
K O L E K T I V N Í S M L O U V A
P R O Z A M Ě Š T N A N C E Č S A T

mezi

Czech Airlines Technics, a.s.

a

Odborovou organizací leteckých mechaniků

CAAE Czech Airlines Aircraft Engineers

základními organizacemi Odborového svazu zaměstnanců letectví č. 7, 8, 9

na období od 1. ledna 2024 do 31. prosince 2024

Tato KOLEKTIVNÍ SMLOUVA PRO ZAMĚSTNANCE CSAT je uzavřena dále uvedeného dne mezi následujícími stranami:

(1) **Czech Airlines Technics, a.s.**

akciová společnost se sídlem Praha 6, Jana Kašpara 1069/1, PSČ: 160 08, IČ: 271 45 573, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, oddíl B, vložka 9307
zastoupená Petrem Doberským, předsedou představenstva a Vladimírem Müllerem, místopředsedou představenstva

(dále jen „CSAT“ nebo „Zaměstnavatel“)

a

(2) **Odborová organizace leteckých mechaniků**

odborová organizace se sídlem Praha 6 – Letiště Ruzyně, IČ: 266 02 792, zapsaná ve spolkovém rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, oddíl L, vložka 13024
zastoupená Matějem Fantou, předsedou, a Jiřím Rokosem, členem Výkonné rady

(dále též jen „OOLM“)

a

(3) **CAAE Czech Airlines Aircraft Engineers**

odborová organizace se sídlem Praha 6 – Ruzyně, Technický úsek, Hangar „F“, IČ: 265 91 715, zapsaná ve spolkovém rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, oddíl L, vložka 12642
zastoupená Adamem Šmatlákem, členem Výkonné rady

(dále jen „CAAE“)

a

(4) **základní organizace Odborového svazu zaměstnanců letectví č. 7, 8, 9**

základní organizace odborové organizace Odborový svaz zaměstnanců letectví, se sídlem Praha 6, Jana Kašpara 1069/1, IČ 43872450, zapsané ve spolkovém rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, oddíl L, vložka 2610
zastoupená Jitkou Moravcovou, předsedkyní 8. ZO na základě zmocnění předsedou OSZL

(dále jen „OSZL“, společně s CAAE a OOLM dále jen „odborové organizace“)

PREAMBULE

Vzhledem k tomu, že:

- A. CSAT a odborové organizace mají zájem na dalším rozvoji CSAT a na zachování sociálního smíru v CSAT;
- B. tento zájem je směřován k zajištění trvalé prosperity CSAT, která ve svých důsledcích bude znamenat i zlepšování pracovních, mzdových a sociálních podmínek zaměstnanců CSAT;

se CSAT a odborové organizace dohodly na této kolektivní smlouvě pro zaměstnance CSAT.

ÚVODNÍ USTANOVENÍ

Tato kolektivní smlouva se skládá z *Části I – Společné části*, *Části II – Specifické části* a *Společných a závěrečných ustanovení*.

Část I této kolektivní smlouvy upravuje v souladu se zásadou rovného zacházení s jednotlivými zaměstnanci CSAT a zákazem diskriminace shodně práva jednotlivých zaměstnanců CSAT zaměstnaných v CSAT. Současně upravuje shodně pro všechny odborové organizace působící v CSAT práva a povinnosti CSAT na straně jedné a jednotlivých odborových organizací na straně druhé.

Část II této kolektivní smlouvy pak upravuje specifická práva a pravidla pro odměňování zaměstnanců CSAT zaměstnaných v CSAT v profesích blíže popsaných v jednotlivých oddílech části II této kolektivní smlouvy, když odlišná úprava práv takovýchto zaměstnanců je odůvodněna specifickým charakterem profese, kterou zaměstnanci vykonávají. Současně upravuje specifická práva odborových organizací, které sjednávají kolektivní smlouvu za zaměstnance profesí popsaných v jednotlivých oddílech části II této kolektivní smlouvy.

Společná a závěrečná ustanovení upravují způsobem shodným pro všechny odborové organizace zejména dobu, na kterou je tato kolektivní smlouva uzavřena, postup změn a doplnění této kolektivní smlouvy a postup řešení sporů mezi odborovou organizací a CSAT o plnění závazků sjednaných v této kolektivní smlouvě.

Část I a Společná a závěrečná ustanovení jsou výsledkem vyjednávání a shody mezi CSAT na straně jedné a všemi odborovými organizacemi působícími v CSAT ke dni uzavření této kolektivní smlouvy jednajícími společně a ve vzájemné shodě.

ČÁST I.

1. ÚVODNÍ USTANOVENÍ ČÁSTI I.

1.1 Předmět části I. kolektivní smlouvy

Tato část kolektivní smlouvy upravuje v souladu se zásadou rovného zacházení s jednotlivými zaměstnanci CSAT a zákazem diskriminace shodně práva jednotlivých zaměstnanců CSAT zaměstnaných v CSAT.

Tato část současně upravuje shodně pro všechny odborové organizace působící v CSAT práva a povinnosti CSAT na straně jedné a jednotlivých odborových organizací na straně druhé.

Tato část je výsledkem vyjednávání a shody mezi CSAT na straně jedné a všech odborových organizací působících v CSAT ke dni uzavření této kolektivní smlouvy na straně druhé, když odborové organizace při jejím vyjednávání jednaly společně a ve vzájemné shodě.

Ustanovení bodů 1.4 části I. této kolektivní smlouvy tímto není dotčeno.

1.2 Výklad některých pojmů

Smluvní strany sjednávají, že dále uvedené termíny mají v této kolektivní smlouvě následující význam:

Spolurozhodování

Spolurozhodováním odborových organizací se Zaměstnavatelem se rozumí, kdy k platnosti určitého právního jednání Zaměstnavatele je třeba podle zákoníku práce nebo této kolektivní smlouvy předchozího souhlasu příslušné odborové organizace (příslušných odborových organizací). Zároveň se žádostí o souhlas odborových organizací v předmětné záležitosti poskytne Zaměstnavatel odborovým organizacím k posouzení dostupné informace.

Projednání

Projednáním se rozumí jednání mezi Zaměstnavatelem a příslušnou odborovou organizací (příslušnými odborovými organizacemi), výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu (nejméně 7 kalendářních dnů před uskutečněním opatření) a vhodným způsobem, aby příslušná odborová organizace (příslušné odborové organizace) mohla(y) na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a Zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Příslušná odborová organizace (příslušné odborové organizace) mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.

Nastanou-li mimořádné okolnosti, je-li například projednání s odborovými organizacemi nutné k odvrácení hrozící škody Zaměstnavatele, ekonomické újmy Zaměstnavatele nebo zabezpečení BOZP, může být lhůta 7 kalendářních dnů uvedená výše v předchozí větě po dohodě Zaměstnavatele s příslušnou odborovou organizací (příslušnými odborovými organizacemi) zkrácena nebo zcela opomenuta.

Právo kontroly

Práve kontroly se rozumí, že Zaměstnavatel poskytne odborovým organizacím k jejich žádosti nezbytné podklady a umožní vstup v rozsahu stanoveném platnými právními předpisy pověřeným zástupcům odborových organizací na vyžádaná pracoviště Zaměstnavatele za účelem kontroly bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a kontroly rozvrhu směn u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou.

Zaměstnavatel projedná ve svých k tomu oprávněných orgánech výsledky kontroly ze strany odborových organizací. Závěry z tohoto svého projednání následně Zaměstnavatel projedná s odborovými organizacemi a bez zbytečného odkladu učiní opatření k odstranění případných objektivních nedostatků zjištěných kontrolou.

Informování

Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je příslušná odborová organizace (příslušné odborové organizace) mohla/y posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.

Dohoda

Dohodou se v této kolektivní smlouvě rozumí dosažení shodného stanoviska mezi Zaměstnavatelem a příslušnou odborovou organizací (příslušnými odborovými organizacemi) o skutečnosti, která je předmětem dohody.

Důchodce - bývalý zaměstnanec Zaměstnavatele

Pro účely této kolektivní smlouvy se jedná o zaměstnance, kteří ukončili pracovní poměr u Zaměstnavatele z důvodu odchodu do starobního důchodu a kteří před ukončením pracovního poměru pracovali u Zaměstnavatele nepřetržitě alespoň 10 let. Za důchodce – bývalého zaměstnance Zaměstnavatele se rovněž považuje zaměstnanec, který ukončil pracovní poměr u Zaměstnavatele z důvodu odchodu do plného nebo částečného invalidního důchodu. O výjimkách z požadavku nepřetržitého desetiletého zaměstnání u Zaměstnavatele před odchodem do starobního důchodu rozhoduje předseda představenstva Zaměstnavatele.

1.3 Přehled zkratk a pojmů

Smluvní strany sjednávají, že dále uvedené zkratky či termíny mají v této kolektivní smlouvě následující význam:

AGENTURNÍ ZAMĚSTNANEC	Má význam tomuto pojmu přiřazený v bodu 1.4 části I. této kolektivní smlouvy
BOZP	Bezpečnost, hygiena a ochrana zdraví při práci
CAAE	Znamená CAAE Czech Airlines Aircraft Engineers, jak je tato odborová organizace blíže vymezena v záhlaví této kolektivní smlouvy
CSAT	Znamená Czech Airlines Technics, a.s., jak je blíže specifikována v záhlaví této kolektivní smlouvy
DOMÁCNOST	Znamená domácnost zaměstnance, jak je tento pojem vymezen v ZP
HR CSAT	Znamená organizační jednotku, do jejíž působnosti patří oblast řízení lidských zdrojů

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA	Znamená tuto kolektivní smlouvu uzavřenou mezi Zaměstnavatelem a odborovými organizacemi uvedenými v záhlaví této kolektivní smlouvy
MATEŘSKÉ LETIŠTĚ	Znamená Mezinárodní veřejné civilní letiště Letiště Václava Havla Praha
NV PŘEKÁŽKY	Nařízení vlády České republiky č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, v platném znění
ON	Organizační norma
ODBOROVÁ ORGANIZACE	Znamená každou z odborových organizací
ODBOROVÉ ORGANIZACE	Znamená společně OOLM, CAAE a OSZL
OOLM	Znamená Odborovou organizaci leteckých mechaniků, jak je tato odborová organizace blíže vymezena v záhlaví této kolektivní smlouvy
OSOBA BLÍZKÁ	Znamená osobu blízkou ve smyslu ustanovení § 22 odst. 1 občanského zákoníku
OSZL	Znamená základní organizace Odborového svazu zaměstnanců letectví, jak jsou tyto blíže vymezeny v záhlaví této Smlouvy
OZ	Znamená zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném a účinném znění
PŘÍSLUŠNÁ ODBOROVÁ ORGANIZACE	Znamená odborovou organizaci příslušnou k informování, projednání, spolurozhodování či kontrole podle ustanovení § 276 odst. 1 a § 286 odst. 5 a 6 zákoníku práce
PŘÍSLUŠNÝ VEDOUCÍ ZAMĚSTNANEC	Příslušným vedoucím zaměstnancem se rozumí zaměstnanec uvedený v bodu 3.3 vnitřního předpisu „Organizační řád“
SVÁTEK	Znamená státní svátek a ostatní svátek, který je dnem pracovního klidu, ve smyslu zákona č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, v platném a účinném znění
ZÁKON O KOLEKTIVNÍM VYJEDNÁVÁNÍ	Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném a účinném znění
ZÁKON O OBCHODNÍCH KORPORACÍCH	Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), v platném a účinném znění
ZÁKONÍK PRÁCE nebo ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném a účinném znění
ZAMĚSTNAVATEL	CSAT
ŽP	Znamená životní prostředí

1.4 Agenturní zaměstnanci

Smluvní strany si sjednávají, že pracovní a mzdové podmínky zaměstnanců sjednané v části I. této kolektivní smlouvy (i) v rozsahu pro zaměstnance větším, než jak je stanovuje ZP, nebo (ii) které ZP neupravuje, nebudou poskytovány zaměstnancům jiného zaměstnavatele, kteří jsou jiným zaměstnavatelem zaměstnáváni za účelem jejich dočasného přidělení k CSAT ve smyslu ustanovení § 308 a následujících zákoníku práce (dále jen „Agenturní zaměstnanec“).

S ohledem na ustanovení § 309 odst. 5 ZP a povahu pracovního poměru Agenturních zaměstnanců smluvní strany uvádí, že Agenturním zaměstnancům nebudou ze strany CSAT poskytnuty horší pracovní a mzdové podmínky, než jaké jsou poskytovány srovnatelným zaměstnancům v CSAT.

2. ZAMĚSTNANOST A PRACOVNÍ DOBA

2.1 Zaměstnanost

2.1.1

Zaměstnavatel bude zveřejňovat na intranetu nabídku volných pracovních míst pro stávající zaměstnance CSAT.

2.1.2

Pokud to bude v souladu s provozními potřebami a požadavky Zaměstnavatele, zváží Zaměstnavatel při výběru vhodných kandidátů obsazení volné pracovní pozice stávajícími zaměstnanci Zaměstnavatele, kteří projeví zájem o obsazované volné pracovní místo a budou splňovat požadavky Zaměstnavatele kladené na volné pracovní místo.

2.1.3

Se zaměstnanci, se kterými byl rozvázán jejich pracovní poměr z důvodu nadbytečnosti (ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce), projedná HR CSAT v době ukončení jejich pracovního poměru možnost jejich dalšího uplatnění ve skupině Letiště Praha, a.s., pokud to na straně HR CSAT bude možné a CSAT bude součástí skupiny Letiště Praha, a.s.

2.1.4

Smluvní strany sjednávají, že zaměstnanec, u kterého dochází k rozvázání jeho pracovního poměru u Zaměstnavatele z důvodu ve smyslu ustanovení § 52 písm. a), b) nebo c) zákoníku práce, náleží odstupné ve smyslu ustanovení § 67 zákoníku práce, na které mu vznikl zákonný nárok, zvýšené:

- (a) o jednonásobek (1) průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, pokud byl dotčený zaměstnanec u CSAT nepřetržitě zaměstnán po dobu alespoň pět (5) celých let;
- (b) o dvojnásobek (2) průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, pokud byl dotčený zaměstnanec u CSAT nepřetržitě zaměstnán po dobu alespoň deset (10) celých let.

Nepřetržitým zaměstnáním se pro účely tohoto bodu rozumí trvání zaměstnaneckého poměru v CSAT bez jakékoliv přetržky. Za přetržku se pak považuje rozvázání původního pracovního poměru a sjednání nového pracovního poměru.

V případě, že dojde k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve smyslu ustanovení § 338 a následujících zákoníku práce dotčeného zaměstnance z jiného zaměstnavatele do CSAT, je pro účely tohoto odstavce 2.1.4 části I. této kolektivní smlouvy považován za počátek jeho zaměstnání v CSAT den, který byl s ním naposledy sjednán jako den nástupu do práce v pracovním poměru, který přešel v rámci přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů do CSAT (tj. naposledy sjednaný den nástupu do práce k původnímu zaměstnavateli, na jehož místo nastoupila v souladu s ustanovením § 338 zákoníku práce CSAT).

2.1.5

Smluvní strany sjednávají, že zaměstnanec:

- (a) který trvale žije ve společné domácnosti s osobou se zdravotním postižením vyžadujícím trvalou péči, která je osobou blízkou zaměstnance, a u kterého dochází k rozvázání jeho pracovního poměru u Zaměstnavatele z důvodu ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, náleží odstupné ve smyslu ustanovení § 67 zákoníku práce, na které mu vznikl zákonný

nárok, zvýšené o trojnásobek (3) průměrného měsíčního výdělku zaměstnance; v případě nároku zaměstnance na toto zvýšené odstupné nemá zaměstnanec nárok na zvýšené odstupné ve smyslu odstavce 2.1.4 a 2.1.5 písm. (b) této kolektivní smlouvy;

- (b) u kterého dochází k rozvázání jeho pracovního poměru u Zaměstnavatele z důvodu ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce v době pěti (5) let před vznikem jeho nároku na starobní důchod, náleží odstupné ve smyslu ustanovení § 67 zákoníku práce, na které mu vznikl zákonný nárok, zvýšené o čtyřnásobek (4) průměrného měsíčního výdělku zaměstnance; v případě nároku zaměstnance na toto zvýšené odstupné nemá zaměstnanec nárok na zvýšené odstupné ve smyslu odstavce 2.1.4 a 2.1.5 písm. (a) této kolektivní smlouvy.

2.1.6

Pro vyloučení pochybností se dále uvádí, že odstupné nenáleží zaměstnancům zaměstnaným v CSAT na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

2.1.7

V případě jednání CSAT se zaměstnancem o rozvázání pracovního poměru z důvodů specifikovaných v ustanovení §52 písm. a) až c) ZP, je takovýto zaměstnanec oprávněn přizvat k těmto jednáním zástupce odborové organizace.

2.1.8

Zaměstnavatel bude dbát na informování zaměstnanců o zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodů stanovených v platných právních předpisech. V případě, že bude zjištěno v pravomocném rozhodnutí soudu, že došlo u Zaměstnavatele k diskriminaci některého ze zaměstnanců, přijme Zaměstnavatel opatření k předejití opakování jednání, které bylo shledáno jako diskriminační.

2.2 Pracovní doba a doba odpočinku

2.2.1

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout svým zaměstnancům dovolenou za kalendářní rok prodlouženou o jeden (1) týden nad rámec stanovený v ustanovení § 213 odst. 1 zákoníku práce, maximálně ale 5 týdnů v kalendářním roce.

2.2.2

Zaměstnavatel zvyšuje rozsah pracovního volna s náhradou mzdy nad rozsah stanovený zákoníkem práce a NV Překážky následujícím způsobem:

- (a) Při doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo do speciální internátní školy zvyšuje Zaměstnavatel nárok dotčeného zaměstnance na pracovní volno o dalších šest (6) pracovních dnů v kalendářním roce nad rámec stanovený zákoníkem práce a NV Překážky, to je celkem na až dvanáct (12) pracovních dnů v kalendářním roce.
- (b) Osamělým zaměstnancům, kteří pečují trvale o dítě mladší deseti (10) let nebo o zdravotně postiženého člena domácnosti, pokud tyto osoby žijí trvale se zaměstnancem ve společné domácnosti, poskytne Zaměstnavatel v případě jejich mimořádné zvýšené potřeby péče o tyto osoby pracovní volno s náhradou mzdy v délce nejvýše pěti (5) pracovních dnů v kalendářním roce. Čerpání tohoto volna musí být předem dohodnuto s příslušným vedoucím zaměstnancem dotčeného zaměstnance, který se k žádosti dotčeného zaměstnance vyjádří ve lhůtě patnácti (15) kalendářních dnů od doručení žádosti o poskytnutí tohoto volna.

- (c) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu jednoho (1) pracovního dne v případě narození dítěte manželce (družce) zaměstnance. V tomto případě Zaměstnavatel dále umožní čerpat dovolenou, případně náhradní volno za práci přesčas, v rozsahu dvou (2) dnů, pokud zaměstnanci vznikl na dovolenou či náhradní volno nárok.
- (d) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku na dobu nezbytně nutnou, nejvýše však na dobu pěti (5) pracovních dnů zaměstnancům ohroženým nebo postiženým živelnou pohromou, je-li to třeba k odvrácení živelné pohromy, ke zmírnění jejích bezprostředních následků nebo v případě havarijního stavu stavby určené k bydlení vlastněné zaměstnancem. O termínu čerpání tohoto pracovního volna se dohodne zaměstnanec s příslušným vedoucím zaměstnancem.

2.2.3

Zaměstnavatel zvyšuje rozsah pracovního volna bez náhrady mzdy nad rozsah stanovený zákoníkem práce a NV Překážky následujícím způsobem:

- (a) Při svatbě zaměstnance zvyšuje Zaměstnavatel nárok dotčeného zaměstnance na pracovní volno bez náhrady mzdy o další jeden (1) den nad rámec stanovený zákoníkem práce a předpisy jej provádějící.
- (b) V případě úmrtí osoby příbuzné zaměstnanci, jak jsou tyto osoby vyjmenovány v bodu 7 přílohy NV Překážky, zvyšuje Zaměstnavatel nárok dotčeného zaměstnance na pracovní volno bez náhrady mzdy o další jeden (1) den nad rámec stanovený zákoníkem práce a předpisy jej provádějící.

2.2.4

Zaměstnavatel a odborové organizace se v souladu s ustanovením § 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce dohodli, že období, na které může Zaměstnavatel nerovnoměrně rozvrhnout pracovní dobu, činí nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, kdy začátek vyrovnávacího období je vždy 1. října a konec 30. září následujícího kalendářního roku. Zaměstnavatel a odborové organizace se dohodli, že právo zaměstnavatele rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně na 52 týdnů se sjednává s účinností od 1. října 2023. Zaměstnavatel a odborové organizace v této souvislosti tedy výslovně potvrzují, že vyrovnávací období, které započalo 1. října 2023 před účinností této kolektivní smlouvy bude mít 52 týdnů po sobě jdoucích. Případné úpravy délky tohoto vyrovnávacího období budou písemně odsouhlaseny Zaměstnavatelem a odborovými organizacemi.

2.2.5

Zaměstnavatel a odborové organizace sjednávají, že celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než osm (8) hodin týdně v období, které může činit 52 týdnů po sobě jdoucích v období, které započalo 1. října 2023, kdy začátek tohoto období je vždy 1. října a konec 30. září následujícího kalendářního roku.

2.2.6

Pokud mu to umožní provozní potřeby, přihlédne Zaměstnavatel při plánování směn k tomu, aby dovolená zaměstnance s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou pokud možno navazovala na dny nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu, případně na vánoční svátky.

2.2.7

Zaměstnavatel na žádost zaměstnance umožní dohodnout s ním změnu rozvrhu směn, pokud návrat zaměstnance z pracovní cesty proběhne v den pracovního klidu a doba strávená na cestě přesáhne 12 hodin, jestliže následující kalendářní den by byl podle původního rozvrhu jeho pracovním dnem. Příslušní vedoucí zaměstnanci budou při plánování zahájení, ukončení a pracovní náplně pracovních cest dbát na to, aby u vysílaných zaměstnanců v důsledku těchto okolností nedocházelo k přetěžování organismu.

Zaměstnanci, který se vrátil z pracovní cesty po 22. hodině, se poskytne nezbytný odpočinek od skončení pracovní cesty do nástupu do práce po dobu osmi hodin. Pokud doba odpočinku zasáhne do směny zaměstnance, bude se jednat o překážku v práci na straně Zaměstnavatele dle § 208 ZP. Výjimku z tohoto ustanovení je možné učinit po vzájemné dohodě mezi Zaměstnavatelem a zaměstnancem.

2.2.8

Smluvní strany sjednávají, že zaměstnanec může čerpat jeden (1) den z celkového nároku na dovolenou tak, že o její poskytnutí požádá (telefonicky nebo prostřednictvím elektronické pošty) příslušného vedoucího zaměstnance nejpozději dvanáct (12) hodin před požadovaným dnem čerpání tohoto dnu dovolené. O umožnění čerpání takového dne dovolené rozhodne příslušný vedoucí zaměstnanec po vyhodnocení aktuálních provozních podmínek. Pokud čerpání tohoto dne dovolené umožní, oznámí to dotčenému zaměstnanci v co nejkratším termínu.

2.2.9

CSAT se zavazuje k tomu, že vždy a za všech okolností bude brán ohled na skutečnosti, které jsou obsahem a důvodem školení o lidském činiteli. CSAT bere na vědomí, že porušování pravidel týkající se výkonnosti při plánování práce může mít dopad na bezpečnost letového provozu.

2. 2. 10

Stanovená týdenní pracovní doba se v souladu s ustanovením § 79 odst. 3 zákoníku práce a prováděcími předpisy zkracuje zaměstnancům pracujícím na určených pracovních pozicích na 37,5 hodin týdně. Seznam těchto pracovních pozic v jednotlivých organizačních jednotkách je uveden v příloze č. 4 této kolektivní smlouvy a je neoddelitelnou součástí této kolektivní smlouvy.

2.3 Vzdělávání zaměstnanců

2.3.1

Zaměstnavatel bude podporovat a umožní zaměstnancům zvyšování kvalifikace studiem v případech, kdy studium bude dle rozhodnutí Zaměstnavatele v souladu s potřebou Zaměstnavatele, uchazeč bude mít pro studium předpoklady a potvrdí svůj zájem využít získanou kvalifikaci u Zaměstnavatele uzavřením kvalifikační dohody dle § 234 a násl. ZP. Rozhodnutí o schválení studia bude v kompetenci určeného člena představenstva Zaměstnavatele.

2.3.2

Zaměstnavatel umožní zaměstnancům jazykové vzdělávání v kurzech za předem stanovených podmínek pro jednotlivé kurzy. Výuka je v těchto kurzech poskytována mimo pracovní dobu (zpravidla po 15. hodině). Standardní školní rok je obdobný školnímu roku veřejných základních škol v České republice.

3. SPOLUPRÁCE ZAMĚSTNAVATELE S ODBOROVÝMI ORGANIZACEMI A PODMÍNKY PRO PRÁCI ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ

3.1 Informování, projednání, spolurozhodování a kontrola

3.1.1

Zaměstnavatel je povinen informovat odborové organizace v případech stanovených v ustanovení § 279 a § 287 odst. 1 ZP a dále v případech sjednaných v této kolektivní smlouvě.

3.1.2

Odborové organizace mají právo spolurozhodování v případech stanovených ZP a dále v případech sjednaných v této kolektivní smlouvě.

3.1.3

Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací skutečnosti uvedené v ustanovení § 280 a § 287 odst. 2 ZP a dále skutečnosti, u kterých tak stanoví tato kolektivní smlouva.

3.1.4

Odborové organizace mají právo kontroly v případech stanovených ZP. Při provádění takovéto kontroly jsou odborové organizace oprávněny vykonávat práva zejména ve smyslu ustanovení § 322 a § 323 ZP.

3.2 Právo být odborově organizován

Zaměstnavatel bude respektovat právo každého zaměstnance být podle svobodné vůle členem odborové organizace dle své volby. Zaměstnavatel se zavazuje nediskriminovat či jinak nezvýhodňovat zaměstnance pro jejich členství a činnost v odborové organizaci nebo proto, že nejsou členy odborové organizace.

3.3 Podmínky pro práci odborových organizací u Zaměstnavatele

3.3.1

Zaměstnavatel poskytne příslušným odborovým organizacím v objektu, v němž pracuje většina jejich členů, vhodnou místnost s nezbytným vybavením.

Zaměstnavatel bude v souladu s ustanovením § 277 ZP hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz této místnosti a náklady na potřebné podklady.

3.3.2

Konání odborové schůze, konference či odborová jednání na pracovištích s nepřetržitým provozem dohodne odborová organizace předem s příslušným vedoucím zaměstnancem a sdělí mu jména zaměstnanců, o jejichž uvolnění pro takový účel žádá. Odborová organizace přitom zohlední oprávněné zájmy Zaměstnavatele na zajištění provozu jeho závodu a příslušného pracoviště.

Na ostatních pracovištích se odborové organizace zavazují konat schůze, konference a odborová jednání mimo pracovní dobu.

3.3.3

Činnost odborové organizace bude organizována tak, aby nenarušila pracovní dobu. Krátkodobě uvolněným zaměstnancům pro výkon jejich funkce v odborové organizaci nebo pro jejich účast na odborových schůzích, konferencích a sjezdech poskytne Zaměstnavatel pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu a náhradu mzdy ve výši jejich průměrného výdělku.

3.3.4

Členové odborové organizace jsou povinni zachovávat mlčenlivost o informacích, které jim byly výslovně poskytnuty jako důvěrné. Tato povinnost trvá i po skončení výkonu jejich funkce. Důvěrnou informaci se rozumí důvěrná informace ve smyslu ustanovení § 276 odst. 3 ZP. Za důvěrnou informaci se považuje též obchodní tajemství Zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 504 občanského zákoníku, jakož i jakékoliv další informace, které Zaměstnavatele označí za důvěrné.

3.3.5

Zaměstnavatel zajistí provádění srážek ze mzdy členských příspěvků členů odborových organizací na základě písemného souhlasu zaměstnanců.

Takto sražené částky budou převáděny na bankovní účty odborových organizací, které budou Zaměstnavateli příslušnou odborovou organizací sděleny, s tím, že Zaměstnavatel bude odborovým organizacím předávat seznam členů odborových organizací dle svých organizačních jednotek.

Zaměstnavatel zajistí možnost uplatnění odpočtu zaplacených členských příspěvků odborové organizaci ze základu daně z příjmu dotčeného zaměstnance.

3.3.6

Zaměstnavatel umožní odborovým organizacím (a) využívat vlastní e-mailovou adresu, (b) využívat veřejné složky Outlook v počítačové síti Zaměstnavatele. Zaměstnavatel dále vytvoří prostor pro prezentaci odborových organizací na Intranetu Zaměstnavatele.

4. PÉČE O ZAMĚSTNANCE A BENEFITY

4.1 Stravování

4.1.1

Zaměstnavatel se zavazuje zajišťovat zaměstnancům vykonávajícím pracovní směnu na mateřském letišti, a to i na odloučených a vzdálených pracovištích denně jedno hlavní jídlo, a to i v sobotu a v neděli a v den, na který připadá svátek.

4.1.2

V případě, že na odloučených a vzdálených pracovištích nebo během noční směny, kdy nelze využít závodního stravování nebo subjektu k tomuto účelu určeného, bude zaměstnanci poskytnuta náhrada za jedno (1) hlavní jídlo formou stravenky (u směny, jejíž délka včetně povinných přestávek v práci podle ZP je delší než 11 hodin, bude poskytnuta další stravenka).

4.1.3

Pokud zaměstnanec využije ke stravování zařízení závodního stravování nebo zařízení k tomu určené, které je smluvním partnerem Zaměstnavatele, bude Zaměstnavatel přispívat tak, že bude hradit 55%

ceny jednoho hlavního jídla v průběhu jedné pracovní směny, maximálně však do výše, která se rovná výši 70% stravného při trvání pracovní cesty v délce 5 až 12 hodin ve smyslu ustanovení § 163 zákoníku práce. U pracovní směny, jejíž délka včetně povinných přestávek v práci podle ZP je delší než 11 hodin, bude Zaměstnavatel uvedeným způsobem hradit i náklady na další hlavní jídlo.

4.1.4

Hlavním jídlem se rozumí jeden teplý nebo studený pokrm včetně polévky a váženého zeleninového nebo ovocného salátu nabízených v poledním či večerním jídelním lístku zařízení závodního stravování.

4.1.5

CSAT a odborové organizace jednou za kalendářní pololetí projednají aktuální situaci v oblasti stravování zaměstnanců.

4.1.6

Podrobnosti a pravidla pro poskytování závodního stravování, včetně poskytování stravenek, určení jejich aktuální hodnoty a popisu postupů pro poskytování závodního stravování (včetně vymezení odloučených a vzdálených pracovišť) budou předmětem úpravy ve vnitřním předpisu Zaměstnavatele, jehož znění bude ve všech podstatných ohledech v souladu s ujednáním obsaženým v tomto odstavci 4.1 části I. této kolektivní smlouvy. Vydání tohoto vnitřního předpisu či jeho změny budou předmětem projednání s odborovými organizacemi.

4.2 Doprava a parkování

4.2.1

Zaměstnavatel bude při cestách zaměstnanců souvisejících s plněním jejich pracovních úkolů mezi Starým letištěm (objekty a prostory nacházející se v blízkosti Terminálu 3 mateřského letiště), Novým letištěm (objekty a prostory nacházející se v blízkosti Terminálu 1,2 a hangáru F mateřského letiště) a zastávkou „Divoká Šárka“ na svůj náklad zajišťovat dopravu těchto zaměstnanců prostřednictvím autobusů provozovaných společností Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost jezdících na pravidelných linkách této společnosti mezi Starým letištěm, Novým letištěm a zastávkou „Divoká Šárka“ dle podmínek smlouvy mezi Letištěm Praha, a.s. a Dopravním podnikem hl. m. Prahy, a.s.

4.2.2

Zaměstnavatel zajistí na svůj náklad dopravu zaměstnanců při mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v době, kdy není dostupná veřejná doprava a zaměstnanec se nemůže na pracoviště dopravit obvyklým způsobem.

4.2.3

Zaměstnanci mají možnost využít parkování v rámci Zaměstnavatelem určených parkovacích domů na mateřském letišti a parkovacích ploch provozovaných Letištěm Praha, a.s. včetně vjezdového povolení do areálu JIH. Zaměstnavatel garantuje příspěvek na parkovné ve výši 300,- Kč měsíčně. Parkovné bude zpravidla hrazeno formou srážky ze mzdy na základě dohody mezi zaměstnancem a Zaměstnavatelem při účtování mzdy za měsíc, v němž zaměstnanec využil možnosti uvedeného parkování.

4.3 Rekreace dospělých a dětí

4.3.1

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci, jehož průměrný hrubý měsíční výdělek za poslední kalendářní čtvrtletí předcházející žádosti o poskytnutí příspěvku nepřesáhne částku 45.000,- Kč, z rozpočtu prostředků na sociální výdaje příspěvek na dětskou rekreaci ve výši 3.000,- Kč na zaměstnance a kalendářní rok ve prospěch dětí zaměstnance mladších 16 let, které se dětské rekreace zúčastnily. Zaměstnancům, kteří jsou samoživitelem a pečují o uvedené dítě, bude poskytnut tento příspěvek bez ohledu na výši jejich příjmu. Za samoživitele se považuje zaměstnanec, který má v trvalé péči dítě mladší 16 let z důvodu neexistence druhého rodiče, na které má vyživovací povinnost.

4.3.2

Dětskou rekreací se rozumí dětské tábory, dětské rekreace, ozdravné pobyty včetně školy v přírodě nebo lyžařského výcviku nebo další pobyty organizované školskými zařízeními, a to za podmínky, že se jedná o pobyt dítěte bez přítomnosti rodičů, prarodičů či sourozenců starších 16 let věku.

4.4 Pojištění

4.4.1

Pro zvýšení sociálních jistot zaměstnanců Zaměstnavatel zajistí a uhradí úrazové pojištění nad rámec zákona pro případ smrti následkem úrazu a trvalých následků úrazu pro technický doprovod (včetně mimořádných doprovodů, a účastníků záletů) v rámci letů, na kterém zaměstnanec CSAT koná práci podle příkazu Zaměstnavatele jako technický doprovod.

4.4.2

Všichni zaměstnanci Zaměstnavatele zaměstnaní v pracovním poměru na základě pracovní smlouvy nebo zaměstnaní na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavřených se Zaměstnavatelem jsou ke dni této kolektivní smlouvy Zaměstnavatelem pojištěni pro případ odpovědnosti za škody způsobené Zaměstnavateli při výkonu práce, a to na období 1. 9. 2023 – 31. 8. 2024.

V případě, že dojde k ukončení uvedeného pojištění ze strany Zaměstnavatele nebo příslušné pojišťovny, a to z jakéhokoliv důvodu, zavazuje se Zaměstnavatel, že obnoví příspěvek zaměstnanci na pojištění odpovědnosti za škody způsobené Zaměstnavateli při výkonu práce ve výši 2000,- Kč za kalendářní rok.

4.4.3

Pro zvýšení sociálních jistot zaměstnanců Zaměstnavatel:

- (a) zajistí a uhradí zástupcům v zahraničí, technickým doprovodům na letech určených Zaměstnavatelem a ostatním zaměstnancům vysílaným na pracovní cestu do zahraničí krytí léčebných výloh v zahraničí pro případ náhlého a neodkladného lékařského ošetření, popř. hospitalizace,
- (b) v souladu s pracovněprávními předpisy uhradí újmu za ztrátu nebo poškození osobních věcí zaměstnancům Zaměstnavatele, za kterou je Zaměstnavatel odpovědný v souladu s právními předpisy, zejména pak ZP.

4.5 Příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření

4.5.1

Zaměstnavatel bude měsíčně přispívat zaměstnancům příspěvkem na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření se státním příspěvkem ve smyslu zákona č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, v platném znění, (tj. na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření), (dále jen „**Příspěvek PP**“) ve výši 3 % z měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti zvýšeného o 200,- Kč, minimálně však ve výši 300,- Kč měsíčně.

4.5.2

Příspěvek PP bude poskytován zaměstnancům za podmínky, že o poskytnutí tohoto Příspěvku PP písemně požádají a již uplynula zkušební doba případně sjednaná se zaměstnancem. K žádosti zaměstnanec přiloží fotokopii smlouvy o penzijním připojištění nebo doplňkovém penzijním spoření. Příspěvek PP bude zaměstnanci poskytnut poprvé v měsíci následujícím po měsíci, ve kterém byla jeho žádost o Příspěvek PP doručena Zaměstnavateli.

4.5.3

Podrobnosti ohledně poskytování Příspěvku PP stanoví vnitřní předpis Zaměstnavatele.

4.6 Sociální program

4.6.1

Jednorázovou sociální výpomoc až do výše 100.000,- Kč lze poskytnout zaměstnancům Zaměstnavatele, popřípadě v závažných případech nejbližším pozůstalým zaměstnancem, kteří jsou jeho příbuznými v linii přímé a žili s ním před jeho smrtí ve společné domácnosti, klesne-li příjem na člena společné domácnosti zaměstnance, který je současně příbuzným v linii přímé zaměstnance, pod dvojnásobek životního minima stanoveného platnými právními předpisy České republiky. Žádost o jednorázovou sociální výpomoc mohou podat přímo zaměstnanec nebo příbuzní v linii přímé zaměstnance, kteří s ním žili před jeho smrtí ve společné domácnosti, případně zástupce odborové organizace, pokud k tomu bude zaměstnancem nebo příbuzným v linii přímé zaměstnance pověřen. O poskytnutí sociální výpomoci rozhoduje příslušný člen představenstva Zaměstnavatele. V mimořádně závažných případech může příslušný člen představenstva Zaměstnavatele o poskytnutí sociální výpomoci rozhodnout odchýlně od tohoto bodu 4.6.1 této kolektivní smlouvy.

4.6.2

V případě úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání poskytne Zaměstnavatel sociální výpomoc manželu nebo registrovanému partnerovi ve smyslu zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, v platném a účinném znění, a nezaopatřenému dítěti, které má nárok na sirotčí důchod, a to až do výše:

- (a) v případě manžela/registrovaného partnera 1.000.000,- Kč,
- (b) v případě dítěte 1.800.000,- Kč.

Sociální výpomoc až do výše 800.000,- Kč může být též poskytnuta na žádost druhovi (družce) zemřelého zaměstnance, který (která) žil (žila) před smrtí se zemřelým zaměstnancem naposledy ve společné domácnosti, pokud současně sociální výpomoc náleží dle písmene (b) výše tohoto bodu 4.6.2 části I. této kolektivní smlouvy jejich společnému nezaopatřenému dítěti.

Sociální výpomoc až do výše 800.000,- Kč může být též poskytnuta i rodičům zemřelého zaměstnance, pokud s ním alespoň jeden z nich žil před jeho smrtí ve společné domácnosti. Pro vyloučení pochybností se uvádí, že pokud je sociální výpomoc poskytována rodičům zemřelého manžela, může jim být poskytnuta společně nejvýše do částky 800.000,- Kč. Pokud podmínky pro splnění poskytnutí sociální výpomoci splní pouze jeden z rodičů zemřelého manžela, může mu být poskytnuta do částky 800.000,- Kč, když druhému z rodičů pak nenáleží.

Konkrétní výše sociální výpomoci závisí na rozhodnutí Zaměstnavatele, který při jejím stanovení bude vycházet ze závěrů šetření příslušných orgánů Státního úřadu inspekce práce nebo jiného obdobného orgánu (Policie ČR, Státní zdravotní ústav apod.) o rozsahu odpovědnosti Zaměstnavatele za pracovní úraz či nemoc z povolání.

Nebude-li jednou z příčin pracovního úrazu alkohol nebo omamné a psychotropní látky, porušení předpisů BOZP, porušení platných právních předpisů včetně vnitřních předpisů Zaměstnavatele nebo jiné úmyslné či hrubě nedbalé jednání zaměstnance proti Zaměstnavateli a jeho oprávněným zájmům a nenastanou-li okolnosti vylučující či omezující odpovědnost Zaměstnavatele za pracovní úraz či nemoc z povolání, poskytne Zaměstnavatel sociální výpomoc oprávněným osobám v maximální výši.

Pro vyloučení pochybností se uvádí, že sociální výpomoc ve smyslu tohoto bodu 4.6.2 části I. této kolektivní smlouvy nenáleží rozvedenému manželovi ani registrovanému partnerovi, u kterého došlo ke zrušení partnerství na základě rozhodnutí soudu.

4.6.3

Na dětské léčebné tábory organizované pro zdravotně postižené děti (držitele průkazů ZTP nebo ZTP/P) až do 18 let věku včetně poskytuje Zaměstnavatel z rozpočtu prostředků na sociální výdaje zaměstnancům, kteří jsou rodiči takového dítěte, popřípadě osoby, jímž bylo toto dítě svěřeno do výlučné péče rozhodnutím soudu, příspěvek ve výši 100 % ceny poukazu, nejvýše však 10.000,- Kč na dítě v průběhu kalendářního roku.

4.6.4

V návaznosti na ekonomickou a finanční situaci Zaměstnavatele může Zaměstnavatel přispívat zaměstnancům Zaměstnavatele a jejich rodinným příslušníkům na tělovýchovné a sportovní akce organizované Zaměstnavatelem, případně na pořízení či pronájem sportovního zařízení a inventáře na tyto akce a podporovat činnost zájmových a kulturních kroužků působících u Zaměstnavatele. Odborové organizace budou informovány Zaměstnavatelem o způsobu použití finančních prostředků na výše uvedené účely.

4.6.5

Peněžitá a nepeněžitá plnění poskytovaná Zaměstnavatelem jednotlivým zaměstnancům z nákladů Zaměstnavatele na sociální výdaje se považují za příjmy ze závislé činnosti a jejich zdanění a případné osvobození od daně se řídí platnými právními předpisy. Za plnění Zaměstnavatele zaměstnanci se považuje i plnění poskytnuté rodinným příslušníkům zaměstnance.

4.6.6

CSAT poskytnou zaměstnancům možnost preventivní rehabilitace za následujících podmínek:

- (a) nárok požadovat poskytnutí preventivní rehabilitace vzniká jednou za dva roky po dosažení pětileté (5) doby zaměstnání v CSAT

- (b) CSAT uhradí 50% nákladů na stravování (jídlo bez nápojů), ubytování a zdravotní procedury v lázeňském zařízení určeném ze strany CSAT v rozsahu jednoho týdne (příspěvek CSAT nepřesáhne částku 5.000,- Kč)
- (c) na preventivní rehabilitaci si zaměstnanec čerpá řádnou dovolenou popřípadě náhradní volno a hradí si dopravu do a z lázeňského zařízení a případné nadstandardy služeb,
- (d) čerpání preventivní rehabilitace ze strany jednotlivých LM/AV bude umožněno v rámci provozních možností a potřeb CSAT.

Pravidla poskytování preventivních rehabilitací se řídí příslušným vnitřním předpisem CSAT.

4.7 Právní ochrana

Zaměstnavatel zajistí na své náklady právní poradenství, právní ochranu a právní služby zaměstnancům ve sporech se třetími osobami ve věcech vyplývajících či souvisejících s plněním jejich pracovních povinností vůči třetím osobám v případech, kdy zaměstnanec dodržel stanovené provozní postupy Zaměstnavatele, příkazy Zaměstnavatele a právní předpisy včetně vnitřních předpisů Zaměstnavatele.

4.8 Očkování

4.8.1

Zaměstnavatel zabezpečí jednou ročně očkování zaměstnanců proti chřipce. Zaměstnavatel dále zajistí očkování vybraných kategorií zaměstnanců proti žlutence typu A a B za podmínky, že se jednotliví zaměstnanci písemně zaváží nést celé náklady svého očkování v případě, že bez vážného důvodu nevyčerpají celou lékařem stanovenou dávku.

4.8.2

Zaměstnavatel v souladu s §103 ZP zajistí pro zaměstnance v případech plnění úkolů v zahraničí odpovídající očkování a zdravotní prohlídky.

4.9 Újma způsobená zaměstnancem

CSAT se zavazuje, že členem škodní komise sestavované za účelem posouzení újmy způsobené zaměstnancem při výkonu jeho práce v CSAT může být na základě žádosti zaměstnance, který měl CSAT způsobit újmu, jmenován zástupce odborové organizace zastupující zaměstnance v souladu s ustanovením § 286 odst. 6 ZP. Informace o zasedání škodní komise bude zveřejněna.

4.10 Cafeteria – podpora volnočasových, zdravotních a vzdělávacích aktivit

4.10.1

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům příspěvek na podporu volnočasových, zdravotních a vzdělávacích aktivit formou připsáním bodů v tzv. systému Cafeteria v kalendářním roce 2024.

Roční hodnota bodů při splnění všech podmínek odpovídá částce 6.000,- Kč (slovy šest tisíc korun českých) za kalendářní rok a podmínkou pro její přiznání je současné splnění pravidel uvedených níže:

- (a) zaměstnanec pracuje pro společnost Czech Airlines Technics, a.s. na základě pracovní smlouvy uzavřené přímo se společností Czech Airlines Technics, a.s. nikoliv dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr,

- (b) nastoupil do pracovního poměru nejpozději 1. ledna příslušného kalendářního roku, pro nějž jsou poukázky přiznávány,
- (c) je zaměstnancem společnosti Czech Airlines Technics, a.s. v evidenčním stavu k 1. květnu příslušného kalendářního roku,
- (d) ke dni 1. května neběží zaměstnanci výpovědní doba, ani s ním nebylo sjednáno ukončení pracovního poměru dohodou, výjimku tvoří odchod do starobního důchodu
- (e) po celou dobu vyhodnocovaného období, tj. v období od 1. ledna do 1. května příslušného kalendářního roku je v aktivním evidenčním stavu (není vyjmut do mimo evidenčního stavu, např. z důvodu čerpání mateřské či rodičovské dovolené)

4.10.2

Zaměstnanec, který nesplní výše uvedená kritéria v bodu a) až d), protože nastoupí ke společnosti do pracovního poměru na základě pracovní smlouvy sjednané se Zaměstnavatelem kdykoliv po 1. lednu příslušného roku, obdrží v rámci výdeje ostatním zaměstnancům nebo dodatečně po skončení zkušební doby volnočasové multifunkční poukázky v hodnotě 500,- Kč (slovy pět set korun českých) za každý celý kalendářní měsíc příslušného roku, v němž trvá nebo bude trvat jeho pracovní poměr včetně kalendářních měsíců, ve kterých byl zaměstnanec ve zkušební době. Vznikne-li pracovní poměr zaměstnanci později než první pracovní den příslušného kalendářního měsíce, náleží mu nárok na poukázky až od následujícího kalendářního měsíce.

4.10.3

Zaměstnanec, který nesplní výše uvedená kritéria v bodu e) z důvodu vynětí do mimo evidenční stavu obdrží v rámci výdeje ostatním zaměstnancům volnočasové multifunkční poukázky v hodnotě 500,- Kč (slovy pět set korun českých) za každý kalendářní měsíc příslušného roku, v němž byl v aktivním stavu zaměstnanců. Období čerpání dovolené na zotavenou mezi MD a RD se do výpočtu nároku na volnočasové poukázky nezahrnuje.

4.10.4

V případě, že dojde k ukončení pracovního poměru:

- ze strany zaměstnance, vyjma ukončení pracovního poměru v souvislosti s odchodem do starobního nebo invalidního důchodu,
- z důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru dle § 55 zákoníku práce,
-

v průběhu kalendářního roku a částka přidělená v rámci Cafeteria na daný kalendářní rok bude zaměstnancem k tomuto datu již vyčerpána, vzniká zaměstnanci povinnost vrátit za neodpracovanou dobu poměrnou část z přidělené hodnoty na Cafeteria v daném kalendářním roce.

Se souhlasem zaměstnance bude provedena srážka ze mzdy při zúčtování mzdy za měsíc, ve kterém došlo k ukončení pracovního poměru, a to ve výši 500,- Kč (slovy pět set korun českých) za každý celý měsíc v rámci kalendářního roku, kdy pracovní poměr již netrval.

4.10.5

Volnočasové multifunkční poukázky budou zaměstnancům splňujícím podmínky 4.10.1. (a) až (e) vydávány od 1. května příslušného kalendářního roku.

Nárok na poukázky nevyzvednuté do 30. ledna následujícího roku automaticky zaniká. Příspěvek se má za poskytnutý předáním poukázky Zaměstnavatelem zaměstnanci, když možnosti jejího využití se řídí podmínkami vydavatele poukázky.

5. ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

5.1 Mzda

5.1.1

Zaměstnancům náleží za vykonanou práci mzda za podmínek stanovených zákoníkem práce, ostatními právními předpisy včetně vnitřních předpisů Zaměstnavatele (zejména vnitřních předpisů o motivační a jiné nadstandardní formě odměňování zohledňující produktivitu zaměstnanců Zaměstnavatele), kolektivní smlouvou, mzdovým výměrem, smlouvou o mzdě (bude-li sjednána).

5.1.2

Pro vyloučení pochybností se uvádí, že určení mzdy či určení a poskytnutí jiných plnění zaměstnanci může být svěřeno v případech stanovených platnými právními předpisy příslušnému orgánu Zaměstnavatele. To platí zejména v případě stanoveném v ustanovení § 61 odst. 3 zákona o obchodních korporacích. Nic uvedeného v této kolektivní smlouvě neznamená ani nemůže být vykládáno jako omezení působnosti příslušného orgánu Zaměstnavatele ohledně určení mzdy zaměstnance v případech stanovených platnými právními předpisy.

5.1.3

Zaměstnavatel se zavazuje zavést výkonnostní složku mzdy napříč Zaměstnavatelem, a to nejpozději od 1.10.2024. Zavedení výkonnostní složky mzdy proběhne ve 3 vlnách:

- Fáze od 1. 4. 2024 v případě organizačních jednotek ULHU, ULDU, MTL, TL, ULPO
- Fáze od 1. 7. 2024 v případě organizačních jednotek ZAS, PP, SMN, ÚLC, LM
- Fáze od 1. 10. 2024 v případě ostatních organizačních jednotek kromě MP a CAS, kde již je výkonnostní složka zavedena.

5.1.4

Zaměstnavatel navýší základní mzdy zaměstnancům pracujícím u Zaměstnavatele na pracovním místě letecký mechanik a avionik (tj. LM/AV, jak je tento termín dále definován v oddílu I. části II. této kolektivní smlouvy) o 5 % od 1. 1. 2024. Výkonnostní složka bude po jejím zavedení od 1.4. 2024 o těchto 5 % ponížena.

Zaměstnavatel navýší základní mzdy o 2 % zaměstnancům pracujícím u zaměstnavatele v pracovním poměru u jednotlivých zaměstnanců, kteří nedosahují 98 % tržní mzdy včetně a nepracují na pozici letecký mechanik či avionik (LM/AV) od 1.1.2024. Tržní mzda se odvíjí od nabídky a poptávky na trhu práce, kvalifikace, odpovědnosti a povinností na pracovní pozici a oblast ve které daná pozice působí. Zařazení pozice pro tržní srovnání určuje Zaměstnavatel na základě hodnocení jednotlivých pozic v CSAT.

Toto procentuální navýšení základních mezd bude vypočítáno ze základní mzdy platné k 1. 12. 2023.

5.2 Výpočet a výplata mezd

5.2.1

Mzda je zaměstnancům poskytována v zákonných penězích. Mzda se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru. Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději do konce následujícího kalendářního měsíce, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu. Pravidelný výplatní termín je stanoven na 12. den následujícího měsíce, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu. Případně-li výplatní termín na den pracovního klidu, vyplácí se mzda v nejbližším pracovním dnu před výplatním termínem.

5.2.2

Na základě dohody se zaměstnancem poukazuje zaměstnavatel zaměstnanci mzdu na jeden (1) bankovní účet určený zaměstnancem na své náklady a nebezpečí. Číslo bankovního účtu je zaměstnanec povinen sdělit HR CSAT písemně nejpozději v poslední den předchozího kalendářního měsíce před odpovídajícím výplatním termínem (při vzniku pracovního poměru nebo při změně bankovního účtu zaměstnance).

5.3 Odměna při prvním odchodu do důchodu

Zaměstnavatel se zavazuje vyplácet zaměstnancům, kteří byli u Zaměstnavatele zaměstnáni nepřetržitě po dobu alespoň deseti (10) let, odměnu při prvním odchodu do důchodu při současném rozvázání pracovního poměru v CSAT ve výši 30.000,- Kč.

5.4 Odměna při pracovním a životním výročí zaměstnance

- | | | |
|----|--|-----------|
| a) | při životním jubileu 50 let a každých dalších 10 let věku vždy | 5.000 Kč, |
| b) | při pracovních výročích: | |
| | - za 20 let zaměstnání u Zaměstnavatele | 5.000 Kč |
| | - za 30 let zaměstnání u Zaměstnavatele | 8.000 Kč |
| | - za 40 let zaměstnání u Zaměstnavatele | |
| | a za každých dalších 10 let zaměstnání u Zaměstnavatele | 10.000 Kč |

Pro účel poskytnutí výše uvedených darů se dobou zaměstnání u Zaměstnavatele rozumí doba nepřetržitého trvání pracovního poměru zaměstnance u Zaměstnavatele CSAT a jejich právních předchůdců, u delimitovaných zaměstnanců se do doby zaměstnání započítává i doba zaměstnání u společností, z nichž byli převedeni do CSAT.

V případě, že zaměstnanec ukončí pracovní poměr z důvodu prvního odchodu do důchodu a v době do 6 měsíců by mu vzniklo právo na odměnu při pracovním výročí, náleží mu odměna v plné výši odpovídající tomuto pracovnímu výročí.

6. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

6.1 Právní úprava

Oblast BOZP je řešena v zákoníku práce v části páté, v ustanoveních § 101 až § 108.

6.2 Odborová komise bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a životního prostředí

K zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a oprávnění a práva odborových organizací vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je ustavena Odborová komise bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a životního prostředí (dále jen „Komise BOZP a ŽP“).

Činnost Komise BOZP a ŽP se řídí Statutem komise BOZP a ŽP, který je Přílohou č. 3 této kolektivní smlouvy.

6.3 Prověrký BOZP a kontrola stavu pracovišť

V dohodě s odborovými organizacemi zaměstnavatel zorganizuje v průběhu každého kalendářního roku prověrky bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele včetně prověření hygienických a bezpečnostních norem. Z uskutečněných prověrek bude pořízena zpráva s uvedením termínů, odpovědnosti a způsobů odstranění zjištěných závad. Zpráva bude projednána Komisí BOZP a ŽP a následně předložena výborům odborových organizací.

Zaměstnavatel za účasti poskytovatele pracovnělékařských služeb a zástupců odborových organizací 1x ročně vyhodnotí stav pracovišť, kde je vykonávána riziková práce (ve smyslu zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů), a pracovních podmínek z hlediska jejich vlivu na bezpečnost a ochranu zdraví těchto zaměstnanců. S výsledkem projednání a přijatých opatření seznámí vhodnou formou zaměstnance.

6.4 Pracovní úrazy a nemoci z povolání

Vyšetřování příčin a okolností vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání, sepisování záznamu o úrazu a následné projednávání náhrady za ztrátu na výdělku postiženého zaměstnance bude Zaměstnavatel provádět vždy za účasti pověřených zástupců (člena Komise BOZP a ŽP) odborových organizací, kteří budou též vždy spolupodepisovat záznam o úrazu.

6.5 Povinnosti Zaměstnavatele a odborových organizací

Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet v plném rozsahu práv odborových orgánů podmínky pro činnost odborových funkcionářů pověřených dozorem nad problematikou BOZP, zajistit školení pro řádný výkon funkce s úhradou všech nákladů, spolupracovat při výkonu kontrol. Vždy na začátku roku bude projednán plán kontrol a odborové organizace předají Zaměstnavateli seznam pověřených funkcionářů.

6.6 Lékařské periodické prohlídky

Pracovnělékařská péče je zaměstnancům poskytována poskytovatelem pracovnělékařských služeb v rozsahu stanoveném smlouvou s tímto poskytovatelem.

Pravidla pro poskytování pracovnělékařských služeb v podmínkách Zaměstnavatele jsou stanovena samostatnou vnitřní normou.

Účast zaměstnance na lékařské periodické prohlídce a dalších vyšetřeních s tím souvisejících se posuzuje jako výkon práce, a započítává se do fondu pracovní doby.

ČÁST II.

Oddíl 1. Části II.

SPECIFICKÁ PRÁVA LETECKÝCH MECHANIKŮ A AVIONIKŮ

1.1 Okruh zaměstnanců, na které se vztahuje oddíl 1. část II. této kolektivní smlouvy

1.1.1

Oddíl 1. části II. této kolektivní smlouvy upravuje specifická práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů zaměstnanců CSAT se sjednaným druhem práce:

- (a) letecký mechanik
- (b) letecký mechanik – sedačky
- (c) letecký mechanik – kompozitář
- (d) avionik

(písmena (a) a (d) dále společně jen „LM/AV“).

1.1.2

Stanovení speciálních práv pro LM/AV odůvodňuje specifický charakter profese LM/AV.

1.1.3

Tento oddíl 1. části II. kolektivní smlouvy je sjednáván po dohodě mezi jednotlivými odborovými organizacemi a CSAT mezi CSAT a OOLM jako odborovou organizací zastupující zájmy LM/AV.

1.2 Přehled zkratk a pojmů pro účely části II kolektivní smlouvy

CSAT a OOLM sjednávají, že dále uvedené termíny mají v oddílu 1. části II. této kolektivní smlouvy následující význam:

AML	Aircraft Maintenance License
LM/AV	Znamená letecký mechanik a avionik
Letecký předpis	Letecký předpis nebo právní předpis, zejména pak Nařízení Komise (EU) č. 1321/2014, upravující pravidla údržby letadlové techniky, kterou provádí CSAT
Nařízení 1321	Nařízení Komise (EU) č. 1321/2014 ze dne 26. listopadu 2014 o zachování letové způsobilosti letadel a leteckých výrobků, letadlových částí a zařízení a schvalování organizací a personálu zapojených do těchto úkolů, v platném znění
ÚDL	Údržba letadel

CSAT a OOLM ve shodě uvádí, že ostatní zkratky a pojmy používané v oddílu 1. části II. této kolektivní smlouvy mají význam jim přiřazený v odstavci 1.2 a 1.3 části I. této kolektivní smlouvy.

1.3 Změna označení sjednaného druhu práce LM/AV

1.3.1

CSAT a OOLM konstatují, že pokud v průběhu platnosti a účinnosti této kolektivní smlouvy dojde ke změně názvů jednotlivých druhů práce LM/AV oproti tomu, jak jsou vymezeny v odstavci 1.1 oddílu 1. části II. této kolektivní smlouvy, bude se mít pro účely výkladu odstavce 1.1 oddílu 1. části II. této kolektivní smlouvy za to, že se oddíl 1. části II. této kolektivní smlouvy vztahuje na LM/AV zaměstnané ve funkcích podle jejich nového vymezení či označení.

1.3.2

CSAT a OOLM dále uvádí, že po vzájemné dohodě může být mezi CSAT a OOLM uzavřen písemný dodatek k této kolektivní smlouvě, jehož předmětem bude pouze a výhradně změna označení či vymezení sjednaného druhu práce jednotlivých LM/AV v odstavci 1.1 oddílu 1. části II. této kolektivní smlouvy s tím, že ostatní ustanovení této kolektivní smlouvy zůstanou takovýmto dodatkem nedotčena.

1.4 Agenturní zaměstnanci

Ustanovení bodu 1.4 části I. této kolektivní smlouvy platí v oddílu 1. části II. obdobně.

2. ODMĚŇOVÁNÍ LM/AV

Odměňování LM/AV se řídí Mzdovým řádem, který je přílohou č. 2 této kolektivní smlouvy.

3. SPECIÁLNÍ PRÁVA LM/AV

3.1 Některé ujednání o zvyšování kvalifikace a požadavky na znalost cizího jazyka

3.1.1

CSAT budou informovat LM/AV o zavedení nového předpisu pro údržbu letadel vydávaného institucemi či společnostmi oprávněnými takového předpisy vydat v rámci CSAT. Vedoucí zaměstnanec je povinen tento předpis/y vydat všem LM/AV v elektronické nebo hmotné podobě (v podobě výtisku) a dát jim čas dle posouzení Zaměstnavatele objektivně přiměřený k seznámení se s předpisem/předpisy. Seznamování se s předpisem v rámci rozvržené pracovní směny je považováno za výkon práce LM/AV.

3.1.2

U LM/AV, který je oprávněn vydávat osvědčení (*is privileged to issue certificates*) ve smyslu ustanovení odstavce 66. A. 20 Části 66 (*Part 66*) Nařízení 1321, je v souladu s ustanovením písmene (b) 4. odstavce 66. A. 20 Části 66 Nařízení 1321 požadována schopnost číst, psát a komunikovat na srozumitelné úrovni v jazyce, ve kterém je psaná technická dokumentace a postupy.

Za vyhovění tomuto požadavku je považováno absolvování kurzu *Technická angličtina* nebo obdobného kurzu, který odpovídá požadavkům uvedených v Příloze I Příručky pro výcvik CSAT, případně ověření úrovně anglického jazyka (minimálně úroveň 3) osobou určenou ze strany CSAT.

Uvedený požadavek se netýká rodilých mluvčích jazyka, ve kterém je psaná technická dokumentace, a osob odlišných od CSAT poskytujících CSAT své služby na základě smlouvy.

V odůvodněných případech se požadavek na přezkoušení netýká i dalších zaměstnanců doporučených příslušným vedoucím zaměstnancem Údržby letadel, řídícím leteckým mechanikem nebo OOLM, u kterých je na posouzení ZJ/CSAT a Ř/CSAT, jsou-li jejich jazykové předpoklady na požadované úrovni.

Právo Zaměstnavatele průběžně ověřovat znalost anglického jazyka LM/AV není ničím zde uvedeným dotčeno.

3.2 Letecké nehody, vážné incidenty, incidenty a poškození let. celků a letadel

3.2.1

Pokud se LM/AV stane účastníkem letecké nehody, vážného incidentu nebo incidentu, může být tomuto LM/AV pozastavena pracovní činnost až do vydání dalšího rozhodnutí v závislosti na výsledcích vyšetřovací komise (CSAT, orgánu státního odborného dozoru nebo leteckého úřadu) pověřené vyšetřením události.

3.2.2

OOLM má na žádost LM/AV, který je účastníkem letecké nehody, vážného incidentu nebo incidentu, právo navrhnout prostřednictvím příslušného vedoucího zaměstnance své zástupce do komise jmenované Zaměstnavatelem k vyšetření incidentu. Zástupce OOLM bude mít postavení pozorovatele komise s povinností zachovat mlčenlivost o skutečnostech, které se v souvislosti s vyšetřováním dozví, nebude-li taková účast zástupce OOLM v rozporu s právními jakož i ostatními předpisy týkajícími se vyšetřování leteckých nehod, vážných incidentů nebo incidentů.

3.2.3

Během vyšetřování v rámci CSAT má LM/AV zúčastněný na nehodě, vážném incidentu nebo incidentu a/nebo jím zvolený zástupce OOLM právo nahlédnout do uložených záznamů týkajících se tohoto LM/AV v souladu s vnitřními předpisy CSAT, nebude-li to v rozporu s právními jakož i ostatními předpisy týkajícími se vyšetřování leteckých nehod, vážných incidentů a incidentů.

3.2.4

V případě, že bude LM/AV ze strany pověřených zaměstnanců Ministerstva dopravy České republiky a/nebo ze strany Úřadu pro civilní letectví České republiky ve smyslu ustanovení § 91 odst. 2 zákona č. 49/1997 Sb., o civilním letectví a o změně a doplnění zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů, v platném znění (dále jen „**zákon o civilním letectví**“) zastavena činnost nebo zadrženy doklady vztahující se k této činnosti z důvodu účasti tohoto LM/AV na letecké nehodě, vážném incidentu nebo incidentu letadla servisovaného v CSAT (dále jen „**Zastavení činnosti**“) s tím, že tento LM/AV nebude moci v důsledku Zastavení činnosti vykonávat práci, kterou má jako druh práce sjednánu v pracovní smlouvě, a na jeho straně tak vznikne překážka v práci, může být tento LM/AV podle provozních možností CSAT převeden v souladu s ustanovením § 41 ZP na jinou práci. Pokud vyšetřování prokáže, že tento pracovník leteckou nehodu, vážný incident nebo incident nezavinil, a to ani z části, doplatí mu CSAT rozdíl mezi jeho průměrnou mzdou před zastavením činnosti a mzdou, která mu byla vyplácena za práci, na kterou byl převeden po dobu převedení, pokud byla tato mzda nižší.

4. PRACOVNÍ DOBA LM/AV

4.1

CSAT nezavede dělené směny LM/AV bez předchozího souhlasu OOLM.

4.2

CSAT rozvrhnou nerovnoměrnou pracovní dobu LM/AV tak, aby každému LM/AV připadly alespoň dvakrát v šesti po sobě jdoucích kalendářních týdnech dny nepřetržitého odpočinku v týdnu na sobotu a neděli, pokud se CSAT s LM/AV nedohodne jinak.

4.3

U nerovnoměrného rozložení pracovní doby nesmí pracovní doba překročit 99 hodin v průběhu 14 kalendářních dnů po sobě jdoucích.

Oddíl 2. Části II.

SPECIFICKÁ PRÁVA LETECKÝCH TECHNIKŮ A INŽENÝRŮ

1.1 Okruh zaměstnanců, na které se vztahuje oddíl 2. část II. této kolektivní smlouvy

1.1.1

Oddíl 2. části II. této kolektivní smlouvy upravuje specifická práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů zaměstnanců CSAT se sjednaným druhem práce:

- a) produkční plánovač
- b) technik plánování údržby - vedoucí týmu
- c) technik plánování údržby
- d) technik plánování kapacit senior
- e) technik letadel
- f) kontrolor letadel NDT
- g) mistr
- h) plánovač
- i) specialista zákaznických služeb
- j) produkční dispečer
- k) technik letadel specialista
- l) technik letadel chemik
- m) technik letadel specialista typu
- n) technik pro technickou a letovou dokumentaci
- o) vývojový pracovník
- p) vývojový pracovník specialista
- q) kontrolor letadel
- r) kontrolor letadel - vedoucí týmu
- s) technik sledování údržby
- t) technolog drakových oprav

(písmena (a) až (w) dále společně jen „Letečtí inženýři“ nebo „LE“)

1.1.2

Stanovení speciálních práv pro LE odůvodňuje specifický charakter profese LE.

1.1.3

Tento oddíl 2. části II. kolektivní smlouvy je sjednáván po dohodě mezi jednotlivými odborovými organizacemi a CSAT mezi CSAT a CAAE jako odborovou organizací zastupující zájmy LE.

1.2 Přehled zkratk a pojmů pro účely oddílu 2. části II kolektivní smlouvy

CSAT a CAAE sjednávají, že dále uvedené termíny mají v oddílu 2. části II. této kolektivní smlouvy následující význam:

LE	Znamená zaměstnanec se sjednaným druhem práce vymezeným v oddílu 2. části II. této kolektivní smlouvy
Letecký inženýr	Znamená LE

CSAT a CAAE ve shodě uvádí, že ostatní zkratky a pojmy používané v oddílu 2. části II. této kolektivní smlouvy mají význam jim přiřazený v odstavci 1.2 a 1.3 části I. této kolektivní smlouvy.

1.3 Změna označení sjednaného druhu práce LE

1.3.1

CSAT a CAAE konstatují, že pokud v průběhu platnosti a účinnosti této kolektivní smlouvy dojde ke změně názvů jednotlivých druhů práce LE oproti tomu, jak jsou vymezeny v odstavci 1.1 oddílu 2. části II. této kolektivní smlouvy, bude se mít pro účely výkladu odstavce 1.1 oddílu 2. části II. této kolektivní smlouvy za to, že se oddíl 2. části II. této kolektivní smlouvy vztahuje na LE zaměstnané ve funkcích podle jejich nového vymezení či označení.

1.3.2

CSAT a CAAE dále uvádí, že po vzájemné dohodě může být mezi CSAT a CAAE uzavřen písemný dodatek k této kolektivní smlouvě, jehož předmětem bude pouze a výhradně změna označení či vymezení sjednaného druhu práce jednotlivých LE v odstavci 1.1 oddílu 2. části II. této kolektivní smlouvy s tím, že ostatní ustanovení této kolektivní smlouvy zůstanou takovýmto dodatkem nedotčena.

1.4 Agenturní zaměstnanci

Ustanovení bodu 1.4 části I. této kolektivní smlouvy platí v oddílu 2. části II. obdobně.

2. ODMĚŇOVÁNÍ LE

Odměňování LE se řídí Mzdovým řádem, který je přílohou č. 2 této kolektivní smlouvy a který je neoddělitelnou součástí této kolektivní smlouvy.

3. SPECIÁLNÍ PRÁVA LE

3.1 Některá ujednání o přestávkách v práci LE

S ohledem na náročnost práce LE a potřeby vysokého soustředění (např. boroskopie) umožní CSAT Leteckým inženýrům čerpání další přestávky v práci při noční směně, avšak pouze v případě, že o to LE požádá. Čerpání další přestávky musí být oznámeno CAAE písemnou nebo elektronickou formou příslušným vedoucím zaměstnancem.

3.2 Vzdělávání zaměstnanců

CSAT budou dle svých potřeb podporovat Letecké inženýry v získání licence EASA B1,B2, a C - nebo licence pro údržbu LC dle popisu práce, a to v souladu s příslušným vnitřním předpisem.

3.3 Letecké nehody, vážné incidenty a incidenty

3.3.1

CSAT a CAAE sjednávají, že ustanovení odstavce 3.3 této specifické části kolektivní smlouvy se vztahují pouze na Letecké inženýry, kteří mají statut leteckého personálu ve smyslu ustanovení § 18 zákona o civilním letectví (dále jen „LE/LP“).

3.3.2

Pokud se LE/LP stane účastníkem letecké nehody, vážného incidentu nebo incidentu, může být LE/LP pozastavena pracovní činnost až do vydání dalšího rozhodnutí v závislosti na výsledcích vyšetřovací komise (CSAT, orgánu státního odborného dozoru nebo leteckého úřadu) pověřené vyšetřením události.

3.3.3

Odborová organizace určená podle § 286 odst. 6 ZP má na žádost LE/LP, který je účastníkem letecké nehody, vážného incidentu nebo incidentu, právo navrhnout prostřednictvím příslušného vedoucího zaměstnance své zástupce do komise jmenované Zaměstnavatelem k vyšetření letecké nehody, vážného incidentu nebo incidentu. Zástupce odborové organizace určené podle § 286 odst. 6 ZP bude mít postavení pozorovatele komise s povinností zachovat mlčenlivost o skutečnostech, které se v souvislosti s vyšetřováním dozví, nebude-li taková účast zástupce odborové organizace v rozporu s právními jakož i ostatními předpisy týkajícími se vyšetřování leteckých nehod, vážných incidentů a incidentů.

3.3.4

Během vyšetřování v rámci CSAT má LE/LP zúčastněný na nehodě, vážném incidentu nebo incidentu, nebo jím zvolený zástupce odborové organizace určené podle § 286 odst. 6 ZP na základě žádosti právo nahlédnout do uložených záznamů týkajících se tohoto LP/LE v souladu s vnitřními předpisy CSAT, nebude-li to v rozporu s právními jakož i ostatními předpisy týkajícími se vyšetřování leteckých nehod, vážných incidentů a incidentů.

3.3.5

V případě, že bude LE/LP ze strany pověřených zaměstnanců Ministerstva dopravy České republiky a/nebo ze strany Úřadu pro civilní letectví České republiky ve smyslu ustanovení § 91 odst. 2 zákona o civilním letectví zastavena činnost nebo zadrženy doklady vztahující se k této činnosti z důvodu účasti LE/LP na letecké nehodě, vážném incidentu nebo incidentu letadla servisovaného v CSAT (dále jen „Zastavení činnosti“) s tím, že LE/LP nebude moci v důsledku Zastavení činnosti vykonávat práci, kterou má jako druh práce sjednánu v pracovní smlouvě, a na jeho straně tak vznikne překážka v práci, může být LE/LP podle provozních možností CSAT převeden v souladu s ustanovením § 41 ZP na jinou práci.

Oddíl 3. Části II.

SPECIFICKÁ PRÁVA OSTATNÍCH PROFESÍ V CSAT

1.1 Okruh zaměstnanců, na které se vztahuje oddíl 3. část II. této kolektivní smlouvy

1.1.1

Oddíl 3. části II. této kolektivní smlouvy upravuje specifická práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů všech zaměstnanců CSAT s výjimkou zaměstnanců CSAT se sjednaným druhem práce LM/AV nebo LE (dále jen „**Zaměstnanec všeobecné profese**“ nebo „**ZVP**“)

1.1.2

Stanovení speciálních práv pro ZVP odůvodňuje specifický charakter profese ZVP.

1.1.3

Tento oddíl 3. části II. kolektivní smlouvy je sjednáván po dohodě mezi jednotlivými odborovými organizacemi a CSAT mezi CSAT a OSZL jako odborovou organizací zastupující zájmy ZVP.

1.2 Přehled zkratk a pojmů pro účely oddílu 3. části II kolektivní smlouvy

CSAT a OSZL sjednávají, že dále uvedené termíny mají v oddílu 3. části II. této kolektivní smlouvy následující význam:

LE	Znamená zaměstnanec CSAT se sjednaným druhem práce vymezeným v odstavci 1.1 oddílu 2. části II. této kolektivní smlouvy
LM/AV	Znamená zaměstnanec CSAT se sjednaným druhem práce vymezeným v odstavci oddílu 1. části II. této kolektivní smlouvy

CSAT a OSZL ve shodě uvádí, že ostatní zkratky a pojmy používané v oddílu 3. části II. této kolektivní smlouvy mají význam jim přiřazený v odstavci 1.2 a 1.3 části I. této kolektivní smlouvy.

1.3 Agenturní zaměstnanci

Ustanovení bodu 1.4 části I. této kolektivní smlouvy platí v oddílu 3. části II. obdobně.

2. ODMĚŇOVÁNÍ ZVP

Odměňování ZVP se řídí Mzdovým řádem, který je přílohou č. 2 této kolektivní smlouvy.

SPOLEČNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

1. Platnost a účinnost

Tato kolektivní smlouva se sjednává na období ode dne 1. 1. 2024 do 31. 12. 2024.

Tím není dotčeno ustanovení odst. 5.1.3 čl. 5 části I. této kolektivní smlouvy, které zůstává v platnosti i po skončení této kolektivní smlouvy.

Není-li v případě konkrétního ustanovení této kolektivní smlouvy sjednáno jinak, nabývá tato kolektivní smlouva účinnosti dne 1. 1. 2024.

2. Rozhodné právo

Tato kolektivní smlouva je sjednána v souladu s příslušnými ustanoveními zákoníku práce a souvisejícími ustanoveními občanského zákoníku v jejich znění platném a účinném ke dni podpisu kolektivní smlouvy.

Pro vyloučení pochybností smluvní strany výslovně uvádí, že jejich právní vztah podřizují občanskému zákoníku a zákoníku práce ve znění platném a účinném ke dni podpisu kolektivní smlouvy.

V případě, že během období, na které je tato kolektivní smlouva sjednána, dojde ke změnám v legislativě České republiky, pozbývají body postižené touto změnou legislativy na platnosti. Ostatní body této kolektivní smlouvy zůstávají platné po dobu, na kterou byla sjednána.

3. Řešení sporů

V případě vzniku sporu o výklad textu této kolektivní smlouvy nebo plnění závazků z této kolektivní smlouvy vyplývajících budou smluvní strany usilovat o jeho smírné vyřešení postupem v podrobnostech upraveným v příloze č. 1 této kolektivní smlouvy. Pokud nedosáhnou smírného řešení jejich sporu, budou postupovat podle příslušných právních předpisů, zejména pak podle zákona o kolektivním vyjednávání.

4. Úplná smlouva

Tato kolektivní smlouva představuje úplnou dohodu Zaměstnavatele a příslušných odborových organizací ji sjednávajících o jejím obsahu a nahrazuje veškeré předchozí dohody, kolektivní smlouvy či ujednání sjednané ať ústně či písemně.

Pro vyloučení pochybností se uvádí, že část I. a společná a závěrečná ustanovení této kolektivní smlouvy jsou výsledkem vyjednávání a shody mezi CSAT na straně jedné a všech odborových organizací působících v CSAT ke dni uzavření této kolektivní na straně druhé, když odborové organizace při jejím vyjednání jednaly společně a ve vzájemné shodě. Pro vyloučení pochybností se dále uvádí, že jednotlivé odborové organizace působící v CSAT se dohodly, že jednotlivé oddíly části II. budou sjednány mezi CSAT a odborovou organizací zastupující zájmy zaměstnanců profese, pro které je příslušný oddíl části II. kolektivní smlouvy sjednáván.

5. Nadpisy

Nadpisy použité v této kolektivní smlouvě jsou zařazeny pro přehlednost textu a jsou bez významu pro účely výkladu jednotlivých ustanovení této kolektivní smlouvy.

6. Oddělitelnost ustanovení

Bude-li nebo stane-li se kterékoliv ustanovení této kolektivní smlouvy neplatným, nemá to vliv na platnost a účinnost ostatních ustanovení této kolektivní smlouvy.

7. Změny kolektivní smlouvy

O změně či doplnění této kolektivní smlouvy bude jednáno na návrh kterékoliv ze smluvních stran při změně právních předpisů, které se dotýkají závazků upravených v této kolektivní smlouvě, a to v rozsahu, v jakém budou příslušné závazky dotčeny.

Pokud nové či novelizované právní předpisy umožní sjednat i závazky, jejichž sjednání v době uzavírání kolektivní smlouvy právní řád neumožňoval, bude na návrh smluvní strany o takové změně jednáno.

Jakékoliv změny či dodatky této kolektivní smlouvy musí být sjednány v písemné podobě a řádně podepsány ze strany jejích smluvních stran.

8. Prohlášení

Každá z odborových organizací prohlašuje a potvrzuje, že jednotlivá ustanovení této kolektivní smlouvy jsou pro ni srozumitelná, je jí jasný obsah a význam jednotlivých ustanovení této kolektivní smlouvy, před uzavřením kolektivní smlouvy jí byla dána možnost konzultovat obsah a význam jednotlivých ustanovení této smlouvy s osobou, která je odborníkem v oblasti práva, a dostalo se jí plného vysvětlení jednotlivých ustanovení této kolektivní smlouvy a jejich významu.

Odborová organizace prohlašuje, že osoby tuto kolektivní smlouvu za ni podepisující jsou plně oprávněné tuto kolektivní smlouvu platně a řádně podepsat tak, aby zavázala každou z odborových organizací. Každá z odborových organizací prohlašuje a potvrzuje, že získala veškeré souhlasy nezbytné a nutné podle svých stanov a svých ostatních vnitřních předpisů k tomu, aby tato kolektivní smlouva pro ni představovala platný závazek.

Každá z odborových organizací prohlašuje, že tato kolektivní smlouva je výsledkem vyjednávání mezi CSAT a jednotlivými odborovými organizacemi a každá z odborových organizací tuto kolektivní smlouvu uzavírá svobodně a vážně a nikoliv v tísní, pod nátlakem či za nápadně nevýhodných podmínek.

9. Přílohy

Neoddělitelnou součástí této kolektivní smlouvy jsou její následující přílohy:

Příloha č. 1 Institut „Smírčí komise“

Příloha č. 2 Mzdový řád pro zaměstnance CSAT platný a účinný pro období od 1. 1. 2024 do 31. 12. 2024

Příloha č. 3 Statut komise BOZP a ŽP

Příloha č. 4 Seznam určených pracovních pozic s týdenní pracovní dobou 37,5 hod

Na důkaz svého souhlasu s textem a obsahem této kolektivní smlouvy k ní smluvní stany v den dále uvedený připojily své podpisy:

V Praze dne 22.12.2023

Za

Czech Airlines Technics, a.s.

.....
Petr Doberský
Předseda představenstva

.....
Vladimír Müller
Místopředseda představenstva

V Praze dne 22.12.2023

Za

Odborovou Organizaci Leteckých Mechaniků

.....
Matěj Fanta
Předseda

.....
Jiří Rokos
Člen Výkonné rady



V Praze dne 22.12.2023

Za

CAAE Czech Airlines Aircraft Engineers

.....
Adam Šmatlák
Člen Výkonné rady

CAAE
CZECH AIRLINES AIRCRAFT ENGINEERS
PRAGUE INTL. AIRPORT
HANGAR "E"
160 08 PRAHA • CZECH REPUBLIC

V Praze dne 22.12.2023

Za

**základní organizace Odborového svazu
zaměstnanců letectví č. 7, 8, 9**

.....
Jitka Moravcová
Předsedkyně

Odborový svaz zaměstnanců letectví
ZO č.8, IČO: 43872450
J. Kašpara 4069/1 – APC
160 08 Praha 6 – Ruzyně

Příloha č. 1

INSTITUT „SMÍRČÍ KOMISE“

V případě vzniku sporu o výklad textu kolektivní smlouvy nebo plnění závazků z této kolektivní smlouvy vyplývajících budou smluvní strany usilovat o jeho smírné vyřešení.

V rámci vyloučení jakéhokoli sporu, který by mohl ohrozit cíl stabilních sociálních vztahů, sledovaný touto kolektivní smlouvou, se smluvní strany pro případ neshody v souvislosti s uplatňováním nebo výkladem ustanovení této kolektivní smlouvy a jejich případných dodatků dohodly, že budou postupovat následujícím způsobem:

- žádost o svolání schůzky, na níž by byly jasně formulovány bod či body, které jsou důvodem žádosti o uplatnění smířčího řízení, předloží jedna smluvní strana druhé smluvní straně,
- příslušný vedoucí zaměstnanec svolá do 14 dnů po obdržení žádosti schůzku, kde si signatáři vyjasní svá stanoviska,
- po proběhnutí jednání v rámci takto stanovené schůzky:
 - buď smluvní strany dospějí k dohodě a na základě jejich shody bude vypracován zápis o smíru, který bude tvořit dodatek k této kolektivní smlouvě,
 - nebo se smluvním stranám nepodaří neshodu vyřešit a za dalších 14 dnů bude naplánována nová schůzka; pokud po 2. schůzce dojde k dohodě, bude vypracován zápis o smíru, který bude tvořit dodatek k této kolektivní smlouvě,
 - pokud k dohodě nedojde, bude do 14 dnů naplánována schůzka za účasti předsedy představenstva CSAT; pokud po této schůzce dojde k dohodě, bude vypracován zápis o smíru, který bude tvořit dodatek k této kolektivní smlouvě,
 - pokud ani přes veškerou snahu nedojde ke smíru, další postup bude v souladu s platným zněním ZP a zákonem o kolektivní vyjednávání.

V průběhu smířčího řízení se smluvní strany zdrží jakýchkoli kroků, které by svou povahou mohly neshodu prohloubit.

Příloha č. 2

**MZDOVÝ ŘÁD PRO ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ CSAT
PLATNÝ A ÚČINNÝ PRO OBDOBÍ OD 1. 1. 2024 DO 31. 12. 2024**

Mzdový řád pro zaměstnance CSAT

Příloha č. 3

**KOMISE
BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI A
ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ**

STATUT KOMISE

I.

Úvodní ustanovení

1. Shora uvedené odborové organizace působící při společnosti Czech Airlines Technics, a.s. (dále jen „CSAT“ nebo „Zaměstnavatel“) k naplnění svého práva vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a životního, vyplývajícího z ustanovení zákoníku práce a souvisejících právních předpisů, ustavují společnou odborovou komisi BOZP a ŽP (dále jen „Komise BOZP a ŽP“).

II.

Oprávnění Komise BOZP a ŽP

1. Komise BOZP a ŽP je odborným zástupcem zaměstnanců pro projednávání otázek týkajících se problematiky BOZP a ŽP s vedením CSAT. Toto oprávnění vyplývá z ustanovení § 108 zákoníku práce - účast zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a z ustanovení § 287 odst. 2 písm. f) zákoníku práce - opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí.
2. Tímto není omezeno právo ostatních odborových organizací a zaměstnanců společnosti podílet se na řešení problematiky BOZP a ŽP u Zaměstnavatele.
3. Komise BOZP a ŽP se spolupodílí na šetření a projednávání pracovních úrazů.
4. Komise BOZP a ŽP má právo doporučit přezkoumání rozhodnutí Zaměstnavatele související s šetřením pracovního úrazu a vyjadřuje se k návrhu na míru jeho odškodnění.
5. Komise BOZP a ŽP je oprávněna při šetření a projednávání pracovních úrazů, při řešení otázek týkajících se BOZP a ŽP, při výkonu kontroly nad stavem BOZP a ŽP a při projednávání zjištěných závad a nedostatků (neshod) přizvat vedoucí zaměstnance, případně další zaměstnance Zaměstnavatele nebo další profesní odborníky, lékaře apod.

III.

Složení Komise BOZP a ŽP

1. Komise BOZP a ŽP je složena ze členů odborových organizací, které do Komise BOZP a ŽP delegují výbory odborových organizací.
2. Předsedu, místopředsedu a tajemníka Komise BOZP a ŽP volí členové Komise BOZP a ŽP.
3. Předseda Komise BOZP a ŽP po ustavení Komise BOZP a ŽP a následně jednou ročně předá vedení CSAT seznam členů Komise BOZP a ŽP.

4. Stálými spolupracovníky Komise BOZP a ŽP za Zaměstnavatele jsou odborně způsobilé osoby k prevenci rizik (bezpečnostní technici).

IV.

Odborná způsobilost Komise BOZP a ŽP

1. Odbornou přípravu Komise BOZP a ŽP zajišťuje vedení CSAT ve spolupráci s Komisí BOZP a ŽP.
2. Vedení CSAT k zajištění odborných znalostí Komise BOZP a ŽP, znalostí právních a ostatních předpisů souvisejících s oprávněním Komise BOZP a ŽP organizuje jednou ročně týdenní internátní školení.
3. Členství v Komisi BOZP a ŽP je podmíněno účastí člena na tomto školení a úspěšným splněním znalostního testu.

V.

Jednání Komise BOZP a ŽP

1. Komise BOZP a ŽP se schází pravidelně jedenkrát měsíčně, v případě potřeby i mimořádně na výzvu předsedy Komise BOZP a ŽP.
2. Činnost Komise BOZP a ŽP se řídí ročním plánem.
3. Komisi BOZP a ŽP řídí a za její činnost zodpovídá předseda Komise BOZP a ŽP.
4. Z jednání Komise BOZP a ŽP je zpracován zápis, který je po schválení Komise BOZP a ŽP uveřejněn na Intranetu Zaměstnavatele.
5. Členové Komise BOZP a ŽP pravidelně informují výbor příslušné odborové organizace o jednáních Komise BOZP a ŽP a přijatých závěrech.
6. Vedení CSAT je povinno umožnit účast člena Komise BOZP a ŽP na jednání, školení, při přeshetřování pracovních úrazů a na výkonu kontroly nad stavem BOZP a ŽP v rozsahu oprávnění Komise BOZP a ŽP.

VI.

Závěrečná ustanovení

1. Podmínky spolupráce Komise BOZP a ŽP s vedením Zaměstnavatele byly přijaty společně a ve vzájemné shodě odborových organizací a vedením Zaměstnavatele.
2. Členové Komise BOZP a ŽP nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni nebo zvýhodněni ve svých právech, ani diskriminováni.
3. Náklady spojené s činností Komise BOZP a ŽP hradí CSAT ve shodě s ustanovením §101 odst. 6 zákoníku práce, §277 zákoníku práce a s čl. 6.5 Kolektivní smlouvy jako zástupcům zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
4. Tento statut Komise BOZP a ŽP je platnou přílohou Kolektivní smlouvy sjednané na období od 1.ledna.2024 do 31. prosince 2024.

Příloha č. 4

SEZNAM URČENÝCH PRACOVNÍCH POZIC S TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBOU 37,5 HOD.

Pro zaměstnance CSAT se sjednaným druhem práce podle následující tabulky platí týdenní pracovní doba 37,5 hod.

Název pozice	finanční controller specialista
kontrolor letadel	plánovač analytik
kontrolor letadel NDT	prognostik analytik
mistr	specialista IT podpory
plánovač	specialista Lean managementu
produkční plánovač	specialista zákaznických služeb
technik letadel	technik provozu
technik letadel (OJ Centrální inženýring)	technik rozvoje
technik letadel chemik	technik řízení oprav
technik letadel specialista	technik řízení oprav specialista
technik letadel specialista typu	zásobovač
technik plánování kapacit	zásobovač senior
technik plánování kapacit senior	zásobovač specialista
technik plánování údržby	kontrolor letadel
technik pro technickou a letovou dokumentaci	kontrolor letadel NDT
technik sledování údržby	kontrolor letadel senior
technolog drakových oprav	mistr
vývojový pracovník	mistr hangárové údržby
vývojový pracovník specialista	plánovač
asistentka	produkční plánovač
celní deklarant	technik letadel
dispečer provozu	technik letadel (OJ Centrální inženýring)
fakturační analytik	technik letadel chemik
	technik letadel specialista
	technik letadel specialista typu
	technik plánování kapacit
	technik plánování kapacit senior
	technik plánování údržby

technik plánování údržby senior
technik pro technickou a letovou dokumentaci
technik sledování údržby
technolog drakových oprav
vývojový pracovník
vývojový pracovník specialista
analytik specialista
asistentka
auditor zabezpečování jakosti
celní deklarant
celní deklarant senior
dispečer provozu
fakturační analytik
finanční controller specialista
inspektor jakosti
koordinátor projektu
plánovač analytik
plánovač analytik senior
plánovač rozborář

produkční plánovač senior
prognostik analytik
provozní referent
specialista IT podpory
specialista Lean managementu
specialista nákupu a prodeje
specialista nákupu a prodeje senior
specialista prodeje technických služeb
specialista prodeje technických služeb senior
specialista zabezpečení jakosti
specialista zákaznických služeb
technik provozu
technik rozvoje
technik řízení oprav
technik řízení oprav specialista
zásobovač
zásobovač senior
zásobovač specialista