

Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu

*** * * * ***

**Odborový svaz pracovníků textilního, oděvního
a kožedělného průmyslu
Čech a Moravy**

**KOLEKTIVNÍ SMLOUVA
VYŠŠÍHO STUPNĚ**

pro odvětví textilního, oděvního a kožedělného průmyslu

na rok 2026

Text a úroveň jednotlivých závazků smluvních stran vychází z možností a potřeb textilního, oděvního a kožedělného průmyslu a z jejich postavení v české ekonomice.

Tato kolektivní smlouva vyššího stupně (dále jen KSVS) plně respektuje postavení jednotlivých výrobních oborů a z nich vyplývající diferenciaci.

Kapitola I.

Základní ustanovení

Čl. 1

Smluvní strany

Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu (dále jen ATOK), se sídlem v Praze 1, Těšnov 5, zastoupená výkonným ředitelem Mgr. Jiřím Česalem

a

Odborový svaz pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy (dále jen OS TOK), se sídlem Ke kapslovně 2855/1, 130 00 Praha 3, zastoupený předsedou Bc. Ondřejem Habartem

se dohodly v souladu se zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání na uzavření Kolektivní smlouvy vyššího stupně na rok 2026.

Čl. 2

Předmět a působnost KSVS

Tato KSVS je závazná pro zaměstnavatele a jejich zaměstnance sdružené v ATOK, i pro všechny odborové organizace sdružené v OS TOK působící u těchto zaměstnavatelů.

KSVS je závazná i pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti této smlouvy z organizace zaměstnavatelů ATOK vystoupili.

Upravuje práva a povinnosti smluvních stran, jakož i zaměstnavatelů a příslušných odborových organizací, na které byla závaznost KSVS rozšířena.

Rozšíření závaznosti KSVS se bude vztahovat i na ty zaměstnavatele, na které bude závaznost KSVS příslušným právním předpisem rozšířena. Pokud bude příslušným právním předpisem na uvedené ekonomické subjekty závaznost KSVS rozšířena dle platných právních norem, bude se rozšíření závaznosti KSVS týkat zaměstnavatelů v odvětví textilního, oděvního a kožedělného průmyslu, jejichž převažující činnost je označena u Českého statistického úřadu kódem Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) č. 13, 14 a 15.

V návaznosti na ustanovení zákoníku práce a další pracovněprávní předpisy stanoví minimální pracovní a mzdové podmínky pro zaměstnávání zaměstnanců v textilním, oděvním a kožedělném průmyslu. Ustanovení PKS, která budou v rozporu s touto KSVS, budou považována za neplatná, přičemž ta ustanovení PKS, která jsou pro zaměstnance příznivější než stanovuje tato KSVS, nebudou považována za ustanovení v rozporu s touto KSVS.

Kapitola II.

Pracovněprávní nároky

Čl. 3

Pracovní doba

Délka stanovené týdenní pracovní doby se u zaměstnavatelů, u nichž není pravidelně uplatňován třísměnný nebo nepřetržitý pracovní režim, řídí zákoníkem práce. U zaměstnavatelů, u nichž je alespoň v části provozu pravidelně uplatňován třísměnný nebo nepřetržitý pracovní režim, činí stanovená týdenní pracovní doba nejvýše 37,5 hodiny týdně pro všechny zaměstnance. Do délky pracovní doby není započtena v souladu se ZP přestávka na jídlo a oddech. Smluvní strany shodně prohlašují, že úprava zkrácení stanovené týdenní pracovní doby podle tohoto článku je vedena oboustrannou snahou reagovat na aktuální provozní a ekonomické podmínky v odvětví. Smluvní strany se výslovně zavazují, že tato úprava je sjednána jako dočasná, a to na dobu nejvýše 2 (dvou) let od nabytí účinnosti této smlouvy. Smluvní strany se současně dohodly, že nedojde-li k jiné písemné dohodě, vrátí se znění Čl. 3 po uplynutí výše uvedené dvouleté doby k původnímu znění Čl. 3 KSVS platnému pro rok 2025.

Začátky jednotlivých směn, včetně určení, která směna (v případě vícesměnného provozu) nastupuje v pracovním týdnu jako první, budou u zaměstnavatele stanoveny v písemné podobě.

V případě uplatnění nepřetržitého provozu musí být zpracován takový harmonogram směn, aby zaměstnanec měl alespoň jednou za měsíc volnou sobotu a neděli.

Pokud to pracovní podmínky dovolí, mohou zaměstnavatelé uplatnit konto pracovní doby, pokud to bude dohodnuto v kolektivní smlouvě.

Zaměstnavatel je povinen vést podrobný účet pracovní doby obsahující mj. údaj o rozvržené a skutečně odpracované pracovní době a účet mzdy, na kterém bude pro pozdější vyrovnání vykazovat jednak stálou mzdu zaměstnance a jednak jeho dosaženou mzdu za kalendářní měsíc, na kterou mu vzniklo právo podle zákoníku práce a podle sjednaných podmínek.

Čl. 4

Pracovní volno

Zaměstnancům, jejichž práce je spojena s rizikem duševní a tělesné únavy a jiných druhů tělesné a duševní zátěže spojené s vykonávanou prací, kterým nenáleží dovolená nad zákonnou úpravu a kteří splní podmínky dohodnuté v jednotlivých PKS nebo ve vnitřních předpisech, poskytne zaměstnavatel pracovní volno v rozsahu nejméně pěti pracovních dnů v roce. V souladu s ustanovením § 199 ZP náhrada mzdy při tomto pracovním volnu náleží ve výši průměrného výdělku.

Doporučuje se, aby výměra dovolené činila nejméně 5 týdnů v kalendářním roce. Dochází-li u zaměstnance v průběhu příslušného kalendářního roku ke změně délky stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v

poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby.

Čl. 5

Výpovědní doba

Zaměstnavatelé budou v maximální možné míře vycházet vstříc zaměstnancům ve věku nad 55 let při individuálním sjednávání prodlužování výpovědní doby nad zákonný limit pro případ rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP.

Čl. 6

Překážky v práci

Pokud v souladu s právními předpisy vznikne zaměstnavateli povinnost platit zaměstnancům za v právních předpisech stanovené období v době pracovní neschopnosti zaměstnance náhradu mzdy, potom tato náhrada mzdy může být zaměstnavatelem poskytnuta až do výše průměrného čistého výdělku zaměstnance.

Zaměstnavatelé zveřejní okruh osob, které budou oprávněny provádět kontroly dočasné práce neschopných zaměstnanců.

Překážky v práci na straně zaměstnavatele při uplatnění § 209 ZP budou řešeny samostatnou dohodou uzavřenou s příslušným odborovým orgánem. Dohoda musí mít tyto náležitosti:

- a) písemnou formu,
- b) vymezení důvodů,
- c) dobu platnosti dohody,
- d) výši náhrady mzdy, která zaměstnancům náleží.

Pro každý jednotlivý případ zaměstnavatel projedná s odborovou organizací

- a) dobu trvání překážky v práci,
- b) okruh zaměstnanců, na které se překážka v práci vztahuje.

Kapitola III.

Mzda a obdobná plnění

Čl. 7

Mzdové nároky

Základní práva a povinnosti při poskytování mzdy jsou upraveny zákoníkem práce v platném znění, jakož i dalšími souvisejícími pracovněprávními předpisy. Všechna mzdová plnění a podmínky jejich poskytování uplatňovaná u zaměstnavatele jsou uvedena v kolektivních, pracovních či jiných smlouvách, nebo stanovena zaměstnavatelem ve

vnitřních mzdových předpisech. Pokud nejsou údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy obsaženy ve smlouvě nebo vnitřním předpisu, je zaměstnavatel povinen před začátkem výkonu práce předat zaměstnanci písemný mzdový výměr.

Výše mzdových nároků a dalších plnění uvedená v této KSVS je pro zaměstnavatele jako minimální a PKS či vnitřní mzdové předpisy mohou obsahovat závazky pouze na stejné nebo vyšší úrovni.

Mzda zaměstnanců může sestávat z různých složek, pro jejichž výplatu je rozhodující splnění předem daných zaměstnancem ovlivnitelných kritérií, se kterými byl zaměstnanec seznámen.

Zaměstnavatelé v rámci svých možností budou usilovat o vyjednání zřízení zaměstnaneckých účtů se zvýhodněnými podmínkami ve svých spolupracujících bankách.

Zaměstnavatel bude v průběhu čerpání mateřské popř. rodičovské dovolené zaměstnancem provádět v souladu se zásadou spravedlivého odměňování (§ 110 ZP), valorizaci mzdy tohoto zaměstnance, a to tak, aby výše jeho mzdy po nástupu do zaměstnání odpovídala růstu mezd ostatních srovnatelných zaměstnanců. K této valorizaci dojde po návratu do zaměstnání.

Čl. 8

Zatřídění pracovních činností

Zaměstnavatelé mohou zpracovat vlastní katalogy prací uplatňované u zaměstnavatele, a to včetně popisu pracovních činností a zatřídění povolání, typových pozic a dílčích typových pozic (profesí) do tarifních stupňů. Přitom se bude vycházet ze zatřídění prací a pracovních činností podle seznamu povolání, typových pozic a dílčích typových pozic odvětví textilního a oděvního průmyslu (TOP) dle NSP (Národní soustava povolání). Zatřídění profesí do tarifních stupňů bude předem projednáno s odborovou organizací.

Druh práce, na kterou je zaměstnanec přijímán, musí být v pracovní smlouvě uveden tak, aby bylo zcela zřejmé, o jaký druh práce se jedná, a který je také uveden v katalogu prací používaném u zaměstnavatele. V pracovní smlouvě může být uvedeno více druhů prací ve dvou po sobě jdoucích tarifních stupních.

Pro zařazení zaměstnance do tarifního stupně je rozhodující druh práce a pracovní činnosti, která je zaměstnavatelem po zaměstnanci požadována. Zařazení práce vykonávané zaměstnancem do tarifního stupně je uvedeno v pracovní smlouvě, ve mzdovém výměru nebo v jiné smlouvě.

Mzdové rozpětí mezi jednotlivými tarifními stupni bude činit nejméně 200,- Kč/1 měsíc.

Čl. 9

Nejnižší hrubý měsíční výdělek

Nejnižší hrubý měsíční výdělek pro rok 2026 bude při odpracování plného fondu pracovní

doby odpovídat minimální mzdě stanovené nařízením vlády pro dané období (rok).

Čl. 10

Příplatek za práci přesčas

Za práci přesčas přísluší zaměstnanci vedle mzdy příplatek ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel nedohodl se zaměstnancem na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas. Součet nařízené i dohodnuté práce přesčas nesmí za stanovené vyrovnávací období u zaměstnavatele přesáhnout v průměru 8 hodin týdně. Mzda s přihlédnutím k případné práci přesčas nebude sjednávána pro kategorii manuálně pracujících zaměstnanců.

Čl. 11

Příplatky

Příplatky za práci v odpoledních směnách, za práci v noci, o sobotách a nedělích a ve ztíženém pracovním prostředí budou uplatňovány nejméně v následující výši:

Příplatky za práci:

- | | |
|------------------------------------|---------------|
| a) v odpolední směně | 7,00 Kč/hod. |
| b) ve ztíženém pracovním prostředí | 14,50 Kč/hod. |

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % částky, kterou stanoví vláda nařízením jako základní sazbu minimální mzdy.

Ve firmách textilního a oděvního průmyslu, kde to ekonomická situace umožní, může být v PKS nebo ve vnitřním předpisu dohodnut příplatek za práci v odpolední směně nejméně 10,- Kč/hod., v noci ve výši 10 % průměrného výdělku, nejméně však 20,- Kč/hod., za práci v sobotu a neděli ve výši 10 % průměrného výdělku, nejméně však 16,00 Kč/hod., ve ztíženém pracovním prostředí 10 % částky, kterou stanoví vláda nařízením jako základní sazbu minimální mzdy, nejméně však 16,00 Kč/hod.

Uvedené příplatky se poskytují vedle případného příplatku za práci přesčas.

Příplatky uvedené pod písm. a) až písm. b) mohou být řešeny jinou mzdovou formou při zachování úrovně dohodnuté v této KSVS, přičemž zaměstnavatelé jsou povinni prokázat poskytovanou výši uvedených příplatků.

Čl. 12

Náhrada mzdy při prostoji

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami (prostoj dle § 207, písm. a) ZP) a nebyl-li převeden

zaviněním zaměstnavatele na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.

Čl. 13

Růst mezd

Zaměstnavatelé provedou takové úpravy mzdových předpisů, aby při splnění daných kritérií, nutných pro výplatu mzdových plnění, vzrostla průměrná mzda zaměstnanců odvětví textilního, oděvního a kožedělného průmyslu nejméně o 4,5 % oproti úrovni mezd předchozího roku. Bližší podmínky budou specifikovány v PKS jednotlivých firem.

Čl. 14

Odstupné a náhrady

Zaměstnancům ve věku nad 55 let, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru vyšší odstupné, než stanoví § 67 zákoníku práce. Jeho výše bude sjednána v PKS nebo stanovena vnitřním předpisem v závislosti na délce zaměstnání u zaměstnavatele.

Při rozvázání pracovního poměru dohodou zaměstnance se zaměstnavatelem z důvodu uvedeného v § 52 písm. d) zákoníku práce, nejde-li o případ, v němž zaměstnanci přísluší jednorázová náhrada podle § 271ca zákoníku práce, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradu ve výši jednoho průměrného měsíčního výdělku, jestliže zaměstnanec pracoval pro zaměstnavatele v pracovním poměru alespoň 5 let, a ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku, jestliže zaměstnanec pracoval pro zaměstnavatele v pracovním poměru alespoň 10 let.

Na žádost zaměstnance zaměstnavatel umožní ukončení pracovního poměru dohodou z důvodu uvedeného v čl. 14 odst. 2.

Kapitola IV.

Rozvoj lidských zdrojů

Čl. 15

Rozvoj kvalifikace zaměstnanců

Zaměstnavatelé budou s využitím vnějších zdrojů a daňově uznatelných nákladů financovat vzdělávání zaměstnanců a rekvalifikační programy stávajících i nových zaměstnanců získaných na trhu práce, majících zájem na osobním rozvoji, rekvalifikaci a

uznání dílčí kvalifikace v souladu se zák. č. 179/2006 Sb., vyhovující potřebám zaměstnavatele a schopnostem zaměstnance.

Zaměstnavatelé mohou poskytovat pracovní volno s náhradou mzdy k individuálním studijním účelům zaměstnance. Zaměstnavatel poskytne pracovní volno na žádost zaměstnance v nezbytném rozsahu po dohodě obou stran a v případě, že dosaženou úroveň odbornosti či zvýšenou kvalifikaci zaměstnanec uplatní u svého zaměstnavatele.

Čl. 16

Dodatečné ověřování kvalifikací

Při dodatečném ověřování kvalifikací podle zákona č. 179/2006 Sb. budou v zájmu udržení vysoké odborné úrovně zaměstnanců v odvětví textilního a oděvního průmyslu zaměstnavatelé doporučovat složení příslušné zkoušky před autorizovanými orgány osvědčenými Správním výborem ATOK.

Čl. 17

Zaměstnavatelé uhradí náklady nebo jejich část na absolvování zkoušky o dodatečném uznání kvalifikace, která souvisí s pracovní činností u zaměstnavatele podle zák. č. 179/2006 Sb., složené před autorizovanými orgány těm zaměstnancům, které ke zkoušce sami vyslali.

Čl. 18

V PKS zaměstnavatelé uvedou další podmínky, za kterých přísluší zaměstnanci náhrada nákladů na složení zkoušky o dodatečném uznání kvalifikace podle zák. č. 179/2006 Sb., za kterých je mu tato náhrada krácena, nevyplacena nebo požadováno její vrácení.

Čl. 19

Zajišťování budoucích absolventů středních odborných škol

Zaměstnavatelé budou budovat u rodičů žáků základních škol prestiž profesí pro firmu klíčových. Ve spolupráci s odbornými středními školami budou organizovat odbornou praxi na pracovištích firmy v souladu s legislativními podmínkami tuto oblast řešícími. Budou tím vytvářet vztah identity studenta k firmě, rozvíjet sociální adaptabilitu studenta a vytvářet si předpoklady pro jeho budoucí zaměstnání ve firmě po absolvování střední odborné školy.

Čl. 20

Využití mnohaletých zkušeností zaměstnanců

Zaměstnavatelé budou vytvářet v souladu se svými možnostmi a potřebami ekonomické a personální předpoklady pro využití zkušených, vysoce kvalifikovaných a odborně prakticky a

teoreticky schopných zaměstnanců v profesích klíčových pro další rozvoj firmy na místech instruktorů a poradců, odměňovaných nezávisle na měřitelném výsledku práce.

Čl. 21

Osobní rozvoj

Zaměstnávání zaměstnanců věkové kategorie nad 55+ se stane součástí kultury vedoucích pracovníků. Zaměstnancům této věkové kategorie bude poskytnuta možnost změny kariéry.

Čl. 22

Zdravotní prevence a rehabilitace

S ohledem na postupně se zvyšující věk odchodu do starobního důchodu a v zájmu udržení plného pracovního výkonu zaměstnanců věkové skupiny 55+ budou zaměstnavatelé v rámci svých potřeb a možností zavádět nebo rozšiřovat programy zdravotní prevence a rehabilitace zaměřené na podporu zdraví a fyzické kondice zaměstnanců po dosažení věku 55+, a to již od výrazně nižšího věku zaměstnance (55 -20).

V PKS mohou zaměstnavatelé dohodnout podmínky pro udělování pracovního volna určeného na zdravotní prevenci a rehabilitaci na základě kritéria věku a zařazení do skupiny obtížnosti povolání dle Národní soustavy povolání, zejména pokud poskytují zaměstnancům pouze zákonnou výměru dovolené na zotavenou.

Čl. 23

Přestávky v práci

Při respektování principu mezigenerační solidarity zaměstnavatelé mohou poskytnout zaměstnancům ve věku nad 55+ u povolání zvláště náročných na fyzickou nebo psychickou zátěž a u zaměstnanců ve věku dosažení nároku na předčasný starobní důchod větší počet přestávek na oddech bez zkrácení mzdy, pokud to provozní podmínky umožní.

Čl. 24

Úprava pracovního režimu

Při respektování principu mezigenerační solidarity zaměstnavatelé mohou provést u povolání zvláště náročných na fyzickou nebo psychickou zátěž u zaměstnanců ve věku nad 55+ a u zaměstnanců ve věku dosažení nároku na předčasný starobní důchod úpravy pracovního režimu, vedoucí ke zmenšování pracovních úseků, snížení taktu výrobních zařízení apod. bez dopadu na mzdy těchto zaměstnanců, pokud to provozní podmínky umožní.

Kapitola V.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Čl. 25

Prověrky BOZP

Zaměstnavatelé ve spolupráci s odborovou organizací zorganizují zpravidla v první polovině roku prověrku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatelů. Z prověrky bude pořízena zpráva, jejíž součástí bude plán realizace opatření k nápravě zjištěných nedostatků, vždy s uvedením termínu realizace a osoby odpovědné za její plnění. Zpráva bude projednána do jednoho měsíce po skončení prověrky.

Čl. 26

Ochranné nápoje

K ochraně zdraví před účinky zátěže teplem nebo chladem poskytne zaměstnavatel zaměstnancům bezplatně ochranný nápoj. Ochranný nápoj se poskytuje na pracovišti nebo v jeho bezprostřední blízkosti tak, aby byl snadno a bezpečně dostupný. Ochranný nápoj musí být zdravotně nezávadný.

Podmínky pro uplatňování pitného režimu včetně druhu a množství poskytovaných nápojů projednají zaměstnavatelé s příslušným odborovým orgánem a včas zajistí jeho realizaci.

Čl. 27

Osobní ochranné pracovní prostředky

Na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek na pracovištích stanoví zaměstnavatelé rozsah a podmínky v poskytování, používání a údržbě osobních ochranných pracovních prostředků, jakož i poskytování a používání mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků, včetně přehodnocení stavu vybavení a doplňování lékárniček na jednotlivých pracovištích.

Zároveň stanoví okruh zaměstnanců, kterým budou poskytovány OOPP, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky. V zájmu skutečné ochrany zdraví a bezpečnosti při práci je zaměstnavatel povinen poskytovat faktické plnění a nenahrazovat je peněžitým plněním.

Čl. 28

Povinnosti zaměstnanců

Zaměstnanci jsou povinni při práci dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti, ochrany zdraví při práci a požární ochrany, s nimiž byli řádně seznámeni, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele, dodržovat stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyřazovat z provozu.

Porušování léčebného režimu zaměstnancem bude ze strany zaměstnavatele posuzováno jako jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, jako jednání proti dobrým

mravům a poškozující zdraví zaměstnance.

OS TOK nebude poskytovat právní pomoc těm členům, kteří se prokazatelně dopustí porušení léčebného režimu v pracovní neschopnosti ve smyslu § 192 ZP.

Zaměstnavatelé budou průběžně informovat zaměstnance nebo zástupce zaměstnanců o vzniklých případech porušování léčebného režimu zaměstnanci.

Zaměstnanci jsou povinni účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a požární ochranu včetně ověření svých znalostí a podrobit se preventivním prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy a hrazenými zaměstnavatelem.

Dále jsou povinni bezodkladně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, nebo úraz jiného zaměstnance, jehož byli svědkem, a spolupracovat při objasňování jeho příčin.

Znalost předpisů k zajištění BOZP a PO je nedílnou součástí kvalifikačních předpokladů pro výkon práce.

Na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem jsou zaměstnanci povinni se podrobit vyšetření, zda nejsou pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. Okruh vedoucích zaměstnanců oprávněných dát zaměstnanci pokyn, aby se vyšetření podrobil, uvede zaměstnavatel v pracovním řádu, podnikové kolektivní smlouvě, popřípadě ve vnitřním předpisu.

Čl. 29

Účast odborů v BOZP

Zaměstnavatelé a odborové organizace budou projednávat a řešit všechny otázky spojené se zajišťováním BOZP vzájemným jednáním. Za účelem společného postupu mohou být v odborové organizaci zvoleni odboroví inspektoři BOZP. Odborová organizace informuje zaměstnavatele o určeném funkcionáři, který má oprávnění upravené § 322 ZP.

Zaměstnavatelé umožní výkon funkce inspektorů bezpečnosti práce odborové organizace v rozsahu nezbytně nutném, včetně účasti na školeních souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci, a budou ji posuzovat jako výkon funkce odborového funkcionáře s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnavatelé zajistí prověření plnění hygienických a bezpečnostních norem na své náklady, jestliže o to na doporučení svazového inspektora BOZP příslušná odborová organizace požádá, a to nejpozději do 30 dnů od doručení žádosti.

Výsledky měření budou projednávat průběžně s příslušnou odborovou organizací a na základě zjištěných výsledků přijímat účinná opatření. Toto právo přísluší odborové organizaci na témže pracovišti zaměstnavatelů nejvýše jedenkrát ročně nebo vždy, nastanou-li nové skutečnosti týkající se změn v uspořádání pracoviště či podstatné změně výroby.

Kapitola VI.

Sociální oblast

Čl. 30

Sociální programy

Pro vytváření vhodných pracovních podmínek a stabilizaci zaměstnanců zajistí zaměstnavatelé realizaci sociálních programů nejméně v rozsahu uvedeném v čl. 31 a 32 této KSVS. Po zvážení potřeb a možností organizace a jejích zaměstnanců mohou zaměstnavatelé uplatnit i doporučené náměty obsažené v čl. 33 této KSVS, případně i další plnění. Pro způsob financování využijí ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., v platném znění. V případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace, bude sociální program připravován v součinnosti s příslušným odborovým orgánem.

Čl. 31

Stravování zaměstnanců

Zaměstnavatelé umožní zaměstnancům stravování v průběhu všech směn a poskytnou příspěvek na závodní stravování zaměstnanců. Výše příspěvku zaměstnavatele bude taková, aby cena stravenky nepřekročila 50% ceny jídla bez DPH nebo limit potravin použitých na výrobu jídla (u zaměstnavatelů s vlastním zařízením závodního stravování). Cena stravenky bude uvedena v PKS nebo ve vnitřním předpise a podléhá zdanění dle zákona o DPH v platném znění. Podmínky, za nichž bude stravování umožněno, budou řešeny v PKS nebo vnitřním předpisu zaměstnavatele.

Zaměstnavatelé mohou umožnit, aby výhod závodního stravování mohli využívat i důchodci, bývalí zaměstnanci zaměstnavatelů. Konkrétní podmínky budou řešeny v PKS nebo vnitřním předpisu.

Čl. 32

Pracovně lékařské služby

Zaměstnavatelé zajistí pro zaměstnance u lékařů poskytujících pracovně lékařské služby provádění vstupních, preventivních a výstupních lékařských prohlídek v souladu s § 53 – 55 a § 58 - 60 zákona č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách, dále s § 32 a § 103 odst. 1 písm. a) a § 224 zákoníku práce.

Periodická pracovně lékařská prohlídka se provádí za účelem zjištění včasné změny zdravotního stavu vzniklé v souvislosti se zdravotní náročností vykonávané práce nebo stárnutím organismu, kdy další výkon práce by mohl vést k poškození zdraví posuzovaného zaměstnance, nebo k poškození zdraví jiných osob.

Periodická prohlídka u zaměstnanců vykonávajících práci zařazenou podle zákona o ochraně veřejného zdraví

- a) v kategorii první se doporučuje provádět
 - 1. jednou za 6 let, nebo

2. jednou za 4 roky, jde-li o zaměstnance, který dovršil 50 let věku; poprvé se provede v návaznosti na periodickou prohlídku podle bodu 1.
- b) v kategorii druhé se doporučuje provádět
 1. jednou za 4 roky, nebo
 2. jednou za 2 roky, jde-li o zaměstnance, který dovršil 50 let věku; poprvé se provede v návaznosti na periodickou prohlídku podle bodu 1.

Zaměstnavatelé ve spolupráci s odborovou organizací zajistí přiměřený rozsah zdravotní rehabilitace zaměstnanců (na základě doporučení lékaře poskytujícího pracovně lékařské služby).

Čl. 33

Další doporučený obsah sociálních programů

Zaměstnavatelé mohou po dohodě s příslušným odborovým orgánem zajistit podnikovou rekreaci pro zaměstnance, včetně jejich rodinných příslušníků a rovněž pro poživatele starobního důchodu, tj. bývalé zaměstnance, kteří odešli od organizace z pracovního poměru poprvé do starobního nebo předčasného starobního důchodu a invalidního, včetně jejich rodinných příslušníků.

V dohodě s odborovým orgánem mohou zaměstnavatelé zabezpečit provoz v letních a zimních dětských táborech.

Zaměstnavatelé mohou poskytnout pomoc individuálním stavebníkům z řad svých zaměstnanců formou zapůjčení zařízení či mechanismů.

Zaměstnavatelé mohou poskytnout zaměstnancům odměnu při životních jubileích (50 let věku, první skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní, předčasný starobní a plný invalidní důchod). V případě uplatnění bude odměna poskytnuta nejméně ve výši 1.000,- Kč a dále podle podmínek dohodnutých v PKS.

Zaměstnavatelé umožní odprodej výrobků, případně předmětů krátkodobé spotřeby, které jsou předmětem jeho podnikání, svým zaměstnancům.

Zaměstnavatelé umožní v rámci svých možností použití firemních komunikačních nástrojů pro účely činnosti odborové organizace.

Zaměstnavatelé zajistí na svoje náklady překlad podnikové kolektivní smlouvy do jazyků zahraničních zaměstnanců, kterým zaměstnanci rozumí a zajistí dostupnost překladu PKS zaměstnancům.

ATOK a OS TOK zajistí na svoje náklady překlad kolektivní smlouvy vyššího stupně do anglického a ruského jazyka a zajistí dostupnost kolektivní smlouvy vyššího stupně v českém, anglickém a ruském jazyce na svých oficiálních webových stránkách.

Zaměstnavatelé v rámci svých možností a v souladu s platnými právní předpisy umožní zřízení a provoz dětské skupiny, aby usnadnili sladování rodinného a pracovního života svých zaměstnanců.

Zaměstnavatelé budou usilovat prostřednictvím metod, nástrojů a aktivit outplacementu zmírňovat negativní dopady redukce počtu zaměstnanců. Hlavní důraz při outplacementu bude kladen na propouštěné zaměstnance, pro které znamená ztráta zaměstnání velký zásah do pracovního i do osobního života.

Nad rámec okruhu a rozsahu jiných důležitých osobních překážek v práci, uvedených v Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, může poskytnout zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy:

- a) při vlastní svatbě nebo při vstupu do registrovaného partnerství 1 den pracovního volna,
- b) při účasti na svatbě vlastního dítěte 1 den pracovního volna,
- c) při úmrtí rodiče, prarodiče 1 den volna,
- d) při úmrtí registrovaného partnera/partnerky, druha/družky 1 den volna,
- e) při účasti při porodu manželky, družky či registrované partnerky 1 den volna.

Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnancům možnost čerpání tzv. sick days v rozsahu minimálně 3 (tří) pracovních dnů ročně. Sick days je zdravotní volno krátkodobě potřebné pro vyléčení z nepříznivého zdravotního stavu s plnou náhradou mzdy a omluvenou absencí v práci, lze je čerpat po jednotlivých dnech či vcelku. Sick days v uvedeném maximálním rozsahu je nepřevoditelné z běžného kalendářního roku na další kalendářní rok. Bližší podmínky budou specifikovány v PKS jednotlivých firem.

Kapitola VII.

Vztahy zaměstnavatelů a odborů

Čl. 34

Odborový svaz

Zájmová činnost odborových organizací nesouvisející přímo s činností zaměstnavatele bude pořádána mimo pracovní dobu. Odborové organizace ve své činnosti budou respektovat ustanovení zákoníku práce a odboroví funkcionáři budou zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvědí při výkonu své funkce.

Čl. 35

Zaměstnavatelé a odborové organizace

V zájmu zachování sociálního smíru, příznivého sociálního klimatu na pracovišti a utváření dobrých vzájemných vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci budou zaměstnavatelé podporovat vznik a činnost odborové organizace. Budou odborovým orgánům vycházet vstříc při přípravě, uplatňování a kontrole dodržování pracovněprávních předpisů a podle provozních možností jim vytvoří podmínky pro jejich práci, budou s nimi projednávat opatření týkající se pracovních a mzdových podmínek a zváží jejich stanoviska.

V rámci zlepšování komunikace budou zaměstnavatelé a odborové organizace komunikovat se zaměstnanci vhodnou formou tak, aby zaměstnanci sdělovaným informacím porozuměli. K tomuto účelu mohou využít komunikační metody a prostředky, které jsou ve firmě běžně používány. Z důvodu generační obměny budou zaměstnavatelé a odborové organizace hledat a používat i jiné vhodné komunikační metody a prostředky.

Čl. 36

Zaměstnavatelé zajistí bezúplatně od členů odborové organizace ve prospěch účtu odborové organizace výběr odborových členských příspěvků, pokud je o to odborová organizace požádá, za podmínek uvedených v § 146 písm. c) zákoníku práce.

Pokud aktuálně platná a účinná právní úprava zákona o daních z příjmů, umožní odečíst zaplacené členské příspěvky od základu daně z příjmů fyzických osob do zákonem stanoveného limitu, zaměstnavatelé, kteří srážejí ze mzdy členům odborové organizace členské příspěvky, jsou povinni za tímto účelem vydat členům odborové organizace na požádání potvrzení o výši stržených členských příspěvků za příslušné daňové období, a to do 10 dnů ode dne požádání; požádat lze nejpozději do 15. února následujícího roku po ukončení zdaňovacího období.

Čl. 37

Součinnost odborové organizace při posilování image firmy

Zaměstnavatelé a odborové organizace budou spolupracovat zejména:

- při pozitivní prezentaci firmy a příslušné odborové organizace a vytváření příznivého obrazu o nich na veřejnosti,
- při posilování dobrého jména společnosti na veřejnosti,
- při posilování sounáležitosti a loajality zaměstnanců se společností,
- při sdílení firemních hodnot a firemní kultury zaměstnanci,
- v podpoře aktivit vedoucích k sociálnímu dialogu.

Čl. 38

Sociální partneři budou spolupracovat na vytváření strategických změn týkajících se odvětví TOK (cirkulární ekonomika, automatizace a robotizace, digitalizace, odolnost krizovým jevům apod.)

Čl. 39

Sociální partneři budou společně působit na zaměstnance ke zdravému stylu života a vytvářet pro to podmínky.

Čl. 40

Součinnost zaměstnavatelů a odborových organizací v oblasti BOZP

Zaměstnavatelé a odborové organizace budou v součinnosti a v rámci svých možností spolupracovat při zlepšování podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Rozsah součinnosti může být sjednán v PKS.

Kapitola VIII.

Čl. 41

Vztahy smluvních stran

ATOK a OS TOK se zavazují respektovat pravomoci obou účastníků smlouvy vyplývající z platných právních předpisů, vzájemně se informovat o připravovaných opatřeních a záměrech, které se dotýkají zájmů druhé strany, podporovat kolektivní vyjednávání u jednotlivých zaměstnavatelů s cílem uzavřít podnikové kolektivní smlouvy.

Smluvní strany se zavazují vyměnit si stanoviska z plnění KSVS do 30. 6. následujícího kalendářního roku a získané poznatky využít při projednávání budoucí KSVS. Jednání o KSVS na rok 2027 vést s cílem uzavřít KSVS do 31. 12. předcházejícího kalendářního roku.

Veškerá ohrožená plnění kolektivních smluv řešit jednáním až do vyčerpání všech možností.

Smluvní strany se zavazují, že neprodleně po uzavření KSVS požádají společně Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR o vydání právního předpisu, jímž bude KSVS závazná i pro další zaměstnavatele, kteří nejsou členy Asociace.

Kapitola IX.

Čl. 42

Závěrečná ustanovení

Tato KSVS nabývá platnosti dnem podpisu zástupců účastníků smlouvy a je účinná od 1. 1. 2026 do podepsání nové KSVS, nejdéle však do 30. 6. 2027.

Účastníci smlouvy se zavazují řešit případné spory před uplatněním postupu dle zákona o kolektivním vyjednávání a o plnění závazků této KSVS prostřednictvím komise ve složení:

za ATOK:

Ing. Otakar Petráček
Ing. Robert Šimek
p. Jiří Grund
Ing. René Němeček

za OS TOK:

Bc. Ondřej Habart
Zuzana Doboszová
JUDr. Alena Plhová
Bc. Zdeněk Dobiáš

Mgr. Jiří Česal
Ing. Pavel Zezula
Ing. Petr Bukovski
Ing. Zdeněk Věchet
Ing. Karel Pokorný
Ing. Tomáš Zikmund
Ing. Oldřich Báča
Ing. Ladislav Šulc
Mgr. Monika Urrea
p. Petr Brabec
pí Alena Novotná

Ing. Daniela Voráčková
Miloslava Janská
Bc. Vlastimil Skořepa
Marianna Baselová
Pavčina Meluzinová
Martin Ptáček
Jana Příbylová
Mgr. Denisa Heppnerová

Pokud nastanou nové skutečnosti v souvislosti s vydáním nových právních předpisů, mohou být ustanovení této KSVS těmito skutečnostmi dotčena na základě vzájemné dohody změněna. Kterýkoliv z účastníků smlouvy může navrhnout jednání o změně nebo doplnění této KSVS v souladu se zákonem o kolektivním vyjednávání. Nebude-li jednání ukončeno do 30 dnů od předložení návrhu a smluvní strany se nedohodnou na zprostředkovateli, zavazují se smluvní strany požádat Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR o zprostředkovatele společně.

Ostatní práva a povinnosti účastníků smlouvy se řídí v plném rozsahu zákonem o kolektivním vyjednávání a obecně závaznými právními předpisy.

Tato KSVS bude odevzdána ATOK k uložení na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR. Účastníci smlouvy obdrží po jednom vyhotovení KSVS.

V Praze, dne 24. 6. 2026


.....
Bc. Ondřej Habart
předseda OS TOK
.....
Mgr. Jiří Česal
výkonný ředitel ATOK

