



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

UZAVŘENÁ MEZI

ZAMĚSTNAVATELEM

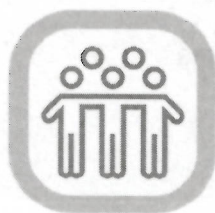
**Valeo Compressor Europe, s. r. o.
Humpolec, Central Trade Park 1571
IČ 26504685**

A

ZÁKLADNÍ ORGANIZACÍ

**OS KOVO Valeo Humpolec
se sídlem
Central Trade Park 1571, Humpolec**

ZASTUPUJÍCÍ ZAMĚSTNANCE



OBSAH

- A. ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ**
 - A.1 Smluvní strany
 - A.2 Předmět kolektivní smlouvy
 - A.3 Platnost a účinnost kolektivní smlouvy
 - B. KOLEKTIVNÍ PRÁVA A POVINNOSTI**
 - B.1 Právo spolurozhodování
 - B.2 Právo na projednání
 - B.3 Právo na informace
 - B.4 Právo kontroly
 - B.5 Práva a povinnosti odborové organizace
 - B.6 Závazky zaměstnavatele
 - B.7 Zajištění činnosti odborové organizace
 - B.8 Zabezpečení zaměstnanosti
 - C. PRACOVNĚPRÁVNÍ NÁROKY A PODMÍNKY**
 - C.1 Vznik pracovního poměru
 - C.2 Skončení pracovního poměru, odstupné
 - C.3 Pracovní doba
 - C.4 Dovolená
 - C.5 Pracovní volno
 - D. ODMĚŇOVÁNÍ**
 - D.1 Splatnost mzdy
 - D.2 Úroveň zvýšení mezd
 - E. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI, ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ**
 - F. SOCIÁLNÍ PROGRAM**
 - F.1 Zdravotní péče
 - F.2 Závodní stravování
 - F.3 Poskytování nápojů (pitný režim)
 - F.4 Ostatní
 - F.5 Příspěvek na letní tábory
 - F.6 Odměny při pracovních jubileích
 - F.7 Penzijní připojištění
 - F.8 Bonus za senioritu
 - G. PŘEDCHÁZENÍ SPORŮM**
 - H. UZAVÍRÁNÍ NOVÉ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY**
 - I. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ**
- PŘÍLOHY: MZDOVÝ PŘEDPIS**

A. ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

A. 1 Smluvní strany

Společnost Valeo Compressor Europe, s. r. o., Humpolec, Central Trade Park 1571, IČ: 26504685, jejímž jménem jedná generální ředitel společnosti pan Ing. Jindřich Krejča (dále jen "**Zaměstnavatel**" nebo "**Společnost**")

a

Základní organizace Odborového svazu KOVO Valeo Humpolec org. č. 03-3012, IČ 75042029 se sídlem Central Trade Park 1571, 396 01 Humpolec, zastoupená předsedou odborové organizace Milošem Králem (dále jen „**odborová organizace**“).

A. 2 Předmět kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva (dále jen "**Kolektivní smlouva**") upravuje práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mezi zaměstnanci Zaměstnavatele a Zaměstnavatelem, a to v souladu s ustanovením § 22 Zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů.

A. 3 Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu neurčitou, a to od 1. 1. 2023 a nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami. Účinnost Kolektivní smlouvy začíná v souladu s ustanovením § 26 odst. 2 Zákoníku práce prvním dnem období, na které byla uzavřena, tedy dne 1. 1. 2023. Kolektivní smlouvu je možné písemně vypovědět nejdříve po uplynutí 12 měsíců od data její účinnosti. Výpovědní doba činí nejméně 12 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.

Součástí kolektivní smlouvy je Mzdový předpis, který se uzavírá na dobu určitou

Smluvní strany se dohodly ve smyslu ustanovení § 8 odst. 5 zákona č. 2/1991 Sb. v platném znění na možnosti změny této kolektivní smlouvy v rozsahu Mzdového předpisu.

Tato kolektivní smlouva je závazná pro obě smluvní strany i pro jejich právní nástupce, a dále pro všechny zaměstnance Společnosti. Odborová organizace prohlašuje, že je ve smyslu § 24 odst. 2 Zákoníku práce příslušná jednat v pracovněprávních vztazích ve vztahu ke všem zaměstnancům zaměstnavatele.

B. KOLEKTIVNÍ PRÁVA A POVINNOSTI

- Vztahy obou smluvních stran nad rámec právních norem upravujících jejich vztahy se řídí touto kolektivní smlouvou a tam, kde to zákon nebo tato Kolektivní smlouva umožňuje, vnitřními předpisy Zaměstnavatele.
- Zaměstnavatel uznává odborovou organizaci jako partnera při obhajobě práv a oprávněných zájmů zaměstnanců zaměstnavatele.
- Obě smluvní strany vzájemně respektují svoji organizační strukturu.
- V případě změny pracovněprávních předpisů Smluvní strany sjednávají možnost změny Kolektivní smlouvy, a to v souladu s ustanovením § 8 odst. 5 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění (dále jen "**Zákon o kolektivním vyjednávání**"). Smluvní strany sjednávají, že jsou oprávněny zahájit jednání o změně Kolektivní smlouvy v nezbytně nutném rozsahu ve lhůtě maximálně 30 dní ode dne účinnosti shora uvedené změny pracovněprávních předpisů. V případě zahájení jednání o změně Kolektivní smlouvy se postupuje v souladu s ustanoveními této Kolektivní smlouvy o sjednávání nové kolektivní smlouvy.
- Členové orgánu Odborové organizace, kteří jsou oprávněni spolurozhodovat se zaměstnavatelem, požívají v době funkčního období a dále rovněž v době 1 roku po jeho skončení zvýšenou ochranu dle § 61 odst. 2 Zákoníku práce. Pro tyto účely předá Odborová organizace Zaměstnavateli seznam zaměstnanců, kteří požívají zvýšenou ochranu dle tohoto ustanovení, spolu s dokladem o jejich zvolení nebo jmenování do funkce, a to nejpozději do 15 kalendářních dnů od podpisu této kolektivní smlouvy. V případě, že dojde ke změnám v tomto seznamu, bude Odborová organizace neprodleně (nejpozději však 2 pracovní dny poté, co bylo rozhodnutí o změně přijato) informovat zaměstnavatele o těchto změnách, spolu s dokladem o zvolení nebo jmenování do funkce a s datem vzniku a zániku funkce členů orgánu Odborové organizace.
- S obsahem kolektivní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit všechny nové zaměstnance při nástupu do zaměstnání. S nově uzavřenou kolektivní smlouvou jsou účastníci povinni seznámit zaměstnance do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel zajistí pro zaměstnance snadnou dostupnost Kolektivní smlouvy.

B. 1 Právo na spolurozhodování

Odborová organizace má právo spolurozhodování, kterým se rozumí takový vzájemný vztah mezi Odborovou organizací a Zaměstnavatelem, kdy k provedení určitého právního úkonu či k přijetí jiného opatření zaměstnavatele se vyžaduje předchozí souhlas Odborové organizace.

Odborová organizace spolurozhoduje v případech stanovených právními předpisy a dále v těchto případech:

- a) při stanovení plánu dovolených a při hromadném čerpání dovolené,
- b) posouzení nepřítomnosti zaměstnance v práci jako neomluvené zmeškání práce,
- c) při vydání pracovního řádu a dalších vnitřních předpisů a jejich případných změnách,
- d) při vydání vnitřního předpisu o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci,
- e) při organizování prověrek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- f) při stanovení výše náhrady mzdy v případě dočasného omezení odbytu výrobků zaměstnavatele nebo omezení poptávky po jeho službách v souladu s § 209 odst. 2 Zákoníku práce.
- g) Při zadávání specifikací pro dodavatele stravy v oblasti velikosti porce a kvality jídla.

B. 2 Právo na projednání

Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, popřípadě jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci nebo odborová organizace mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zaměstnanci nebo odborová organizace mají při projednávání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou písemnou odpověď v souladu s § 278 odst. 3 Zákoníku práce.

Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací zejména:

- a) hromadné propouštění
- b) ekonomická situace zaměstnavatele
- c) stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- d) opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby
- e) práce přesčas
- f) možnost nařizování práce ve dnech pracovního klidu a noční práce se zřetelem na BOZP
- g) výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele
- h) převod dle § 338 až 342 Zákoníku práce, přechod práv a povinností z pracovně právních vztahů
- i) opatření týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- j) vyhodnocení rizik, přijetí a provádění opatření ke snížení jejich působení, výkon prací v kontrolovaných pásmech a zařazení prací do kategorií podle zvláštního právního předpisu,
- k) systém hodnocení a odměňování
- l) systém školení a vzdělávání
- m) stanovení množství požadované práce a pracovního tempa, popřípadě zavedení nebo změně norem spotřeby práce, v souladu s ustanovením § 300 odst. 3 Zákoníku práce
- n) převedení zaměstnance na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě, pokud zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, přesáhne-li celková doba převedení 21 pracovních dnů v kalendářním roce.

- o) způsob a výše náhrady škody zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání
- p) výše požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její úhrady s výjimkou náhrady nepřesahující 1 000 Kč,
- q) podmínky pro zaměstnávání osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší 15 let a osob se zdravotním postižením
- r) o rozsahu agenturního zaměstnávání, § 309 odst. 8 Zákoníku práce. Především se jedná o vymezení pracovních pozic, nebo provozů, na které budou agenturní zaměstnanci přiděleni a o procentuálním podílu agenturních zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců Valeo v Humpolci

B. 3 Právo na informace

Odborová organizace má právo na informace, kterým se rozumí prokazatelné předání nezbytných podkladů a informací zástupcům Odborové organizace. Odborová organizace má právo, aby jí Zaměstnavatel z vlastního podnětu podal informace v souladu s platnou právní úpravou.

B. 4 Právo kontroly

Odborová organizace má právo kontroly v oblasti dodržování všech pracovněprávních předpisů, mzdových předpisů, kolektivní smlouvy v souladu s ustanoveními § 321 a § 322 Zákoníku práce.

Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci podklady nezbytné pro kontrolu, umožní jí vstup do všech potřebných prostor a následně projedná výsledky kontroly s odborovou organizací. Bude-li zjištěno porušení závazných právních předpisů, bude neprodleně zajištěna náprava.

Odborová organizace neprodleně informuje Zaměstnavatele o možnosti existence ohrožení a o potřebě kontrol zařízení, případně o jakýchkoliv závadách, o kterých má informace aby se předešlo přerušení provozu.

B. 5 Práva a povinnosti odborové organizace k zaměstnavateli

Závazky odborové organizace

Odborová organizace se zavazuje:

- a) Podílet se a přispívat k zajištění sociálního smíru mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci.
- b) Organizovat svou práci tak, aby všechny odborové orgány dbaly na dodržování pracovněprávních předpisů.
- c) Zvát pověřené zástupce zaměstnavatele na jednání odborových orgánů k řešení záležitostí společného zájmu.
- d) Povinností členů odborového orgánu odborové organizace je zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech, o nichž se dozvedí při výkonu své funkce v souladu s ustanovením § 276 a násl. Zákoníku práce, za předpokladu, že by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností (informace takto označené nebo ty, které jsou uvedeny v podepsané dohodě o zachování mlčenlivosti) nebo k poškození oprávněných zájmů

zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost trvá i po dobu jednoho roku po skončení členství v odborovém orgánu, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak

- e) Pravidelná jednání orgánů odborové organizace budou prováděna na přelomu první a druhé směny.
- f) Ve vztahu k externím hostům odborové organizace budou dodržována stejná pravidla, která platí pro všechny ostatní externí návštěvníky firmy. Odborová organizace bude informovat vedení zaměstnavatele o těchto návštěvách nejméně 3 pracovní dny předem.
- g) Při výkonu svých práv jsou členové odborového orgánu povinni dodržovat ustanovení zákona č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů.

Odborová organizace má tato práva:

- a) V případě, kdy vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele neplní své pracovní povinnosti, má odborová organizace oprávnění informovat ředitele závodu o této skutečnosti jako o neplnění závazků vyplývajících z této kolektivní smlouvy nebo jako o neplnění pracovních povinností tohoto zaměstnance a navrhnout řediteli závodu přijetí příslušných opatření.
- b) Při uplatnění svých práv má odborová organizace právo na využití externích expertů, kteří mohou zpracovávat rozборы či provádět kontrolu.
- c) Odborová organizace má právo přizvat ředitele společnosti (který se může zúčastnit osobně nebo prostřednictvím jakéhokoliv svého vybraného zástupce) jedenkrát za čtvrtletí na svá jednání a požadovat od něj informace týkající se společnosti. Dotazy budou předány vždy předem v písemné formě tak, aby byla zaručena úplnost odpovědí.

B. 6 Závazky zaměstnavatele

Zaměstnavatel se zavazuje:

- a) Respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován,
- b) Respektovat práva odborové organizace na spolurozhodování, projednávání a informace o záležitostech vymezených obecně závaznými předpisy a touto kolektivní smlouvou,
- c) Zabránit jakékoliv diskriminaci zaměstnanců pro jejich odborovou činnost,
- d) Poskytovat pověřeným zástupcům odborové organizace informace a podklady nutné pro realizaci kolektivní smlouvou vymezených práv.
- e) Poskytovat informace vždy před vydáním rozhodnutí, v případě, že se přímo dotýkají většího počtu zaměstnanců,
- f) Podávat odborové organizaci nebo jejímu oprávněnému zástupci požadovaná vysvětlení ve věcech, které jsou předmětem projednávání a informování, přihlížet v rámci svých objektivních možností ke stanoviskům odborové organizace a oznamovat jí, jaká opatření na základě těchto návrhů a stanovisek učinil,
- g) Zaměstnavatel se zavazuje uspořádat jednou v měsíci schůzku se zaměstnanci a v součinnosti s odborovou organizací informovat zaměstnance o dění ve firmě.

- h) Zaměstnavatel uvolní na každoroční školení odborové organizace o KS a MP všechny vedoucí pracovníky (od TL a výše) v délce 1 hodiny. Toto školení bude povinné pro všechny vedoucí zaměstnance.

B. 7 Zajištění činnosti odborové organizace

- a) Zaměstnavatel poskytne na své náklady v souladu s ustanovením § 277 zákoníku práce jednu místnost s běžným vybavením, jaké se obvykle používá v průběhu schůzek ve společnosti, jakož i mobilní telefon v souladu s pravidly uvedenými v Pracovním řádu, tiskárnu, a internetové připojení za účelem získávání a výměny informací mezi odborovou organizací a registrovanými členy odborové organizace pro vnitrostátní komunikace v rámci České republiky a přístup ke kopírovacímu stroji. Pro všeobecné informace poskytované všem zaměstnancům poskytne zaměstnavatel odborářskou nástěnku, jež bude umístěna na veřejně dostupném místě v závodě. Distribuce letáků, odborové inzerce nebo darů apod. uvnitř budov CTP bude realizována jen po projednání s vedením společnosti.
- b) Zaměstnavatel provádí srážky ze mzdy stanovené odborovou organizací a evidenci členských příspěvků (ve formě jednoduchého přehledu provedených srážek) na základě písemné dohody o srážkách ze mzdy a zasílá sražené částky neprodleně na účet ZO OS KOVO vedený u příslušného peněžního ústavu. Evidenci členských příspěvků poskytuje zaměstnavatel příslušnému odborovému orgánu. Za zdaňovací období předchozího kalendářního roku provede rekapitulaci sražených členských příspěvků jednotlivě za každého člena příslušné ZO OS KOVO tak, aby toto mohlo být po potvrzení ZO OS KOVO podkladem pro účely odpočtu od základu daně z příjmu fyzických osob ve smyslu § 15 odst. 11 zákona č. 586/1992 Sb. v platném znění.
- c) Při dodržení zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a ochrany obchodního a služebního tajemství se zaměstnavatel zavazuje neomezovat pohyb funkcionářů a pověřených členů odborové organizace v prostorách zaměstnavatele.
- d) Zaměstnavatel uvolní v souladu s § 203 odst. 2 Zákoníku práce, na žádost odborové organizace členy orgánu odborové organizace z pracovní činnosti a poskytne jim pracovní volno s náhradou mzdy k výkonu jejich činnosti v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy (max. v délce 10 pracovních dnů/osobu/ za rok pro externí výkon činnosti - výjimečné případy překračující tento limit musí být odsouhlaseny vedením zaměstnavatele). Tito zaměstnanci zůstávají v pracovním poměru k zaměstnavateli, který jim vyplácí zákonem stanovenou náhradu mzdy.
- e) Pro vytvoření podmínek zástupců zaměstnanců k řádnému výkonu činnosti se zaměstnavatel zavazuje poskytnout jedno standardní služební vozidlo zaměstnavatele výhradně pro odborovou organizaci a hradit pohonné hmoty na základě měsíčního vyúčtování.

- f) Zaměstnavatel souhlasí s vyhrazením místa na nástěnkách, kde budou zveřejňovány informace odborové organizace.
- g) Zaměstnavatel na žádost odborové organizace uvolní jednou ročně všechny členy odborové organizace s náhradou mzdy k účasti na výroční členské schůzi, kteří v době konání výroční schůze jsou v pracovním procesu. Odborová organizace bude zaměstnavatele o termínu výroční členské schůze informovat nejméně 30 kalendářních dní před konáním této schůze. Odborová organizace poskytne zaměstnavateli seznam členů, pro které žádá uvolnění s náhradou mzdy (maximálně 3 hodiny) po dobu konání výroční členské schůze a to nejméně 5 kalendářních dní před začátkem této schůze. Zaměstnavatel zajistí místnost pro konání výroční členské schůze.
- h) Zaměstnavatel umožní výboru odborové organizace ve výjimečných případech projednat v pracovní době následující záležitosti:
 - a) záležitosti, které nesou odkladu
 - b) záležitosti, u nichž hrozí termín z prodlení
 - c) záležitosti, které nelze z technických nebo administrativních hledisek projednat po pracovní době.

Odborová organizace se zavazuje tyto záležitosti v jednotlivých případech věrohodným způsobem prokázat a informovat o nich management závodu co nejdříve dopředu.

B. 8 Zabezpečení zaměstnanosti

- a) Společnost bude interně oznamovat zřízení nových pracovních míst nejméně 14 dní před zveřejněním nabídky volných míst vně společnosti. Interní oznámení bude obsahovat: požadavky, hlavní úkoly a předpokládaný den nástupu. Hlavní manažerské pozice nebudou takto zveřejňovány. Zaměstnavatel je povinen předkládat odborové organizaci zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech pravidelně jednou za 6 měsíců v písemné formě.
- b) Zaměstnavatel se zavazuje informovat odborovou organizaci o zamýšlených strukturálních změnách a organizačních opatřeních, v důsledku kterých dojde k uvolňování zaměstnanců, a to ve lhůtě ne kratší než 1 měsíc před doručením výpovědi zaměstnanci.
- c) Při uvolňování zaměstnanců z důvodu organizačních změn a zaměstnávání obou manželů bude zachován pracovní poměr alespoň jednomu z nich, po dobu 6 dalších měsíců, tj. Valeo mu garantuje nabídku náhradní práce.
- d) V případě skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) Zákoníku práce má zaměstnanec nárok na pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu jeden půl-den týdně za účelem hledání pracovního místa po celou dobu odpovídající výpovědní době. Zaměstnavatel toto pracovní volno zaměstnanci na jeho žádost sloučí.

- e) Pokud bude zaměstnavatel doplňovat zaměstnance z externích zdrojů, přednostně proběhne jednání s bývalými zaměstnanci, kteří projeví o nabízenou pozici zájem a budou splňovat požadavky pro výkon dané pozice.
- f) Počet agenturních zaměstnanců v dělnických profesích by neměl přesáhnout hranici 25 % všech zaměstnanců v dělnických profesích (Valeo i agenturních). Vedení firmy projedná s odborovou organizací aktuální stav agenturních a kmenových zaměstnanců každé 3 měsíce. Z důvodu ohrožení zakázek a omezení podnikatelské činnosti je možné krátkodobé zvýšení agenturních zaměstnanců po projednání s odborovou organizací.
- g) Kritéria pro převod agenturních zaměstnanců do kmenového stavu budou projednána s odborovou organizací na pravidelném setkání (každé 3 měsíce)
- h) Zaměstnavatel zajistí soulad se zákonem, tj. srovnatelné podmínky agenturních zaměstnanců a zaměstnanců Valeo. Zaměstnavatel je povinen prověřit, zda agentura, která poskytuje zaměstnavateli pracovníky, neporušuje Zákoník práce a jiné pracovní normy. Pokud požadavek na prověření podmínek vzešel od odborové organizace, potom ta bude o výsledcích kontroly neprodleně informována.
- i) Projeví-li zaměstnanec zájem o jinou volnou pracovní pozici ve firmě, bude o tomto informovat vedoucího svého stávajícího oddělení a poté podá žádost na personální oddělení. Je-li dáno souhlasné vyjádření vedoucím zaměstnancem budoucího pracoviště, personální oddělení realizuje převod zaměstnance.
- Při převedení zaměstnance na jeho žádost musí být dosaženo shody obou zúčastněných vedoucích pracovišť.
 - Převedení má proběhnout co nejrychleji, jak je to možné. Nejpozději však do dvou měsíců, pokud dojde k dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V případě, že nemůže být dosaženo shody mezi oběma vedoucími pracovišť, rozhodne do 30 dnů vedení firmy od podání žádosti zaměstnance.
 - Vedoucí, který potřebuje obsadit volnou pozici, se obrátí na personální oddělení HR. Nesmí přímo kontaktovat nabídkou zaměstnance jiných týmů/oddělení.

C. PRACOVNĚPRÁVNÍ NÁROKY A PODMÍNKY

C. 1 Vznik pracovního poměru

Pro sjednání pracovního poměru platí ustanovení Zákoníku práce. Zaměstnavatel sjednává se zaměstnancem pracovní smlouvu nejpozději v den vzniku pracovního poměru. Pracovní smlouva je vždy v písemné formě a musí obsahovat:

- Druh práce
- Místo výkonu práce
- Den nástupu do práce
- Výši mzdy, není-li mzda stanovena mzdovým výměrem

C. 2 Skončení pracovního poměru

- a) Pracovní poměr může být rozvázán pouze ze zákonem stanovených důvodů.
- b) Dojde-li ke skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) Zákoníku práce, náleží uvolňovanému zaměstnanci kromě odstupného dle zákona ještě další smluvní odstupné:
 - Za 3 až 6 let u zaměstnavatele náleží další 1 průměrná měsíční mzda
 - Za více jak 6 až 9 let u zaměstnavatele náleží další 2 průměrné měsíční mzdy
 - Za více jak 9 let u zaměstnavatele náleží další 4 průměrné měsíční mzdy
- c) Trvání délky pracovního poměru se počítá od nástupu zaměstnance k zaměstnavateli do skončení výpovědní doby dle § 51 odst. 2 Zákoníku práce, nebo dni, ke kterému je ukončen pracovní poměr dohodou.
- d) Dojde-li ke skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. d) Zákoníku práce, náleží uvolňovanému zaměstnanci dohodnuté odstupné ve výši dvanácti průměrných měsíčních výdělků.
- e) Odstupné zaměstnavatel vyplatí současně s vyúčtováním poslední mzdy zaměstnance, nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem jinak.
- f) Nastoupí-li zaměstnanec zpět do hlavního pracovního poměru k zaměstnavateli, bude při vracení odstupného postupováno dle zákonných ustanovení zákoníku práce.
- g) Pokud je zaměstnanec propuštěn z důvodu § 52 písmeno e) Zákoníku práce, náleží zaměstnanci bonus ve výši dvou průměrných měsíčních mezd.
Od 1.1.2023 – 31.3.2023 je tento bonus zrušen,
od 1.4.2023 – 31.3.2024 platí podmínka pro výplatu bonusu: zaměstnanec odpracoval u zaměstnavatele 10 a více let (do této doby se nezapočítává doba strávená na MD či RD).
- h) V případě hromadného propouštění z důvodu restrukturalizace firmy, přesunu výroby, ukončení výroby apod. bude dohodnut s odbory Sociální plán (dle platné české legislativy).

C. 3 Pracovní doba

- a) Týdenní pracovní doba činí 37,5 hodin týdně pro zaměstnance pracující ve směnném provozu a 40 hodin týdně pro všechny ostatní zaměstnance a provozy
- b) Průměrná týdenní pracovní doba je stanovena na 37,5 hodin pro zaměstnance pracující v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Vyrovnávací období při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby se určuje v maximální délce 52 týdnů rozvržených shodně s trváním kalendářního roku.
- c) Pro zaměstnance, kteří nepracují ve směnných provozech (zejména kategorie zaměstnanců THP) je stanoveno pružné rozvržení pracovní doby podle § 85 Zákoníku práce, vyrovnávací období při pružném rozvržení pracovní doby je stanoveno na kalendářní měsíc.

C. 4 Dovolená

Termín a délku hromadné dovolené stanoví Zaměstnavatel s předchozím souhlasem Odborové organizace nejpozději 4 týdny před jejím začátkem. Odborová organizace dostane návrh hromadného čerpání dovolené na daný rok nejdéle do konce února téhož roku. Termín hromadné dovolené oznámí Zaměstnavatel vyvěšením informace na nástěnkách a rozešle elektronickou poštou všem zaměstnancům majícím elektronickou poštu zřízenou Zaměstnavatelem.

Výměra dovolené činí 4 týdny za kalendářní rok, od 1.1.2021 (dle novely č.285/2020 Sb., kterou se mění zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce) se dovolená nově počítá v hodinách, tj. 4 týdny * týdenní pracovní doba (150 hodin pro zaměstnance ve směnném provozu, 160 hodin pro ostatní zaměstnance).

Zaměstnanci, jejichž pracovní poměr u Zaměstnavatele trvá k 30. 6. daného kalendářního roku alespoň dva roky, mají nárok na pátý týden dovolené.

Čerpat dovolenou je možné celý den nebo půl den.

Zaměstnanci, kteří ještě nemají nárok podle Kolektivní smlouvy na 5 týdnů dovolené, mají nárok na 1 týden placeného pracovního volna nad rámec zákonné dovolené za těchto podmínek:

- a) výpočet nároku a čerpání placeného pracovního volna se řídí stejnými pravidly jako výpočet nároku a čerpání dovolené, nárok pro daný kalendářní rok je zaokrouhlen matematicky na 0,5 dne.
- b) o čerpání placeného pracovního volna rozhoduje zaměstnavatel, s přihlédnutím k zájmům zaměstnance (obdobně jako u dovolené),
- c) jednání o čerpání probíhá výlučně mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,
- d) čerpání může být nařízeno přímo před začátkem směny, pokud to provozní situace vyžaduje, pokud zaměstnanec v tomto případě zmešká dopravu domů, dopraví jej zaměstnavatel na svůj náklad do místa bydliště,
- e) přímý nadřízený zaměstnance (supervizor) zaznamenává čerpání placeného pracovního volna a plně zodpovídá za jeho případné vyčerpání zaměstnancem před koncem kalendářního roku z důvodů, které nejsou opodstatněné. Opodstatněné důvody jsou: nařizování čerpání zaměstnavatelem, odstávka

apod. Na žádost zaměstnance podá informaci o stavu čerpání placeného pracovního volna.

- f) pokud nebude toto volno vyčerpáno do 31. prosince běžného roku, bude zaměstnancům proplaceno formou zvláštního bonusu ve výši průměrného výdělku ve mzdě za měsíc leden následujícího roku.

Všem zaměstnancům se dále poskytuje týden placeného pracovního volna za těchto podmínek:

- a) Náhrada za placené pracovní volno je vypočítávána z průměrné mzdy (stejná pravidla jako pro dovolenou)
- b) Pokud nebude toto volno vyčerpáno do 31. prosince běžného roku, bude zaměstnancům proplaceno ve mzdě za měsíc leden následujícího roku.

Pokud zaměstnanec požaduje čerpání dovolené mimo stanovený plán dovolených určený zaměstnavatelem, je povinen dodržet stanovený postup:

Vyplní žádost o dovolenou (dovolenku) a předá ji svému nadřízenému zpravidla 1 měsíc před požadovaným termínem dovolené. Přímý nadřízený zaměstnance nejpozději 2 týdny před požadovaným termínem dovolené prokazatelně svým podpisem žádost schválí, případně ve stejné lhůtě písemně žádost zamítne a o svém rozhodnutí žadatele informuje. Nadřízený zaměstnanec není oprávněn požadovat, aby si dotýčný zaměstnanec za sebe po dobu čerpání dovolené zajistil náhradu.

Zaměstnanec je povinen čerpat volno v následujícím pořadí:

- 1. Řádná dovolená
- 2. Placené pracovní volno (pokud má nárok)

C. 5 Pracovní volno

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno v případech, za podmínek a v rozsahu uvedeném v Zákoníku práce a případně v prováděcích předpisech v platném znění v těchto případech:

- a) Narození dítěte manželce nebo družce zaměstnance

Pracovní volno s náhradou mzdy v délce 1 dne se poskytne zaměstnanci při narození dítěte a dále dobu nezbytně nutnou na převoz matky ze zdravotnického zařízení.

- b) Úmrtí rodinného příslušníka

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne:

- při úmrtí manžela/manželky, druha/družky, vlastního dítěte 3 dny a 1 den na účast na pohřbu
- při úmrtí rodičů, rodičů manžela/manželky, sourozenců, sourozenců manžela/manželky a manžela/manželky sourozence 2 dny na účast na pohřbu a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob
- při úmrtí prarodičů 1 den k účasti na pohřbu, zařizuje-li pracovník pohřeb, náleží mu další den

c) Přestěhování zaměstnance

Pracovní volno v délce dvou dnů, z nichž za jeden den bude náležet náhrada mzdy se poskytne zaměstnanci při stěhování z místa vzdáleného více než 20 km od Humpolce do místa vzdáleného méně než 20 km od Humpolce (vzdálenost dle mapy). Jako doklad o přestěhování předloží zaměstnanec na mzdové oddělení zaměstnavatele potvrzení o změně bydliště (např. nový občanský průkaz, potvrzení z matriky, čestným prohlášením apod.) V jiných případech bude poskytnuto pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však v délce jednoho dne v případě stěhování v rámci téže obce a maximálně dva dny v případě stěhování do jiné obce. Nezbytně nutná doba potřebná pro stěhování musí být zaměstnavateli v jednotlivých případech prokázána.

d) Pohřeb spoluzaměstnance

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance, a to na jejich žádost uvádějící rovněž jejich vztah k zemřelému. Tyto zaměstnance určí zaměstnavatel v dohodě s příslušným odborovým orgánem.

e) Vlastní svatba, svatba dětí a rodičů

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne v délce dvou dnů v případě vlastní svatby, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu. Při svatbě dítěte náleží zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy v délce jednoho dne na účast na svatbě. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy při svatbě rodiče a sourozence. Konání svatby, termín a příbuzenský vztah se doloží svatebním oznámením, či potvrzením matriky. Volno je nutné vyčerpat před svatbou a v měsíci, kdy se svatba konala.

Pro účely této části bod (a) se nezbytně nutnou dobou rozumí doba, která je nezbytná k úkonu, který je důležitou osobní překážkou na straně zaměstnance, včetně cesty potřebné k dosažení účelu, pro který se pracovní volno poskytuje.

D. ODMĚŇOVÁNÍ

Odměňování zaměstnanců je řešeno samostatnou přílohou č. 1 – Mzdový předpis, který je nedílnou součástí této Kolektivní smlouvy.

D. 1 Splatnost mzdy

Mzda je splatná po vykonání práce nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo na některou její složku. Výplatní termín je 10-tý kalendářní den v měsíci.

D. 2 Úroveň zvýšení mezd

Zvýšení mezd bude realizováno dle přílohy Kolektivní smlouvy - "Mzdový předpis".

Zaměstnavatel se zavazuje, že po dobu účinnosti této KS nedojde ke snížení výše základní hrubé mzdy zaměstnance uvedené v podepsaných mzdových výměrech jednotlivých zaměstnanců. Každé snížení výše základní hrubé mzdy, včetně těch souvisejících se změnou pracovní pozice, u každého jednotlivého zaměstnance musí schválit odborová organizace. V případě, že se zaměstnavatel se zaměstnancem na změně dohodne, není třeba souhlasu odborové organizace.

E. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI, ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ

- a) Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví patří k základním povinnostem, které plní zaměstnavatel v úzké součinnosti s odborovou organizací.
- b) Zaměstnavatel má zpracovanou a schválenou „Kategorizaci prací“, která bude v průběhu příslušného roku v případě potřeby aktualizována.
- c) Oblast bezpečnosti práce a požární ochrany je upravena vnitřními předpisy zaměstnavatele. Jedná se zejména o předpisy zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- d) Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout pověřenému zástupci odborové organizace v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro jeho činnost a školení k této činnosti pracovní volno s náhradou mzdy. Rovněž se zavazuje poskytnout nezbytné dokumenty k výkonu této funkce (včetně právních a ostatních předpisů vztahujících se k této oblasti), hradit cestovné, náklady na jeho školení v maximální délce 40 hodin v kalendářním roce, případně i jiné dohodnuté náklady spojené s jeho činností.
- e) Z důvodu ochrany majetku a ochrany zdraví a bezpečnosti zaměstnanců, má Zaměstnavatel oprávnění využívat externí společnosti k zajištění bezpečnostních auditů, kontrol totožnosti, osobních kontrol zaměstnanců včetně zavazadel, kontrol vozidel atd.
- f) Každoročně Valeo investuje do zlepšení pracovních podmínek z poznatků z prověrek BOZP za účasti odborů minimálně 1 000 000 Kč. Akce, do kterých firma investuje, se projednají a odsouhlasí s odborovou organizací. Proinvestovaná částka, bude každoročně předložena odborové organizaci k nahlédnutí v lednu následujícího roku. Pro rok 2021 se tato částka investice stanovuje na 120 000 Euro.
- g) Zaměstnavatel nově začne poskytovat nový typ obuvi Lemaitre Rex S1 SRC všem kmenovým zaměstnancům. Základní doba výměny je stanovena na 2 roky. Obuv bude vyměňována postupně po ukončení životnosti současné obuvi. Případná změna obuvi bude projednána s odborovou organizací.

F. SOCIÁLNÍ PROGRAM

F. 1 Zdravotní péče

- a) Zaměstnavatel zajišťuje vstupní, výstupní a preventivní prohlídky zaměstnanců v souladu s platnými právními předpisy, které v případě, že nebudou hrazeny pojišťovnou, uhradí ze svých prostředků.
- b) Zaměstnavatel na základě smlouvy s lékařem, který vykonává závodní preventivní péči, popř. se zařízením, které je schopno tuto péči zajistit, zajistí preventivní prohlídky zaměstnanců, u nichž tato povinnost vyplývá z „Kategorizace prací“.
- c) Zaměstnavatel může žádat zaměstnance a uchazeče o zaměstnání, aby prokázali svou zdravotní způsobilost lékařským osvědčením.
- d) Zaměstnavatel poskytne zvláštní odměnu každému zaměstnanci ve formě poukazu na zdravotní péči v hodnotě 1500 Kč ročně. Zaměstnancům dělnických pozic se senioritou větší než 10 let dalších 1 500 Kč ročně. Výdej probíhá 2x ročně a to v únoru a červenci

F. 2 Závodní stravování

- a) Zaměstnavatel umožní všem zaměstnancům možnost stravování a občerstvení prostřednictvím společnosti provozující tuto službu u zaměstnavatele.
- b) Zaměstnavatel bude přispívat zaměstnancům na závodní stravování ve výši a rozsahu maximálně umožněném podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona 586/1992 Sb. v platném znění, přičemž zaměstnanec hradí 10,- Kč za hlavní jídlo a 20,- Kč za minutku. Pro přiznání příspěvku na stravování musí zaměstnanec odpracovat alespoň 4 hod. ve směně, přičemž má nárok na tolik příspěvků na stravování, kolik odpracoval směn v měsíci. Další podmínky mohou být předmětem jednání s odborovou organizací. Zaměstnavatel bude přispívat zaměstnancům na závodní stravování 72 Kč (83 Kč na minutku). Cena surovinového vstupu jídla se pohybuje v rozmezí 50 až 60 % celkové ceny jídla. Od roku 2022 bude každý rok tato částka a částka placená zaměstnanci (10 Kč, minutka 20 Kč) zvyšována o inflaci podle ČNB za uplynulé období a to vždy, když dosáhne alespoň korunové hodnoty.
- c) Zaměstnanci, pracující na noční směně mohou využít ke stravování stravu zabezpečovanou stravovací firmou. Zaměstnavatel zavede taková opatření, aby dosáhl stejného standardu stravování v odpoledních i nočních hodinách.
- d) Problémy a stížnosti zaměstnanců se stravováním řeší stravovací komise složená ze zástupců zaměstnavatele (HR) a odborů.
- e) Zaměstnanec má nárok na druhé „dotované jídlo“ za den při odpracování mimořádné směny, v den státního svátku, při nařízeném přesčase a délce trvání této směny minimálně 10 hodin.

F. 3 Poskytování nápojů (pitný režim)

Z důvodu ochrany zdraví zaměstnanců bude prováděna distribuce ochranných iontových nápojů pro zaměstnance závodu (mimo vody) a to v případech, kdy teplota v závodě během jedné směny přesáhne 27°C mají zaměstnanci nárok na 1,5 l ochranného iontového ochranného nápoje.

Jestliže průměrná teplota vzduchu na některém z měřených stanovišť se rovná, nebo je vyšší než 32°C, prodlužují se přestávky na odpočinek o 5 minut. V tomto případě slouží 15ti minutová bezpečnostní přestávka k odpočinku. Zaměstnanci mohou v těchto přestávkách využít k odpočinku kantýnu, která je klimatizovaná. Termíny přestávek po odpracování minimálně 2 hodin v dané směně: 0:00 – 0:15, 2:00 - 2:15, 4:00 – 4:15, 8:00 – 8:15, 10:00 – 10:15, 12:00 – 12:15, 14:00 – 14:15, 16:00 – 16:15, 18:00 - 18:15, 20:00 – 20:15, 22:00 – 22:15. Pokud v době přestávek má zaměstnanec přestávku na oběd, nebo na odpočinek pak tato přestávka odpadá.

F. 4 Ostatní

- a) Zaměstnavatel poskytne svým zaměstnancům bezplatně základní informace v oblasti pracovněprávní, jestliže souvisí s jejich pracovním poměrem.
- b) Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci příspěvek na daňově uznatelné aktivity. Příspěvek do maximální výše 250.000 Kč za rok bude poskytnut po předložení seznamu akcí s předpokládaným rozpočtem. Platba na účet odborové organizace proběhne do konce 7 měsíce daného roku.

F. 5 Příspěvek na letní tábory

Zaměstnavatel bude přispívat zaměstnancům na letní tábory jejich dětí, a to příspěvkem:

500,- Kč na jedno dítě za týden, maximálně však po dobu tří týdnů (celková max. výše příspěvku je 1.500,- Kč na jedno dítě za rok, výše příspěvku bude dle délky letního tábora následující: do 7 dnů 500,- Kč, 8-14 dnů 1.000,- Kč, 15 a více dnů 1.500,- Kč.)

Příspěvek bude poskytnut za těchto podmínek:

- tábor bude probíhat v období letních školních prázdnin
- dítě je ve vlastní péči zaměstnance
- dítě je studentem a nedosáhlo věku 18 let
- zaměstnanec doručí potvrzení o zaplacení tábora a zároveň potvrzení o studiu dítěte.

Výše příspěvku bude dle délky letního tábora následující: do 7 dnů 500,- Kč, 8-14 dnů 1.000,- Kč, 15 a více dnů 1.500,- Kč.

F. 6 Odměny při pracovních jubileích

Zaměstnavatel poskytne jako uznání a ocenění dlouhodobé pracovní činnosti zaměstnance pro zaměstnavatele při pracovních výročí zaměstnance tyto odměny:

při odpracování 3 let ve firmě	3 000,- Kč
při odpracování 5 let ve firmě	5 000,- Kč
při odpracování 10 let ve firmě	10 000,- Kč
při odpracování 15 let ve firmě	30 000,- Kč
při odpracování 20 let ve firmě	40 000,- Kč

Zaměstnanec, jehož pracovní poměr u zaměstnavatele trvá alespoň dva roky, při dovršení 50 let věku obdrží prémii 5 000,- Kč.

Při odchodu do starobního důchodu (započítává se i předčasný starobní důchod) zaměstnance a odpracované době minimálně 5 let obdrží zaměstnanec jako prémii 10 % průměrné mzdy za každý odpracovaný rok až do výše max. 2 násobku průměrné mzdy.

Odměny se poskytují pouze jednou a to v roce, na který připadne příslušné pracovní výročí a na základě dokladu personálního oddělení o zápočtu odpracovaných let. Odměna nebude poskytnuta, pokud je zaměstnanec ve výpovědní době, případně pokud podal zaměstnanec výpověď.

Zápočet doby zaměstnání: Pro účely výplat jubileí se počítá zásadně nepřerušená doba zaměstnání u zaměstnavatele a započítává se pouze doba v pracovním poměru (nikoliv dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr)

Při přestupu mezi společnostmi Valeo v České republice (Rakovník, Žebrák, Humpolec, Praha, Podbořany) se nároky na odměny při pracovních jubileích sčítají. Odměnu vždy vyplácí poslední zaměstnávající společnost.

F. 7 Penzijní připojištění

Zaměstnavatel přispívá zaměstnancům v trvalém pracovním poměru na penzijní připojištění za těchto podmínek:

- a) Zaměstnanec musí mít sjednanou smlouvu o penzijním připojištění.
- b) Zaměstnanec si hradí nejméně 100 Kč měsíčně
- c) Příspěvek zaměstnavatele je ve výši 5 % z hrubé mzdy (nejvýše však 4 166,- Kč měsíčně)
- d) Nárok na příspěvek od zaměstnavatele vzniká zaměstnanci po zkušební době.

Detailní pravidla jsou k dispozici v národní směrnici Penzijní připojištění, která je k dispozici na HR oddělení.

F. 8 Měsíční bonus za senioritu

Všem zaměstnancům společnosti Valeo náleží měsíční bonus za senioritu podle následující tabulky. Pro účely odměny se délka pracovního poměru hodnotí dvakrát ročně a to k 31. prosinci předchozího roku a k 30. červnu daného roku.

Tento bonus nenáleží zaměstnancům, kteří:

- jsou k poslednímu dni daného měsíce ve stavu dlouhodobě nemocných (3 měsíce a více),
- jsou na mateřské či rodičovské dovolené, čerpají řádnou dovolenou mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou nebo pracovní neschopnost přímo navazuje na rodičovskou dovolenou,
- čerpají neplacené volno (počínaje prvním celým neodpracovaným měsícem, konče prvním měsícem po návratu do práce)

Počet měsíců	Měsíční bonus v Kč
12 - 24	600 Kč
25 - 36	800 Kč
37 - 48	1 000 Kč
49 - 72	1 100 Kč
73 - 96	1 300 Kč
97 - 120	1 500 Kč
121 - 144	1 700 Kč
145 - 168	1 900 Kč
169 - 180	2 000 Kč
181 - 204	2 300 Kč
205 - 240	2 500 Kč
241 - více	2 800 Kč

Pro rok 2023 jsou odměny za senioritu stanoveny následovně:

Počet měsíců	Měsíční bonus v Kč
12 - 24	800 Kč
25 - 36	1.000 Kč
37 - 48	1.200 Kč
49 - 72	1.300 Kč
73 - 96	1.500 Kč
97 - 120	1.700 Kč
121 - 144	1.900 Kč
145 - 168	2.100 Kč
169 - 180	2.200 Kč
181 - 204	2.500 Kč
205 - 240	2.700 Kč
241 - více	3.000 Kč

G. PŘEDCHÁZENÍ SPORŮM

- a) Stížnosti zaměstnanců a spory, které vzniknou z výkladu nebo provádění této kolektivní smlouvy, týkající se plnění závazků, ze kterých vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, řeší zaměstnavatel společně s odborovou organizací.
- b) Smluvní strany se dohodly, že výklad jednotlivých ustanovení této kolektivní smlouvy bude podáván společně. Za tímto účelem jmenují komisi, která bude výklady zpracovávat a předkládat. Komise je tímto stanovena ze zástupců zaměstnavatele, a to generálním ředitelem společnosti a vedoucím personálního útvaru a ze zástupců odborové organizace, a to předsedou odborové organizace a místopředsedou odborové organizace. Komise se schází na základě podnětu jedné ze stran nebo při postupu sporu s cílem vyřešit spor nejpozději do 15-ti pracovních dnů. Tímto postupem není dotčeno právo zaměstnance kdykoliv vymáhat tyto nároky prostřednictvím příslušného soudu.
- c) Spory, ze kterých nevznikají individuální závazky zaměstnanců, budou řešeny především jednáním dotčených stran. V případě neúspěšnosti takového jednání se postupuje podle ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání.

H. UZAVÍRÁNÍ NOVÉ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

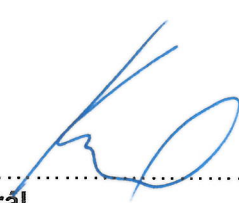
- a) Strana, která podává návrh nové kolektivní smlouvy, zároveň zveřejní informaci o zahájení kolektivního vyjednávání na odborové nástěnce a oznámí zaměstnancům, kde a jakou formou je možné podávat podněty ke kolektivnímu vyjednávání.
- b) Druhá Smluvní strana je povinna na návrh písemně odpovědět ve lhůtě 10 pracovních dnů.
- c) Pokud se Smluvní strany nedohodnou na znění nové kolektivní smlouvy, jsou povinny se na návrh kterékoliv Smluvní strany sejít za účelem jednání o sporných bodech návrhu nové kolektivní smlouvy.

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

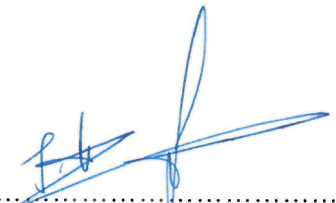
- a) Znění této kolektivní smlouvy lze změnit pouze na základě písemné dohody obou smluvních stran formou písemného dodatku k této kolektivní smlouvě.
- b) Tato kolektivní smlouva je vyhotovena ve dvou stejnopisech, z nichž každá ze smluvních stran obdrží po jednom.
- c) Smluvní strany se dohodly, že v případě neplnění závazků této kolektivní smlouvy, které by mohlo vést k porušení sociálního smíru, se budou vzájemně informovat bez zbytečného odkladu.
- d) Podmínky v pracovní smlouvě jednotlivce mohou být sjednány pouze shodně nebo výhodněji než stanoví tato kolektivní smlouva a její příloha o odměňování zaměstnanců.

- e) Vnitřní předpisy Zaměstnavatele, jež byly vydány před vznikem Odborové organizace, zůstávají platné a účinné a nedotčené touto Kolektivní smlouvou, pokud nebyly Kolektivní smlouvou změněny

V Humpolci, dne 16. 12. 2022



.....
Miloš Král
Předseda ZO OS KOVO
Valeo Humpolec



.....
Jindřich Krejča
Site General Manager
Valeo Compressor Europe, s.r.o.



.....
Šárka Kropáčková
HR Manager
Valeo Compressor Europe, s.r.o

