

**KOLEKTIVNÍ SMLOUVA / COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT**

**uzavřená mezi / entered into between**

**Základní organizace Odborového svazu KOVO,**

**Automotive Lighting Jihlava**

**a / and**

**Automotive Lighting s.r.o.**

**na roky 2019 – 2020 / for the years 2019 - 2020**



## **ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ**

## **FUNDAMENTAL PROVISIONS**

### **§ 1**

#### **Smluvní strany**

**Základní organizace Odborového svazu KOVO, Automotive Lighting Jihlava, se sídlem Pávov 113, 586 01 Jihlava, org. č. 03 – 3068, IČO 75128411, zapsaná ve spolkovém rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, oddíl L, vložka 57074, zastoupená předsedou ZO panem Petrem Fousem („odborová organizace“),**

a

**zaměstnavatel Automotive Lighting s.r.o., se sídlem Pávov 113, 586 01 Jihlava, IČO 25133152, zapsaný v obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Brně, oddíl C, vložka 36062, zastoupený na základě plné moci Davorinem Dobočníkem („zaměstnavatel“); odborová organizace a zaměstnavatel společně dále jen „smluvní strany“,**

**uzavírají tuto kolektivní smlouvu („kolektivní smlouva“ nebo „KS“).**

### **§ 2**

#### **Předmět kolektivní smlouvy**

Tato kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, práva a povinnosti mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, a je též závazná pro případné právní nástupce smluvních stran.

### **Article 1**

#### **Parties**

**Základní organizace Odborového svazu KOVO, Automotive Lighting Jihlava, with its registered office at Pávov 113, 586 01 Jihlava, org. no. 03 – 3068, ID no.: 75128411, entered in the Register of Associations maintained by the Municipal Court in Prague, Section L, Insert 57074, represented by the chairman of the Central TU organization Mr Petr Fous (the "Trade Union"),**

and

**the employer Automotive Lighting s.r.o., with its registered office at Pávov 113, 586 01 Jihlava, ID no.: 25133152, entered in the Commercial Register maintained by the Regional Court in Brno, Section C, Insert 36062, represented by Davorin Dobočník on the basis of a power of attorney (the "Employer"; the Trade Union and the Employer are hereinafter referred to jointly as the "Parties"),**

**enter into this collective bargaining agreement (the "Collective Bargaining Agreement" or "CBA").**

### **Article 2**

#### **Subject Matter of the Collective Bargaining Agreement**

This Collective Bargaining Agreement regulates individual and collective relationships between the Employer and the employees, rights and obligations between the Employer and the Trade Union, and is binding also upon any legal successors of the Parties.

### § 3

- 1) Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem podpisu. Kolektivní smlouva je účinná od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2020, během níž jsou smluvní strany vázány jejím obsahem a povinností zachovávat klid.
- 2) Pro vyloučení všech pochybností se smluvní strany dohodly na vyloučení § 8 odst. 5 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, a to po celou dobu účinnosti této KS.
- 3) Smluvní strany se dále dohodly, že jednání o prodloužení této KS či o uzavření nové kolektivní smlouvy budou zahájena nejdříve 1. 10. 2020. V této souvislosti se odborová organizace zavazuje plně respektovat čl. 4 dohody smluvních stran ze dne 18. 9. 2018 („Dohoda“) a žádnou formou nepodněcovat či neorganizovat nejméně do konce roku 2020 protesty, stávky či jiné formy neklidu vůči zaměstnavateli. Smluvní strany dále potvrzují, že uzavřením této KS zůstávají nedotčena ujednání Dohody, která ze své povahy mají zůstat v platnosti a nejsou výslovně zakotvena v této KS.

### Article 3

- 1) This Collective Bargaining Agreement enters into force on the date of its signing. The Collective Bargaining Agreement is effective from 1 January 2019 until 31 December 2020 and during its validity the Parties are bound to its content and to a peace obligation.
- 2) For the avoidance of any doubts, the Parties have agreed upon exclusion of Section 8(5) of Act no. 2/1991 Sb., on collective bargaining, as amended, and that for the entire duration of effectiveness of this CBA.
- 3) The Parties have further agreed that any negotiations concerning the extension of this CBA or conclusion of a new collective bargaining agreement will commence not before 1 October 2020. In this regard, the Trade Union undertakes to fully comply with Article 4 of the agreement made between the Parties on 18 September 2018 (the "Agreement") and, in any manner whatsoever, not to incite or organize any protests, strikes or other forms of disturbance against the Employer until 31 December 2020. The Parties further confirm that, by signing hereof, those provisions of the Agreement that, based on their nature, shall remain in force although they are not explicitly listed herein, are not affected by conclusion of this CBA.

### § 4

#### Zákaz diskriminace

Smluvní strany se zavazují, že vyvinou maximální úsilí, které od nich lze spravedlivě požadovat, k zamezení diskriminace kteréhokoliv zaměstnance z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví,

#### Article 4

#### No discrimination

The Parties agree that they will make every effort which can be justly required from them to prevent discrimination of any employee on grounds of race, color of skin, sex, sexual orientation, language,

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 povinnosti k rodině a zajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

religion, political or other opinions, membership or involvement in political parties or movements, trade unions and other associations, nationality, ethnical or social origin, property, gender, state of health, age, marital and family status or family obligations and ensure equal treatment for all employees as regards employee working conditions including remuneration for work and other emoluments in cash and in kind (of monetary value), vocational (professional) training and opportunities for career advancement.

## KOLEKTIVNÍ PRÁVA A POVINNOSTI

## COLLECTIVE RIGHTS AND OBLIGATIONS

### § 5

Obě smluvní strany vzájemně respektují svoji organizační strukturu.

### § 6

#### Právo spolurozhodování

- 1) Odborová organizace spolurozhoduje v případech stanovených právními předpisy a kolektivní smlouvou. Odborová organizace spolurozhoduje zejména v těchto případech:
  - a) při vydání pracovního řádu a jeho případných změnách,
  - b) při vydání písemného rozvrhu čerpání dovolené,
  - c) při určení hromadného čerpání dovolené podle plánu dovolených,
  - d) a v dalších případech uvedených v této kolektivní smlouvě.

- 2) Spolurozhodováním se rozumí takový vzájemný vztah mezi

#### Article 5

Each Party respects the other Party's organizational structure.

#### Article 6

#### Right of joint decision making

- 1) The Trade Union co-decides in cases laid down by legal regulations and by the Collective Bargaining Agreement. The Trade Union co-decides in particular in the following cases:
  - a) issuance of work rules or any changes thereto;
  - b) issuance of a new written schedule of holiday taking;
  - c) determining collective holiday taking in accordance with the holiday schedule;
  - d) and in other cases set out in this Collective Bargaining Agreement.
- 2) Joint decision making means the relationship between the Trade Union

odborovou organizací a zaměstnavatelem, kdy k provedení určitého právního jednání či k přijetí jiného opatření zaměstnavatele se vyžaduje předchozí souhlas odborové organizace.

and the Employer in which the execution of a certain legal act or the adoption of other measure by the Employer is subject to the prior consent of the Trade Union.

- 3) Členové orgánu odborové organizace, požívají zvýšenou ochranu. Po dobu výkonu jejich funkce a jeden rok po skončení funkčního období nesmí zaměstnavatel, bez předchozího souhlasu odborové organizace s nimi ukončit pracovní poměr výpověďí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru.
- 3) Members of the body of the trade union enjoy a higher level of protection. During the term of office and for one year after its expiry the Employer cannot, terminate their employment relationship upon a notice or by immediate termination of employment without the prior consent of the Trade Union.

## § 7

### Právo na projednávání

1) Odborová organizace má právo na projednání v případech stanovených právními předpisy a touto kolektivní smlouvou. Jedná se zejména o tyto případy:

a) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a osob se změněnou pracovní schopností včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných služeb,

b) stanovení přestávky na jídlo, její začátek a konec,

c) způsobu a rozsahu náhrady škody za pracovní úrazy nebo -nemoci z povolání,

d) výše náhrady škody, požadované na

### Article 7

### Right of consultation

1) The Trade Union has a right of consultation in cases set out by legal regulations and this Collective Bargaining Agreement. These cases include in particular the following:

a) measures to create conditions for the employment of persons, in particular adolescents, persons taking care of a child under 15 years of age, and disabled persons, and including substantial issues relating to the care of employees, measures aimed at improving occupational hygiene and the working environment, and measures concerning social, cultural and physical training needs of employees;

b) setting a break for meal, its start and end;

c) the manner and scope of compensation for damage resulting from work injuries or occupational diseases;

d) the amount of compensation for

	zaměstnanci, obsah dohody o způsobu její úhrady s výjimkou náhrady škody nepřevyšující 1.000 Kč,	damage claimed by an employee, the content of an agreement on the method of compensation for such damage with the exception of compensation for damage not exceeding CZK 1,000;
e)	nařízení práce ve dnech pracovního klidu,	e) ordering work during non-working days;
f)	hromadné propouštění před dáním výpovědí jednotlivým zaměstnancům.	f) collective dismissals before giving notice to individual employees;
g)	určení množství požadované práce a pracovního tempa a zavádění a změny norem spotřeby práce,	g) determining the quantity of work to be done and work pace and introducing standards of work consumption;
h)	ekonomické zaměstnavatele,	situace h) the Employer's economic situation;
i)	změny organizace práce,	i) changes in work organization;
j)	opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP,	j) measures in connection with collective dismissals pursuant to Section 62 of the Labor Code;
k)	otázky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném v ZP,	k) health and safety at work issues within the scope laid down by the Labor Code;
l)	na žádost zaměstnance jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů,	l) an employee's complaint concerning the execution of his/her rights and fulfilment of his/her employment obligations;
m)	výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru,	m) notice or immediate termination of employment;
n)	rozvržení týdenní pracovní doby,	n) schedule of weekly working hours;
o)	uplatnění pružné pracovní doby,	o) application of a flexible working hours scheme;
p)	začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn,	p) start and end of working hours and a schedule of shifts;
q)	organizaci práce v noci,	q) organization of night work;
r)	před přechodem práv a povinnosti z pracovněprávních vztahů mezi	r) on transfer of rights and obligations concerning employment

dosavadním a přejímajícím zaměstnavačem datum a důvody převodu, právní, sociální a ekonomické důsledky převodu a připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům podle § 339 ZP.

- 2) Projednáním se rozumí komunikace mezi zástupci zaměstnavače a odborovou organizaci, o níž bude pořízen protokol; toto projednání proběhne před rozhodnutím zaměstnavače v předmětné věci s dostatečným časovým předstihem před realizací tohoto rozhodnutí tak, aby bylo případně zohledněno i stanovisko odborové organizace.

relationships from one employer to another employer and the reasons for the transfer and legal, social and economic implications of the transfer and envisaged measures in relation to employees pursuant to Section 339 of the Labor Code.

- 2) Consultation means a communication between representatives of the Employer and of the Trade Union about which minutes will be drawn up; the consultation will take place before the Employer adopts a decision in the matter in question well in advance before the implementation of such a decision so that a statement of the Trade Union, if any, could also be taken into account.

## § 8

### Právo na informace

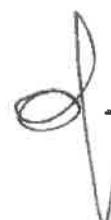
- 1) Odborová organizace má právo na to, aby ji zaměstnavač podal informace podle pracovně právních předpisů, zejména:
- a) o zásadních otázkách rozvoje, hospodářských výsledcích a perspektivě zaměstnavače včetně informací, které se týkají většího počtu zaměstnanců nebo uplatnění práv odborové organizace, projednávaných v orgánech společnosti;
  - b) o zamýšlených strukturálních změnách, organizačních nebo racionalizačních opatřeních, v důsledku kterých dojde k uvolňování zaměstnanců,
  - c) na požádání o výhledu a vývoji zaměstnanosti, vč. agentur práce
  - d) o výsledcích kontrol dodržování

- 1) The Trade Union is entitled to obtain information from the Employer in accordance with legal regulations, in particular information regarding:

- a) key questions of the Employer's development, economic results and prospects including information relating to a greater number of employees or the exercise of the Trade Union's rights discussed within the company's bodies;
- b) planned structural, organizational or rationalization measures due to which employees will be dismissed;
- c) at request, the outlook for and development of the employment rate including job agencies;
- d) results of audits relating to the

### Article 8

#### Right for information



- pracovněprávních předpisů u zaměstnavatele a přijatých opatřeních,
- e) o možnostech zvyšování kvalifikace a rekvalifikačních programech,
- f) nabídku volných pracovních míst na dobu neurčitou, vhodných pro zaměstnance v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,
- g) o pololetním celkovém vývoji mezd a podle jednotlivých kategorií zaměstnanců na tarifní mzdy, příplatky, prémie, odměny, další platy a náhrady mezd,
- h) na kvartální podání informaci o nově uzavíraných a ukončovaných pracovních poměrech zaměstnanců, počtech a struktuře zaměstnanců, s nimiž byl sjednán pracovní poměr na dobu určitou,
- a v dalších případech uvedených v této kolektivní smlouvě.
- 2) Informováním se podle této kolektivní smlouvy rozumí prokazatelné předání nezbytných dokladů nebo informování odborové organizace o dané otázce v dohodnuté formě.
- d.
- Employer's compliance with employment regulations and adopted measures;**
- possibilities of increasing skills and requalification programs;**
- job vacancies offered for an indefinite period of time which are suitable for employees currently employed for a fixed period;**
- semiannual development of wages in aggregate and by the respective employee categories broken down by tariff wages, premiums, bonuses, other salaries and wage or salary emolument;**
- on a quarterly basis, filing of information on new and currently terminated employment contracts of employees, numbers and structure of employees employed for a definite period of time;**
- and in the other cases listed in this Collective Bargaining Agreement.**
- 2) According to this Collective Bargaining Agreement information means the demonstrable submission of necessary documents or the provision of information to the Trade Union regarding a particular question in the agreed form.**

## § 9

- Právo kontroly**
- 1) Odborová organizace má právo kontroly v případech stanovených právními předpisy a dále v těchto případech:
- a) dodržování pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem,
- b) závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy nejpozději do 6 měsíců po
- Right of review**
- 1) The Trade Union has a right of review in cases laid down by the legal regulations and then in the following cases:
- a) Employer's compliance with labor regulations;
- b) obligations arising from the Collective Bargaining Agreement no

## Article 9

jejím uzavření,

later than 6 months after its conclusion;

- c) pracovního řádu nebo jiných předpisů bliže rozvádějících v souladu s právními předpisy ustanovení zákoníku práce podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele,
- d) úrovně a kultury závodního stravování,
- e) vyšetřování pracovních úrazů,
- f) stavu BOZP, podmínek za nichž jsou prováděna měření rizikových faktorů,

a v dalších případech uvedených v této kolektivní smlouvě.

the work rules and other regulations specifying more exactly the provisions of the Labor Code reflecting special conditions at the Employer;

the standard and culture of company catering;

investigation of work injuries;

the standard of health and safety at work and the conditions under which risk factors are measured;

and in other cases listed in this Collective Bargaining Agreement.

Pro provedení kontroly má odborová organizace právo vyžádat si experty či expertní organizace mimo zaměstnavatele.

For the purposes of carrying out a review the Trade Union is entitled to request the assistance of external experts or expert organizations.

Přitom je odborová organizace nebo osoby ji pověřené oprávněny zejména:

- a) vstupovat na pracoviště zaměstnavatele,
- b) vyžadovat od vedoucích zaměstnanců potřebné informace a podklady,
- c) podávat návrhy ke zlepšování pracovních podmínek,
- d) vyžadovat od zaměstnavatele, aby dal pokyn k odstranění zjištěných závad,
- e) navrhovat zaměstnavateli, nebo jiným orgánům pověřeným kontrolou dodržování zákonnosti v pracovněprávních vztazích, aby se podle příslušných předpisů použilo vhodných opatření vůči vedoucím zaměstnancům, kteří porušují

In this connection the Trade Union or persons charged by it are in particular entitled:

a) to enter the Employer's workplaces;

b) to request necessary information and documents from managers;

c) to submit proposals for the improvement of work conditions;

d) to request to the Employer to order remedying of identified defects;

e) to propose to the Employer or other bodies charged to review legal compliance in employment relationships that suitable measures be used in accordance with the relevant legal regulations against managers who breach employment

pracovněprávní předpisy nebo povinnosti vyplývající pro ně z kolektivní smlouvy,

- f) vyžadovat od zaměstnavatele zprávu o tom, jaká opatření byla učiněna k odstranění závad zjištěných při výkonu kontroly nebo k provedení návrhů, které podaly odborové orgány vykonávající tuto kontrolu.
- 2) Právo kontroly znamená, že zaměstnavatel na žádost poskytne odborové organizaci všechny podklady nutné pro kontrolu, umožní vstup na pracoviště, u kterých je to pro provedení kontroly nutné. V případě zjištění negativních závěrů kontroly bude zaměstnavatel informovat odborovou organizaci o opatřeních k nápravě.

## § 10

### Závazky odborové organizace

Odborová organizace se zavazuje:

- a) přispívat k zajištění sociálního smíru,
- b) dbát při uplatňování svých práv na dodržování právních předpisů,
- c) zvát pověřené zástupce zaměstnavatele na jednání odborových orgánů k řešení záležitostí společného zájmu,
- d) garantovat povinnosti členů orgánu odborové organizace zachovat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvědí při výkonu své funkce v souladu s ustanovením § 276, odst. 3 zákoniku práce, pokud by nedodržením mlčenlivosti mohlo dojít k poškození oprávněných zájmů zaměstnavatele. Tato povinnost trvá i po dobu 1 roku po skončení výkonu funkce, pokud

regulations or their obligations under the Collective Bargaining Agreement;

- f) to request to the Employer a report specifying measures taken to remedy deficiencies identified during a review or to implement proposals submitted by the Trade Union bodies which carry out such a review.
- 2) The right of review means that the Employer provides, at request, the Trade Union with all documents necessary for the review, and access to the workplaces as may be required for the review. In the case of negative conclusions of the review the Employer will inform the Trade Union about remedial measures.

## Article 10

### Obligations of the Trade Union

The Trade Union undertakes to:

- a) contribute to reaching social consensus;
- b) respect legal regulations in exercising its rights;
- c) invite appointed representatives of the Employer to meetings of the Trade Union body in order to resolve issues of a mutual interest;
- d) to ensure compliance with the obligations of members of the Trade Union body to maintain confidentiality regarding facts learned while serving in their office in accordance with the provision of Section 276(3) of the Labor Code, if a failure to comply with the confidentiality obligation could damage the Employer's legitimate interests. This obligation continues

- c) ve vztahu k odborové organizaci respektovat její práva na spolurozhodování, projednávání a informace o záležitostech vymezených obecně závaznými předpisy a touto KS, c) to respect the Trade Union's right of joint decision making, right of consultation and right for information on matters defined by generally binding regulations and this CBA;
- d) zabránit jakékoliv diskriminaci zaměstnanců pro jejich odborovou činnost, d) to prevent any discrimination against employees for their trade union activity;
- e) poskytovat pověřeným zástupcům odborové organizace v dostatečném předstihu informace a podklady nutné pro výkon zákonem vymezených a touto kolektivní smlouvou dále dojednaných práv odborové organizace, e) to provide appointed representatives of the Trade Union well in advance with information and documents necessary for the exercise of the Trade Union's rights defined by the law and those stipulated by this Collective Bargaining Agreement;
- f) potřebné informace poskytovat nejméně jeden kalendářní týden před vydáním rozhodnutí, které se přímo dotýká většího počtu zaměstnanců (nejméně 10), f) to provide the required information at least one calendar week before the issuance of a decision directly affecting a larger number of employees (at least 10);
- g) v souladu s právními předpisy podávat odborové organizaci nebo jejímu oprávněnému zástupci požadovaná vysvětlení a v rámci svých objektivních možností přihlížet ke stanovisku odborové organizace v těch věcech, které jsou předmětem projednávání a informování a oznamovat jim, jaká případná opatření učinil na základě těchto návrhů a stanovisek, g) in accordance with legal regulations to provide the Trade Union or its authorized representative with the required explanations and as far as objectively possible to take into account also the opinion of the Trade Union in matters which are the subject of the consultation and information procedure and to notify them of any measures adopted on the basis of such proposals and opinions;
- h) v případě neplnění ustanovení této KS ze strany zaměstnavatele tento informuje odborovou organizaci o opatřeních, která učinil k odstranění zjištěných nedostatků. h) if the Employer fails to fulfil the provisions of this CBA, the Employer must inform the Trade Union on measures the Employer has taken to remedy the identified deficiencies.

## § 12

### Zajištění činnosti odborové organizace

- 1) Předseda odborové organizace bude ode dne uzavření této kolektivní smlouvy po dobu její účinnosti („doba uvolnění“) plně uvolněn pro výkon své funkce předsedy odborové organizace („uvolněný člen“). Uvolněný člen obdrží za výkon své funkce náhradu mzdy sjednanou se zaměstnavatelem ve zvláštní písemné dohodě.
- 2) Odborová organizace se v této souvislosti zavazuje:
  - a) dvakrát ročně (tj. nejpozději do 30. 6. a 31. 12. daného kalendářního roku) doložit zaměstnavateli potvrzení (příp. zápis ze zasedání odborové organizace) podepsané nejméně dvěma členy orgánu odborové organizace, že uvolněný člen stále zastává pozici předsedy odborové organizace;
  - b) oznámit zaměstnavateli, že došlo ke změně osoby uvolněného člena, a to nejpozději do 3 kalendářních dnů ode dne, kdy taková skutečnost nastala.
- 3) Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci na základě ustanovení § 277 zákoníku práce na svůj náklad pro organizační a schůzovou činnost (která zahrnuje činnost předsedy odborové organizace) místnost. Zaměstnavatel umožní přiměřeně používat odborové organizaci telekomunikační prostředky, zajistí přístup k Internetu, včetně elektronické pošty. Zaměstnavatel bude hradit přiměřené náklady

## Article 12

### Securing activities of the Trade Union

- 1) As of execution of this CBA for the entire duration of the same (the "Release Term"), the Chairman of the Trade Union will be fully released for the performance of his/her office as Chairman of the Trade Union (the "Released Member"). For the performance of the office, the Released Member will receive a remuneration agreed in a separate written agreement made with the Employer.
- 2) In this regard, the Trade Union undertakes:
  - a) two times a year (i.e. no later than by 30 June and 31 December of the given year) to submit to the Employer a confirmation signed by at least two members of the Trade Union's body (or minutes of the Trade Union's meeting respectively) that the Released Member indeed holds the role of the Chairman of the Trade Union;
  - b) to notify the Employer about any change in the person of the Released Member within 3 calendar days following the day on which such a change occurred.
- 3) Pursuant to the provisions of Section 277 of the Labor Code the Employer will provide, at its own expense, the Trade Union with a room for organizational activities and meetings, which include those carried out by the Chairman of the Trade Union. The Employer will enable the Trade Union to reasonably use telecommunication devices and provide access to the internet including e-mail. The

jeho podčlánky), 2.4.2 (který bude zrušen bez náhrady), 2.4.4, 2.4.5, 2.4.8, 2.4.8.1, 2.4.8.2, 2.4.9 (a jeho podčlánky) a 2.5, jež se budou řídit Mzdovým předpisem vždy v aktuálně účinném znění. V případě, že plnění uvedená v této KS jsou současně uvedena ve Mzdovém předpisu, mají zaměstnanci nárok pouze na plnění podle této KS.

Bargaining Agreement, excluding the following sections: 2.2 (and its subsections), 2.4.2 (which will be cancelled without any replacement), 2.4.4, 2.4.5, 2.4.8, 2.4.8.1, 2.4.8.2, 2.4.9 (and its subsections) and 2.5, which will always be governed by the Wage Regulation in its up-to-date effective wording. In case any compensation under this CBA overlaps with compensation stipulated in the Wage Regulation, the employees shall be entitled to compensation only under this CBA.

- 2) Zaměstnanec při dovršení 50 let věku, při odchodu do starobního, popř. plně invalidního důchodu, trvá – li jeho pracovní poměr u zaměstnavatele alespoň 6 měsíců a méně než 11 let obdrží 3.500 Kč. Trvá-li pracovní poměr u zaměstnavatele 11 let a více, obdrží zaměstnanec za podmínek uvedených v tomto bodě odměnu 4.500 Kč.
- 2) When reaching the age of 50, when retiring, or leaving for a full disability pension, an employee will receive a bonus of CZK 3,500 provided that their employment at the Employer has lasted at least 6 months and less than 11 years. If the employment at the Employer has lasted 11 or more years, the employee will receive a bonus of CZK 4,500 subject to further terms stipulated in this point.
- 3) Penzijní připojištění: Zaměstnavatel přispívá zaměstnancům v trvalém pracovním poměru na penzijní připojištění od 1. 1. 2019 za těchto podmínek:
- a) Zaměstnanec musí mít sjednanou smlouvu o penzijním připojištění.
- b) Zaměstnanec si hradí nejméně 100 Kč měsíčně.
- c) Příspěvek zaměstnavatele je ve výši 3% % z hrubé mzdy měsíčně (nejvýše však 2500 Kč).
- d) Délka pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele je nejméně 1 rok.
- 3) Supplementary Pension insurance: From 1 January 2019 the Employer contributes to pension insurance of permanent employees on the following terms:
- a) The employee must have a supplementary pension insurance agreement concluded.
- b) The employee contributes at least CZK 100 a month.
- c) The Employer's monthly contribution amounts to 3% of the gross salary (however, not more than CZK 2,500).
- d) The employee has been employed at the Employer at least for the period of 1 year.
- 4) Zvýšené cestovní náhrady: Za každý 4) Increased travel allowances: The

kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné ve výši minimálně 100% základní sazby stanovené pro příslušný stát prováděcím právním předpisem vydaným podle §189 Zákoníku práce.

employees are entitled to meal allowances for each day of a business trip in the minimum amount of 100% of the basic rate determined for the respective state by implementing legal regulation issued in accordance with Section 189 of the Labor Code.

5) Pravidla pro zvyšování mzdy:

- a) S účinností od 1. 1. 2019 bude všem zaměstnancům zaměstnavatele (bez ohledu na jejich pozici) plošně zvýšena jejich základní měsíční mzda, a to o 9%.
- b) S účinností od 1. 1. 2020 bude všem zaměstnancům zaměstnavatele (bez ohledu na jejich pozici) plošně zvýšena jejich základní měsíční mzda, a to o 9%.
- 6) Zaměstnanci, kteří kdykoliv po dobu účinnosti této KS dosáhnou níže uvedeného pracovního výročí spočívajícího v nepřerušeném trvání pracovního poměru k zaměstnavateli, obdrží tzv. seniority bonus následovně:

- 5 let pracovního poměru => bonus 10.000 Kč;
- 10 let pracovního poměru => bonus 15.000 Kč;
- 15 let pracovního poměru => bonus 20.000 Kč;
- 20, 25, 30... let pracovního poměru => bonus 25.000 Kč;

Seniority bonus bude vyplacen v měsíci následujícím po měsíci, v němž zaměstnanec splní kritéria pro jeho přiznání.

5) Wage increase rules

- a) With effect from 1 January 2019, all employees of the employer (irrespective of their job positions) will get 9% increase of their base monthly salary.
- b) With effect from 1 January 2020, all employees of the employer (irrespective of their job positions) will get 9% increase of their base monthly salary.
- 6) Employees who, during the course of this CBA, will achieve the below work anniversary consisting in an uninterrupted duration of employment at the employer, will receive a seniority bonus as follows:
  - 5 years of employment => CZK 10,000;
  - 10 years of employment => CZK 15,000;
  - 15 years of employment => CZK 20,000;
  - 20, 25, 30... years of employment => CZK 25,000;

The seniority bonus will be paid out in the month following the month in which the employee meets the criteria for its granting.

## § 14

## Article 14

### Mzda při výkonu jiné práce

### Wage for the performance of another work

- |                                                                                                                 |                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1) Je-li zaměstnanec převeden na práci, za niž přísluší nižší mzda, z důvodu:                                   | 1) If an employee is transferred to another work for which a lower wage is paid due to:                      |
| a) ohrožení nemoci z povolání,                                                                                  | a) a risk of an occupational disease;                                                                        |
| b) karantény nařízené podle předpisů o opatřeních proti přenosným nemocem,                                      | b) a quarantine ordered in accordance with regulations governing measures against transmissible diseases;    |
| c) odvrácení živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků,        | c) averting a natural event or any other imminent accident or mitigating the immediate consequences thereof; |
| d) prostoje, který zaměstnanec nezavinil, nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, | d) downtime not caused by the employee or work interruptions caused by severe weather conditions;            |

přísluší mu po dobu převedení ke mzdě doplatek do výše zaměstnancova průměrného výdělku. Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než byla sjednána, přísluší mu mzda podle vykonané práce; není - li však zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, přísluší mu za dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

  
the employee will be entitled to an additional payment to the wage up to the employee's average earnings. If the employee is transferred to a work other than agreed, the employee will be entitled to a wage depending on the work performed; however, unless the employee is sentenced by a final judgment for an intentional crime committed when performing working tasks or in direct connection therewith, and causing damage to the Employer's property, the employee will be entitled to an additional payment to the wage up to the average earnings received by the employee before the transfer.

## § 15

## Article 15

### Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy

### Downtime and work interruptions caused by severe weather conditions

Nemůže-li zaměstnanec konat práci:

Where an employee is unable to perform work:

- a) pro přechodnou závadu,

- a) due to a temporary defect caused

způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné silы, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními přičinami, jde o prostopoj, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši stanovené mzdovým předpisem,

- b) v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelnou událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši stanovené mzdovým předpisem.

by a machine failure not caused by the employee, a failure in the supply of raw materials or power, incorrect work documents or other similar operating causes, it is downtime, and if the employee is not transferred to another work, he/she is entitled to wage compensation as stipulated in the wage regulation;

as a result of work interruptions caused by severe weather conditions or a natural event and if the employee is not transferred to another work, he/she is entitled to wage compensation as stipulated by the wage regulation.

## § 16

### Splatnost mzdy

Mzda je splatná do konce kalendářního měsice následujícího po měsíci, za něž mzda zaměstnancům přísluší. Smluvní strany sjednaly pravidelný termín výplaty mezd na 15. den kalendářního měsice. Připadne-li výplatní termín na dny pracovního vočna nebo klidu, vyplati zaměstnavatel mzdu v nejbližším možném terminu. Na mzdu se neposkytuje záloha.

## PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

### § 17

#### Vznik pracovního poměru

Pro sjednání pracovního poměru platí ustanovení ZP. Zaměstnavatel sjednává se zaměstnancem pracovní smlouvou nejpozději v den vzniku pracovního poměru. Pracovní smlouva je vždy v písemné formě a musí obsahovat:

- a) druh práce, pro kterou je zaměstnanec přijímán

## Article 16

### Payday

The wage is payable by the end of the calendar month following the month for which the employee is entitled to the wage. The Parties have agreed that the regular wage payment date will be the 15<sup>th</sup> day in the calendar month. Where the payday falls on a public holiday, the wage will be paid by the Employer on the next possible date. No advance on the wage is provided.

## EMPLOYMENT RELATIONSHIPS

### Article 17

#### Creation of employment

Employment is agreed subject to the provisions of the Labor Code. The Employer enters into an employment contract with the employee no later than on the date of commencement of the employment. The employment contract must in all cases be in writing and must contain:

- a) the type of what for which the employee is hired;

- |                                                                                                                                            |                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>b) místo výkonu práce – v závislosti na sjednaném druhu práce, zpravidla jako obec Jihlava, Střítež</p> <p>c) den nástupu do práce.</p> | <p>b) the place of work – depending on the agreed type of work, usually the municipality of Jihlava, Střítež</p> <p>c) the date of commencement of work.</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## § 18

### **Skončení pracovního poměru**

- 1) Pracovní poměr lze skončit pouze ze zákonem stanovených důvodů.
- 2) Při ukončení pracovního poměru výpověď ze strany zaměstnavatele či dohodou ve smyslu § 52 písm. a), b) nebo c) zákoníku práce poskytne zaměstnavatel zaměstnanci informaci o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání.
- 3) V průběhu výpovědní doby na základě výpovědi ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. a), b), c), d) nebo e) zákoníku práce, nebo dohody z týchž důvodů, má zaměstnanec k hledání pracovního místa v každém týdnu výpovědní doby nárok na půl dne pracovního volna s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, které lze se souhlasem zaměstnavatele slučovat.
- 4) Při ukončení pracovního poměru výpověď ze strany zaměstnavatele či dohodou ve smyslu § 52 písm. a), b) nebo c) zákoníku práce přísluší zaměstnanci zvýšené odstupné (již zahrnující zákonné odstupné) podle následujících pravidel:
  - při ukončení dohodou ihned (tj. ke dni doručení výpovědi) ve výši 4,5 násobku zaměstnancova průměrného výdělku,

- |                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>b) the place of work – depending on the agreed type of work, usually the municipality of Jihlava, Střítež</p> <p>c) the date of commencement of work.</p> | <p>b) the place of work – depending on the agreed type of work, usually the municipality of Jihlava, Střítež</p> <p>c) the date of commencement of work.</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## Article 18

### **Employment termination**

- 1) Employment may only be terminated on statutory grounds.
- 2) Upon termination by notice served by the Employer or by agreement under Section 52(a), (b) or (c) of the Labor Code, the Employer will notify the employee of the rights and obligations of a job-seeker.
- 3) During the notice period arising from employment termination by notice served by the Employer under Section 52(a), (b), (c), (d) or (e) of the Labor Code or by agreement on the same grounds, the employee is entitled to a leave of half a day per week of the notice period, including wage compensation equal to the employee's average earnings, to seek a job; the half-days may be merged subject to the Employer's consent.
- 4) Upon termination by notice served by the Employer or by agreement under Section 52(a), (b) or (c) of the Labor Code, the employee is entitled to an increased severance pay (already including the statutory severance pay) subject to the following rules:
  - 4.5 times the employee's average earnings if the employment is terminated by agreement with immediate effect (i.e. as at the date of delivery of the notice of termination);

- při ukončení v průběhu prvního měsíce ode dne doručení výpovědi ve výši 3,5 násobku zaměstnancova průměrného výdělku.
- 3.5 times the employee's average earnings if the employment is terminated during the first month after the date of delivery of the notice of termination.

## § 19

### Pracovní doba

Týdenní pracovní doba se sjednává v délce 37,5 hodin.

Smluvní strany se dohodly, že vyrovnávací období ve smyslu § 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce činí 26 týdnů po sobě jdoucích. Začátek tohoto období určí zaměstnavatel dle svých provozních potřeb.

- 3.5 times the employee's average earnings if the employment is terminated during the first month after the date of delivery of the notice of termination.

## Article 19

### Working hours

The weekly working time is agreed at 37.5 hours.

In accordance with Section 78(1) letter m) of the Labor Code, the Parties have agreed upon a balancing period of 26 weeks. The commencement of such period will be determined by the Employer depending on its operational needs.

## § 20

### Práce přesčas

- 1) Práce přesčas může být nařízena jen v mimořádných případech a nesmí u zaměstnance činit více jak 8 hodin v týdnu a více než 150 hodin v kalendářním roce. Práci přesčas nad výše uvedený limit může zaměstnavatel požadovat pouze na základě dohody se zaměstnancem.
- 2) Celkový rozsah přesčasových hodin nesmí přesáhnout 416 hodin/rok na jednoho zaměstnance.
- 3) Podle ust. §93 odst. 4 zákoníku práce si smluvní strany sjednaly období, ve kterém celkový rozsah práce přesčas nesmí v průměru překročit osm hodin týdně, na 52 týdnů po sobě jdoucích v rámci kalendářního roku.

## Article 20

### Overtime work

- 1) Overtime work may only be ordered in emergency cases and must not exceed 8 hours in a week and 150 hours in a calendar year. Overtime work beyond the above limit may only be requested by the Employer subject to agreement with the employee concerned.
- 2) The total scope of overtime hours must not exceed 416 hours per year per employee.
- 3) In compliance with Section 93(4) of the Labor Code, the Parties have agreed upon a period in which the total scope of overtime work must not exceed 8 hours per week in average as a period of 52 consecutive weeks in a calendar year.

## § 21

### Noční práce

- 1) Noční práce je práce konaná v době mezi 22. a 6. hodinou. V tuto dobu nesmí vykonávat práci mladiství.
- 2) Zaměstnavatel může zaměstnávat noční prací těhotnou ženu pouze v případě, kdy podle lékařského posudku může tuto práci konat bez ohrožení jejího těhotenství. To platí obdobně o matce do konce 9. měsíce po porodu.

## Article 21

### Night work

- 1) Night work is work carried out between 10 pm and 6 am. Juveniles must not perform work during this period.
- 2) The Employer may only employ a pregnant woman for night work if her ability to perform the work without any risk posed to her pregnancy is confirmed by a medical assessment. The same applies to mothers after the end of the 9<sup>th</sup> month after childbirth.

## § 22

### Dovolená

Smluvní strany sjednaly nárok zaměstnanců na dovolenou zvýšený o jeden týden nad zákonnou výměru.

## Article 22

### Holiday

The Parties have agreed that employees are entitled to the statutory holiday entitlement plus one week.

## § 23

### Pracovní volno

- 1) Zaměstnavatel poskytne v kalendářním roce osamělým zaměstnancům pečujícím o dítě, které nedosáhlo věku 15 let, na jejich žádost neplacené volno v délce nejméně pěti pracovních dnů v kalendářním roce.

## SOCIÁLNÍ OBLAST

## § 24

### Zdravotní péče

- 1) Zaměstnavatel zajistí a hradí vstupní prohlídky zaměstnanců.
- 2) Zaměstnavatel na základě smlouvy s poskytovatelem pracovně

## Article 23

### Leave of absence

- 1) Upon request, the Employer will grant single employees caring for a child under 15 years of age an unpaid leave of at least five working days in a calendar year.

## SOCIAL AFFAIRS

## Article 24

### Health care

- 1) The Employer will arrange and pay medical examinations of new employees.
- 2) Under a contract with an occupational healthcare services

lékařských služeb zajistí zdravotní prohlídky zaměstnanců v termínech stanovených právními předpisy.

- 3) Těmito ustanoveními není omezeno právo zaměstnanců na svobodnou volbu lékaře vyjma případů stanovených zákonem.

## § 25

### Závodní stravování

- 1) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům stravování ve všech směnách.
- 2) Zaměstnavatel zajišťuje závodní stravování formou dodavatelského subjektu.
- 3) Smluvní strany se dohodly na společné kontrole úrovně a kultury závodního stravování.

### BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI, ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ

## § 26

### Právo na projednání

Zaměstnavatel projednává s odborovou organizací zásadní otázky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP) a pracovního prostředí.

## § 27

### Opatření k zajištění BOZP

- 1) Zaměstnavatel bude soustavně uplatňovat opatření k zajištění BOZP.
- 2) Komplex opatření musí dle možností zaměstnavatele obsahovat zejména:
- a) zmapování rizikovosti práce u

provider, the Employer will ensure employees' medical checks in time limits prescribed by applicable legal regulations.

- 3) These provisions do not limit the employees' right to a free choice of a general practitioner save for cases provided by law.

## Article 25

### Workplace catering

- 1) The Employer will provide employees with catering possibilities in all shifts.
- 2) The Employer will provide workplace catering through outsourcing.
- 3) The Parties have agreed upon joint checks on the workplace catering quality and culture.

### HEALTH AND SAFETY AT WORK AND THE ENVIRONMENT

## Article 26

### Right to discussion

The Employer will discuss with the Trade Union fundamental issues related to health and safety at work and the working environment.

## Article 27

### Measures ensuring health and safety at work

- 1) The Employer will consistently implement measures to ensure health and safety at work.
- 2) Where possible, the set of measures must contain the following in particular:
- a) mapping the level of risk involved

- zaměstnavatele,
- b) postup eliminace profesionálních rizik, snižování intenzity a doby působení rizikových faktorů, tj. především:
- i. snížení expozice zaměstnanců rizikovými faktory pracovního prostředí zkracováním doby, po kterou je zaměstnanec škodlivinám vystaven, (přestávky při expozici hlukem, vibracemi, prachem, chemickými látkami a dalšími rizikovými faktory pracovního prostředí, včetně zajištění pobytu zaměstnanců o těchto přestávkách v prostředí bez rizikových faktorů),
  - ii. zákaz práce v případě, kdy zaměstnanec pracuje sám a kdy snížení míry profesionálního ohrožení či poškození jeho zdraví závisí významně i na včasném zásahu spoluzaměstnanců, (pokud není zajištěna účinná forma kontroly zaměstnance nebo spojení s ním),
  - iii. zákaz rizikových prací pro mladistvé
  - iv. poskytování vhodných a funkčních osobních ochranných pracovních prostředků v potřebném množství podle vlastního seznamu zpracovaného na základě zhodnocení rizik a konkrétních podmínek na pracovištích a po projednání s odborovou organizací; zaměstnavatel je povinen udržovat tyto prostředky v použitelném stavu a zajistit seznámení zaměstnanců se zásadami jejich používání (návody k používání budou vždy v českém jazyku),
  - v. poskytování vhodných hygienických a mycích prostředků v dostatečném množství v závislosti na druhu
- with the work for the Employer;
- b) procedures for eliminating professional risks and for reducing the intensity and effect of risk factors, i.e. in particular:
- i. reducing employee exposure to risk factors in the working environment by reducing the period for which the employee is exposed to harmful substances (breaks from exposure to noise, vibrations, dust, chemical substances and other risk factors in the working environment, including arrangements to ensure employees are in an environment without such risk factors during the breaks);
  - ii. prohibition on work where the employee works alone and where the reduction of the level of professional threat or harm to his health significantly depends on a timely intervention from his colleagues (unless an efficient form of employee checks or communication with the employee is ensured);
  - iii. prohibition on risk work for juveniles;
  - iv. the provision of appropriate and functional personal protective working means in required quantity according to the employer's own list prepared based on a risk assessment and specific conditions at the workplaces and after discussion with the trade union; the employer is required to keep such means in a usable condition and ensure that the employees are made aware of the principles of their use (instructions for use will in all cases be in Czech);
  - v. the provision of appropriate sanitary and washing means in sufficient quantity depending on the type of



- vykonávané práce,
- the work performed;
- vi. odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání bude provedeno nejdéle do 30 dnů compensation for industrial injuries and occupational diseases must be provided no later than within 30 days;
- c) další opatření k prevenci rizik, především:
- i. systém výchovy zaměstnanců v BOZP,
  - ii. systém kontroly stavu BOZP zaměstnavatelem, jehož součástí je ustanovení bezpečnostních techniků, revizních techniků, odborníků na hygienu práce,
  - iii. povinnost zaměstnavatele seznámit všechny zaměstnance s negativními účinky zjištěných rizikových faktorů pracovního prostředí na lidský organismus,
  - iv. zajištění kvalitního šetření příčin pracovních úrazů, nemoci z povolání, profesionálních otrav a jiných poškození zdraví z práce a následných účinných opatření k prevenci podobných příčin (kdy zaměstnavatel mj. přijme opatření k zajištění maximální objektivity šetření včetně uplatnění požadavku, že šetření nesmí v žádném případě provádět samostatně pouze nejbližší nadřízený postiženého),
  - v. stanovení zásad a pokynů pro zajišťování první pomoci.
- c) other measures for risk prevention, in particular:
- i. a system of employee education in health and safety at work;
  - ii. a system for monitoring health and safety at work conditions by the employer, including the appointment of safety technicians, inspection technicians and work hygiene specialists;
  - iii. the employer's obligation to notify all employees of the adverse effects of risk factors identified in the work environment on human organism
  - iv. ensuring a high-standard investigation of industrial injuries, occupational diseases, professional poisoning and other damage to health due to work and ensuing efficient measures to prevent similar causes (where the employer will adopt measures, including, without limitation, those to ensure maximum objectivity of the investigation, including the application of the requirement that the investigation must in no case be carried out by the affected employee's immediate superior only);
  - v. the determination of principles of and instructions for first aid.

## § 28

### Náhrada škody při pracovních úrazech a nemoci z povolání

- 1) Zaměstnavatel zodpovídá za objektivní a snadno kontrolovatelný



## Article 28

### Compensation for industrial injuries and occupational diseases

- 1) The Employer is liable for an objective and easily-verifiable

systém odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. K tomuto účelu je ustanovena kvalifikovaná odškodňovací komise a bude usilovat o to, aby jednotlivé dílčí nároky odškodnění byly vyřizovány tak, jak bude známa jejich výše a ne po vyčíslení celkové škody (týká se zejména úrazů s pracovní neschopnosti delší než dva měsice). Členem odškodňovací komise je i zástupce odborové organizace.

system of compensations for industrial injuries and occupational diseases. For this purpose, a qualified compensation committee will be established and will make efforts to ensure that all individual claims for compensation will be dealt with as soon as the amount of the claim is known and not after the quantification of total damage (this mainly applies to injuries involving the incapacity to work for more than two months). A representative of the Trade Union will also be a member of the compensation committee.

- 2) Po projednání způsobu a rozsahu náhrady škody u pracovního úrazu nebo nemoci z povolání s odborovou organizací sdělí zaměstnavatel písemně své rozhodnutí postiženému nebo jeho pozůstalým do 30 dnů ode dne úrazového děje nebo oznámení nemoci z povolání. U pracovních úrazů, jimiž nebyla způsobena pracovní neschopnost, pak do třiceti dnů ode dne, kdy se zaměstnavatel o škodě dověděl.
- 2) After discussing the form and scope of compensation for an industrial injury or occupational disease with the Trade Union, the Employer will notify its decision to the employee concerned or his/her survivors within 30 days of the accident or notification of the occupational disease. Decisions regarding industrial injuries not resulting in the incapacity to work will be notified within 30 days of the day on which the Employer becomes aware of the damage.
- 3) Při zjišťování průměrného výdělku pro účely náhrady škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání bude rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok, bude-li takto určené rozhodné období pro zaměstnance výhodnější.
- 3) When determining the average earnings for the purposes of compensation for industrial injuries or occupational diseases, the relevant period is the previous calendar year if such definition of the relevant period is more advantageous to employees.
- 4) Náhradu za ztrátu na výdělku a náhradu nákladů na výživu pozůstalých je zaměstnavatel povinen vyplácet pravidelně jednou měsíčně, pokud nebyl dohodnut jiný způsob výplaty, resp. není poskytováno plnění pojišťovnou.
- 4) The compensation for the loss of earnings and the compensation for the costs of supporting the employee's survivors must be paid by the Employer regularly once a month unless any other form of payment is agreed, or unless performance is provided by an insurance company.

## § 29

### Právo na kontrolu

Zaměstnavatel umožní odborové organizaci v rámci respektování jejího práva vykonávat kontrolu nad stavem BOZP:

- přístup na pracoviště a zařízení pro zaměstnance,
- poskytnutí informací týkajících se BOZP,
- přešetřovat všechny oblasti BOZP;
- účast při provádění svých prověrek BOZP i prověrek BOZP prováděných státními orgány při provádění měření úrovně rizikových faktorů pracovního prostředí.

## Article 29

### Right to inspection

While respecting its right to carry out inspections of the state of health and safety at work, the Employer will allow the Trade Union to:

- access the workplaces and employee facilities;
- provide information relating to health and safety at work;
- examine all aspects of health and safety at work;
- participate in the Employer's audits of health and safety at work as well as health and safety at work audits carried out by governmental authorities in measuring the level of risk factors in the working environment.

## § 30

### Závazné pokyny

1) Zaměstnavatel bude projednávat návrhy odborové organizace k:

- odstranění závad v provozu na strojích a zařízeních, při pracovních postupech,
- zákazu další práce v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců,
- zákazu práce přesčas a práce v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců.

## Article 30

### Binding instructions

1) The Employer will discuss the Trade Union's proposals regarding:

- the removal of defects in the operation of machinery and equipment, in working procedures;
- the prohibition on continuing work in the event of an imminent threat to the life or health of the employees;
- the prohibition on overtime work and night work that would pose a threat to the health and safety of the employees.

## § 31

### Podmínky pro činnost odborové organizace v oblasti BOZP

- 1) Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zástupcům odborové organizace na úseku BOZP pro jejich činnost a pro školení k této činnosti pracovní volno s náhradou mzdy. Rovněž jim poskytne prostředky k výkonu jejich funkce (včetně právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP, pokynů k zajištění BOZP, apod.), hradí cestovné, náklady na jejich školení v maximální délce 40 hodin ročně, případně jiné náklady spojené s jejich činností - podle požadavku odborové organizace na základě předchozího souhlasu zaměstnavatele.
- 2) Zaměstnavatel nebude postihovat pověřené zástupce odborové organizace na úseku BOZP pro jejich činnost v této oblasti.

## § 32

### Hlášení těžkých, smrtelných a hromadných pracovních úrazů

Zaměstnavatel zajistí, aby po přijetí zprávy o smrtelném, těžkém nebo hromadném pracovním úrazu byl úraz ihned ohlášen podle zákona.

## § 33

### Hodnocení stavu BOZP a životního prostředí

Zaměstnavatel provede minimálně 1 x ročně písemné vyhodnocení stavu BOZP a životního prostředí, tj. kvalifikovaný rozbor přičin jeho nedostatků a z toho vyplývající adekvátní, konkrétní a termínovaná opatření s určením osob odpovědných za jejich realizaci. Výsledek

## Article 31

### Conditions for the Trade Union's activity in respect of health and safety at work

- 1) The Employer undertakes to grant Trade Union's representatives a leave including wage compensation for their activities and training related to health and safety at work. The Employer will also provide them with the means for performing their role (including legal and other regulations and instructions to ensure health and safety at work, etc.), will pay travel expenses, costs of training for a maximum period of 40 hours a year and any other costs associated with their activity, as required by the Trade Union subject to the Employer's prior consent.
- 2) The Employer will not penalize the authorized representatives of the Trade Union responsible for health and safety at work for their activity in this area.

## Article 32

### Reporting serious, fatal and mass industrial injuries

The Employer will ensure that any fatal, serious or mass injury is notified immediately in compliance with law after reported.

## Article 33

### Assessment of the state of health and safety at work and of the environment

At least once a year, the Employer will make a written assessment of the state of health and safety at work and of the environment, i.e. a qualified analysis of the causes of any deficiencies and an adequate specific and fixed-term measures resulting from such

tohoto vyhodnocení bude projednán s odborovou organizací. Se závěry vyhodnocení budou zaměstnanci seznámeni odborovou organizací vhodnou formou.

deficiencies, including the identification of persons responsible for implementation. The result of the assessment will be discussed with the Trade Union. The conclusions of the assessment will be notified to the employees by the Trade Union in an appropriate form.

## PŘEDCHÁZENÍ SPORŮM

## AVOIDANCE OF DISPUTES

### § 34

Smluvní strany této kolektivní smlouvy budou provádět výklad jednotlivých ustanovení kolektivní smlouvy společně.

### Article 34

The Parties will jointly interpret the individual provisions of this Collective Bargaining Agreement.

### § 35

Při neplnění individuálních závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy nebo právních předpisů, řeší tento spor na podnět zaměstnance zaměstnavatel s odborovou organizací, a to nejpozději do 15 pracovních dnů ode dne doručení podnětu zaměstnance.

### Article 35

In the event of a failure to fulfil individual obligations arising from the Collective Bargaining Agreement or legal regulations, the dispute will be resolved by the employer with the Trade Union at the employee's complaint no later than within 15 working days of the date of delivery of the employee's complaint.

Tímto postupem není dotčeno právo zaměstnance kdykoliv vymáhat tyto nároky prostřednictvím příslušného soudu.

This procedure does not prejudice the employee's right to enforce such claims in a court of competent jurisdiction at any time.

### § 36

Spory, ze kterých nevznikají individuální závazky zaměstnanců, budou řešeny především jednáním dotčených stran. V případě neúspěšnosti takového jednání se postupuje podle ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání.

### Article 36

Disputes that do not give rise to any individual obligations of the employees will be primarily resolved by negotiations between the parties involved. Where such negotiations turn out unsuccessful, the procedure under the Collective Bargaining Act will be applied.

## OBLAST VZDĚLÁVÁNÍ

## EDUCATION

### § 37

1) V oblasti vzdělávání je kladen důraz na zvyšování kvalifikace zaměstnanců.

### Article 37

1) In education, emphasis is put on improving employee qualifications.

- 2) Trénink nových zaměstnanců je obecně platný pro všechny nastupující zaměstnance; v případě DIR zaměstnanců však mohou být na základě rozhodnutí zaměstnavatele povoleny výjimky.
- 2) Training of new employees generally applies to all new employees; in case of DIR employees the Employer may decide about an exemption from this rule.

## ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

### § 38

Smluvní strany se dohodly, že v případě neplnění závazků této kolektivní smlouvy, které by mohlo vést k porušení sociálního smíru, se budou vzájemně informovat bez zbytečného odkladu.

Veškerá peněžitá plnění podle této KS jsou uváděna v hrubém, přičemž zaměstnancům budou v případě vzniku nároku vyplacena po provedení zákonných plateb a odvodů.

Tato KS je vyhotovena česko-anglicky. V případě rozporů má přednost české znění.

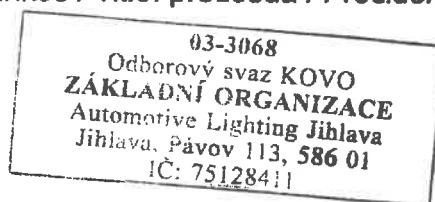
#### Přílohy:

1) Plná moc udělená panu Davorinu Dobočníkovi společnosti Automotive Lighting s.r.o.

Za / For Základní organizaci  
Odborového svazu KOVO, Automotive  
Lighting Jihlava:

V / In Jihlava dne / on 10.10.18

Jméno / Name: Petr Fous  
Funkce / Title: předseda / President



2) Training of new employees generally applies to all new employees; in case of DIR employees the Employer may decide about an exemption from this rule.

## FINAL PROVISIONS

### Article 38

The Parties have agreed to inform each other without undue delay in the event of non-fulfillment of the obligations under this Collective Bargaining Agreement which could lead to a breach of social peace.

Any and all compensation under this CBA is mentioned as a gross amount, whereas the employees will receive the compensation (if their entitlement arises thereto) upon carrying out statutory payments and deductions.

This CBA was made as a Czech-English document. In case of discrepancies, the Czech version shall prevail.

#### Annexes:

1) Power of attorney granted to Davorin Dobočník by Automotive Lighting s.r.o.

Za / For Automotive Lighting s.r.o.:

V / In Jihlava dne / on 10.10.2018

Jméno / Name: Davorin Dobočník  
na základě plné moci / based on a power  
of attorney

**Automotive Lighting, s.r.o.**

Pásov 113, 586 01 Jihlava / CZ  
tel.: +420 567 562 601  
fax: +420 567 562 602  
DIČ: CZ25133152

29/29