

PROTINÁVRH
KOLEKTIVNÍ SMLOUVY SPOLEČNOSTI MAFRA, A. S.
NA ROK 2002 ZASLANÝ ODBORŮM VEDENÍM SPOLEČNOSTI

Článek 1
Smluvní strany

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

Článek 2
Předmět kolektivní smlouvy

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. na území České republiky a v zahraničí.
3. Ustanovení kolektivní smlouvy vychází ze 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.
2. Zaměstnanci se v této kolektivní smlouvě rozumí fyzické osoby v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli. Zaměstnanci jsou zastoupení Odborovou organizací a.s. MAFRA.
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.

Článek 6 Zákaz diskriminace

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 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 (rozhoduje o):

- a) vydat závazný pokyn na odstranění závad v provozu na strojích a zařízeních a při pracovních postupech,
 - b) vydat zákaz další práce v případě bezprostředního ohrožení zdraví nebo života zaměstnanců s tím, že zaměstnavatel platí zaměstnancům náhradu mzdy ve výši stanovené Zákoníkem práce (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. O tom, že Výbor odborové organizace, resp. některý z jeho členů, zjistil skutečnosti, které by mohly vést k přijetí rozhodnutí podle odst. 1 tohoto článku, musí odborová organizace informovat bez zbytečného odkladu písemně zaměstnavatele – vedoucího příslušného provozu (v naléhavých případech bude zaměstnavatel informován bezodkladně telefonicky s následným písemným potvrzením). V případě, že vydání rozhodnutí podle odst. 1 bude předmětem projednání některým odborovým orgánem, zavazuje se odborová organizace umožnit na tomto jednání během projednávání všech otázek spojených s rozhodnutím podle odst. 1 účast zástupce zaměstnavatele. O termínu jednání příslušného odborového orgánu je odborová organizace povinna informovat zaměstnavatele písemně v dostatečném předstihu.
 3. 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.

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 převedení na jinou práci členů všech odborových orgánů v rámci působnosti zaměstnavatele, členů dozorčí rady volených zaměstnanci po dobu výkonu funkce a rok poté,
 - d) při posuzování neomluvené absence a jejím případném prominutí.
4. V případě, že v důsledku neoprávněného rozhodnutí Odborové organizace podle odstavce 1 nebo v důsledku neposkytnutí potřebné součinnosti při spolurozhodování podle odst. 2, vznikne

zaměstnavateli škoda, odpovídá Odborová organizace za tuto škodu podle ustanovení příslušných právních předpisů.

5. Projednání je účelové setkání zástupců smluvních stran, při němž se jejich stanoviska zaznamenají v zápise. Toto projednání se musí, pokud je to s ohledem na situaci možné, konat před rozhodnutím zaměstnavatele o předmětné věci s dostatečným časovým předstihem před realizací tohoto rozhodnutí. Zaměstnavatel při svém rozhodnutí přihlédně 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 vydání pravidel bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- c) 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,
- d) při těchto opatřeních:
 - rušení pracovních míst
 - opatření snižující dopady strukturálních změn
- e) při zavedení pružné pracovní doby
- f) při uplatnění nerovnoměrného rozvržení pracovní doby
- g) při stanovení výše náhrady škody požadované po zaměstnanci a určení způsobu její úhrady, pokud tato škoda přesahuje jeden tisíc korun.
- h) při výjimečném převedení zaměstnance na jinou práci, pokud s tím zaměstnanec nesouhlasí
- i) při okamžitém zrušení pracovního poměru
- j) při řešení stížností zaměstnanců.

6. Informací se rozumí 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 důsledku budou uvolněni zaměstnanci, a to po projednání představenstvem společnosti
- b) o vydání a změně organizačního řádu
- c) o opatřeních přijatých na základě návrhu odborové organizace
- d) o zdravotní péči o zaměstnance
- e) nejméně jednou ročně o hospodářských výsledcích, zásadních otázkách rozvoje a perspektivě společnosti MAFRA a.s.
- f) nejméně čtvrtletně o počtech sjednaných nových pracovních poměrů, zrušení pracovních poměrů. K tomu bude zaměstnavatel předkládat výboru odborové organizace písemnou informaci. Tato informace bude v případě, kdy odborový orgán předloží písemný souhlas zaměstnance s předložením takových informací v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., obsahovat jméno a příjmení zaměstnance, útvar, zařazení zaměstnance, tarifní zařazení, datum vzniku nebo ukončení pracovního poměru, jeho formu a při ukončení jeho důvod
- g) o stanovení zásad přijímání zaměstnanců
- h) o personálních změnách ve vedení společnosti, představenstvu a dozorčí radě společnosti a to bezprostředně po těchto změnách

7. Kontrola znamená, že zaměstnavatel poskytne všechny podklady nutné pro kontrolu a 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,
- 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:
 - písemně si vyžádat 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 8 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 9 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 právními předpisy, které jsou součástí českého právního řádu.

Článek 10 Závazky zaměstnavatele

1. Při uzavírání pracovních smluv bude zaměstnavatel preferovat pracovní smlouvy na dobu neurčitou.
2. Zaměstnavatel bude poskytovat zaměstnancům v dostatečné míře a kvalitě příslušné pracovní pomůcky a přístroje včetně kancelářských potřeb.
3. Zaměstnavatel bude minimálně jedenkrát ročně provádět pracovní hodnocení zaměstnanců a z jeho výsledků bude vycházet při ohodnocení zaměstnance.
4. V případě neplnění kolektivní smlouvy ze strany zaměstnavatele vyhodnotí zaměstnavatel příčiny a o závěrech bude neprodleně informovat výbor odborové organizace.
5. Zaměstnavatel bude podávat výboru odborové organizace požadovaná vysvětlení v rozsahu stanoveném touto smlouvou nebo zákonem a bude přihlížet ke stanoviskům výboru a sdělovat, jaká opatření na základě těchto návrhů učinil.

6. Zaměstnavatel umožní výboru odborové organizace nahlédnutí do výroční zprávy MAFRA a.s.

Článek 11 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 dozvedí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k poškození oprávněných zájmů zaměstnavatele. Tato povinnost trvá i po skončení výkonu funkce.
3. Odborová organizace bude zaměstnavatele 4 x ročně, vždy do 15 dnů po skončení kalendářního čtvrtletí, informovat o počtu svých členů a to v členění podle jednotlivých provozů.
4. V případě neplnění kolektivní smlouvy ze strany odborové organizace zjedná výbor odborové organizace neprodleně nápravu a bude o tom informovat smluvního partnera.

Článek 12 Materiální a organizační zabezpečení činnosti odborů

1. Odborová organizace a její funkcionáři a členové budou vyvíjet svou činnost tak, aby to nenarušilo plnění pracovních úkolů zaměstnanci.
2. Po dobu oficiálního vyjednávání kolektivní smlouvy, pokud spadá do jejich pracovní doby, mají vyjednávači odborové organizace z řad zaměstnanců nárok na náhradu mzdy v plné výši.

Článek 13 Kontrola a dodržování pracovněprávních předpisů

1. Zaměstnavatel se zavazuje, že v souladu s obecně závaznými právními předpisy umožní odborovému orgánu kontrolu 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 14 Vznik pracovního poměru

1. Zaměstnavatel uzavírá se zaměstnancem pracovní smlouvu nejpozději v den vzniku pracovního poměru, před započítáním práce.
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 a kolektivní smlouvou.

Článek 15

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. Práci přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Nařízená 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.
3. Některé skupiny zaměstnanců (zaměstnanci redakce, vedení společnosti apod.) 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, které může zaměstnavatel nařídit.
4. Pracovní pohotovost je doba, v níž je zaměstnanec na základě dohody se zaměstnavatelem o rozsahu pracovní pohotovosti a následného rozhodnutí zaměstnavatele o jejím nařízení 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.
5. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda. Výkon práce v rámci pracovní pohotovosti nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby je prací přesčas.
6. 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 16

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 nejpozději současně s tím, kdy nabídne volná místa mimo společnost.

Článek 17

Mzdové nároky zaměstnanců

1. Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 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.
2. Dohoda o poskytnutí náhradního volna nebo zvýšení mzdy za práci přesčas musí být učiněna mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nejpozději do konce kalendářního měsíce, v němž byla práce přesčas vykonána.
3. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní vlnu v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas, přísluší zaměstnanci mzda zvýšená o 25% průměrného výdělku.

4. Za každou celou hodinu práce v noci, to je od 22.00 do 6.00 hodin následujícího dne přísluší zaměstnanci mzdové zvýhodnění ve výši 5,40 korun.
5. Za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí přísluší zaměstnancům mzdové zvýhodnění 5,40 korun za každou hodinu práce.

Článek 18

Odměny

Mimořádné odměny mohou být vypláceny za splnění mimořádných, jednorázových úkolů, které přesahují rámec pracovních povinností zaměstnanců nebo úkolů významných pro společnost.

Článek 19

Stravenky

1. Zaměstnanec má nárok na příspěvek na stravování. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům příplatek na závodní stravování nebo stravenky v hodnotě nejméně 45,- korun a přispěje na ně částkou ve výši 50 % procent z hodnoty stravenky.
2. Stravenka je poskytována zaměstnancům zaměstnaným u zaměstnavatele v hlavním pracovním poměru za každou odpracovanou směnu, to znamená i za směnu odpracovanou v sobotu, neděli či ve svátek. Za odpracovanou směnu se považuje práce trvající nejméně 6 hodin. 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 20

Péče o zdraví

1. Na všech pracovištích zaměstnavatele, ke pracují nekuřáci, je zakázáno kouření. Porušení tohoto zákazu se považuje za porušení pracovní kázně.
2. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům ochranné nápoje v případech stanovených právními předpisy.

Článek 22

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 23 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 jejich zaměstnanců.

Článek 24 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 25 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.