



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

Smluvní strany:

Zaměstnavatel:

Wistron InfoComm (Czech), s.r.o.

se sídlem: Vlastimila Pecha 1269/10, 62700 Brno-Černovice

IČ: 277 14 152

zapsán v obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Brně, oddíl C, vložka 53957,

jednající: Yao-Hui Lin, jednatel

(dále jen „zaměstnavatel“)

a

odborová organizace:

ZO OS KOVO Wistron union

se sídlem: Vlastimila Pecha 1269/10, 62700 Brno-Černovice

Organizační číslo: 03-3119-4122

IČ: 717 27 051

zapsána ve spolkovém rejstříku vedeném Krajským soudem v Brně, oddíl L, vložka 23967

zastoupená: Dominikem Žižlavským, předsedou ZO OS KOVO Wistron union

(dále jen „odborová organizace“)

I. Úvodní ustanovení

1) Platnost a účinnost

- a) Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu určitou, a to od 1.8.2024 do 31.7.2027 a je závazná pro obě smluvní strany i pro jejich právní nástupce a dále pro všechny zaměstnance Wistron InfoComm (Czech), s.r.o. (dále také jako "WCZ").
- b) Účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla uzavřena, tedy dnem 1.8.2024.
- c) Smluvní strany si sjednaly možnost jednání.
- d) Tato kolektivní smlouva je vyhotovena v české a anglické verzi. V případě rozporů jsou platná vždy ujednání v české verzi. Pokud kolektivní smlouva upravuje zároveň skutečnosti upravené ve Vnitřním předpise zaměstnavatele, platí v případě rozporů vždy ustanovení kolektivní smlouvy, pokud to v jednotlivém případě není v rozporu s ustanovením zákona; tím se nemyslí případ či situace, pokud kolektivní smlouva odkazuje na vnitřní předpis, který dále doplňuje, rozvádí či upravuje podrobněji ujednání v kolektivní smlouvě.

2) Možnost změny a vztahy smluvních stran

- a) Smluvní strany si sjednaly možnost změny a doplnění této kolektivní smlouvy ve smyslu § 8 odst. 5 zákona č. 2/1991 Sb., v platném znění, a to v následujícím rozsahu:
- odměňování zaměstnanců;
 - pracovněprávní vztahy;
 - sociální oblast.
- b) Vztahy obou smluvních stran nad rámec právních norem upravujících jejich vztahy se řídí touto kolektivní smlouvou a tam, kde to zákon nebo tato kolektivní smlouva umožňuje, Vnitřními předpisy zaměstnavatele a Pracovním řádem zaměstnavatele.
- c) Zaměstnavatel uznává odborovou organizaci jako partnera při obhajobě práv a oprávněných zájmů zaměstnance.
- d) Obě smluvní strany vzájemně respektují svoji organizační strukturu.
- e) Členové orgánu odborové organizace požívají v době funkčního období a dále ještě 1 rok po jeho skončení zvýšenou ochranu dle zákoníku práce. Seznam členů tohoto orgánu Odborové organizace zahrnuje pozice: předseda, místopředseda, dozorčí a revizní komise, pokladník, BOZP. Odborová organizace je povinna seznámit zaměstnavatele s jakoukoliv organizační změnou ve svém výboru, a to nejpozději do 5 dnů ode dne, kdy tato změna vešla v platnost.
- f) Členové orgánu Odborové organizace, kteří mají právo jednat a spolurozhodovat jménem Odborové organizace a účastní se kolektivního vyjednávání (předseda a 1. místopředseda), budou uvolněni ze svého pracovního místa s náhradou mzdy vždy, když to bude vyžadovat výkon jejich funkce. Výkonem funkce se rozumí mimo jiné:
- kolektivní vyjednávání a příprava na něj;

- součinnost zaměstnavatele s Odborovou organizací: informování, spolurozhodování, projednání a příprava na něj;
- účast na pravidelných schůzkách vedení WCZ s Odborovou organizací;
- případná účast na management meetingu a na meetingu BOZP;
- spoluúčast při řešení pracovněprávních sporů;
- kontrola nad stavem BOZP;
- účast na schůzích, konferencích a školeních pořádaných Odborovým svazem KOVO;
- konzultace se specialisty odborového svazu KOVO na pracovně-právní problematiku a otázky BOZP (o výsledcích těchto jednání bude odborová organizace písemně informovat zaměstnavatele);
- informování zaměstnanců o výsledcích jednání se zaměstnavatelem;
- ostatní členové odborového orgánu mohou být uvolněni jen v mimořádných případech, a to pouze na žádost předsedy odborové organizace a jen na nezbytně nutnou dobu.

Zaměstnanec, kterého se týká některá z výše uvedených překážek v odstavci f) a je s ní seznámen dopředu, vyrozumí zaměstnavatele o předpokládané délce trvání překážky a po skončení doloží délku trvání (např. potvrzením o účasti na konferenci, pozvánkou na konferenci apod.).

g) Odborová organizace bude také ve spolupráci se zaměstnavatelem informovat zaměstnance o výsledcích jednání s odborovými zástupci prostřednictvím elektronického informačního systému zaměstnavatele. Zaměstnavatel dále poskytne odborové organizaci na zaměstnancům dobře dostupném místě monitor k prezentaci.

h) Odborová organizace, na žádost vedení HR oddělení a nebo Plant Managera, poskytne informaci o počtu členů v organizaci. Zaměstnavatel poskytne na žádost předsedy nebo místopředsedy informaci o aktuálním počtu kmenových i agenturních zaměstnanců.

3) Spolupráce smluvních stran

Na žádost kterékoliv ze stran se sejdou zástupci odborové organizace osobně s Plant Managerem nebo vedením HR oddělení.

Odborová organizace má v rozsahu dle zákoníku práce: Právo spolurozhodování; Právo na projednání; Právo na informace; Právo kontroly; Práva a povinnosti Odborové organizace k zaměstnavateli.

II. Pracovněprávní vztahy

4) Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Zaměstnavatel se zavazuje, že bude důsledně uplatňovat princip rovného zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění nebo plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání a zajistí, aby nedocházelo k žádnému obtěžování nebo násilí na pracovišti. Zaměstnavatel bude také striktně dohlížet, aby na pracovišti nedocházelo k diskriminaci z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

5) Vznik, prodloužení pracovního poměru

Zaměstnanec, kterému vyprší platnost pracovní smlouvy, má právo na informaci o jejím prodloužení či neprodloužení, a to v případě, kdy do konce smlouvy zbývá méně než 15 kalendářních dní.

6) Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr lze skončit pouze zákonem stanoveným způsobem.

6.1 Odstupné

a) Dojde-li ke skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52, písm. a) - c) zákoníku práce (nadbytečnost, rušení zaměstnavatele nebo jeho části, přemísťování zaměstnavatele nebo jeho části), stanovily si obě strany možnost vyjednávání o výši odstupného nad rámec zákoníku práce u zaměstnanců, kteří pracují u zaměstnavatele 3 a více let.

b) Pokud se dle § 52, písm. a) zákoníku práce ruší celý zaměstnavatel (ne pouze jeho část), náleží každému zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu neurčitou, se kterým bude pracovní poměr z tohoto důvodu rozvázán, odstupné dle zákona a 30% z celkové výše tohoto odstupného. Bude-li zaměstnanci nabídnuta nová pracovní smlouva u jiného zaměstnavatele za stejných či obdobných pracovních podmínek, včetně benefitů od zaměstnavatele i benefitů vyplývajících z této kolektivní smlouvy a ten ji přijme, nevztahuje se pak na něj dodatečné odstupné ve výši 30%.

7) Pracovní doba

a) Zaměstnavatel je povinen zařadit do pracovní doby bezpečnostní přestávku v trvání 10 minut, a to minimálně vždy po 2 hodinách nepřetržité práce, není-li možné tuto zátěž kompenzovat jiným způsobem nebo kombinací více opatření, aby bylo zabráněno překročení hygienických norem. Tato přestávka se započítává do pracovní doby. Při ztížených podmínkách, které nepřekračují zákonné limity, zaměstnavatel dle možností a požadavků právních předpisů přispívá ke zlepšení těchto podmínek.

b) O hromadné úpravě pracovní doby se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci rozhoduje zaměstnavatel po předchozím projednání s Odborovou organizací.

c) Nařízená práce přesčas nepřesahující 3 hodiny musí být oznámena zaměstnanci nejpozději 3 hodiny před jejím započítáním, pokud zaměstnanec nesouhlasí s kratší dobou oznámení.

d) Nařízená práce přesčas, která přesahuje 3 hodiny, musí být projednána s Odborovou organizací předem a následně oznámena zaměstnanci nejméně 48 hodin před jejím případným započítáním, pokud zaměstnanec nesouhlasí s kratší dobou oznámení.

e) Případná nařízená práce a práce přesčas ve dnech pracovního klidu musí být předem projednána s Odborovou organizací.

f) Pokud zaměstnavatel zaměstnanci navrhne možnost náhrady pracovní směny v nepracovní den a zaměstnanec s touto možností souhlasí, není třeba projednání s Odborovou organizací.

g) Zaměstnanci IDL mají možnost volby fixní pracovní doby, jejíž rozložení podléhá rozhodnutí manažera oddělení. Modely fixní pracovní doby se nachází v interní směrnici upravující pracovní dobu.

h) Další pravidla a ustanovení, která se týkají pracovní doby, definuje Vnitřní předpis společnosti a platný zákoník práce.

8) Dovolená, pracovní volno a náhradní volno

8.1 Dovolená

- a) Výměra dovolené u zaměstnavatele činí 5 týdnů dovolené za kalendářní rok. Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část přísluší zaměstnanci dle zákoníku práce.
- b) Zaměstnavatel se zavazuje, že v případě změny čerpání dovolené nebo odvolání zaměstnance z dovolené uhradí zaměstnanci vzniklé náklady (dokazatelné), které mu tímto bez jeho zavinění vznikly, a poskytne mu dovolenou v nejbližším možném termínu.

8.1.1 Hromadné čerpání dovolené

- a) Určení hromadného čerpání dovolené, které je delší než 5 po sobě jdoucích pracovních dnů, určuje zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací, a to nejpozději 14 dnů předem. Odborová organizace tímto dává souhlas, aby hromadné čerpání dovolené, které je kratší než 5 po sobě jdoucích pracovních dnů, určil zaměstnavatel a tento souhlas odborové organizace se považuje za dohodu ve smyslu ustanovení § 220 zákoníku práce.
- b) Zaměstnavatel může nařídit hromadné čerpání dovolené na celkově maximálně 14 dní v kalendářním roce.
- c) Ustanovení, kterým se upravuje hromadná dovolená v této kolektivní smlouvě, platí pro všechny zaměstnance společnosti v pracovním poměru. Výše uvedené body se netýkají zaměstnanců, kteří se v době hromadného čerpání dovolené nacházejí na pracovní cestě nebo u nichž tak zaměstnavatel vzhledem k povaze jejich práce nebo z provozních důvodů určí.

8.2 Sick day

- a) Sick day se řídí interní směrnici Vnitřní předpis zaměstnavatele o poskytování volna a přesčasech.
- b) Každý zaměstnanec s výjimkou zaměstnance ve zkušební době má nárok na 1 tzv „sick-day“ (placené volno) v kalendářním roce.
- c) Zaměstnanci s nepřetržitým trváním pracovního poměru ve společnosti nejméně 5 let, mají nad rámec základní výměry uvedené v bodě b) tohoto odstavce nárok také na další Sick days dle následujících pravidel:
 - 5 – 7 let trvání pracovního poměru = 1 Sick day s platností od dalšího kalendářního roku;
 - 8 – 9 let trvání pracovního poměru = 2 Sick days s platností od dalšího kalendářního roku;
 - 10 a více let trvání pracovního poměru = 3 Sick days s platností od dalšího kalendářního roku.

Při nevyužití se Sick days nepřevádí do dalšího kalendářního roku. Čerpání tohoto volna zaměstnanec nahlásí nejpozději 1 hodinu před začátkem směny na tel. číslo vedoucího formou SMS zprávy. Tuto zprávu je zaměstnanec povinen uchovat ve svém mobilním zařízení po dobu jeho následujícího pracovního dne (po celou pracovní dobu).

8.3 Překážky v práci na straně zaměstnance

Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. V souvislosti s překážkou v práci je zaměstnanec povinen dodat potvrzení v souladu s Pracovním řádem společnosti.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno za podmínek uvedených v platném zákoníku práce (zejm. dočasná pracovní neschopnost / karanténa, výkon veřejné funkce nebo občanské povinnosti či jiné úkony v obecném zájmu) a prováděcích předpisech (mimo jiné Vyšetření nebo ošetření; Přerušení dopravního provozu nebo zpoždění; Svatba; Narození dítěte; Úmrtí rodinného příslušníka; Doprovod; Přestěhování; Vyhledání nového zaměstnání).

8.4 Práce přesčas a náhradní volno

Zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou dohodnout, že za vykonanou práci přesčas bude zaměstnanec čerpat náhradní volno místo příplatku. Zároveň může být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodnuto, že i dosažená mzda za práci přesčas bude zúčtována v době a v rozsahu, kdy za takovou práci přesčas bude zaměstnanci poskytnuto náhradní volno; popř. následně zúčtována spolu s příplatkem, nedojde-li k poskytnutí náhradního volna. Příslušný nadřízený pracovník (nebo administrátor) se každý měsíc před uzavřením docházky informuje u svých podřízených zaměstnanců formou s nimi dohodnutou, zda chtějí přednostně poskytnout náhradní volno. Tyto informace poté předá s ostatními podklady pro mzdy personálnímu oddělení. Pokud si zaměstnanec nevybere (nebo mu to nebude umožněno) své náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci příplatek. V případě zájmu o čerpání náhradního volna vyplní zaměstnanec odpovídající elektronický formulář nebo požádá svého administrativního pracovníka. Další otázky nebo podrobnosti týkající se odměňování práce přesčas mohou být upraveny vnitřním předpisem zaměstnavatele a/nebo sjednány individuální dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnavatel je také povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do evidence odpracovaných hodin.

III. Odměňování zaměstnanců

9) Mzda za práci

- a) Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda, a to zejména podle platných zákonných předpisů, vnitřních předpisů a této kolektivní smlouvy.

10) Splatnost mzdy

- a) Pravidelný termín výplaty mzdy a všech jejích složek je 13. den kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém na mzdu nebo některou její složku vzniklo zaměstnanci právo. Pokud tento den připadne na sobotu, je mzda splatná v pátek. Pokud by výplatní termín připadl na neděli, je mzda splatná v pondělí.
- b) Pravidelný termín výplaty peněžitého příspěvku na stravování (tzv. stravenkový paušál) je shodný s termínem výplaty mzdy dle ad a) výše, a to v měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na tento příspěvek vznikl zaměstnanci nárok.
- c) Jestliže mzda, nebo některá její složka bude vyplacena chybně, náprava bude vykonána co nejdříve po tomto zjištění, a to bez ohledu na to, jakým způsobem tato chyba vznikla. Toto se netýká příspěvku na stravování, který bude doplacen v následujícím výplatním termínu.

11) Mzda, její složky a mzdový vývoj

- a) Základní nejnižší hrubá nástupní měsíční mzda zaměstnance je 25.000 Kč. (Plný úvazek)
- b) Další nenárokové i nárokové složky mzdy (funkční příplatky, bonusy, prémie, ...) a podmínky pro jejich získání jsou stanoveny zejména Vnitřním mzdovým předpisem společnosti, mzdovým výměrem.

c) Zaměstnanci mohou kromě složek mzdy určených mzdovým výměrem získat také mimořádný bonus (prémie), jehož výše není omezena. Tento bonus je nenárokový, je možné ho vyplácet kdykoliv a jeho výše a podmínky pro jeho získání jsou stanoveny vždy generálním ředitelem nebo manažerem oddělení a případně Vnitřním předpisem zaměstnavatele.

d) Zaměstnanci IDL mohou získat tzv. půlroční bonus. Tento bonus je nenárokový a je schvalován generálním ředitelem.

11.1 Rozhodnutí o přiznání výkonnostního bonusu pro DL zaměstnance

a) O výši výkonnostního bonusu smí rozhodovat výhradně manažer oddělení ve spolupráci se superviselem příslušného úseku. Oba dva tak činí na doporučení leadera, případně jiného přímého nadřízeného, který je povinen manažerovi nebo supervisorovi tato doporučení vhodně a dostatečně zdůvodnit. Rozhodování o bonusech pro zaměstnance probíhá vždy výhradně za nepřítomnosti zainteresovaných osob.

b) Výkonnostní bonus je přiznáván obecně na základě dosažených výrobních výsledků. Řídí se příslušnou směrnicí.

c) V případě, když bude zaměstnanci přiznáno 50 % a méně z jeho bonusového nároku, má nadřízený zaměstnanec povinnost zaměstnanci sdělit důvod, proč mu nebyl přiznán celý výkonnostní bonus, a to nejpozději do týdne od žádosti zaměstnance.

11.2 Příplatky

Zaměstnancům náleží v níže uvedených případech ke mzdě mimo jiné tyto příplatky:

a) Za práci přesčas: 28% průměrného výdělku (25% + 3%).

b) Za práci ve státní svátek: 100% průměrného výdělku, pokud je se zaměstnancem dohodnuto místo náhradního volna.

c) Za práci v sobotu a v neděli:

- 10% průměrného výdělku v rámci plánované směny;
- 12% průměrného výdělku v rámci práce přesčas (neplánované směny).

d) Za práci v odpolední směně: 5% průměrného výdělku.

Dosažená mzda a příplatek za práci přesčas nenáleží zaměstnancům, se kterými bylo v souladu se zákoníkem práce sjednáno, že jejich mzda byla sjednána již s přihlédnutím k práci přesčas, přičemž dosažená mzda a příplatek za práci přesčas nenáleží ve sjednaném rozsahu práce přesčas, k němuž je takto přihlédnuto.

Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které je dle této kolektivní smlouvy vymezeno na 52 týdnů po sobě jdoucích. Nad zákonem stanovené limity nařízené práce přesčas může zaměstnavatel požadovat práci přesčas jen na základě dohody se zaměstnancem.

11.3 Vývoj mzdy

Společnost seznámí na vyžádání odborovou organizaci s vývojem mezd pro daný rok. O vývoji mezd pro daný rok a její procentuální výši rozhoduje centrální vedení společnosti (Wistron Headquarters) a generální ředitel Wistron Infocomm Czech s.r.o. Při vývoji mzdy bude brán zřetel na ekonomický vývoj společnosti.

12) Provozní volno

Provozní volno představuje zvláštní druh dodatečného pracovního volna, které může být zaměstnanci na jeho žádost a na základě následného souhlasu zaměstnavatele poskytnuto i bez uvedení důvodu, pokud to umožňují provozní podmínky zaměstnavatele. Podmínky pro poskytnutí takového volna vyhláší zaměstnavatel. Za dobu tohoto volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 65 % jeho průměrného výdělku. O poskytnutí provozního volna musí být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena dohoda, v níž sjednávají dobu, na kterou se provozní volno poskytuje, popř. i další požadavky související s čerpáním provozního volna.

IV. Sociální oblast

13) Školení

Odborová organizace může navrhnout i taková školení, která jsou nad všeobecný rámec stanovených zákoníkem práce. Zaměstnavatel se zavazuje, že minimálně jednou ročně zajistí školení pro všechny vedoucí zaměstnance včetně line leaderů v oblasti kompetentnosti, etiky a vedení týmu. Zaměstnavatel informuje vedoucí pracovníky vždy při vydání:

- nového Vnitřního předpisu;
- nové kolektivní smlouvy (ve spolupráci s Odborovou organizací);
- případných změn v zákoníku práce.

14) Stravování zaměstnanců

a) Zaměstnavatel se zavazuje zaměstnancům přispívat na jejich stravování poskytováním stravenkového paušálu, a to výlučně po dobu, po kterou se na straně zaměstnavatele podle daňových předpisů bude jednat o daňově uznatelný náklad, a za dalších podmínek pro jeho plnou daňovou uznatelnost. Příspěvek zaměstnavatele na stravování za každou směnu, kdy zaměstnanec odpracoval alespoň 6 hodin, činí 66,- Kč.

b) Pokud zaměstnavatel ze zákonných a daňových důvodů nebude moci poskytovat stravenkový paušál, zavazuje se, že bude přispívat na stravování zaměstnanců jiným způsobem a ve stejné výši.

15) Pracovní jubilea

a) Všem zaměstnancům v nepřetržitém trvání pracovním poměru zaměstnavatel poskytne jednorázovou odměnu po:

- 5 letech u zaměstnavatele: 5.000 Kč;
- 10 letech u zaměstnavatele: 10.000 Kč;
- 15 letech u zaměstnavatele: 15.000 Kč;

b) Odměna k pracovnímu jubileu bude vyplacena ve mzdě za měsíc, kdy k jubileu došlo. Do nepřetržitého trvání pracovního poměru pro účely jubileí se nezapočítává doba strávená na rodičovské dovolené.

16) Benefity

a) Zaměstnavatel poskytne každému zaměstnanci jednorázovou vánoční odměnu ve formě elektronické poukázky v hodnotě nejméně 1000 Kč k příslušnému účelovému využití. Konečná výše tohoto benefitu je závislá na hospodářských výsledcích zaměstnavatele a bude vždy zaměstnancům předem oznámena. Vánoční

odměna bude zaměstnanci poskytnuta připsáním na elektronickou benefitní kartu vždy nejpozději do 31.12. daného kalendářního roku. Toto ustanovení neplatí pro zaměstnance, kteří jsou k datu výplaty benefitu na rodičovské dovolené a zaměstnance ve zkušební době.

b) Zaměstnavatel dle možností poskytuje zaměstnancům benefity sportovního a kulturního charakteru. Aktuální nabídka těchto benefitů může být průběžně aktualizována.

c) Zaměstnanci, který doprovází své dítě do pedagogicko-psychologické poradny, poskytne zaměstnavatel pro tyto účely na dobu nezbytně nutnou pracovní volno s náhradou mzdy. Další podmínky čerpání tohoto benefitu včetně výše náhrady mzdy bude upravena vnitřním předpisem zaměstnavatele.

V. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, ochrana životního prostředí (BOZP)

17) Oblast BOZP

Zaměstnavatel respektuje právo odborů na šetření oblasti BOZP v rozsahu a za podmínek stanovených právními předpisy a poskytuje jim potřebné informace k této činnosti. Zaměstnavatel umožní odborům kontrolu oblastí BOZP v rozsahu stanoveném v zákoníku práce. K těmto účelům umožní přizvat odborovou organizaci pověřené poradce, včetně specialistů BOZP OS KOVO, nebo subjekty provádějící měření nebo analýzy.

17.1 Pracovní úrazy a nemoci z povolání

Zaměstnavatel bude v režimu dohodnutém s odborovou organizací informovat o vzniku pracovního úrazu a umožní pověřenému zástupci odborové organizace účast na šetření a objasňování příčin a okolností vzniku pracovních úrazů. Způsob a rozsah odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se projednává se zástupcem odborové organizace.

VI. Závěrečná ustanovení

18) Kontrola plnění

Kontrola plnění této kolektivní smlouvy je prováděna společně smluvními stranami na vyžádání kterékoliv ze smluvních stran, nejdříve však po 6 měsících od podpisu. Při neplnění individuálních závazků vyplývajících z této kolektivní smlouvy nebo jiných pracovněprávních předpisů projedná tento spor na žádost zaměstnance zaměstnavatel a odborová organizace, a to nejpozději do 15 kalendářních dnů ode dne podání žádosti zaměstnance zaměstnavateli. Tímto postupem není dotčeno právo zaměstnance uplatnit své nároky prostřednictvím příslušného soudu.

V Brně dne 5.8.2024


Wistron InfoComm (Czech), s.r.o.
CTPark Brno - Slatina ⑥
Vlastimila Pecha 1269/10, 627 00 Brno
IČ: 277 14 152, DIČ: CZ27714152

Wistron InfoComm (Czech), s.r.o.
Yao-Hui Lin, jednatel


03 - 3119
Zřizovatel: Odborový svaz KOVO
ZO OS KOVO
Wistron Union
Vlastimila Pecha 10. Brno
IČ: 717 27 051

ZO OS KOVO Wistron union
Dominik Žižlavský, předseda