

**NÁVRH  
KOLEKTIVNÍ SMLOUVY  
SPOLEČNOSTI MAFRA, A. S.  
NA ROK 2002**

**Odborová organizace  
a.s. MAFRA**

**13. 4. 2001**

# OBSAH

Článek 1, Smluvní strany.....	3
Článek 2, Předmět kolektivní smlouvy.....	3
Článek 3, Závaznost kolektivní smlouvy.....	3
Článek 4, Účinnost kolektivní smlouvy.....	3
Článek 5, Pojmy .....	4
Článek 6, Zákaz diskriminace.....	4
Článek 7, Vymezení příslušnosti odborových orgánů a orgánů zaměstnavatele .....	4
Článek 8, Působnost odborových orgánů.....	5
Článek 9, Změny kolektivní smlouvy.....	8
Článek 10, Odborová práva .....	8
Článek 11, Závazky zaměstnavatele .....	9
Článek 12, Závazky odborové organizace .....	10
Článek 13, Materiální a organizační zabezpečení činnosti odborů.....	10
Článek 14, Kontrola a dodržování pracovněprávních předpisů.....	11
Článek 15, Právo zaměstnanců na informace .....	11
Článek 16, Vznik pracovního poměru.....	12
Článek 17, Ukončení pracovního poměru .....	12
Článek 18, Pracovní doba a doba odpočinku.....	13
Článek 19, Dovolená na zotavenou .....	14
Článek 20, Pracovní volno s náhradou mzdy .....	14
Článek 21, Ochrana pracovních míst .....	15
Článek 22, Zvyšování kvalifikace zaměstnanců.....	15
Článek 23, Mzdové nároky zaměstnanců.....	15
Článek 24, Odměny .....	17
Článek 25, Roční odměny .....	17
Článek 26, Výplata mzdy .....	18
Článek 27, Stravenky.....	18
Článek 28, Bytová problematika .....	18
Článek 29, Dětská rekreace.....	19
Článek 30, Péče o zdraví .....	19
Článek 31, Sociální příspěvky .....	20
Článek 32, Penzijní připojištění .....	20
Článek 33, Sociální fond.....	20
Článek 34, Pracovněprávní spory .....	21
Článek 35, Kolektivní spory.....	22
Článek 36, Uložení kolektivní smlouvy a seznámení s jejím obsahem.....	22
Článek 37, Kontrola kolektivní smlouvy.....	22

## **Článek 1, Smluvní strany**

1. Tato kolektivní smlouva se uzavírá mezi smluvními stranami Odborová organizace a.s. MAFRA a společností MAFRA a.s. Praha.  
Odborovou organizaci a.s. MAFRA zastupuje předseda této organizace Jaroslav Čuřík.  
Společnost MAFRA a.s. Praha zastupuje .....

## **Článek 2, Předmět kolektivní smlouvy**

1. Kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a práva a povinnosti smluvních stran. Upravuje vztahy v oblasti zaměstnanosti, pracovněprávní, sociální a mzdové, vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a dále postup při řešení kolektivních sporů.

## **Článek 3, Závaznost kolektivní smlouvy**

1. Kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany a vztahuje se na všechny zaměstnance společnosti MAFRA a.s. Nároky, které vznikly z této kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky z pracovního poměru.
2. Kolektivní smlouva se vztahuje na všechna trvalá i přechodná pracoviště, včetně sjednaného místa výkonu práce ve společnosti MAFRA a.s. Praha na území České republiky a v zahraničí.
3. Ustanovení kolektivní smlouvy vychází z ratifikovaných mezinárodních úmluv, Zákoníku práce a dalších závazných právních předpisů.

## **Článek 4, Účinnost kolektivní smlouvy**

1. Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti podpisem smluvních stran a uzavírá se na dobu od 1. 1. 2002 do 31. 12. 2002 pokud se smluvní strany nedohodnou na jejím prodloužení.

## **Článek 5, Pojmy**

1. Zaměstnavatelem se rozumí společnost MAFRA a.s. Praha zastoupená .....
2. Zaměstnanci se v této kolektivní smlouvě rozumí fyzické osoby v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli. Zaměstnanci jsou zastoupení předsedou Odborové organizace a.s. MAFRA Jaroslavem Čuříkem.
3. Kolektivní smlouva je závazný právní akt, ucelený soubor práv a povinností, vzešlý z kolektivního vyjednávání. Je uzavřena v závazném znění pro obě smluvní strany.
4. Dodatek kolektivní smlouvy je závazný právní akt vzešlý z kolektivního vyjednávání účastníků kolektivní smlouvy. Dodatky kolektivní smlouvy jsou nedílnou součástí kolektivní smlouvy, platí pro všechny zaměstnance, mohou však řešit také specifika v jednotlivých částech firmy a pak mohou být platné vždy pro určitou část společnosti MAFRA a.s.. Při uzavírání dodatků jsou ustanovení této smlouvy považována za nepřekročitelné minimum

## **Článek 6, Zákaz diskriminace**

1. Při výběru uchazečů o zaměstnání je jediným kritériem jejich odborná způsobilost.
2. Zaměstnavatel se zavazuje nepřipustit diskriminaci jakéhokoliv zaměstnance z důvodu pohlaví, barvy pleti, věku, náboženství, politických či jiných názorů odborové činnosti a jeho pracovního zařazení.

## **Článek 7, Vymezení příslušnosti odborových orgánů a orgánů zaměstnavatele**

1. Odborovým orgánem příslušným pro kolektivní vyjednávání a pro uzavření kolektivní smlouvy je výbor Odborové organizace MAFRA a.s., jehož jménem jedná a kolektivní smlouvu uzavírá předseda, případně jiný oprávněný člen tohoto orgánu.
2. Odborovým orgánem příslušným pro kolektivní vyjednávání a pro uzavření doplňků kolektivní smlouvy v jednotlivých částech společnosti MAFRA a.s. jsou

případné další odborové organizace působící v těchto částech společnosti nebo úseky Odborové organizace MAFRA a.s. zastoupené svými představiteli.

3. Orgánem zaměstnavatele příslušným pro kolektivní vyjednávání a pro uzavření kolektivní smlouvy a pro uzavření případných doplňků kolektivní smlouvy je představenstvo MAFRA a.s. nebo jím pověřený generální ředitel nebo některý z odborných ředitelů společnosti.

### **Článek 8, Působnost odborových orgánů**

1. Rozhodování je taková metoda odborové činnosti, kdy po projednání se zaměstnavatelem rozhoduje příslušný odborový orgán nezávisle na stanoviscích vedení společnosti MAFRA a.s.

Výbor Odborové organizace MAFRA.a.s je oprávněn:

- a) Vydat závazný pokyn na odstranění závad bezpečnosti práce
  - b) Vydat zákaz další práce v případě bezprostředního ohrožení zdraví nebo života zaměstnanců s tím, že zaměstnavatel platí zaměstnancům náhradu mzdy v plné výši (o těchto závazných pokynech je odborový orgán povinen neprodleně vyrozumět příslušný orgán státního odborného dozoru bezpečnosti práce. Zaměstnavatel může požádat uvedený státní odborný dozor o přezkoumání závazného pokynu odborového orgánu. Až do rozhodnutí platí závazný pokyn odborového orgánu).
  - c) Zakázat práci přesčas a práci v noci, pokud by ohrožovala bezpečnost a zdraví zaměstnanců.
2. Spolurozhodování je vzájemný vztah mezi odborovým orgánem a zaměstnavatelem, kdy k provedení určitého právního úkonu či k přijetí jiného opatření zaměstnavatele se vyžaduje předchozí souhlas odborového orgánu, jinak je tento právní úkon neplatný.

Výbor Odborové organizace MAFRA a.s. spolurozhoduje s vedením společnosti MAFRA a.s.:

- a) při návrhu zásad tvorby a užití sociálního fondu, včetně vlastního čerpání fondu,
- b) při vydání a změnách pracovního řádu,
- c) při stanovení výjimky z výplaty mezd na pracovišti a v pracovní době a při stanovení výjimky z termínu výplat,
- d) při hromadné úpravě pracovní doby, včetně stanovení začátku a konce pracovní doby,

- e) při vydání pravidel bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
  - f) při stanovení způsobu a rozsahu náhrady škody za pracovní úraz nebo nemoc z povolání,
  - g) o způsobu volby členů dozorčí rady volených zaměstnanci společnosti MAFRA a.s.,
  - h) při převedení na jinou práci členů všech odborových orgánů v rámci působnosti zaměstnavatele, členů dozorčí rady volených zaměstnanci po dobu výkonu funkce a rok poté,
  - i) při výpovědi členům odborových orgánů v působnosti zaměstnavatele, členů dozorčí rady volených zaměstnanci po dobu výkonu funkce a rok poté,
  - j) o záměru nahradit práci stálých zaměstnanců najmutím externí firmy nebo externích pracovníků s následným či předchozím uvolněním stálých zaměstnanců,
  - k) při posuzování neomluvené absence a jejím případném prominutí,
  - l) při uplatňování mzdových složek a jejich změn včetně stanovení podmínek pro poskytování příslušné mzdové složky
3. Projednání je účelové setkání zástupců smluvních stran, při němž se jejich stanoviska zaznamenají v zápise. Toto projednání se musí konat před rozhodnutím zaměstnavatele o předmětné věci s dostatečným časovým předstihem před realizací tohoto rozhodnutí. Zaměstnavatel při svém rozhodnutí přihlédne ke stanovisku odborů.

Výbor Odborové organizace MAFRA a.s. má právo na projednání:

- a) při zásadních změnách v zavádění nové techniky a technologie, při zavádění nových opatření v souvislosti s ochranou života a zdraví při práci a v souvislosti s ekologickými opatřeními,
- b) při opatřeních k vytváření podmínek pro zaměstnávání pracovníků, v zásadních otázkách péče o zaměstnance, v opatřeních ke zlepšení hygieny při práci a zlepšování pracovního prostředí,
- c) při těchto opatřeních:
  - rušení pracovních míst
  - opatření snižující dopady strukturálních změn
  - zásadní změny organizační struktury
  - nestandardní formy kontroly zaměstnanců na pracovišti
- d) při zavedení pružné pracovní doby
- e) při uplatnění nerovnoměrného rozvržení pracovní doby
- f) při stanovení výše náhrady škody požadované po zaměstnanci a určení způsobu její úhrady, pokud tato škoda přesahuje jeden tisíc korun.
- g) při stanovení celkového rozsahu přesčasové práce

- h) při výjimečném převedení zaměstnance na jinou práci, pokud s tím zaměstnanec nesouhlasí
  - i) při okamžitém zrušení pracovního poměru
  - j) při řešení stížností zaměstnanců
4. Informace je ústní nebo písemné předání pokladů výboru Odborové organizace MAFRA a.s.

Výbor má právo být informován:

- a) zamýšlených strukturálních změnách, organizačních nebo racionalizačních opatřeních, v jejichž důsledků budou uvolněni zaměstnanci, a to po projednání představenstvem společnosti, nejpozději však měsíc před doručení výpovědi zaměstnancům
  - b) o závěrečích šetření na všech úrovních, týkajících se pravomocí odborových orgánů, prováděných ve společnosti MAFRA a.s. kontrolními a dozorčími orgány
  - c) o vydání a změně organizačního řádu
  - d) o podnikatelském záměru společnosti, investičních záměrech, prováděcím plánu a průběžných hospodářských výsledcích
  - e) o opatřeních přijatých na základě návrhu odborové organizace
  - f) o mzdách, jejich druzích, složkách a vývoji
  - g) o zdravotní péči o zaměstnance
  - h) nejméně čtvrtletně o hospodářských výsledcích, zásadních otázkách rozvoje a perspektivě společnosti MAFRA a.s.
  - i) o najímání cizích firem k činnostem, které jsou předmětem činnosti společnosti MAFRA a.s.
  - j) nejméně čtvrtletně o počtech sjednaných nových pracovních poměrů, zrušení pracovních poměrů a počtech přijatých externích pracovníků. K tomu bude zaměstnavatel předkládat výboru odborové organizace písemnou informaci. Ta bude obsahovat jméno a příjmení zaměstnance, útvar, zařazení zaměstnance, tarifní zařazení, datum vzniku nebo ukončení pracovního poměru, jeho formu a při ukončení jeho důvod.
  - k) o jiných případech rozvázání pracovního poměru než výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele
  - l) o stanovení zásad přijímání zaměstnanců
  - m) o personálních změnách ve vedení společnosti, představenstvu a dozorčí radě společnosti a to bezprostředně po těchto změnách
5. Kontrola znamená, že zaměstnavatel poskytne všechny podklady nutné pro kontrolu, umožní vstup do všech prostor, u nichž je to pro provedení kontroly

nutné. Výsledky kontroly zaměstnavatel projedná v orgánech společnosti a přijaté závěry projedná s odborovým orgánem.

Výbor Odborové organizace MAFRA a.s. má právo kontroly:

- a) v oblasti dodržování pracovněprávních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy a jejich případných doplňků včetně mzdových pravidel,
- b) v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a v oblasti ochrany životního prostředí,
- c) v oblasti závodního stravování,
- d) v případě, když se zaměstnanec obrátí na odborovou organizaci se stížností, provede odborový orgán kontrolu s tím, že je zejména oprávněn:
  - vyžádat si od vedoucích zaměstnanců potřebné informace a podklady
  - navrhnout zaměstnavateli, případně jiným orgánům pověřeným kontrolou dodržování zákonnosti v pracovněprávních vztazích, aby využily vhodných opatření vůči vedoucím zaměstnancům, kteří porušili pracovně právní předpisy nebo povinnosti vyplývající pro ně z kolektivní smlouvy.

### **Článek 9, Změny kolektivní smlouvy**

1. Smluvní strany se dohodly, že kterákoliv z nich může navrhnout jednání o změně kolektivní smlouvy. Tato změna musí mít výhradně formu písemného dodatku ke kolektivní smlouvě.
2. Při změně kolektivní smlouvy postupují smluvní strany stejně jako při uzavírání samotné smlouvy.
3. Partnery příslušnými ke sjednání změny kolektivní smlouvy jsou smluvní strany, které kolektivní smlouvu uzavřely.
4. Totéž, co se týká změn kolektivní smlouvy platí i pro změny jejich případných doplňků.

### **Článek 10, Odborová práva**

1. Zaměstnavatel se zavazuje zabezpečit zachování odborových práv, zejména respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován.



2. Smluvní strany se zavazují dodržovat zásady kolektivního vyjednávání v souladu s obecně závaznými předpisy a příslušnými mezinárodními úmluvami, které jsou součástí českého právního řádu.
3. Funkcionáři odborové organizace mají právo pohybu v prostorách organizace zaměstnavatele v rozsahu nutném pro výkon jejich funkce.

### **Článek 11, Závazky zaměstnavatele**

1. Při uzavírání pracovních smluv bude zaměstnavatel preferovat pracovní smlouvy na dobu neurčitou.
2. Zaměstnavatel na požádání umožní účast představitele odborové organizace na jednání orgánů zaměstnavatele (valné hromady, představenstva a dozorčí rady), pokud tam bude projednávána problematika dotýkající se práv a povinností zaměstnanců. Každé takové jednání oznámí zaměstnavatel výboru odborové organizace nejméně jeden týden před jednáním.
3. Zaměstnavatel bude poskytovat zaměstnancům v dostatečné míře a kvalitě veškeré pracovní pomůcky a přístroje včetně kancelářských potřeb.
4. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům, kteří mají pracoviště ve vlastním či nájemném bytě nebo domě (například okresním redaktorům regionálních redakcí) příspěvek na pokrytí provozních nákladů (elektřina, plyn, voda, nájemné aj.) ve výši nejméně 1000 korun měsíčně.
5. Zaměstnavatel zpracuje do konce ledna 2002 návrh směrnice pro práci takzvaných stálých externistů v redakci případně i v jiných částech společnosti tak, aby tito externisté nebyli diskriminováni vzhledem k zaměstnancům, kteří mají pracovní smlouvu. Při vydání této směrnice má odborová organizace právo spolu-rozhodování. Takto vydaná směrnice se stane přílohou této kolektivní smlouvy.
6. Zaměstnavatel bude respektovat právo odborové organizace používat při uplatňování odborových práv experty a expertní organizace mimo rámec zaměstnanců společnosti a umožní jim vstup do objektů společnosti za stejných podmínek jako návštěvníkům zaměstnavatele.
7. Zaměstnavatel bude minimálně jedenkrát ročně provádět pracovní hodnocení zaměstnanců a z jeho výsledků bude vycházet při ohodnocení zaměstnance.

8. V případě neplnění kolektivní smlouvy ze strany zaměstnavatele vyhodnotí zaměstnavatel příčiny a o závěrech bude neprodleně informovat výbor odborové organizace.
9. Zaměstnavatel bude podávat výboru odborové organizace požadovaná vysvětlení a bude přihlížet ke stanoviskům výboru a sdělovat, jaká opatření na základě těchto návrhů učinil.
10. Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci příspěvek na činnost ve výši 200 000 korun.
11. Zaměstnavatel předá výboru odborové organizace jeden výtisk výroční zprávy MAFRA a.s.

### **Článek 12, Závazky odborové organizace**

1. Odborová organizace bude podle svých možností podporovat mezi zaměstnanci plnění dlouhodobého rozvoje firmy.
2. Členové výboru odborové organizace jsou povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k poškození oprávněných zájmů zaměstnavatele. Tato povinnost trvá i po dobu jednoho roku po skončení výkonu funkce. Výbor odborové organizace je povinen zajistit také mlčenlivost přizvaných expertů a expertních organizací.
3. V případě neplnění kolektivní smlouvy ze strany odborové organizace zjedná výbor odborové organizace neprodleně nápravu a bude o tom informovat smluvního partnera.

### **Článek 13, Materiální a organizační zabezpečení činnosti odborů**

1. Zaměstnavatel poskytne na požádání odborům zdarma k dispozici vybavenou místnost či místnosti v přiměřeném předem dohodnutém rozsahu.
2. Odborová organizace má právo v nezbytném rozsahu využívat pro svou činnost telefonní linky, faxy, e-mailové spojení a počítače zaměstnavatele, pokud to ne-

gativně neovlivní činnost pro kterou jsou tyto přístroje firmou určeny. Odborová organizace může taktéž využívat kopírovacích přístrojů společnosti.

3. Odborová organizace a její funkcionáři a členové budou vyvíjet svou činnost tak, aby to nenarušilo plnění pracovních úkolů zaměstnanci. Toto ustanovení nijak nebrání kontaktu odborových funkcionářů se zaměstnanci organizace během pracovní doby. V pracovní době však lze odborovou činnost vyvíjet pouze za předpokladu, že to nenaruší práci zaměstnanců.
4. Funkcionáři odborové organizace budou zaměstnavatelem po předchozí dohodě uvolňováni v takovém rozsahu, aby mohli řádně vykonávat svou činnost. Řádné i mimořádné zasedání výboru odborové organizace se může konat i v pracovní době, pokud to negativně nenaruší práci členů výboru pro zaměstnavatele. Při krátkodobém uvolnění jim zaměstnavatel poskytuje pracovní volno s plnou náhradou mzdy.
5. Po dobu oficiálního vyjednávání kolektivní smlouvy mají vyjednávači odborové organizace z řad zaměstnanců nárok na náhradu mzdy v plné výši.

#### **Článek 14, Kontrola a dodržování pracovněprávních předpisů**

1. Zaměstnavatel se zavazuje, že v souladu s obecně závaznými právními předpisy vytvoří odborovému orgánu optimální podmínky pro výkon kontroly dodržování pracovněprávních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy.
2. Zaměstnavatel respektuje právo odborového orgánu vykonávat kontrolu stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zavazuje se umožnit výkon kontrolní činnosti, poskytnout nezbytnou součinnost a zajistit odstranění závad, které jsou v rozporu s předpisy na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

#### **Článek 15, Právo zaměstnanců na informace**

1. Zaměstnanci mají právo na informace o podnikatelském a prováděcím plánu a informace související s ekonomikou, hospodařením a rozvojem společnosti MAFRA a.s. od vedoucích pracovníků a to nejméně čtvrtletně.
2. Zaměstnavatel se zavazuje informovat zaměstnance prostřednictvím výboru odborové organizace MAFRA a.s. o zamýšlených strukturálních změnách nebo racionalizačních opatřeních, která povedou k uvolňování zaměstnanců, o důvo-

dech zamýšlených opatření a o počtech a struktuře zaměstnanců, kterých se to bude týkat. Přitom bude zaměstnavatel výbor informovat, zda a jaká opatření přijal k omezení negativních dopadů na zaměstnance a o opatřeních k umístění těchto zaměstnanců na jiných pracovištích společnosti MAFRA.a.s

### **Článek 16, Vznik pracovního poměru**

1. Zaměstnavatel uzavírá se zaměstnancem pracovní smlouvu nejpozději v den vzniku pracovního poměru, před započítáním práce. Smlouva je vždy v písemné formě.
2. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance při nástupu do pracovního poměru řádně seznámit zejména s konkrétní náplní práce, zařazením do platového tarifu a platovým řádem, pracovním řádem společnosti, právními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, požárními předpisy, kolektivní smlouvou a informovat zaměstnance o existenci odborové organizace ve společnosti.
3. Před přijetím nového zaměstnance příslušný vedoucí pracovník nejprve prověří, zda není v jiné části společnosti MAFRA a.s. z organizačních důvodů uvolňován zaměstnanec, který odpovídá kvalifikačním požadavkům. Pokud tomu tak je, je místo nabídnuto nejprve jemu. Stejný postup platí při přijímání externích pracovníků - v tomto případě musí zaměstnanec, který měl být uvolněn z organizačních důvodů, ale přijme nabízené místo, poskytnuta pracovní smlouva na stejné úrovni, jako měl do té doby.
4. Pokud zaměstnavatel přijímá externí pracovníky, nesmí to být na místo, které dosud bylo obsazeno zaměstnancem s řádnou pracovní smlouvou. Kvůli externím pracovníkům nesmějí být ani následně propouštěni zaměstnanci s řádnou pracovní smlouvou.

### **Článek 17, Ukončení pracovního poměru**

1. Při výběru zaměstnanců, kteří dostanou výpověď z důvodu organizačních změn nebo jim bude ukončen pracovní poměr dohodou z týchž důvodů, bude zaměstnavatel postupovat následujícím způsobem:
  - a) seznam uvolňovaných zaměstnanců předloží příslušný vedoucí pracovník k projednání výboru odborové organizace

- b) tito zaměstnanci obdrží odstupné určené podle délky nepřetržitého zaměstnání ve společnosti, nejméně v této výši:
- pracovní poměr do dvou let: trojnásobek měsíčního průměrného platu
  - pracovní poměr do čtyř let: čtyřnásobek měsíčního průměrného platu
  - pracovní poměr do šesti let: pětinásobek měsíčního průměrného platu
  - pracovní poměr do osmi let: šestinásobek měsíčního průměrného platu
  - pracovní poměr do deseti let: sedminásobek měsíčního průměrného platu
  - pracovní poměr nad deset let: osminásobek měsíčního průměrného platu

Pokud měli tito propouštění zaměstnanci za posledních dvanáct měsíců neomluvenou absenci nebo porušili pracovní kázeň, náleží jim pouze odstupné ve výši stanovené Zákoníkem práce.

### **Článek 18, Pracovní doba a doba odpočinku**

1. Zákonná úprava pracovněprávních vztahů v této oblasti je zakotvena zejména v příslušných ustanoveních Zákoníku práce a v dalších pracovněprávních předpisech.
2. Délka pracovní doby činí nejvýše čtyřicet hodin týdně. Pracovní dny jsou pondělí až pátek.
3. Práci přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Práce přesčas nesmí činit více než osm hodin týdně a sto padesát hodin v kalendářním roce. Do tohoto limitu se nezapočítává práce, za niž dostal zaměstnanec náhradní volno.
4. Některé skupiny zaměstnanců mohou mít případnou práci přesčas zahrnutou do výše mzdy. Vždy však musí být v pracovní smlouvě či jejím doplňku stanoven přesný počet hodin práce přesčas, na který se ustanovení vztahuje. Práce přesčas, která tento počet hodin přesahuje, musí být zaplácena ve výši stanovené v článku 23 této smlouvy.
5. Pracovní pohotovost je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby provedena nad rámec pracovní doby. Pracovní pohotovost může být na pracovišti nebo na jiném se zaměstnancem dohodnutém místě.

6. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda jako za práci přesčas.
7. Zaměstnanci přísluší odměna ve výši 20 korun za hodinu pracovní pohotovosti. Jde-li o dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu nebo ve svátek, zaměstnanci přísluší odměna ve výši 25 korun za hodinu pracovní pohotovosti. Při pracovní pohotovosti na pracovišti přísluší zaměstnanci odměna 30 korun za každou hodinu. Při pracovní pohotovosti na pracovišti v den nepřetržitého odpočinku v týdnu nebo ve svátek přísluší zaměstnanci odměna 35 korun za každou hodinu
8. Zaměstnavatel je povinen vést evidenci pracovní doby, práce přesčas, pracovní pohotovosti a noční práce u jednotlivých zaměstnanců. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit mu nahlédnout do evidence jeho pracovní doby

### **Článek 19, Dovolená na zotavenou**

1. Každému zaměstnanci náleží v roce, kdy dosáhne dvou let nepřetržité práce ve firmě a v letech následujících jeden týden dovolené navíc k dovolené určené zákonem.

### **Článek 20, Pracovní volno s náhradou mzdy**

1. Zaměstnavatel poskytne ženám nebo mužům pečujícím alespoň o jedno dítě do patnácti let nebo invalidní dítě do dvaceti šesti let věku pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu pěti pracovních dnů v kalendářním roce.
2. Při vojenském cvičení poskytne zaměstnavatel zaměstnanci doplatek náhrady mzdy do výše jeho průměrného výdělku.
3. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pracujícím ve společnosti MAFRA a.s. nepřetržitě nejméně dva roky, kteří dovršili nejméně třicet let a prokáží účast na rekondičním, rehabilitačním nebo jiném léčebném pobytu, na tento pobyt pracovní volno s náhradou mzdy v délce pěti pracovních dnů. Toto volno se neposkytuje zaměstnancům, kteří v posledních dvanácti měsících porušili pracovní kázeň.

4. Zaměstnavatel poskytne ženám nebo mužům, kteří pečují o nezaopatřené dítě (viz bod 1) na jejich žádost mimo řádné dovolené ještě dva týdny neplaceného volna, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.

### **Článek 21, Ochrana pracovních míst**

1. Zaměstnavatel bude usilovat o co nejmenší rušení pracovních míst.
2. Zaměstnavatel seznámí zaměstnance s nabídkou volných míst ve společnosti MAFRA a.s. vždy ještě předtím, než nabídne volná místa mimo společnost.
3. Každý zaměstnanec má právo ucházet se o volné pracovní místo u zaměstnavatele ještě předtím, než bude nabídnuto novému zaměstnanci.

### **Článek 22, Zvyšování kvalifikace zaměstnanců**

1. Zaměstnavatel umožní zaměstnanci studium nebo školení za účelem získání nebo zvýšení kvalifikace. Pokud jde o získání nebo zvýšení kvalifikace pro potřeby zaměstnavatele, hradí zaměstnavatel zaměstnanci mzdu v plné výši a případně další dohodnuté náklady spojené se studiem nebo školením.
2. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům, kteří o to požádají a u nichž je získání znalosti jazyků v zájmu zaměstnavatele, příspěvek na jazykovou výuku ve výši nejméně 50 procent prokázaných nákladů.

### **Článek 23, Mzdové nároky zaměstnanců**

1. Zaměstnavatel zpracuje do konce ledna 2002 návrh mzdového předpisu. Odborová organizace má při vydání tohoto předpisu právo spolurozhodování. Takto vydaný mzdový předpis se stane součástí této kolektivní smlouvy jako příloha.
2. V tomto předpisu budou stanovena platová rozpětí, tarify, pro všechna pracovní místa, funkce, ve společnosti MAFRA a.s. Tarify pro stejnou funkci se nebudou lišit podle místa pracoviště zaměstnance, to znamená, že tarif bude stejně vysoký pro zaměstnance na stejné funkci v Praze i kdekoliv jinde.

3. Mimo tarifní složky, bude mzda obsahovat také proměnlivou pobídkovou část – prémie. Předpis určí rozpětí prémie a také kontrolovatelná kritéria pro plnění prémiových ukazatelů. O výši prémie pro zaměstnance rozhoduje jeho bezprostřední nadřízený, který je povinen na dotaz zaměstnance své rozhodnutí řádně zdůvodnit.
4. Pověřený pracovník zaměstnavatele je povinen u zaměstnance do jednoho měsíce po skončení zkušební doby provést hodnocení pracovní činnosti s eventuálním následným přiznáním nové výše mzdy.
5. Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda zvýšená o 25% průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel nedohodl se zaměstnancem na poskytnutí náhradního volna místo zvýšení mzdy nebo není odměna za práci přesčas fixně stanovena v pracovní smlouvě nebo jejím dodatku.
6. Dohoda o poskytnutí náhradního volna nebo zvýšení mzdy za práci přesčas musí být učiněna mezi zaměstnancem a jeho přímým nadřízeným nejpozději do konce kalendářního měsíce, v němž byla práce přesčas vykonána.
7. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní vlnu v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas, přísluší zaměstnanci mzda zvýšená o 25% průměrného výdělku.
8. Za práci v době nepřetržitého odpočinku v týdnu, to znamená od pátku 22.00 hodin do neděle 22.00 hodin přísluší zaměstnanci zvýhodnění (s výjimkou turnusových služeb) ve výši 50% průměrného výdělku za každou celou odpracovanou hodinu, avšak jenom tehdy, nejde-li o práci přesčas. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí náhradního volna místo tohoto příplatku.
9. Dojde-li k souběhu práce v době nepřetržitého odpočinku v týdnu a práce přesčas, přísluší zaměstnanci zvýhodnění ve výši 75% průměrného výdělku za každou celou odpracovanou hodinu.
10. Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda zvýšená o 100% průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna místo zvýšení mzdy. Dále platí bod 5 a 6 tohoto článku.



11. Za každou celou hodinu práce v noci, to je od 22.00 do 6.00 hodin následujícího dne přísluší zaměstnanci mzdové zvýhodnění ve výši 20 korun. Zaměstnancům ve vícesměnném provozu přísluší toto zvýhodnění už od 20 hodin.
12. Za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí přísluší zaměstnancům mzdové zvýhodnění 10 korun za každou hodinu práce.
13. Průměrná mzda ve společnosti MAFRA a.s. bude od 1. 1. 2002 zvýšena nejméně o osm procent. Nárůst bude u jednotlivých zaměstnanců proveden diferencovaně na základě hodnocení zpracovaném pro tento účel jejich bezprostředními nadřízenými.
14. Nárůst průměrné mzdy se hodnotí bez manažerských mezd.

### **Článek 24, Odměny**

1. Mimořádné odměny se vyplácejí za splnění mimořádných, jednorázových úkolů, které přesahují rámec pracovních povinností zaměstnanců nebo úkolů významných pro společnost. Taková odměna musí být vyplacena do jednoho měsíce od splnění takového úkolu.

### **Článek 25, Roční odměny**

1. Roční odměna u zaměstnanců, kteří v uplynulých dvanácti měsících neporušili pracovní kázeň bude činit nejméně sedmdesát pět procent jejich průměrného platu. Rozdělení odměn nad sedmdesát pět procent je v pravomoci vedoucího příslušného střediska, který rozhoduje na základě pracovních výsledků každého jednotlivce.
2. Nárok na odměnu mají všichni zaměstnanci, kteří nastoupili do pracovního poměru do 1. 4. příslušného roku. Zaměstnancům, kteří nastoupili později, bude nárok na tuto odměnu poměrně krácen.
3. Zaměstnanci, kteří ukončí pracovní poměr v průběhu roku, mají nárok na poměrnou část roční odměny.

4. Výplata roční odměny se uskuteční spolu s výplatou za měsíc listopad příslušného roku.
5. Roční odměna se netýká zaměstnanců, kteří mají uzavřenou manažerskou smlouvu.

### **Článek 26, Výplata mzdy**

1. Pokud zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem zasílání mzdy na účet zaměstnance, přísluší za to zaměstnanci kompenzace ve výši 50 korun měsíčně vyplácená společně se mzdou.

### **Článek 27, Stravenky**

1. Zaměstnanec má nárok na příspěvek na stravování. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům příspěvek na závodní stravování nebo stravenky v hodnotě nejméně 60 korun a přispěje na ně částkou ve výši 55 procent z hodnoty stravenky.
2. Stravenka je poskytována za každou odpracovanou směnu, to znamená i za směnu odpracovanou v sobotu, neděli či ve svátek. Za odpracovanou směnu se považuje práce trvající nejméně čtyři hodiny. Stravenka není poskytována v době služební cesty, na níž si zaměstnanec vykazuje stravné nebo mu tam byla strava poskytnuta bezplatně. Vyúčtování je provedeno vždy za kalendářní měsíc zpětně.

### **Článek 28, Bytová problematika**

1. Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci půjčku nebo příspěvek na individuální bytovou výstavbu nebo koupi bytu případně k jiným účelům spojeným se zlepšením bydlení s přihlédnutím k doporučení odborové organizace a v souladu s právními předpisy. Výše půjčky nebo příspěvku může být až 200 000 korun. Pokud je půjčka na bytové účely, poskytne ji zaměstnavatel bezúročně, se splatností maximálně do 6 let.

## **Článek 29, Dětská rekreace**

1. Zaměstnanec má nárok na příspěvek při účasti dítěte na dětském táboře a jiné organizované dětské rekreaci ve výši 2000 korun ročně na jedno dítě do šestnácti let věku dovršených v tom roce, v němž zaměstnanec žádá o příspěvek. Musí přitom jít o dítě žijící se zaměstnancem ve společné domácnosti.

## **Článek 30, Péče o zdraví**

1. Na všech pracovištích zaměstnavatele, ke pracují nekuřáci, je zakázáno kouření. Porušení tohoto zákazu se považuje za porušení pracovní kázně.
2. Zaměstnanci, kteří prokazatelně nekouří nejméně tři měsíce, mají nárok na zvýhodnění ve výši 500 korun měsíčně. Výplatu této částky navrhuje vždy bezprostřední nadřízený zaměstnanec a částka se vyplácí vždy společně se mzdou.
3. V případě vysokých teplot nad 30 stupňů Celsia na pracovištích, kde není klimatizace, poskytne zaměstnavatel zaměstnancům zdarma 2 litry tekutin denně počínaje druhým dnem, kdy tyto teploty začaly. V tiskárnách poskytne zaměstnavatel pracovníkům nápoje na své náklady po celou pracovní dobu bez ohledu na teplotu.
4. Zaměstnavatel poskytne každému zaměstnanci, který pracuje v MAFRA a.s. nepřetržitě nejméně dva roky a dovršil nejméně třicet let, a který prokáže účast na rekondičním, rehabilitačním nebo jiném léčebném pobytu, příspěvek ve výši 2000 korun. Tento příspěvek se neposkytuje zaměstnancům, kteří v posledních dvanácti měsících porušili pracovní kázeň.
5. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v kalendářním roce tři dny volna s plnou náhradou mzdy v souvislosti s onemocněním, aniž by vyžadoval potvrzení lékaře.
6. Zaměstnanec, který v MAFRA a.s. odpracoval nepřetržitě nejméně dva roky má nárok na komplexní lékařskou prohlídku nehrazenou zdravotní pojišťovnou. Tuto prohlídku hradí v plné výši zaměstnavatel na základě předložené účtenky ze zdravotnického zařízení.

### **Článek 31, Sociální příspěvky**

1. Zaměstnanci, který je v pracovní neschopnosti, a u něhož nemocenské dávky za dobu onemocnění představují méně než 50 procent hrubé měsíční mzdy přepočtené na dobu nemoci, poskytuje zaměstnavatel za každý den pracovní neschopnosti příspěvek ve výši 25 procent přepočtené denní hrubé mzdy. Nárok na příspěvek má zaměstnanec, který ke dni počátku pracovní neschopnosti v MAFRA a.s. pracuje nepřetržitě alespoň dva roky. Nárok na příspěvek zaniká, pokud pracovní neschopnost trvá nepřetržitě déle než dva měsíce. Obdobně se poskytuje také příspěvek při ošetřování člena rodiny.
2. Zaměstnanci, kteří pracují v MAFRA a.s. nepřetržitě nejméně dva roky mají nárok na takzvaný rodinný příspěvek. Je to volno s náhradou ve výši 50 procent hrubé mzdy. Obdrží je zaměstnanci, kteří se musí starat nejméně o dvě děti do 15 let a jejich manžel(ka) či druh(žka) je dlouhodobě nemocen (nemocná). Příspěvek náleží až po vyčerpání zákonných možností při ošetřování člena rodiny na dobu nejvýše jednoho měsíce.

### **Článek 32, Penzijní připojištění**

1. Zaměstnavatel přispěje zaměstnanci, který si platí penzijní připojištění, částkou ve výši 3% jeho hrubé mzdy.
2. Podmínkou poskytnutí příspěvku je věk nad 25 let a nejméně dva roky trvajících nepřetržitý pracovní poměr u MAFRA a.s.

### **Článek 33, Sociální fond**

1. Sociální fond bude vytvořen z 2,5 % mezd vyplacených za rok 2000.
2. Ze sociálního fondu se hradí zejména:
  - dotace na stravování zaměstnanců do zákonné výše
  - příspěvek na dětskou rekreaci
  - sociální výpomoc nebo půjčka
  - příspěvek na regeneraci zaměstnanců

3. Výše půjčky zaměstnancům v sociální tísní může být maximálně 50 000 korun. O poskytnutí spolurozhoduje zaměstnavatel a odborová organizace na základě žádosti zaměstnance.
4. Po skončení pracovního poměru je půjčka splatná nejpozději do 6 měsíců. Výjimky povoluje zaměstnavatel po dohodě s odborovým orgánem.
5. Půjčky jsou bezúročné a musí být splaceny nejpozději do pět let od uzavření smlouvy.
6. Zaměstnanec může obdržet sociální nenávratnou výpomoc do výše 10 000 korun. Pravidla poskytování jsou stejná jako u půjčky.

### **Článek 34, Pracovněprávní spory**

1. Nároky, které vznikly jednotlivým zaměstnancům z této kolektivní smlouvy, se uspokojují jako ostatní nároky z pracovního poměru. Pracovněprávní spory z těchto nároků rozhodují soudy.
2. Obě smluvní strany se budou snažit v případě stížnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli vyřešit problém bez zbytečného odkladu a co nejdříve zdroji takové stížnosti. Podněty budou řešeny příslušnými zástupci zaměstnavatele a odborové organizace do 30 dnů od doručení podnětu. V této lhůtě vyrozumí písemně zaměstnance o výsledku jednání ta strana, které byl podnět doručen. Tímto není nijak narušeno právo vymáhání nároků soudně.
3. Výklad jednotlivých ustanovení této kolektivní smlouvy a jejich případných doplňků bude podáván společně. Za tímto účelem jmenují do jednoho měsíce od podpisu této smlouvy obě smluvní strany po třech zástupcích do komise, která bude výklady zpracovávat a předkládat. Za přijatý výklad se považuje stanovisko, které vznikne na základě jednotného názoru všech šesti členů komise. Pokud se členové nedohodnou na společném výkladu, jde o spor o výklad kolektivní smlouvy, který se řeší podle platných předpisů.. Zpracování výkladu koordinuje ta smluvní strana, která je příjemcem žádosti o výklad.
4. Komise se schází z podnětu jedné ze stran do 15 dnů, s cílem navrhnout řešení sporu.

### **Článek 35, Kolektivní spory**

1. Kolektivní spory a jejich řešení upravuje zákon o kolektivním vyjednávání. Jde o spory o uzavření kolektivní smlouvy nebo jejích doplňků a o spory o změny těchto smluv a dále o spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy nebo jejích doplňků, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům. Stranami sporu jsou vždy smluvní strany kolektivní smlouvy nebo doplňku kolektivní smlouvy.
2. Smluvní strany se zavazují, že budou předcházet těmto sporům, a to zejména důsledným uplatňováním všech forem a způsobů jednání, obvyklých mezi smluvními partnery.
3. Smluvní strany prohlašují, že případné spory budou řešit v zájmu zachování dobrého jména firmy a v zájmu jejích zaměstnanců.

### **Článek 36, Uložení kolektivní smlouvy a seznámení s jejím obsahem**

1. Tato kolektivní smlouva je vyhotovena ve čtyřech vyhotoveních. Každá ze smluvních stran obdrží po dvou vyhotoveních.
2. Odborová organizace seznámí zaměstnance do 15 dnů od uzavření smlouvy s jejím obsahem prostřednictvím firemních e-mailů a podle potřeby jinými vhodnými způsoby.

### **Článek 37, Kontrola kolektivní smlouvy**

1. Kontrola kolektivní smlouvy bude prováděna na úrovni vedení zaměstnavatele a výboru odborové organizace pololetně a celoročně. Výsledky kontroly na straně zaměstnavatele a na straně výboru odborové organizace budou projednány při společném jednání.
2. O výsledcích pololetní a celoroční kontroly bude sepsán protokol, obsahující přehled plnění jednotlivých ustanovení.

V Praze dne .....

.....  
za MAFRA a.s.

.....  
za Odborovou organizaci MAFRA a.s.