

Czech Airlines Handling, a.s.

se sídlem K Letišti 1040/10, Ruzyně, 161 00 Praha 6, IČ: 25674285, zapsaná v
obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, oddíl B, vložka 17139,
zastoupená Bc. Jiřím Jarkovským, předsedou představenstva a

Michalem Soukupem, místopředsedou představenstva

(dále též jen „CSAH“)

a

ODBOROVÁ ORGANIZACE ZAMĚSTNANCŮ HANDLINGU se

sídlem Jana Kašpara 1069/1, Ruzyně, 161 00 Praha 6, IČ: 22906053, zapsaná v
obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, oddíl L, vložka 22413

(dále též jen „OOZH“)

a

základní organizace Odborového svazu zaměstnanců letectví č. 9

se sídlem Praha 6, Letiště Václava Havla, budova APC,

zastoupené Pavlem Sokolíkem, předsedou

(dále též jen „OSZL“)

a

základní organizace Odborového svazu dopravy č. 33-0070-3106

se sídlem Praha 6, Letiště Václava Havla, budova APC,

zastoupená panem Ing. Václavem Šafářem, předsedou

(dále též jen „OSD“)

uzavírají tuto

KOLEKTIVNÍ SMLOUVU

PRO ZAMĚSTNANCE CSAH

Preamble

Vzhledem k tomu, že

CSAH, OOZH, OSZL a OSD mají zájem na dalším rozvoji CSAH a na zachování sociálního smíru v CSAH

tento zájem je směřován k zajištění trvalé prosperity CSAH, která ve svých důsledcích bude znamenat i zlepšování pracovních, mzdových a sociálních podmínek zaměstnanců CSAH,

se CSAH na jedné straně a OOZH, OSZL a OSD na druhé straně dohodly na této kolektivní smlouvě.

ÚVODNÍ USTANOVENÍ

1.1.

Tato kolektivní smlouva se skládá z Části I – Společné části a Části II – Specifické části.

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

Část II této kolektivní smlouvy pak upravuje specifická práva a pravidla pro odměňování zaměstnanců CSAH zaměstnaných v CSAH v profesích blíže popsanych v bodu 1.1. hlavy I části II této kolektivní smlouvy, kdy odlišná úprava práv takových zaměstnanců je odůvodněna specifickým charakterem profese, kterou zaměstnanci vykonávají. Současně upravuje specifická práva odborových organizací, které sjednávají kolektivní smlouvu za zaměstnance profesí popsanych v bodu 1.1 hlavy I 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 CSAH o plnění závazků sjednaných v této kolektivní smlouvě.

ČÁST I

ÚVODNÍ USTANOVENÍ ČÁSTI I

Předmět Části I. kolektivní smlouvy

Tato část upravuje ve shodě pro všechny odborové organizace působící v CSAH práva a povinnosti CSAH na straně jedné a jednotlivých odborových organizací na straně druhé.

HLAVA I Výklad pojmů

1. 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 či opatření zaměstnavatele je podle zákoníku práce nebo této kolektivní smlouvy třeba předchozího souhlasu příslušné odborové organizace (příslušných odborových organizací). Zároveň se žádostí o souhlas odborové organizace 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 (minimálně 7 kalendářních dnů před uskutečněním opatření) a vhodným způsobem, aby příslušná odborová organizace (příslušné odborové organizace) mohla na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním příslušného opatření. Příslušná odborová organizace (příslušné odborové organizace) má 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

Právem 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. Dále zaměstnavatel projedná výsledky kontroly ve svých k tomu oprávněných orgánech a závěry následně 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) mohly 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.

2. 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 3. hlavy I. části I. této kolektivní smlouvy
BOZP	Bezpečnost, hygiena a ochrana zdraví při práci
Budova APC	Budova nacházející se na adrese Jana Kašpara 1069/1, Praha 6
DOMÁCNOST	Znamená domácnost zaměstnance, společnou domácnost zaměstnance nebo rodinnou domácnost zaměstnance, jak jsou tyto pojmy vymezeny v občanském zákoníku
KOLEKTIVNÍ SMLOUVA	Znamená tuto kolektivní smlouvu uzavřenou mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi
LETIŠTĚ PRAHA	Znamená společnost Letiště Praha, a. s., se sídlem K Letišti 6/1019, PSČ 160 08, IČO 282 44 532, zapsanou v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, oddíl B, vložka 14003
MATEŘSKÉ LETIŠTĚ	Letiště Václava Havla v Praze (Letiště Praha/Ruzyně)
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 Základní organizace Odborového svazu zaměstnanců letectví č. 9, 12, a 17, Základní organizaci Odborového svazu dopravy č. 33-0070-3106, a Odborovou organizaci zaměstnanců handlingu
OSOBA BLÍZKÁ	Znamená osobu blízkou ve smyslu ustanovení § 22 odst. 1 občanského zákoníku

OBČANSKÝ ZÁKONÍK	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 části I., bod 1.4 a části II., bod 2.2 vnitřního předpisu „Organizační řád CSAH“ organizační jednotka, do jejíž působnosti patří oblast řízení lidských zdrojů
LZD	
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
ZAMĚSTNAVATEL	CSAH
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném a účinném znění
PROVOZNÍ ZAMĚSTNANEC	Zaměstnanec CSAH pracující v nerovnoměrně rozvržené pracovní době

3. 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 zaměstnavatele, kteří jsou ve smyslu ustanovení § 307a a následujících ZP dočasně přiděleni k výkonu práce u zaměstnavatele (dále jen „**Agenturní zaměstnanec**“), vyjma těch, u kterých je zaměstnavatel povinen za zákona zabezpečit, aby nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance.

3.1.

V případě agenturního zaměstnávání se CSAH zavazuje, že využití takto přidělených zaměstnanců nepovede ke snížení kmenového počtu provozních pracovníků. Tímto využitím se rozumí přidělení Agenturních zaměstnanců na totožnou činnost ve shodném režimu plánování směn, rozvržení pracovní doby a totožnou délkou týdenní pracovní doby.

4. Zaměstnanec s kratší pracovní dobou

Smluvní strany si dále sjednávají, že v případě zaměstnanců zaměstnavatele zaměstnaných na kratší týdenní pracovní dobu, než je stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnavatele, budou takovýmto zaměstnancům poskytnuta jakákoliv plnění plynoucí z části I. kolektivní smlouvy vyjádřená pevnou částkou v rozsahu odpovídajícím poměru jejich kratší týdenní pracovní doby ke stanovené týdenní pracovní době u zaměstnavatele.

H L A V A II

Zaměstnanost, pracovní doba a pracovní prostředí

1. Zaměstnanost

1.1.

Zaměstnavatel bude zveřejňovat na intranetu nabídku volných pracovních míst. Na žádost odborové organizace bude zaměstnavatel informovat odborové organizace o průběhu otevřeného výběrového řízení.

1.2.

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

1.3.

Se zaměstnanci, se kterými bude jejich pracovní poměr rozvázán z důvodu nadbytečnosti, projedná LZD v době do jejich ukončení pracovního poměru u zaměstnavatele možnosti dalšího pracovního uplatnění u zaměstnavatele.

1.4.

Zaměstnavatel, při rušení pracovních míst z důvodu organizačních změn, vyjma ukončení v rámci hromadného propouštění ve smyslu příslušných ustanovení ZP, bude brát zřetel na jednotlivé zaměstnance, kteří mají zájem ukončit pracovní poměr dohodou.

V takovém případě zaměstnanci náleží při skončení pracovního poměru zákonem stanovené odstupné zvýšené v závislosti na délce pracovního poměru u zaměstnavatele takto:

- a) v případě nepřetržitého trvání pracovního poměru od 10 do 19 let včetně o dva (2) násobky průměrného měsíčního výdělku;
- b) v případě nepřetržitého trvání pracovního poměru alespoň 20 let o tři (3) násobky průměrného měsíčního výdělku.

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

1.5.

V případě rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem trvale žijícím ve společné domácnosti s osobou se zdravotním postižením vyžadující trvalou péči, která je současně v příbuzenském vztahu k osobě pečující (zaměstnanci CSAH), dohodou danou ze strany zaměstnavatele z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. c) ZP, náleží takovému zaměstnanci při skončení pracovního poměru zákonem stanovené odstupné zvýšené o tři (3) násobky průměrného měsíčního výdělku. V případě nároku zaměstnance na toto zvýšené odstupné nemá zaměstnanec nárok na zvýšené odstupné ve smyslu bodu 1.4. a 1.6. hlavy II. části I. této kolektivní smlouvy.

1.6.

V případě rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem v době pěti (5) let před vznikem jeho nároku na starobní důchod a kratší, výpovědi danou ze strany zaměstnavatele z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. c) ZP nebo dohodou z téhož důvodu, náleží tomuto zaměstnanci při skončení pracovního poměru zákonem stanovené odstupné zvýšené o jeden (1) násobek průměrného měsíčního výdělku nad rámec stanovený bodem 1.4. této kolektivní smlouvy.

1.7.

V případech, kdy je to v souladu s potřebou zaměstnavatele, se zaměstnavatel zavazuje zabezpečovat prohlubování a zvyšování kvalifikace a rekvalifikaci zaměstnanců.

1.8.

Zaměstnavatel bude dbát na informování zaměstnanců o zákazu jakékoli diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodů stanovených v platných a účinných 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.

1.9.

V případě, že zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou a rozhodne se nechat uplynout sjednanou dobu pracovního poměru bez dalšího prodloužení, bude takového zaměstnance informovat minimálně 14 dní před uplynutím doby určité.

2. Pracovní doba a doby odpočinku v práci

2.1.

Zaměstnavatel zvyšuje rozsah pracovního volna s náhradou mzdy nad rozsah stanovený ZP a NV překážky následujícím způsobem:

- a) při doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo speciální internátní školy zvyšuje zaměstnavatel nárok dotčeného zaměstnance na pracovní volno o dalších šest (6) pracovních dnů v kalendářním roce nad rámec stanovený ZP a NV překážky, tj. až na dvanáct (12) pracovních dnů v kalendářním roce,
- b) osamělým ženám a osamělým mužům, kteří pečují trvale o dítě mladší deseti (10) let nebo zdravotně postiženého člena domácnosti, pokud tyto osoby žijí s těmito zaměstnanci ve společné domácnosti, se v případech mimořádně zvýšené potřeby péče o tyto osoby poskytne pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu nejvýše pět (5) pracovních dnů v kalendářním roce. Čerpání tohoto pracovního volna s náhradou mzdy z tohoto důvodu musí být předem dohodnuto s příslušným vedoucím zaměstnancem, který se k žádosti dotčeného zaměstnance vyjádří ve lhůtě patnácti (15) kalendářních dnů od doručení žádosti o poskytnutí tohoto volna,
- c) v případě narození dítěte manželce (družce) zaměstnance poskytne zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu jednoho (1) pracovní dne. V tomto případě zaměstnavatel zaměstnanci umožní čerpat dovolenou popřípadě

náhradní volno v rozsahu dvou (2) dnů, pokud zaměstnanci vznikl na dovolenou či náhradní volno nárok,

- d) zaměstnavatel poskytne pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku na dobu nezbytně nutnou, nejvýše však na dobu deseti (10) pracovních dnů zaměstnancům ohroženým nebo postiženým živelní pohromou, je-li to třeba k odvrácení živelné pohromy, ke zmírnění jejích bezprostředních následků nebo v případě havarijního stavu majetku zaměstnance. O termínu čerpání tohoto pracovního volna se dohodne zaměstnanec s příslušným vedoucím zaměstnancem.

2.2.

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

- a) při stěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení, zvyšuje zaměstnavatel nárok dotčeného zaměstnance na pracovní volno bez náhrady mzdy o jeden (1) den nad rámec stanovený ZP a NV Překážky,
- b) při svatbě zaměstnance zvyšuje zaměstnavatel nárok dotčeného zaměstnance na pracovní volno bez náhrady mzdy o jeden (1) den nad rámec stanovený ZP a NV Překážky,
- c) v případě úmrtí osoby příbuzné zaměstnanci zvyšuje zaměstnavatel nárok dotčeného zaměstnance na pracovní volno bez náhrady mzdy o jeden (1) den nad rámec stanovený ZP a NV Překážky.

2.3.

Zaměstnavatel umožní zaměstnancům čerpat jeden (1) den v měsíci pracovní volno bez náhrady mzdy k zajištění důležitých osobních, rodinných nebo majetkových záležitostí. Čerpání tohoto volna musí být předem dohodnuto s příslušným vedoucím zaměstnancem. Nevyčerpané pracovní volno bez náhrady mzdy nelze sčítat ani převádět mezi jednotlivými měsíci.

2.4.

Zaměstnavatel a odborové organizace se dohodli, že období, na které může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně, a pro průměrný počet přesčasových hodin činí maximálně 52 týdnů po sobě jdoucích počínaje vždy 1.1. příslušného kalendářního roku. Dle dohody smluvních stran tato kolektivní smlouva neupravuje délku a začátek období, na které bude pracovní doba rozvržena nerovnoměrně, pro konkrétní pracoviště zaměstnavatele. Délku a začátek období, na které bude pracovní doba rozvržena nerovnoměrně, stanoví pro konkrétní pracoviště zaměstnavatel vnitřními předpisy podle provozních podmínek jednotlivých pracovišť po projednání s příslušnými odborovými organizacemi v rámci sjednané doby dle věty první.

2.5.

Zaměstnavatel bude při úpravě pracovní doby a aplikaci rozvrhu směn u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou přihlížet k tomu, aby dovolená, pokud možno navazovala na dny nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu, případně na vánoční svátky.

Zaměstnavatel na žádost zaměstnance umožní dohodnout s ním mezi koncem noční směny a začátkem následující denní směny nepřetržitý odpočinek mezi směnami 26 hodin, pokud to provozní podmínky dovolí.

2.6.

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 (8) hodin. Pokud doba odpočinku zasáhne do směny zaměstnance, bude se jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 208 ZP. Výjimku z tohoto ustanovení je možné učinit po vzájemné dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

2.7

Plánování směn provozních zaměstnanců CSAH se bude řídit vnitřními předpisy společnosti, jejichž znění projedná CSAH s příslušnou odborovou organizací.

3. Dovolená na zotavenou

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout svým zaměstnancům dovolenou za kalendářní rok prodlouženou o jeden (1) týden nad zákonnou výměru stanovenou v ustanovení § 213 odst. 1 ZP, tedy činí 5 týdnů (tj. 200 hodin při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin, 188 hodin při stanovené týdenní pracovní době 37,5 hodin, u kratší pracovní doby pak poměrně k sjednanému rozsahu pracovní doby). Čerpání této dovolené se řídí příslušnými ustanoveními ZP.

3.1.

CSAH v rámci provozních možností umožní čerpat dovolenou ve stejném termínu manželským párům, kteří pracují v CSAH, bez ohledu na to, v jaké působí organizační jednotce. Oba zaměstnanci musí mít uvedený požadavek řádně uvedený v plánu dovolených.

CSAH se v rámci provozních možností zavazuje zajistit, aby v měsíčním plánu před nástupem na plánovanou dovolenou končila Provozním zaměstnancům poslední pracovní směna nejpozději v 18.00 hodin, pokud takovýto postup CSAH nebude v rozporu se zásadou rovného zacházení se zaměstnanci. Pokud tento postup nebude dodržen, odpovědný vedoucí nebo pověřený zaměstnanec bude s dostatečným předstihem informovat dotyčného zaměstnance.

CSAH zajistí, aby v měsíčním plánu před nástupem na křížkové volno končila Provozním zaměstnancům poslední pracovní směna nejpozději ve 22.00 hodin, pokud to provozní podmínky dovolí.

3.2

CSAH umožní zaměstnancům plánování požadavku dovolené na příští kalendářní rok již od začátku prosince roku předcházejícího do konce ledna aktuálního roku. Požadavky na dovolenou obdržené po tomto termínu není zaměstnavatel povinen respektovat. Plán dovolené na celý kalendářní rok musí být projednán a schválen zástupci odborových organizací nejpozději do konce měsíce března v aktuálním roce.

Pro období 15. 6. – 15. 9. si zaměstnanec může plánovat dovolenou pouze jednou, a to v délce maximálně 14 dnů po sobě jdoucích, pokud se nedomluví se zaměstnavatelem jinak. Další čerpání dovolené v tomto období bude umožněno až po dohodě se zaměstnavatelem a v případě, že to umožní provozní podmínky.

Při schvalování dovolené zaměstnancům ze strany vedoucího zaměstnance, kdy kvůli zajištění provozu nebude možné vyhovět všem zaměstnancům ODC na daný termín, bude postupováno podle následujících kritérií:

- a) termín doručení požadavku v elektronické podobě (e-mail) na předem stanovenou adresu,
- b) v případě, že bude překročen stanovený limit požadavků na daný termín, bude přihlédnuto k požadavku zaměstnance samoživitele. Samoživitelem se pro tyto účely rozumí neprovdané, ovdovělé nebo rozvedené ženy, svobodní, ovdovělí nebo rozvedení muži a ženy i muži osamělí z jiných vážných důvodů, nežijí-li s druhem, popřípadě s družkou nebo s partnerem starající se o dítě do 15let věku. Dále bude postupováno dle bodu a).
- c) při plánování dovolené v návaznosti na dny 24. 12., 25. 12., 26. 12., 31. 12. a 1. 1. budou při schvalování požadavků prioritně upřednostňováni ti zaměstnanci, kteří v těchto dnech nečerpali dovolenou v předchozím roce (teprve následně bude postupováno dle bodu a),
- d) rozhodnutí vedoucího zaměstnance po informování zástupců odborových organizací.

4. Vzdělávání zaměstnanců

4.1.

Zaměstnavatel nebude od zaměstnanců požadovat finanční spoluúcast při hrazení nákladů v rámci výcviku nařízeného zaměstnavatelem za účelem prohloubení kvalifikace zaměstnance. Tím není dotčena možnost uzavírat kvalifikační dohody podle ustanovení § 234 a násl. ZP se zaměstnanci, u nichž náklady na výcvik přesáhnou částku 75.000,- Kč.

4.2.

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 ustanovení § 234 a násl. ZP. Rozhodnutí o schválení studia bude v kompetenci k tomu pověřeného člena představenstva společnosti.

4.3.

CSAH umožní zaměstnancům jazykové vzdělávání v kurzech organizovaných společností Letiště Praha a.s. za předem určených podmínek pro jednotlivé kurzy. Všichni zaměstnanci mohou využít skupinovou výuku a na základě souhlasu nadřízeného manažera také individuální výuku. Zaměstnavatel bude účastníkům skupinové i individuální výuky anglického jazyka přispívat 50% z ceny kurzu. Výuka je v těchto kurzech poskytována mimo pracovní dobu (zpravidla po 15.00 hodině). Standardní školní rok je obdobný školnímu roku veřejných základních škol v České republice.

5. Spolupráce zaměstnavatele s odborovými organizacemi a podmínky pro práci odborových organizací

5.1. 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.

5.2. Podmínky pro práci odborových organizací u zaměstnavatele

5.2.1.

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

5.2.2.

Konání odborové schůze nebo 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 příslušného pracoviště.

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

5.2.3.

Činnost odborové organizace bude organizována tak, aby nenarušila pracovní dobu. Zaměstnancům vykonávajícím funkci člena orgánu odborové organizace ve smyslu § 203 odst. 2 písm. a) bod 1. ZP 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.

5.3.

Členové příslušného odborového orgánu jsou povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozví při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností (režim zákona č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti, ve znění pozdějších předpisů) nebo prozrazení informací úrovně „*Vysoce citlivé – obchodní tajemství CSAH*“ a úrovně „*Důvěrné – obchodní tajemství CSAH*“, které jsou v CSAH

považovány za obchodní tajemství ve smyslu občanského zákoníku, a jejichž prozrazením by došlo k ohrožení oprávněných zájmů zaměstnavatele.

5.4.

Zaměstnavatel zajistí provádění srážek ze mzdy členských příspěvků ze mzdy členů odborových organizací na základě písemné dohody s takovým dotčeným zaměstnancem. Příslušná částka bude převáděna na bankovní účty odborových organizací, které budou zaměstnavateli příslušnou odborovou organizací sděleny, s tím, že odborovým organizacím bude zaměstnavatel předávat seznam členů odborových organizací dle organizačních jednotek zaměstnavatele.

5.5

Odborové organizace mají právo, aby s nimi CSAH projednal následující skutečnosti:

- a) zásadní změny pracovních postupů a harmonogramů;
- b) zásadní zásahy do vybavení jednotlivých pracovišť, na kterých pracují Provozní zaměstnanci softwarem a hardwarem a zásadní změny stávajícího informačního a dispečerského systému;
- c) vybavení odpočinkových místností, které jsou oprávněni používat Provozní zaměstnanci;
- d) výsledky zhodnocení práce Provozních zaměstnanců
- e) jakákoliv změna týkající se většího počtu zaměstnanců pracujících u CSAH v pracovním poměru.
- f) vydávání nových mzdových předpisů a jejich aktualizací a změn v nich pro provozní zaměstnance.
- g) zásadní změny pracovních náplní pro Provozní zaměstnance.

5.6

V případě zásadních provozních změn, změn systému plánování směn, odbavování, dlouhodobé nemoci, úrazovosti, navýšení počtu pohybů odbavování letadel budou CSAH informovat odborové organizace o možných dopadech takových skutečností do pracovně-právní sféry zaměstnanců a pokud to bude možné, přihlédnou k připomínkám odborových organizací. Dále se zaměstnavatel zavazuje informovat odborové organizace o:

- a) zásadních změnách prováděných v manuálech pro pozemní provoz;
- b) zásadních změnách pracovních postupů a harmonogramů;
- c) zásadních zásadách do vybavení jednotlivých pracovišť;
- d) vybavení odpočinkových místností; a výsledcích zhodnocení práce zaměstnanců

HLAVA III

Péče o zaměstnance a sociální benefity

1. Stravování

1.1.

Zaměstnavatel poskytuje každému zaměstnanci příspěvek na stravování formou tzv. stravenkového paušálu. Za každou odpracovanou směnu zaměstnanec obdrží ve mzdě stravenkový paušál, tedy pevně stanovenou částku násobenou počtem odpracovaných směn v měsíci. Stravenkový paušál náleží za podmínek uvedených níže též zaměstnancům pracujícím u zaměstnavatele na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

1.2

Výše stravenkového paušálu činí:

- za odpracovanou směnu v délce 3-11 hodin, včetně přestávky na oddech, je zaměstnanci poskytována částka ve výši 90,- Kč
- v případě odpracované směny nad 11 hodin, včetně přestávky na oddech, je zaměstnanci poskytována částka 170,- Kč

1.3

Stravenkový paušál bude zaměstnancům vyplácený vždy zpětně za odpracovaný počet směn. Stravenkový paušál je splatný společně se mzdou za odpracovaný kalendářní měsíc.

1.4

Příspěvek na stravování formou tzv. stravenkového paušálu nemají zaměstnanci, kteří fakticky neodpracují alespoň 3 hodiny ze své pracovní doby (zejména z důvodu čerpání dovolené či překážky v práci).

2. Doprava a parkování

2.1.

Zaměstnavatel bude v případě potřeby projednávat s příslušným autobusovým dopravcem úpravu jízdních řádů linek autobusů na a z mateřského letiště, v souladu a v návaznosti na pracovní dobu zaměstnanců s cílem udržení a zlepšení současného stavu.

Zároveň zaměstnavatel projedná s autobusovým dopravcem z důvodu přetíženosti stávajících linek zvýšení frekvence jízd na linkách č. 59 a 100.

2.2.

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 autobusovou 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 autobusovou zastávkou „Divoká Šárka“.

2.3.

Doprava zaměstnanců na a z pracoviště v případě povolání k výkonu práce mimo rozvrh pracovních směn, tj. v době, kdy není dostupná veřejná doprava a zaměstnanec se nemůže na pracoviště dopravit obvyklým způsobem, bude zajištěna zaměstnavatelem nebo bude řešeno poskytnutím příspěvku na dopravu za podmínek definovaných ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. CSAH se zavazuje všem Zaměstnancům, kteří mají naplánovanou směnu končící v a po 23.30 hod nebo začínající v a před 5.30 hod, zajistit dopravu do/ze zaměstnání nebo bude řešeno poskytnutím příspěvku na dopravu za podmínek definovaných ve vnitřním předpisu CSAH.

2.4.

Zaměstnavatel garantuje po dobu trvání této smlouvy cenu parkovného pro zaměstnance využívající parkoviště Letiště Praha či parkoviště při budově APC ve výši 315 Kč za měsíc. Zbývajících rozdíl měsíčních nákladů na parkování, tj. 615 Kč za měsíc, doplácí za zaměstnance zaměstnavatel. Příspěvek náleží též zaměstnancům pracujícím u zaměstnavatele na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Podrobnosti tohoto dorovnání se budou řídit příslušným vnitřním předpisem zaměstnavatele.

3. Zaměstnanecké letenky

3.1.

Zaměstnavatel bude při poskytování zaměstnaneckých letenek postupovat v souladu s platnou ON zaměstnavatele týkající se zaměstnaneckých letenek. CSAH bude usilovat o zachování benefitu nároků na zaměstnanecké letenky.

4. Rekreace dospělých a dětí

4.1.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům, jejichž průměrný hrubý měsíční příjem za poslední kalendářní čtvrtletí předcházející žádosti o poskytnutí příspěvku nepřesáhne částku 27 000,- Kč, z rozpočtu prostředků na sociální výdaje příspěvek na dětskou rekreaci, dětské tábory, 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 (dále společně jen „dětská rekreace“) ve výši 3.000,- Kč na zaměstnance a kalendářní rok ve prospěch dětí zaměstnance mladších 16 let, které se takové dětské rekreace zúčastnily.

5. Pojištění

5.1.

Zaměstnancům, kteří mají uzavřenou pojistnou smlouvu ve věci škody způsobené zaměstnavateli při výkonu povolání, bude zaměstnavatel hradit příspěvek na pojistné až do výše 1500 Kč na zaměstnance/kalendářní rok. Pro zaměstnance organizační jednotky Nakládání a technické odbavení letadel, Plnění letadel LPH a Nákup a Technika provozu, kteří jsou v rámci výkonu povolání pověřeni řízením silničních motorových

vozidel a mechanizačních prostředků, je tento příspěvek zvýšen až na 2500,- Kč na zaměstnance/kalendářní rok.

5.2.

Pro zvýšení sociálních jistot zaměstnanců zaměstnavatele zaměstnavatel:

- a) zajistí a uhradí zaměstnancům zaměstnavatele 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 škodu za ztrátu nebo poškození osobních věcí zaměstnancům zaměstnavatele, za kterou je zaměstnavatel odpovědný v souladu s pracovněprávními předpisy, zejména pak ZP.

6. Jiná plnění

6.1.

Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat zaměstnancům pozemního personálu s povinností nosit stejnokroj roční příspěvek na čištění ve výši 3000,- Kč. Dojde-li v průběhu platnosti této kolektivní smlouvy ke zvýšení či snížení souhrnné ceny za čištění košil, sak, kalhot, halenek a sukní (dále společně jen „běžné oblečení“) o více než 5 %, bude při každé takovéto změně souhrnné ceny čištění běžného oblečení zvýšena či snížena poměrně výše příspěvku na čištění ve stejném rozsahu, v jakém došlo ke změně souhrnné ceny čištění běžného oblečení. Ke zvýšení či snížení příspěvku na čištění dojde vždy nejdříve k prvnímu dni měsíce následujícího po měsíci, ve kterém došlo ke změně souhrnné ceny čištění běžného oblečení.

6.2.

Zaměstnavatel poskytne na jimi vybraných uzavřených pracovištích a venkovních pracovištích s teplotou 4°C a nižší ochranné nápoje v souladu s příslušnou organizační normou, včetně teplé polévky.

6.3.

Zaměstnavatel zajistí, a i nadále bude zajišťovat na jimi vybraných pracovištích automaty s pitnou vodou. Provoz automatů s pitnou vodou bude plně hrazen zaměstnavatelem.

6.4.

Zaměstnavatel se zavazuje, že po dobu platnosti této kolektivní smlouvy proplatí zaměstnancům náklady spojené s vystavením výpisu z trestního rejstříku – pokud tato žádost bude vznesena ze strany zaměstnavatele.

6.5.

Zaměstnavatel souhlasí s účastí zástupce odborových organizací ve škodové komisi zaměstnavatele.

7. Sociální program

7.1.

Zaměstnavatel bude měsíčně přispívat zaměstnancům příspěvkem na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo doplňkové penzijní spoření ve smyslu zákona č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 427/2011 Sb. o doplňkovém penzijním spoření, ve znění pozdějších předpisů, nebo dlouhodobý investiční produkt (dále jen „**Příspěvek PP**“), a to ve výši 2% z 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. Pokud zaměstnanci vznikne podle příslušných právních předpisů nárok na vyšší příspěvek, než jaký je sjednán v tomto odstavci, bude mu poskytnut příspěvek v zákonné výši, a to a podmínek stanovených takovými právními předpisy. Pro vyloučení pochybností se uvádí, že vznikne-li zaměstnanci nárok na zákonný příspěvek, nebude mu vyplacen výše uvedený Příspěvek PP.

Příspěvek PP bude poskytován zaměstnancům za podmínky, že o poskytnutí tohoto Příspěvku PP písemně požádají. K písemné žádosti zaměstnanec přiloží fotokopii smlouvy o penzijním připojištění nebo doplňkovém penzijním spoření nebo dlouhodobém investičním produktu. Příspěvek PP bude zaměstnanci poskytnut poprvé v měsíci následujícím po měsíci, ve kterém byla jeho písemná žádost o Příspěvek PP doručena zaměstnavateli.

7.2.

Jednorázovou sociální výpomoc až do výše 100.000,- Kč lze poskytnout zaměstnancům zaměstnavatele, popřípadě v závažných případech nejbližším pozůstalým zaměstnanci, kteří jsou 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 přímé linii zaměstnance, pod dvojnásobek životního minima stanoveného vládou České republiky.

7.3.

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 přímé linii zaměstnance pověřen. O poskytnutí sociální výpomoci rozhoduje k tomu pověřený člen představenstva společnosti.

7.4.

V mimořádně závažných případech může člen představenstva společnosti o poskytnutí sociální výpomoci rozhodnout odchýlně od bodu 7.2. výše této kolektivní smlouvy.

7.5.

V případě úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání poskytne zaměstnavatel sociální výpomoc manželce a nezaopatřenému dítěti, které má nárok na sirotčí důchod, a to až do výše

- a) v případě manžela/registrovaného partnera 800.000,- 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 7.5 kolektivní smlouvy jejich společnému nezaopatřenému dítěti, jakož i rodičům zemřelého zaměstnance v úhrnné výši do 800.000,- Kč, pokud s ním žili ve společné domácnosti, a to i když se zemřelým zaměstnancem žil v domácnosti jen jeden (1) rodič.

Konkrétní výše sociální výpomoci závisí na rozhodnutí zaměstnavatele, který při jejím stanovení bude vycházet ze závěrů šetření nezávislou inspekcí Inspektorátu bezpečnosti práce nebo jiného odborného 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 nebo porušení předpisů BOZP, platných právních předpisů včetně vnitřních předpisů zaměstnavatele nebo jiné úmyslné či hrubě nedbalé jednání zaměstnance proti zaměstnavateli a jeho oprávněných zájmů a nenastanou-li okolnosti vylučující či omezující odpovědnost zaměstnavatel 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 7.5 kolektivní smlouvy nenáleží rozvedenému manželovi.

7.6.

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

7.7.

V návaznosti na finanční situaci 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 o způsobu použití finančních prostředků na výše uvedené účely.

7.8.

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 a účinnými právními předpisy. Za plnění zaměstnavatele zaměstnanci se považuje i plnění poskytnuté rodinným příslušníkům zaměstnance.

7.9.

Zaměstnanec v nepřetržité pracovní neschopnosti alespoň 30 dní může zaměstnavatele požádat o vyplacení zálohy na mzdu ve výši 10.000,- Kč. Rozhodnutí je v kompetenci člena představenstva společnosti.

8. Ubytování

8.1.

Zaměstnavatel zajistí, aby zaměstnanci plnícím úkoly v zahraničí bylo poskytnuto vhodné ubytování.

9. Bezpečnost, hygiena a ochrana zdraví při práci

9.1.

Pracovnílékařská péče je zaměstnancům poskytována poskytovatelem pracovnílékařských služeb v rozsahu stanoveném smlouvou s tímto poskytovatelem.

9.2.

Objasňování příčin a okolností složitějších pracovních úrazů bude probíhat vždy za účasti pověřeného člena odborové organizace.

10. Právní ochrana

10.1.

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

11. Očkování

11.1.

Zaměstnavatel zabezpečí jednou ročně očkování zaměstnanců proti chřipce. Zaměstnavatel dále zajistí očkování vybraných kategorií zaměstnanců proti žloutence 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.

11.2.

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

12. Únos, rukojmí a smrt zaměstnance při teroristickém útoku

12.1.

Zaměstnavatel v případě zjetí a držení zaměstnance jako rukojmí nebo v případě únosu zaměstnance, ke kterým došlo při výkonu práce nebo v souvislosti s výkonem práce zaměstnance ve sjednaném místě výkonu práce zaměstnance (dále jen „**Zajatý zaměstnanec**“), poskytnou Zajatému zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku Zajatého zaměstnance za dobu jeho zadržení nebo únosu. Zajatému zaměstnanci bude v případě jeho únosu nebo zadržení vyplacena mimořádná odměna ve výši 100.000,- Kč.

13. Rehabilitace a zdravotní prevence zaměstnanců

CSAH poskytne provozním zaměstnancům možnost preventivní rehabilitace za následujících podmínek:

- a) nárok požadovat poskytnutí preventivní rehabilitace vzniká jednou za tři (3) roky po dosažení pětileté doby zaměstnání u CSAH v pracovním poměru v profesi s nárokem na preventivní rehabilitaci.
- b) CSAH uhradí stravování (jídlo bez nápojů), ubytování a zdravotní procedury v lázeňském zařízení určeném ze strany CSAH v rozsahu jednoho (1) týdne do výše:
 - zaměstnancům organizační jednotky Nakládání letadel a technické odbavení letadel, Plnění letadel LPH a Nákup a Technika provozu 13 000,- Kč
 - ostatním provozním zaměstnancům 8 000,- Kč (seznam pracovních pozic s nárokem na rehabilitace je specifikován ve vnitřním předpisu zaměstnavatele)
- 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) možnost čerpání preventivní rehabilitace jednotlivých zaměstnanců je umožněno v rámci provozních možností CSAH

CSAH dále poskytne Zaměstnancům organizační jednotky Nakládání letadel a technické odbavení letadel, a Plnění letadel LPH zvýhodněnou možnost preventivní rehabilitace za následujících podmínek:

- a) nárok požadovat poskytnutí preventivní rehabilitace vzniká jednou za dva (2) roky po dosažení dvanáctileté doby zaměstnání u CSAH v pracovním poměru v profesi zaměstnance Nakládání letadel a technické odbavení letadel, a Plnění letadel LPH.
- b) CSAH uhradí stravování (jídlo bez nápojů), ubytování a zdravotní procedury v lázeňském zařízení určeném ze strany CSAH v rozsahu dvou (2) týdnů do výše 16 000,-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) možnost čerpání preventivní rehabilitace jednotlivých zaměstnanců je umožněno v rámci provozních možností CSAH.

HLAVA IV

Odměňování zaměstnanců

Prostředky zaměstnavatele vynakládané na zaměstnance jsou personální náklady. U zaměstnavatele se do personálních nákladů zahrnují mzdy a další peněžitá i nepeněžitá plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním jako např. odměna za pracovní pohotovost, cestovní náhrady, příspěvek na penzijní připojištění, zaměstnanecké letenky a další.

1. Mzdové prostředky

1.1.

Zaměstnancům zaměstnavatele náleží za vykonanou práci mzda za podmínek stanovených ZP, ostatními právními předpisy včetně vnitřních předpisů zaměstnavatele (zejména vnitřních předpisů o motivačním a jiné nadstandardní formě odměňování zohledňující produktivitu zaměstnanců zaměstnavatele), kolektivní smlouvou, mzdovým výměrem, anebo individuálními dohodami o mzdě (budou-li sjednány).

2. Odměňování zaměstnanců

2.1.

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

3. Odměna při prvním odchodu do důchodu

3.1.

Zaměstnavatel se zavazuje vyplácet zaměstnancům pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru odměnu při prvním odchodu do důchodu v závislosti na počtu odpracovaných let u zaměstnavatele ve výši uvedené v příloze č. 3 této kolektivní smlouvy.

4. Odměny při pracovním výročí

4.1.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům při pracovních výročích následující odměny:

- za 20 let zaměstnání u zaměstnavatele	5.000,- Kč
- za 25 let zaměstnání u zaměstnavatele	7.000,- Kč
- za 30 let zaměstnání u zaměstnavatele	8.000,- Kč
- za 35 let zaměstnání u zaměstnavatele	
a za každých dalších 5 let zaměstnání u zaměstnavatele	10.000,- Kč

4.2

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

4.3.

Odměna bude splatná spolu se mzdou za měsíc, v němž bylo příslušného jubilea dosaženo.

4.4.

Evidenci zaměstnanců, kteří splní v kalendářním roce podmínky pro poskytnutí odměn, vede LZD.

Tyto odměny podléhají dani z příjmů ze závislé činnosti (dani ze mzdy).

ČÁST II SPECIFICKÁ ČÁST

1. Přehled zkratk a pojmů pro účely části II této kolektivní smlouvy

ODC	organizační jednotka Odbavení cestujících
RAC	provozní zaměstnanci se sjednaným druhem práce supervisor ramp control
CSAH	Czech Airlines Handling, a.s.
ODL	organizační jednotka Odbavení letadel

CSAH a odborové organizace konstatují, že ostatní zkratky a pojmy používané v části II této kolektivní smlouvy mají význam jim přiřazený v hlavě I bodu 2 části I této kolektivní smlouvy.

ODDÍL 1. Specifická práva Provozních pracovníků

Hlava I Úvodní ustanovení

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

1.1.

Oddíl 1. části II této kolektivní smlouvy upravuje specifická práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů zaměstnanců CSAH s místem výkonu práce v Praze se sjednaným druhem práce:

- supervisor služeb cestujícím senior
- pracovník odbavení cestujících
- supervisor reklamací zavazadel
- reklamační úředník
- koordinátor Worldtracer
- vedoucí skupiny služeb cestujícím senior
- vedoucí skupiny služeb cestujícím
- pracovník odbavení cestujících-senior
- koordinátor odbavení cestujících
- pracovník řízení automatizovaného odbavení
- analytik statistiky a DCS
- specialista ULD managementu
- supervisor nakládání letadel
- supervisor centrálního dispečinku senior
- supervisor centrálního dispečinku
- supervisor RAC-systémový inženýr
- supervisor Ramp Control
- Ticketing & Travel Supervisor

- Ticketing & Travel Coordinator
- supervisor nesmluvního handlingu
- pracovník handlingu

(dále společně jen „**Provozní pracovníci**“).

1.2

Stanovení specifických práv pro Provozní pracovníky odůvodňuje specifický charakter profese Provozních pracovníků.

2. Změna označení sjednaného druhu práce Provozních pracovníků

2.1.

CSAH a odborové organizace konstatují, že pokud v průběhu platnosti a účinnosti této kolektivní smlouvy dojde ke změně názvů či rozdělení jednotlivých druhů práce Provozních pracovníků oproti tomu, jak jsou vymezeny v hlavě I bodu 1.1., oddílu 1., části II této kolektivní smlouvy, bude se mít pro účely výkladu hlavy I bodu 1.1. části II této kolektivní smlouvy za to, že se část II této kolektivní smlouvy vztahuje na Provozní pracovníky zaměstnané s druhem práce dle jejich nového vymezení či označení.

2.2.

CSAH a odborové organizace uvádí, že po vzájemné dohodě může být mezi CSAH a odborovými organizacemi uzavřen písemný dodatek k této kolektivní smlouvě, jehož předmětem bude pouze a výlučně změna označení či vymezení sjednaného druhu práce jednotlivých Provozních pracovníků v hlavě I bodu 1.1., oddílu 1., části II této kolektivní smlouvy s tím, že ostatní ustanovení této kolektivní smlouvy zůstanou takovýmto dodatkem nedotčena.

Hlava II

Ostatní ustanovení

1. Pracovní podmínky Provozních zaměstnanců v ODL a ODC

1.1.

V případě, že spolupracující dopravce umožní zaměstnancům CSAH observer lety, pak CSAH v souladu se svými provozními potřebami umožní zaměstnancům Centrálního dispečinku a supervizorům Ramp Control vykonání jednoho (1) kvalifikačního letu za kalendářní rok ve funkci „Observer“ na letu spolupracujícího dopravce bez nočního stání (vyjma dálkových letů a letů, kde 1 úsek překročí 3 hodiny letu) za účelem prohlubování kvalifikace a ujasňování postupů, navrhování lepších provozních řešení atd. Za tímto účelem budou zařazeni k letové posádce a budou se na ně vztahovat všechna ustanovení jako na letovou posádku.

2. Služební stejnokroj a bezpečnostní a ochranné pomůcky

2.1.

CSAH zajistí, aby ochranné brýle zaměstnanců RAC odpovídaly nárokům na jimi vykonávanou práci. Ochrannými brýlemi se rozumí jednak sluneční brýle a také ochranné průhledné brýle pro použití činnosti „Power-back“.

2.2.

CSAH umožní pro pracovníky RAC výměnu stávající head-set sady pro komunikaci s posádkou na individuální žádost zaměstnance po pěti (5) letech jejich užívání za novou. V této souvislosti bude ze strany CSAH plně respektována záruční doba a případné opravy head-setů budou prováděny pouze v autorizovaných opravárnách s cílem dodržení záručních podmínek. Případné poškození bude následně řešeno prostřednictvím škodové komise CSAH.

ODDÍL 2.
Specifická práva zaměstnanců Load Control
Hlava I

1. Okruh zaměstnanců, na které se vztahuje oddíl 2. části II této kolektivní smlouvy

1.1.

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

supervisor Load Control (dále jen „LC“).

1.2.

Stanovení specifických práv pro LC odůvodňuje specifický charakter profese LC.

HLAVA II

Ostatní ustanovení

1. Zaměstnanost

1.1.

Druh práce Load Control pro CSAH smí vykonávat pouze řádně certifikovaný a proškolený pracovník v souladu se zácvikovým plánem CSAH a pouze s platnou licencí CSAH a ostatními platnými požadovanými licencemi smluvních partnerů.

2. Kvalifikace

2.1.

Podle provozních potřeb a s přihlédnutím k požadavkům jednotlivých smluvních partnerů CSAH, pro které CSAH zajišťují nebo budou zajišťovat na mateřském letišti vyvažování letadel (dále jen „**Smluvní partneři**“), CSAH umožní LC získat a udržet licence Smluvních partnerů požadovaných ze strany Smluvních partnerů pro LC provádějících vyvažování letadel Smluvních partnerů (dále jen „**Licence LC SP**“).

2.2.

CSAH umožní LC jednou za kalendářní rok v rámci prohlubování kvalifikace LC návštěvu na shodných nebo obdobných pracovištích u jiných leteckých společností týkajících se předmětu činnosti LC, bude-li to v zájmu CSAH a umožní-li to provozní potřeby CSAH.

2.3.

Umožní-li to podmínky Licence LC SP a bude-li to v souladu s provozními potřebami CSAH, umožní CSAH prodloužení Licence LC SP těm LC, kteří pro důležitou osobní překážku v práci na straně LC nemohli vykonávat práci LC po dobu delší než jeden (1) rok.

2.4.

V případě, že spolupracující dopravce umožní zaměstnancům CSAH observer lety, pak CSAH v souladu se svými provozními potřebami umožní zaměstnancům Centrálního dispečinku a supervizorům Ramp Control vykonání jednoho (1) kvalifikačního letu za kalendářní rok ve funkci „Observer“ na letu spolupracujícího dopravce bez nočního stání (vyjma dálkových letů a letů, kde 1 úsek překročí 3 hodiny letu) za účelem prohlubování kvalifikace a ujasňování postupů, navrhování lepších provozních řešení atd. Za tímto účelem budou zařazeni k letové posádce a budou se na ně vztahovat všechna ustanovení jako na letovou posádku.

3. Letecké nehody, vážné incidenty a incidenty

3.1

Pokud se LC stane účastníkem letecké nehody, vážného incidentu nebo incidentu při výkonu práce nebo v souvislosti s výkonem práce, může být tomuto LC pozastavena pracovní činnost až do vydání dalšího rozhodnutí v závislosti na výsledcích vyšetřovací

komise (CSAH, orgánu státního odborného dozoru nebo leteckého úřadu) pověřené vyšetřením události.

3.2

V případě, že to bude možné, bude konkrétní zaměstnanec průběžně informován o průběhu šetření.

3.3.

V případě, že bude LC odebrána nebo zadržena Licence LC z důvodu účasti LC na letecké nehodě, vážném incidentu nebo incidentu letadla (dále jen „**Zastavení činnosti**“) s tím, že LC 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 LC podle provozních možností CSAH. převeden v souladu s ustanovením § 41 ZP na jinou práci.

Pokud výsledek vyšetřování příslušného orgánu prokáže, že LC leteckou nehodu, vážný incident nebo incident letadla nezavinil, a to ani zčásti, vznikne LC, který byl dle tohoto bodu převeden na jinou práci, nárok na doplatek za dobu převedení do výše průměrného výdělku, kterého LC dosahoval před Zastavením činnosti (dále jen „Doplatek“). V případě, že převedení LC na jinou práci nebude možné, vznikne LC nárok na náhradu mzdy za dobu nevykonávání práce pro CSAH z důvodu Zastavení činnosti a z důvodu současné nemožnosti jeho převedení na jinou práci, pokud výsledek vyšetřování příslušného orgánu prokáže, že LC leteckou nehodu, vážný incident nebo incident letadla nezavinil, a to ani zčásti (dále jen „Náhrada mzdy“). Pokud výsledek vyšetřování příslušného orgánu prokáže, že LC leteckou nehodu, vážný incident nebo incident letadla zavinil, byť i jen zčásti, nevznikne LC nárok na Doplatek ani nárok na Náhradu mzdy.

Bude-li mzda dosahovaná LC za výkon práce, na kterou byl v důsledku Zastavení činnosti převeden, nižší než polovina průměrného výdělku dosahovaného LC před převedením na tuto jinou práci, bude CSAH vyplácet LC po dobu jeho převedení na jinou práci v důsledku Zastavení činnosti zálohu na Doplatek ve výši rozdílu mezi polovinou průměrného výdělku LC dosahovaného LC před Zastavením činnosti a mzdou dosahovanou LC za výkon práce, na kterou byl v důsledku Zastavení činnosti převeden (dále jen „Záloha na Doplatek“), a to za současné podmínky, že se LC předem písemně zaváže vrátit CSAH Zálohu na Doplatek v případě, že podle výsledků vyšetřování příslušného orgánu bude prokázáno jeho zavinění letecké nehody, vážného incidentu nebo incidentu, byť i jen částečné.

Nebude-li převedení LC na jinou práci možné, bude CSAH vyplácet LC po dobu, po kterou nemohl v důsledku Zastavení činnosti konat práci, jíž má jako druh práce sjednánu v pracovní smlouvě, zálohu na Náhradu mzdy ve výši poloviny průměrného výdělku LC dosahovaného LC před Zastavením činnosti (dále jen „Záloha na Náhradu mzdy“), a to za současné podmínky, že se LC předem písemně zaváže vrátit CSAH Zálohu na Náhradu mzdy v případě, že podle výsledků vyšetřování příslušného orgánu bude prokázáno jeho zavinění letecké nehody, vážného incidentu nebo incidentu, byť i jen částečné.

V případě, že LC vznikne nárok na Doplatek, vyplatí mu CSAH rozdíl mezi Doplatkem a již vyplacenými Zálohami na Doplatek. V případě, že LC vznikne nárok na Náhradu mzdy, vyplatí mu CSAH rozdíl mezi Náhradou mzdy a již vyplacenými Zálohami na

Náhradu mzdy. V případě, že podle výsledků vyšetřování příslušného orgánu bude prokázáno, že LC leteckou nehodu, vážný incident nebo incident, byť i jen zčásti zavinil, je LC povinen vrátit v plné výši CSAH v dohodnutém termínu Zálohy na Doplatek nebo Zálohy na Náhradu mzdy, které mu byly ze strany CSAH vyplaceny.

4. Služební cesty, ubytování

4.1.

CSAH poskytne při vyslání pracovníka na služební cestu za účelem školení ubytování pro každého jednotlivce zvlášť na samostatném pokoji. To platí pouze v případě, že zaměstnanec bude vyslán CSAH. V ostatních případech se toto řídí příslušnou dokumentací konkrétní společnosti.

ODDÍL 3.

HLAVA I Základní ustanovení

1. Okruh zaměstnanců, na které se vztahuje oddíl 3. části II této kolektivní smlouvy

1.1.

Oddíl 3. části II této kolektivní smlouvy upravuje specifická práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů zaměstnanců CSAH (dále jen pro účely oddílu 3. části II této kolektivní smlouvy „**Zaměstnanci**“) s výjimkou zaměstnanců CSAH zaměstnaných na pracovních pozicích dále popsanych pod písmeny a) a b), na které se vztahuje oddíl 1. části II. kolektivní smlouvy (pracovní pozice pod písm. a) níže) a oddíl 2. části II kolektivní smlouvy (pracovní pozice pod písm. b) níže):

a)

- supervisor služeb cestujícím senior
- pracovník odbavení cestujících
- supervisor reklamací zavazadel
- reklamační úředník
- koordinátor Worldtracer
- vedoucí skupiny služeb cestujícím senior
- vedoucí skupiny služeb cestujícím
- pracovník odbavení cestujících-senior
- koordinátor odbavení cestujících
- pracovník řízení automatizovaného odbavení
- analytik statistiky a DCS
- specialista ULD managementu
- supervisor nakládání letadel
- supervisor centrálního dispečinku senior
- supervisor centrálního dispečinku
- supervisor RAC-systémový inženýr
- supervisor Ramp Control
- Ticketing & Travel Supervisor
- Ticketing & Travel Coordinator
- supervisor nesmluvního handlingu
- pracovník handlingu

b) Zaměstnanci CSAH se sjednaným druhem práce:

- supervisor Load Control

1.2

Oddíl 3. části II této kolektivní smlouvy upravuje specifická práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů Zaměstnanců.

Hlava II

Ostatní ustanovení

1. Služební stejnokroj a bezpečnostní a ochranné pomůcky

1.1.

CSAH zavazují poskytnout Zaměstnancům organizačních jednotek Nakládání a technické odbavení letadel, Úklidu letadel a Nákup a Technika provozu každé tři (3) měsíce pět (5) kg pracího prášku dle výběru CSAH na udržování stejnokroje. Těmto zaměstnancům nebude poskytován příspěvek na čištění stejnokroje uvedený v části I této kolektivní smlouvy.

2. Pracovní doba a doba odpočinku

2.1.

CSAH a odborové organizace budou v průběhu platnosti této Kolektivní smlouvy spolupracovat v oblasti optimalizace plánování směn na provozních pracovištích, prioritně na pracovištích se zavedenou dělenou směnou a nepřetržitým režimem práce. S ohledem na předpisy o ochraně zdraví při práci bude řešit zejména zlepšení v:

- a) metodice stanovení množství práce
- b) omezení nedobrovolné přesčasové práce
- c) stanovení dostatečného času na přirozené potřeby, jídlo a oddech
- d) stanovení podmínek využití pracovní pohotovosti
- e) prohloubení a zvyšování kvalifikace
- f) dopravy zaměstnanců do/ze zaměstnání v době nedostupnosti MHD.

Zůstane zachována 80 % rotace směn platná ke dni podpisu této Kolektivní smlouvy.

2.2.

CSAH se zavazuje, že při nařizování přesčasové práce se budou řídit dle ustanovení §93 ZP a zároveň ustanovením této kolektivní smlouvy, kdy oznamovací povinnost nařízeného přesčasu bude nejméně 36 hodin před nástupem na takto nařízenou směnu. Odchylně od tohoto ustanovení bude CSAH postupovat pouze při kalamitních a jiných nepředvídatelných krizových situacích nebo pokud se zaměstnancem nedohodne jinak.

2.3.

CSAH se zavazuje, že pokud to dovolí provozní podmínky, poskytnou zaměstnancům volno bez náhrady mzdy (umožnění účasti v plánu směn) za účelem docházky na jazykové kurzy pořádané zaměstnavatelem.

SPOLEČNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

1. Platnost a účinnost

Tato kolektivní smlouva se sjednává na období ode dne **1. ledna 2026** do **31. prosince 2026**.

Tato kolektivní smlouva nabývá účinnosti dne **1. ledna 2026**.

2. 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.

3. 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, které v době uzavírání kolektivní smlouvy právní řád neumožňoval, bude na návrh smluvní strany o takové změně jednáno.

V případě, že kterýkoliv bod této kolektivní smlouvy nebude podle názoru odborových organizací a/nebo CSAH ze strany odborových organizací a/nebo CSAH řádně plněn, a strany jednáním v rámci CSAH nedojdou k shodnému názoru na vyřešení této situace, budou dále postupovat podle ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání.

Jakákoliv změna této kolektivní smlouvy je možná pouze ve formě písemného dodatku odsouhlaseného všemi smluvními stranami.

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 CSAH na straně jedné a všech odborových organizací působících v CSAH 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 CSAH se dohodly, že jednotlivé oddíly části II. budou sjednány mezi CSAH 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. 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 CSAH 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.

8. Přílohy

Neoddělitelnou součástí této kolektivní smlouvy jsou její následující přílohy:

Příloha č. 1 Institut „Smírčí komise“

Příloha č. 2 Mzdový řád pro zaměstnance CSAH

Příloha č. 3 Odměna při prvním odchodu do důchodu

Za Czech Airlines Handling, a.s

V Praze dne

7. 11. 2025

Bc. Jiří Jarkovský
předseda představenstva

Michal Soukup
místopředseda představenstva

Za OSD

V Praze dne

13. 11. 2025

Ing. Václav Šafář
předseda

Za OSZL

V Praze dne

13. 11. 2025

Pavel Sokolík
předseda

Za OOZH

V Praze dne

13. 11. 2025

Tomáš Volf
předseda

Příloha č. 1

Institut „Smírčí komise“

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.

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 jasné formulovány bod či body, které jsou důvodem žádosti o uplatnění smírčího řízení, předloží jedna smluvní strana druhé smluvní straně,
- vedení společnosti 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 nedorazí, bude do 14 dnů naplánována schůzka za účasti předsedy představenstva CSAH; 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 nedorazí ke smíru, další postup bude v souladu s platným zněním ZP a zákonem o kolektivním vyjednávání.

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

Příloha č. 2

MZDOVÝ ŘÁD ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ CSAH

Příloha č. 3

Odměna při prvním odchodu do důchodu

Počet odpracovaných let v CSAH	<u>Výše odměny v Kč</u>
do 5 let	-
od 5 do 10	6 000
od 10 do 15	8 000
od 15 do 20	10 000
od 20 do 25	13 000
od 25 do 30	15 000
od 30 do 35	20 000
od 35 do 40	25 000
nad 40 let	30 000

