
SPOLEČNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

1. Platnost a účinnost

1.1

Tato kolektivní smlouva se sjednává na období od 1. listopadu 2015 do 31. prosince 2016.

1.2

Nebude-li do 31. prosince 2016 uzavřena nová kolektivní smlouva nahrazující tuto kolektivní smlouvu, dohodly se smluvní strany, že do doby uzavření takové nové kolektivní smlouvy

- a) nebude postavení zaměstnanců zhoršeno oproti stavu zaručenému touto kolektivní smlouvou.
- b) v souladu s ustanovením § 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce činí období, na které může zaměstnavatel nerovnoměrně rozvrhnout pracovní dobu nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích počínaje od 1. 1. 2017.

Toto ujednání neomezuje smluvní strany v jednání o nové kolektivní smlouvě.

1.3.

Není-li v případě konkrétního ustanovení této kolektivní smlouvy sjednáno jinak, nabývá tato kolektivní smlouva účinnosti dne 1. listopadu 2015.

2. Rozhodné právo

2.1

Tato kolektivní smlouva je sjednána v souladu s příslušnými ustanoveními zákoníku práce a souvisejícími ustanoveními občanského zákoníku v jejich znění platném a účinném po 1. listopadu 2015.

2.2

Pro vyloučení pochybností smluvní strany výslovně uvádí, že jejich právní vztah podřizují novému občanskému zákoníku a zákoníku práce ve znění platném a účinném po 1. listopadu 2015.

3. Řešení sporů

V případě vzniku sporu o výklad textu této kolektivní smlouvy nebo plnění závazků z této kolektivní smlouvy vyplývajících budou smluvní strany usilovat o jeho smírné vyřešení postupem

v podrobnostech upraveným v příloze č. 1 této kolektivní smlouvy. Pokud nedosáhnou smírného řešení jejich sporu, budou postupovat podle příslušných právních předpisů, zejména pak podle zákona o kolektivním vyjednávání.

4. Úplná smlouva

4.1

Tato kolektivní smlouva představuje úplnou dohodu zaměstnavatele a příslušných odborových organizací ji sjednávajících o jejím obsahu a nahrazuje veškeré předchozí dohody, kolektivní smlouvy či ujednání sjednané ať ústně či písemně.

4.2

Pro vyloučení pochybností se uvádí, že část I. a společná a závěrečná ustanovení této kolektivní smlouvy jsou výsledkem vyjednávání a shody mezi ČSA na straně jedné a všech odborových organizací působících v ČSA ke dni uzavření této kolektivní na straně druhé, když odborové organizace při jejím vyjednání jednaly společně a ve vzájemné shodě. Pro vyloučení pochybností se dále uvádí, že jednotlivé odborové organizace působící v ČSA se dohodly, že část II. bude sjednána mezi ČSA a odborovou organizací zastupující zájmy zaměstnanců profese, pro které je část II. kolektivní smlouvy sjednávána.

5. Nadpisy

Nadpisy použité v této kolektivní smlouvě jsou zařazeny pro přehlednost textu a jsou bez významu pro účely výkladu jednotlivých ustanovení této kolektivní smlouvy.

6. Oddělitelnost ustanovení

Bude-li nebo stane-li se kterékoliv ustanovení této kolektivní smlouvy neplatným, nemá to vliv na platnost a účinnost ostatních ustanovení této kolektivní smlouvy.

7. Změny kolektivní smlouvy

7.1

O změně či doplnění této kolektivní smlouvy bude jednáno na návrh kterékoliv ze smluvních stran při změně právních předpisů, které se dotýkají závazků upravených v této kolektivní smlouvě a to v rozsahu, v jakém budou příslušné závazky dotčeny.

7.2

Pokud nové či novelizované právní předpisy umožní sjednat i závazky, jejichž sjednání v době

uzavírání kolektivní smlouvy právní řád neumožňoval, bude na návrh smluvní strany o takové změně jednáno.

7.3

Jakékoliv změny či dodatky této kolektivní smlouvy musí být sjednány v písemné podobě a řádně podepsány ze strany jejích smluvních stran.

7.4

V případě, že dojde ke změně v ujednání obsaženém v části I. této kolektivní smlouvy v jakékoliv jiné kolektivní smlouvě uzavřené u zaměstnavatele, bude v souladu s principem, že část I. je výsledkem vyjednávání a shody mezi ČSA na straně jedné a všech odborových organizací působících v ČSA jednajících společně a ve vzájemné shodě na straně druhé, a takováto změna bude obdobně doplněna do této kolektivní smlouvy ve formě jejího dodatku, pokud s takovou změnou vyslovily souhlas ČSA na straně jedné a všechny odborové organizace působící v ČSA.

8. Prohlášení

8.1

Smluvní strany prohlašují a potvrzují, že jednotlivá ustanovení této kolektivní smlouvy jsou pro ně srozumitelná, je jim jasný obsah a význam jednotlivých ustanovení této kolektivní smlouvy, před uzavřením kolektivní smlouvy jim byla dána možnost konzultovat obsah a význam jednotlivých ustanovení této kolektivní smlouvy s osobou, která je odborníkem v oblasti práva, a dostalo se jim plného vysvětlení jednotlivých ustanovení této kolektivní smlouvy a jejich významu.

8.2

Smluvní strany prohlašují, že osoby tuto kolektivní smlouvu za ni podepisující jsou plně oprávněné tuto kolektivní smlouvu platně a řádně podepsat. Smluvní strany prohlašují a potvrzují, že získaly veškeré souhlasy nezbytné a nutné podle svých stanov a svých ostatních vnitřních předpisů.

8.3

Smluvní strany dále prohlašují, že tato kolektivní smlouva je výsledkem vzájemného vyjednávání a tuto kolektivní smlouvu uzavírají svobodně a vážně a nikoliv v tísní, pod nátlakem či za nápadně nevýhodných podmínek.

9. Přílohy

Neoddělitelnou součástí této kolektivní smlouvy jsou její následující přílohy:

- | | |
|--------------|--|
| Příloha č. 1 | Institut „Smírčí komise“ |
| Příloha č. 2 | Mzdový řád pro pozemní zaměstnance ČSA |
| Příloha č. 3 | Kontaktní údaje |

* * *

Na důkaz svého souhlasu s textem a obsahem této kolektivní smlouvy k ní smluvní stany v den dále uvedený připojily své podpisy:

Za České aerolinie a.s.

V Praze dne 5. listopadu 2015

Jozef Sinčák
předseda představenstva

Za základní organizaci Odborového
svazu dopravy č. 33-0070-3106

V Praze dne 5. listopadu 2015

Václav Šafář
předseda

V Praze dne 5. listopadu 2015

Josef Adam
člen představenstva

Za základní organizace Odborového svazu
zaměstnanců letectví č. 1, 3, 6,

V Praze dne 5. listopadu 2015

Eva Lébrová
předsedkyně

INSTITUT „SMÍRČÍ KOMISE“

V případě vzniku sporu o výklad textu smlouvy nebo plnění závazků z této smlouvy vyplývajících budou smluvní strany usilovat o jeho smírné vyřešení.

V rámci vyloučení jakéhokoli sporu, který by mohl ohrozit cíl stabilních sociálních vztahů, sledovaný touto kolektivní smlouvou, se smluvní strany pro případ neshody v souvislosti s uplatňováním nebo výkladem ustanovení této kolektivní smlouvy a jejích případných dodatků dohodly, že budou postupovat následujícím způsobem:

- příslušný vedoucí zaměstnanec svolá do 14 dnů po obdržení žádosti schůzku, kde si signatáři vyjasní svá stanoviska,
- po proběhnutí jednání v rámci takto stanovené schůzky:
 - buď smluvní strany dospějí k dohodě a na základě jejich shody bude vypracován zápis o smíru, který bude tvořit dodatek k této kolektivní smlouvě,
 - nebo se smluvním stranám nepodaří neshodu vyřešit a bude naplánována nová schůzka tak, aby se konala ve lhůtě dalších 14 dnů; pokud po 2. schůzce dojde k dohodě, bude vypracován zápis o smíru, který bude tvořit dodatek k této kolektivní smlouvě,
 - pokud k dohodě nedojde, bude naplánována schůzka za účasti předsedy představenstva ČSA tak, aby se konala ve lhůtě dalších 14 dnů; pokud po této schůzce dojde k dohodě, bude vypracován zápis o smíru, který bude tvořit dodatek k této kolektivní smlouvě,
 - pokud ani přes veškerou snahu nedojde ke smíru, další postup bude v souladu s platným zněním ZP a zákonem o kolektivní vyjednávání.

V průběhu smírčího řízení se smluvní strany zdrží jakýchkoli kroků, které by svou povahou mohly neshodu prohloubit.

Příloha č. 2

MZDOVÝ ŘÁD PRO POZEMNÍ ZAMĚSTNANCE



České aerolinie a.s.

Mzdový řád pro pozemní zaměstnance

<u>Schválil</u> (<i>Approved by</i>): jméno (<i>name</i>): funkce (<i>position</i>):	Martin Štolba místopředseda představenstva	Označení: <i>Identification:</i>	CSA-ON-90
		Verze: <i>Revision:</i>	3.1
<u>Ověřil</u> (<i>Verified by</i>): jméno (<i>name</i>): funkce (<i>position</i>): organ.jednotka/ garant (<i>org.unit/guarantor</i>):	Josef Adam člen představenstva	Druh předpisu: <i>Type of regulation</i>	Organizační norma
		Nahrazuje: <i>Replaces:</i>	CSA-ON-90 v. 2.1
<u>Zpracoval</u> (<i>Prepared by</i>): jméno (<i>name</i>): funkce (<i>position</i>): organizační jednotka (<i>organizational unit</i>):	Milena Tesařová manažerka Lidských zdrojů	Datum schválení: <i>Issued on:</i>	30.10.2015
		Účinnost od: <i>Valid from:</i>	01.11.2015
		Účinnost do: <i>Valid until:</i>	

Tento dokument, včetně všech svých příloh je výhradním duševním vlastnictvím Českých aerolinií a.s.

1 ÚVODNÍ USTANOVENÍ

1.1 Obsah

1	ÚVODNÍ USTANOVENÍ.....	2
1.1	Obsah	2
1.2	Účel	3
1.3	Rozsah působnosti.....	3
1.4	Pojmy, definice a zkratky	3
1.5	Odpovědnosti a pravomoci vyplývající z tohoto dokumentu.....	4
2	POSTUP (POPIS ČINNOSTÍ)	5
2.1	Úvodní ustanovení.....	5
2.2	Zařazování a odměňování zaměstnanců	5
2.2.1	Variabilní složka mzdy nebo Bonus	5
2.2.2	Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas	5
2.2.3	Mzda a náhrada mzdy za svátek	5
2.2.4	Příplatek za práci v noci.....	6
2.2.5	Příplatek za práci v sobotu a za práci v neděli.....	6
2.2.6	Mimořádné odměny	6
2.2.7	Odměna za pracovní pohotovost.....	6
2.2.8	Společná ustanovení.....	7
3	ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	8
3.1	Závěrečná a přechodná ustanovení.....	8
3.2	Vznikající dokumenty a záznamy	8
3.3	Související dokumenty	8

1.2 Účel

Tento vnitřní mzdový předpis upravuje mzdové odměňování pozemních zaměstnanců.

1.3 Rozsah působnosti

Tento vnitřní mzdový předpis se vztahuje na pozemní zaměstnance, kteří jsou v pracovním poměru v ČSA, je pro ně závazný. Současně je závazný i pro zaměstnavatele – ČSA.

1.4 Pojmy, definice a zkratky

Pojem	Zkratka	Definice
Společnost, zaměstnavatel	ČSA	České aerolinie a.s. (Czech Airlines, j.s.c.)
Mzdový řád	MŘ	Mzdový řád pro pozemní zaměstnance ČSA
Pozemní zaměstnanci (dále jen zaměstnanci)		Pozemní zaměstnanci jsou pro účely tohoto předpisu a mzdového systému ČSA souhrnně označováni zaměstnanci, kteří nespádají do kategorie pilot (FC) a palubní průvodčí (CC); jsou v kategorii dělnické nebo technicko-hospodářské.
Mzda		Peněžitě plnění nebo plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Za mzdu se nepovažují další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo obligací a odměna za pracovní pohotovost.
Základní mzda		Základní peněžní částka, kterou zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele za výkon sjednané práce v příslušném měsíci v rámci stanovené týdenní pracovní doby u ČSA připadající na příslušný měsíc.
Mzdový výměr		Písemný dokument o mzdovém zařazení zaměstnance, ve kterém je uveden název funkce, základní mzda, variabilní složka mzdy a datum účinnosti. Mzdový výměr se vyhotovuje ve dvojnásobném provedení. Jeden výtisk je předán zaměstnanci a druhý založen v osobním spisu zaměstnance.
Smluvní mzda		Peněžní částka, kterou zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele za výkon sjednané práce v příslušném měsíci v rámci stanovené týdenní pracovní doby u ČSA připadající na příslušný měsíc. Smluvní mzda je individuálně sjednaná se zaměstnancem. Jeden výtisk je předán zaměstnanci a druhý založen v osobním spisu zaměstnance.
Průměrný výdělek		Průměrný výdělek podle § 353 Zákoníku práce se vypočítává z hrubé mzdy zúčtované

		zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období. Rozhodným obdobím je zpravidla předchozí kalendářní čtvrtletí.
Zákonné příplatky		a) za práci přesčas b) za práci ve svátek c) za práci v noci e) příplatek za práci v sobotu a v neděli
Variabilní složka mzdy POZ nebo Bonus		složka mzdy, jejíž výše je podmíněna plněním stanovených úkolů, cílů, povinností, podmínek a kritérií
Zákoník práce		zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů
Příslušný vedoucí		Pro účely tohoto předpisu se rozumí tito vedoucí s oprávněním navrhopvat mzdová zařazení jimi řízených zaměstnanců na úrovni řízení B: představenstvo, B-1: ředitel, B-2 manažer.

1.5 Odpovědnosti a pravomoci vyplývající z tohoto dokumentu

Org. jednotky, pracovní pozice, role	příslušný vedoucí	M/LZ	zaměstnanec
Činnosti a úkoly			
vyhotovení návrhu na změnu pracovní smlouvy/mzdového zařazení	O	I	
schválení návrhu na změnu pracovní smlouvy/mzdového zařazení	I	O	
zpracování návrhu na změnu pracovní smlouvy/mzdového zařazení	I	O	I
stanovení výše přiznaného procenta variabilní složky mzdy	P, O	O	I
určení mimořádné odměny	P	P, O	I

P – má pravomoc O – odpovídá za provedení S – spolupracuje I – je informován

2 POSTUP (POPIS ČINNOSTÍ)

2.1 Úvodní ustanovení

Tento MŘ je vypracován v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb. Zákoník práce a dalšími obecně závaznými předpisy.

Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda.

Mzdy jsou součástí personálních nákladů ČSA vynakládaných na zaměstnance. Do mezd se nezahrnují další části personálních nákladů jako např. odměna za pracovní pohotovost, cestovní náhrady, příspěvek na penzijní pojištění, zaměstnanecké letenky a další.

2.2 Zařazování a odměňování zaměstnanců

- Základní mzda určená mzdovým výměrem nebo smluvní mzda určená dohodou o mzdě náleží zaměstnanci za výkon práce v kalendářním měsíci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby v ČSA připadající na příslušný kalendářní měsíc a krátí se úměrně s neodpracovanou dobou. Základní nebo smluvní mzda je stanovena dle druhu práce s ohledem na odpovědnost a náročnost vykonávané práce, kvalifikaci, praxi a kvalitu výkonu zaměstnance a flexibilitu zaměstnance.

2.2.1 Variabilní složka mzdy nebo Bonus

- Variabilní složka mzdy zaměstnanců je nenároková část mzdy. Variabilní složka mzdy je odměna za řádné plnění veškerých pracovních povinností zaměstnance. Maximální výše variabilní složky mzdy je určena mzdovým výměrem nebo dohodou o mzdě. Přiznané procento variabilní složky mzdy stanoví vždy na konci stanoveného období jednotlivému zaměstnanci příslušný vedoucí zaměstnanec, a to v závislosti na míře a kvalitě plnění stanovených úkolů zaměstnancem. Na základě žádosti zaměstnance je příslušný vedoucí zaměstnanec povinen odůvodnit konkrétní výši přiznané variabilní složky.
- Bonus je nenároková část mzdy. Bonus je přiznán na základě stanovení a vyhodnocení plnění pracovních povinností, splněných podmínek, cílů a kritérií zaměstnance určených v dohodě o mzdě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

2.2.2 Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

- Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok a příplatek ve výši 25% průměrného výdělku pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodl na poskytnutí náhradního volna dle §114 zákoníku práce.

2.2.3 Mzda a náhrada mzdy za svátek

- Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době.
- Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

- Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.
- Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.
- Pro účely tohoto MŘ začíná den svátku hodinou odpovídající nástupu do směny, která v pracovním týdnu nastupuje podle rozpisu směn jako první. To znamená, že příplatek za celou směnu práce ve svátek obdrží zaměstnanci, kteří ve svátek na směnu nastupují. V případech, kdy noční směna začíná před dnem svátku a ve svátek končí se příplatek neposkytuje.

2.2.4 Příplatek za práci v noci

- Zaměstnancům poskytuje zaměstnavatel příplatek za dobu práce v době od 22⁰⁰ do 06⁰⁰ ve výši 16 Kč. Příplatek za práci v noci je kompenzace za výkon práce v době mimo běžný biorytmus.

2.2.5 Příplatek za práci v sobotu a za práci v neděli

- Příplatek za práci v sobotu a za práci v neděli přísluší pozemním zaměstnancům, kteří v těchto dnech pracovali. Příplatek se vyplácí za ukončenou hodinu ve výši 30,5 % průměrného hodinového výdělku.
- Nárok na příplatek vzniká zaměstnanci, jehož hodina nástupu do pracovní směny připadá na sobotu nebo neděli. V případě, že noční směna začíná v pátek a v sobotu končí, se příplatek neposkytuje vůbec.

2.2.6 Mimořádné odměny

- Mimořádné odměny jsou poskytovány zaměstnancům za splnění jednorázových pracovních úkolů ve zkrácených termínech nebo za splnění mimořádných úkolů. Je to způsob, jak může příslušný vedoucí operativně ocenit a odměnit mimořádný pracovní výsledek zaměstnance.
- Návrhy na poskytnutí mimořádné odměny podléhají schválení příslušného člena představenstva.

2.2.7 Odměna za pracovní pohotovost

- Pracovní pohotovostí je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn.
- Zaměstnanci přísluší za hodinu pracovní pohotovosti mimo pracoviště 10% průměrného hodinového výdělku.
- Za výkon práce v době pohotovosti náleží zaměstnanci mzda.
- Výkon práce v rámci pracovní pohotovosti nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby je prací přesčas a zahrnuje se do limitů práce přesčas.

2.2.8 Společná ustanovení

- Mzda v hotovostní a bezhotovostní formě se vyplácí v jednom výplatním termínu, a to ke 12. dni v měsíci. Případá-li tento den na sobotu, neděli nebo svátek, přesouvá se termín výplaty na nejbližší předcházející pracovní den.
- Splatnost, výplata a srážky ze mzdy se provádí podle platných právních norem a tohoto mzdového řádu.

3 ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

3.1 Závěrečná a přechodná ustanovení

Garant tohoto dokumentu zodpovídá za jeho neustálou aktuálnost a správnost.

Nároky vzniklé před dnem účinnosti tohoto mzdového řádu nejsou tímto vnitřním mzdovým řádem dotčeny.

Mzdová opatření a nařízení vydaná podle dosavadních mzdových předpisů pozbývají platnosti dnem účinnosti tohoto mzdového řádu.

Pokud je v tomto MŘ použit výraz „funkce“ je nutno jím vždy rozumět druh práce sjednaný se zaměstnancem v pracovní smlouvě.

Tento vnitřní mzdový řád nabývá účinnosti dnem 1.11.2015.

3.2 Vznikající dokumenty a záznamy

Záznam/dokument	Uchovává	Doba uchování
Návrh na změnu pracovní smlouvy/mzdového zařazení	Lidské zdroje	40 let po ukončení PPV dle zákona o archivnictví a spisové službě
Mzdový výměr	Lidské zdroje	40 let po ukončení PPV dle zákona o archivnictví a spisové službě
Smlouva o mzdě	Lidské zdroje	40 let po ukončení PPV dle zákona o archivnictví a spisové službě
Podklady pro zpracování mezd	Lidské zdroje	5 let

3.3 Související dokumenty

Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZP)

[CSA-SM-1](#) Organizační řád

[CSA-ON-31](#) Pracovní doba pozemních zaměstnanců

KONTAKTNÍ ÚDAJE

Kontaktní údaje odborových organizací jsou následující:

- a) Odborová organizace posádek letadel ČSA základní organizace Odborového svazu dopravy č. 33-0069-3106: csa.oopl@csa.cz
- b) České sdružení dopravních pilotů CZALPA: czalpa.csa@csa.cz
- c) základní organizace Odborového svazu dopravy č. 33-0070-3106: box.osd@csa.cz
- d) základní organizace Odborového svazu zaměstnanců letectví č. 1, 3, 6: oszl@csa.cz
- e) Česká asociace dispečerů letecké dopravy: czalda@csa.cz