. S přihlédnutím k textu teoretické části jsme stanovili kritéria, kterými se zabýváme v praktické části naší práce.

Kolektivní smlouvy, uzavřené mezi zaměstnavateli a odborovými orgány organizací podle v teoretické části uvedených zákonných prostředků, se těchto kritérií rovněž týkají.

V zásadách pro vypracování a realizaci praktické části naší práce je uvedeno:

- „Realizace výzkumu pomocí srovnávání dokumentů upravujících sociální benefity zaměstnanců“.
- „Zpracování a vyhodnocení získaných dat včetně jejich interpretace“.

Níže uvedená námi vybraná kritéria ovlivňují pracovní a rodinný život z hlediska pracovněprávního (např. vznik, ukončení pracovního poměru, dovolená, pracovní volno, mzdy a odměňování zaměstnanců, pracovní doba a doba mimopracovní) a sociálního (např. příspěvky zaměstnavatele formou benefitů, mzdový vývoj, aj.).

Na základě legislativních údajů uvedených v teoretické části naší práce uvádíme:

Srovnáváním jednotlivých kritérií v kolektivních smlouvách vybraných podniků se obsah kritérií v některých ustanoveních shoduje, protože jejich obsah odpovídá v celém rozsahu ustanovení ZP.

Rozhodli jsme se proto věnovat v naší práci výběru a srovnávání jen těch záležitostí, ve kterých se jednotlivá kritéria v jednotlivých kolektivních smlouvách vzájemně liší.

Námi vybraná kritéria jsou:

- práva zaměstnavatele,
- politika zaměstnanosti,
- personální politika,
- sociální benefity doby pracovní,
- sociální benefity doby mimopracovní,
- sociální oblast související s výkonem práce na pracovišti,
- další sociální benefity
- mzdový vývoj a nenárokové bonusy.

5.5 Analýza dat a dílčí výsledky

V praktické části jsme provedli výzkumné šetření, tj. analýzu tří jmenovaných kolektivních smluv. Komparativní metodou vyhledali jejich společné části, týkající se především ustanovení, ošetřených platnými ustanovením Zákoníku práce.

Jak bylo řečeno výše, v této praktické části naší práce jsme se vybrali kritéria, která ovlivňují pracovní a rodinný život jednotlivců. Hodnotíme především rozlišnosti

v uvedených kolektivních smlouvách, protože tím, jak se jednotlivé kolektivní smlouvy od sebe liší, se může lišit i pracovní a rodinný život zaměstnanců a jejich rodin, osob blízkých v jednotlivých závodech, tj. v Písku (a okolí), v Lozornu na Slovensku (a okolí) a v Ostravě (a okolí). Srovnáváním a hodnocením jednotlivých kritérií jednotlivých kolektivních smluv můžeme stanovit, do jaké míry tato kritéria a jednotlivé rozlišnosti ovlivňují kvalitu a sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců jmenovaných závodů dochází.

Tabulka 1 – kritérium č. 1 – Práva zaměstnavatele

Hlavní srovnávací kritérium	Pomocná kategorie	Faurecia Písek, ČR	Faurecia Lozorno, SR	Brembo Czech, ČR
PRÁVA ZAMĚSTNAVATELE		Práva zaměstnavatele jsou ve velké míře omezena velkým množstvím jeho povinností vůči odborům a zaměstnancům s tím, že je povinen takřka o všem svém rozhodování spolurozhodovat s odborovou organizací, případně aspoň projednat. V návaznosti na toto má odborová organizace právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď zaměstnavatele.	Právo zaměstnavatele: 1. u zaměstnanců požadovat dodržení lhůty 10 let zachování mlčenlivosti ve věci zájmů a pověsti zaměstnavatele a neovlivňovat jeho existující a potenciální klienty s cílem ukončení, omezení jejich spolupráce s ním, 2. dle vlastního rozhodnutí řídit politiku zaměstnanosti ve svém závodě.	Zaměstnavatel má právo stanovit platný mzdový řád společnosti. Tzn. základní měsíční časové mzdy i smluvní měsíční mzdy (nad rámec minimální mzdy vyhlášené vládou ČR). Má právo upravovat mzdy individuálně bez jednání s odbory. (!)

Srovnáním tří kolektivních smluv z hlediska kritéria „Práva zaměstnavatele“ jsme došli k zajímavému poznání, jak dalece může být pozice zaměstnavatele v jednotlivých závodech rozlišná. V závodě **Faurecia Písek** je zaměstnavatel do velké míry omezen ve svém rozhodování skutečností, že je povinen i nad rámec opatření uzákoněných v pracovněprávní legislativě takřka vše, o čem se sám rozhodne, předložit ke schválení odborové organizaci. Z textu kolektivní smlouvy vyplývá, že o všem, co je obecně vymezeno závaznými předpisy, společně s odborovou organizací zaměstnavatel spolurozhoduje.

Dokonce je kolektivní smlouvou řečeno, že vnitřní akty řízení (směrnice, příkazy, opatření aj.) mohou být uplatněny pouze po dohodě s odborovou organizací. Týká se to kromě jiného i rozvrhu čerpání dovolené, tj. stanovení termínu zahájení a ukončení hromadného čerpání dovolené. Odbory rozhodují společně se zaměstnavatelem o systému a změnách

v odměňování; společně určují, zda se jedná o neomluvenou absenci; stanovují začátek a konec pracovní doby včetně rozvrhu směn a podobně. V některých záležitostech, týkajících se dalších opatření, je právo zaměstnavatele omezeno povinností tato opatření s odborovou organizací aspoň projednat s tím, že odborová organizace má při projednávání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď (bod B6, řádek 6 KS). Jedná se přitom o poměrně důležitá rozhodování zaměstnavatele týkající se chodu podniku (např. ve věci ekonomické situace zaměstnavatele a pravděpodobného hospodářského vývoje podniku; jeho rozhodnutí komu dá výpověď nebo komu okamžitě zruší pracovní poměr, či opatření týkající se většího počtu zaměstnanců aj.).

Na rozdíl od toho v závodě **Faurecia Slovakia s.r.o - Lozorno** je podle znění kolektivní smlouvy (KZ) pozice zaměstnavatele vůči odborové organizaci jiná, silnější. Zaměstnavatel má větší právo samostatného rozhodování bez ohledu na názor odborové organizace. Její postoj v některých záležitostech nemusí zohlednit. Odborová organizace si právo o těchto záležitostech spolurozhodovat či tyto projednat v kolektivní smlouvě nestanovila. Např. je v KZ uvedeno, že zaměstnanci a odborová organizace respektují právo zaměstnavatele přijmout do pracovního poměru zaměstnance, nebo s kterýmkoliv zaměstnancem podle potřeb může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr, pokud k tomu dojde způsobem stanoveným v pracovněprávních předpisech a způsobem stanoveným v kolektivní smlouvě, a odbory se k tomu nemusí vyjadřovat. Další rozdíl ve srovnání s KS v Písku vidíme v ustanovení bodu 3.2, kde se praví, že zaměstnanci a odborová organizace respektují právo zaměstnavatele vykonávat všechnu svou činnost, včetně organizační struktury, metod, opatření na zabezpečení podnikatelských záměrů, zabezpečení potřebné úrovně pracovní disciplíny a pořádku (opět v souladu s touto KZ a pracovněprávními předpisy). Kolektivní smlouva Faurecia Slovakia Lozorno nehovoří ani v těchto záležitostech o potřebě předchozího souhlasu nebo aspoň projednání výše jmenovaných rozhodnutí zaměstnavatele s odborovou organizací. Další ustanovení KZ v Lozornu je rovněž pro zaměstnance a odborovou organizaci poměrně zavazující – je to lhůta 10 let na zachování závazku mlčenlivosti vůči třetím osobám. Týká se vztahů mezi zaměstnavatelem a výborem základní organizace, které by mohly jakoukoliv formou ovlivnit stávající či potencionální klienty zaměstnavatele tak, že by s ním ukončili nebo omezili spolupráci. Výbor základní odborové organizace se v KZ zavazuje působit na všechny své členy, aby tento závazek mlčenlivosti dodržovali také.

Opatření zachovávat lhůtu mlčenlivosti se týká i doby 10 let poté, co ukončí zaměstnanec u zaměstnavatele pracovní poměr. Požadavek zachovávat mlčenlivost se netýká skutečností uvedených v ZP, kde je právo zaměstnavatele požadovat mlčenlivost částečně omezeno.

Zaměstnavatel ve firmě **Brembo Czech s.r.o. - Ostrava** v kolektivní smlouvě s odborovou organizací upřednostňuje v závodě především samostatné a neomezené jednání v otázce mzdové politiky. Ostatní záležitosti ve věci práv a povinností zaměstnanců, členů i nečlenů odborové organizace, jsou v kolektivní smlouvě uváděny v souladu se zákonnými prostředky pracovněprávní legislativy.

Lze konstatovat, že postoj a práva zaměstnavatelů v uvedených třech závodech, tak jak je zmíněn v kolektivních smlouvách, ovlivňuje pracovní atmosféru na pracovištích, zejména s ohledem na možnosti a úlohu odborové organizace hájit práva zaměstnanců tak, aby měli pocit jistoty práce a neměli obavy z možnosti ztráty zaměstnání. Mají i možnost z rozhodnutí zaměstnavatele získat dostatečně vysokou mzdu, odpovídající míře odvedené práce.

To vše se může odrážet na průběhu rodinného života zaměstnanců a jejich rodin. Odrážet se na způsobu, jak budou prožívat letní měsíce rodiče společně s jejich dětmi, v kvalitě a množství prožitků a zážitků dětí během prázdnin, na poznávání cizích zemí, získávání zkušeností těchto členů rodin získaných v různých oblastech lidského života, aj.

Tabulka 2 – kritérium č. 2 – **Politika zaměstnanosti**

Hlavní srovnávací kritérium	Pomocná kategorie	Faurecia Písek, ČR	Faurecia Lozorno, SR	Brembo Czech, ČR
POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI		<p>V zájmu zaměstnavatele je dosáhnout co nejmenšího počtu rušení pracovních míst.</p> <p>Z důvodu minimalizace zaměstnávání agenturních zaměstnanců se zaměstnavatel zavazuje jich zaměstnat méně než 35 % stavu zaměstnanců a prioritně je využívat ve výrobě v dělnických profesích.</p> <p>Informovat odborovou organizaci o plánu strukturálních a organizačních změn, o počtech a struktuře zaměstnanců, kterých se tato opatření dotknou.</p> <p>Zajistit volná pracovní místa přednostním ukončením pracovního poměru zaměstnancům, kteří neplní pracovní povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy.</p> <p>Uvnitř závodu zveřejnit seznam uvolněných pracovních míst.</p>	<p>Závazek zaměstnavatele projednat s VZO OZ opatření na změny ve stavu zaměstnanců (propouštění, relokace v rámci rekvalifikace, v rámci pracovního úrazu, choroby z povolání, otázka volných pracovních míst).</p>	<p>Umožní-li provozní podmínky, zaměstnavatel bude upřednostňovat uzavírání pracovního poměru na dobu neurčitou.</p> <p>Při ostatních záležitostech postupuje podle platných paragrafů ZP.</p>

Všechny tři vybrané firmy věnují politice zaměstnanosti velkou pozornost. V jejich kolektivních smlouvách se odráží snaha pozorně a pečlivě dodržovat zákonné prostředky a ustanovení, opatření vlády a dbát na to, aby se pracovní tým jejich zaměstnanců co nejméně obměňoval.

Zaměstnavatel Faurecia Písek nechává odborové organizaci, která hájí a zastupuje zájmy všech zaměstnanců, organizovaných i neorganizovaných v odborech, velký prostor při vzájemném vyjednávání, spolurozhodování o značné části zaměstnanecké politiky v závodě. Jeho snaha udržet si v závodě co nejdéle kvalitní, zapracované, flexibilní zaměstnance se např. odráží v tom, že dává přednost zaměstnávání co nejmenšího možného počtu pracovníků, kteří získali pracovní poměr v závodě prostřednictvím pracovních agentur. Zařazuje je především do dělnických profesí, kde není potřebná k vykonávání pracovní činnosti vysoká míra odborné kvalifikace. Není také potřeba investovat velké prostředky na jejich rekvalifikaci, protože u těchto zaměstnanců častěji hrozí vysoká míra fluktuace.

Dalším ukazatelem jeho politiky zaměstnanosti je, že v případě snižování počtu zaměstnanců či ukončování pracovního poměru se snaží ve firmě udržet co nejvíce zaměstnanců kmenových, s vysokou kvalifikací, délkou praxe a přednostně vždy propouští

zaměstnance, kteří opakovaně porušují pracovní předpisy, neplní řádně své pracovní povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy. Při té příležitosti z vlastního rozhodnutí co nejvíce zohledňuje schopnost a ochotu zaměstnance zvyšovat svůj odborný růst a rovněž zohledňuje sociální postavení zaměstnance a celé jeho rodiny.

Ve Faurecia Slovakia s.r.o – Lozorno se zaměstnavatel v otázce politiky zaměstnanosti ve všech bodech kolektivní smlouvy uzavřené s odborovou organizací v závodě důsledně řídí Zákoníkem práce a dalšími pracovněprávními předpisy platnými ve Slovenské republice. Otázky zaměstnanosti v závodě se zavazuje v co největší možné míře z vlastního rozhodnutí projednávat s výborem odborové organizace v návaznosti na své podnikatelské záměry. Z kolektivní smlouvy je patrný jeho záměr udržet v závodě v trvalém zaměstnání co nejvíce stálých, kmenových, odborně kvalifikovaných zaměstnanců tím, že jim vytváří dobré, vyhovující pracovní podmínky. Tato jeho snaha může vést k jejich co největší spokojenosti. Zaměstnanci mají pocit jistoty, nebojí se ztráty pracovního místa a zaměstnání, což se může odrazit v jejich pracovním a rodinném životě. Při vytváření nových pracovních míst v závodě uznává přednostní právo svých zaměstnanců ucházet se o práci na těchto pozicích. Teprve pak budou tato místa nabídnuta jako volná místa na Úřad práce. S ohledem na pracovní a rodinný život svých zaměstnanců a v zájmu jejich co nejlepšího zabezpečení se zavazuje výpovědní důvody omezit u osamělých zaměstnanců, kteří se starají o dítě do věku 15 let, nebo v případě, že jsou u něj zaměstnání oba manželé a oběma hrozí ztráta místa, propustí jen jednoho. Všechna opatření v rámci politiky zaměstnanosti u tohoto zaměstnavatele svědčí o tom, že má velký zájem na vytváření dobré a klidné pracovní atmosféry ve svém závodě z vlastní vůle i přesto, že odborová organizace podle článku 3.1 a 3.2 kolektivní smlouvy jej v jeho vlastních samostatných rozhodnutích ve věci firemní politiky příliš neomezuje.

Závod Brembo Czech s.r.o – Ostrava – v kolektivní smlouvě uzavřené s výborem odborové organizace má celou problematiku zaměstnanosti ve svém závodě ošetřenu ve všech záležitostech pracovněprávními předpisy, případně platnými legislativními prostředky. Toto se může odrazit na pocitu právní jistoty práce a mzdy každého zaměstnance a následně se to může odrazit na lepší kvalitě pracovního i rodinného života zaměstnanců firmy i osob jim blízkých.

Z obsahu všech tří kolektivních smluv vyplývá, že zaměstnavatelé jsou si oblasti politiky zaměstnanosti vědomi toho, že prostředky vložené do zvyšování odbornosti a kvalifikace svých zaměstnanců jsou položkou, která se jim v budoucnosti promítne do kvality i

kvantitativně jim odvedené práce. Kmenové dobré zaměstnance se snaží na pracovištích udržet co nejdéle s vědomím, že časté obměňování a vysoká fluktuace zaměstnanců se může odrazit nejen v nákladech na jejich zapracování, ale i na kvalitě výroby v závodech.

Tabulka 3 – kritérium č. 3 – Personální politika

Hlavní srovnávací kritérium	Pomocná kategorie	Faurecia Písek, ČR	Faurecia Lozorno, SR	Brembo Czech, ČR
PERSO- NÁLNÍ POLITI- KA	vznik pracovního poměru	<p>Při vzniku pracovní smlouvy má zaměstnavatel povinnost dodržovat ZP, není uvedeno, že má zaměstnanec právo na peněžitou náhradu v případě jeho nedodržení.</p> <p>Součástí pracovní smlouvy jsou mimo jiné i další podmínky, které budou dohodnuty jako závazné při uzavření pracovní smlouvy.</p>	<p>Při vzniku pracovního poměru má zaměstnavatel povinnost dodržovat ZP, pokud nedodržuje, má zaměstnanec právo na přiměřenou peněžitou náhradu.</p> <p>Zaměstnavatel musí dodržovat právo na rovné zacházení.</p>	<p><i>Zaměstnavatel se v KS nezmiňuje při vzniku pracovního poměru o možnosti zkušební lhůty. Zřejmě ve všech záležitostech vychází a zohledňuje pouze znění ZP.</i></p>
	Ukončení pracovního poměru	<p>Při posuzování, se kterým zaměstnancem zaměstnavatel ukončí pracovní poměr, je povinen zohlednit sociální postavení zaměstnance a jeho rodiny.</p> <p>Odstupné podle odpracovaných roků v souladu se ZP § 52 odst. a,b,c,e:</p> <ul style="list-style-type: none"> - je-li zaměstnanec nepřetržitě více než 1 rok: trojnásobek průměrného měsíčního výdělku (PMV), - je-li zaměstnanec nepřetržitě méně než 1 rok: jeden PMV, - je-li ukončen podle § 52 odst. d) (pracovní úraz, nemoc z povolání) pak dvanáctinásobek průměrného měsíčního výdělku. <p>V průběhu výpovědní lhůty ze strany zaměstnavatele má zaměstnanec právo na půlden placeného volna týdně (volno lze slučovat).</p> <p>Při snížení stavu z organizačních důvodů projedná s odbory 14 dní před zákonnou oznamovací povinností + písemně předloží důvody + seznam uvolňovaných osob + seznam náhradních míst. Posuzuje se schopnost vykonávat dosavadní práci zaměstnance (výsledky, porušování předpisů a povinností, schopnost odborného rozvoje). <i>(není definováno kým)</i></p>	<p>Ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů: hromadné propouštění musí oznámit VZO měsíc předem</p> <p>odstupné podle odpracovaných roků: do 5 let trojnásobek průměrné měsíční mzdy (PMM) nad 5 let čtyřnásobek PMM</p> <p>ze strany zaměstnavatele ze zdravotních důvodů: do 5 let dvojnásobek PMM nad 5 let čtyřnásobek PMM</p> <p>- při prvním ukončení pracovního poměru, kdy vznikne nárok na předčasný starobní důchod, starobní důchod, invalidní důchod je pracovní schopnost snížena o 70 % - pak zaměstnavatel poskytne zaměstnanci dvojnásobek PMM.</p> <p>V průběhu výpovědní lhůty ze strany zaměstnavatele podle ZP § 63 odst. 1 má zaměstnanec právo na půlden placeného volna týdně.</p>	<p>Zaměstnavatel se zmiňuje pouze o možnostech ukončení pracovního poměru podle § 52 ZP a detailně hovoří pouze o odstupném.</p> <p>§ 52 písmeno a) až c) ZP: - z organizačních důvodů se navyšuje o dvojnásobek PMV.</p> <p>Podle § 62 ZP (hromadné propouštění):</p> <ul style="list-style-type: none"> - všem zaměstnancům dvanáctinásobek průměrného měsíčního výdělku, - pobírá-li náhradu za ztrátu výdělku pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání, která mu vznikla u zaměstnavatele osmnáctinásobek průměrného měsíčního výdělku, - je-li ve lhůtě do 2 let dosaženo nároku na starobní důchod, osmnáctinásobek průměrného měsíčního výdělku. <p>Odstupné se nesčítá, zaměstnanec má právo vždy na to nejvyšší.</p> <p><i>KS neřeší - v průběhu výpovědní lhůty ze strany zaměstnavatele má zaměstnanec právo na půlden placeného volna týdně.</i></p>

Faurecia Písek se v personální politice řídí důsledně jednotlivými ustanoveními Zákoníku práce (ZP) a dalších zákonných předpisů, které se **vzniku** pracovního poměru týkají. Již při podpisu pracovní smlouvy, tj. při vzniku pracovního poměru, kromě náležitostí požadovaných ZP zachycuje v pracovní smlouvě i další podmínky, které označuje ze svého hlediska jako závazné. Zaručuje, že bude zajišťovat volná místa i tak, že přednostně ukončí pracovní poměr se zaměstnanci, kteří porušují a neplní pracovní povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy a z právních předpisů vztahujících se k jimi vykonávané práci. Dále se v kolektivní smlouvě uvádí, že než budou volná pracovní místa nabídnuta uchazečům o zaměstnání, bude nabídka uvolněných pracovních míst zveřejněna uvnitř zaměstnavatelské organizace včetně požadavků na délku praxe, kvalifikaci, termínu uvolnění pracovního místa a přednostně na tato volná pracovní místa budou přijímáni zájemci z řad zaměstnanců závodu. Tento postup může mít dopad na pracovní a v rámci toho i rodinný život zaměstnanců, protože může ovlivnit jejich pocit nejistoty a obav ze ztráty zaměstnání u firmy Faurecia Písek. V rámci podobných opatření se zvýší i sociální jistota okruhu rodinných příslušníků zaměstnanců závodu. V kolektivní smlouvě je stanoveno, že veškeré změny a opatření spojená s personální politikou se zaměstnavatel v kolektivní smlouvě zavazuje projednávat s odborovou organizací. Tento závazek dává zaměstnancům a následně jejich rodinám pocit, že jejich zaměstnávání a pracovní podmínky nejsou jen jejich záležitostí a jejich zaměstnavatele. Pracují s vědomím, že zájmy zaměstnanců hájí také třetí osoba – odborová organizace.

Ve firmě Faurecia Slovakia s.r.o – Lozorno - je z hlediska personální politiky **vznik** pracovního poměru ošetřen zásadně jen opatřeními v souladu se ZP. V podmínkách, o nichž se hovoří následně v kolektivní smlouvě, se dále uvádí, že pokud zaměstnavatel poruší při vzniku pracovního poměru povinnosti stanovené v § 4 odst. 5, 6, 8 ZP, má fyzická osoba právo na přiměřenou peněžitou náhradu. Tento zaměstnavatel již při podpisu pracovní smlouvy hovoří o možnosti dohody o dalších pracovních podmínkách, na kterých mají zaměstnanci zájem, zejména jedná-li se o další hmotné výhody.

Závod Brembo Czech s.r.o – Ostrava má **vznik** pracovního poměru ošetřen v § 17 kolektivní smlouvy (KS) velmi stručně. Zaměstnavatel se zavazuje, že pokud mu to umožní provozní podmínky, bude upřednostňovat uzavírání pracovních poměrů na dobu neurčitou.

V KS se nehovoří vůbec o zkušební době. Tato záležitost je legislativně ošetřena v ZP a ze strany zaměstnavatele může jít o snahu vyvolat při podpisu pracovní smlouvy se

zaměstnancem pocit jistoty práce na pracovním místě, které podpisem pracovní smlouvy získává. To se může odrazit již od počátku pracovního poměru kladným způsobem na kvalitě jeho odváděné práce a může s ohledem na sociální jistoty ovlivnit rodinný život zaměstnance. Členové rodiny i osoby jim blízké mohou získat pocit, že se ve svém pracovním a rodinném životě nemusí setkat s problémy, které s sebou nese finanční tíseň některých členů rodiny.

Ve firmě Faurecia Písek v personální otázce **ukončení** pracovního poměru se opírá zaměstnavatel o Zákoník práce ve všech náležitostech. Podle svého závazku v KS informuje a projedná s odborovou organizací v zákonné lhůtě všechny změny, v důsledku kterých dojde k uvolňování zaměstnanců. V KS jsou zdůrazněny zásady, podle kterých budou uvolňováni konkrétní zaměstnanci. Při jejich výběru je důraz kladen především na jejich odbornost, délku praxe, sociální postavení zaměstnanců a jejich rodin. Silná pozice odborové organizace je v závodě patrná. Např. při snižování stavu zaměstnanců má odborová organizace právo podat námitku proti návrhu výpovědi jednotlivých z nich. Zejména v případě, jde-li o zaměstnance dlouhodobého, s vysokou kvalifikací, v nepříznivé zdravotní a sociální situaci atd. Při hledání nového místa zaměstnavatel poskytuje půl dne pracovního volna týdně s náhradou mzdy, tuto dobu lze na žádost zaměstnance i sloučit.

I v otázce odstupného dodržuje zaměstnavatel podmínky stanovené ZP. To, že při ukončení pracovního poměru zaměstnance postupuje zaměstnavatel ve spolupráci s odborovou organizací, která v souladu se zněním kolektivní smlouvy má právo se k problému vyjadřovat, přispívá u zaměstnanců k pocitu stability zaměstnání. Zaměstnanec se může o odborovou organizaci a její vliv na zaměstnavatele opírat.

V závodě Faurecia Slovakia s. r. o. – Lozorno zaměstnavatel při **ukončení** pracovního poměru postupuje v souladu se ZP a ostatními legislativními předpisy.

Péče o zaměstnance je patrná z jeho postupu a postoje při ukončování pracovního poměru zaměstnanců. Při skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nebo dohodou poskytuje zaměstnancům informace, jaká jsou práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání. Obdobně postupuje v případě hromadného propouštění, kdy v souladu s kolektivní smlouvou a ZP dodržuje lhůty pro rozvázání pracovního poměru, vyplácí poměrně vysoké odstupné ve výši násobků průměrné mzdy. Zákoník práce dodržuje i v případech, kdy se jedná u zaměstnance o odchod do předčasného důchodu, do invalidního důchodu či o sníženou pracovní schopnost o více než 70 % původního pracovního výkonu.

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci půl dne placeného volna týdně na hledání nového zaměstnání. V kolektivní smlouvě je dále uvedeno, že zaměstnavatel v případě hromadného propouštění odborovou organizací pouze písemně informuje o této skutečnosti, o právu odborové organizace se k tomuto vyjadřovat se v kolektivní smlouvě nehovoří. Dodržováním uvedených opatření zaměstnavatel může rovněž ovlivnit pracovní a rodinný život zaměstnanců, protože jistota dodržování ZP zaměstnavatelem přispívá k udržení příznivých podmínek pro spokojený život rodin zaměstnanců.

V závodě **Brembo Czech s.r.o. – Ostrava** zaměstnavatel postupuje při **skončení** pracovního poměru rovněž v souladu s příslušnými paragrafy ZP. V kolektivní smlouvě se zmiňuje o možnosti nabídky jiné vhodné práce zaměstnanci, kterou mu může před dáním výpovědi nabídnout, pokud jinou vhodnou práci má. Nezmiňuje se o možnosti poskytovat placené pracovní volno v délce půl dne týdně na hledání zaměstnání u jiného zaměstnavatele. Uplatnění sociálního plánu je v KS zmíněno v případě hromadného propouštění, kdy se hovoří o výši odstupného všem zaměstnancům bez ohledu na pracovní pozice. V případě, že by se jednalo o zaměstnance v ochranné lhůtě 2 roky před nástupem do starobního důchodu, jsou sociální ohledy zaměstnavatele velmi patrné, neboť se v kolektivní smlouvě zavazuje zaměstnanci poskytnout odstupné v celkové výši osmnáctinásobku průměrného měsíčního platu. Dalším ukazatelem sociálního přístupu zaměstnavatele k zaměstnanci je jeho závazek v KS, že bude-li mít v průběhu kalendářního roku zaměstnanec pracovní či životní výročí, zaměstnavatel mu poskytne v případě skončení jeho pracovního poměru dříve než s koncem roku odměny tak, jako by mu pracovní poměr končil až k 31. 12. stávajícího roku. V KS je uvedeno, že požádá-li zaměstnanec o úhradu nákladů na rekvalifikaci, zaměstnavatel mu ji poskytne v rozsahu

3 měsíců na své vlastní náklady. V KS uzavřené v závodě Brembo, Czech s.r.o. - Ostrava mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem se o úloze odborů v záležitosti skončení pracovního poměru zaměstnance sice nehovoří, ale z jejího textu je patrné, že zaměstnavatel má snahu o co nejlepší pracovní atmosféru v závodě, aby nepříznivé vlivy nenarušovaly pracovní život zaměstnanců.

Přístup všech tří zaměstnavatelů k zaměstnancům v záležitostech personální politiky svědčí o jejich snaze udržet na pracovištích v závodě kreativní pracovní prostředí. Umožnit zaměstnancům vykonávat práci s pocitem, že jsou zachovány dostupné ekonomické a sociální jistoty pro ně i jejich rodiny.

Tabulka 4 – kritérium č. 4 – Sociální benefity doby pracovní

Hlavní srovnávací kritérium	Pomocná kategorie	Faurecia Písek, ČR	Faurecia Lozorno, SR	Brembo Czech, ČR
SOCIÁLNÍ BENEFITY DOBY PRACOVNÍ		<p>Fond pracovní doby:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dle ZP zaměstnanec mladší 18 let maximálně 40 hodin/týden, délka směny nesmí přesáhnout v jednotlivých dnech 8 hodin. Ostatní zaměstnanci- 40 hodin/týden jednosměnný provoz, - 38,75 hodin/týden dvousměnný provoz, 37,5 hodin/týden třisměnný provoz. <p>Nařízená přesčasová práce zaměstnancům v maximální míře 150 hodin/rok je čerpána formou náhradního volna průběžně v maximální 3-měsíční lhůtě.</p> <p>Placené prostoje 80 % PMV/hodina v důsledku přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelnou událostí 60 % PMV/hodina, z vážných provozních důvodů (§ 207 ZP) 60 % PMV/hodina.</p> <p>Práce přesčas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pracovní den navýšení o 25 % PMV/hodina, - So a Ne navýšení o 50 % PMV/hodina, - svátek navýšení o 100 % PMV/hodina, - v noci navýšení o 10 % PMV/hodina (min. příplatek 10 Kč), - na odpolední směně navýšení o 5 % PMV/hodina (min. příplatek 5 Kč), v So a Ne navýšení o 10 % PMV/hodina, - pohotovost v pracovní den navýšení o 10 % PMV/hodina, -ve ztíženém pracovním prostředí navýšení o 10 % PMV/hodina, pohotovost v den nepřetržitého odpočinku a ve svátek navýšení o 30 % PMV/hodina. 	<p>Stanovení fondu týdenní pracovní doby:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dle ZP u zaměstnanců mladších 16 let je 30 hodin/týden. <p>Výrobní zaměstnanci bez ohledu na směnnost 37,5 hodin/týden,</p> <ul style="list-style-type: none"> - nevýrobní profese jednosměnné 40 hodin/týden. <p>Způsob proplácení přesčasů nad roční limit 150 hodin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - buď "zmenovým" pracovním volnem, nebo pokud zaměstnavatel neumožní zaměstnanci čerpat "zmenové" volno v daném kalendářním roce, kdy vzniklo, musí uhradit počet přesčasových hodin mzdou jako práci přesčas, - pracovníci výroby a logistiky mohou mít z vůle zaměstnavatele nerovnoměrnou týdenní pracovní dobu max. 12 měsíců s tím, že týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout limit dohodnutý KZ. <p>Dle ZP SR práce přesčas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pracovní den navýšení o 25 % průměrného měsíčního výdělku (PMV)/hodina, - při rizikové práci v pracovní den navýšení o 25 % PMV/hodina, - ve svátek navýšení o 50 % PMV/hodina, - noční práce navýšení o 20 % minimální mzdy. <p>Při nepříznivých povětrnostních vlivech nebo živelných událostech 50 % PMV/hodina,</p> <ul style="list-style-type: none"> - při jiných důvodech překážek na straně zaměstnavatele 60 % PMV/hodina. 	<p>Příplatky za:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dobu pracovní pohotovosti navýšení o 10 % PMV, - práci přesčas navýšení o 25 % PMV, - práci přesčas v So a Ne navýšení o 50 % PMV, - noční práci navýšení o 10 % PMV, - práci v So a Ne navýšení o 10 % průměrného výdělku <p>Placené prostoje 80 % PMV v důsledku přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelnou událostí 60 % PMV</p>

V otázce sociálních benefitů, týkajících se pracovní doby zaměstnanců se jednotlivé vybrané kolektivní smlouvy ve svých ustanoveních v některých jednotlivostech částečně liší. Je to dáno tím, že se v některých ustanoveních liší český ZP a slovenský ZP.

Všechny tři kolektivní smlouvy, obě české i jedna slovenská, se opírají o Zákoníky práce platné na území jejich republik.

V závodě **Faurecia Písek** je fond pracovní doby zohledněn ZP, výškou 40 hodin týdně v jednosměnném provozu. V KS (i ZP) je i pro mladistvé zaměstnance do 18 let fond pracovní doby rovněž 40 hodin, pro ně je ale tato délka v rámci týdne maximální a délka jejich směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 8 hodin. Ve dvousměnném provozu je v KS podle ZP stanoven fond pracovní doby na 38,75 hodin týdně a v třisměnném 37,5 hodin týdně. Přestávka na jídlo a oddech je u všech zaměstnanců v souladu se ZP, stejně jako ostatní příplatky. Výše všech ostatních příplatků (za práci ve dnech pracovního klidu, ve svátcích, na odpolední, noční směně atd.) je proplácena v Kč a odpovídá rovněž výšce uvedené v ZP.

Lze říci, že v tomto závodě jsou z hlediska sladění pracovního a rodinného života zaměstnanci v situaci podobné jako jsou všichni zaměstnanci v jiných, dalších závodech v ČR. Žijí svůj rodinný život podle toho, jak prožívají svůj život pracovní. Řídí-li se zaměstnavatelé pouze ustanoveními ZP, další bonusy nad rámec stanovený v ZP svým zaměstnancům nezaručují.

V závodě Faurecia Slovakia s.r.o. – Lozorno – v kolektivní smlouvě jsou všechna ustanovení v souladu se slovenským ZP. Rozdíly v jednotlivých detailech KZ ve Faurecii Slovakia – Lozorno ve srovnání s českými KS jsou dány tím, že slovenský ZP se od českého ZP v detailech liší. Fond týdenní pracovní doby je na Slovensku stejný jako v ČR.

Avšak rozdílný je fond pracovní doby pro mladistvé zaměstnance. Na Slovensku (podle ZP) je stanoven v maximální výši 30 hodin týdně pro zaměstnance mladší 16 let. V Lozornu kolektivní smlouva (KZ) nerozlišuje jednotlivé položky pro stanovení fondu pracovní doby podle směnnosti, ale podle pracovního zařazení zaměstnanců. Výrobní zaměstnanci bez ohledu na směnnost (tj. při jednosměnném, vícesměnném či nepřetržitém provozu) mají fond pracovní doby 37,5 hodin týdně a nevýrobní profese (tzv. THP) mají při pouze jednosměnném provozu 40 hodin týdně. V kolektivní smlouvě se hovoří mimo jiné o pracovnících logistiky, kteří dle KZ mohou mít nerovnoměrnou týdenní pracovní dobu maximálně 12 měsíců, ale limit týdenní pracovní doby, stanovený v KZ, nesmí být překročen. Ostatní příplatky, o nichž se hovoří v KZ Faurecia Slovakia – Lozorno, odpovídají výši stanovené ve slovenském ZP.s

V závodě **Brembo Czech s.r.o - Ostrava** se rovněž zohledňuje ustanovení ZP při stanovení druhů sociálních benefitů týkajících se pracovní doby. Zejména se jedná o výši příplatků za práci přesčas, noční práci, práci v sobotu a neděli, ve svátky atd. Jejich dodržování je zaručeno v KS. Zaměstnavatel si je vědom toho, že základní pracovní povinnosti zaměstnanců jsou ošetřeny ZP, stejně tak i jeho povinnosti vůči zaměstnancům z hlediska mzdového, protože dodržování ZP je pro všechny závazné. Zaměstnavatelé mají podle ustanovení obsažených v KS snahu nad rámec ZP své zaměstnance motivovat k dodržování pracovní morálky na pracovišti, ke zlepšování kvality výroby a pracovního výkonu, k dodržování BOZP atd., jiným způsobem. Finanční pobídky pro své zaměstnance v rámci sociálních benefitů jsou v KS zahrnuty v dalších nenárokových bonusech, kde mají silný motivační charakter pro každého zaměstnance závodu.

Tabulka 5 – kritérium č. 5 – Sociální benefity doby mimopracovní

Hlavní srovnávací kritérium	Pomocná kategorie	Faurecia Písek, ČR	Faurecia Lozorno, SR	Brembo Czech, ČR
SOCIÁLNÍ BENEFITY DOBY MIMOPRACOVNÍ		<p>Fond dovolené:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 týdny/rok, - po prvním roce zaměstnání 5 týdnů/rok, - do konce května (nebo min. 2 měsíce před termínem) zaměstnavatel musí oznámit čerpání 2 týdenní hromadné dovolené vcelku čerpané v létě. <p>Volno s náhradou mzdy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - své vyšetření, ošetření, pracovní prohlídka, očkování lékařem, - doba nutná k ošetření s náhradou mzdy, - při odběru krve - 1 den (zasahuje-li do pracovní doby), - při odběru biologického materiálu - 4 dny (zasahuje-li do pracovní doby), <ul style="list-style-type: none"> - při svatbě - 3 dny, - při narození dítěte - 1 den, - při úmrtí manžela/ky nebo dítěte - 3 dny, - při úmrtí rodičů, prarodičů, sourozence, sourozence manžela/ky - 2 dny s náhradou mzdy a 1 den navíc, pokud pohřeb zaměstnanec zařizuje, - při stěhování - 2 dny. <p>Při vyhledávání nového zaměstnání - půlden/týden bez náhrady mzdy,</p> <p>2 dny v době letních prázdnin osobě pečující o dítě - bez náhrady mzdy.</p>	<p>Fond dovolené:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zákonný nárok 4 týdny, - 5 týdnů zaměstnanci po dovršení 33 let. <p>Hromadnou (závodní) dovolenou zaměstnavatel oznámí minimálně 2 měsíce předem.</p> <p>Při odpracování minimálně 22 dní má zaměstnanec právo nad zákonný rámec čerpat volno s náhradou mzdy při:</p> <ul style="list-style-type: none"> - úmrtí rodičů - 1 den, - úmrtí manžela/ky, druha/žky, potomka - 1 den, - vlastní svatbě - 1 den, - stěhování do jiné obce - 1 den, - bezplatném dárcovství krve - 1 den, - bezplatném dárcovství kostní dřeně - 1 den, - narození dítěte - 1 den. <p>Tyto nároky na volno s náhradou mzdy jen zaměstnanec, který v posledních 12 měsících nemá neomluvenou absenci v délce 1 směny před vznikem potřeby.</p>	<p>Prodloužení dovolené všem zaměstnancům pracujícím ve společnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> 12 až 23 měsíců na 22 dní, 24 až 47 měsíců na 23 dní, 48 a více měsíců na 25 dní.

Závod Faurecia Písek – zaměstnavatel se v KS zavazuje poskytnout placenou dovolenou, jejíž délka je určena ZP na 4 týdny v kalendářním roce, a navíc placenou dovolenou v délce 1 týdne. Celková délka 5 týdnů placené dovolené v kalendářním roce bude však poskytnuta zaměstnanci až po prvním roce zaměstnání v závodě. V kolektivní smlouvě se zaměstnavatel dále zavazuje, že čerpání hromadné dovolené vcelku v délce 2 týdnů písemně (což je ustanovení § 217 ZP) oznámí minimálně 2 měsíce před jejím čerpáním, nebo nejpozději do konce měsíce května a tato celozávodní dovolená v délce dvou týdnů bude probíhat v letních měsících. V kolektivní smlouvě je tento závazek zaměstnavatele (2 týdny hromadné dovolené v letních měsících) nad rámec ustanovení ZP. Z hlediska sladění pracovního a rodinného života jej oceňujeme zejména proto, že v návaznosti na to mohou rodinní příslušníci s dostatečným předstihem naplánovat, kdy budou v době letních dvouměsíčních prázdnin trávit svůj čas, společnou dovolenou se svými dětmi (pokud je mají). Věnovat ho případné péči o ostatní rodinné příslušníky, např. rodiče v seniorském věku. Mohou se posílit rodinné a citové vazby uvnitř rodiny zaměstnanců. Ostatní ustanovení týkající se sociálních benefitů v mimopracovní době, tj. volna s náhradou nebo bez náhrady mzdy, jsou v souladu se ZP.

Závod Faurecia Slovakia s.r.o. – Lozorno – v kolektivní smlouvě má stanovenu dovolenou ve shodě se ZP v délce 4 týdnů. Na prodloužení o 1 týden, tedy na 5 týdnů, má nárok (rovněž podle ZP) každý pracovník po dovršení věku 33 let. Ustanovení slovenského ZP o čerpání pátého týdne dovolené zaměstnanci od věku, kdy jsou ještě mladí a zakládají rodiny, mají malé děti a chtějí s nimi trávit co nejvíce času, vidíme jako pozitivní jev. Může docházet k posilování citových vazeb uvnitř rodiny, zkvalitnění rodinného života. Stejný vliv na posílení rodinných vazeb a upevnění vztahů v rodině má i další závazek ze strany zaměstnavatele, uvedený v kolektivní smlouvě (KZ). Jedná se o možnost poskytnout volno s náhradou mzdy jeden pracovní den navíc nad rámec počtu dní uvedených v ZP v souvislosti s událostí v rodině (svatba, pohřeb, stěhování, narození dítěte, darování krve, kostní dřeně). V KZ jsou pro poskytnutí tohoto benefitu - 1 dne pracovního volna s náhradou mzdy navíc - nad rámec ZP - tyto 2 podmínky:

- 1.) odpracování minimálně 22 pracovních dní u tohoto zaměstnavatele a
- 2.) nárok může uplatnit jen ten zaměstnanec, který v posledních 12 měsících nemá neomluvenou absenci v délce 1 směny před vznikem potřeby.

Tato ustanovení se mohou následně pozitivně odrazit na stabilizaci pracovních týmů na pracovištích závodu a minimalizaci fluktuace zaměstnanců i na úrovni jejich pracovní kázně.

Brembo Czech s.r.o. – Ostrava – v kolektivní smlouvě uzavřené mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací se o sociálních benefitech týkajících se doby mimopracovní hovoří. Avšak jen o jednom, který je nad rámec ustanovení uvedených v ZP.

Jedná se o prodloužení placené dovolené všem zaměstnancům společnosti na rámec délky stanovené v ZP. Podmínkou prodloužení je počet měsíců odpracovaných u tohoto zaměstnavatele. Dovolena se prodlužuje o 2 dny tomu, kdo je zaměstnán ve společnosti 12 až 23 měsíců, o 3 dny tomu, kdo pracuje u zaměstnavatele 24 až 47 měsíců a všem, kdo pracují v závodě déle než 48 měsíců se prodlužuje placená dovolená o 5 dní. O nároku na pátý týden placené dovolené se v KS nehovoří. Přesto ustanovení uvedené v KS o navyšování dnů placené dovolené se může pozitivním způsobem odrážet v pracovním životě zaměstnanců a také v jejich rodinném životě. Zaměstnavatel prodloužením placené dovolené dokazuje svůj zájem o stabilizaci týmů, pracovních kolektivů na pracovištích, což se může zpětně odrazit na kvalitě i kvantitě pracovních výkonů zaměstnanců. Zaměstnanci mohou dny, získané nad rámec dovolené zaručené ZP, věnovat rodině, dětem, sebevzdělávání, svým zálibám, či upevňování zdraví a sportovní činnosti.

Srovnáním sociálních benefitů doby mimopracovní poskytovaných uvedenými třemi vybranými zaměstnavateli jsme došli ke zjištění, že ve všech třech kolektivních smlouvách je zachyceno poskytování sociálních benefitů ze strany zaměstnavatele nad rámec stanovený Zákoníky práce. U každé kolektivní smlouvy se jedná o benefity týkající se dní placeného pracovního volna (placená dovolená, dny pracovního volna s náhradou mzdy, atd.) Ty jsou poskytovány nad rámec stanovený v ZP a u všech zaměstnavatel nějakým způsobem stanovil, za jakých podmínek poskytne toto placené pracovní volno zaměstnanci. Srovnáním těchto benefitů u jednotlivých zaměstnanců můžeme konstatovat, že zaměstnavatel má zájem o zaměstnance kvalitní, odpovědné, spokojené ne jen v životě pracovním, ale i rodinném. Je si zřejmě vědom toho, že benefity tohoto druhu, které svým zaměstnancům za předem stanovených podmínek a množství poskytne, mohou vést následně ke zvýšení a zkvalitnění jejich pracovních výkonů a pracovní kázně na pracovišti závodu. To se může následně příznivě odrazit na celkových ročních hospodářských výsledcích závodu. Srovnáním sociálních benefitů mimopracovní doby ve všech třech závodech můžeme konstatovat, že nejpříznivější pro sladování pracovního a rodinného

života zaměstnanců jsou benefity poskytované závodem Faurecia Slovakia v Lozornu. Může to být ovlivněno tím, že ustanovení slovenského ZP velkou měrou zohledňují snahu zaměstnanců prožívat aktivním způsobem klidný, harmonický život nejen v práci, ale i v rodině. Také zaměstnanci závodu Faurecia Písek jistě ocení ustanovení v KS, kterým se jejich zaměstnavatel zavázal jim poskytovat 2 týdny hromadné celozávodní dovolené, které budou čerpány (dle KS) přednostně v období **letních** měsíců. To se může příznivě odrazit na jejich potřebě a snaze trávit se svými dětmi co nejvíce času v době letních dvouměsíčních prázdnin, popř. čas v tomto letním období mohou ve větší míře věnovat péči o své rodiče ve věku seniorů. V obou uvedených závodech tato ustanovení KS mohou svědčit o poměrně silné pozici odborové organizace při vyjednávání bodů KS se zaměstnavatelem.

Tabulka 6 – kritérium č. 6 – **Sociální oblast související s výkonem práce na pracovišti**

Hlavní srovnávací kritérium	Pomocná kategorie	Faurecia Písek, ČR	Faurecia Lozorno, SR	Brembo Czech, ČR
SOCIÁLNÍ OBLAST SOUVISEJÍCÍ S VÝKONEM PRÁCE NA PRACOVIŠTI	Stravování	55 % z ceny jednoho jídla/jednu směnu nebo stravenky 60 Kč - zaměstnanec hradí 27 Kč	zaměstnavatel zabezpečuje stravování zaměstnanců a přispívá na stravovací lístky: 1 ks je 4 euro, z toho 2,89 euro zaměstnavatel 0,30 sociální fond 0,81 euro zaměstnanec	Stravné je v KS ošetřeno pouze pro tuzemské a zahraniční cesty. -Zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací postupuje podle vlastního předpisu pro uplatnění cestovních náhrad. <i>Stravování během výkonu práce na pracovišti není ošetřeno v KS.</i>
	Sociální fond	Vyhláška č. 114/2002 Sb. O fondu kulturních a sociálních potřeb se o právnických osobách OSVČ nezmiňuje.	V souladu se zákonem 152/1994 Zz. přispívá zaměstnavatel 0,6 % základu ročního součtu hrubé mzdy-platu zaměstnanců do sociálního fondu 1x ročně zaměstnavatel předkládá VZO vyúčtování sociálního fondu.	Vyhláška č. 114/2002 Sb. O fondu kulturních a sociálních potřeb se o právnických osobách OSVČ nezmiňuje.
	Doprava	příspěvek zaměstnavatele zaměstnanci za 1,50 Kč/ kilometr, vzdálenosti práce-bydliště maximálně 2 500 Kč vyplaceno jen za odpracované dny	- v případě odpracování nejméně poloviny měsíčního pracovního fondu - zaměstnavatel přispívá 30 euro měsíčně; zaměstnavatel na své náklady zajišťuje dopravu do a ze zaměstnání	do zaměstnání dle vzdálenosti bydliště 0 km – 19 km - 500 Kč 20 km – 29 km – 1 000 Kč 30 km – 39 km – 1 500 Kč 40 km a více – 2 000 Kč
	Péče o zdraví zaměstnanců	Vstupní, pravidelné, preventivní, výstupní lékařské prohlídky hradí zaměstnavatel. Pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka: - s náhradou mzdy/platu - nezbytný doprovod k lékaři 1 den pro manžel, druh, dítě, rodič, prarodič zaměstnance - bez náhrady mzdy: - má-li zaměstnanec nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění a jsou-li to ostatní rodinní příslušníci - s náhradou mzdy/platu: doprovod zdravotně postiženého dítěte - 1 rodinný příslušník náhrada mzdy/platu po dobu nezbytně nutnou - max. 6 pracovních dní v roce.	Periodické preventivní prohlídky hradí zaměstnavatel. Rekondiční pobyty na doporučení závodního lékaře hradí zaměstnancům zaměstnavatel dle právních předpisů.	Zájemcům z řad zaměstnanců zaměstnavatel poskytne příspěvek na očkování proti chřipce (cenu vakcíny + cenu aplikace ve zdravotnickém zařízení). <i>O dalších záležitostech se KS nezmiňuje - počítá s postupem dle ZP.</i>

Závod Faurecia Písek zohledňuje sociální oblast související s výkonem práce na pracovišti a zachycuje jednotlivá ustanovení v kolektivní smlouvě uzavřené s odborovou organizací podrobně. Věnuje se stravování zaměstnanců ve smlouvě dohodnutým způsobem, zaměstnanci přispívá 55 % hodnoty stravenky nebo jídla, což je ZP stanovená minimální část (maximum je až 70 %). S výkonem práce na pracovišti souvisí i otázka vytváření sociálního fondu, o němž hovoří Vyhláška 114/2002 Sb. O této problematice se zaměstnavatel, soukromá právnická osoba (podnikatel) v kolektivní smlouvě uzavřené s odborovou organizací vůbec nezmiňuje. Dalším příspěvkem, o kterém se v KS hovoří, je příspěvek zaměstnavatele zaměstnanci na dopravu do/z práce ve výši 1,50 Kč/km/měsíčně. Zaměstnanci se ale poskytuje jen za odpracované dny a v míře maximálně 2500 Kč měsíčně. Náklady, které hradí zaměstnavatel na péči a upevnění zdraví zaměstnanců, jsou v KS stanoveny pouze v rozsahu uvedeném v ZP. Nad rámec tohoto zákona další péče zaměstnavatele v této oblasti v KS zmíněna není.

Faurecia Slovakia s.r.o. - Lozorno podle kolektivní smlouvy uzavřené mezi tímto zaměstnavatelem a odborovou organizací v oblasti stravování vidíme rozdíl. Srovnáme-li složení jednotlivých částí příspěvku na stravování, v závodě Faurecia v Písku vidíme, že hradí stravné pouze zaměstnanec (45 % stravného) a zaměstnavatel hradí zbytek nákladů ceny 1 stravenky (tj. 55 %). Na Slovensku v závodě Faurecia - Lozorno úhrada příspěvku na stravování zaměstnanců se skládá ze 3 položek: zaměstnavatel přispívá na stravování zaměstnanců 72,25 %, druhou částí příspěvku je 7,5 % ze sociálního fondu zaměstnanců a zaměstnanec vlastních nákladů hradí pouze 20,25 % ceny jednoho stravovacího lístku. Ve slovenské Faurecii – Lozorno zaměstnavatel do sociálního fondu dle zákona

č. 152/1994 Z. z. přispívá, i když minimální částkou (0,6 %) základu ročního součtu hrubé mzdy-platu zaměstnanců, jak určuje zákon (maximální výše je stanovena na 1 %). Příspěvek na dopravu je podmíněn odpracováním nejméně poloviny měsíčního fondu pracovní doby. Při jejím splnění zaměstnavatel přispívá zaměstnanci 30 euro/měsíčně, pokud zaměstnanec dojíždí do/z práce na své vlastní náklady. Zaměstnavatel ostatním zaměstnancům v případě jejich dojíždění do práce zajišťuje dopravu na své náklady pravidelnou autobusovou dopravou. Péče o zdraví zaměstnanců ze strany zaměstnavatele odpovídá v KZ rozsahu stanovenému legislativou SR a zaměstnavatel se výslovně zavazuje dodržovat ustanovení zákona č. 124/2006 Z. z. O bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (zákon o BOZP) ve věci rekondičních pobytů. Na základě uvedených skutečností můžeme konstatovat, že v oblasti sociální je péče o zaměstnance, vykonávajícího práci na

pracovišti závodu, poměrně značná. Sociální jistoty, které zaměstnanci získávají, mohou značnou měrou ovlivnit jejich život ve všech oblastech.

Závod Brembo Czech s.r.o – Ostrava: V kolektivní smlouvě se zaměstnavatel zabývá sociální oblastí související s výkonem na pracovišti rovněž v rámci zákonných předpisů. V oblasti stravování zohledňuje především tuzemské a zahraniční pracovní cesty, kde se zavazuje po projednání s odborovou organizací postupovat nad rámec zákona podle vlastního předpisu pro uplatnění cestovních náhrad. O sociálním fondu se v KS nehovoří, jeho vytváření zaměstnavatelem je také upraveno vyhláškou č. 114/2002 Sb. Dopravnému věnuje zaměstnavatel značnou pozornost, protože závod je umístěn v průmyslové zóně v Ostravě-Hrabové a zaměstnanci do práce dojíždějí z mnoha lokalit v širokém okolí. Proto svým vnitřním předpisem stanovil příspěvek na dopravu těm zaměstnancům, kteří dojíždějí do práce na své vlastní náklady: do 19 km/500 Kč/měsíčně, do 29 km/1000 Kč/měsíčně, do 39 km/1500 Kč/měsíčně a nad 40 km a více km/2000 Kč/měsíčně. V dalších případech zajišťuje zaměstnavatel dopravu zaměstnanců na pracoviště na své vlastní náklady (např. zahraničním dělníkům z Polska). V oblasti péče o zdraví zaměstnanců kromě zákonem stanovených opatření přispívá zaměstnancům pouze na očkování proti chřipce cenu vakcíny a cenu aplikace ve zdravotnickém zařízení.

Srovnáním všech ukazatelů v oblasti příspěvků a péče o zaměstnance, které souvisí s výkonem práce na pracovišti, můžeme konstatovat, že ve slovenském závodě Faurecia Slovakia – Lozorno se zaměstnavatel v KZ zavázal k poměrně značné péči o zaměstnance. Pozornost a péče, kterou jim v této sociální oblasti věnuje, se může příznivě odrážet na vytváření jejich sociálních jistot a na kvalitě jejich pracovního i rodinného života.

Tabulka 7 – kritérium č. 7 – Další sociální benefity

Hlavní srovnávací kritérium	Pomocná kategorie	Faurecia Písek, ČR	Faurecia Lozorno, SR	Brembo Czech, ČR
DALŠÍ SOCIÁLNÍ BENEFITY		<p>Příspěvek zaměstnanci za nepřetržitou práci u zaměstnavatele dle odpracované délky pracovního poměru:</p> <p>3 roky - 3 000 Kč 5 let - 5 000 Kč 10 let - 10 000 Kč 15 let - 15 000 Kč</p> <p>Při úmrtí zaměstnance na pracovišti nebo služební cestě zaměstnavatel hradí odvoz a s tím spojené služby.</p>	<p>10 let nepřetržitého zaměstnání ve firmě - 600 euro (započítává se i agenturní doba)</p> <p>Při životním jubileu zaměstnance, který není ve zkušební době obdrží ze Sociálního fondu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dosažení 50 let 200 euro, - dosažení 60 let 300 euro. <p>Benefity při:</p> <ul style="list-style-type: none"> - narození dítěte 300 euro/každé dítě, - obdržení Jánského plakety 200 euro, - záchrana života a odvrácení rizika - dle návrhu vedoucího, - úmrtí zaměstnance při pracovním úrazu každý pozůstalý (manžel/ka, druh/žka, nezaopatřené dítě) obdrží 100 euro, - finanční tíseň a mimořádná živelná událost při průkazné minimální výši 2 500 euro příspěvek do výše 300 euro, - přednostní odkupní právo použitých služebních automobilů a firemního nábytku. 	<p>Příspěvky zaměstnavatele zaměstnanci při:</p> <ul style="list-style-type: none"> - svatbě (vlastní, první) nebo pohřbu (první okruh příbuzných - rodiče, sourozenci, potomci) jednorázově 5 000 Kč, - totéž při jiných významných životních událostech, - narození dítěte 3 500 Kč. <p>Možnost vyjednat úpravu/zkrácení pracovní doby.</p> <p>Při příležitosti prvního skončení pracovního poměru u tohoto zaměstnavatele po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod:</p> <ul style="list-style-type: none"> do 5 odpracovaných let 5 000 Kč, 5-15 odpracovaných let 7 000 Kč, 15-25 odpracovaných let 9 000 Kč, nad 25 odpracovaných let 11 000 Kč.

Faurecia Písek: V KS uzavřené mezi tímto zaměstnavatelem a odborovou organizací jsou zmíněny i další sociální benefity, všechny odkazují na platné legislativní prostředky (ZP, aj.). V KS se hovoří především o závazku zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci příspěvek ve formě jednorázové finanční odměny za dlouhodobý nepřetržitý pracovní poměr. Výše příspěvku je však určena délkou pracovního poměru u tohoto zaměstnavatele. Maximální výše příspěvku zmíněná v KS je 15 000 Kč, podmínkou je doba 15 let trvání pracovního poměru u tohoto zaměstnavatele.

Ve Faurecia Slovakia s.r.o. – Lozorno – jsou sociální benefity, zaručené v KZ zaměstnavatelem, rovněž spojeny s dlouhodobým pracovním poměrem zaměstnance u tohoto zaměstnavatele, podobně jako je tomu v závodě Faurecia Písek. Rozsah a poskytování, popř. výše příspěvků, uvedených v KZ včetně podmínek, za kterých může být příspěvek zaměstnanci vyplacen, jsou jiné. Zaměstnavatel poskytuje příspěvek, tj. jednorázovou finanční odměnu ve výši 600 euro za dlouhodobé nepřetržité zaměstnání ve firmě. Podmínkou pro její udělení je však doba trvání nepřetržitého pracovního poměru u

tohoto zaměstnavatele minimálně 10 let, přičemž se do této doby započítává i doba práce zprostředkovaná agenturou. Tento benefit může být pobídkou pro setrvání zaměstnance v pracovním poměru ve firmě i v dalších letech, jeho ráz je stabilizující, tedy silně motivační.

Příspěvek při dosažení životního jubilea 50 a 60 let (200 a 300 euro) se jako jediný benefit podle ustanovení KZ zaměstnanci vyplácí ze Sociálního fondu, který vzniká v závodě podle zákona č. 152/1994 Z. z. Další zaměstnanecké benefity týkající se sociální oblasti života, k jejichž vyplacení ve formě finančních odměn se zaměstnavatel v KZ zavázal, mohou svým rozsahem a výší finanční odměny značně ovlivnit pracovní život zaměstnanců. Jedná o nemalé finanční částky, což se následně může odrazit na kvalitě rodinného života zaměstnanců závodu. Jejich rozsah je poměrně široký. Jsou vypláceny nejen při narození dítěte (za každé dítě při jeho narození obdrží zaměstnanec 300 euro), ale i při úmrtí nebo pracovním úrazu zaměstnance (100 euro dostane každý pozůstalý, manžel/ka, druh/družka, nezaopatřené dítě).

Velmi zajímavý z hlediska sociálního dopadu na život rodiny zaměstnance je i finanční benefit ve výši 2500 euro, uvedený rovněž v KZ. Zaměstnanci má být poskytnut z vlastních zdrojů zaměstnavatele v případě prokázané finanční tísně či mimořádné živelné události, která zasáhla do života zaměstnance. Velký vliv na morální odpovědnost a osobní statečnost zaměstnance může mít finanční odměna, kterou může obdržet za obdržení Jánského plakety, jež se uděluje za početné bezplatné dárcovství krve. Podobný morální dopad na zaměstnance a jeho rodinu může mít udělení mimořádné finanční odměny zaměstnanci za záchranu života a odvrácení rizika. Výše této odměny není v KZ smlouvě určena, podmínkou pro udělení tohoto benefitu je návrh vedoucího, který je nadřazeným zaměstnancem.

V závodě Brembo Czech s.r.o. – Ostrava – jsou další sociální benefity zaměstnanců, o kterých se zmiňuje KS, rovněž udělovány z vlastních zdrojů zaměstnavatele. Jedná se o jednorázové finanční příspěvky při různých životních událostech (první svatba, pohřeb – první okruh pozůstalých). V kolektivní smlouvě se při těchto událostech uvádí částka vyplácená zaměstnanci 5000 Kč a při narození dítěte 3500 Kč. Zajímavá je výše finančního příspěvku zaměstnavatele, který je vyplacen zaměstnanci při příležitosti skončení pracovního poměru. Podmínkou jeho vyplacení je, že se musí jednat o první pracovní poměr u tohoto zaměstnavatele po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod. Výše finančního příspěvku je odstupňována, tj. ovlivněna počtem odpracovaných

let v této firmě. Nejvyšší stanovenou částku obdrží zaměstnanec ve výši 11 000 Kč, pracoval-li ve firmě minimálně 25 let.

Z pohledu zaměstnanců všech tří uvedených firem má tato široká škála sociálních benefitů, jak je v kolektivních smlouvách uvedena, silně motivující ráz. Jedná se o nemalé finanční částky, jejichž udělení se může odrazit jak v pracovním životě zaměstnanců, zejména však v životě jejich rodiny. Mimořádný příjem peněžních částek, jak jsou uvedeny v jednotlivých kolektivních smlouvách tří zde jmenovaných podniků, může ovlivnit ne jen vztah zaměstnance ke svému zaměstnavateli, ale příznivě se může odrazit i v životě jeho rodiny.

Tabulka 8 – kritérium č. 8 – **Mzdový vývoj a nenárokové bonusy**

Hlavní srovnávací kritérium	Pomocná kategorie	Faurecia Písek, ČR	Faurecia Lozorno, SR	Brembo Czech, ČR
MZDOVÝ VÝVOJ A NENÁROKOVÉ BONUSY	Mzdový vývoj	Od 1.1.2014 navýšení základních mezd všem zaměstnancům v průměru o 2 %.	Průměrná měsíční mzda bez příplatku za přesčasy a odměny, stanovená podle předcházejícího roku, je navýšena ve všech tarifních třídách u všech zaměstnanců o 2,30 %. U TOP manažerů o míře navýšení rozhoduje zaměstnavatel individuálně.	Odborová organizace upustila od požadavku na zvyšování mezd a nechává toto na zaměstnavateli. Minimálně však o inflaci. <i>Není určeno, za jak dlouhý časový úsek a zdroj validní hodnoty inflace.</i>
	Nenárokové bonusy	Penzijní připojištění /doplňkové penzijní spoření a životní pojištění po zkušební době: 300 Kč pro MOD (zaměstnanci dělnických profesí) 500 Kč pro MOI (zaměstnanci THP)	Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci nenárokovou odměnu ve výši 600 euro po 10 letech zaměstnaneckého poměru u něj - za aktivní práci a lojalitu. Příspěvek na doplňkové důchodové spoření zaměstnanci dle doby jeho pracovního poměru u zaměstnavatele: 4-12 měsíců 1 % hrubé mzdy 13-24 měsíců 2 % hrubé mzdy 25 a více měsíců 3 % hrubé mzdy	Příspěvek na Pojištění odpovědnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli (dle vlastního předpisu). Příspěvek na Penzijní připojištění je upraven vnitřním předpisem zaměstnavatele. Věrnostní odměna za každých odpracovaných 60 měsíců 3 500 Kč. Zaměstnavatel má právo implementovat roční docházkový bonus, udělovat příplatky s ohledem na: 1) procentuální výšku docházky (i s absencí kratší než 3 dny) každého zaměstnance, 2) počet pracovních úrazů v rámci závodu. Za absenci se počítá: nemoc, neomluvená absence, neplacené volno, studijní volno.

Otázka mezd, mzdového ohodnocení zaměstnance, tj. výše mzdy, kterou obdrží v měsíčních intervalech zaměstnanec za práci, odvedenou svému zaměstnavateli, je otázkou pro obě strany velmi citlivou. Vzhledem k tomu, že se jedná o hospodářské i osobní zájmy obou účastníků kolektivní a pracovní smlouvy. Zaměstnavatele, který zaměstnává a odměňuje mzdou zaměstnance, pokud možno nad rámec vládou, zákonem stanovené výše minimální mzdy ve státě. Výši mzdy vyplácené zaměstnancům v závodě určuje zaměstnavatel. Při uzavření pracovní smlouvy účastníky jsou uvedeny mzdové a pracovní podmínky, za nichž je zaměstnanec zaměstnán, včetně nenárokových složek platu, tzv. bonusů. Ty mívají pro zaměstnance silný motivační charakter, jejich naplnění zaměstnanec od zaměstnavatele očekává. Mzdy zaměstnanců se ve všech třech závodech skládají z několika složek: ze základní měsíční mzdy (tarifní nebo smluvní), prémie a příplatků, náhrad mezd a doplatků mezd, a dále z odměn.

V kolektivních smlouvách mohou být uvedeny i intervaly, v nichž budou zaměstnavatelem mzdy pravidelně zaměstnancům zvyšovány, včetně konkrétních údajů o výši navýšení. Otázka mzdové politiky zaměstnavatelů bývá každoročně řešena v průběhu mnoha složitých jednání, probíhajících nejčastěji v posledních měsících běžného kalendářního roku. Obě zúčastněné strany uzavírají kolektivní smlouvu na další období uvedené ve smlouvě.

Na plnění mzdových požadavků v souvislosti s navyšováním mezd by měly mít prvořadý zájem zejména odborové organizace zaměstnanců, protože hájí jejich zájmy, ale i zájmy zaměstnanců, kteří nejsou v odborech organizováni. Výše mezd, druh i výše případných příplatků a nenárokových bonusů se zcela jistě určitým způsobem odráží nejen na průběhu pracovního života zaměstnance, na jeho plnění pracovních úkolů, na kvalitě jeho pracovní morálky, ale v návaznosti na to se odráží ve kvalitě života každého člena jeho rodiny nebo rodinné domácnosti.

V závodě Faurecia Písek – v kolektivní smlouvě bylo odborovou organizací dojednáno se zaměstnavatelem, že mzdy dělnických profesí budou tvořeny jednak tarifní složkou (časová tarifní mzda) a prémiovou složkou (tzv. flexy). Tyto flexy byly stanoveny čtyři: dodržování bezpečnosti práce, výkonnost a kvalita odvedené práce, dodržování fondu pracovní doby zaměstnancem a motivační složka. Při dodržení všech čtyř uvedených ukazatelů v maximální stanovené výši může získat zaměstnanec v prémiové složce mzdy navíc měsíčně částku až 26 % měsíční tarifní mzdy a čtvrtletně k tomu při dodržení čtvrtého ukazatele 5 % měsíční tarifní mzdy. Odborovou organizací byl v KS sjednán se

zaměstnavatelem průměrný nárůst základních mezd o 2 %. Srovnáme-li tento údaj s údajem o inflaci, který pravidelně uvádí zejména počátkem každého kalendářního roku Česká národní banka, můžeme říci, že tento nárůst mezd ve jmenovaném podniku se nezdá být natolik významným, aby výrazným způsobem ovlivnil pracovní a rodinný život zaměstnanců závodu Faurecia Písek. V otázce dalších, nenárokových bonusů je v KS uveden jen jediný, a to příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění, pokud zaměstnanec tyto pojistné smlouvy uzavřel. Zajímavý je údaj o různé výši částky, kterou se zavazuje každý měsíc zaměstnavatel svým zaměstnancům v uvedených případech přispívat. Částka, jak je uvedena v KS, činí 300 Kč měsíčně pro zaměstnance zařazené do skupiny MOD (tzn. dělnické profese) a jiná částka, tj. 500 Kč měsíčně pro zaměstnance zařazené do skupiny MOI (THP pracovníci a ostatní zaměstnanci). Tato nerovnost ve výšce měsíčních bonusů ze strany zaměstnavatele se nemusí dobře odrážet při budování dobré a bezkonfliktní pracovní atmosféry mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci na pracovištích podniku, ale může se odrazit i na kvalitě mezilidských vzájemných vztahů mezi zaměstnanci.

Faurecia Slovakia s.r.o – Lozorno: V kolektivní smlouvě (KZ) byl dojednáán nárůst mezd v souladu se ZP mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Zásady KZ pro odměňování zaměstnanců se na ZP odvolávají, průměrný nárůst je stanoven dodržením

§ 134 ZP. V kolektivní smlouvě je uvedeno, že průměrná měsíční mzda bude ve srovnání s předcházejícím rokem navýšena o 2,30 %, a z hlediska sociálního je zajímavý údaj, že se toto navýšení bude týkat všech tarifních tříd a všech zaměstnanců bez ohledu na jejich pracovní zařazení. Pro obě skupiny zaměstnanců, o kterých se v KZ hovoří, tedy jak o zaměstnance zařazené přímo ve výrobě nebo o zaměstnance sféry nevýrobní, bylo dle ustanovení uvedeného v KZ dohodnuto navýšení mezd stejně vysoké. Jen o výšce navýšení mezd zaměstnanců tzv. "TOP manažmentu" si podle ujednání uvedeného v KZ ponechává zaměstnavatel právo rozhodovat v jednotlivých případech individuálně. Další nenárokové bonusy, které jsou v KZ uvedeny, mají nemalý význam pro zaměstnance. Měsíční příspěvek zaměstnavatele na důchodové spoření je v KZ určen procentuální částkou hrubé mzdy zaměstnance v závislosti na délce jeho pracovního poměru u zaměstnavatele, ne s ohledem na jeho pracovní zařazení, jako to bylo v KS dojednáno v závodě Faurecia – Písek.

V KZ závodu Faurecia Slovakia – Lozorno je finanční výše poskytování tohoto bonusu zaměstnanci stanovena procentuální výší hrubé mzdy zaměstnance takto: v 1. – 3. měsíci

pracovního poměru, tj. v období, kdy je zaměstnanec ve zkušební lhůtě, se tento nenárokový bonus neuděluje. Od 4. měsíce zaměstnavatel přispívá bonusem ve výši

1 % hrubé mzdy, od 13. měsíce (tj. po roce nepřetržitého pracovního poměru u zaměstnavatele) přispívá 2 % hrubé mzdy, od 25. měsíce a více (tj. po dvou letech) přispívá 3 % hrubé mzdy. Z hlediska sociálního dopadu a vlivu mzdové politiky ze strany zaměstnavatele, které se odráží v pracovním a rodinném životě každého zaměstnance tohoto závodu, můžeme konstatovat, že vedení této odborové organizace mělo velkou snahu a schopnost dojednat se zaměstnavatelem v kolektivní smlouvě co nejvýhodnější mzdové podmínky pro všechny zaměstnance závodu, což jistě může přispívat ke klidné pracovní atmosféře, ve které všichni zaměstnanci mohou pracovat.

V závodě Brembo Czech s.r.o. – Ostrava v kolektivní smlouvě sjednané mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem se nezmiňuje povinnost nutného souladu obsahu této KS s ustanoveními ZP. Předpokládá se zřejmě jeho samozřejmé dodržování oběma smluvními stranami kolektivní smlouvy. K otázce mzdového vývoje a nenárokových bonusů ze strany zaměstnavatele je v KS výslovně uvedeno v bodě III. § 9 této smlouvy, že mzda za práci přísluší zaměstnanci ve výši mzdového řádu této společnosti. A že za stejnou práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, přičemž pojmem stejná mzda se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných, srovnatelných pracovních podmínkách při stejné nebo srovnatelné výkonnosti, výsledcích práce a zkušenostech zaměstnance.

Dále se KS zmiňuje o tom, že zaměstnavatel používá měsíční časovou mzdu (tj. časovou hodinovou mzdu) a smluvní měsíční mzdu. V kolektivní smlouvě není uvedeno, která skupina zaměstnanců, bude hodnocena mzdou časovou hodinovou a která mzdou smluvní, tj. zda bude o tom rozhodovat pracovní pozice, na kterou budou jednotliví zaměstnanci zařazeni, nebo pracovní podmínky, ve kterých pracují, či jiné okolnosti. Hledisko mzdového vývoje, uvedené v § 10 v bodě III. této kolektivní smlouvy obsahuje další zajímavé ujednání, ve kterém se uvádí, že odborová organizace upustila od svého požadavku na zvýšení mezd a nechává společnosti individuálně upravovat mzdy, minimálně však o výši inflace.

Toto ujednání, zachycené v KS, nabízí poměrně značné množství možných výkladů. Ty se mohou různým způsobem odrážet v individuální snaze zaměstnanců, pracovníků tohoto závodu, budovat v zájmu zaměstnavatele i v zájmu svém - tvůrčí, kreativní pracovní atmosféru v rámci pracovišť závodu.

Ani v otázce nenárokových bonusů, které jsou v této KS smluvně pro zaměstnance zajištěny, není tato problematika uvedena detailně. V KS jsou uvedeny tyto bonusy:

- věrnostní jednorázová odměna za každých odpracovaných 60 měsíců u tohoto zaměstnavatele je stanovena ve výši 3500 Kč,
- tzv. Příspěvek zaměstnavatele na Pojištění odpovědnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli. Jeho výše je podle znění KS stanovena vlastním předpisem zaměstnavatele. Přílohu tato KS žádnou nemá, kontrola plnění smlouvy je stanovena pro obě strany smlouvy průběžně po celou dobu její účinnosti.
- Příspěvek na penzijní připojištění, jeho výše je specifikována vlastním vnitřním předpisem zaměstnavatele, není však přílohou KS.
- Roční docházkový bonus, ve kterém se společnost Brembo rozhodla uplatnit právo zaměstnavatele implementovat bonus na základě docházky zaměstnanců a zároveň zohlednit počet pracovních úrazů i s absencí kratší než 3 dny. Roční výplata tohoto bonusu je v KS zahrnuta do mzdy za měsíc listopad (tj. vyplacena v prosinci). Výšky bonusů a doba, kdy budou vypláceny, je pro zaměstnance a jejich docházku včetně výkonu na pracovišti velmi motivující. Zaměstnavatel se kolektivní smlouvou zaručuje například vyplatit každému zaměstnanci v prosinci až 13 000 Kč za uplynulý rok při maximálně 10 pracovních úrazech během roku v celém závodě. Možnost získat tuto nemalou částku jako bonus jistě přispěje k poklesu možných pracovních úrazů, tj. odrazí se v dodržování předpisů BOZP na pracovišti každým zaměstnancem závodu. Navíc se zvýší pracovní kázeň a docházka na pracoviště v celém závodě. Bonus bude vyplacen před Vánocemi, jeho získání má silný sociální dopad na život rodiny zaměstnance ne jen v období Vánoc (možnost nákupu dáreků aj.)

Srovnáme-li mzdové podmínky a bonusy, které jsou v jednotlivých kolektivních smlouvách zástupci odborových organizací vybraných tří závodů dojednány, můžeme konstatovat, že velmi dobré podmínky, které mohou příznivě ovlivnit sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců závodu, mají zaměstnanci v závodě Faurecia Slovakia s.r.o. - Lozorno. Podmínky pro růst mezd, jejich pravidelné mírné navyšování, zaručené KZ všem zaměstnancům ve všech tarifních třídách mohou přinést zaměstnancům tvůrčí, bezkonfliktní atmosféru, ve které zaměstnanci tohoto závodu pracují.

5.6 Výsledek výzkumu a jeho interpretace

Cílem výzkumu bylo posoudit, jak jednotlivá ustanovení kolektivních smluv, uzavřených mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi ve vybraných podnicích, ovlivňují sladování rodinného a pracovního života. V rámci toho jsme srovnávali vybraná kritéria v kolektivních smlouvách v námi vybraných třech podnicích, závodech nadnárodních společností, které se zabývají výrobou dílů a součástí v rámci automobilového průmyslu v České a ve Slovenské republice.

Srovnávali jsme tři dokumenty, tři kolektivní smlouvy uzavřené v podnicích uvedených v kapitole 5.3 této práce. Na základě analýzy jednotlivých námi stanovených klíčových kritérií jsme provedli interpretaci vybraných ustanovení v těchto kolektivních smlouvách. Chtěli jsme zjistit, jak mohou jednotlivá ustanovení uvedená ve jmenovaných kolektivních smlouvách, ovlivnit pracovní a rodinný život zaměstnanců.

Měli jsme zájem na tom, aby byla interpretace jednotlivých ustanovení v každém námi vybraném kritériu kolektivní smlouvy přehledná. Vybrali jsme pro zkoumání a srovnávání tří kolektivních smluv 8 kritérií. Ta jsou uvedena v rámci přehlednosti vždy v nadpisu každé tabulky v praktické části naší práce. Skutečnosti, uvedené v jednotlivých tabulkách a jejich interpretace, která je cílem našeho výzkumu, jsme uváděli v textu za každou tabulkou, čímž jsme částečně splnili u každého kritéria stanovený cíl naší práce. Uvádění těchto částečných cílů v textu práce za každou tabulkou může ovlivnit stanovení výsledného cíle našeho výzkumu. Napomoci poznání, jak mohou jednotlivá námi vybraná kritéria v jednotlivých vybraných závodech ovlivňovat průběh sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců, tedy jak se mohou odrážet na celkové kvalitě jejich života.

Srovnáním obsahu stanovených kritérií výzkumu jsme došli k názoru, že uvedené kolektivní smlouvy ovlivňují pracovní a rodinný život zaměstnanců pouze v těch jednotlivých podnicích, kterých se týkají a o kterých hovoříme v naší práci. Jejich obsah nelze zobecňovat v rámci kolektivních smluv uzavřených se zaměstnavateli v jiných závodech, podnicích jiných nadnárodních korporacích vyrábějících komponenty v oblasti automobilového průmyslu. Např. interpretací textu jednotlivých ustanovení vybraných kritérií kolektivní smlouvy podniku Faurecia, závodu v Písku a textu kolektivní smlouvy téže společnosti Faurecia, závodu Slovakia v Lozornu jsme došli k závěru, že jednotlivé smlouvy jsou po jejich vzájemném srovnání v některých částech rozlišné, že jejich ustanovení nelze pro zaměstnance obou uvedených podniků uplatňovat ve vybraných

kritériích stejnou měrou. A to i přesto, že se jedná v obou uvedených závodech o jeden, pro ně společný nadnárodní podnik, korporaci, působící však ve dvou výše uvedených republikách, tj. v České republice, konkrétně v Písku – a ve Slovenské republice, konkrétně v Lozornu nedaleko Bratislavy. V rámci objektivního přístupu k výsledkům zkoumání dvou uvedených kolektivních smluv ve dvou závodech společnosti Faurecia uvádíme, že jsme museli zohlednit i skutečnost, že pro každý závod v uvedených zemích, tj. pro zaměstnavatele i zástupce odborových organizací v těchto závodech, jsou závazná ustanovení jiného Zákoníku práce. Toho, který je platný na území státu, na jehož území podniky působí, vyvíjejí aktivní činnost. A ustanovení ZP jsou při jednání o kolektivní smlouvě pro obě strany, které tuto smlouvu uzavírají v daném státě, závazná.

Výsledkem našeho výzkumu je poznání, že všechny tři kolektivní smlouvy, uzavřené mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi v uvedených třech závodech, se shodují v části, která odkazuje na dodržování ustanovení platných Zákoníků práce. To, co je v nich uvedeno nad rámec jeho textu, je v uvedených smlouvách částečně rozlišné. Např. podrobnou analýzou textu kolektivní smlouvy v závodě Faurecia Slovakia – Lozorno lze usoudit, že zaměstnavatel měl při sjednávání kolektivní smlouvy vůči odborové organizaci poměrně silnější pozici, i když právo odborů zastupovat zaměstnance závodu není nijak omezeno. Toto právo zaměstnavatel uznává, ale zachovává si větší míru rozhodování o záležitostech týkajících se chodu závodu. Nabízí zaměstnancům benefity takového druhu, aby jejich čerpáním ovlivnil kvalitu i kvantitu pracovního výkonu zaměstnanců. Má zájem na udržení stabilního pracovního týmu kmenových zaměstnanců v závodě. Je si vědom toho, že dobrá spolupráce s odborovou organizací v závodě posílí i jeho pozici zaměstnavatele a ovlivní výsledné každoroční hospodářské ukazatele výroby. Proto v zájmu zachování sociálního smíru a vyvážených pracovních vztahů, a ne jen pracovních, v zájmu zachování spokojenosti pracovníků se zaměstnáním v závodě zaměstnavatel respektuje z vlastního rozhodnutí jednotlivé požadavky odborové organizace a nabízí takové sociální benefity (např. týkající se doby mimopracovní), které vedou k zachování vysoké míry loajality zaměstnanců vůči zaměstnavateli. Tím je ovlivněn i jejich rodinný život.

Ve srovnání s tím v závodě Faurecia Písek je z textu kolektivní smlouvy patrné, že pozice odborové organizace při vyjednávání se zaměstnavatelem o obsahu kolektivní smlouvy byla silná. Zaměstnavatel podle ustanovení kolektivní smlouvy má více povinností vůči odborům, které se ve větší míře účastní na rozhodování o tom, jaké bude postavení

zaměstnanců vůči zaměstnavateli. V závodě Faurecia v Písku jsou v kolektivní smlouvě práva zaměstnavatele více omezena povinnostmi, které má vůči odborům, než je tomu v závodě na Slovensku. V tomto závodě se může na úrovni sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců podílet odborová organizace větší měrou než zaměstnavatel.

V závodě Brembo Czech s.r.o v Ostravě je kolektivní smlouva uzavřená mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací z hlediska jejího obsahu ve srovnání s uvedenými kolektivními smlouvami v naší práci v textu výše – stručná. Je třeba poznamenat, že věnujeme-li pozornost části I., § 1 (Platnost a účinnost), je zde uvedeno, že v případě, že se smluvní strany nedohodnou na nové kolektivní smlouvě, prodlužuje se platnost stávající smlouvy o dva roky, tj. do 31. 12.2021. Protože nová, jiná kolektivní smlouva mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací ve jmenovaném závodě dosud uzavřena nebyla, vyplývá z tohoto ustanovení, že uvedená a v naší práci sledovaná kolektivní smlouva je jako jediná ze tří zde zkoumaných kolektivních smluv stále platná.

ZÁVĚR

V naší diplomové práci jsme se zabývali tím, jak se kolektivní smlouvy vybraných podniků odrážejí na sladování pracovního a rodinného života současné rodiny. Abychom mohli dojít k nějakým závěrům, zohledňujícím tyto dvě sféry života lidí, museli jsme se zabývat dokumenty obecné legislativy právního charakteru (zákony, vyhláškami, kolektivními smlouvami), částečně i poznatky uvedenými v odborné literatuře, které se týkají pracovního a rodinného života dnešních aktivně do pracovního procesu zapojených zaměstnanců. Studium všech v příloze naší práce uvedených dokumentů a odborné literatury jsme obohatili významným způsobem naše právní a sociální povědomí týkající se dané problematiky sladování pracovního a rodinného života, jak jsme ji uvedli v teoretické části naší práce. Můžeme doporučit každému zaměstnanci, který je zapojen do pracovního procesu v kterémkoliv závodě, aby ve svém mimopracovním čase kromě různých aktivit, kterými si svůj život zpříjemňuje, nebo v čase, který věnuje pouze pasivnímu odpočinku, věnoval ve vlastním zájmu více pozornosti a času studiu dokumentů, týkajících se práv a povinností, které jsou spojeny s jeho pracovním a rodinným životem. Poté, co jsme v rámci teoretické části naší práce museli prostudovat právní dokumenty uvedené v seznamu literatury a pramenů, můžeme konstatovat, že každý člověk, prožívající svůj aktivní pracovní a rodinný život, by měl být seznámen aspoň rámcově se základními dokumenty právního charakteru, které se týkají jeho občanského života. Informace, které prostudováním obsahu dokumentů právní povahy, takto získá, může v budoucnu ve svém pracovním a rodinném životě jednou potřebovat. Měl by znát základní ustanovení Občanského zákoníku, Zákoníku práce a z hlediska blízkého se jeho seniorského věku i některá ustanovení týkající se sociálního zabezpečení či služeb zajišťovaných státem, nebo jinými nestátními organizacemi.

Zabývali jsme se kolektivními smlouvami. Patří mezi klíčové dokumenty, které kromě Zákoníku práce a jiných legislativních prostředků ovlivňují svým obsahem pracovní život a následně rodinný život zaměstnance v době mimopracovní. Mzda, různé formy mzdových nadstandardních příplatků, délka pracovní doby, kterou příslušníci rodiny tráví na svých pracovištích v rámci zaměstnání, významně ovlivňují sladování pracovních a rodinných povinností každého pracujícího člověka. Přemíra pracovního zatížení může mít negativní vliv na všechny sféry rodinného života. Na výchovu dětí, na způsob trávení volného času, na mezilidské vztahy členů rodiny nebo rodinné domácnosti.

V souvislosti s tím můžeme konstatovat, že námi vybrané a zkoumané podniky pro své zaměstnance organizují i další jiné aktivity, o nichž se v kolektivních smlouvách přímo nehovoří. Jimi se snaží o to, aby jejich zaměstnanci co nejlépe sladili prožívání svého pracovního života s životem rodinným. Organizují a pořádají pro své zaměstnance a jejich rodinné příslušníky včetně jejich dětí v mimopracovní době, o víkendech a volných dnech, popř. v době letních prázdnin různé akce. Jako příklad můžeme jmenovat poměrně časté sportovní dny, dále rodinné dny (Family-day), dětské dny aj. Rovněž firemní dny, ve kterých se příslušníci rodin zaměstnanců a jejich děti seznamují s chodem podniku, s výrobou, s náplní činnosti různých podnikových oddělení. V zájmu zaměstnavatelů těchto podniků je, aby se vytvářela co nejlepší atmosféra nejen přímo v podniku samotném – ale i mimo něj. Aby se rodinní příslušníci včetně dětí cítili být součástí jednoho velkého celku. A tím se u všech může vytvořit pocit vzájemné podnikové sounáležitosti.

Stanoveného cíle jsme dosáhli. Detailním srovnáním obsahu tří kolektivních smluv vybraných závodů jsme došli k poznání, že jednání o jejich obsahu, která vedou obě smluvní strany, mohou být složitá ne jen z hlediska časového, ale zejména proto, že každá strana hájí zájmy své a chce dosáhnout co nejlepších výsledků ve prospěch těch, které zastupuje. Někdy obtížná a obsáhlá vyjednávání mohou být komplikovaná pro obě strany i proto, že jsou si vědomy toho, že musí dodržovat obecně platné legislativní normy, zejména ZP, Zákon o kolektivním vyjednávání, Občanský zákoník a mnohé další.

Z tohoto pohledu můžeme konstatovat, že vzorek vybraných kolektivních smluv byl reprezentativní natolik, že jsme mohli na základě jejich vzájemného srovnání dojít k poznatku, jak může být úloha odborové organizace v závodě významná a jak může její práva a povinnosti zastupovat zaměstnance závodu - zaměstnavatel svým vlivem a ekonomickou činností ovlivňovat. Na základě našeho výzkumu jsme došli k poznání, že existence a práce odborové organizace na půdě závodu je odůvodněná a velmi důležitá. Odborová organizace může aktivním způsobem hájit práva zaměstnanců vůči zaměstnavateli – nebo svou nečinností může dát zaměstnavateli možnost svým zaměstnancům zaručit dodržení jen těch povinností, které mu ukládají zákonné legislativní prostředky. Tím, že v průběhu jednání s odborovou organizací nezaručí zaměstnancům žádná další práva a zaměstnanecké výhody, může zaměstnavatel značně omezit harmonii jejich pracovního a rodinného života.

Naši práci lze využít různými způsoby. O dané problematice lze přednášet zájemcům z řad laické veřejnosti. Studentům středních škol, kteří se připravují praktický pracovní život

teprve zahájit. Rodičovské veřejnosti těchto dospívajících dětí. Práci lze doporučit pracovníkům odborových organizací k prostudování a seznámení se s jejím obsahem dříve, než zahájí jednání se svými zaměstnavateli. Seznámit se s tématem a obsahem naší práce může každý, kdo o danou problematiku má zájem.

Naše práce se může stát základním podnětem pro další výzkum problematiky sladování pracovního a rodinného života - lze ji rozšířit o zkoumání dalších kolektivních smluv v různých závodech ne jen v odvětví automobilového průmyslu, ale i mnoha dalších odvětvích zpracovatelského či jiného průmyslu.

SEZNAM POUŽITÝCH PRAMENŮ A LITERATURY

1. BRANČÍKOVÁ, Markéta, 2018. Naučte se vyvažovat práci a osobní život. In: *Psychologie pro každého* [online]. 1.10.2018 [cit. 2018-10-01]. Dostupné z: <https://psychologieprokazdeho.cz/prace-a-osobni-zivot-v-rovnovaze/>
2. Fleximetr. Co je Job Sharing. [online]. Dostupné z: <http://fleximetr.cz/job-sharing>.
3. Evropský sociální fond české republiky. *Operační program zaměstnanost - Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů* [online]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/koordinace-opatreni-na-podporu-sladeni-pracovniho-a-rodinneho-zivota-na-urovni-kraju?inheritRedirect=false
4. HENDL, Jan, 2005. *Kvalitativní výzkum: Základní metody a aplikace*. Praha: Portál. ISBN 80-7367-040-2.
5. JUNOVÁ, Blanka, 2012 *Čas pro změnu: ...k rovnováze práce a soukromí: průvodce sladováním soukromého a pracovního života* [online]. Česko: Práce na dálku. Dostupné z: http://rodinne-centrum.cz/provazek/files/cas-pro-zmenu-final-pdf-1-_345bcde39bfa10ff350a3b185e1f2524.pdf
6. Kolektivní smlouva Brembo Czech, Ostrava, 2018.
7. Kolektivní smlouva Faurecia Czech Písek, Písek, 2014.
8. Kolektivní smlouva Faurecia Slovakia Lozorno, Lozorno, 2016.
9. KRATOCHVÍL, Stanislav, 2009. *Manželská a párová terapie*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-646-9.
10. KRAUS, Blahoslav, Věra, POLÁČKOVÁ, et. al., 2001. *Člověk - prostředí - výchova: k otázkám sociální pedagogiky*. Brno: Paido. ISBN 80-7315-004-2.
11. KŘIVOHLAVÝ, Jaro, 2001. *Psychologie zdraví*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-551-2.
12. MANDL, Irene, 2008, *Overview of Family Business Relevant Issues – Final report* [online]. Vinna: Austrian Institute for SME Research, Contract No. 30-CE-0164021/00-51.

Dostupné z:

<https://ec.europa.eu/docsroom/documents/10389/attachments/1/translations/en/renditions/native>

13. MARTELOVÁ, Judy, 2006. *Rodinné firmy na rozcestí: Jak postupovat při nástupnictví, dědictví a udržení rodinné soudržnosti*. Praha: Grada.
ISBN 978-80-271-0332-4.
14. MATOUŠEK, Oldřich, 2003. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 3. vyd. Praha: Slon. ISBN 80-86429-19-9.
15. Nesezdané soužití a jeho právní aspekty. In: *můj-pravnik* [online]. 01.04.2015 [cit. 2015-04-01]. Dostupné z:
<https://muj-pravnik.cz/nesezdane-souziti-jeho-pravni-aspekty/>
16. NOVÁK, Tomáš, 2006. *Manželské a rodinné poradenství*. Praha. Grada.
ISBN 80-247-1316-0.
17. Odbor hospodářské kriminality. In: *Policie České republiky* [online]. Dostupné z:
www.policie.cz/clanek/odbor-hospodarske-kriminality-adresa-pro-pisemny-styk.aspx
18. POTŮČEK, Martin, 2011. *Cesty z krize*. Praha: Slon. ISBN 978-80-7419-057-5.
19. POUPĚTOVÁ, Šárka, 2009. *Netrapte se po rozvodu*. Praha: Grada.
ISBN 978-80-247-2046-3.
20. PŘADKA, Milan, KNOTOVÁ, Dana, FALTÝSKOVÁ, Jarmila, 2004. *Kapitoly ze sociální pedagogiky*. 2. vyd. ISBN 80-210-3469-6.
21. STRIEŽENEC, Štefan, 2001. *Úvod do sociální práce*. 2. vyd. Trnava: Tripsoft.
ISBN 80968294-6-7.
22. Vyhláška č. 114/2002 Sb. Vyhláška Ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb. In: *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky* [online]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=114&r=2002>
23. Zákon č. 101/2000 Sb. O ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů.
In: *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky* [online]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?o=3&t=374>

24. Zákon č. 108/2006 Sb. Zákon o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.
In: *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky* [online].
Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=108&r=2006>
25. Zákon č. 115/2006 Sb. O registrovaném partnerství, ve znění pozdějších předpisů.
In: *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky* [online]. Dostupné z:
<https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=115&r=2006>
26. Zákon č. 117/1995 Sb. O státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, v aktualizovaném znění zákon č. 363/2019 Sb. In: *Zákony pro lidi* [online].
Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-117>
27. Zákon č. 152/1994 Z. z. Národnej rady Slovenskej republiky o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov. In: *Zákony pre ľudí* [online].
Dostupné z: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/1994-152>
28. Zákon č. 155/1995 Sb. O důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, v aktualizovaném znění zákon č. 244/2019 Sb. In: *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky* [online]. Dostupné z:
<https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=155&r=1995>
29. Zákon č. 155/2006 Sb. O registrovaném partnerství, ve znění pozdějších předpisů.
In: *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky* [online]. Dostupné z:
<https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=155&r=2006>
30. Zákon č. 164/2019 Sb. O nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb. In: *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky* [online]. Dostupné z:
<https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=164&r=2019>
31. Zákon č. 187/2006 Sb. Zákon o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. In: *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky* [online]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=187&r=2006>
32. Zákon č. 2/1991 Sb., O kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. In: *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky* [online]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/en/sqw/sbirka.sqw?cz=2&r=1991>

33. Zákon č. 258/2000 Sb. Zákon o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů, novelizované znění zákon č. 267/2015 Sb. In: *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky* [online]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=258&r=2000>
34. Zákon č. 259/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb. In: *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky* [online]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=259&r=2017>
35. Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky* [online]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=262&r=2006>
36. Zákon č. 268/2018 Z. z. , v znení neskorších predpisov. In: *Slov-lex právny informačný portál* [online]. Dostupné z: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2018/268/>
37. Zákon č. 2/1991 Z. z. O kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (vydaný ešte v dobe existencie Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky). In: *Slov-lex právny informačný portál* [online]. Dostupné z: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1991/2/>
38. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce, v znení neskorších predpisov. In: *Slov-lex právny informačný portál* [online]. Dostupné z: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/>
39. Zákon č. 357/2001 Z.z. O kolektívnom vyjednávaní, v znení neskorších predpisov. In: *Slov-lex právny informačný portál* [online]. Dostupné z: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/357/>
40. Zákon č. 445/1991 Sb. O živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů, v novelizované podobě zákon č. 289/2017 Sb. (od 30. 9. 2017). In: *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky* [online]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=289&r=2017>
41. Zákon č. 455/1991 Sb. O živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů. In: *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky* [online]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=455&r=1991>

42. Zákon č. 48/1997 Sb. O veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů, v aktualizovaném znění zákon č. 282/2018 Sb. In: *Zákony pro lidi* [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2018-282>
43. Zákon č. 589/1992 Sb. O pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky* [online]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=589&r=1992>
44. Zákon č. 89/2012 Sb. Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky* [online]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?r=2012&cz=89>
45. Zákon č. 89/2012 Sb. Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, v novelizované podobě k 1. 7. 2019. In: *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky* [online]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=160172>
46. Zákon č. 90/2012 Sb. O obchodních společnostech a družstvech, ve znění pozdějších předpisů. In: *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky* [online]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=90&r=2012>
47. Zákon č. 25/2007 Sb., O kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. In: *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky* [online]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=25&r=2007>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

%	procenta
§	paragraf
aj.	a jiné
apod.	a podobně
atd.	a tak dále
č.	číslo
ČNB	Česká národní banka
ČR	Česká republika
EET	elektronická evidence tržeb
ESF	Evropský sociální fond
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
Kč	korun českých
KS	kolektivní smlouva
KZ	kolektivna zmluva
max.	maximálně
min.	minimálně
MOD	zaměstnanci dělnických profesí Faurecia Písek
MOI	THP zaměstnanci Faurecia Písek
např.	například
Ne	neděle
ObZ.	Občanský zákoník
odst.	odstavec
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
PMM	průměrná měsíční mzda
PMV	průměrný měsíční výdělek

popř.	popřípadě
s.	strana
s.r.o.	společnost s ručením omezeným
sb.	sbírky
So	sobota
SR	Slovenská republika
stol.	století
str.	strana
t. r.	tohoto roku
THP	technicko-hospodářský pracovník
tj.	to je
tzv.	tak zvaný
VZO	výbor základnej organizácie
VZO OZ	výbor základnej organizácie odborového zväzu
ZO OS	Základní organizace odborového svazu
ZO OZ	Základná organizácia odborového zväzu
ZP	Zákoník práce
ZP SR	Zákoník práce Slovenské republiky

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 – kritérium č. 1 – Práva zaměstnavatele	64
Tabulka 2 – kritérium č. 2 – Politika zaměstnanosti.....	66
Tabulka 3 – kritérium č. 3 – Personální politika.....	69
Tabulka 4 – kritérium č. 4 – Sociální benefity doby pracovní.....	73
Tabulka 5 – kritérium č. 5 – Sociální benefity doby mimopracovní	75
Tabulka 6 – kritérium č. 6 – Sociální oblast související s výkonem práce na pracovišti	79
Tabulka 7 – kritérium č. 7 – Další sociální benefity.....	82
Tabulka 8 – kritérium č. 8 – Mzdový vývoj a nenárokové bonusy	84

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Kolektivní smlouva Faurecia Písek

Příloha P II: Kolektivní smlouva Faurecia Lozorno

Příloha P III: Kolektivní smlouva Brembo Czech

PŘÍLOHA P I: KOLEKTIVNÍ SMLOUVA FAURECIA PÍSEK

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

na období 2014 - 2016

Faurecia Automotive Czech Republic s.r.o., se sídlem Průmyslová 466, 397 01 Písek, IČ 26100045, zapsané v obchodním rejstříku vedeném krajským soudem v Českých Budějovicích oddíl C, vložka 13954, kterou zastupuje:
Stanislava Plachá, prokurista
Michal Volejník, prokurista

a

Faurecia Components Písek, s.r.o., se sídlem Průmyslová 466, 397 01 Písek, IČ 26105314, zapsané v obchodním rejstříku vedeném krajským soudem v Českých Budějovicích oddíl C, vložka 14254, kterou zastupuje:
Stanislava Plachá, prokurista
Richard Matkovič, prokurista
na straně jedné (dále jen „zaměstnavatel“)

a

Základní organizace OS KOVO Faurecia Písek, se sídlem Průmyslová 466, 397 01 Písek, IČ 75103362 (reg.číslo 03-3044), kterou zastupuje:
Jitřenka Kyslíková, předsedkyně ZO
Luboš Kosík, člen BOZP ZO

na straně druhé (dále jen „odborová organizace“)

se dohodly na uzavření této Kolektivní smlouvy (dále jen „KS“).

OBSAH

Kapitola	Strana
A. Základní ustanovení	3
B. Všeobecná ustanovení	4
C. Pracovní právní vztahy	7
D. Odměňování zaměstnanců	12
E. Sociální oblast	15
F. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	16
G. Závěrečná ustanovení	17

Přílohy:

Příloha č.1 – Tarifní mzdy a Pravidla pro přiznání flexibilních složek mzdy FLEX 1,2,3,4.

A. ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

A.1 Účel a obsah

Účelem a obsahem této kolektivní smlouvy je úprava a určení vztahů mezi odborovou organizací zastupující zaměstnance zaměstnavatele na straně jedné a zaměstnavatelem na straně druhé ve vyjmenovaných oblastech, jakož i úprava a určení dalších nároků, které je nutno zajišťovat v souladu s právními předpisy pro uspokojení práv, oprávněných zájmů a potřeb zaměstnanců.

A.2 Legislativní soulad

Ustanovení této kolektivní smlouvy vycházejí z ratifikovaných mezinárodních úmluv, zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce v platném znění (dále jen „ZP“), zákona č. 2/1991 Sb., zákona o kolektivním vyjednávání v platném znění (dále jen „ZoKV“) a dalších zákonů a předpisů. Tato KS je závazná i pro případně právní nástupce smluvních stran KS.

A.3 Zákaz diskriminace

- a) Obě smluvní strany se dohodly, že budou plně respektovat §16 -17 ZP a zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).
- b) V pracovněprávních vztazích se obě smluvní strany zavazují, že nebudou zaměstnance diskriminovat z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo hnutích, odborových organizací a jiných sdružení, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského nebo rodinného stavu nebo povinnosti k rodině.
- c) Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje taktéž i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství.
- d) Je zakázáno i takové jednání smluvních stran, které diskriminuje nikoliv přímo, ale i ve svých důsledcích.
- e) Zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci.
- f) Obě smluvní strany se zavazují, že budou dodržovat firemní hodnoty zaměstnavatele definované v misi Společnosti, která je vnímána jako základní dokument chování a přístupu stran k práci a která je k zaměstnancům k dispozici na personálním oddělení.

A.4 Platnost a účinnost

Tato kolektivní smlouva nabývá účinnosti od 1.července 2014. Sjednává se na období od 1.července 2014 do 31.května 2016.

Tam, kde ZP umožňuje individuální dohodu se zaměstnancem, nesmí být sjednány podmínky pro zaměstnance horší, než stanoví KS.

Nároky vyplývající z této KS vznikají stávajícím zaměstnancům ode dne její účinnosti, nově přijatým zaměstnancům ode dne vzniku pracovního poměru.

A.5 Smluvní strany si sjednaly možnost změny a doplnění této kolektivní smlouvy ve smyslu §8 odst. 5 ZoKV a to v rozsahu části C) "Pracovněprávní vztahy", D) "Odměňování zaměstnanců", části E) "Sociální oblast".

Kterákoliv ze stran této kolektivní smlouvy může písemně navrhnout jednání o změně nebo doplnění KS, při změně obecně právních předpisů nebo vydáním nových, týkajících se vztahů, které je nezbytné ve KS upravit a dotýkajících se závazků jedné ze smluvních stran. A rovněž tehdy, kdy dojde k podstatné změně poměrů, pro něž nelze trvat na dosavadním znění KS. K jednání je druhá

strana povinná přistoupit neprodleně, nejpozději do 7 dnů ode dne obdržení písemného návrhu změny.

- A.6** Kontrolu plnění kolektivní smlouvy provádějí obě smluvní strany nezávisle na sobě vždy po ukončení pololetí v zastoupení předsedkyně ZO a HR manažera. Výsledek kontroly si vzájemně sdělí před jejím zveřejněním nejpozději do 31.července za I. pololetí a do 31.ledna následujícího roku za celý rok.

B. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

- B.1** Zaměstnavatel uznává odborovou organizaci jako partnera při obhajobě práv, oprávněných zájmů a požadavků zaměstnanců zaměstnavatele, právo odborové organizace v souladu s jejími stanovami svobodně rozhodovat o svém vnitřním organizačním členění a rozdělení kompetence orgánů odborové organizace a jejich zástupců pro jednání se zaměstnavatelem.

- B.2** V případě výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru u člena výboru základní organizace (dále jen „VZO“) v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je zaměstnavatel povinen písemně požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas.

B.3 Odborová organizace se zavazuje:

- a) Poskytovat vedení zaměstnavatele informace z jednání VZO, týkající se záležitostí oblasti společného zájmu.
- b) Zvat pověřené zástupce zaměstnavatele na jednání orgánů odborové organizace k řešení záležitostí společného zájmu.
- c) Dbát o to, aby výhody a práva odborových funkcionářů, stanovené touto KS nebyly zneužívány v neprospěch zaměstnavatele.
- d) Spolupůsobit na členy odborů a všechny zaměstnance k dodržování povinností vyplývajících z pracovního poměru, pořádku na pracovišti i v areálu zaměstnavatele, na dodržování bezpečnosti práce a na ekologické chování zaměstnanců.
- e) Informovat vedení zaměstnavatele o kontrolách a návštěvách, kterým zaměstnavatel umožní vstup do areálu.
- f) Hospodárně využívat prostředků jí svěřených dle bodu B.9 této KS.
- g) V případě neplnění závazků vyplývajících z KS ze strany odborové organizace informovat zaměstnavatele o způsobu nápravy.
- h) Předkládat vedení zaměstnavatele seznam členů VZO 1x ročně a při změnách jejich aktualizaci.
- i) Garantovat povinnost členů odborové organizace v souladu s § 276 ZP, tj. zachovat mlčenlivost o důvěrných informacích a skutečnostech, o nichž se dozvedí při výkonu své funkce (vyjma těch, o kterých jsou povinni informovat zaměstnance ze zákona), pokud by nedodržením mlčenlivosti mohlo dojít ke poškození oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost trvá členům odborové organizace i po dobu jednoho roku po skončení výkonu jejich funkce, pokud právní předpis nestanoví jinak.

B.4 Závazky zaměstnavatele

- a) Ve vztahu k odborové organizaci spolurozhodovat, projednávat a informovat o věcech vymezených obecně závaznými předpisy a touto KS.
- b) Poskytovat odborové organizaci informace, konzultace a doklady nutné k uplatnění práv odborové organizace podle právních předpisů a této KS.
- c) Poskytovat vnitřní akty řízení zaměstnavatele týkající se oblasti společného zájmu k dispozici

- odborové organizaci (směrnice, příkazy, opatření pod.).
- d) Vydávat vnitřní akty řízení zaměstnavatele (směrnice, příkazy, opatření apod.) týkajících se oblastí, které jsou řešeny touto KS, po dohodě s odborovou organizací.
 - e) Přiznat právo odborové organizaci přizvat si na jednání se zaměstnavatelem funkcionáře a zaměstnance Odborového svazu KOVO (dále jen „OS KOVO“).
 - f) Umožnit vstup do prostor zaměstnavatele (za podmínek stanovených pracovním řádem zaměstnavatele) expertům mimo rámec zaměstnanců, které použila odborová organizace při uplatňování svých práv, včetně zpracování rozborů nebo provedení kontroly.

B.5 Právo spolurozhodování

Spolurozhodováním se podle zákona a podle tohoto bodu KS rozumí takový vzájemný vztah mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, kdy k provedení právního úkonu či k přijetí opatření zaměstnavatele se vyžaduje předchozí souhlas odborové organizace.

Přijímaná rozhodnutí a závazné akty řízení vydávané zaměstnavatelem a týkající se níže uvedených bodů předloží zaměstnavatel před jejich vydáním (uplatněním) odborové organizaci nejpozději 14 dnů předem a to zejména:

- a) Při stanovení rozvrhu čerpání dovolené, stanovení termínu zahájení a ukončení hromadného čerpání dovolené.
- b) Při vydání pracovního řádu, jeho změnách a zrušení, ve kterém jsou podrobněji rozvedena ustanovení ZP a ostatních pracovních předpisů upravující povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatele. Pracovní řád je závazný pro všechny zaměstnance.
- c) Při stanovení systému odměňování a jeho změnách za podmínek sjednaných v KS a v jejich přílohách.
- d) Při vymezení důvodu, pro které zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci a vymezení podmínek, za kterých zaměstnanci přísluší náhrada mzdy, jiná překážka v práci na straně zaměstnavatele dle § 209 odst. 1 a 2 ZP.
- e) Při určení, zdali se jedná o neomluvené zameškání práce.
- f) Stanovení začátku a konce pracovní doby včetně rozvrhu směn a práce přesčas.
- g) Vydání pravidel bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a jejich změny.

B.6 Právo na projednání

Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby odborová organizace mohla na základě poskytnutých informací vyjádřit své stanovisko a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Při projednávání se stanoviska obou stran zaznamenají v zápise o projednání. Odborová organizace má při projednávání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.

Jedná se o tyto oblasti:

- a) Ekonomickou situaci zaměstnavatele a jeho pravděpodobný hospodářský vývoj.
- b) Zavádění a změny norem spotřeby práce a racionalizaci práce a pracovního tempa.
- c) Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.
- d) Opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání zaměstnanců, matek, mladistvých a osob se zdravotním postižením.
- e) Zásadní otázky péče o zaměstnance, hygieny na pracovišti a pracovního prostředí.
- f) Opatření týkající se většího počtu zaměstnanců.
- g) Opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby.
- h) Zavedení pružné pracovní doby a rozdělení téže směny na dvě části.
- i) Stanovení přiměřené dlouhé přestávky na jídlo, jejího začátku i konce.
- j) Nařízení práce ve dnech pracovního volna a klidu.
- k) Zásadní změny při zavádění nové techniky a technologie, nových opatření k ochraně života a

- zdraví při práci a ekologie.
- l) Výši náhrady škody požadované na zaměstnanci, obsah dohody o způsobu její úhrady s výjimkou náhrady škody způsobené vyrobením zmetku nebo náhrady přesahující 1000,- Kč.
 - m) Způsob a výši náhrady škody za pracovní úraz nebo nemoc z povolání.
 - n) Když zaměstnanec opatřením nesouhlasí s převedením na jinou práci. Projednání není třeba, pokud doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů.
 - o) Převoz zaměstnavatele podle § 338 až 342 ZP.
 - p) Opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP.

B.7 Právo na informace

Dle § 278 odst. 2 ZP – informováním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zaměstnanci mají při projednání právo obdržet na svá stanoviska odůvodněnou odpověď.

- a) Společnost bude informovat odborovou organizaci v rozsahu stanoveném § 279 ZP.
- b) Společnost poskytne odborové organizaci na její žádost údaje potřebné pro kontrolu plnění příslušných pracovněprávních předpisů.

B.8 Právo kontroly

Na provedení kontroly má odborová organizace právo vyžádat si a použít na své náklady příslušné experty. Termíny kontroly a rozsah projedná odborová organizace se zaměstnavatelem včetně kontrol v oblasti BOZP.

Právo kontroly znamená, že zaměstnavatel poskytne potřebné podklady nutné pro kontrolu, umožní vstup do všech prostor, ve kterých je provádění kontroly nutné. Výsledky kontroly projedná ve svých orgánech a závěry projedná s odborovou organizací. Odborová organizace má v případě zjištění závad právo vyžadovat na zaměstnavateli informaci o tom, jaká opatření byla učiněna k jejich odstranění. Týká-li se kontrola osobních údajů zaměstnance, které jsou předmětem ochrany osobnosti, lze údaje poskytnout jen s předchozím souhlasem zaměstnance.

Jedná se o tyto oblasti:

- a) Oblasti dodržování pracovněprávních předpisů, pracovního řádu, vnitřních mzdových předpisů a normativních závazků vyplývajících z KS.
- b) V oblasti závodního stravování.
- c) V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

B.9 Materiální a organizační zajištění činnosti odborové organizací u zaměstnavatele

Zaměstnavatel se zavazuje spolupracovat při utváření vhodných podmínek pro činnost orgánů a funkcionářů odborové organizace u zaměstnavatele, zejména:

- a) Provádí srážky členských příspěvků zaměstnanců, kteří jsou členy odborové organizace, souhlasí-li s tím zaměstnanec, který je členem odborové organizace, a tyto zasilá na účet odborové organizace u příslušného peněžního ústavu nejpozději 15-tý den příslušného měsíce. Zaměstnavatel poskytuje pověřenému členu VZO měsíční přehled o provedených srážkách jednotlivým zaměstnancům – členům odborové organizace a provádí a poskytuje rekapitulaci sražených členských příspěvků za zdaňovací období předchozího kalendářního roku způsobem dohodnutým s odborovou organizací pro účely zpracování podkladů pro odpočet od základu daně z příjmů fyzických osob ve smyslu § 15 odst. 7 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů v platném znění.
- b) Umožní zajištění styku odborových funkcionářů se členy OS KOVO na pracovištích, včetně pracovišť mimo sídlo zaměstnavatele.

- c) Poskytne odborové organizaci na svůj náklad nezbytné pracovní a technické vybavení pro její činnost, zejména telefon, přístup ke kopírovací technice, faxu a dalším komunikačním prostředkům. Zaměstnavatel hradí náklady na údržbu a provoz vybavení a náklady na potřebné podklady.
- d) Hradí náklady spojené s technickým zajištěním kolektivního vyjednávání a náklady na činnost odborové organizace v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP).
- e) Hradí výlohy spojených s právem spolurozhodování, projednání a kontroly odborové organizace jako legitimního zástupce zaměstnanců, které jsou součástí rozpočtu sociálních nákladů zaměstnavatele ve výši reálných nákladů na výkon této činnosti.
- f) Poskytne členům VZO, v rámci jejich stanovené pracovní doby, pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku:
 - k výkonu jejich funkce, pro účast na odborových jednáních a k provedení různých administrativních a technických prací jednotlivým členům VZO v rozsahu maximálně 4 hodin měsíčně a předsedkyni ZO 1 den měsíčně,
 - v nezbytně nutné době v rámci kolektivního vyjednávání.
- g) Příslušnému členovi odborové organizace zvolenému jako zástupci zaměstnanců Evropské rady zaměstnanců zaměstnavatele pro činnost v této Radě poskytne pracovní volno s náhradou mzdy. Rovněž zaměstnavatel uhradí nezbytně nutné cestovní výlohy a náklady spojené s jednáním Evropské rady zaměstnanců.
- h) Uhradí za takto uvolněné členy odborové organizace pojistné na zdravotní a sociální pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a nebude požadovat na odborové organizaci jejich úhradu.
- i) K účasti na školeních pořádaných odborovou organizací poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu 5 pracovních dnů v roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.
- j) Umožní konání voleb příslušného odborového orgánu zaměstnancům – členům OS KOVO v pracovní době a poskytne jim pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Termín konání voleb sdělí odborová organizace zaměstnavateli nejpozději 14 dní před konáním voleb.

C. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

C.1 Vznik pracovního poměru

Zaměstnavatel uzavírá se zaměstnancem pracovní smlouvu nejpozději v den vzniku pracovního poměru. Pracovní smlouva je vždy v písemné formě a k jejím základním náležitostem patří:

- a) Druh práce.
 - b) Místo výkonu práce.
 - c) Den nástupu do práce.
 - d) Dohodnuté mzdové podmínky.
 - e) Další podmínky, které budou dohodnuty jako závazné při uzavření pracovní smlouvy.
- V pracovní smlouvě může být sjednána zkušební doba v maximální délce 3 měsíce.

C.2 Zaměstnanost

- a) Cílem zaměstnavatele je co nejmenší rušení pracovních míst s cílem dosáhnout efektivní zaměstnanosti s minimálním (dle specifikace v bodě c 4) využitím agenturních zaměstnanců.
- b) Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci o důvodech zamýšlených strukturálních změn, organizačních nebo racionalizačních opatřeních, o počtech a struktuře zaměstnanců, kterých se tato opatření dotknou a projedná s odborovou organizací opatření umožňující předejít nebo omezit zamýšlené uvolňování zaměstnanců, jakož i opatření ke

zmírnění nepříznivých důsledků uvolnění pro tyto zaměstnance. Ukončení pracovního poměru s konkrétním zaměstnancem musí být projednána předem s odborovou organizací.

- c) Zaměstnavatel bude zajišťovat volná pracovní místa i tím způsobem, že přednostně ukončí pracovní poměr se zaměstnanci porušujícími a neplnícími pracovní povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy z pracovního poměru a právních předpisů vztahujících se k jimi vykonávané práci.
- d) Každý zaměstnanec má právo ucházet se o uvolněné pracovní místo u zaměstnavatele ještě před tím, než bude nabídnuto uchazeči o zaměstnání. Povinnosti zaměstnavatele je nabídku uvolněných pracovních míst uvnitř zaměstnavatelské organizace zveřejňovat. U uvolněného pracovního místa budou současně uvedeny požadavky na kvalifikaci, délku praxe, termín uvolnění pracovního místa a termín předání informace o uvolněném místě na příslušný Úřad práce.

C.3 Ukončení pracovního poměru

- a) Lhůta k informování odborové organizace o zamýšlených strukturálních změnách (odpovídajících kolektivnímu propouštění), racionalizačních nebo organizačních opatřeních, v důsledku kterých dojde k uvolňování zaměstnanců, nesmí být kratší než 30 dní před doručením výpovědi zaměstnanci.
- b) Každé konkrétní snížení stavu z důvodu organizačních změn projedná zaměstnavatel s odborovou organizací nejpozději dva týdny před splněním oznamovací povinnosti vyplývající ze zákona o zaměstnanosti a k projednání předloží písemně rozhodnutí o změně a její důvody, seznam uvolňovaných zaměstnanců a náhradních pracovních míst.
- c) Při posuzování uvolnění konkrétního zaměstnance bude postupováno podle těchto pravidel:
 - schopnost zaměstnance vykonávat dosavadní práci (dosavadní výsledky, porušení a neplnění povinností vyplývajících z pracovního poměru a právních předpisů vztahujících se k jimi vykonávané práci apod.),
 - schopnost dalšího odborného rozvoje zaměstnance,
 - sociální postavení zaměstnance a jeho rodiny.
- d) Odborová organizace má právo podat námitku proti návrhu výpovědi jednotlivých zaměstnancům a to zejména, jde-li o dlouhodobého zaměstnance, zaměstnance s nepříznivou zdravotní a sociální situací, zaměstnance s vysokou kvalifikací, zaměstnance předdůchodového věku a v jiných sociálních případech.
- e) Zaměstnanec, s nímž je rozvázán pracovní poměr, musí od zaměstnavatele obdržet potvrzení o zaměstnání, přílohou kterého jsou údaje nutné k prokázání skutečnosti rozhodných pro poskytnutí hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání.
- f) V průběhu výpovědní doby na základě výpovědi ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. a) až e) ZP nebo dohody z těchto důvodů, má zaměstnanec k hledání pracovního místa v každém týdnu výpovědní doby nárok na 1/2 dne pracovního volna s náhradou mzdy. Zaměstnavatel toto pracovní volno na žádost zaměstnance může sloučit.
- g) Zaměstnancům uvolňovaným z důvodů uvedených v § 52 písm. a), b), c), e) ZP nebo končících dohodou z těchto důvodů, vyplácí zaměstnavatel odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku pouze v případě, že jsou u zaměstnavatele nepřetržitě zaměstnáni více jak jeden rok. V případě délky trvání zaměstnání kratší než jeden rok a končící z uvedených důvodů vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci odstupné ve výši jednoho průměrného výdělku. Odstupné zaměstnavatel vyplácí v nejbližším výplatním termínu po skončení pracovního poměru.
- h) Zaměstnanci, u něhož dochází k ukončení pracovního poměru podle § 52 písm. d) ZP, přísluší odstupné ve výši dvanásobku průměrného výdělku.

C4. Agenturní zaměstnanci

- a) Zaměstnavatel se zavazuje, že při zajišťování svých činností nevyužije zaměstnance agentur práce v rozsahu větším než 35 % z plánovaného stavu zaměstnanců.
- b) Agenturní zaměstnanci mohou být využiti zejména ve výrobních provozech v dělnických profesích.
- c) Pracovní a mzdové podmínky agenturních zaměstnanců nesmí být horší než podmínky u srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele.

C5. Pracovní doba

- a) Týdenní pracovní doba je rozvržena:
 - 1) rovnoměrně a činí 40 hodin při jednosměnném pracovním režimu, 38,75 hodin při dvousměnném pracovním režimu, 37,5 hodin při třisměnném pracovním režimu;
 - 2) nerovnoměrně s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.
- b) Zaměstnanci mladší 18ti let mají pracovní dobu max. 40 hodin týdně, s tím že délka jejich směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 8 hodin.
- c) Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce; mladistvému zaměstnanci nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce.
- d) Zaměstnavatel určí okruh zaměstnanců, u nichž se uplatní pružné či nerovnoměrné rozvržení pracovní doby a dle potřeb uplatňuje jednosměnný, dvousměnný a třisměnný provoz nebo nepřetržitý pracovní provoz po dohodě s odborovou organizací.
- e) Zaměstnavatel je povinen, pokud není dohodnuto jinak, vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena.
- f) O práci ve dnech pracovního klidu musí být zaměstnanci zaměstnavatelem informováni alespoň 24 hodin před začátkem první směny v prvním dni pracovního klidu.
- g) Práce přesčas je možno nařídít jen ve výjimečných případech. Práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v týdnu a v rozsahu nejvýše 150 hodin v kalendářním roce. Další práci přesčas lze se zaměstnancem jen dohodnout, a to ve výjimečných případech. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v 52 týdnech po sobě jdoucích. Do počtu nejvýše přípustné práce přesčas v roce se nezahrnuje práce přesčas, za které bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.
- h) Pracovní pohotovost může zaměstnavatel se zaměstnancem pouze dohodnout.

C6. Dovolená

- a) Výměra dovolené činí 4 týdny v kalendářním roce. Zaměstnanci vzniká nárok na 5 týdnů dovolené od prvního dne následujícího kalendářního roku po splnění podmínky trvání pracovního poměru zaměstnance k zaměstnavateli 1 rok.
- b) Zaměstnavatel má povinnost určit zaměstnancům po dohodě s odborovou organizací hromadné čerpání dovolené z provozních důvodů, včetně termínu a délky, v celkovém rozsahu minimálně dvou týdnů vcelku, které budou čerpány přednostně v letních měsících. Zbývající část dovolené určí zaměstnavatel zaměstnancům podle rozvrhu čerpání dovolené na příslušný rok po dohodě s odborovou organizací. Po dohodě mezi smluvními stranami oznámí zaměstnavatel odborové organizaci do konce května příslušného roku rozvrh dovolené a jeho čerpání.
- c) Termín a délku hromadného čerpání dovolené je zaměstnavatel po dohodě s odborovou organizací povinen oznámit zaměstnancům pokud možno dva měsíce před jejím počátkem.

Termín a délku hromadného čerpání dovolené musí zaměstnavatel dodržet. Změnu může provést pouze po dohodě s odborovou organizací.

C7. Pracovní volno

- a) Zaměstnanec má nárok na pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, nebo na pracovní volno bez náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku:

1. Vyšetření nebo ošetření

a) Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbližší bydliště nebo pracoviště zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (dále jen „nejbližší zdravotnické zařízení“), pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.

- Při odběru krve zaměstnance minimálně 1 den, zasahuje-li do pracovní doby.
- Při odběru biologického materiálu zaměstnance max. 4 dny, zasahuje-li do pracovní doby.
- Nedojde-li po vyšetření k odběru krve nebo biologického materiálu u zaměstnance - doba nezbytně nutné nepřítomnosti v práci.

b) Bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada mzdy nebo platu však přísluší nejvýše za dobu podle písmene a).

2. Pracovní lékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce

Pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovní lékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

3. Přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

4. Svatba

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na 3 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu. Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne rodiči na 1 den k účasti na svatbě dítěte a dítěti na 1 den k účasti při svatbě rodiče. Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 ZP.

5. Narození dítěte

Pracovní volno se poskytne s náhradou mzdy při narození dítěte nejméně 1 den a dále dobu nezbytně nutnou na převoz matky, nejvýše však 1 den.

6. Úmrtí

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na:

- a) 3 dny při úmrtí manžela, druha, družky nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob.
b) 2 dny při úmrtí rodičů, rodičů manžela, prarodičů, sourozenců, sourozenců manžela, z

toho 1 den na účast na pohřbu; zařizuje-li v těchto případech zaměstnanec pohřeb - další 1 den na zařizování tohoto pohřbu.

c) 1 den při úmrtí vnuka nebo vnučky, manžela vnuka nebo vnučky, jiné osoby žijící v době úmrtí ve společné domácnosti se zaměstnancem- zařizuje-li v těchto případech zaměstnanec pohřeb - další 1 den na zařizování tohoto pohřbu.

8. Doprovod

a) Pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu:

- s náhradou mzdy nebo platu, jde-li o doprovod manžela, druhá nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela; má-li zaměstnanec nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu;
- bez náhrady mzdy nebo platu, jde-li o ostatní rodinné příslušníky.

b) Pracovní volno k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internálním provozem a zpět se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 6 pracovních dnů v kalendářním roce.

c) Pracovní volno k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy nebo platu.

Pro účely tohoto bodu se rodinnými příslušníky rozumí fyzické osoby uvedené v bodě 7.

9. Pohřeb spoluzaměstnance

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance; tyto zaměstnance určí zaměstnavatel nebo zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.

10. Přestěhování

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení; jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu. Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 ZP.

11. Vyhledání nového zaměstnání

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) ZP, nebo dohodou z těchto důvodů. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

- b) Požádá-li zaměstnanec nebo zaměstnankyně pečující o dítě do 15 let věku v době letních prázdnin o pracovní volno bez náhrady mzdy, zaměstnavatel mu jej poskytne v rozsahu nejméně 2 týdnů.

- c) Při překážkách na straně zaměstnavatele přísluší zaměstnanci, nebude-li převeden na jinou práci, po dobu trvání překážky pracovní volno s náhradou mzdy ve výši:
- u prostoje 80% průměrného výdělku,
 - v důsledku přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní události 60% průměrného výdělku,
 - z vážných provozních důvodů (§209 odst. 2 ZP) 60% průměrného výdělku.

C8. Vzdělávání

Zaměstnavatel se zavazuje pečovat o kvalifikaci zaměstnanců, informovat odborovou organizaci o ročním plánu vzdělávání a ročních prioritách závodu. Odborová organizace má možnost předložit podněty k odborovému vzdělávání. Zaměstnanec je povinen si průběžně prohlubovat kvalifikaci potřebnou pro výkon práce sjednané v pracovní smlouvě. Prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata, a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování. Zaměstnavatel je proto oprávněn uložit účast zaměstnanci na školení, které prohloubí jeho kvalifikaci.

- a) Zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace; zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření. Zaměstnavatel umožní zaměstnanci zvýšení kvalifikace:
- s náhradou mzdy, jedná-li se o potřeby zaměstnavatele nebo z důvodu nemoci z povolání nebo pracovního úrazu zaměstnance,
 - bez náhrady mzdy, jedná-li se o potřebu zaměstnance a nebrání tomu vážné provozní důvody. Náhrada výdajů spojených se studiem nebo účastí na školení jsou věci dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, se zaměstnancem lze sjednat kvalifikační dohodu dle § 234 a násl. ZP.
- b) Účast zaměstnance na vzdělávání, školení či jiných typech vzdělávacích aktivit určených Společností za účelem prohloubení nebo prohlubování kvalifikace je považována za výkon práce a je pro zaměstnance povinná.

D. ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

D.1 Všeobecná část.

- a) Mzdou se rozumí peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.
- b) Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda. Pravidla pro poskytování mzdy, příplatků a dalších odměn ke mzdě jsou stanovena ve Vnitřním mzdovém předpisu. Výše základní měsíční mzdy časově smluvní nebo tarifní je každému zaměstnanci stanovena mzdovým výměrem.
- c) Podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy. Zaměstnancům, kteří jsou stejně kvalifikováni, zkušení a stejně odborně způsobilí a kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda.
- d) Mzda nebo kterákoliv z jejích složek, která byla stanovena za hodinu práce, přísluší zaměstnanci i za zlomky hodin, které odpracoval v období, za které se mzda poskytuje.

D.2 Mzdový vývoj

- a) Zaměstnavatel se zavazuje vyvinout veškeré úsilí k tomu, aby reálné mzdy všech zaměstnanců byly udrženy.
- b) Udržení reálné mzdy zaměstnanců bude vyhodnoceno jednou ročně v měsíci následném po ukončení kalendářního roku. Z hodnocení reálné mzdy bude vyloučen vliv přesčasové práce, příplatků a mezd zaměstnanců na pozici manažer.

- c) Při změně struktury zaměstnanců při organizačních změnách ovlivňujících výši průměrné mzdy bude proveden přepočít na srovnatelnou základnu.
- d) Zaměstnavatel a odborová organizace se dohodli že od 1.4.2014 dojde k navýšení základních mezd všech zaměstnanců v průměru o 2 %. Smluvní strany se dohodly, že případné navýšení k 1.4.2015 a k 1.4.2016 bude upraveno dodatkem KS.

D.3 Mzdový systém

- a) Zaměstnavatel uplatňuje při odměňování zaměstnanců mzdový systém zahrnující tarifní a smluvní mzdu ve formě časové mzdy měsíční.
- b) Mzda se skládá :
 - Základní měsíční mzda (tarifní nebo smluvní);
 - Prémii;
 - Příplatků;
 - Náhrad mezd a doplatků mezd;
 - Odměny za pracovní pohotovost;
 - Ostatních odměn.
- c) Forma mzdy se sjednává mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v závislosti na druhu vykonávané práce v příslušné pracovní funkci:
 - 1) Tarifní časovou mzdou měsíční jsou odměňováni zaměstnanci na pozici dělnických profesí (MOD). Mzda se skládá z tarifu, z premiových složek (tzv. Flexů), které zaměstnanci přísluší při splnění podmínek pro jejich přiznání a ostatních složek mzdového systému zaměstnavatele.
 - 2) Smluvní mzdou jsou odměňováni zaměstnanci na technickohospodářských pozicích (MOI). S těmito zaměstnanci sjednává zaměstnavatel smluvní mzdu časovou měsíční již s přihlédnutím k případné práci přesčas, a to max. 150 hodin za kalendářní rok. Konkrétní rozsah práce přesčas bude s nově nastoupivšími zaměstnanci upřesněn v pracovní smlouvě. Mzda se skládá u:
 - vedoucí útvarů – ze základní smluvní měsíční mzdy, odměny za splnění cílů dle interních předpisů zaměstnavatele a ostatních složek mzdového systému zaměstnavatele;
 - ostatní zaměstnanci MOI – ze základní smluvní měsíční mzdy, z premiových složek, které zaměstnanci přísluší při splnění podmínek pro jejich přiznání dle platného Vnitřního mzdového předpisu zaměstnavatele a ostatních složek mzdového systému zaměstnavatele.

D.4 Příplatky

- a) Příplatek za práci přesčas
 Za dobu přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši:
 - v pracovní den 25 % průměrného výdělku,
 - v sobotu 50 % průměrného výdělku,
 - v neděli 50% průměrného výdělku,
 - a ve svátek 100% průměrného výdělku.
- b) Příplatek za práci v noci
 Za práci v noci přísluší zaměstnanci za práci konanou v době od 22:00 hodin do 6:00 hodin dosažená mzda a příplatek ve výši 10% průměrného výdělku, nejméně však 15,- Kč/ hod.
- c) Příplatek za práci v odpolední směně
 Za práci v odpolední směně přísluší zaměstnanci za práci konanou v době od 14:00 hodin do 22:00 hodin dosažená mzda a příplatek ve výši 5% průměrného výdělku, nejméně však 5,- Kč/ hod.
- d) Příplatek za práci v sobotu a neděli

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané v sobotu a v neděli, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce v sobotu a v neděli nebo v jinak dohodnuté době. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za práci konanou v sobotu a v neděli ve směně v době od pátku 22:00 hod. do neděle 22:00 hod. příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku zaměstnance.

- e) Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí
Za práci ve ztíženém pracovním prostředí (tj. za podmínek stanovených platnými obecně závaznými právními předpisy) přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10,- Kč/ hod.
- f) Příplatek za specifickou práci
Za každou započatou hodinu práce přísluší zaměstnanci mzda a příplatek ve výši 10,-Kč/ hod. u následujících činností: ruční svařování, řezání svárů apod. Tento příplatek je vyplácen dle evidence odpracované doby této specifické činnosti v docházkovém systému.
- g) Příplatek za členství v požární hlídce
Za příslušnost v požární hlídce přísluší zaměstnanci měsíční příplatek ve výši 500,- Kč, a to dle upřesňujících pravidel HSES koordinátora.
- h) Příplatek za práci Interního auditora HSES
Zaměstnanci přísluší za práci Interního auditora HSES paušální příplatek ve výši 200,- Kč měsíčně dle upřesňujících pravidel HSES koordinátora.
- i) Příplatek za práci v nepřetržitém směnovém provozu
Zaměstnanci zařazenému do nepřetržitého směnového režimu podle předem stanoveného harmonogramu směn, přísluší dosažená mzda a příplatek k dosažené mzdě ve výši 500,- Kč za odpracovaný měsíc. Zaměstnanci přísluší příplatek za práci v nepřetržitém směnovém režimu i v případě, že do nepřetržitého směnového režimu bude zařazen pouze po část kalendářního měsíce.

D.5 Odměna za pracovní pohotovost

Za dobu pracovní pohotovosti, která byla se zaměstnancem dohodnuta, zaměstnanci přísluší odměna ve výši:

- v pracovní den 10% průměrného výdělku,
- v den nepřetržitého odpočinku a ve svátek 30% průměrného výdělku.

D.6 Průměrný výdělek

Jestliže je zaměstnanci v kalendářním čtvrtletí zučtována k výplatě mzda (část mzdy), která je poskytována za delší období než kalendářní čtvrtletí, určí se pro účely zjišťování průměrného výdělku její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí; zbývající část této mzdy se zahrne do hrubé mzdy při zjišťování průměrného výdělku v dalším období.

Počet dalších období se určí podle celkové doby, za níž se mzda poskytuje. Do hrubé mzdy se pro účely zjišťování průměrného výdělku zahrne v kalendářním čtvrtletí poměrná část mzdy podle věty první odpovídající odpracované době.

D.7 Splatnost a výplata mzdy

Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou mzdovou složku. Výplatním termínem je 15. den v měsíci. Případně-li výplatní termín na sobotu nebo neděli, resp. svátek, výplatním termínem je poslední pracovní den předcházející tomuto dni.

E. SOCIÁLNÍ OBLAST

E1. Zdravotní péče

Zaměstnavatel zajistí ve spolupráci s vybraným lékařem pracovní lékařské služby všem zaměstnancům vstupní, pravidelné (rizikové), mimořádné, výstupní a následně preventivní prohlídky. Náklady na tyto prohlídky hradí zaměstnavatel.

E2. Závodní stravování

- Zaměstnavatel se s odborovou organizací dohodl, že zaměstnancům poskytne stravování, a to prostřednictvím smluvní firmy v průběhu všech směn, popřípadě formou stravenek v průběhu mimořádných směn, kdy není zajištěn chod kantýny.
- Zaměstnavatel přispívá zaměstnancům na stravování ve výši 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, při 12hodinové směně přispívá na dvě jídla.
- Cena stravenky je stanovena na 60,- Kč, z ceny které zaměstnanec hradí 27,-Kč.
- Smluvní strany zhodnotí podmínky závodního stravování a kvalitu poskytovaného jídla vždy, když o to jedna ze smluvních stran požádá.

E3. Doprava do zaměstnání

- Zaměstnavatel se zavazuje zaměstnancům přispívat na dopravu do zaměstnání za podmínek stanovených § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona č. 586/1992 Sb. v platném znění pro uplatnění těchto prostředků do svých daňově uznatelných nákladů.
- Zaměstnavatel přispívá zaměstnanci výši 1,50 Kč hrubého/km, nejvýše však 2.500,- Kč hrubého/ měsíčně.
- Příspěvek bude poskytován pouze za odpracované dny a posuzovaná vzdálenost pro účely výpočtu tohoto příspěvku vychází z údajů uvedených zaměstnancem v nástupním dotazníku (tento údaj se vynásobí dvěma – cesta do a ze zaměstnání).
- Smluvní strany zhodnotí podmínky poskytování tohoto příspěvku vždy, když o to jedna ze smluvních stran požádá.

E4. Penzijní připojištění/ doplňkové penzijní spoření a životní pojištění

Po uplynutí zkušební doby se zaměstnavatel zavazuje poskytovat těm svým zaměstnancům, kteří uzavřeli smlouvu o penzijním připojištění s penzijním fondem podle zákona č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem v platném znění, nebo smlouvu o doplňkovém penzijním spoření s penzijní společností dle zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, v platném znění, příspěvek ve výši 300,- Kč měsíčně pro zaměstnance zařazené do skupiny MOD a 500,- Kč měsíčně pro zaměstnance zařazené do skupiny MOI. Příspěvek zaměstnavatele bude hrazen přímo penzijnímu fondu/ penzijní společnosti.

E5. Odměny za nepřetržitou práci u zaměstnavatele

Výše odměny závisí od délky nepřetržitého pracovního poměru u zaměstnavatele a je stanovena takto:

Délka pracovního poměru	Výše odměny
3 roky	3.000,- Kč
5 let	5.000,- Kč
10 let	10.000,- Kč
15 let	15.000,- Kč

E6. Odškodnění pozůstalých

- V případě úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání ve smyslu ZP náleží pozůstalým odškodnění ve výši stanovené § 378 odst. 1 ZP.

- b) V případě úmrtí zaměstnance na pracovišti zaměstnavatele nebo na služební cestě, zajistí zaměstnavatel na své náklady převoz zemřelého a s tím spojené služby.
- c) Zaměstnavatel hradí náklady spojené s dopravou zástupců kolektivu zaměstnanců na pohřeb a zpět ve všech případech, kdy zaměstnanec zemřel v době trvání pracovního poměru u zaměstnavatele.

F. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

F.1 Všeobecná ustanovení

- a) Zaměstnavatel s odborovou organizací projednává a spolupracuje při řešení otázek týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“) a životního prostředí (dále jen „ŽP“).
- b) Zaměstnavatel umožní pověřeným zástupcům odborové organizace pro oblast BOZP a ŽP přístup do všech svých prostor při respektování právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP.
- c) Zaměstnavatel nebude postihovat pověřené zástupce odborové organizace na úseku BOZP a na úseku ochrany životního prostředí za činnost v těchto oblastech.
- d) Zaměstnavatel umožní odborům kontrolu všech oblastí BOZP a sledování všech aspektů ochrany životního prostředí. K těmto účelům umožní přizvat odborovou organizaci pověřené poradce, včetně specialistů BOZP OS KOVO, nebo subjekty provádějící měření nebo analýzy.
- e) Pověřeným zástupcům odborové organizace pro BOZP a ŽP zaměstnavatel uhradí přiměřené náklady na odborná vzdělávací školení (včetně poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy), potřebnou vzdělávací literaturu, předpisy a podklady a nezbytně nutné vybavení k řádnému výkonu jejich funkce.

F.2 Oblast BOZP

- a) **Základní ustanovení**
Zaměstnavatel, respektuje právo odborové organizace na samostatné šetření celé oblasti BOZP a poskytuje jim potřebné informace k této činnosti.
- b) **Opatření k prevenci rizik**
Zaměstnavatel bude ve spolupráci s odborovou organizací soustavně zlepšovat systém organizace BOZP a v dohodě s odborovou organizací přijímat taková opatření, aby rizikové faktory působící na bezpečnost a zdraví zaměstnanců vyloučil, nebo omezil a proto dále:
 - 1) Seznámí zaměstnance s negativními účinky rizikových faktorů jejich pracovního prostředí na lidský organismus a v rámci informace, do jaké kategorie byla jimi vykonávaná práce zařazena, je informuje, jakým preventivním prohlídkám jsou povinni se podrobit a jaký lékař pracovní lékařské služby jim byl přidělen.
 - 2) Bude přijímat konkrétní termínovaná technická a organizační opatření k zajištění bezpečného pracovního výkonu, bezpečnosti technických zařízení a optimálního pracovního prostředí.
 - 3) Zřizuje společnou komisi bezpečnosti práce v dohodě s odborovou organizací.
- c) **Pracovní úrazy a nemoci z povolání**
Zaměstnavatel bude v režimu dohodnutém s odborovou organizací informovat o vzniku pracovního úrazu a umožní pověřenému zástupci odborové organizace účast na šetření a objasnění příčin a okolností vzniku pracovních úrazů. Způsob a rozsah odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se projednává za účasti zástupce odborové organizace v odškodňovací komisi. Hlášení o smrtelném pracovním úrazu a o úrazu s předpokládanou hospitalizací delší než 5 pracovních dnů okamžitě předá zaměstnavatel Regionálnímu pracovišti OS KOVO v Č. Budějovicích.
- d) **Účast na prověrkách**

Zaměstnavatel umožní pověřeným zástupcům odborové organizace účastnit se všech plánovaných prověrek BOZP i prověrek BOZP prováděných státními orgány a rovněž tak i měření úrovně rizikových faktorů pracovního prostředí. Zápisy z prověrek a protokoly z měření obdrží i odborová organizace.

e) **Nároky zaměstnanců**

- 1) Zaměstnavatel na základě posouzení rizik poskytne zaměstnancům k ochraně jejich života a zdraví vhodné osobní ochranné pracovní prostředky, ochranné nápoje, a dle stupně znečištění při práci i vhodný druh mycích, čistících a desinfekčních prostředků. Zaměstnanec je povinen tyto ochranné pracovní prostředky používat.
- 2) Zaměstnavatel poskytne zdarma nápoje za směnu pro každého zaměstnance v případě, že teplota na pracovišti přesáhne 30°C a tento stav trvá po dobu alespoň 1 den – přesto, že byly využity veškeré dostupné technické prostředky (odvětrání apod.). Tímto není dotčena povinnost zaměstnavatele poskytování ochranných nápojů ve smyslu ustanovení nařízení vlády č. 361/2007 Sb. v aktuálním znění.

F.3 Oblast ochrany životního prostředí

Zaměstnavatel bude v potřebném rozsahu a vhodnou formou (pravidelná školení zaměstnanců, závodní časopis apod.), informovat všechny zaměstnance o vlivu firmy na životní prostředí.

G. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

- G.1. Smluvní strany se na základě plnění závazků zakotvených v této KS zavazují zachovat sociální smír.
- G.2. Za plnění závazků vyplývajících z této KS zodpovídá za stranu zaměstnavatele vedení zaměstnavatele, za stranu odborové organizace VZO.
- G.3. Povinnost seznámit zaměstnance s textem KS mají obě smluvní strany nejpozději do 15 dní od podpisu KS.
- G.4. Platností pozbývají ta smluvní ujednání, která se dostanou do rozporu s platnými obecně závaznými právními předpisy.

V Písku dne 30.června 2014

Stanislava Plachá

Jitřenka Kyslíková

Michal Volejník

Luboš Kosík

Richard Matkovič

Příloha č. 1 ke Kolektivní smlouvě na období 2014-2016 ze dne 30.června 2014

Tarifní mzdy							
Tarif	Základní mzda	Flex 1 11% ze základu měsíčně	Flex 2 10% ze základu měsíčně	Flex 3 5% ze základu měsíčně	Flex 4 5% ze základu čtvrtletně	Celkem	Celkem s příplatkem pro GAP Leadra 10%
1	11 300	1 243	1 130	565	565	14 803	-
2	11 700	1 287	1 170	585	585	15 327	-
3	12 100	1 331	1 210	605	605	15 851	-
4	12 400	1 364	1 240	620	620	16 244	-
5	13 100	1 441	1 310	655	655	17 161	-
6	13 400	1 474	1 340	670	670	17 554	18 894
7	14 400	1 584	1 440	720	720	18 864	20 304
8	14 600	1 606	1 460	730	730	19 126	20 586
9	15 200	1 672	1 520	760	760	19 912	21 432
10	16 000	1 760	1 600	800	800	20 960	22 560
11	16 300	1 793	1 630	815	815	21 353	22 983
12	16 500	1 815	1 650	825	825	21 615	23 265
13	17 300	1 903	1 730	865	865	22 663	24 393
14	17 600	1 936	1 760	880	880	23 056	24 816
15	18 700	2 057	1 870	935	935	24 497	26 367
16	20 000	2 200	2 000	1 000	1 000	26 200	28 200
17	20 400	2 244	2 040	1 020	1 020	26 724	28 764
18	22 200	2 442	2 220	1 110	1 110	29 082	31 302

Platnost od 1.července 2014

Pravidla pro přiznání flexibilních složek mzdy:

	Výše	Vypláceno	Kráčeno dle odpracované doby	Kritéria pro přiznání stanovuje
FLEX 1	0% - 11%	měsíčně	ano	společnost
FLEX 2	0% - 10%	měsíčně	ano	oddělení
FLEX 3	0% - 5%	měsíčně	ano	společnost
FLEX 4	0% - 5%	čtvrtletně	ne	přímý nadřizený

Kritéria pro výplatu flexibilních složek mzdy:

FLEX 1: HSES, standardy práce a BOZP, pracovní doba.

FLEX 2: Kritéria si nastavují konkrétní útvary či oddělení samostatně, ve vazbě na zvýšení výkonnosti a zlepšení kvality odváděné práce; kritéria jsou odsouhlasena odpovědnými manažery útvarů.

FLEX 3: 100% dodržení fondu pracovní doby - přiznána výplata 100% variabilní složky nepřítomnosti v práci 1 den - přiznána výplata 100% variabilní složky nepřítomnosti v práci 2-3 dny - přiznána výplata 50% variabilní složky nepřítomnosti v práci 4 a více dnů - přiznána výplata 0% variabilní složky.

FLEX 4: Motivační složka mzdy; přiznává přímý nadřizený zaměstnanec dle vlastního rozhodnutí s cílem odměnit zaměstnance za vysoké pracovní nasazení, příkladné chování a dodržování standardů a plnění pracovních úkolů zaměstnanec nad stanovený rámec povinností v uplynulém čtvrtletí.

PŘÍLOHA P II: KOLEKTIVNÍ SMLOUVA FAURECIA Lozorno

Kolektívna zmluva

na roky 2016 - 2017

uzatvorená medzi

odborovou organizáciou:

**ZO OZ KOVO Faurecia Slovakia s.r.o. odštepny závod
Lozorno**

a zamestnávateľom:

Faurecia Slovakia s.r.o. odštepny závod Lozorno

Lozorno, 9.3.2016

O B S A H

	Strana
A. ZÁKLADNÉ USTANOVENIA	4
1. Účel a obsah zmluvy	4
2. Legislatívny súlad	4
B. VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU	4
1. Zákaz diskriminácie	4
2. Pracovnoprávna ochrana odborových funkcionárov	5
3. Práva zamestnávateľa	5
4. Práva a povinnosti zamestnancov, odborej organizácie a zamestnávateľa	6
5. Právo na spoločné rozhodovanie	6
6. Právo na prerokovanie	7
7. Právo na informovanie	8
8. Právo na kontrolu	9
9. Materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti odborej organizácie u zamestnávateľa	10
C. POLITIKA ZAMESTNANOSTI A PERSONÁLNA PRÁCA	11
1. Politika zamestnanosti	11
2. Pracovný pomer a obsah pracovnej zmluvy	12
3. Skončenie pracovného pomeru	13
4. Pracovné cesty	14
5. Kvalifikácia, rekvalifikácia	14
D. PRACOVNOPRÁVNA OBLASŤ	14
1. Pracovný čas	14
2. Dovoľenka na zotavenie a pracovné voľno	15
E. SOCIÁLNA OBLASŤ	16
1. Zdravotná starostlivosť	16
2. Výpomoc pri úmrtí zamestnanca	17
3. Príspevok na dopravu	17
4. Sociálny fond	17
5. Stravovanie zamestnancov	17
6. Sociálna výpomoc	18
7. Životné jubileá	18
8. Sociálne a hygienické podmienky na pracovisku	18
9. Ostatné sociálne služby	18
10. Doplnkové dôchodkové poistenie	18

F. ODMEŇOVANIE	19
1. Mzdový vývoj	19
2. Spoločné ustanovenia o odmeňovaní zamestnancov	19
G. OCHRANA PRÁCE	20
Povinnosti a záväzky zamestnávateľa	20
H. RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM	21
1. Sťažnosti zamestnancov a predchádzanie súdnym sporom	21
I. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA	22
Prílohy:	
1. Tvorba a použitie sociálneho fondu	23
2. Dohoda o poskytovaní pracovného voľna s náhradou mzdy	24
3. Mzdový poriadok	27

A. ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

1. Účel a obsah zmluvy

Základná organizácia **OZ KOVO** Faurecia Slovakia s.r.o. odštepny závod Lozorno (ďalej aj „ZO OZ KOVO“ alebo „odborová organizácia“), zastúpená predsedom výboru základnej organizácie (ďalej aj „VZO“) Zdenom Piršcom a zamestnávateľ Faurecia Slovakia s.r.o. odštepny závod Lozorno, zastúpený vedúcim odštepneho závodu Davidom Jeangeorgeom, ďalej len zmluvné strany, uzatvárajú kolektívnu zmluvu (ďalej aj „KZ“) s cieľom upraviť individuálne a kolektívne právne vzťahy a dohodnúť vzájomné práva a povinnosti medzi zamestnávateľom a zamestnancami, zastúpenými odborovou organizáciou. Zmluvné strany pristupujú k uzatvoreniu tejto zmluvy so záujmom vzájomne výhodne upraviť práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľa.

2. Legislatívny súlad

2.1 Zmluvné strany uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu v súlade so Zákonom o kolektívnom vyjednávaní, s ustanoveniami Zákonníka práce (ďalej aj „ZP“) a ostatnými súvisiacimi právnymi predpismi. Kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany, ktoré ju uzatvorili. Ustanovenia zákonov a iných záväzných predpisov, kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, pracovných zmlúv, ktoré budú pre zamestnancov priaznivejšie ako ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy, nahrádzajú automaticky ustanovenia tejto zmluvy a nebudú považované za ustanovenia, ktoré sú v rozpore s touto kolektívnu zmluvou. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než táto kolektívna zmluva.

2.2 Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade, ak člen VZO alebo zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin, porušil závažne pracovnú disciplínu alebo po predchádzajúcom písomnom upozorení, ktoré s ním bolo prerokované za prítomnosti aspoň jedného člena VZO, opätovne porušil menej závažne pracovnú disciplínu, odborová organizácia nebude robiť zbytočné prekážky pri udeľovaní súhlasu uvedeného v bode 2.1 tejto KZ.

B. VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU

Zamestnávateľ a odborová organizácia uznávajú svoje vzájomné práva dané touto kolektívnu zmluvou a zákonmi, budú dôsledne zabezpečovať ich rešpektovanie a budú dbať, aby záujmy zmluvných strán boli chránené.

1. Zákaz diskriminácie

Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri realizácii obsahu kolektívnej zmluvy a ostatnej svojej činnosti nebudú obmedzovať práva zamestnancov vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov a priamo alebo nepriamo ich diskriminovať a obmedzovať na ich právach z dôvodu pohlavia, manželského a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia, okrem prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný

dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať.

2. Pracovnoprávna ochrana odborových funkcionárov

Členovia výboru základnej organizácie a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (BOZP) sú chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane rozviazania pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením a činnosťou. V čase funkčného obdobia a počas jedného roka po jeho skončení požívajú zvýšenú ochranu a ich výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné bez predchádzajúceho súhlasu výboru základnej organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje tiež, ak výbor základnej organizácie písomne neodmietol udeliť súhlas do 15 pracovných dní odo dňa, keď oň zamestnávateľ písomne požiadal.

3. Práva zamestnávateľa

3.1 Zamestnanci a odborová organizácia rešpektujú právo zamestnávateľa prijať zamestnanca do pracovného pomeru, či rozviazať pracovný pomer ktoréhokoľvek zamestnanca podľa svojich potrieb v súlade s politikou efektívnej zamestnanosti a podnikateľskými zámermi, ak k tomu dôjde za podmienok a spôsobom stanoveným v tejto kolektívnej zmluve a spôsobom stanoveným v pracovnoprávných predpisoch.

3.2 Zamestnanci a odborová organizácia rešpektujú právo zamestnávateľa vykonávať a riadiť všetku svoju činnosť, vrátane vytvárania vhodnej organizačnej štruktúry, používania metód riadenia, prijímania vnútropodnikových pravidiel, noriem a iných riadiacich aktov, prijímať vhodné opatrenia na zabezpečenie svojich podnikateľských zámerov a sociálnych úloh, vrátane opatrení na zabezpečenie potrebnej úrovne pracovnej disciplíny a poriadku, ktoré nie sú v rozpore s touto kolektívnou zmluvou a pracovnoprávnymi predpismi.

3.3 Odborová organizácia sa zaväzuje, že zaviazá členov VZO zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie, a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať alebo sprístupňovať iným osobám, a to aj počas obdobia 10 rokov po skončení pracovného pomeru člena VZO u zamestnávateľa. Skutočnosti, ktorých sa týka záväzok mlčanlivosti podľa tohto bodu sú: skutočnosti uvedené v časti B. bod 7. písm. a) – body 2., 5., 6., 7., 8. tejto KZ a skutočnosti tvoriace predmet obchodného tajomstva podľa ustanovení Obchodného zákonníka.

3.4 Odborová organizácia sa zaväzuje, že zabezpečí, aby sa údaje, ktoré sú predmetom záväzku mlčanlivosti podľa bodu 3.3 tejto KZ, nedostali bez predchádzajúceho písomného súhlasu zamestnávateľa do rúk tretích osôb. Toto sa nevzťahuje na informácie poskytnuté v zmysle práva na informácie podľa bodu 7. tejto časti KZ, ak budú sprístupňované Metodickému pracovisku OZ KOVO v Bratislave. VZO sa zaväzuje zabezpečiť záväzok mlčanlivosti k poskytnutým údajom zo strany Metodického pracoviska OZ KOVO v Bratislave.

3.5 Odborová organizácia sa zaväzuje, že zabezpečí, aby sa členovia VZO zdržali akéhokoľvek konania v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa, ako aj konania poškodzujúceho dobré meno zamestnávateľa, vrátane akéhokoľvek formy ovplyvňovania existujúcich či potenciálnych klientov zamestnávateľa s cieľom ukončenia alebo obmedzenia

spolupráce so zamestnávateľom, a to aj počas obdobia 10 rokov po skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa.

3.6 Odborová organizácia sa zaväzuje pôsobiť na svojich členov tak, aby dodržiavali záväzky mlčanlivosti vyplývajúce z ich pracovného pomeru u zamestnávateľa.

4. Práva a povinnosti zamestnancov, odborovej organizácie a zamestnávateľa

4.1 Zamestnávateľ uznáva právo každého zamestnanca byť organizovaný v odboroch, zastávať volené odborové funkcie a zaväzuje sa tieto práva rešpektovať.

4.2 Zamestnávateľ rešpektuje právo účasti odborovej organizácie prostredníctvom výboru základnej organizácie na zastupovanie všetkých zamestnancov na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok, ktoré sa realizuje predovšetkým kolektívnym vyjednávaním, spolurozhodovaním, prerokovaním, právom na informácie a kontrolnou činnosťou a to podľa príslušným právnych predpisov a tejto KZ. Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku a zaväzuje sa k vytvoreniu informačnej nástenky.

4.3 Odborová organizácia má právo, na vlastné náklady, alebo po dohode o nákladoch so zamestnávateľom, využívať externé služby fyzických a právnických osôb. Pre tento účel platí ustanovenie § 81 písm. f) ZP. Ide napr. o služby:

- právne služby, poradenstvo poskytované advokátom,
- ekonomické, daňové poradenstvo – daňový poradca,
- rekreačné služby – zástupcovia cestovných kancelárií.

Týmto osobám bude umožnený vstup do Faurecia Slovakia s.r.o. odštepny závod Lozorno po dohode so zamestnávateľom za účelom návštevy ZO OZ KOVO Faurecia Slovakia s.r.o. odštepny závod Lozorno, a to iba ak budú konať v mene odborovej organizácie a budú vstupovať za účelom uplatňovania práv zamestnancov.

5. Právo na spolurozhodovanie

Spolurozhodovaním sa rozumie taký vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, keď na realizáciu určitého právneho úkonu, či prijatie opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci súhlas výboru základnej organizácie alebo dohoda s ním.

5.1. Predchádzajúci súhlas odborovej organizácie sa vyžaduje:

- a) pri vydávaní pracovného poriadku a jeho zmenách - § 84 ods. 1 ZP,
- b) na určenie plánu dovolení - § 111 ods. 1 ZP
- c) na výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom VZO alebo zástupcom zamestnancov pre BOZP, v prípade neudelenia súhlasu sú neplatné (doložka neplatnosti) za predchádzajúci súhlas sa považuje aj to, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť súhlas do 15 kalendárnych dní odo dňa požiadania zamestnávateľom - § 240 ods. 7 a 8 ZP.

5.2 Dohoda s odborovou organizáciou sa ďalej vyžaduje:

- a) pri vydávaní predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
- b) pri dohode o zavedení konta pracovného času (§ 87a ZP)
- c) pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako 4 mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov - § 87 ods. 2 ZP
- d) pri zavedení pružného pracovného času - § 88 ods. 1 ZP,
- e) pri určení začiatku a konca pracovného času a rozvrhu pracovných zmien - § 90 ods. 4 ZP,
- f) pri možnosti rozdeliť pracovný čas tej istej zmeny na 2 časti - § 90 ods. 6 ZP
- g) pri určení času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa započítava do pracovného času - § 90 ods. 10 ZP,
- h) pri podrobnejších podmienkach poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia - § 91 ods. 2 ZP,
- i) pri rozvrhnutí pracovného času (prevádzkové dôvody) tak, aby mal zamestnanec raz za týždeň najmenej 24 hod. nepretržitého odpočinku, ktorý by mal prislúchať na nedeľu - § 93 ods. 3 ZP,
- j) pri dohode o náhrade za stratu času za čas pracovnej cesty (§ 96b ZP)
- k) pri možnosti predĺžiť obdobie zo 4 mesiacov na najviac 12 mesiacov, kedy práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne - § 97 ods. 6 ZP,
- l) pri určení rozsahu a podmienok práce nadčas - § 97 ods. 9 ZP,
- m) pri vymedzení okruhu ťažkých telesných prác alebo ťažkých duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia pri nočnej práci - § 98 ods. 9 ZP,
- n) pri určení hromadného čerpania dovoleniek z prevádzkových dôvodov - § 111 ods. 2 ZP,
- o) pri dojednaní mzdových podmienok v kolektívnej zmluve; týmto ustanovením nie je dotknuté právo zamestnávateľa tieto podmienky dohodnúť so zamestnancom v pracovnej zmluve - § 119 ods. 2 ZP,
- p) pri vymedzení závažných prevádzkových dôvodov – iné prekážky na strane zamestnávateľa, pre ktoré nemôže zamestnávateľ pridelovať zamestnancovi prácu s nárokom na náhradu mzdy vo výške najmenej 60 % - § 142 ods. 4 ZP,
- q) pri rozhodnutí o tom, či ide o neospravedlnené zameškanie v práci (absencia); ak nedôjde k dohode, môže zamestnávateľ požiadať o rozhodnutie súd - § 144 ods. 7 ZP,
- r) pri zavádzaní noriem spotreby práce a ich zmenách - § 133 ods.3,
- s) pri pravidlách o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vydaných zamestnávateľom - § 39 ods. 2 ZP,
- t) raz ročne pri určovaní použitia sociálneho fondu (§ 7 zákona o sociálnom fonde).

6. Právo na prerokovanie

Prerokovaním sa rozumie spoločné rokovanie zástupcov zamestnávateľa a výboru základnej organizácie, pričom sa ich stanoviská zaznamenávajú v zápise o prerokovaní. Prerokovanie sa musí uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom s cieľom dosiahnuť dohodu. V prípade, ak je to uvedené v zákone alebo v texte nižšie, platia tam uvedené lehoty na prerokovanie. Ak po obdržaní žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie nepríde v uvedených lehotách k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo. Za týmto účelom poskytuje zamestnávateľ výboru základnej organizácie potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská.

Týka sa to prerokovania:

- a) opatrení v súvislosti s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov
- b) odmietnutí uzatvorenia pracovnej zmluvy so žiakom SOU - § 53 ods. 1 ZP,
- c) hromadného prepúšťanie - § 73 ods. 2 ZP,
- d) výpovede alebo okamžitého skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (doložka neplatnosti); povinnosťou odborovej organizácie je prerokovať do 10 kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti – ak nedôjde k prerokovaniu v tejto lehote, platí, že k prerokovaniu došlo - § 74 ZP,
- e) nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja - § 94 ods. 2 ZP, v lehote do 3 kalendárnych dní,
- f) organizácie práce v noci - § 98 ods. 6 ZP, v lehote do 5 kalendárnych dní,
- g) dočasného prerušenia výkonu práce zamestnanca najdlhšie na 1 mesiac, ak je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa, za túto dobu patrí zamestnancovi náhrada mzdy - § 141 a ZP,
- h) pri úprave podmienok poskytovania stravy počas prekážok v práci a rozšírení okruhu osôb, ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie - § 152 ods. 7 ZP,
- i) opatrení zameraných na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie - § 153 ZP,
- j) zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou - § 159 ods. 4 ZP,
- k) rozsahu zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnanca v dôsledku jeho pracovného úrazu alebo choroby z povolania - § 198 ods. 2 ZP,
- l) určenia času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa započítava do pracovného času - § 90 ods. 10 ZP.

7. Právo na informovanie

Informovaním sa rozumie iba písomné informovanie výboru základnej organizácie OZ KOVO Faurecia Slovakia s.r.o. odštepny závod Lozomo s dátumom, menom a funkciou prekladateľa, ako i dátumom predloženia. Za písomné informovanie, v zmysle tohto bodu, sa rozumie aj zaslanie elektronickej správy na e-mailové adresy predsedu a podpredsedu VZO, ktoré budú zamestnávateľovi písomne oznámené.

Záväzky a povinnosti zamestnávateľa:

a) Zamestnávateľ poskytne ZO informácie, konzultácie a doklady, ktoré sú potrebné na uplatňovanie práv ZO vyplývajúcich z právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. V rámci svojich možností bude prihliadať na stanoviská ZO vo veciach, ktoré sú predmetom prerokovania a informovania a podávať jej informácie o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa o dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch. Za tým účelom predloží výboru základnej organizácie nasledovné účtovné a štatistické doklady a informácie:

1. Počet zamestnancov podľa kategórií (výrobní a nevýrobní zamestnanci, vrátane top manažmentu).
2. Priemerné mzdy podľa kategórií (výrobní a nevýrobní zamestnanci).
3. Odpracované hodiny podľa kategórií (výrobní a nevýrobní zamestnanci).
4. Odpracované hodiny v nadčase podľa kategórií (výrobní a nevýrobní zamestnanci).
5. Predpokladaný ročný objem výroby v kusoch – raz ročne.
6. Zisk alebo strata – predpoklad.

7. Tvorba Sociálneho fondu - mesačne .
8. Čerpanie Sociálneho fondu - mesačne.
9. Chorobnosť podľa kategórií.
10. Pracovné úrazy podľa kategórií.
11. O voľných pracovných miestach – priebežne.

Informácie v tých prípadoch, kde to nie je uvedené, budú poskytované na základe písomného vyžiadania zo strany VZO, v intervale 2 krát ročne s vedením spoločnosti.

Pravidelné mesačné stretnutia ZO OZ KOVO a zástupcom oddelenia ľudských zdrojov.

Za písomné vyžiadanie sa považuje aj zaslanie elektronickej správy na e-mail Human Resources Managera zamestnávateľa.

b) Zamestnávateľ je povinný písomne informovať výbor základnej organizácie o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do piatich dní od jej vzniku.

c) Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa písomne informovať výbor základnej organizácie (§ 29 ods.1 ZP) o:

- dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
- dôvodoch prechodu,
- pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu pre zamestnancov,
- plánovaných opatreniach vzťahujúcich sa na zamestnancov.

Závazky a povinnosti odborovej organizácie:

Odborová organizácia predloží a odovzdá do piatich dní od podpisu KZ zamestnávateľovi zoznam členov odborových orgánov, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom a oboznámi zamestnávateľa so svojim vnútorným organizačným členením, rozdelením kompetencií medzi jednotlivými orgánmi odborovej organizácie a s jej základnými dokumentmi (štatút, volebný poriadok, atď.). Odborová organizácia, okrem predchádzajúceho ustanovenia, je viazaná i všetkými ostatnými záväzkami tejto kolektívnej zmluvy a všeobecne záväznými právnymi predpismi.

8. Právo na kontrolu

8.1 Právo na kontrolu znamená, že zamestnávateľ poskytne VZO súčinnosť nevyhnutne potrebnú na výkon kontrolnej činnosti v zákonom stanovenom rozsahu a zákonom stanoveným spôsobom (§ 239 ZP).

Výsledky kontroly prerokuje VZO so zamestnávateľom. V prípade zistenia porušenia príslušných predpisov zamestnávateľ bezodkladne začne s prácami na odstraňovaní zistených nedostatkov, VZO má právo na kontrolu v týchto prípadoch:

- a) v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, mzdových predpisov a záväzkov kolektívnych zmlúv,
- b) v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

8.2 Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy a sú oprávnení najmä:

- a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom,

- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z KZ,
- f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

9. Materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti odborovej organizácie u zamestnávateľa

9.1 Zamestnávateľ poskytuje odborovej organizácii na jej činnosť: pracovné miesto minimálne v zmysle požiadaviek nariadenia vlády č. 391/2006 Z.z. (vrátane stolu a stoličiek), telefón s mesačným limitom 30 EUR, počítač, pripojenie na internet, možnosť tlačiť dokumenty, uzamykateľnú skriňu na dokumenty a uhrádza náklady spojené s prevádzkou tohto pracovného miesta. Zamestnávateľ ďalej poskytuje odborovej organizácii podľa jej potrieb zasadacie miestnosti na konanie členských schôdzí resp. konferencií podľa platných pravidiel zamestnávateľa.

9.2 Zamestnávateľ bude bezplatne zrážať členský príspevok vo výške 1% mesačne z čistej mzdy každému členovi odborovej organizácie na základe dohody o zrážkach zo mzdy. Písomný súhlas so zrážkou zo mzdy za jednotlivých členov predloží zamestnávateľovi výbor základnej organizácie. Túto finančnú čiastku poukáže zamestnávateľ pravidelne mesačne na účet odborovej organizácie a doklady o zrážkach členských príspevkov poskytne výboru základnej organizácie.

9.3 Zamestnávateľ umožní prístup členom výboru základnej organizácie pri realizácii práv odborov a ich činnosti na všetky pracoviská za podmienok dohodnutých v tejto KZ. Ak je pohyb obmedzený z dôvodov bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, bude prístup členov výboru základnej organizácie umožnený po absolvovaní školenia z bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Prístup na pracoviská je možné obmedziť iba v prípadoch, ak by mohlo prísť k úniku citlivých informácií, počas vykonávania akýchkoľvek auditov u zamestnávateľa, akýchkoľvek inventúr a počas rekonštrukcie dotknutých pracovísk.

9.4 Zamestnávateľ hradí náklady spojené s vydaním KZ v ďalej dohodnutom rozsahu. Zamestnávateľ zabezpečí, aby u každého vedúceho zamestnanca (supervisor, vedúci oddelenia) bol k nahliadnutiu jeden výtlačok KZ a KZ zverejní aj na Intranete.

9.5 Pracovné návštevy zamestnancov Metodického oddelenia OZ KOVO musia byť vopred ohlásené u zamestnávateľa a platia pre ne pri vstupe do priestorov zamestnávateľa rovnaké predpisy ako pre pracovné návštevy zamestnávateľa. Odborovej kontrole BOZP umožní zamestnávateľ prístup do priestorov zamestnávateľa.

9.6 Zamestnanci, organizovaní v odboroch, budú činnosť spojené s členstvom v odborovej organizácii vykonávať predovšetkým v mimopracovnom čase, okrem prípadov, keď tieto činnosti nemožno vykonať mimo pracovného času. Zamestnávateľ poskytne členom VZ OZ KOVO na účasť na schôdzi VZ OZ KOVO, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času, pracovné voľno s náhradou mzdy, a to

v rozsahu najviac 20 minút raz za dva mesiace, ak neúčast' členov VZ OZ KOVO na pracovisku neovplyvni výrobný proces zamestnávateľa.

Zamestnávateľ poskytne členom ZO OZ KOVO na účasť na členskej schôdzi ZO OZ KOVO raz ročne, pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu piatich minút, a to na prelome dvoch pracovných zmien. V prípade, ak to vážne prevádzkové dôvody neumožňujú, zamestnávateľ je povinný navrhnúť náhradný termín konania členskej schôdze. Náhradný termín nie je možné stanoviť na obdobie, kedy je nariadené zamestnancom hromadné čerpanie dovolenky. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť zástupcov zamestnancov na ich vzdelávaní.

9.7. Zamestnávateľ poskytne predsedovi VZO pracovné voľno s náhradou mzdy, na výkon funkcie, ktorého podmienky poskytovania sú upravené v samostatnej dohode o poskytovaní pracovného voľna s náhradou mzdy, ktorá je prílohou KZ.

C. POLITIKA ZAMESTNANOSTI A PERSONÁLNA PRÁCA

1. Politika zamestnanosti

1.1 Zmluvné strany vyhlasujú, že cieľom ich snaženia je realizácia politiky efektívnej zamestnanosti.

Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred prerokovať s výborom základnej organizácie politiku zamestnanosti v nadväznosti na svoje podnikateľské zámery.

1.2 Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v prípade uskutočnenia štrukturálnych a organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení, v dôsledku ktorých dôjde ku uvoľňovaniu zamestnancov v rozsahu danom §73 ods. 1 ZP, prerokuje s VZO OZ KOVO Faurecia Slovakia s.r.o. odštepny závod Lozorno opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania. V rámci prijímania opatrení v súlade s politikou efektívnej zamestnanosti bude s výborom základnej organizácie prerokúvať opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov týchto zmien na zamestnancov, predovšetkým možnosti ich umiestnenia vo vhodných zamestnaniach na iných svojich pracoviskách, prípadne rekvalifikácie. Počas uskutočňovania štrukturálnych zmien a organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení bude zamestnávateľ voľne pracovné miesta obsadzovať inými, ako vlastnými uvoľňovanými zamestnancami len vtedy, ak to bude nevyhnutné z hľadiska požadovanej kvalifikácie alebo z dôvodu nezájmu zo strany uvoľňovaných zamestnancov.

1.3 Zamestnávateľ v súlade s ustanoveniami zákona č. 5/2004 Z.z. o službách o zamestnanosti v znení neskorších predpisov bude, ak to prevádzkové možnosti dovoľujú, vytvárať pracovné miesta s vhodnými podmienkami na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou. Ak budú takéto miesta vytvorené, zamestnávateľ sa zaväzuje ich obsadzovať predovšetkým zamestnancami, ktorí utrpeli pracovný úraz, alebo boli postihnutí chorobou z povolania pri výkone práce pre neho.

1.4 Zamestnávateľ sa zaväzuje písomne zverejňovať ponuku novovytvorených a voľných pracovných miest tak, aby všetci zamestnanci u zamestnávateľa boli informovaní o pracovných príležitostiach najneskôr v deň, keď ich zamestnávateľ ponúkne tretím osobám

ako voľné. Ponuku novovytvorených a voľných pracovných miest umiestni na viditeľné a každému zamestnancovi dostupné miesto.

1.5 Zamestnávateľ uznáva právo zamestnancov uchádzať sa o novovytvorené a voľné pracovné miesta. Kritériami rozhodovania zamestnávateľa o výbere zamestnancov na novovytvorené a voľné pracovné miesta bude splnenie predpokladov stanovených právnymi predpismi na výkon príslušnej práce a požiadaviek zamestnávateľa na riadny výkon tejto práce, predovšetkým požadovanej kvalifikácie a ďalších osobitných požiadaviek na odbornosť zamestnanca a požadovaných pracovných výsledkov v doterajšom pracovnom zaradení. Úspešnému žiadateľovi nebude nikto brániť v zmene pracovného miesta, ak bude realizovaná v súlade s ustanoveniami ZP a uvoľnené pracovné miesto bude znova ponúknuté ako voľné.

1.6 Zamestnávateľ bude rešpektovať zásadu, že navrhované organizačné a štrukturálne zmeny nebudú vyžadovať zvýšenú potrebu nadčasovej práce nad rámec stanovený Zákonníkom práce.

1.7 Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonávať organizačné zmeny tak, aby neboli v rozpore právnymi predpismi v oblasti BOZP, resp. s technologickými predpismi.

1.8 Zamestnávateľ, len ak nie je možné postupovať inak, uplatní výpovedné dôvody podľa § 63 ods.1 písm. a) a b) ZP v prípadoch:

- a) u jedného z manželov, ak obaja pracujú u zamestnávateľa a obom hrozí strata miesta,
- b) u osamelého zamestnanca, ktorý sa trvalo stará o dieťa vo veku do 15 rokov,
- c) u zamestnanca, ktorému chýba do dôchodkového veku 5 a menej rokov.

Toto ustanovenie neplatí pre prípady zrušenia a zániku zamestnávateľa alebo jeho organizačnej zložky.

1.9 Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) na základe písomnej žiadosti, najviac však raz mesačne, informovať VZO o stave zamestnanosti,
- b) na základe písomnej žiadosti predložiť, najviac však raz mesačne, VZO menný zoznam novoprijatých zamestnancov,
- c) predkladať VZO okrem prípadov, ktoré vyplývajú z pracovnoprávných predpisov, na základe písomnej žiadosti, najviac však raz mesačne, menný zoznam zamestnancov, s ktorými bol skončený pracovný pomer spolu s uvedením dôvodov skončenia pracovného pomeru,
- d) poskytnúť časový priestor maximálne 5 minút počas vstupného školenia o BOZP a PO na prezentáciu ZO OZ KOVO novo nastupujúcim zamestnancom.

2. Pracovný pomer a obsah pracovnej zmluvy

2.1 Zamestnávateľ uzatvára so zamestnancom pracovnú zmluvu najneskôr v deň vzniku pracovného pomeru. Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať. Ak sa na výkon práce požaduje zdravotná spôsobilosť na prácu alebo psychická spôsobilosť na prácu podľa osobitných predpisov, zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou zdravotne spôsobilou alebo psychicky spôsobilou na túto prácu. Podľa § 41 ods. 8 ZP, zamestnávateľ pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania

nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu (§ 13 ods.1 a 2 ZP.).

2.2 Ak zamestnávateľ pri vzniku pracovného pomeru poruší povinnosti ustanovené v Zákonníku práce v § 41 ods. 5, 6 a 8, fyzická osoba má právo na primeranú peňažnú náhradu. Pracovná zmluva sa uzatvára vždy písomne v dvoch rovnopisoch a jedno písomné vyhotovenie rovnopisu pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

2.3 V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

- a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma a jeho stručná charakteristika,
- b) miesto výkonu práce (obec alebo organizačná časť alebo inak určené miesto),
- c) deň nástupu do práce,
- d) mzdové podmienky,

V pracovnej zmluve je možné dohodnúť aj ďalšie podmienky, na ktorých majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody.

Ak sa v pracovnej zmluve dojednáva skúšobná doba, musí byť táto doba dohodnutá najneskôr v deň nástupu do práce a nesmie byť dlhšia než tri mesiace.

3. Skončenie pracovného pomeru

3.1 Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo dohodou z organizačných dôvodov poskytne zamestnávateľ zamestnancovi informáciu o právach a povinnostiach uchádzača o zamestnanie.

3.2 Pri hromadnom prepúšťaní zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce, alebo návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov najskôr po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie o hromadnom prepúšťaní úradu práce, sociálnych vecí a rodiny a výboru základnej organizácie. Zamestnávateľ vypláti nasledujúce odstupné podľa odpracovaných rokov, nasledovne:

- | | |
|--------------|--|
| do 5 rokov: | trojnásobok priemernej mesačnej mzdy, |
| nad 5 rokov: | štvornásobok priemernej mesačnej mzdy. |

3.3 Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť odstupné pri skončení pracovného pomeru zamestnancovi, uvoľnenému z organizačných dôvodov alebo z dôvodu, že zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov, patrí mu odstupné v sume 4-násobku jeho priemerného mesačného zárobku.

3.4 Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odchodné vo výške: dvojnásobku priemernej mesačnej mzdy.

3.5 V priebehu výpovednej doby na základe výpovede zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ods.1 písm. a) až c) ZP má zamestnanec nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy na hľadanie pracovného miesta na nevyhnutne potrebný čas najviac jeden poldeň v týždni, počas zodpovedajúcej výpovednej doby.

4. Pracovné cesty

Zamestnávateľ môže zamestnanca vyslať na čas nevyhnutne potrebný na pracovnú cestu mimo obvodu miesta pravidelného pracoviska alebo bydliska len s jeho súhlasom. To neplatí, ak vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z dohodnutého druhu práce alebo miesta výkonu práce, alebo ak možnosť vyslania na pracovnú cestu je priamo dohodnutá v pracovnej zmluve.

Zamestnávateľ nevyšle zamestnanca na pracovnú cestu, pokiaľ v tom zamestnancovi bráni preukázateľná prekážka, ktorá zakladá zamestnancovi nárok na ospravedlnenú neprítomnosť v práci a o ktorej vopred zamestnávateľa informoval.

5. Kvalifikácia, rekvalifikácia

5.1 Zamestnávateľ môže umožniť zamestnancovi štúdium alebo školenie s cieľom zvýšiť si kvalifikáciu, a poskytnúť mu pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemernej mzdy, ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve a môže s ním uzatvoriť písomnú dohodu podľa § 155 ods. 1 a 2 ZP.

5.2 V prípade ak ide o získanie, zvýšenie alebo prehĺbenie kvalifikácie pre potreby zamestnanca, ak tomu nebránia prevádzkové alebo iné dôvody na strane zamestnávateľa, zamestnávateľ uvoľní zamestnanca na čas nevyhnutný pre potrebu školy alebo školiaceho strediska bez nároku na náhradu mzdy. Výdavky spojené so štúdiom alebo školením si hradí zamestnanec sám.

D. PRACOVNOPRÁVNA OBLASŤ

1. Pracovný čas

1.1 Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca (bez prestávok v práci) je :

- 40 hodín pri jednozmennej prevádzke pre všetkých nevýrobných zamestnancov,
- 37,5 hodiny pri jednozmennej, viaczmennej a nepretržitej prevádzke pre všetkých výrobných zamestnancov,
- 30 hodín pre zamestnancov mladších ako 16 rokov.

1.2 Zamestnávateľ ďalej môže po dohode s výborom základnej organizácie v záujme zvýšenia efektívnosti práce uplatniť pružný pracovný čas. V súčasnosti je pružný pracovný čas uplatňovaný u nevýrobných zamestnancov pracujúcich v jednozmennej prevádzke.

1.3 Ak to prevádzka zamestnávateľa dovoľuje, zamestnávateľ je povinný povoliť zamestnancovi na jeho žiadosť zo zdravotných dôvodov alebo z iných vážnych dôvodov na jeho strane vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo ju s ním za tých istých podmienok dohodnúť v pracovnej zmluve.

1.4 Zamestnávateľ nebude okrem mimoriadnych prevádzkových dôvodov využívať nadčasovú prácu nad ročný limit 150 hodín, ak na danom pracovisku alebo v príslušnej činnosti došlo k hromadnému prepúšťaniu zamestnancov podľa § 73 Zákonníka práce.

1.5 Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť maximálne do výšky osem hodín v týždni a 100 hodín v kalendárnom roku.

1.6 Vzhľadom na povahu práce, zamestnávateľ určuje pracovníkom výroby a logistiky aktivity Audi Q7 nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas na jednotlivé týždne počas obdobia 12 mesiacov. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas.

Obdobie 12 mesiacov predstavuje pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase kalendárny rok. Prípadný rozdiel odpracovaného času presahujúci celkový fond pracovného času sa zamestnancovi poskytne vo forme tzv. zmenového pracovného voľna, za ktoré patrí zamestnancovi mzda. V prípade, že pri skončení kalendárneho roka nebolo zamestnancovi poskytnuté zmenové pracovné voľno, za odpracovaný čas presahujúci celkový fond pracovného času poskytne zamestnávateľ zamestnancovi mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas.

1.7 Nočná práca:

1.7.1 Nočnou prácou je práca vykonávaná medzi 22. – 06. hodinou. V tomto čase nesmú vykonávať prácu mladiství (§ 174 ods. 1 ZP) a tehotné ženy.

1.7.2 Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť, aby sa zamestnanec podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci (§ 98 ods. 3 ZP) a to:

- pred zaradením na nočnú prácu,
- pravidelne podľa potreby, najmenej raz ročne,
- kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce,
- keď o to požiada tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov.

Úhradu nákladov za posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci nemožno od zamestnanca požadovať (§ 98 ods. 4 ZP).

1.7.3 Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa potreby, najmenej však 1x za polrok, prerokúvať s výborom základnej organizácie a so zástupcami BOZP podmienky práce v noci (§ 98 ods.6 ZP)

1.8 Rozvrh pracovných zmien pre viaczmennú prevádzku:

- ranná zmena 6.00 hod – 14.00 hod
- poobedná 14.00 hod – 22.00 hod
- nočná zmena 22.00 hod – 6.00 hod

1.9 Pružný pracovný čas:

Pružný pracovný čas u nevýrobných zamestnancov sa riadi nasledujúcimi pravidlami:

- zamestnanec si sám volí začiatok i koniec pracovného času v jednotlivých dňoch v rámci nasledujúcich časových úsekov určených zamestnávateľom (voliteľný pracovný čas), a síce:

od 7,00 do 9,00 hod.
od 15,30 do 17,30 hod.

- Medzi dva úseky voliteľného pracovného času je vložený časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku (základný pracovný čas), pričom základný pracovný čas je stanovený:

od 9,00 do 15,30 hod.

c) Základný pracovný čas spolu s úsekmi voliteľného pracovného času tvorí denný prevádzkový čas.

Ostatné pravidlá používania pružného pracovného času sú definované v pracovnom poriadku.

2. Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno

2.1 Základná výmera dovolenky je štyri týždne. Dovolenka vo výmere piatich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Nárok na výmeru dovolenky v dĺžke piatich týždňov musí zamestnanec zamestnávateľovi preukázať.

2.2. Termín a dĺžku prípadne zmeny plánovaného hromadného čerpania dovolenky dohodnutej s výborom základnej organizácie je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancom spravidla 2 mesiace, najneskôr však 20 dní pred jej začiatkom. Zmenu môže uskutočniť len so súhlasom výboru základnej organizácie.

2.3 Pri odpracovaní minimálne 22 dní u zamestnávateľa má zamestnanec nárok, nad rámec ustanovený v § 141 ods. 2 ZP, na nasledovné voľno s náhradou mzdy:

- 1 deň pri úmrtí rodičov vlastných i nevlastných,
- 1 deň pri úmrtí manžela (manželky), družu (družky), vlastného dieťaťa alebo dieťaťa v starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov,
- 1 deň na vlastnú svadbu,
- 1 deň pri sťahovaní do inej obce, ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa,
- 1 deň pri bezplatnom darovaní krvi,
- 1 deň pri bezplatnom darovaní kostnej drene,
- 1 deň pri narodení dieťaťa.

2.4 Za odpracovaný čas sa považuje čas, ktorý pracovnoprávny predpis považuje za výkon práce. Na toto ďalšie pracovné voľno, ani na náhradu mzdy nemá nárok zamestnanec, ktorý neospravedlnene vymeškal pracovný čas v dĺžke minimálne jednej zmeny v čase 12 mesiacov pred vznikom potreby pracovného voľna.

E. SOCIÁLNA OBLASŤ

1. Zdravotná starostlivosť

1.1 Zamestnávateľ zabezpečuje vstupné, periodické a výstupné prehliadky zamestnancov a prehliadky zdravotného stavu, ktoré pre neho vyplývajú ako povinnosť zo zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, Zákonníka práce, zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o ochrane verejného zdravia“), iných právnych predpisov pre túto oblasť a tejto KZ. Odborová organizácia sa zaväzuje spolupôsobiť pri informovaní zamestnancov o povinnosti zúčastniť sa na preventívnych prehliadkach zdravotného stavu..

1.2 Zamestnávateľ v zmysle zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o BOZP“) zabezpečí realizáciu rekondičných pobytov na odporúčenie pracovného lekára. Okruh zamestnancov, podmienky

a miesto rekondičných pobytov určí zamestnávateľ vo vnútornom predpise na základe záväzného vyjadrenia príslušného orgánu štátnej správy v oblasti verejného zdravotníctva, vydaného týmto orgánom po dohode so zamestnávateľom a po prerokovaní so zástupcami zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre BOZP. Náklady spojené s rekondičnými pobytmi hradí zamestnávateľ v zmysle platných právnych predpisov.

1.3 Zamestnávateľ zabezpečí preventívne prehliadky zdravotného stavu zamestnancov, ktoré pre nich vyplývajú ako povinnosť zo zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, Zákonníka práce, zákona o zdravotnej starostlivosti, kolektívnej zmluvy a ďalších zákonov a vyhlášok pre túto oblasť. Zamestnávateľ uhradí prípadné náklady spojené s prehliadkami. Zamestnanec je povinný podľa platných právnych predpisov absolvovať vstupnú, periodickú, preventívnu a výstupnú prehliadku v zdravotníckom zariadení, s ktorým má zamestnávateľ podpísanú zmluvu o poskytovaní pracovnej zdravotnej služby. V prípade, že zamestnanec zdravotnú prehliadku neabsolvuje, bude považovaný za nespôsobilého pre výkon práce.

1.4 Zamestnancovi patrí príspevok pri narodení dieťaťa vo výške 300,- EUR za každé narodené dieťa, pričom bude vyplatený z vlastných zdrojov zamestnávateľa. Pokiaľ sú obaja rodičia zamestnancami Faurecia Slovakia s.r.o. odštepný závod Lozorno príspevok je priznaný iba jednému z rodičov.

1.5 Zamestnanci, ktorí dostali za bezplatné darovanie krvi Jánskeho plaketu dostanú jednorazovú odmenu 200,- EUR. Odmenu za bezplatné darovanie krvi poskytne zamestnávateľ z vlastných zdrojov.

1.6 Za záchranu ľudského života a odvrátenie hroziaceho rizika patrí zamestnancovi jednorazový príspevok vo výške určenej vedúcim odštepného závodu.

2. Výpomoc pri úmrtí zamestnanca

V prípade úmrtia zamestnanca následkom pracovného úrazu prináleží pozostalým, okrem odškodnenia podľa právnych predpisov, ďalšia výpomoc. Táto výpomoc prináleží manželke (manželovi), družke (druhovi) a nezaopatrenému dieťaťu. Výška výpomoci osobitne pre každého uvedeného pozostalého bude dosahovať výšky najmenej 100,- EUR.

3. Príspevok na dopravu

Zamestnávateľ poskytne nevýrobným zamestnancom, ktorí nevyužívajú dopravu do/zo zamestnania zabezpečovanú zamestnávateľom, príspevok na dopravu vo výške 30,- EUR za mesiac za predpokladu, že zamestnanec vykonával prácu u zamestnávateľa minimálne polovicu fondu pracovného času za príslušný mesiac. Zamestnávateľ zabezpečuje dopravu zo zamestnania i v prípade, ak nariadený nadčas bezprostredne nasleduje po skončení pracovnej zmeny a zamestnanec sa tak nemá možnosť dostať zo zamestnania.

4. Sociálny fond

4.1 Zamestnávateľ tvorí a používa sociálny fond v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde. Sociálny fond je tvorený povinným prídelením vo výške 0,6 % zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 Zákona o sociálnom fonde. V prípade rozšírenia KZVS na

zamestnávateľa vznikne povinnosť tvorby sociálneho fondu až vo výške 1,5% zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 Zákona o sociálnom fonde. Strany sa dohodli, že v takom prípade budú rokovať o zvýšení stravného, aj príspevku zo sociálneho fondu, ako aj o tom, že všetky príspevky poskytované zamestnancom, ktoré doposiaľ nie sú hradené z prostriedkov sociálneho fondu, budú hradené zo sociálneho fondu.

4.2 Rozpočet sociálneho fondu tvorí prílohu č. 1 KZ.

5. Stravovanie zamestnancov

5.1 Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie vo všetkých zmenách poskytnutím stravných lístkov v nominálnej hodnote **4,00 EUR**. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť ďalšie hlavné teplé jedlo, resp. ďalší stravný lístok. Zamestnanec údržby pracujúci v režime 12 hodinových pracovných zmien má nárok na poskytnutie stravných lístkov v závislosti od odpracovaného času tak, že za každých odpracovaných 7,5 hodiny prináleží zamestnancovi jeden stravný lístok.

5.2 Zamestnávateľ poskytne zo svojich vlastných zdrojov príspevok na stravovanie vo výške 2,89 EUR na každý stravný lístok. Príspevok zamestnanca na jeden stravný lístok je 0,81 EUR. Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu príspevok na stravovanie vo výške **0,30 EUR**.

6. Sociálna výpomoc

Zo sociálneho fondu sa môže priznať zamestnancovi sociálna výpomoc na prekonanie následkov finančnej tiesne a to pri mimoriadnej udalosti.

Za mimoriadnu udalosť na účely tohto bodu KZ sa považuje: živelná udalosť, ktorou je nepredvídané a neovplyvniteľné pôsobenie prírodných síl, najmä požiar, výbuch, blesk, víchrica, povodeň, záplavy, krupobitie, zosuv pôdy, zemetrasenie dosahujúce aspoň 6. stupeň medzinárodnej stupnice, pri ktorej vznikla zamestnancovi preukázateľná škoda na majetku najmenej v rozsahu 2.500,- EUR; výskyt živelnej udalosti a výška ňou spôsobenej škody sa preukazuje potvrdením miestneho alebo obecného úradu, v obvode ktorého vznikla zamestnancovi škoda na majetku.

Príspevok sa priznáva len na základe písomnej žiadosti zamestnanca, najviac do výšky 300,- EUR. O výške výpomoci v jednotlivých prípadoch rozhodne vedenie zamestnávateľa po predchádzajúcom súhlase VZO. Na výpomoc nevzniká právny nárok a je možné poskytnúť ju danému zamestnancovi len raz za tri roky.

Kritériá pre poskytnutie sociálnej výpomoci sú:

- výpomoc poskytnutá v predchádzajúcich rokoch,
- čistý mesačný príjem na člena rodiny,
- odpracované roky u zamestnávateľa.

7. Životné jubileá

Zamestnanci, ktorí dosiahli životné jubileum 50 alebo 60 rokov, dostanú jednorazovú finančnú odmenu v nasledovnej výške:

- 50 rokov – 200 EUR,
- 60 rokov – 300 EUR.

Táto odmena je uhrádzaná zo sociálneho fondu a podmienkou na jej vyplatenie je ukončená skúšobná doba zamestnanca u zamestnávateľa v čase dosiahnutia veku pre niektorého z vyššie uvedených jubileí.

8. Pracovné výročie

Zamestnancovi, ktorý dosiahne 10 rokov nepretržitého trvania pracovného pomeru vo Faurecia Slovakia s.r.o. odštepny závod Lozorno, prislúcha odmena v sume 600 EUR. Do doby trvania pracovného pomeru sa započítava aj doba dočasného pridelenia zamestnanca agentúrou dočasného zamestnávania, ktoré bezprostredne predchádzalo vzniku pracovného pomeru. Odmena je splatná spolu so mzdou za mesiac, v ktorom zamestnanec dosiahne 10 rokov nepretržitého trvania pracovného pomeru.

9. Sociálne a hygienické podmienky na pracovisku

Zmluvné strany sa zaväzujú, že budú venovať trvalú pozornosť zvyšovaniu kultúry práce a stavu pracovného prostredia, stavu životného prostredia, ako aj zlepšovaniu hygieny na pracoviskách, spoločných priestorov, jedálne atď.

Zamestnávateľ poskytne každému výrobnému zamestnancovi jednu samostatnú uzamykateľnú skrinku na úschovu zvrškov a osobných vecí.

10. Ostatné sociálne služby

V prípade odpredaja služobných motorových vozidiel a nepotrebného kancelárskeho inventáru môže zamestnávateľ umožniť prednostný odpredaj vlastným zamestnancom. Po dohode s VZO OZ KOVO Faurecia Slovakia s.r.o. odštepny závod Lozorno sa vypracujú podmienky na takýto odpredaj.

11. Doplnkové dôchodkové sporenie

10.1 Zamestnávateľ má uzatvorenú zmluvu s poskytovateľom doplnkového dôchodkového sporenia a zaväzuje sa zachovať túto zmluvu v platnosti počas trvania KZ.

10.2 Zamestnávateľ prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancom, ktorí uzatvorili s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou zamestnaneckú zmluvu na základe seniority, teda podľa dĺžky trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa nasledovne:

a) 0-3 mesiace (vrátane) trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa – bez nároku na príspevok zamestnávateľa,

b) 4-12 mesiacov (vrátane) trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa – príspevok zamestnávateľa vo výške 1% z hrubej mesačnej mzdy zamestnanca,

c) 13-24 mesiacov (vrátane) trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa – príspevok zamestnávateľa vo výške 2% z hrubej mesačnej mzdy zamestnanca,

d) 25 a viac mesiacov trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa – príspevok zamestnávateľa vo výške 3% z hrubej mesačnej mzdy zamestnanca.

10.3. Zamestnávateľ môže po dohode so zamestnancom prispieť aj na iné formy dôchodkového sporenia alebo poistenia.

F. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

1. Mzdový vývoj

1.1 Zásady odmeňovania, dohodnuté v tejto kolektívnej zmluve, vychádzajú zo zákona č.311/2001 Z. z. - Zákonníka práce v znení neskorších predpisov. Sú základom pre tvorbu mzdového systému, ktorý sa dojednáva v tejto kolektívnej zmluve.

1.2 Východiskovou základňou pre stanovenie rastu priemernej mesačnej mzdy v bežnom roku je jej úroveň dosiahnutá za predchádzajúci rok očistená od príplatkov za nadčasy a iných mzdových zvýhodnení. Do základne sa nezapočítavajú mzdy vyplácané na základe zmlúv TOP manažmentu.

V ostatných prípadoch sa priemerný zárobok zisťuje podľa § 134 ZP a pravdepodobný sa zisťuje podľa § 134 ods. 3 ZP.

1.3 Zamestnávateľ bude v roku 2016 usmerňovať mzdový vývoj tak, aby bol dosiahnutý rast tarifnej mzdy u výrobných zamestnancov vo všetkých tarifných triedach o 2,30% oproti východiskovej základni v roku 2015. U nevýrobných zamestnancov bude v roku 2016 zamestnávateľ usmerňovať mzdový vývoj tak, aby bol dosiahnutý rast základnej mesačnej mzdy o 2,30% oproti východiskovej základni v roku 2015. Záväzok nárastu miezd je sledovaný za obdobie od 1.1.2016 do 31.12.2016. Mzdový vývoj zamestnancov zaradených do kategórie M&P je určovaný zamestnávateľom.

Mzdové zvýšenie na rok 2017 bude upravené samostatným dodatkom, pričom tento bude predmetom samostatného kolektívneho vyjednávania. Vyjednanie o dodatku sa otvorí najskôr 60 dní pred skončením príslušného kalendárneho roka.

1.4 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý aktívne odpracoval u zamestnávateľa (vrátane obdobia dočasného pridelenia po jeho preukázaní) 10 rokov, má nárok na bonus za lojalitu vo výške 600 Eur / brutto, ktorý nadobúda účinnosť od 1.1.2017 so spätnou platnosťou.

Zamestnanec po aktívne odpracovaných 10 rokoch po tomto období, bude mať vyplatený bonus za lojalitu v aktuálnom mesiaci dosiahnutia tohto výročia.

2. Spoločné ustanovenia o odmeňovaní zamestnancov

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude na požiadanie poskytovať odborovej organizácii údaje o plnení mzdového systému a údaje o mzdách analytickej povahy, slúžiace na hodnotenie dohodnutého mzdového systému.

G. OCHRANA PRÁCE

Povinnosti a záväzky zamestnávateľa

1. Poskytovať povereným zástupcom odborového orgánu na úseku BOZP pri práci na ich činnosť a na školenia súvisiace s touto činnosťou pracovné voľno s náhradou mzdy.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje:

2.1 V spolupráci s odborovou organizáciou aplikovať koncepciu politiky BOZP, ktorá obsahuje nasledujúce kľúčové princípy a ciele, ku ktorým sa organizácia zaväzuje:

- a) zabezpečovanie BOZP všetkých zamestnancov organizácie predchádzaním pracovných úrazov, chorôb a nehôd,
- b) dodržiavanie príslušných zákonov a predpisov BOZP,
- c) informovanie zamestnancov a podporovanie ich úlohy ako subjektu zodpovedného za ich vlastnú bezpečnosť práce a ochranu zdravia, ako aj subjektu podieľajúceho sa na bezpečnosti práce a ochrane zdravia iných zamestnancov,
- d) zabezpečenie účasti všetkých úrovní riadenia na aplikácii politiky BOZP.

2.2 Rozvíjať v spolupráci s odborními systém na sústavné zlepšovanie pracovných podmienok (spojený s riešením potreby zavádzania nových technológií a pracovných postupov) s cieľom minimalizovať nedostatky v ergonómii a výskyt nadmernej fyzickej záťaže a škodlivín v pracovnom procese a nedostatky v ergonómii.

2.3 Vydávať novovytvorené alebo revidované interné smernice v oblasti BOZP po dohode so zástupcom zamestnancov pre BOZP. Taktiež vydávať a zavádzať nové pravidlá a nariadenia pre zvýšenie BOZP u zamestnávateľa po dohode so zástupcom zamestnancov pre BOZP. Odborová organizácia zabezpečí, aby zástupca zamestnancov pre BOZP reagoval pružne na požiadavky zamestnávateľa v súvislosti s BOZP, aby sa vyššie uvedené dokumenty mohli vydávať bez časového oneskorenia a v prípade, že je to potrebné pre zvýšenie ochrany a zdravia zamestnancov, aby mohli byť vydané bezodkladne.

2.4 Vymenovať zástupcov zamestnancov pre BOZP a zriadiť komisiu BOZP ako poradný orgán spoločnosti v zmysle zákona č. 124/2006 Z.z. o BOZP a zabezpečovať starostlivosť o BOZP v súlade s uvedeným zákonom a so ZP.

2.5 Zabezpečiť najmenej 1x ročne preverky BOZP na všetkých pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa za účasti zástupcov zamestnancov pre BOZP. Výsledky a závery vykonanej preverky prerokuje vedenie zamestnávateľa s VZO OZ KOVO.

2.6 Uskutočňovať pravidelne 1x za štvrt' roka rozbor stavu BOZP, pracovnej neschopnosti a úrazovosti. Navrhovať, realizovať a vyhodnocovať opatrenia na znižovanie príčin a zdrojov pracovných úrazov a chorôb z povolania. Rozbory poskytnúť odborom.

2.7 Oznámiť VZO OZ KOVO začatie vyšetrovania smrteľných a hromadných pracovných úrazov, ako aj pracovných úrazov zapríčínujúcich práceneschopnosť. Záznam o úraze je oprávnený podpísať len poverený zástupca zamestnancov, ktorý sa zúčastnil na vyšetrovaní úrazu.

2.8 Neposudzovať ako neplnenie povinností, ak zamestnanec nevykonával prácu, o ktorej sa dôvodne domnieval, že bezprostredne ohrozuje jeho život alebo zdravie, a informoval o tom okamžite svojho nadriadeného.

2.9 Bezodkladne a objektívne preveriť akýkoľvek opodstatnený podnet alebo sťažnosť odborov smerujúci k identifikácii možného ohrozenia zdravia spôsobeného porušením pravidiel BOZP.

H. RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM

1. Sťažnosti zamestnancov a predchádzanie súdnym sporom

1.1 Písomné sťažnosti zamestnancov a spory, ktoré vznikajú z výkladu alebo plnenia záväzkov kolektívnej zmluvy, a z nich vyplývajúce nároky jednotlivých zamestnancov, rieši zo strany zamestnávateľa Human Resources Manager. Písomná sťažnosť musí byť stručná a jasne formulovaná, aby sa predmet sťažnosti dal jednoznačne posúdiť. Musí z nej byť zjavné komu je určená, kto ju robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje a musí byť podpísaná a datovaná.

1.2 Ak nedôjde k vybaveniu sťažnosti alebo k vyriešeniu sporu do 15 pracovných dní odo dňa doručenia sťažnosti, je Human Resources Manager povinný oznámiť túto skutočnosť VZ OZ KOVO a vedúcemu odštepného závodu, ktorý rozhodne s konečnou platnosťou.

1.3 Postupom podľa ustanovení bodov 1.1 – 1.2 nie je dotknuté právo zamestnanca vymáhať si tieto nároky na súde.

I. PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

1. Táto kolektívna zmluva platí na obdobie od 1.3.2016 do 31.12.2017, okrem ustanovenia:

a) časti E. bodu 8 tejto KZ, ktoré je účinné od 1.1.2017; zamestnanec, ktorý dosiahol 10 rokov nepretržitého trvania pracovného pomeru pred 1.1.2017 sa odmena podľa časti E bod 8 poskytne spolu so mzdou za január 2017.

b) časti F. bodu 1.3 tejto KZ, ktoré sa vzťahuje na obdobie od 1.1.2016.

V prípade, že do času platnosti KZ nebude ukončené kolektívne vyjednávanie, predlžuje sa jej platnosť najviac o 6 mesiacov.

2. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami.

3. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany, ktoré ju uzatvorili.

4. Zmenu KZ možno uskutočniť po vzájomnej dohode výlučne písomnou formou. Obe strany sú povinné rokovať o písomných návrhoch na zmenu KZ do 21 dní od ich predloženia.

5. Odborová organizácia bude napomáhať zamestnávateľovi pri plnení ekonomicko-podnikateľských úloh, pokiaľ nie sú v rozpore s uplatňovaním jej práv a povinností vyplývajúcich z právnych predpisov resp., ktoré nie sú v rozpore s touto KZ.

6. Zmluvné strany sa zaväzujú vylúčiť akúkoľvek činnosť politických strán, hnutí a iniciatív vnútri organizácie.

7. Zmluvné strany sa zaväzujú, že počas platnosti KZ, budú dodržiavať sociálny zmier, čo znamená, že nebudú v uvedenej dobe organizovať žiadne protestné akcie, vrátane štrajku, resp. výluky voči dohodnutému obsahu KZ.

8. Všetky kolektívne spory medzi zamestnávateľom a zamestnancami sa budú riešiť vzájomným rokovaním. V prípade jeho neúspešnosti sa riešenie sporov riadi ustanoveniami Zákona o kolektívnom vyjednávaní.

9. Ktorákoľvek zo zmluvných strán tejto kolektívnej zmluvy môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Povinnosť druhej strany vyjednávať vzniká vtedy, keď došlo k zmene právnych predpisov, platných v čase uzatvárania tejto KZ alebo k podstatnej zmene ekonomických podmienok, za ktorých bola uzatvorená. Mzdovú časť kolektívnej zmluvy a rozpočet sociálneho fondu vyjednávajú zmluvné strany každoročne, vždy najneskôr jeden mesiac pred koncom kalendárneho roka.

V Lozorne, 9. marca 2016

Zdeno Piršič

predseda VZO OZ KOVO
Faurecia Slovakia s.r.o.
odštepny závod Lozorno

David Jeangeorges

vedúci odštepneho závodu
Faurecia Slovakia s.r.o.
odštepny závod Lozorno



Príloha č. 1**Tvorba a použitie Sociálneho fondu v roku 2016
(zákon č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde)****Tvorba**

- zostatok k 01.01.2016 4 779,51 Eur
- prídelenie vo výške 0,6 % (§3 ods.1 písm. a)

Použitie

- príspevok na jeden stravný lístok 0,30 €
- sociálna výpomoc - podľa rozhodnutia zamestnávateľa v zmysle časti E, bod 6. KZ
- finančná odmena pri životných jubileách: - 50 rokov 200 €
- 60 rokov 300 €

Kolektivní smlouva



Platná pro období 1.8.2018 – 31.12.2019

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

Smluvní strany:

Zaměstnavatel: Brembo Czech s.r.o.

se sídlem: Ostrava-Hrabová, Na Rovince 875, 720 00

IČ: 28599888

zastoupený: Simone Memeo, Erich Zipser

(dále také „společnost“)

a

ZO OS KOVO Brembo Ostrava

se sídlem: Ostrava - Hrabová, Na Rovince 875, 720 00

IČ: 06325611

zastoupená: Michal Moravec, Předseda ZO OS KOVO Brembo Ostrava,

(dále také „odborová organizace“)

se dohodly na uzavření této kolektivní smlouvy:

I.

ÚVODNÍ USTANOVENÍ

§ 1 Platnost a účinnost

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu s účinností

od: 1.8.2018

do: 31.12.2019

Zaměstnavatel se tímto zavazuje k tomu, že do konce platnosti této kolektivní smlouvy uzavře novou kolektivní smlouvu pro následující období. V případě, že se smluvní strany nedohodnou na nové kolektivní smlouvě, prodlužuje se platnost stávající smlouvy o dva roky, tj. do 31. 12. 2021.

§ 2 Možnost změny

Smluvní strany si sjednaly možnost změny a doplnění této kolektivní smlouvy ve smyslu § 8 odst. 5 zákona č. 2/1991 Sb., v platném znění, a to v následujícím rozsahu:

III. Odměňování zaměstnanců

IV. Pracovněprávní vztahy

VI. Sociální oblast

§ 3 Rovné zacházení, zákaz obtěžování a násilí na pracovišti

Zaměstnavatel se zavazuje, že bude důsledně uplatňovat princip rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zajistí, aby nedocházelo k žádnému obtěžování nebo násilí na pracovišti.

II.

SPOLUPRÁCE SMLUVNÍCH STRAN

§ 4 Právo spolurozhodování

Odborová organizace má právo spolurozhodovat se zaměstnavatelem zejména v následujících oblastech:

- při zavádění a změnách systému odměňování a hodnocení zaměstnanců
- při rozvržení pracovní doby a určení začátku a konce směn
- při stanovení rozvrhu čerpání dovolené a určení jejího hromadného čerpání
- při vydávání a změnách pracovního řádu
- o jiné překážce v práci na straně zaměstnavatele, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci z důvodu dočasného omezení odbytu

- při organizaci prověrek BOZP
- při vymezení období delšího než 26 týdnů pro účely nerovnoměrného rozvržení pracovní doby a celkového rozsahu práce přesčas

§ 5 Právo na projednání

Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací zejména:

- ekonomickou situaci zaměstnavatele, její vývoj a předpokládané změny včetně opatření souvisejících s hromadným propouštěním
- opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnosti nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci
- změny v organizaci práce
- systém školení a vzdělávání zaměstnanců
- opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením
- termíny, důvody, právní, ekonomické a sociální důsledky a připravovaná opatření v souvislosti s převodem činnosti na jiného zaměstnavatele spojeným s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a to nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli
- další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců
- při stanovení množství požadované práce a pracovního tempa, popřípadě při zavádění a změnách norem spotřeby práce
- při určení, zda se jedná o neomluvené zameškání práce

§ 6 Právo na informace

Zaměstnavatel informuje odborovou organizaci zejména o:

- ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji.
- vývoji průměrné mzdy za jednotlivé kategorie zaměstnanců, v nichž jsou zařazeni, a to pololetně vždy do 30. dnů po skončení období
- vývoji přesčasové práce za jednotlivé kategorie zaměstnanců, a to čtvrtletně, vždy do jednoho měsíce po skončení kalendářního čtvrtletí.
- opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace.
- nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou vhodných pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu určitou

Zaměstnavatel bude zvát pověřené zástupce odborové organizace na jednání, která se týkají zaměstnanců.

§ 7 Právo kontroly

Odborová organizace má právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů, vnitřních předpisů, pracovního řádu a závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy. Právo kontroly znamená, že zaměstnavatel poskytne odborové organizaci podklady a informace nutné pro provedení kontroly, po předchozí domluvě umožní vstup na pracoviště, je-li vstup na pracoviště nutný k dosažení účelu kontroly. Výsledky kontroly projedná zaměstnavatel s odborovou organizací. V případě zjištění nedostatků bude zaměstnavatel jednat s odborovou organizací o možnostech nápravy.

§ 8 Zajištění činnosti odborové organizace

1. Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci na své náklady jedno vyhrazené pracovní místo s uzamykatelnými dveřmi v sídle společnosti nebo v okruhu 5 km od sídla společnosti. Pracovním místem se pro tyto účely rozumí běžně používaný kancelářský stůl, který se bude nacházet ve vytápěné místnosti a bude vybaven nejméně dvěma uzamykatelnými zásuvkami, třemi židlemi, osobním počítačem s monitorem a se softwarem umožňující na náklady společnosti přístup a používání e-mailu, internetu, pevné telefonní linky, reprodukcího/kopírovacího zařízení a práci v textovém editoru běžně používaném ve společnosti. Společnost je povinna hradit v souvislosti s poskytnutím vyhrazených pracovních míst náklady na vytápění, el. energii, úklid, nezbytné náklady na opravy výše uvedeného nábytku, technického zařízení, náklady na spotřební materiál příslušný k tomuto technickému zařízení, především kancelářský papír, náplně do reprodukcího/kopírovacího zařízení, příp. další spotřební materiál. Zaměstnavatel bude odborové organizace hradit náklady na spotřební materiál (tj. kancelářský papír, tonery, apod do výše 2.000 Kč měsíčně).

2. Zaměstnavatel provádí měsíčně srážky členských příspěvků, a to na základě souhlasu zaměstnanců-členů odborové organizace. Sraženou částku, 1% z čisté mzdy, převádí na účet odborové organizace nejpozději do termínu výplaty mzdy. Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci přehled o sražených částkách jednotlivým zaměstnancům.
3. Zaměstnavatel poskytne členům orgánu odborové organizace k výkonu jejich funkce, pracovní volno s náhradou mzdy ve výši jejich průměrného výdělku. Za výkon funkce bez vlivu na variabilní složku mzdy či jiné benefity se považuje zejména:
 - kolektivní vyjednávání;
 - informování odborové organizace zaměstnavatelem;
 - informování zaměstnanců na všech pracovištích o činnosti odborové organizace jako zástupců zaměstnanců a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem;
 - projednávání zaměstnavatele s odborovou organizací;
 - kontrola dodržování pracovněprávních předpisů a kontrola nad stavem BOZP.

III. ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

§ 9 Mzda za práci

1. Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, a to ve výši dle platného mzdového řádu společnosti.
2. Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné výkonnosti, a výsledcích práce a zkušenostech zaměstnance.
3. U zaměstnavatele se používá měsíční časová mzda (časová hodinová mzda) a smluvní měsíční mzda.

§ 10 Mzdový vývoj

Odborová organizace upustila od svého požadavku navýšení mezd a nechává společnost individuálně upravovat mzdy. Minimálně však o výši inflace.

§ 11 Časová hodinová mzda

Úpravu mezd ve společnosti specifikuje platný mzdový řád Zaměstnavatele (PG.AU.OS.PLHR – 03, MZDOVÝ PŘEDPIS)..

§ 12 Prémie

Vedle řádné mzdy náleží zaměstnanci prémie. Prémiové řády (Řády pro poskytování odměn pro jednotlivé skupiny zaměstnanců) i jejich případné změny vydá zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací.

§ 13 Příplatky a bonusy

Zaměstnancům náleží v dále uvedených případech dosažená mzda a příplatky:

Za práci přesčas	25 % průměrného výdělku
Za práci přesčas v den So a Ne	50 % průměrného výdělku
Za noční práci	10 % průměrného výdělku
Za práci v sobotu a v neděli	10 % průměrného výdělku

Další příplatky a bonusy :

Příspěvek na dopravu do zaměstnání dle vzdálenosti bydliště

0 km – 19 km	500Kč/měsíc
20 km – 29 km	1000Kč/měsíc
30 km – 39 km	1500Kč/měsíc
40 km a více	2000Kč/měsíc

Přesná definice příspěvku na dopravu je specifikována v samostatném předpisu.

Příplatek za práci v nepřetržitém provozu: definován pro všechny zaměstnance, pracující v nepřetržitém režimu práce, je upraven v samostatném Prémiovém předpisu.

Roční docházkový bonus:

Společnost Brembo Czech s.r.o. se rozhodla implementovat bonus na základě docházky zaměstnanců a zároveň zohlednit počet pracovních úrazů i s absencí kratší, než 3 dny.
V roce 2018 takto bude sledovat období od 1.7. do 30.11., kde se bude zohledňovat počet úrazů i s absencí kratší, než 3 dny a individuální docházka každého zaměstnance.

V roce 2018 se postupuje dle následující tabulky:

97% docházky	9 500 Kč	11 000 Kč	13 000 Kč
95,50% docházky	8 000 Kč	9 500 Kč	11 000 Kč
94% docházky	6 500 Kč	8 000 Kč	9 500 Kč
	30 úrazů	20 úrazů	10 úrazů

Absence se uznává dle následujícího popisu:

Absenční účty - používané	popis	Absenční (ANO) nebo Neabsenční fond (NE)
Čerpání dovolené	běžná dovolená, včetně dodatkové dovolené	NE
Mateřská/otcovská dovolená		ANO
Náhrada mzdy pro školení		NE
Náhradní volno	Náhradní volno s nadpracováním	NE
Náhradní volno s náhradou	Náhradní volno s nadpracováním	NE
Nemoc		ANO
Neomluvená absence		ANO
Neplacené volno		ANO
Neplacený paragraf		NE
OČR	Ošetření člena rodiny	ANO
Ošetření u lékaře		NE
Překážka na straně zaměstnance	dle zákoníku práce	NE
Překážka zaměstnavatel	dle zákoníku práce	NE
Rodičovská		ANO
Služební cesta		NE
Služební pochůzka		NE
Studijní volno		ANO

V roce 2018 bude výplata tohoto bonusu zahrnuta do mzdy za měsíc listopad.

Pro rok 2019 bude po projednání s odborovou organizací vydán vlastní zvláštní předpis.

**§ 14 Náhrada mzdy při prostoji a přerušení práce
způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy**

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, jde o prostoj, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80% průměrného výdělku,
- v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60% průměrného výdělku.

§ 15 Odměna za pracovní pohotovost

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10 % průměrného výdělku.

§ 16 Termíny výplaty

Termín výplaty mzdy je sjednán na 15. den měsíce následujícího po vykonání práce. Roční odměna, vznikne-li na ní zaměstnancům nárok, bude vyplacena spolu se mzdou za měsíc listopad. Případně-li termín výplaty na sobotu, neděli nebo svátek, bude mzda vyplacena nejbližší předchozí pracovní den.

IV.

PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

§ 17 Vznik pracovního poměru

1. Umožňují-li to provozní podmínky zaměstnavatele, bude zaměstnavatel upřednostňovat uzavírání pracovních poměrů na dobu neurčitou

§ 18 Skončení pracovního poměru

1. Zaměstnavatel může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. a) až d) zákoníku práce pouze v případě, že zaměstnanci před dáním výpovědi nabídl jinou vhodnou práci. Tato povinnost zaměstnavatelé nevznikne, pokud pro zaměstnance jinou vhodnou práci nemá.
2. Odstupné poskytované při skončení pracovního poměru z organizačních důvodů (§ 52 písm. a) až c) zákoníku práce) se navyšuje o dvojnásobek průměrného výdělku.
3. Sociální plán

V případě hromadného propouštění dle § 62 ZP poskytne zaměstnavatel dotčeným zaměstnancům:

3.1 odstupné

- a) v celkové výši 12násobku průměrného měsíčního výdělku všem zaměstnancům,
- b) v celkové výši 18násobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnanci, který pobírá náhradu za ztrátu na výdělku z důvodu pracovního úrazu, který utrpěl, nebo nemoci z povolání, která mu vznikla u zaměstnavatele,
- c) v celkové výši 18násobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnanci, kterému do dosažení nároku na starobní důchod chybí nejvýše dva roky,

při souběhu více práv na odstupné podle písm. a) až c) se odstupné nesčítá, takovému zaměstnanci náleží

3.2 úhradu v nejvyšší výměře, na kterou mu vzniklo právo,

úhradu nákladů na rekvalifikaci v rozsahu trvání do 3 měsíců, jestliže o to zaměstnanec požádá,

3.3 odměny při významných pracovních a životních výročích dle kolektivní smlouvy tak, jako by pracovní poměr

zaměstnanec skončil až 31.12 stávajícího roku."

§ 19 Pracovní doba

- 1) Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně.
- 2) Dvousměnný pracovní režim 38,75hodin týdně
- 3) Třísměnný a nepřetržitý pracovní režim 37,5 hodin týdně

Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

§ 20 Dovolená

Zaměstnavatel určí hromadné čerpání celozávodní dovolené po dohodě s odborovou organizací minimálně 10 týdnů před jejím započítáním. Tato hromadná dovolená se nemusí týkat všech oddělení zaměstnavatele.

Dovolená se všem zaměstnancům prodlužuje od 1. 1. 2019 dle kategorizace v tabulce:

Zaměstnanec pracující ve společnosti (pod kmenem) 12-23 měsíců na 22 dní dovolené

Zaměstnanec pracující ve společnosti (pod kmenem) 24- 47 měsíců na 23 dní dovolené

Zaměstnanec pracující ve společnosti (pod kmenem) 48 a více měsíců na 25 dní dovolené

**V.
CESTOVNÍ NÁHRADY**

§ 21 Stravné při tuzemských/zahraničních pracovních cestách

Zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací vydá vlastní předpis pro uplatnění cestovních náhrad.

**VI.
SOCIÁLNÍ OBLAST**

§ 22 Školení/Pracovní volno

Zaměstnavatel poskytne pracovní volno v délce max. 5 pracovních dnů v kalendářním roce na jednoho člena výboru Odborů za účelem účasti na školení pořádané odborovou organizací.

§ 23 Zdravotní péče

Zaměstnavatel poskytne zájemcům z řad zaměstnanců příspěvek na očkování proti chřipce tak, aby příspěvkem byla pokryta cena vakcíny i cena aplikace ve zdravotnickém zařízení.

§ 24 Příspěvek na penzijní připojištění/Doplňkové penzijní spoření

Úprava příspěvku je specifikována vlastním předpisem Zaměstnavatele.

§ 25 Příspěvek na Pojištění odpovědnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli

Zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací vydá vlastní předpis pro zavedení daného pojištění a to nejpozději k 1. 1. 2019.

§ 26 Věrnostní odměny

Zaměstnavatel poskytne za každých odpracovaných 60 měsíců zaměstnanci odměnu ve výši 3500 Kč. Platnost odměny začíná platností 1. Kolektivní smlouvy, kdy zaměstnanci, kteří již tuto podmínku splňují, dostanou odměnu vyplacenou zpětně

§ 27 Odměny při významné životní události

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci, při významné životní události jako je svatba nebo pohřeb jednorázový příspěvek ve výši 5000 Kč. (Svatba - pouze vlastní a první, Pohřeb - pouze první okruh příbuzných, manžel/manželka, rodiče, děti, bratr/sestra). Oba tyto příspěvky od zaměstnavatele lze využít pouze 1x za dobu pracovního poměru ve společnosti.

§ 28 Odměna při odchodu do důchodu

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci při příležitosti prvního skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod odměnu odstupňovanou podle let odpracovaných u zaměstnavatele:

Do 5 odpracovaných let	5 000 Kč
5 až 15 odpracovaných let	7 000 Kč
15 až 25 odpracovaných let	9 000 Kč
Nad 25 odpracovaných let	11 000 Kč

§ 29 Péče o rodiny s dětmi

1. Požádá-li zaměstnanec pečující o dítě do 15 let věku o kratší týdenní pracovní dobu nebo o jinou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, zaměstnavatel této žádosti vyhoví, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.
2. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci, kterému se narodilo dítě, jednorázový příspěvek ve výši 3 500 Kč.

§ 30 Péče o starší zaměstnance

Zaměstnavatel se zavazuje, že nepropustí z důvodu organizačních změn zaměstnance, kterému zbývá do dosažení nároku na řádný starobní důchod 5 a méně let, nedohodne-li se s ním jinak. Pokud dojde ke zrušení místa, které vykonává zaměstnanec starší 55 let, bude tomuto zaměstnanci nabídnuto jiné vhodné pracovní místo odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, případně mu bude nabídnuta rekvalifikace či zaškolení pro nové vhodné pracovní zařazení.

VII.

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI, OCHRANA ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ

§ 31 Všeobecná ustanovení

1. Zaměstnavatel s odbory projednává a spolupracuje při řešení otázek týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP) a životního prostředí (ŽP).
2. Zaměstnavatel umožní pověřeným zástupcům odborové organizace pro oblast BOZP a ŽP po předchozí domluvě přístup do všech svých prostor při respektování právních a dále ostatních předpisů BOZP zaměstnavatele k zajištění BOZP.
3. Zaměstnavatel nebude postihovat pověřené zástupce odborů na úseku BOZP za činnost v této oblasti. Předchozí věta se neuplatní na porušení povinností vyplývajících pro zaměstnance z jejich pracovních činností dle sjednaného druhu práce.
4. Zaměstnavatel umožní odborům kontrolu všech oblastí BOZP. K těmto účelům umožní přizvat odborovou organizaci pověřené poradce, včetně specialistů BOZP OS KOVO, nebo subjekty provádějící měření nebo analýzy, a to vždy po předchozí dohodě se zaměstnavatelem.
5. Pověřeným zástupcům odborů pro BOZP a ŽP zaměstnavatel uhradí přiměřené náklady na odborná vzdělávací školení (včetně poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy), potřebnou vzdělávací literaturu, předpisy a podklady a nezbytné nutné vybavení k řádnému výkonu jejich funkce, a to v předem zaměstnavatelem písemně odsouhlasené výši.

§ 32 Oblast BOZP

Základní ustanovení

Zaměstnavatel, respektuje právo odborů na samostatné šetření celé oblasti BOZP a poskytuje jim potřebné informace a související podklady k této činnosti.

Opatření k prevenci rizik

Zaměstnavatel bude ve spolupráci s odbory soustavně zlepšovat systém organizace BOZP a v dohodě s odbory přijímat taková opatření, aby rizikové faktory působící na bezpečnost a zdraví zaměstnanců vyloučil, nebo omezil a proto dále:

- Seznámí zaměstnance s negativními účinky rizikových faktorů jejich pracovního prostředí na lidský organismus a v rámci informace, do jaké kategorie byla jimi vykonávaná práce zařazena, je informuje, jakým preventivním prohlídkám jsou povinni se podrobit a jaký poskytovatel pracovních lékařských služeb jim byl přidělen.
- Bude přijímat konkrétní termínovaná technická a organizační opatření k zajištění bezpečného pracovního výkonu, bezpečnosti technických zařízení a optimálního pracovního prostředí.
- Zřizuje společnou komisi bezpečnosti práce v dohodě s odborovou organizací.

Pracovní úrazy a nemoci z povolání

Zaměstnavatel bude v režimu dohodnutém s odborovou organizací informovat o vzniku pracovního úrazu a umožní pověřenému zástupci odborové organizace účast na šetření a objasňování příčin a okolností vzniku pracovních úrazů. Způsob a rozsah odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se projednává za účasti zástupce odborové organizace v odškodňovací komisi. Hlášení o smrtelném pracovním úrazu okamžitě předá zaměstnavatel Regionálnímu pracovišti OS KOVO v Ostravě.

Účast na prověrkách

Zaměstnavatel bude po dohodě s odborovou organizací provádět roční prověrky BOZP a umožní pověřeným zástupcům odborové organizace účastnit se těchto prověrek BOZP i kontrol BOZP prováděných státními orgány.

V rámci měření úrovně rizikových faktorů pracovního prostředí umožní účast zástupce odborové organizace při měření. Zápisy z prověrek a protokoly z měření obdrží i odborová organizace.

Nároky zaměstnanců

Zaměstnavatel na základě posouzení rizik poskytne zaměstnancům k ochraně jejich života a zdraví vhodné osobní ochranné pracovní prostředky, ochranné nápoje, a dle stupně znečištění při práci i vhodný druh mycích, čistících a desinfekčních prostředků. Ve spolupráci s odborovou organizací bude průběžně, dle potřeby, zkoušet a ověřovat nové typy OOPP.

§ 33 Oblast ochrany životního prostředí

Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci o důsledcích činnosti zaměstnavatele na životní prostředí a přijatých ekologických opatření, je povinností odborové organizace, aby dále informovala zaměstnance-

VIII.

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

§ 34 Kontrola plnění

Plnění smlouvy jsou účastníci oprávněni kontrolovat průběžně po celou dobu její účinnosti. Za tím účelem si budou vzájemně poskytovat nezbytné informace potřebné ke kontrole.

Při neplnění individuálních závazků vyplývajících z této kolektivní smlouvy nebo jiných pracovněprávních předpisů řeší tento spor na podnět zaměstnance zaměstnavatel a odborová organizace, a to nejpozději do 15 kalendářních dnů ode dne podání podnětu zaměstnance. Tímto postupem není dotčeno právo zaměstnance uplatnit své nároky prostřednictvím příslušného soudu.

V Ostravě dne 26.7.2013

Za Brembo Czech s.r.o.

Podpis zástupce/ů zaměstnavatele


Brembo Czech s.r.o.
Na Rovince 875 -3-
720 00 Ostrava-Hrabová
IČO: 28599888 / DIČ: CZ 28599888

Za ZO OS KOVO Brembo Ostrava

Podpis zástupce/ů ZO OS KOVO


Org. čís. 03-3209
Odborový svaz KOVO
ZÁKLADNÍ ORGANIZACE
720 00 Ostrava-Hrabová, Na Rovince 875
OS KOVO Brembo Ostrava
-1- IČ: 063 25 611