

# **KOLEKTIVNÍ SMLOUVA VYŠŠÍHO STUPNĚ**

uzavřená mezi

## **Svazem bank a pojišťoven**

(dále jen „SBP“),

se sídlem, ul. Na Příkopě 33, Praha 1, IČO: 452 49 334,

zastoupeným

předsedou představenstva Ing. Zdeňkem Šimkem, Ph.D., MSc., MBA

a

## **Odborovým svazem pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví**

(dále jen „OS PPP“),

Praha 3, Táboritká 1000/23, IČO: 005 70 281,

zastoupeným

předsedkyní Alenou Chlapíkovou

a

místopředsedou Bc. Alešem Veverkou

**na období od 1.1.2022 do 31.12.2025,**

ve znění Dodatku č. 1 ze dne 13.12.2023

## Obsah kolektivní smlouvy:

	str.
Článek 1 Předmět, osobní a časová působnost kolektivní smlouvy .....	3
Článek 2 Vztahy mezi smluvními stranami.....	4
Článek 3 Pracovněprávní vztahy.....	7
Článek 4 Mzdová část.....	10
Článek 5 Péče o zaměstnance.....	11
Článek 6 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.....	13
Článek 7 Práce mimo pracoviště zaměstnavatele (práce z domova, Home Office) .....	14
Článek 8 Řešení stížností a pracovních sporů .....	16
Článek 9 Závěrečná ustanovení.....	17

## **Smluvní strany**

**Svaz bank a pojišťoven (dále jen „SBP“)** se sídlem ul. Na Příkopě 33, Praha 1, IČO: 452 49 334, zastoupený předsedou představenstva Ing. Zdeňkem Šimkem, Ph.D., MSc., MBA.

a

**Odborový svaz pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví (dále jen „OS PPP“)**, Praha 3, Táborská 1000/23, IČO: 005 70 281, zastoupený předsedkyní Alenou Chlapíkovou a místopředsedou Bc. Alešem Veverkou.

uzavírají podle § 22 a násl. Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) a zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o kolektivním vyjednávání“) tuto Kolektivní smlouvu vyššího stupně (dále jen „KSVS“):

## **Článek 1**

### **Předmět, osobní a časová působnost kolektivní smlouvy**

- 1.1. Tato KSVS upravuje mzdová a ostatní práva zaměstnanců v pracovním poměru, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. Podniková kolektivní smlouva (dále jen „PKS“) nesmí upravovat práva z pracovního poměru zaměstnanců v menším rozsahu než tato KSVS, jinak je v této části neplatná.
- 1.2. Tato KSVS je závazná pro její smluvní strany a také pro zaměstnavatele, kteří jsou členy SBP, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti této KSVS vystoupili ze SBP, a pro všechny zaměstnance a odborové organizace, za které OS PPP uzavřel tuto KSVS.
- 1.3. Tato KSVS je nadřazena vnitřním předpisům zaměstnavatelů v rozsahu závazků uzavřených v této KSVS.
- 1.4. KSVS nabývá platnosti dnem podpisu smluvních stran a sjednává se na dobu od 1.1.2022 do 31. 12. 2025.

## Článek 2

### Vztahy mezi smluvními stranami

#### 2.1 Smluvní strany se zavazují:

- a) respektovat postavení a pravomoci zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborových organizací, vyplývající z platných právních předpisů a přihlížet přitom ke specifickým podmínkám jednotlivých zaměstnavatelů;
- b) zabezpečit dodržování zásad rovného zacházení, zabránit jakékoliv přímé i nepřímé diskriminaci, zasahování do práv a zájmů smluvních stran pracovněprávního vztahu, které by bylo v rozporu s dobrými mravy;
- c) dodržovat závazky vyplývající ze zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, a nepřipustit diskriminaci jakéhokoliv zaměstnance z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, rodinného stavu, zdravotního stavu, rasy, barvy pleti, jazyka, sociálního původu, náboženství, politických nebo jiných názorů, politické příslušnosti, členství v odborové organizaci a jeho odborové činnosti, příslušnosti k národnostní nebo etnické skupině nebo jiného postavení;
- d) vzájemně se informovat o připravovaných opatřeních a záměrech, které se dotýkají zájmů druhé smluvní strany v rozsahu daném právními předpisy;
- e) zachovávat sociální smír po dobu účinnosti této KSVS;
- f) kolektivní spory mezi zaměstnavateli a zaměstnanci řešit vyjednáváním na příslušné úrovni;
- g) podporovat dodržování etických kodexů, které jsou u jednotlivých zaměstnavatelů uplatňovány;
- h) důsledně dbát na dodržování pracovněprávních a vnitřních předpisů u zaměstnavatelů.

#### 2.2 Zaměstnavatelé se zavazují, že:

- a) budou v souladu s § 279, § 280 a § 287 zákoníku práce respektovat právo odborové organizace na informace a projednání;
- b) vytvoří odborovým organizacím na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti jako zástupců zaměstnanců, poskytnou místnosti s nezbytným vybavením, uhradí náklady na údržbu a technický provoz a na podklady potřebné pro činnosti související se zastupováním všech zaměstnanců podle pracovněprávních předpisů;

- c) poskytnou odborovým organizacím v nezbytném rozsahu kancelářské potřeby, výpočetní, kopírovací, komunikační techniku včetně elektronické pošty; umožní odborovým organizacím informovat všechny zaměstnance o své činnosti, o obsahu a závěrech záležitostí projednávaných se zaměstnavatelem, o průběhu kolektivního vyjednávání;
- d) v rámci svých možností budou poskytovat členům podnikových výborů včetně výborů ZO postavených na roveň podnikových výborů a členům Výboru odborového svazu služební – referentské vozidlo k činnostem souvisejícím se zastupováním všech zaměstnanců v pracovněprávních vztazích;
- e) za předpokladu souhlasu jednotlivých členů odborových organizací OS PPP budou srážet ze mzdy na jejich žádost členské příspěvky a poukazovat je na účty příslušných odborových organizací;
- f) pokud zaměstnanec požádá zaměstnavatele o roční zúčtování daně z příjmu, zahrnou členské příspěvky členů odborů do daňově uznatelného základu pro odpočet daně z příjmu fyzických osob (zaměstnanec) a provedou následné zúčtování daně dle zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů;
- g) poskytnou pracovní volno s náhradou mzdy pro činnosti dle § 203 odst. 2 písm. a) zákoníku práce v rozsahu alespoň poloviny týdenní pracovní doby pro výkon činnosti alespoň jednoho člena orgánu odborové organizace, která je stranou podnikové kolektivní smlouvy uzavřené pro jednoho nebo více zaměstnavatelů (není-li v PKS dohodnuto jinak). Režim dalších překážek v práci se řídí pravidly danými zákoníkem práce;
- h) poskytnou ostatním členům orgánů odborových organizací k výkonu jejich činnosti v odborové organizaci v souladu s § 203 odst. 2 písm. b) zákoníku práce pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku (akce a jejich maximální rozsah se řídí bodem 2.3.c této smlouvy). Režim dalších překážek v práci se řídí pravidly danými zákoníkem práce;
- i) poskytnou příspěvek na činnost odborové organizace v oblasti zastupování zaměstnanců a plnění informačních povinností vůči zaměstnancům. Konkrétní podmínky budou dohodnuty v PKS;
- j) uhradí nezbytné náklady spojené se členstvím zvolených zástupců zaměstnanců v Evropských radách zaměstnanců a jejich odborných komisích (§ 288 až § 299 zákoníku práce), pokud tyto náklady nebudou zaměstnancům uhrazeny jiným způsobem;
- k) budou uvážlivě přistupovat k uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou v zájmu zaměstnavatelů i zaměstnanců (§ 39 zákoníku práce);

- l) odsuzují všechny formy mobbingu, bossingu, staffingu a harassmentu (obtěžování). Zaměstnavatelé projednají s příslušnou odborovou organizací rámcový koncept řešení uvedených situací u jednotlivých zaměstnavatelů. Ti, u nichž odborová organizace nepůsobí, budou zaměstnance vhodným způsobem o rámcovém konceptu řešení informovat;
- m) budou s dostatečným předstihem a zodpovědně přistupovat k realizaci a projednávání organizačních změn týkajících se většího počtu zaměstnanců s příslušnými odborovými organizacemi, aby bylo možné zmírnit případné negativní dopady na zaměstnance;
- n) mají zájem na zvýšení rozsahu využití flexibilních forem práce svých zaměstnanců.

### **2.3 Odborové organizace se zavazují, že:**

- a) budou podporovat dlouhodobý ekonomický rozvoj zaměstnavatelů;
- b) členové odborové organizace budou zachovávat mlčenlivost o informacích, které jim byly výslovně poskytnuty jako důvěrné. Tato povinnost trvá i po skončení výkonu jejich funkce. Za důvěrnou informaci se považuje informace, jejíž poskytnutí může ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele nebo porušit oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo zaměstnanců;
- c) neuvolnění funkcionáři budou vyvíjet svoji činnost především mimo pracovní dobu, a to zejména pokud se týká konání schůzí s výjimkou kolektivního vyjednávání, projednávání, informování zaměstnanců a organizování odborových konferencí a jednání odborových orgánů (konkrétně Sjezdu OS, Mimořádného sjezdu OS, Výboru OS 4x ročně, předsednictva OS 12x ročně, podnikových výborů včetně výborů ZO postavených na roveň podnikových výborů 12x ročně, porad předsedů ZO 2x ročně, porad hospodářů 1x ročně, školení pořádaná odborovou organizací včetně školení hospodářů v rozsahu dle § 203 odst. 2 písm. c) zákoníku práce nebo v rozsahu dohodnutém se zaměstnavatelem, popř. odsouhlaseném zaměstnavatelem);
- d) v případě akcí delších, než dva dny na žádost zaměstnavatele provedou refundaci mzdy dotyčného odborového funkcionáře;
- e) zabezpečí v součinnosti se zaměstnavateli účast na tvorbě volebního řádu a organizování voleb zástupců zaměstnanců do dozorčích rad, pokud toto vyplývá z právních předpisů, interních norem zaměstnavatele nebo PKS;
- f) příslušná odborová organizace zabezpečí v součinnosti se zaměstnavatelem nominaci zástupců zaměstnanců do Evropské rady zaměstnanců.

## Článek 3

### Pracovněprávní vztahy

#### 3.1 Pracovní řád

- a) Zaměstnavatelé se zavazují vydat pracovní řád s předchozím písemným souhlasem příslušné odborové organizace (viz § 306 zákoníku práce). Pracovní řád je závazný pro zaměstnavatele a všechny jeho zaměstnance.
- b) Zaměstnavatel se zavazuje seznámit zaměstnance s pracovním řádem a umožnit mu jeho zpřístupnění (např. na intranetu zaměstnavatele nebo v listinné podobě u vedoucích zaměstnanců).

#### 3.2 Ochrana členů orgánů odborových organizací

- a) Zaměstnavatelé se zavazují respektovat ochranu odborových funkcionářů především před skončením pracovního poměru (§ 61 zákoníku práce).
- b) Zaměstnavatelé se zavazují zařadit po skončení funkčního období uvolněného odborového funkcionáře na pracovní místo, které zastával před nástupem do funkce, pokud se nedohodnou jinak. Není-li to z vážných provozních důvodů možné, dohodne zaměstnavatel se zaměstnancem zařazení na jiné pracovní místo odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, odborným znalostem a osobním schopnostem, nebo mu umožní rekvalifikaci podle závazných právních předpisů.
- c) Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či zástupce zaměstnanců v Evropské radě zaměstnanců nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.
- d) Strany se domnívají, že by bylo spravedlivé, aby úraz, k němuž dojde při činnosti pro odborovou organizaci působící u jednotlivých zaměstnavatelů, byl příslušnými pojišťovnami odškodňován jako pracovní úraz. Strany budou iniciovat ujasnění těchto legislativních pravidel.

### **3.3 Odstupné**

Smluvní strany budou usilovat o zvýšení odstupného nad rámec zákona v podnikových kolektivních smlouvách, nebo aby bylo stanoveno vnitřním předpisem zaměstnavatele tam, kde nepůsobí odborová organizace.

### **3.4 Kvalifikace a postup v případě organizačních změn**

- a) Smluvní strany se dohodly na nezbytnosti zkvalitňování kvalifikační struktury zaměstnanců s cílem zvyšování jejich výkonnosti a efektivnosti jejich práce.
- b) Zaměstnavatelé budou v souladu s potřebami a možnostmi zaměstnavatelů vytvářet podmínky pro trvalé prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců.
- c) Strany mají zájem na citlivém přístupu k realizaci všech organizačních změn u zaměstnavatelů a také na zkvalitňování příslušných interních procesů vedoucích k vhodnému uplatnění dotčených zaměstnanců (dále jen „Příslušné procesy“) - zejména v případě zaměstnanců se ztížením uplatněním na trhu práce. Nemá-li dotčený zaměstnanec objektivní možnost získat sám informace o Příslušných procesech, zaměstnavatel je na vyžádání sdělí.

### **3.5 Pracovní doba, týdenní pracovní doba, přestávka na jídlo a oddech, práce**

- a) Týdenní pracovní doba činí 40 hodin, pokud není v zákoníku práce stanoveno nebo v PKS dohodnuto jinak. Konkrétní podmínky stanovení začátku a konce pracovní doby, čerpání přestávky na jídlo a oddech budou upraveny v PKS, případně v pracovním řádu.
- b) Zaměstnavatelé se zavazují, že práci přesčas budou nařizovat výjimečně při dodržení § 93 zákoníku práce.
- c) Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin týdně a 150 hodin v kalendářním roce; nad tento rozsah může zaměstnavatel požadovat práci přesčas pouze na základě dohody se zaměstnancem, a to až do celkového rozsahu práce přesčas stanoveného zákoníkem práce.
- d) Rozhodným obdobím, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně u rovnoměrně i u nerovnoměrně rozvržené pracovní doby, je 52 týdnů po sobě jdoucích.



- e) Zaměstnavatelé se zavazují, že nařízení výkonu práce ve dnech pracovního klidu oznámí zaměstnanci nejméně 24 hodin předem, pokud tomu nebudou bránit naléhavé provozní důvody. Práci ve dnech pracovního klidu zaměstnavatelé nenařídí osamělým zaměstnancům pečujícím o dítě ve věku do 15 let, pokud se nedohodnou se zaměstnancem jinak.
- f) Opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.
- g) Zaměstnavatelé jsou povinni vést evidenci pracovní doby, práce přesčas, pracovní pohotovosti a noční práce u jednotlivých zaměstnanců a umožnit zaměstnancům na jejich žádost nahlédnout do této evidence a pořizovat si z ní výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele. Toto právo lze delegovat na základě plné moci i na zástupce zaměstnanců.
- h) Zaměstnavatelé se zavazují, že umožní zaměstnancům pečujícím o dítě ve věku do 15 let, na jejich písemnou žádost, úpravu pracovní doby, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

### 3.6 Dovolená a překážky v práci

- a) Smluvní strany se dohodly, že výměra dovolené činí 5 týdnů pro všechny zaměstnance. Další prodloužení dovolené lze sjednat v PKS. Konkrétní pravidla čerpání dovolené nad rámec zákoníku práce v průběhu kalendářního roku lze sjednat v PKS.
- b) Zaměstnavatelé se zavazují, že poskytnou osamělým zaměstnancům, pečujícím o dítě ve věku do 15 let (u invalidních dětí ve věku do 26 let s podmínkou, že dítě není umístěno v zařízení sociální péče), jedenkrát za kalendářní čtvrtletí jeden den pracovního volna s náhradou mzdy, pokud se v PKS nedohodnou jinak. Stejně se bude postupovat u těhotných žen počínaje 4. měsícem těhotenství do dne nástupu na mateřskou dovolenou.
- c) Zaměstnavatelé se zavazují poskytnout zaměstnancům nad rámec dovolené nejméně 3 dny pracovního volna s náhradou mzdy. Při čerpání tohoto volna se uplatní následující pravidla:
  - I. volno lze čerpat po jednotlivých dnech nebo jednotlivé dny spojit,
  - II. zaměstnanci bude poskytnuta náhrada mzdy vypočtená ze základu mzdy,
  - III. nevyčerpané dny volna nebudou převáděny do následujícího kalendářního roku a nejsou nahrazovány peněžitou náhradou (není možné je tzv. proplácet),
  - IV. uplatnění nároku na pracovní volno je zaměstnanec povinen svému nadřízenému zaměstnanci oznámit včas, nejpozději před začátkem rozvržené směny.

- d) Další dny pracovního volna s náhradou mzdy mohou být dohodnuty v PKS.
- e) Zaměstnavatelé mají zájem dlouhodobě podporovat zdravotní programy směřující k prevenci a snižování nemocnosti. Formy, pravidla a rozsah budou upraveny v PKS.

## **Článek 4**

### **Mzdová část**

- 4.1 Zaměstnavatelé se zavazují, že od 1.1.2024 minimální základní hrubá mzda zaměstnance v pracovním poměru, za podmínky odpracování plného fondu pracovní doby – po 6 měsících trvání pracovního poměru, neklesne pod 25.000,- Kč (v konkrétním měsíci) – s výjimkou zaměstnanců zařazených v systému provizního odměňování (včetně přepážkových pracovníků pojišťoven apod.), trainee, nebo vybraných manuálních profesí (údržba, úklid, další obslužné manuální profese).
- 4.2 Konkrétní uplatnění jednotlivých mzdových forem, mzdových složek a stanovení kritérií pro jejich přiznání je v pravomoci zaměstnavatelů po projednání s příslušnou odborovou organizací nebo je dohodnuto v PKS.  
U zaměstnavatelů, kde nepůsobí odborová organizace, se řídí vnitřním předpisem.
- 4.3 Zaměstnavatelé se zavazují zodpovědně přistupovat ke mzdové politice a dbát na to, aby mzdy zaměstnanců byly nastaveny spravedlivě s ohledem na aktuální pracovní trh v ČR a s ohledem na neustále se zvyšující kvalifikační požadavky na zaměstnance. Mzdové formy a mzdové složky budou zaměřeny především na stimulaci zaměstnanců k dosahování co nejlepších výsledků a k jejich stabilizaci.
- 4.4 Zaměstnavatelé jsou povinni seznámit písemnou formou každého zaměstnance o jeho zařazení do příslušného mzdového stupně (tarifní třídy) dle schváleného a uplatňovaného systému odměňování.
- 4.5 Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci zdůvodnit a písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.
- 4.6 Zaměstnavatelé jsou povinni zaměstnankyni po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnance po skončení rodičovské dovolené čerpané v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, zařadit na jejich původní práci a pracoviště. Současně se zaměstnavatelé zavazují nastavit mzdu takové zaměstnankyně/takového zaměstnance tak, aby odpovídala mzdě zaměstnance vykonávajícího stejnou práci na stejném pracovišti, s přihlédnutím na znalosti a dovednosti.

4.7 Zaměstnavatelé se zavazují, že pravidla hodnocení zaměstnanců a pravidla postupu při porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci stanoví v dohodě s příslušnou odborovou organizací.

#### 4.8 Příplatky

Ke mzdě budou poskytovány zaměstnancům příplatky v minimální výši uvedené v následujících odstavcích:

- a) příplatek za práci přesčas – zaměstnancům přísluší dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 25 % jejich průměrného výdělku. Tento příplatek nepřísluší v případě, že za přesčasnou práci bylo na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem poskytnuto náhradní volno;
- b) za práci ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna;
- c) příplatek za práci v sobotu a v neděli činí nejméně 50 % průměrného výdělku;
- d) příplatek za noční práci činí nejméně 10 % průměrného výdělku za dobu odpracovanou v noční době, tj. mezi 22. a 6. hodinou.

V PKS nebo ve vnitřních mzdových předpisech mohou být stanovena pravidla pro poskytování dalších příplatků.

## Článek 5

### Péče o zaměstnance

5.1 Zaměstnavatelé se zavazují, že přidělí na každý rok do sociálního fondu, nebo jiného obdobného fondu či rozpočtu, finanční prostředky ve výši nejméně 2,5 % z objemu čerpaných mzdových prostředků v předchozím kalendářním roce nebo tento objem finančních prostředků vyčlení jako samostatnou položku rozpočtu zaměstnavatele určenou na pokrytí sociálních potřeb zaměstnanců a poskytování zaměstnaneckých benefitů (pro potřeby textace této kolektivní smlouvy dále jen „sociální fond“). Pokud zaměstnavatel nevykáže zisk za předchozí období, rozhodne o přidělu do sociálního fondu valná hromada akcionářů.

5.2 Zaměstnavatelé, kteří v souvislosti s novelou zákona č. 563/1991 Sb. o účetnictví účtují a vykazují podle Mezinárodních standardů finančního vykazování, se zavazují, že vyčlení do sociálního fondu z nákladů finanční částku (závazek) ve výši odpovídající 2,5 % (pokud není v PKS dohodnuto jinak) plánovaných mzdových prostředků na příslušný kalendářní rok (poníženou případně o nevyčerpané prostředky z předchozích let).

- 5.3 Finanční částku bude možné čerpat i po 31. 12. příslušného kalendářního roku, musí se ale jednat o závazky na konkrétní plnění vůči zaměstnancům vzniklé do 31.12. běžného roku.
- 5.4 V případě, že zaměstnavatelé budou poskytovat zaměstnanecké benefity (výhody) jako příspěvek na kapitálové životní pojištění, penzijní připojištění nebo další podobné benefity hrazené z výdajů daňově uznatelných, jsou tyto příspěvky dle této kolektivní smlouvy považovány za zaměstnaneckou výhodu nebo benefit. Zaměstnavatelé je mohou započítávat do objemu stanoveného v čl. 5.1. V případě, že zaměstnavatelé tyto výhody již poskytují, bude se nadále uplatňovat praxe obvyklá u jednotlivých zaměstnavatelů ke dni 31.12.2017 (tzn. buď jsou zahrnuty do objemu stanoveného v čl. 5.1., nebo nejsou zahrnuty do tohoto objemu, případně jsou zahrnuty částečně). Podrobnosti nebo odlišná pravidla mohou být ujednána v PKS.
- 5.5 U zdravotních pojišťoven se postupuje v souladu se zákonem. Pro zdravotní pojišťovny, které tvoří sociální fond i ze zisku po zdanění, je minimální výše přidělu 0,50 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy a náhrady mzdy. Horní hranice přidělu bude dohodnuta v PKS.
- 5.6. Do sociálního fondu budou převáděny bez prodlení také splátky půjček poskytnutých zaměstnancům ze sociálního fondu.
- 5.7. Strukturu rozpočtu a pravidla čerpání sociálního fondu dohodne zaměstnavatel s příslušnou odborovou organizací.
- 5.8 Zaměstnavatelé mohou v PKS dohodnout, popř. stanovit ve vnitřních předpisech, systém doplatků nemocenských dávek ze sociálního fondu při dlouhodobém onemocnění zaměstnance.
- 5.9 Zaměstnavatelé vytvoří podmínky a poskytnou nezbytné prostředky pro doplňkové důchodové systémy pro své zaměstnance v rozsahu vymezeném v PKS nebo ve vnitřních předpisech.
- 5.10 Zaměstnavatelé zabezpečí pro své zaměstnance závodní stravování v rozsahu jednoho hlavního jídla denně (není-li v PKS dohodnuto jinak), a to s využitím všech forem závodního stravování takto:
- a) zaměstnavatelé budou přispívat na stravování až do maximální možné výše, které lze zahrnout do nákladů v souladu s právními předpisy;
  - b) v PKS bude dohodnuta nebo příslušným vnitřním předpisem stanovena konkrétní výše příspěvku na závodní stravování ze sociálního fondu a bude stanovena délka pracovní směny k možnosti poskytnutí hlavního jídla formou závodního stravování.
- 5.11 Zaměstnavatelé mohou poskytovat veškeré služby bankovního a pojišťovacího charakteru pro své zaměstnance, konkrétní podmínky budou dohodnuty v PKS.
- 5.12 Zaměstnavatelé se mohou s příslušnou odborovou organizací dohodnout na podmínkách poskytování darů nebo odměn u příležitosti pracovních anebo životních výročí. Bližší podmínky pro jejich poskytování obsahují PKS.

## Článek 6

### **Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**

- 6.1 Smluvní strany se zavazují, že bude provedena na všech pracovištích zaměstnavatelů nejméně jednou ročně kontrola stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a dodržování právních předpisů k zajištění BOZP v souladu se zákoníkem práce. Zaměstnavatelé se zavazují, že budou pravidelně informovat své zaměstnance a konzultovat s nimi opatření prováděná v oblasti BOZP, především výsledky vyhledávání a eliminace pracovních rizik, hygienická a ozdravná opatření ke snížení nepříznivých vlivů práce a pracovního prostředí.
- 6.2 V souladu s ustanovením § 102 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek na všech svých pracovištích.
- 6.3 Zaměstnavatelé budou vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat BOZP jak technickým vybavením pracovišť, tak zabezpečením hygienických podmínek, a to na všech pracovištích.
- 6.4 V souladu s ustanovením § 322 zákoníku práce bude v dohodě se zaměstnavateli – členy SBP prováděna kontrola BOZP svazovými inspektory bezpečnosti práce OSPPP. V případě situace bezprostředně ohrožující zdraví zaměstnanců může předseda odborového svazu pověřit provedením takové kontroly člena odborové organizace.
- 6.5 Zaměstnavatelé se při zajišťování bezpečného a zdraví neohrožujícího prostředí zaměří především:
- a) na všechna pracoviště s výpočetní technikou, s cílem vytvořit na těchto pracovištích podmínky odpovídající nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů;
  - b) na zajištění světelné pohody, optimálních tepelných podmínek a mikroklimatických podmínek na všech pracovištích ve smyslu ustanovení nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů;
  - c) na dodržení lhůt, revizí, kontrol a odborných prohlídek technických zařízení dle platných vyhlášek a ČSN;
  - d) na vyšetřování příčin pracovních úrazů, sepisování záznamů o pracovních úrazech, vedení knihy úrazů na každém pracovišti - § 105 zákoníku práce a nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů;
  - e) na zajištění zdravého a bezpečného pracovního prostředí s ohledem na možná psychosociální rizika a rizika způsobující vznik muskuloskeletálních onemocnění.

- 6.6 Pokud není u zaměstnavatele odborová organizace, postupuje v této otázce zaměstnavatel dle zákoníku práce.
- 6.7 Zaměstnavatelé zajistí dodržování bezpečnostních přestávek zejména při trvalé práci se zobrazovacími jednotkami nebo při práci s psychickou zátěží.
- 6.8 Zaměstnavatelé zajistí na svých pracovištích v dostatečném množství mycí, čisticí a dezinfekční prostředky tam, kde je to z povahy práce účelné nebo na pracovištích, kde hrozí riziko přenosu infekčních onemocnění.
- 6.9 Na pracovištích, kde zaměstnanci pracují osamoceně, jsou zaměstnavatelé povinni zajistit pravidelný dohled nebo s ohledem na technické možnosti daného pracoviště zajistit zaměstnancům možnost přivolání pomoci, a to zejména lékařské, nejjednodušším možným způsobem např. telefonním nebo tísňovým zařízením.
- 6.10 Zaměstnavatelé budou respektovat v rámci péče o BOZP psychické a fyzické schopnosti zaměstnanců při plnění jejich pracovních úkolů.
- 6.11 Zaměstnavatelé se zavazují dodržovat ustanovení § 108 Zákoníku práce.

## Článek 7

### **Práce mimo pracoviště zaměstnavatele** **(práce z domova, Home Office)**

#### **7.1 Dobrovolnost**

- a) Strany respektují skutečnost, že k výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele může podle zákoníku práce dojít jen na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnavatel není oprávněn zaměstnanci jednostranně nařídit výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, a současně není povinen zaměstnanci výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele navrhnout nebo přijmout zaměstnancův návrh na to, že bude pracovat mimo pracoviště zaměstnavatele.
- b) I zaměstnanec, který se zaměstnavatelem uzavřel dohodu o příležitostné práci mimo pracoviště zaměstnavatele (tzv. benefiční práce z domova), je vždy oprávněn vykonávat práci i ve sjednaném místě výkonu práce (na pracovišti zaměstnavatele).
- c) V dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem může být výkon práce mimo pracoviště sjednán i jako součást pracovních podmínek (požadavek pro výkon práce). V souladu s takovou dohodou může zaměstnavatel výkon práce mimo jeho pracoviště vyžadovat, aniž by tím byla dotčena pravidla v písm. a) a b).

## 7.2 Technické vybavení a majetek zaměstnavatele

- a) Zaměstnavatelé na své náklady zabezpečí technické prostředky (typicky výpočetní technika a nezbytný software), které zaměstnanec potřebuje pro výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Pokud to provozní a bezpečnostní okolnosti umožní, může být pro výkon práce sjednáno využití vlastních technických prostředků zaměstnance.
- b) V případě, kdy na majetku zaměstnavatele svěřeném zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele vznikne škoda, se postupuje stejně jako v případě, kdy škoda vznikne na pracovišti zaměstnavatele. Zaměstnavatelé se při posuzování jednotlivých případů náhrady škody zavazují zohledňovat specifika výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele.
- c) Strany se zavazují přijímat na úrovni jednotlivých zaměstnavatelů opatření směřující k předcházení vzniku škod při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

## 7.3 Pracovní doba při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele

- a) Strany se zavazují prosazovat, že i při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele je nutno respektovat pravidla rozsahu pracovní doby a dob odpočinku. Využívání telekomunikačních prostředků ke spojení mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nemůže být chápáno tak, že je zaměstnanec stále online a k dispozici.
- b) I při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele může zaměstnavatel zaměstnanci rozvrhovat pracovní dobu do směn. V takovém případě se na výkon práce mimo pracoviště nevztahují ustanovení § 317 zákoníku práce. Vykonává-li zaměstnanec práci mimo pracoviště zaměstnavatele v době, kterou mu zaměstnavatel předem rozvrhl:
  - I. přísluší mu při jiných důležitých překážkách v práci na straně zaměstnance pracovní volno s náhradou mzdy podle stejných pravidel, jaká se uplatní při výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele,
  - II. při výkonu práce přesčas má právo na mzdu, příplatek nebo náhradní volno podle stejných pravidel, jaká se uplatní při výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele.

## 7.4 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

- a) I při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele zajistí zaměstnavatelé přiměřeným způsobem, který zohledňuje zvláštnosti této formy výkonu práce, péči o bezpečné a zdravé neohrožující pracovní podmínky zaměstnanců. Pokud zaměstnanec nemá možnost (nemá vytvořeny podmínky) vykonávat práci mimo pracoviště z prostředí, které splňuje základní podmínky BOZP a PO a kde nehrozí riziko vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je zaměstnanec povinen zaměstnavateli takové skutečnosti nahlásit.

- b) Podle konkrétních okolností, se zřetelem k potřebám zaměstnavatelů i zaměstnanců a po projednání s odborovou organizací (odborovými organizacemi), mohou jednotliví zaměstnavatelé například zahrnout specifické postupy při zajištění bezpečnosti práce mimo pracoviště zaměstnavatele do obsahu pravidelných školení zaměstnanců nebo zpracovat zásady bezpečné a zdraví neohrožující práce mimo pracoviště zaměstnavatele a seznámit s nimi zaměstnance.

## **7.5 Rovné zacházení a právo zaměstnanců na ochranu soukromí**

- a) Strany se zavazují prosazovat zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz jakékoli diskriminace i ve vztahu k výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele.
- b) Zaměstnavatelé nebudou se zaměstnanci nerovně zacházet na základě toho, zda či v jakém rozsahu vykonávají práci mimo pracoviště zaměstnavatele.

## **7.6 Náhrada nákladů vznikajících zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele**

- a) Strany se zavazují společně usilovat o rozumný vývoj právní úpravy práce mimo pracoviště zaměstnavatele tak, aby tato úprava lépe zohledňovala zavedené postupy a více odpovídala požadavkům zaměstnavatelů i zaměstnanců.
- b) V případech, kdy je výkon práce mimo pracoviště sjednán jako součást pracovních podmínek (požadavek pro výkon práce), je sjednání či stanovení pravidel náhrady nákladů nezbytné.

## **7.7 Ochrana služebních dat, údajů a informací**

Zaměstnanec zajistí ve své každodenní činnosti, aby nedošlo ke zneužití a úniku služebních údajů a informací, klientských dat, osobních údajů a podobně. Zaměstnanec bude veškeré činnosti a úkoly vyplývající mu z druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě vykonávat osobně bez pomoci rodinných příslušníků, spolubydlících nebo jiných přítomných osob.

# **Článek 8**

## **Řešení stížností a pracovních sporů**

### **Pracovněprávní spory**

8.1 V souladu s ustanovením § 25 odst. 4 zákoníku práce se práva, která vznikla jednotlivým zaměstnancům z této KSVS, uspokojují jako ostatní práva z pracovního poměru. Pracovněprávní spory z těchto nároků rozhodují soudy.



- 8.2 V zájmu předcházení těmto pracovněprávním sporům se smluvní strany zavazují, že zabezpečí, aby podněty zaměstnanců podané k uplatnění individuálních nároků vyplývajících z této KSVS, byly řešeny v součinnosti s řediteli organizačních jednotek zaměstnavatelů a zástupci příslušných odborových organizací, a to ve lhůtě do 30 dnů od doručení podnětu zaměstnance. V této lhůtě vyrozumí písemně zaměstnance o výsledku jednání strana, které byl podnět doručen.
- 8.3 Podněty, které budou doručeny vyšším odborovým orgánům, budou řešeny v součinnosti s vedením příslušných zaměstnavatelů.
- 8.4 Podněty, které nebudou vyřešeny na úrovni příslušných zaměstnavatelů, budou řešeny v součinnosti s SBP a OSPPP.

### **Kolektivní spory**

- 8.5 Kolektivní spory a jejich řešení upravují ustanovení § 10 a následující ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání.

Jde o spory o uzavření kolektivní smlouvy, spory o její změnu a dále spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům (spory ze smluvních právních závazků).

Stranami sporu jsou vždy smluvní strany této KSVS.

- 8.6 Smluvní strany se zavazují, že budou předcházet těmto sporům, a to zejména důsledným uplatňováním všech forem a způsobů jednání, obvyklých mezi smluvními stranami.

## **Článek 9**

### **Závěrečná ustanovení**

- a) Nedílnou součástí této KSVS jsou formou dodatku „Pravidla vzájemné součinnosti“.
- b) Smluvní strany se dohodly vyhodnotit společně plnění této KSVS v době její účinnosti 1x ročně a k datu skončení její účinnosti, nejpozději do 31.3. příslušného kalendářního roku.
- c) Obsah této KSVS lze měnit a doplňovat pouze po vzájemné dohodě smluvních stran. Smluvní strany jsou povinny zahájit vyjednávání v případě, že dojde ke změnám předpisů, které mají dopad na ustanovení této KSVS.
- d) Smluvní strany se zavazují zahájit nejpozději 60 dnů před uplynutím účinnosti této KSVS kolektivní vyjednávání o KSVS na další období a odpovědět na písemný návrh nejpozději ve lhůtě do 15 kalendářních dnů ode dne doručení návrhu.

- e) Tato KSVS je vyhotovena v osmi originálních stejnopisech. Každá ze smluvních stran obdrží dva originální stejnopisy a zbývající budou uloženy na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR. KSVS bude zveřejněna na intranetu nebo bude přístupná v listinné podobě u vedoucích zaměstnanců.
- f) V souladu s ustanovením § 9 zákona o kolektivním vyjednávání odevzdá SBP tuto KSVS k uložení MPSV ČR nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření.

V Praze dne 14.10.2021

Za **SBP**:

Ing. Zdeněk Šimek, Ph.D, MSc., MBA, v.r.  
předseda představenstva

Za **OS PPP**:

Alena Chlapíková. v.r.  
předsedkyně

Bc. Aleš Veverka, v.r.  
místopředseda