

Působení odborů Kolektivní vyjednávání

Školení pro ZO VOS UJEP
Ústí nad Labem, 21. ledna 2025



Mgr. Tomáš Palla
palla.tomas@cmkos.cz

Obsah

1. Představení služby Právní poradenství pro členy ČMKOS
2. Odbory a jejich působení u zaměstnavatele
3. Kolektivní vyjednávání

PRÁVNÍ PORADENSTVÍ PRO ČLENY ČMKOS



Otázka:
**Můžete odborového právníka využít, když
potřebujete sepsat smlouvu o převodu
nemovitosti?**

Právní poradenství pro členy ČMKOS.....

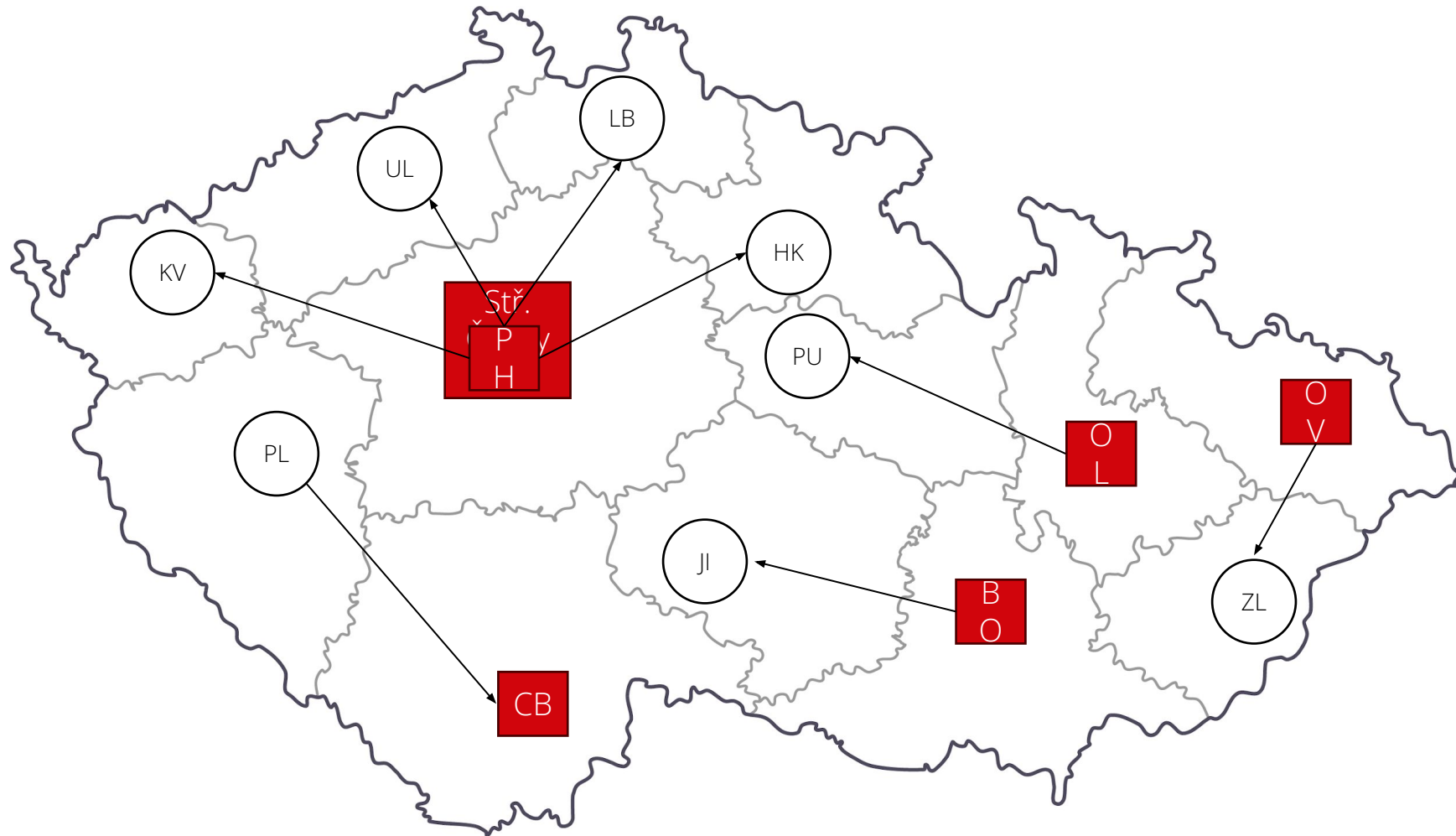
Poskytování poradenství

- Ve všech oblastech práva (pracovní právo, ale též občanské, správní ...)
- Zahrnuje i sepis listin, např. kupní, darovací smlouvy, návrhy na vklad do KN, návrhy na rozvod, zvýšení výživného apod.
- **Bezplatné** pro klienta, organizaci i svaz

Zastupování před soudem

- Jen pracovněprávní spory a spory ze soc. zabezpečení a sociálního pojištění
- Na základě souhlasu svazu. Svaz přiloží stručný popis případu.
- ČMKOS má právo odmítnout poskytnutí zastoupení. Důvod sdělí svazu.
- Bez přímé platby klienta (hradí ale náklady řízení). Svaz hradí ČMKOS cestovní náklady právníka.

Právní poradenství pro členy ČMKOS.....



Právní poradenství pro členy ČMKOS.....

Nejčastěji řešíme:

- pracovní podmínky zaměstnanců, pracovní doba, odměňování, náhrada škody
- působení odborové organizace vč. kolektivního vyjednávání
- občanské a rodinné právo - kupní a darovací smlouvy, rozvody, vypořádání SJM, exekuce

Nejčastěji zastupujeme:

- spory o odškodnění pracovních úrazů
- spory o určení neplatnosti výpovědi (odboroví funkcionáři)

ODBOROVÁ ORGANIZACE



Otázka: Co to je odborová organizace?

Odborová organizace.....

- § 3025 odst. 1 OZ

- *Ustanovení tohoto zákona o právnických osobách a spolku se použijí na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů přiměřeně jen v tom rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů podle mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat.*

ODBOROVÁ ORGANIZACE JAKO PROJEV SVOBODY

Odborová organizace.....

- Všeobecná deklaráce lidských práv – čl. 23 odst. 4 „Na ochranu svých zájmů má každý právo zakládat s jinými odborové organizace a přistupovat k nim“

Odborová organizace.....

- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat
 - *„Pracovníci a zaměstnavatelé bez jakéhokoliv rozdílu mají právo bez předchozího schválení ustavovat organizace podle vlastní volby, jakož i stát se členy takových organizací, a to za jediné podmínky, že se podřídí stanovám těchto organizací.*
 - *Organizace pracovníků a zaměstnavatelů mají právo vypracovávat své stanovy a pravidla, zcela svobodně volit své zástupce, organizovat svoji správu a činnost a formulovat svůj program.*
 - *Veřejné orgány se zdrží jakéhokoliv zásahu, který by omezoval toto právo nebo zabraňoval jeho zákonnému vykonávání.“*

Odborová organizace.....

- LZPS (Čl. 27):

- 1) Každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů.
- 2) Odborové organizace vznikají nezávisle na státu. Omezovat počet odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví.
- 3) Činnost odborových organizací a vznik a činnost jiných sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů mohou být omezeny zákonem, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých.
- 4) Právo na stávkou je zaručeno za podmínek stanovených zákonem; toto právo nepřísluší soudcům, prokurátorům, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů.

Rozsudek NS 21 Cdo 474/2021 z 20.01.2023

- Soudu nepřísluší posuzovat důvody, které vedly k založení odborové organizace, nebo přístup odborové organizace k uplatňování svých práv u zaměstnavatele a k přijímání nových členů.
- Odvolací soud svůj závěr o tom, že na žalované nebylo možno spravedlivě požadovat, aby žalobkyni nadále zaměstnávala, nemohl založit na tom, že cílem odborové organizace nebylo hájení práv všech zaměstnanců ..., nýbrž jen ochrana zakládajících členů odborové organizace ... neboť jako k jedinému hledisku pro vymezení relativně neurčité hypotézy ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce nesprávně přihlédl k samotnému uplatnění práva na ochranu odborového funkcionáře a v neprospěch žalobkyně tak zohlednil realizaci jejího ústavního práva odborově se sdružovat.

ODBOROVÁ ORGANIZACE JAKO PRÁVNICKÁ OSOBA

Odborová organizace.....

- Odborová organizace je samostatnou právnickou osobou (má svoje vlastní IČO)
- Od 1.1. 2018 došlo zákonem č. 460/2016 Sb. ke zrušení tzv. „pobočnosti“ odborových organizací a v důsledku této novelizace byla i u dříve založených ZO zapsána nová právní forma „odborová organizace“.

Odborová organizace.....

- 1. Je založena (projev vůle zakládajících členů se sdružit)
- 2. Vzniká (dnem následujícím po oznámení založení rejstříkovému soudu)
- 3. Působí (§ 286 odst. 3 a 4 ZP)

PŮSOBNOST ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ



Působnost odborových organizací.....

- § 286/3 ZP - Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a **alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru**; kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její pobočná organizace, jestliže ji k tomu opravňují stanovy odborové organizace.
- § 286/4 ZP Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje podmínky podle odstavce 3; přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.

Působnost odborových organizací



- **Rozsudek NS 21 Cdo 641/2018 ze dne 27.8. 2019:** součástí oznámení odborové organizace podle ustanovení § 286 odst. 4 zák. práce je též doložení sdělovaných údajů ... odborová organizace zpravidla doloží tím, že k oznámení přiloží své stanovy. ZP nestanoví, jakým způsobem má odborová organizace prokázat, že alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Nepochybně však doložení této podmínky **nelze vykládat tak, že by odborová organizace byla povinna předložit zaměstnavateli jmenovitý seznam svých členů.**

Působnost odborových organizací.....

- **Rozsudek NSS 6 Ads 207/2019-31 ze dne 12.2. 2020:**
- Požadavek zaměstnavatele, aby odborová organizace prokázala, že je skutečně oprávněna ke kolektivnímu vyjednávání, má oporu v zákoníku práce.
- Bude tedy na odborové organizaci, aby v takovém případě zvolila takový způsob doložení splnění dané podmínky, s nímž nebude spojeno zveřejnění členství v odborové organizaci u konkrétních osob; **v úvahu například připadá v odborné literatuře zmiňované osvědčení jiných skutkových dějů podle ustanovení §79 notářského řádu provedené formou notářského zápisu (obdobně srov. výše citovanou odbornou literaturu).**

Působnost odborových organizací.....

- Projednávaná flexinovela:
- V § 286 se na konci odstavce 4 doplňují věty „Požádá-li o to zaměstnavatel, je odborová organizace povinna prokázat splnění podmínky minimálního počtu členů v pracovním poměru u zaměstnavatele podle odstavce 3; zaměstnavatel je povinen k tomu poskytnout nezbytnou součinnost. Neprokáže-li odborová organizace splnění této podmínky jiným způsobem, je povinna poskytnout nezbytnou součinnost notáři sjednanému a hrazenému zaměstnavatelem za účelem osvědčení splnění této podmínky a sepsání notářského zápisu o tomto osvědčení.“

Působnost odborových organizací.....

- § 316 odst. 4 ZP
- (4) Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem uvedeným v § 3. **Nesmí vyžadovat informace zejména o**
 - a) těhotenství, b) rodinných a majetkových poměrech, c) sexuální orientaci, d) původu, e) **členství v odborové organizaci**, f) členství v politických stranách nebo hnutích, g) příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti, h) trestněprávní bezúhonnosti;

Působnost odborových organizací.....

- *§ 277 ZP Zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.*

Působnost odborových organizací.....

- § 203 odst. 2 ZP *Pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu zaměstnanci*
- a) přísluší s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace podle tohoto zákona,
- b) přísluší k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech,
- c) přísluší k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku,

Působnost odborových organizací.....

- Působení odborové organizace zahrnuje (§ 287 ZP):
 - Informování (poskytnutí údajů)
 - Projednání (výměna stanovisek)
 - Spolurozhodování (podmínka souhlasu OO)
- + Kolektivní vyjednávání

Působnost odborových organizací.....

▪ Informování

= poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je zaměstnanci mohli posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.

Týká se např.:

- ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele,
- vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejích jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak,
- pracovních podmínek,
- opatření k zajištění rovného zacházení
- nabídce volných pracovních míst

Působnost odborových organizací.....

▪ Projednání

= jednání stran, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby OO mohla vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. OO má právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.

Týká se např.

- ekonomická situace zaměstnavatele,
- množství práce a pracovní tempo,
- změny organizace práce,
- systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců
- výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru

Působnost odborových organizací.....

- Neprojednání není důvod neplatnosti

§ 19 odst. 2 ZP - Požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo.

Působnost odborových organizací.....

▪ Spolurozhodování

= zaměstnavatel nemůže daný krok realizovat jednostranně, musí se na něm dohodnout s odborovou organizací

Týká se např.

- dohoda dle §39 odst. 4 ZP (nedodržení pravidel PP na dobu určitou)
- ukončování pracovního poměru se členem orgánu OO (§ 61 odst. 2 ZP) = ochrana odborových funkcionářů
- Snížení náhrady mzdy v případě překážky z důvodu omezení odbytu či poptávky (§ 209 odst. 2 ZP)
- hromadné čerpání dovolené (§ 220 ZP)
- přiděl do **FKSP** a jeho čerpání (§ 225 ZP)
- určení zaměstnanců, kteří ze zúčastní pohřbu spoluzaměstnance (NV 590/2006 Sb.)
- vydávání a změny pracovního řádu (§ 206 odst. 4 ZP)

Působnost odborových organizací.....

- Kolektivní vyjednávání

= zvláštním zákonem upravený proces, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy.

Otázka:
**Může dostat zaměstnavatel za nespolupráci s
odbory pokutu?**

Působnost odborových organizací.....

▪ Sankce za nespolupráci s OO?

- Ano - § 10 a § 23 Zákona o inspekci práce: Přestupky na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance
- *(1) Právnícká osoba se dopustí přestupku na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance tím, že poruší povinnosti vůči příslušným odborovým orgánům, radám zaměstnanců nebo zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vyplývající z § 62, 277, 279, 280, 287 a §339 odst. 1 zákoníku práce.*
- *(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.*

OCHRANA ODBOROVÝCH FUNKCIONÁŘŮ



Ochrana odborových funkcionářů.....

- **Důvody zvýšené ochrany:**
 - Funkcionář odborové organizace je ten, o kom zaměstnavatel ví, že je zapojen do odborové činnosti (ostatní členové mohou zůstat utajeni – viz § 316 odst. 4 ZP)
 - Odborový funkcionář vyjednává se zaměstnavatelem za odborovou organizaci, tj. za všechny ostatní zaměstnance a dostává se nejčastěji do střetů.
 - Nejedná se tedy o nějakou pozitivní diskriminaci či relikty minulosti z dob socialismu (ochranu zástupců zaměstnanců lze najít už v ustanovení § 11 zákona ze dne 25. února 1920, č. 144 Sb. z. a n., o závodních a revírních radách při hornictví).

Ochrana odborových funkcionářů.....

- § 61 ZP - Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas.
- POZOR: Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době **do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána**. Zaměstnavatel může použít souhlasu jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení.

Ochrana odborových funkcionářů.....

- Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; ledaže soud shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával.

Kolektivní vyjednávání

Kolektivní vyjednávání.....

- = zvláštním zákonem (zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání) upravený proces, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy.
- Kolektivní smlouvu smí za zaměstnance uzavřít **pouze odborová organizace, která působí u zaměstnavatele**, a to i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.
- Kolektivní smlouva = tzv. normativní smlouva, neboť **nezavazuje pouze podepsané smluvní strany, ale je pramenem práva** též pro další osoby.
- § 23 odst. 1 ZP: *V kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží.*

Kolektivní vyjednávání.....

- § 24 – zvláštní ustanovení pro KV při pluralitě odborových organizací

(2) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.

Kolektivní vyjednávání.....

■ § 24

(3) Jestliže se odborové organizace neshodnou ve lhůtě 30 dnů od zahájení vzájemných jednání na postupu podle odstavce 2, jsou povinny o této skutečnosti zaměstnavatele bez odkladu informovat. Zaměstnavatel je oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací, která má největší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele, nebo s více odborovými organizacemi, které mají dohromady největší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele, pokud

a) zaměstnavatel po marném uplynutí lhůty určené pro nalezení shody mezi odborovými organizacemi na postupu podle odstavce 2 zveřejnil způsobem u něj obvyklým a dostupným všem zaměstnancům, se kterou odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi hodlá uzavřít kolektivní smlouvu,

b) uplynula lhůta 30 dnů od oznámení zaměstnavatele podle písmene a) a

c) zaměstnanci zaměstnavatele v pracovním poměru neprojeví nesouhlas s postupem uvedeným v oznámení zaměstnavatele způsobem podle odstavce 4..

Kolektivní vyjednávání.....

- § 24

(4) Kolektivní smlouva podle odstavce 3 nemůže být uzavřena, pokud nadpoloviční většina všech zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru ve lhůtě 30 dnů ode dne oznámení zaměstnavatele podle odstavce 3 písm. a) písemně prohlásí, že nesouhlasí s tímto postupem uzavírání kolektivní smlouvy, a toto prohlášení doručí zaměstnavateli.

Kolektivní vyjednávání.....

- Fáze vyjednávání:

- Příprava

- informace, cíle, zájmy motivace, taktika

- Vyjednávání

- vstup, řízení, taktizování, eskalace, sbližování pozic

- Závěr, výsledek

- kolektivní smlouva

- zpětná vazba, hodnocení,

- hodnocení plnění kol. smlouvy, příprava na další vyjednávání

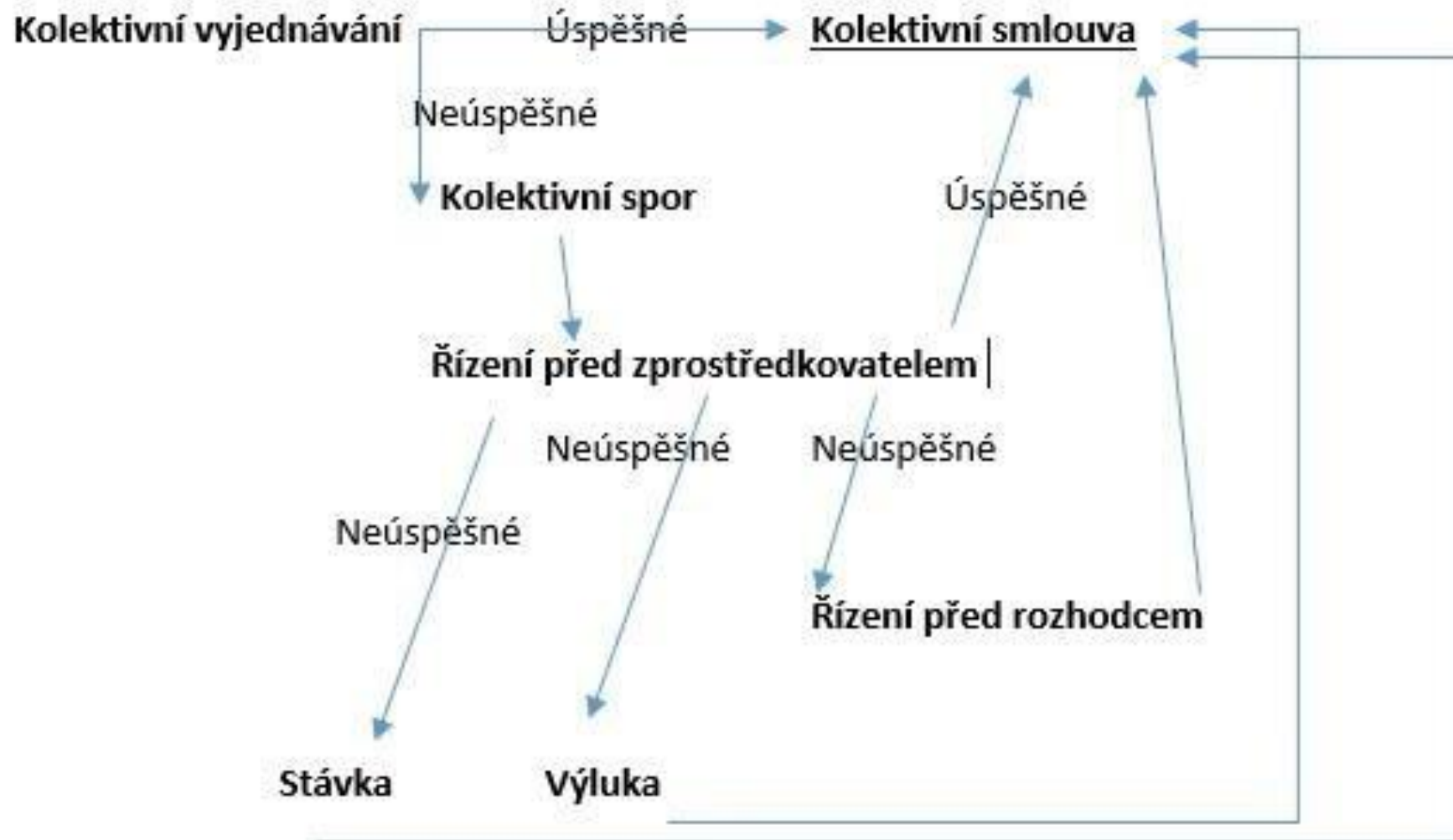
Kolektivní vyjednávání.....

- Příprava kolektivního vyjednávání – sběr podnětů od zaměstnanců (§ 25/3 ZP), získání informací od zaměstnavatele (§ 287 ZP)
- Kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně.

Kolektivní vyjednávání.....

- Smluvní strana je **povinna** na návrh písemně **odpovědět** bez zbytečného odkladu, nejpozději však **do 7 pracovních dnů**, není-li dohodnuta jiná doba, a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijala. (§ 8 ZKV)
- Smluvní strany jsou **povinny** vzájemně spolu jednat a **poskytovat** si další požadovanou **součinnost**, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy. Neposkytování součinnosti nelze pokutovat dle zákona o inspekci práce. Lze to řešit pouze jako kolektivní spor.

Kolektivní vyjednávání.....



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA



Kolektivní smlouva.....

- Kolektivní smlouva musí být uzavřena **písemně** a podepsána smluvními stranami na **téže listině**, jinak se k ní nepřihlíží.
- Smluvní strany kolektivní smlouvy jsou povinny s obsahem kolektivní smlouvy **seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů** od jejího uzavření. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby byla kolektivní smlouva přístupná všem jeho zaměstnancům.
- Smluvní strany jsou povinny **uschovávat kolektivní smlouvy** a rozhodnutí rozhodců, která se jich týkají, **po dobu nejméně pěti let** od skončení doby jejich účinnosti (§ 9 odst. 4 ZKV).

Kolektivní smlouva.....

- Účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, tj. **i ZPĚTNĚ**, a končí uplynutím tohoto období, účinnost některých práv nebo povinností může být sjednána odchylně. Může být uzavřena na dobu určitou i neurčitou.
- KS může být uzavřena na dobu **URČITOU i NEURČITOU**. Je-li uplynutí doby vázáno na splnění podmínky, musí kolektivní smlouva obsahovat nejzazší dobu její účinnosti.
- KS je možné **VŽDY písemně vypovědět, tedy i KS na dobu určitou**, a to nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Výpovědní doba činí nejméně 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně (§ 26 ZP).

Kolektivní smlouva.....

- § 28 odst. 3 ZP: Kolektivní smlouvu **není NIKDY možné zrušit odstoupením** jedné ze smluvních stran; sjednají-li si smluvní strany právo odstoupit od kolektivní smlouvy, nepřihlíží se k tomu.
- Při zániku smluvní strany kolektivní smlouvy jednajících za zaměstnance skončí účinnost kolektivní smlouvy nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku (§ 26/3 ZP).
- Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části ... práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího roku. (§338/ZP)

Kolektivní smlouva.....

- Práva z KS stanovená jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.
- § 23 ZP: V kolektivní smlouvě je možné upravit **práva zaměstnanců** v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. **K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží.**

Pár tipů k obsahu KS

Obsah kolektivní smlouvy.....

- Kolektivní smlouva má stanovovat konkrétní **VYMAHATELNÁ** práva
 - *„Zaměstnavatel se zavazuje při propouštění přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnanců v předdůchodovém věku.“* je vzletná deklarace, ale žádné právo z toho nevymůžeme
- Kolektivní smlouva má stanovovat „**NĚCO NAVÍC**“, nikoliv jen opisovat zákon
- Kolektivní smlouva má být záruka dobrých podmínek práce
 - A proto nehořekujme nad zrušením zákonných zaručených mezd

Obsah kolektivní smlouvy.....

- Požadavky:
 - Finanční
 - Mzdové
 - Nemzdové (benefity) – www.kalkulatorbenefitu.cz
 - Nefinanční
 - Flexibilita
 - Pracovní podmínky

Obsah kolektivní smlouvy.....

- Flexibilita, work – life balance
 - Pružná pracovní doba - § 85 ZP
 - § 87a ZP – od 1. 1. 2025 – Samorozvrhování pracovní doby
 - Pečující zaměstnanci - § 241 odst. 2 a 3 ZP – zkrácení nebo jiná vhodná úprava pracovní doby
 - Pečující zaměstnanci - § 241a ZP – právo požádat o výkon práce na dálku
 - § 317 ZP - Výkon práce na dálku
 - Další dovolená

Obsah kolektivní smlouvy.....

- Pracovní podmínky
 - PRAVIDLA PLATÍ PRO VŠECHNY
 - Pracovní prostředí
 - Káva a jiné občerstvení na pracovišti
 - Pracovní snídane, jiné akce pro zaměstnance

Dotazy?

ČMKOS 2025

palla.tomas@cmkos.cz

