Kolektivní smlouva vyššího stupně

uzavřená mezi:

Českomoravským odborovým svazem pohostinství, hotelů a cestovního ruchu
Táboritská 1000/23, 130 00 Praha 3
zastoupeným předsedou Janem Landou

(dále jen "odborový svaz ")

a

Svazem obchodu a cestovního ruchu České republiky
U Prašné brány 1078/1, 110 00 Praha 1
zastoupeným prezidentem Ing. Tomášem Prouzou, MBA
a
viceprezidentem pro cestovní ruch Ing. Václavem Stárkem

(dále jen "organizace zaměstnavatelů")

na období

od 1. ledna 2025 do 31. prosince 2026

I.

Působnost kolektivní smlouvy vyššího stupně

1. Tato kolektivní smlouva vyššího stupně (dále jen "KSVS") se vztahuje:

   a) Na zaměstnavatele sdružené v organizacích cestovního ruchu, které jsou členy Svazu obchodu a cestovního ruchu ČR, případně kteří jsou ve Svazu obchodu a cestovního ruchu organizováni individuálně a předmětem jejich činnosti je převážně poskytování služeb v oblasti cestovního ruchu (dále jen "zaměstnavatelé").
   Tato KSVS se vztahuje i na zaměstnavatele, kteří se stanou členy Svazu obchodu a cestovního ruchu podle předchozího odstavce v průběhu platnosti této KSVS, i na zaměstnavatele, kteří v době účinnosti KSVS z této organizace zaměstnavatelů vystoupili (dle §25 odst. 2 písm. a) zákoníku práce – dále jen „ZP").

   b) Na zaměstnance, kteří jsou u uvedených zaměstnavatelů v pracovním poměru (dále jen "zaměstnanci"). Na vedoucí zaměstnance, s nimiž lze sjednat v souladu s § 73 ZP odvolání z pracovního místa, se KSVS vztahuje jen v těch ustanoveních, která nejsou v rozporu s jejich pracovní smlouvou a dalšími platnými ujednáními s nimi.

   c) Na žáky (učně) na pracovištích zaměstnavatelů se vztahuje tato KSVS v oblasti vytváření pracovních, sociálních podmínek a odměňování produktivních činností při praktické výchově.

   d) Pokud bude u zaměstnavatele v době platnosti této KSVS působit rada zaměstnanců, ustavená ve smyslu § 278, § 281 a následujících paragrafů zákoníku práce, a následně se zaměstnanci rozhodnou k založení odborové organizace, činnost rady zaměstnanců zanikne dnem uzavření podnikové kolektivní smlouvy.

II.

Předmět KSVS

1. Tato KSVS
   a) stanoví dohodnuté povinnosti zaměstnavatelů a odborových organizací jako zástupců zaměstnanců,
   b) stanoví dohodnuté minimální mzdové, pracovněprávní a další nároky zaměstnanců,
   c) upravuje způsob spolupráce smluvních stran, individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli,
   d) je základem pro uzavírání kolektivních smluv na podnikové úrovni mezi zaměstnavateli sdruženými v organizaci zaměstnavatelů a základními (místními) odborovými organizacemi odborového svazu působícími u těchto zaměstnavatelů.

2. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, mohou být mzdové a pracovněprávní nároky zaměstnanců stanoveny vnitřním předpisem. Vnitřní předpis může být vydán i u zaměstnavatele, kde je uzavřena podniková kolektivní smlouva (dále jen „PKS"), pokud to bylo v ní ujednáno. Pokud u zaměstnavatele odborová organizace působí a neuzavře s ním PKS a o jejím uzavření se vyjednává, může po tuto dobu zaměstnavatel stanovit pracovněprávní nároky zaměstnanců vnitřním předpisem, nejdéle však na dobu 6 měsíců.
3. V podnikových kolektivních smlouvách a vnitřních předpisech zaměstnavatele lze dohodnout a stanovit pouze stejné nebo pro zaměstnance příznivější nároky než uvádí tato KSVS, pokud takové ujednání nebude v rozporu s platnými právními předpisy.

4. Pokud tato KSVS v některých ustanoveních uvádí možnost upřesnění a ujednání v PKS, pak je možno stejné nároky také řešit:
   - vnitřním předpisem (u zaměstnavatelů, kde nepůsobí odborová organizace nebo v případě, kdy řešení na vnitřní předpis přenesla PKS), případně
   - ujednáním v pracovních smlouvách a individuálních dohodách, není-li tato možnost ZP přímo vyloučena.

   To platí i pro sjednání zvýšeného nároku v pracovní smlouvě nad rozsah PKS, pokud toto ujednání nebude zakládat neoprávněnou nerovnost mezi zaměstnanci.

III.

Závazky smluvních stran

1. **Obě smluvní strany se zavazují:**
   1.1. Informovat se vzájemně o připravovaných opatřeních a záměrech, které se dotýkají zájmů druhé smluvní strany. Včas se informovat o svých stanoviscích k připravovaným právním předpisům dotýkajících se zájmů zaměstnavatelů i zaměstnanců pracujících v oboru.
   1.2. Konzultovat předem zásadní opatření v oblasti zaměstnanosti, pracovních podmínek a sociální politiky, zejména v případech možného zániku zaměstnavatelské organizace sdružené v organizaci zaměstnavatelů ve vztahu ke skončení pracovního poměru většího počtu zaměstnanců.
   1.3. Podporovat kolektivní vyjednávání a dbát o to, aby zaměstnavatelé a odborové organizace u nich působící uzavřely PKS s vyšším rozsahem plnění pro zaměstnance, než stanoví tato KSVS, umožňují-li to ekonomické výsledky zaměstnavatele.
   1.4. Předcházet případným mzdovým, pracovněprávním nebo sociálním sporům vzájemným jednáním.
   1.5. Zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci v souladu s § 16 ZP. Podmínky rovného zacházení budou posuzovány analogicky dle vymezení uvedeného v § 1 až 7 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon.
   1.6. Vzájemně spolupracovat tak, aby v souladu s příslušnými právními předpisy, zejména zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, docházelo k rychlému a efektivnímu obsazování pracovních míst, která nelze obsadit občany České republiky, zaměstnanci ze zemí mimo Evropskou unii,

kteří disponují platnými pracovními povoleními, a tím postupně docházelo k větší integraci cizinců na trhu práce v České republice.

1.7. Smluvní strany společně vyhodnotí plnění této KSVS takto:
Vyhodnocení provádět 1x ročně po dobu platnosti KSVS.
Na základě výsledků hodnocení plnění bude jednáno o případných změnách KSVS či o přijetí nové KSVS po skončení doby její platnosti.

1.8. V přístupu k nadnárodním informacím postupovat dle § 288 až 299 ZP.

2. **Organizace zaměstnavatelů se jménem svých členů zavazuje:**

2.1. Poskytovat odborovým organizacím informace nejméně v rozsahu uvedeném v § 287 odst. 1 a § 279 ZP s přihlédnutím k odst. 2 § 279. Projednávat s nimi všechny okruhy pracovněprávních vztahů uvedené v § 287 a 280 ZP. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, jsou povinnosti zaměstnavatele v oblasti informování a projednání se zaměstnanci stanoveny v § 279 a 280 ZP.

2.2. Respektovat působení místních odborových organizací odborového svazu v případech, kdy u zaměstnavatele není ustavena základní organizace a zaměstnanci jsou odborově organizováni v místní organizaci. Místní odborová organizace zaměstnavateli tuto skutečnost sdělí písemnou formou.

2.3. Zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit odborové organizaci podmínky pro řádný výkon její činnosti, zejména poskytnout podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnost s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady. V PKS lze tyto podmínky konkretizovat.

2.4. Ke splnění povinnosti uložené odborové organizaci § 276 odst. 6 ZP k informování ostatních spoluzaměstnanců o činnosti a výsledcích jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, poskytnou zaměstnavatelé vhodný prostor, např. umožní umístění nástěnky.

2.5. Pracovní volno s náhradou mzdy po dobu nezbytně nutnou poskytnou zaměstnavatelé v souladu s § 203 ZP zvoleným funkcionářům odborové organizace k výkonu jejich činnosti. Ostatním zaměstnancům přísluší volno s náhradou mzdy v nezbytně nutném rozsahu k účasti na schůzi vlastní odborové organizace nebo sjezdu odborového svazu. Jiné úkony v obecném zájmu upravuje § 203 a 200 ZP.

2.6. Provádět srážky odborových členských příspěvků na základě dohod o srážkách ze mzdy, uzavřených mezi odborovou organizací a jejími členy a předložené mzdové účtárně, a to dle podmínek sjednaných v podnikových kolektivních smlouvách.

2.7. Respektovat právo odborového sdružování zaměstnanců a zakládání odborových organizací u zaměstnavatelů.

2.8. Netrpět na svých pracovištích diskriminaci, šikanování nebo znevýhodňování členů a funkcionářů odborové organizace.

3. **Odborový svaz se jménem svých odborových organizací zavazuje:**

3.1. Ve spolupráci se zaměstnavatelem zainteresovat zaměstnance na plnění základních povinností (§§ 301, 302 ZP), dosahování dobrých hospodářských výsledků, ochraně majetkových zájmů zaměstnavatele (§ 316 odst. 1 ZP) a na rozvoji zaměstnavatele. Za tím účelem zejména:

a) soustavně vést zaměstnance k poctivosti, svědomitému a řádnému výkonu práce, dodržování a využívání pracovní doby a k plnění pokynů nadřízených vydaných v souladu s právními předpisy,
b) kontrolovat výsledky svého působení a aktivně navrhovat zaměstnavateli opatření k nápravě nedostatků a jejich případné zakotvení do podnikové kolektivní smlouvy (§ 23 odst. 3 písm. a) ZP) nebo pracovního řádu (§ 306 ZP).

3.2. Informovat druhou smluvní stranu neprodleně o vzniku nové odborové organizace nebo o skutečnosti, že u některého zaměstnavatele začala odborová organizace působit.

3.3. Oznámit zaměstnavateli skutečnost, že kolektivního vyjednávání, vč. kontrol dodržování závazků z kolektivních smluv a případných kontrol prováděných v souladu s § 322 ZP (kontrola bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) se na požádání odborové organizace zúčastní i zástupci odborového svazu.

3.4. Zajistit, aby členové odborové organizace zachovávali mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k porušení obchodního nebo služebního tajemství nebo k poškozování zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců.

IV.

Pracovněprávní nároky

1. Pracovní smlouva

Pracovní smlouvu jsou zaměstnavatelé povinni uzavřít se zaměstnancem písemně nejpozději v den nástupu do pracovního poměru. Pokud pracovní smlouva kromě povinných náležitostí uvedených v § 34 ZP neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen o nich zaměstnance písemně informovat ve smyslu § 37 ZP.

2. Vznik, změny a ukončení pracovního poměru

2.1. Pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně určena doba jeho trvání. Uzavírat pracovní poměry na dobu určitou lze pouze za podmínek stanovených v § 39 zákoníku práce.

2.2. Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací zamýšlené strukturální změny, organizační nebo racionalizační opatření, v jejichž důsledku dojde k uvolnění většího počtu zaměstnanců příslušného zaměstnavatele, a to zpravidla 1 měsíc před uskutečněním těchto změn (tj. před podáním výpovědí zaměstnancům).
Současně s tím předloží návrh na řešení sociálních důsledků v oblasti zaměstnanosti a rovněž bude informovat příslušný úřad práce o počtu a profesích uvolňovaných zaměstnanců. Zaměstnavatel bude informovat zaměstnance na těch pracovištích, jichž se bude uvolňování týkat, nejpozději jeden měsíc před doručením výpovědi.

2.3. Výpovědní doba je stejná pro zaměstnance a zaměstnavatele a činí nejméně 2 měsíce. V PKS možno dohodnout výpovědní dobu delší.

2.4. Odstupné při organizačních změnách (§ 52 písm. a - c ZP) bude zaměstnancům vyplaceno ve výši stanovené v § 67 odst. 1 ZP. V PKS lze sjednat vyšší nároky na odstupné. Zaměstnanec, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů (zákaz výkonu práce pro pracovní úraz nebo onemocnění či ohrožení nemocí z povolání), přísluší dle § 67 ZP při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

3. Pracovní doba

3.1. Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin týdně, u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodin týdně a u zaměstnanců s vícesměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně. U zaměstnanců mladších 18 let nesmí souhrnná délka pracovní doby ve všech sjednaných pracovněprávních vztazích překročit 40 hodin týdně a délka směny v jednotlivých dnech nesmí překročit 8 hodin. V PKS nebo vnitřních předpisech může být provedeno zkrácení týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah uvedený v předchozím odstavci.

3.2. Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, který určí začátek a konec směn. Při rovnoměrném a nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin. Rozvrh směn při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby musí být sestaven tak, aby za období nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nepřesáhla stanovenou pracovní dobu zaměstnance.

Při uplatňování nerovnoměrně rozvržené pracovní doby budou zaměstnavatelé akceptovat níže uvedené podmínky:

a) rozvržení týdenní pracovní doby provede zaměstnavatel zpracováním písemného harmonogramu směn, přičemž po dohodě se zaměstnancem lze tento harmonogram v nezbytných případech (onemocnění, neomluvená absence spoluzaměstnance, naléhavé potřeby zaměstnavatele apod.) změnit;

b) zaměstnanec bude s tímto harmonogramem seznámen zaměstnavatelem nejpozději dva týdny před obdobím, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena (viz odst. 3.2.), nedojde-li mezi nimi k jiné dohodě.

3.3. Do pracovní doby nejsou započteny přestávky na jídlo a oddech poskytované v souladu s ustanovením § 88, odst. 1 věta první ZP.

3.4. Celkový rozsah práce přesčas vykonaný jedním zaměstnancem nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně. Zaměstnavatel může zaměstnanci nařídit výkon přesčasové práce jen z vážných provozních důvodů, a to maximálně 8 hodin týdně a 150 hodin v kalendářním roce. Výkon přesčasové práce nad tento rozsah je možno se zaměstnancem dohodnout, v žádném případě však nesmí překročit 8 hodin týdně v průměru za stanovené období.

Období, ve kterém nesmí práce přesčas překročit v průměru osm hodin týdně, stanoví tato KSVS nejdéle na 26 týdnů po sobě jdoucích. V PKS nebo vnitřních předpisech bude toto období upřesněno.

3.5. Zaměstnavatelé, u nichž je vykonávána práce i v nočních směnách, určí směnu, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první. Hodinou

odpovídající nástupu této směny začíná svátek nebo jiný den pracovního klidu v souladu s § 91 odst. 6 ZP pro ty zaměstnance, kteří pracují i v nočních směnách. Toto ustanovení se použije též pro účely práva na mzdu nebo odměnu z dohod a výpočet průměrného výdělku. Neplatí to však pro zaměstnance, kteří u příslušného zaměstnavatele práci v noci nevykonávají.

3.6. Pracovní pohotovost, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, je pracovní dobou ve smyslu § 78 odst. 1 písm. a) ZP. Pracovní pohotovost mimo pracoviště může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout. Pokud při ní nedojde k výkonu práce, do pracovní doby se nezapočítává a náleží za ni odměna dle mzdové části této KSVS.

3.7. Zaměstnavatelé jsou povinni dle § 96 ZP vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci začátku a konce odpracované směny, práce přesčas, práce ve svátek, noční práce, doby odpracované v době pracovní pohotovosti a doby pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel. Zaměstnanec má právo nahlédnout do evidence své pracovní doby a případně si z ní pořizovat výpisy. Odborové organizace mohou v rámci kontroly nad dodržováním pracovněprávních předpisů vyžadovat od vedoucích zaměstnanců informace a doklady o odpracované době jednotlivými zaměstnanci.

4. Dovolená na zotavenou a překážky v práci

4.1. Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Zvýšení této výměry lze sjednat v PKS nebo stanovit ve vnitřních předpisech zaměstnavatele.

4.2. Při úmrtí manžela (manželky), druha, družky nebo dítěte, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci celkem 4 dny volna (včetně zákonného nároku) s náhradou mzdy ve výši jeho průměrného výdělku.

4.3. Pracovní volno s náhradou mzdy na jeden den se poskytne zaměstnanci při narození dítěte jeho manželce nebo družce, a to v den porodu nebo následující pracovní den, podle výběru zaměstnance. Pracovní volno k převozu manželky (družky) zaměstnance do zdravotnického zařízení a zpět tím není dotčeno.

4.4. V PKS lze stanovit další rozšíření poskytování volna s náhradou mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance.

V.

Mzdová oblast

1. Mzda

1.1. Mzdou se rozumí peněžitá plnění nebo naturální mzda poskytovaná zaměstnavatelem za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Charakteristika těchto kritérií je dána § 110 ZP.

1.2. Výše mzdových nároků a dalších plnění uvedených v této KSVS jsou pro zaměstnavatele závazná jako minimální a v PKS nebo vnitřních mzdových předpisech lze stanovit závazky pouze na stejné nebo vyšší úrovni.

1.3. Mzdu sjednává zaměstnavatel se zaměstnancem v souladu s KSVS a PKS v pracovní nebo jiné smlouvě, případně ji stanoví mzdovým výměrem dle zásad uvedených v § 113 ZP. Písemný mzdový výměr obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínech a místě výplatě mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Mzda musí být sjednána nebo stanovena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

2. Mzdové formy

2.1. Mzdové formy uplatní zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací, pokud u něj působí. Konkretizace bude provedena v PKS nebo vnitřních mzdových předpisech.

3. Další zásady pro poskytování mezd

3.1. Všechny základní mzdové formy mohou být doplněny systémem nadtarifních složek mzdy, t.j. prémiemi a různými formami odměn.
3.2. Závazná pravidla pro použití zvolených mzdových forem včetně prémiových řádů a podmínek pro poskytování všech druhů odměn stanoví podnikové kolektivní smlouvy. U zaměstnavatelů, kde nepůsobí odborová organizace, jsou tato pravidla uvedena ve vnitřním mzdovém předpisu. Zaměstnanci musí být s kritérii pro poskytování a případné krácení nebo nepřiznání nadtarifních složek mzdy seznámeni.
3.3. Zaměstnavatelé svým zaměstnancům poskytnou příplatky ke mzdě, pokud budou splněny podmínky pro jejich poskytnutí. Minimální rozsah a výši příplatků stanoví zákoník práce. V PKS, vnitřních předpisech zaměstnavatele a v individuálních smlouvách mohou být dohodnuty podmínky, výše příplatků a jejich rozsah výhodněji než stanoví zákoník práce. Příplatky budou stanoveny tak, aby nebyly nižší, než je dosud poskytovaná výše u jednotlivých zaměstnavatelů.
3.4. Zaměstnancům, kteří vykonávají práci v dělené směně, ve které dochází k plánovanému souvislému rozdělení směny a kde přerušení práce činí alespoň 2 hodiny, mohou zaměstnavatelé poskytnout příplatek ve výši dohodnuté v individuálních smlouvách, PKS nebo stanovené ve vnitřních předpisech
3.5. Při použití jakékoli mzdové formy platí, že mzda zaměstnance při odpracování stanovené pracovní doby podle čl. IV bod 3.1. této KS a bez zahrnutí mzdy za práci přesčas, příplatku za práci v noci, za práci ve svátek a za práci v sobotu a v neděli nesmí být nižší než je minimální mzda vyhlášená Ministerstvem práce a sociálních věcí Sdělením ve sbírce zákonů pro následující kalendářní rok (blíže viz § 111 odst. 7 zákoníku práce)
3.6. Pověří-li zaměstnavatel zaměstnance zastupováním jiného zaměstnance odměňovaného vyšší stanovenou nebo určenou mzdou, přizná mu po 4 týdnech nepřetržitého zastupování mzdu zastupovaného od 1. dne zastupování. Jde-li o zastupování pracovníka odměňovaného smluvní mzdou, uzavře se zastupujícím individuální smlouvu.

3.7. Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj, který nezavinil, anebo z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů, přísluší mu po celou dobu prostoje náhrada mzdy v rozsahu § 207 zákoníku práce. V PKS lze dohodnout nebo ve vnitřním předpisu stanovit náhradu mzdy vyšší, nejvýše však do výše průměrného výdělku. Vykonává-li zaměstnanec z výše uvedených důvodů práci neodpovídající jeho pracovní smlouvě, přísluší mu po dobu výkonu této práce vedle dosažené mzdy doplatek do výše průměrného výdělku. Při jiných překážkách na straně zaměstnavatele se postupuje dle § 208 a 209 ZP.

3.8. Splatnost mzdy za vykonanou práci je stanovena touto KSVS nejpozději dokonce následujícího kalendářního měsíce po měsíci, v němž byla práce vykonána. Pravidelný výplatní termín a způsob výplaty mezd bude dohodnut v PKS. Není-li sjednán v PKS, stanoví jej zaměstnavatel v souladu s § 141 ZP.

4. Další mzdová plnění

4.1. **Další mzda, příspěvek na dovolenou, vánoce atd.**
V PKS mohou být v závislosti na výsledku hospodaření zaměstnavatele sjednána další mzdová plnění. Pravidla pro jejich poskytování budou dohodnuta v podnikové kolektivní smlouvě.

5. Odměna za pracovní pohotovost

Za dobu pracovní pohotovosti mimo pracoviště, při které nedojde k výkonu práce, přísluší zaměstnanci odměna ve výši nejméně 10 % jeho průměrného výdělku, není-li v PKS nebo vnitřním předpisem stanovena odměna vyšší.

VI.

Péče o zaměstnance

1. Zaměstnavatelé vytvoří podmínky pro možnost stravování zaměstnanců formou jednoho teplého jídla v každé směně. Zaměstnavatel uhradí ze svých nákladů věcné a osobní náklady spojené s přípravou jídel a ze sociálních nákladů přispěje na hodnotu surovin spotřebovaných při výrobě jídla.
Zaměstnanec uhradí částku dohodnutou v PKS, jejíž výši stanoví tato KSVS maximálně na 30 Kč za 1 poskytnuté jídlo. Nárok na poskytnutí personálního stravování za těchto podmínek má zaměstnanec, který odpracuje alespoň 3 hodiny. Trvá-li směna déle než 11 hodin (včetně přestávek v práci), bude zaměstnanci poskytnuto další hlavní jídlo.

   Poskytuje-li zaměstnavatel svým zaměstnancům personální stravování prostřednictvím jiných subjektů (nákupem stravovacích poukázek), uhradí jim 55 % ceny jednoho hlavního jídla, maximálně však 70 % stravného při trvání pracovní cesty 5-12 hodin podle § 163 ZP.

2. Pokud zaměstnavatel požaduje od zaměstnanců používání jednotného oblečení, zajistí jeho pořízení a uhradí náklady spojené s jeho používáním. Definice

jednotného oblečení a zásady jeho používání budou uvedeny v příloze PKS nebo ve vnitřním předpisu.

3. Zaměstnavatel může poskytnout podle svých možností příspěvek na rekreaci dětí zaměstnanců, pokud je rekreace organizována formou pobytu na letním nebo zimním dětském táboře, škole v přírodě či lyžařském výcviku organizovaném školou. Okruh dětí, kterým bude toto plnění poskytnuto, jeho výše a další podmínky budou dohodnuty v PKS či stanoveny vnitřním předpisem zaměstnavatele.

4. Pokud to umožní provozní podmínky, dohodne odborová organizace se zaměstnavatelem, aby zařízení, která jsou v hotelu k dispozici, mohli využívat i zaměstnanci hotelu.

5. Zaměstnancům, kteří si sjednají smlouvu o penzijním nebo životním pojištění, bude zaměstnavatel přispívat na toto pojištění měsíčně dohodnutou částku ve výši a za podmínek dohodnutých v PKS nebo stanovených vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo sjednaných v pracovní či jiné smlouvě. Zaměstnavatel nemusí přispívat zaměstnancům, kteří jsou u něj zaměstnáni méně než 1 rok.

6. Zaměstnancům, jejichž pracovní poměr k zaměstnavateli trvá alespoň 1 rok, mohou být na základě žádosti poskytnuty se slevou stravovací služby ve střediscích zaměstnavatele, a to při pořádání slavnostních rodinných akcí. O poskytnutí slevy a její výši rozhodne zaměstnavatel.

7. V případě, že odborová organizace zajišťuje činnost na úseku sportovním, kulturním, sociálním, práce s dětmi a dalším, které vyplývají z náplně činnosti odborové organizace, zaměstnavatel přispěje každoročně po dobu platnosti této KSVS odborové organizaci formou daru na úhradu této činnosti. Výše daru a způsob jeho poskytnutí bude konkretizován v PKS.

8. Zaměstnavatelé podle svých možností a potřeb vytvářejí podmínky pro realizaci dalšího i celoživotního vzdělávání zaměstnanců s cílem udržet zaměstnanost a konkurenceschopnost firmy.

9. Zaměstnavatelé pokud možno využijí znalostí a dovedností starších zaměstnanců, aby tito nemuseli být propouštěni a případně mohli využívat práce na kratší pracovní dobu třeba i v kombinaci s důchodem.

10. Pokud to zaměstnavatelům dovolí provozní důvody, umožní zaměstnancům k péči o dítě a o jiné fyzické osoby (dle § 241 odst. 2 ZP) vhodnou úpravu pracovní doby, popř. zkrácení pracovního úvazku dle jejich požadavku.

11. V PKS mohou být dohodnuta další opatření ke zlepšení pracovních a sociálních podmínek dle potřeb zaměstnanců, ale také dle provozních a ekonomických možností konkrétního zaměstnavatele.

VII.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví při výkonu jejich práce. Za plnění úkolů zaměstnavatele v této oblasti odpovídají vedoucí zaměstnanci na všech stupních řízení v rozsahu svých funkcí. Tyto úkoly jsou rovnocennou a neoddělitelnou součástí jejich pracovních povinností.

2. Náklady spojené s BOZP hradí zaměstnavatel.

3. Ve spolupráci se zařízením závodní preventivní péče, které je zaměstnavatel povinen zajistit dle zákona č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách, vytváří zaměstnavatel podmínky pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců, uložené mu § 101 a následujícími ZP.

4. Zaměstnavatel sdělí zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje preventivní lékařskou péči a jakým prohlídkám a vyšetřením jsou povinni se podrobit. Povinné nebo zaměstnavatelem nařízené lékařské prohlídky zaměstnavatel uhradí, nejsou-li hrazeny zdravotní pojišťovnou. Pokud zaměstnavatel uloží uchazeči o zaměstnání absolvování vstupní lékařské prohlídky a uchazeči o zaměstnání následně vznikne u zaměstnavatele pracovní poměr, je zaměstnavatel povinen uhradit náklady spojené se zajištěním takovéto lékařské prohlídky.

5. Zaměstnavatel je povinen provádět úkoly v prevenci rizik. Nelze-li rizika odstranit nebo omezit dostupnými prostředky, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům osobní ochranné prostředky a tyto udržovat v použitelném stavu a kontrolovat jejich používání. OOPP, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky poskytne zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce v souladu s nařízením vlády č. 390/2021 Sb. Poskytování OOPP nelze nahradit finančním plněním.

6. Na určených pracovištích poskytují zaměstnavatelé ochranné nápoje dle nařízení vlády č. 361/2007 Sb. § 5. Konkrétní podmínky pro jejich poskytování budou dohodnuty v PKS.

7. Povinnosti zaměstnavatele v případě vzniku pracovního úrazu jsou uvedeny v §105 ZP a v nařízení vlády č. 170/2014 Sb.. Vyšetřování příčin a vzniku pracovního úrazu provádí zaměstnavatel za účasti odborové organizace.

8. Zaměstnavatel je povinen organizovat nejméně 1x v roce prověrky BOZP na všech svých pracovištích v dohodě s odborovou organizací. Termíny prověrek budou uvedeny v PKS. Zprávy z prověrek budou projednány do jednoho měsíce po skončení prověrky a bude určena osoba odpovídající za odstranění zjištěných nedostatků.

9. Zaměstnavatel bude poskytovat odborovým funkcionářům pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu k výkonu kontrolní činnosti a školení v oblasti BOZP. Za tuto činnost obdrží náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

10. Odborová organizace bude podporovat úsilí zaměstnavatelů, aby zaměstnanci dbali svých povinností při práci v maximálním dodržování bezpečnostních a protipožárních předpisů, využívání a používání svěřených pracovních pomůcek a prostředků k ochraně zdraví a hospodárnému nakládání s nimi, t.j. spolupůsobit na úseku prevence.

VIII.

Smírčí komise

1. Smluvní strany se zavazují řešit sporné otázky týkající se výkladu jednotlivých ustanovení této KSVS nebo plnění závazků z ní vyplývajících přednostně prostřednictvím smírčí komise, do níž každá ze smluvních stran jmenuje po 3 svých zástupcích. Své zástupce jsou smluvní strany povinny jmenovat do 15 dnů ode dne, kdy k tomu byly druhou stranou vyzvány.

2. Nedosáhne-li komise smírného řešení do 30 dnů poté, kdy o to byla jednou ze smluvních stran písemně požádána, platí, že smluvní strany mohou samostatně rozhodovat o svém dalším postupu. Obdobný princip řešení sporů z kolektivní smlouvy se sjednává v PKS.

IX.

Závěrečná ustanovení

1. Tato KSVS se uzavírá na období od 1. 1. 2025 do 31. 12. 2026. Je závazná pro smluvní strany i jejich případné právní nástupce. Strany se zavazují své právní nástupce o existenci této KSVS informovat a o zamýšlené změně subjektů neprodleně písemně vyrozumět druhou smluvní stranu.

2. Změnu nebo doplněk této KSVS je možno uskutečnit dohodou smluvních stran, a to písemným dodatkem. Smluvní strany se zavazují zahájit jednání o písemném návrhu na změnu nebo doplnění této KSVS do 15 dnů od jeho obdržení.

3. Smluvní strany jsou si vědomy toho, že závazky uvedené v této KSVS jsou platné pouze tehdy, neodporují-li kogentnímu ustanovení zákona.

4. Kolektivní členové Svazu obchodu a cestovního ruchu ČR seznámí své členské subjekty (jednotlivé zaměstnavatele v organizacích cestovního ruchu) s existencí této KSVS, předají jim 1 vyhotovení této smlouvy.

5. V případě přistoupení dalšího člena do některé ze smluvních stran v průběhu platnosti KSVS bude příslušná smluvní strana tohoto člena informovat o existenci KSVS.

6. V souladu s ustanovením § 29 ZP jsou účastníci této smlouvy povinni s obsahem KSVS seznámit zaměstnance nejdéle ve lhůtě 30 dní od jejího uzavření. U zaměstnavatelů, kde působí odborová organizace, provedou toto seznámení členové odborového orgánu spolu se zaměstnavatelem. Tam, kde odborová organizace nepůsobí, provede toto seznámení zaměstnavatel.

7. V souladu s ustanovením § 9 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání ve znění pozdějších předpisů odevzdá tuto KSVS k uložení Ministerstvu práce a sociálních věcí Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR do 60 dní od podpisu.

Tato KSVS byla podepsána ve 4 stejnopisech, z toho obdržel:

Českomoravský odborový svaz pohostinství, hotelů a cestovního ruchu	2 stejnopisy
Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR	2 stejnopisy

V Praze dne 3. 1. 2025

.....
Ing. Tomáš Prouza, MBA
prezident
Svazu obchodu a
cestovního ruchu ČR

.....
Jan Landa
předseda
Českomoravského odborového svazu
pohostinství, hotelů a cestovního ruchu

.....
Ing. Václav Stárek
viceprezident pro cestovní ruch
Svazu obchodu a cestovního ruchu ČR