

# Kolektivní smlouva vyššího stupně pro rok 2023 a násl.

uzavřená mezi smluvními stranami:

**Nezávislý odborový svaz  
dopravy a logistiky Vysočina**

**IČO: 19501366**

(dále jen Odborový svaz)

zastoupený:

**Petrem Proskem, předsedou odborového svazu**

**Svaz podnikatelů  
v oblasti dopravy a logistiky Jihlava**

**IČO:**

(dále jen SZ)

zastoupený:

**Martinem Prokopem předsedou Svazu zaměstnavatelů  
za společnosti**

**JIPOCAR Logistic s.r.o., IČO: 269 59 224**

**JIPOCAR Obaly, s.r.o., IČO: 269 71 976**

**JIPOCAR Transport s.r.o., IČO: 607 30 871**

**JIPOCAR Služby s.r.o., IČO: 247 63 284**

**LCJ Servis, s.r.o., IČO: 043 10 101**

## OBSAH

I. PLATNOST A ROZSAH KS	3
II. VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELEM, ZAMĚSTNANCI A ZÁKLADNÍMI ORGANIZACEMI OS	3
III. ZÁKAZ DISKRIMINACE	4
IV. VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU	5
V. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	5
VI. OBLAST PRACOVNĚPRÁVNÍ A SOCIÁLNÍ	5
VII. MZDOVÁ OBLAST	7
VIII. SOCIÁLNÍ OBLAST	7
IX. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	9
X. Příloha č. 1 – subjekty vyšší kolektivní smlouvy	11

## I. PLATNOST A ROZSAH KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

1. Tato kolektivní smlouva vyššího stupně (dále též "KSVS") vymezuje sociálně-ekonomické a pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavateli, pokud jsou ze zákona považováni za podnikatelské subjekty na straně jedné a zaměstnanci těchto právních subjektů. Závazky a formulace v této KSVS jsou závazné pro všechny výše uvedené zaměstnavatele a v případě, že stanovují minimální hranici vzájemných vztahů mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi, stanovují tento minimální limit i pro kolektivní smlouvy jednotlivých zaměstnavatelů.
2. Východiskem této smlouvy jsou příslušná ustanovení právních předpisů ČR, zejména pak zákona č. 262/2006 Sb. Zákoníku práce (dále též "ZP"), zákona č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, jakož i předpisů souvisejících a provádějících.

## II. VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELI, ZAMĚSTNANCI A ZÁKLADNÍMI ORGANIZACEMI ODBOROVÉHO SVAZU

1. Smyslem a účelem této smlouvy je vymezit podmínky spolupráce s odborovými organizacemi ve společnostech, které jsou členy svazu.
2. Veškeré údaje obsažené v této smlouvě budou respektovány vedoucími představiteli jednotlivých společností při jednáních o kolektivních smlouvách pro daný rok.
3. Obě strany pololetně a to vždy v termínu do 30. 6. a 31. 12. provádějí písemnou kontrolu ustanovení KSVS. V případě zjištěných rozporů v kontrole provedou rozbor příčin neplnění jednotlivých ustanovení spolu s návrhem termínovaných nápravných opatření.

### A. Povinnosti zaměstnavatelů

1. Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce. Školení podle věty první zaměstnavatel zajistí při nástupu zaměstnance do práce, a dále
  - při změně
    - pracovního zařazení
    - druhu práce

Zaměstnavatel určí obsah a četnost školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, způsob ověřování znalostí zaměstnanců a vedení dokumentace o provedeném školení.

### B. Povinnosti zaměstnanců

- a) Nepoškozovat zájmy zaměstnavatele. Obě strany se dohodly, že za oprávněné zájmy zaměstnavatele jsou považovány vždy:

- ochrana majetku zaměstnavatele
  - právo na to, aby zaměstnanec nevykonával výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele bez jeho předchozího písemného souhlasu.
- b) Řádně plnit veškeré povinnosti, které pro ně vyplývají z právních předpisů, pracovní smlouvy, pracovní náplně, vnitřních předpisů a kolektivní smlouvy;
- c) Dodržovat hodnoty společnosti.
- d) Podrobit se vyšetření, zda nejsou pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek způsobem uvedeným v § 106 odst. 4, písm. i) ZP. Odmítnutí vyšetření je hrubým porušením pracovní kázně.
- e) Účastnit se školení k předpisům o zajištění BOZP a PO (včetně ověření svých znalostí) a periodických lékařských prohlídek, které organizuje zaměstnavatel.
- f) Maximálně dodržovat bezpečnostní a požární předpisy při práci, chránit své zdraví a životní prostředí v souvislosti s výkonem své pracovní činnosti, využívat a používat svěřené pracovní pomůcky a osobní ochranné pracovní prostředky ke své ochraně a hospodárně s nimi nakládat. Zaměstnanci jsou povinni plnit povinnosti k odvrácení nebo zmírnění následků škody včetně včasného upozornění vedoucího zaměstnance.
- g) Plnit ostatní povinnosti uvedené v § 106 a § 301 ZP.

### III. ZÁKAZ DISKRIMINACE

1. Zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.
2. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace zaměstnanců z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. Je zakázáno i takové jednání zaměstnavatele, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za diskriminaci se nepovažují případy, které stanoví ZP v § 16 nebo zvláštní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává a který je pro výkon této práce nezbytný.

## IV. VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU

- se řídí § 30 až § 39 ZP

1. Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance při vzniku pracovního poměru s organizačním řádem, pracovním řádem a s kolektivní smlouvou.
2. Pracovní smlouvy na dobu určitou mohou být uzavírány jen za podmínek § 39 ZP a na dobu tam stanovenou.

## V. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- se řídí § 48 až § 73 ZP

1. Výpovědní doba činí 2 měsíce.
2. Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat se základní organizací odborového svazu. Jde-li o člena základní organizace odborového svazu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, v době jeho funkčního období a jednoho roku po skončení, postupuje se při výpovědi či okamžitém zrušení pracovního poměru dle § 61 ZP.

## VI. OBLAST PRACOVNĚPRÁVNÍ A SOCIÁLNÍ

### 1. Pracovní doba

Podmínky pracovní doby lze stanovit v kolektivní smlouvě společností nebo vnitřním předpisem.

### 2. Práce v noci

- a) Noční práce je práce konaná v průběhu od 22.00 hodin do 6.00 hodin.
- b) Zaměstnavatel bude pravidelně konzultovat s odborovou organizací podmínky noční práce
- c) Vyšetření zaměstnance pracujícího v noci se řídí § 94, odst. 2 ZP.

### 3. Práce přesčas

- a) Zaměstnavatel může v případě provozní nutnosti nařídit přesčasovou práci v rozsahu 150 hod. ročně a 8 hod. týdně, za podmínek § 93 ZP.

- b) Konat práci nad rámec 150 hodin lze pouze po dohodě se zaměstnancem. Celkový rozsah práce přesčas (včetně nařízené) může činit max. 416 hodin v kalendářním roce.

#### **4. Pracovní pohotovost**

- a) Pracovní pohotovost je doba, v níž je zaměstnanec po dohodě se zaměstnavatelem připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn.
- b) Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě, dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele.

#### **5. Dovolená**

- a) S přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance lze na základě jeho písemné žádosti část dovolené za kalendářní rok, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce a která přesahuje 4 týdny, převést do následujícího kalendářního roku.
- b) Případně-li v době dovolené zaměstnance svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené; to neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 ZP a čerpání dovolené v tento den bylo určeno na jeho žádost.
- c) Další podmínky stanoví směrnice zaměstnavatele.

#### **6. Překážky v práci**

- 1. Překážky v práci na straně zaměstnance, za něž se poskytuje pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, příp. bez náhrady mzdy, mohou být definovány v kolektivních smlouvách jednotlivých společností nebo vnitřními předpisy.

#### **7. Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti**

- a) Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší náhrada mzdy dle § 192 ZP, pokud splňuje podmínky nároku na nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění.
- b) Náhrada mzdy se poskytuje na základě dokladů stanovených pro uplatnění nároku na nemocenské, a to v nejbližším výplatním termínu po jejich přijetí z portálu eNeschopenka.
- c) Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec dodržuje stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce (povinnost zdržovat se v místě pobytu, dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek apod.). Při porušení povinností, které jsou součástí

stanoveného režimu, může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhradu mzdy snížit nebo neposkytnout.

## VII. MZDOVÁ OBLAST

### 1. Mzdová část

- a) Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda.
- b) Mzdou se rozumí smluvní nebo tarifní mzda (základní mzda, mzdový tarif), mzdové příplatky a ostatní mzdové složky stanovené ve mzdových předpisech a v této kolektivní smlouvě. Za mzdu se nepovažují zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost, příp. další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním. Měsíční mzda je stanovena jako pevná měsíční částka, která se zaměstnanci poskytuje za práci ve stálé měsíční výši bez ohledu na počet pracovních dnů a svátků v kalendářním měsíci.
- c) Mzda nesmí být nižší než minimální mzda stanovená právním předpisem. Na minimální mzdu má zaměstnanec nárok nezávisle na pracovním zařazení, vykonávané pracovní činnosti, dosažených výsledcích a platební schopnosti zaměstnavatele.
- d) Zaměstnanci jsou zařazováni do tarifních stupňů podle pracovní náplně nebo do skupin se smluvní mzdou.

## -VIII. SOCIÁLNÍ OBLAST

### 1. Zdravotní péče

- a) Zaměstnavatel zabezpečí ve smyslu zákonů č. 372/2011 a 373/2011 Sb., v platném znění, povinně pro své zaměstnance pracovních-lékařskou péči, která zahrnuje: vstupní, periodické, mimořádné a výstupní prohlídky, Pracovních-lékařskou péči zajišťuje smluvní lékař, u kterého je zaměstnanec povinen absolvovat výše uvedené druhy prohlídek.
- b) Výdaje na pracovních-lékařskou péči jsou hrazeny zaměstnavatelem, pokud nejsou hrazeny z prostředků zdravotních pojišťoven.

### 2. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci se řídí § 101 a násl. ZP.

- a) Zaměstnavatel i ZO OS se zavazují vzájemně projednávat a řešit všechny otázky spojené se zajišťováním BOZP.
- b) Účast zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci:

ba) Zaměstnanci mají právo se účastnit na řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci prostřednictvím odborové organizace.

bb) Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci anebo přímo zaměstnancům umožnit:

1. účast při jednáních týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo jim poskytnout informace o takovém jednání,
2. vyslechnout jejich informace, připomínky a návrhy na přijetí opatření týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména návrhy na odstranění rizik nebo omezení působnosti rizik, která není možno odstranit,
3. projednat:
  - podstatná opatření týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
  - vyhodnocení rizik,
  - organizaci školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
  - určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zvláštního právního předpisu.

bc) Zaměstnavatel je dále povinen odborovou organizaci anebo přímo zaměstnance informovat o:

1. zaměstnancích určených k organizování poskytnutí první pomoci, k zajištění přivolání lékařské pomoci, hasičského záchranného sboru a Policie České republiky a k organizování evakuace zaměstnanců,
2. výběru a zajišťování pracovně-lékařské péče,
3. určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zvláštního právního předpisu,
4. každé další záležitosti, která může podstatně ovlivnit bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

bd) Odborová organizace je povinna spolupracovat se zaměstnavatelem a odborně způsobilými fyzickými osobami k prevenci rizik tak, aby zaměstnavatel mohl zajistit bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky a plnit veškeré povinnosti stanovené zvláštními právními předpisy a opatřeními orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštního právního předpisu.

be) Zaměstnavatel je povinen organizovat nejméně jednou v roce prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s odborovou organizací a zjištěné nedostatky odstraňovat.

bf) Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zajistit školení umožňující jim řádný výkon jejich funkce a zpřístupnit jim právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a doklady o:

- vyhledávání a vyhodnocování rizik, opatřeních k odstranění rizik a k omezení jejich působení na zaměstnance a k vhodné organizaci bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci,
- evidenci a hlášení pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání,



- výkonu kontroly a opatření orgánů, kterým přísluší výkon kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci podle zvláštních právních předpisů.

a) Zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, je zaměstnavatel v rozsahu, ve kterém za škodu odpovídá, povinen poskytnout náhradu za:

a) ztrátu na výdělku,

a) bolest a ztížení společenského uplatnění,

a) účelně vynaložené náklady spojené s léčením,

b) věcnou škodu, ustanovení § 265 odst. 3 ZP platí i zde.

Způsob a výši náhrady škody je zaměstnavatel povinen projednat bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a se zaměstnancem.

h) Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací okolnosti převodu úrazového pojištění na Českou správu sociálního zabezpečení. Dohodne další způsob spolupráce při vyšetřování pracovních úrazů a pomoci postiženým zaměstnancům či pozůstalým po smrtelných pracovních úrazech nebo nemocích z povolání.

## IX. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

1. Tato kolektivní smlouva vyššího stupně nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma stranami a účinnosti dnem 11.9. 2023.
2. **Tato kolektivní smlouva vyššího stupně je uzavírána na období od 11.9.2023 do 31. 12. 2035.**
3. Smluvní strany se zavazují, že budou jednat na základě podnětu na jedné z nich o změně této kolektivní smlouvy vyššího stupně i v průběhu její platnosti. Totéž platí, dojde-li k vydání právního předpisu, který bude mít přímý vliv na tuto kolektivní smlouvu vyššího stupně nebo na její některé ustanovení.  
Případná změna této kolektivní smlouvy musí mít formu písemného dodatku potvrzeného oběma smluvními stranami. Tato KSVS je závazná i na případné právní nástupce obou smluvních stran.
4. Svaz podnikatelů v oblasti dopravy a logistiky Jihlava se zavazuje do 21 dnů ode dne podpisu kolektivní smlouvy vyššího stupně odevzdat vzájemně potvrzenou smlouvu k uložení na MPSV ČR, aby mohlo být oznámeno její uložení ve Sbírce zákonů.
5. Obě strany se dohodly, že pokud dojde k zájmu o rozšíření KSVS na jiné firmy budou s tímto souhlasit.

V Praze dne : 11.9.2023

  
.....  
**Petr Prosch**

předseda

Nezávislého odborového svazu

  
.....  
**Martin Prokop**

předseda

Svazu podnikatelů

## Příloha č. 1 – Subjekty vyšší kolektivní smlouvy

JIPOCAR Logistic s.r.o., IČO: 269 59 224  
JIPOCAR Transport s.r.o., IČO: 607 30 871  
JIPOCAR Obaly s.r.o., IČO: 269 71 976  
JIPOCAR Služby s.r.o., IČO 247 63 284  
LCJ Servis, s.r.o., IČO: 043 10 101

Odborová organizace JIPOCAR Logistic, IČO: 195 07 721  
Odborová organizace JIPOCAR Transport, IČO: 195 07 828  
Odborová organizace JIPOCAR Obaly, IČO: 195 07 780  
Odborová organizace JIPOCAR Služby, IČO 194 73 893