



Zukunftsraum Wien – Niederösterreich – Südmähren
Budoucí oblast Vídeň – Dolní Rakousko – Jižní Morava

RÁMCOVÁ KOLEKTIVNÍ SMLOUVA PRO HOTELIÉRSTVÍ A POHOSTINSTVÍ VČETNĚ TABULKY MEZD V DOLNÍM RAKOUSKU

KOLLEKTIVVERTRAG FÜR DAS HOTEL- UND GASTGEWERBE
INKLUSIVE LOHNTABELLE FÜR NIEDERÖSTERREICH
(IN TSCHECHISCHER SPRACHE)

OBSAH

1. Rozsah platnosti
2. Pracovní doba
3. Týdenní doba odpočinku
4. Zaměstnávání mladistvých o nedělích
5. Přesčasy
6. Práce na částečný úvazek
7. Všeobecná ustanovení o výplatě mzdy
8. Mzdový řád
9. Příplatek za práci v noci
10. Navýšení mzdy po delší příslušnosti k podniku
11. Stravování a možnost ubytování
12. Ruční nástroje a podnikové uniformy
13. Dovolena a pracovní volno na ošetřování člena rodiny
14. Roční remunerace
15. Práce ve svátky
16. Nepřerušená náhrada mzdy v případě překážek v práci
17. Uznání za dlouholetou pracovní činnost – pracovní jubileum
18. Rozbité nádobí a sklenice
19. Přijímání a propouštění pracovníků
20. Rozvázání pracovního poměru
21. Prostory na převlékání
22. Kauce
23. Zvláštní ujednání
24. Nájemce šaten a toalet
25. Řešení názorových neshod mezi smluvními partnery
26. Urovnání sporů vyplývajících z pracovních poměrů
27. Délka trvání smlouvy/výpověď
28. Závěrečná ustanovení

RÁMEC PRO HOTELIÉRSTVÍ A POHOSTINSTVÍ

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA PRO DĚLNICKÉ PROFESE ZAMĚŠTNANÉ V HOTELIÉRSTVÍ A POHOSTINSTVÍ

--- redakční poznámka

Zdroj: Znění smlouvy uložené v rakouském spolkovém ministerstvu práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitelů
konec ---

uzavřena mezi oborovým svazem gastronomie a oborovým svazem hoteliérství, oba se sídlem ve Vídni, Wiedner Hauptstraße 63, PSČ 1045, na straně jedné a odborovou organizací vida se sídlem ve Vídni, Johann-Böhm-Platz 1, PSČ 1020, na straně druhé.

1. ROZSAH PLATNOSTI

a. Prostorově:

Platí pro území Rakouské republiky.

b. Odborně:

Platí pro všechny podniky, které jsou členy Rakouské hospodářské komory, spolkové sekce cestovního ruchu a volnočasových podniků, oborového svazu gastronomie anebo hoteliérství.

c. Osobně:

Platí pro všechny dělníky a dělnice zaměstnané v těchto podnicích (učni: číšník/servírka, kuchař/kuchařka, kuchař-číšník/kuchařka-servírka, odborník/odbornice pro systémovou gastronomii).

2. PRACOVNÍ DOBA

- a.** Normální týdenní pracovní dobu zaměstnavatel rozvrhne na pět dní; pracovní volno nad rámec týdenní doby odpočinku lze posunovat v rámci vyměřovacího období zmíněného v písmenu b. Jako pracovní doba platí pouze doba, kdy zaměstnanec musí být zaměstnavateli k dispozici v podniku. Rozvržení začátků a konců pracovní doby, přestávek na oddech a týdenní doby odpočinku zaměstnavatel vyvěsí na dobře přístupném místě v podniku nejméně týden předem.
- b.** Na dobu nepřekračující 13 týdnů může zaměstnavatel s radou zaměstnanců dohodnout vyměřovací období na výměru normální týdenní pracovní doby ve smyslu rakouského zákona o pracovní ústavě (ArbVG), spolkový věstník zákonů 22/1974 ve znění spolkového věstníku zákonů č. 111/2010. Neexistuje-li v podniku rada zaměstnanců, může zaměstnavatel dohodnout výměru s jednotlivými dotčenými zaměstnanci. V tomto případě je o této dohodě třeba vystavit zaměstnanecký list (tzv. Dienstzettel) nebo pracovní smlouvu. Začátek a délka vyměřovacího období musí být stanoveny písemně. Normální týdenní pracovní doba může v jednotlivých týdnech uvedeného období činit až 48 hodin, jestliže v celém vyměřovacím období normální týdenní pracovní doba nepřesáhne 40 hodin.
- c.** Pro výměru v sezonních podnicích platí bod 5 písmeno c.
- d.** Zaměstnavatel je povinen vést evidenci odpracovaných pracovních hodin a předat zaměstnanci na konci vyměřovacího období přehled skutečně odpracovaných hodin. Jestliže se zaměstnavatel a zaměstnanec předem dohodli na čerpání náhradního volna po uplynutí daného vyměřovacího období, musí být doba čerpání náhradního

volna v každém případě stanovena předem (stanovovat nesmí jednostranně ani zaměstnavatel ani zaměstnanec). Náhradní volno se čerpá v rozsahu normální denní pracovní doby zaměstnance. Bylo-li sjednáno delší vyměřovací období než čtyřtýdenní, prodlužuje se doba propadu podle bodu 5 písmeno b o dobu, o kterou se zaměstnavatel z vlastního zavinění opozdil s předáváním přehledu skutečně odpracovaných hodin. Lhůta začíná běžet nejpozději v okamžiku ukončení pracovního poměru.

- e. Pro mladistvé platí předpisy rakouského spolkového zákona o zaměstnávání dětí a mladistvých 1987 (KJBG), spolkový věstník zákonů 599/1987 ve znění spolkového věstníku č. 35/2012. Zaměstnavatel může s radou zaměstnanců dohodnout, že se normální týdenní pracovní doba prodlouží o maximálně šest hodin a normální týdenní pracovní doba se propočítává ve dvoutýdenním režimu (podle § 11 odst. 2a spolkového zákona o zaměstnávání dětí a mladistvých). V podnicích s méně než pěti zaměstnanci se zaměstnavatel na tomto může dohodnout s jednotlivými dotčenými mladistvými. Náhradní volno se má čerpat pokud možno najednou nebo nadvakrát.
- f. Přestávky na jídlo a oddech jsou omezeny na nejdéle jednu hodinu denně a podléhají vnitropodnikové úpravě. Jako přestávka na jídlo a oddech platí pouze doba, ve které zaměstnanec nemusí být zaměstnavateli k dispozici. Osobní příprava na zahájení práce nespadá do pracovní doby.
- g. Po ukončení denní pracovní doby musí zaměstnanec dostat nepřerušovanou dobu odpočinku po dobu nejméně 11 hodin. Lze ji zkrátit na 10 hodin, bude-li toto zkrácení nahrazeno během 10 kalendářní dnů odpovídajícím prodloužením jiné denní nebo týdenní doby odpočinku. Není-li možné zkrátit pracovní dobu ve shora uvedeném smyslu, je třeba vyplatit 100%ní příplatek ke mzdě. Nárok na dobu odpočinku zůstává v plné míře zachován. Denní pracovní doba může být přerušena. Jako přerušeni pracovní doby platí pouze ty doby, ve kterých zaměstnanec nemusí být v podniku k dispozici zaměstnavateli. Bez ohledu na přestávky podle písmena f, smí být pracovní doba přerušena pouze jednou za pracovní den. V sezonních podnicích (podle § 53 odst. 6 zákona o pracovní ústavě (ArbVG) jsou to podniky, které v souladu se svým charakterem provozují svou činnost pouze v některých obdobích v roce anebo ji pravidelně v určitých obdobích provozují ve výrazně zvýšené míře) a v malých zemědělských podnicích, které zaměstnávají maximálně tři zaměstnance nepatřící do rodiny, lze dohodnout i dvě přerušeni pracovní doby. Pracují-li zaměstnanci na směny nejméně na týden, lze odhlédnout od minimální doby na odpočinek v den střídání směn.

3. TÝDENNÍ DOBA ODPOČINKU

- a. Zaměstnavatel je povinen poskytnout každému zaměstnanci pravidelnou týdenní či víkendovou dobu na odpočinek v rozsahu nejméně 36 hodin. Pracuje-li zaměstnanec během své týdenní doby odpočinku, má nárok na náhradní dobu odpočinku.
- b. Na pravidelnou týdenní dobu odpočinku má zaměstnanec nezadatelné právo. Lze ji posunout pouze v případě, že vyvstane potřeba kvůli podnikově neodvratné a nepředvídatelné události. Za každou odpadající týdenní dobu odpočinku, která nebyla nahrazena náhradní dobou odpočinku anebo týdenní dobou odpočinku v běžném kalendářním roce anebo dříve uskutečněným ukončením pracovního poměru, náleží zaměstnanci 1/22 jako náhrada smluvené měsíční mzdy za normální pracovní dobu (u zaručené mzdy je to průměrná mzda na normální pracovní dobu odpadající na jeden pracovní den) za měsíc, ve kterém nebylo možné čerpat týdenní dobu odpočinku. Náhrada nesmí být vypočítávána z obrátových procent. Nároky na náhradu propadají podle ustanovení bodu 7 písm. e.

4. ZAMĚSTNÁVÁNÍ MLADISTVÝCH O NEDĚLÍCH

- a. Podle § 18 odst. 3 zákona o zaměstnávání dětí a mladistvých (KJBG) musí mít mladiství každou druhou neděli volno. Podle § 18 odst. 3a zákona o zaměstnávání dětí a mladistvých smějí být mladiství zaměstnáváni i o po sobě jdoucích nedělích. Pracovat o nedělích smí mladiství maximálně 23 krát za rok, přičemž se k celkovému součtu

pracovních nedělí připočítává poloviční počet nedělí spadajících do doby, kdy mladistvý navštěvuje učňovskou školu se sezonním či blokovým vyučováním. Mladiství smějí pracovat o nedělích maximálně 23 krát bezprostředně po sobě anebo ve dvou nesouvisejících obdobích, ze kterých jedno zahrnuje maximálně dvanáct a jedno maximálně jedenáct po sobě následujících nedělí. Jestliže v době, kdy byla pro mladistvého naplánována nedělní práce o po sobě následujících nedělích, musí mladistvý navštěvovat učňovskou školu se sezonním či blokovým vyučováním, prodlužuje se doba pracovních nedělí mladistvého o dobu návštěvy učňovské školy.

- b. O po sobě jdoucích nedělích smějí být zaměstnáváni i praktikanti. Polovina nedělí spadajících do povinné praxe však musí zůstat volná. Začíná či končí-li doba zaměstnání mladistvého během kalendářního roku, vypočítává se počet nedělí, o kterých ve zbytku roku smí pracovat, takto: Počet nedělí ve zbytku roku se vynásobí 23 a vydělí 52. Nevyjdou-li jako výsledek celé dny, zaokrouhuje se do 0,499 dolů a od 0,5 nahoru.
- c. Zaměstnavatel je povinen vyrozumět pracovní inspektorát o každém mladistvém, kterého hodlá zaměstnávat o po sobě jdoucích nedělích. Vyrozumění na běžný kalendářní rok má doručit v lednu. Pozdější vyrozumění je možné především v případech, kdy učňovská škola se sezonním či blokovým vyučováním do té doby nesdělila termíny výuky, není dohodnuta dovolená mladistvého anebo pracovní poměr s ním teprve začne. Vyrozumění podle §27a odst. 2 zákona o zaměstnávání dětí a mladistvých musí zaměstnavatel zaslat dva týdny před zahájením zaměstnávání mladistvého o po sobě jdoucích nedělích, jinak zaměstnávání o nedělích není přípustné. Ve vyrozumění musí být uvedeno přesné časové období, na které je naplánováno zaměstnávat mladistvého o po sobě jdoucích nedělích. Ohledně ostatních nedělí tohoto období stačí informace, že v tyto dny mladistvý zaměstnán nebude. Vyrozumění pracovnímu inspektorátu je třeba podat v doložitelné formě (např. doručeným dopisem, faxem).

5. PŘESČASY

- a. Za práci přesčas se považuje jakýkoliv nařízený pracovní výkon překračující normální pracovní dobu stanovenou v bodu 2 písmeno a. Také pro kratší pracovní úvazky platí, že za přesčasové hodiny se počítají pracovní hodiny nad 40 hodin týdně. V dobách zvýšené pracovní potřeby se bez zvláštního povolení pracovního inspektorátu smí vykonávat maximálně 15 přesčasových hodin týdně. Celková denní pracovní doba (normální pracovní doba a přesčasy) nesmí překročit 10 hodin, ledaže by se jednalo o 4denní pracovní týden. Dobrovolnost vykonávat práci přesčas zůstává pro zaměstnance zachována.
- b. Nárok na odměnu za přesčasy propadají, neuplatní-li je písemně do čtyř měsíců od dokončení mzdového vyúčtování zaměstnanec sám, rada zaměstnanců nebo odborová organizace u zaměstnavatele nebo jeho zástupce. Při vyměřovacím propočítávání přesčasů (podle bodu 2 písm. b nebo podle bodu 5 písm. c) přesčasy propadají teprve po čtyřech měsících od vypršení vyměřovacího období.
- c. V sezonních podnicích (podle bodu 2 písm. g) se jako přesčasy odměňují pouze takové pracovní hodiny, které po sečtení všech pracovních hodin (od odpracovaných hodin se odečte počet týdnů x 40, výsledkem je úhrn přesčasových hodin) vyjdou jako odpracované nad rámec normální pracovní doby stanovené v bodu 2.
- d. Zaměstnavatel je podle § 26 zákona o pracovní době (AZG) povinen vést evidenci (např. výkaz pracovních dob) veškerých odpracovaných hodin (normální pracovní doba a přesčasy) i odměn za ně poskytnutých. Odpracované přesčasové hodiny musí zaměstnanci potvrzovat písemně každý týden, nejpozději na konci měsíce.
- e. Práce přesčas se odměňuje normální hodinovou mzdou a přesčasovým příplatkem. Normální hodinová mzda činí 1/173 hrubé normální měsíční mzdy. Přesčasový příplatek činí 50 procent normální hodinové mzdy. Vykonávají-li práci přesčas pracovníci na zaručenou mzdu, zvyšuje se zaručená mzda o přesčasovou mzdu. Zvýšení se vypočítává z obrátových procent. V podnicích s celoročním provozem se pro výpočet přesčasové práce používá mzda měsíce, ve kterém byly přesčasy odpracovány. U pracovníků na zaručenou mzdu v podnicích s celoročním provozem, kteří uzavřeli dohodu o vyměřovacím období podle bodu 2 písm. b, se pro výpočet přesčasů za normální hodinovou mzdu považuje průměrná mzda na základě normální pracovní doby v daném vyměřovacím období.

- f. Zúčtování a výplata přesčasových příplatků se u zaměstnanců, kteří uzavřeli dohodu o vyměřovacím období podle bodu 2 písm. b, musí provést do třetího dne měsíce následujícího na ukončení vyměřovacího období; u pracovníků na zaručenou mzdu se lhůta na zúčtování a výplatu přesčasových příplatků může prodloužit o dva dny (do pátého dne měsíce).
 - g. Ve spolkové zemi Tyrolsko se tato lhůta může prodloužit o další dva dny, jsou-li první tři dny daného měsíce víkendové.
-

6. PRÁCE NA ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK

- a. Pracovní úvazek je považován za částečný, jestliže dohodnutá týdenní pracovní doba je v průměru kratší než zákonná normální pracovní doba anebo kolektivní smlouvou dohodnutá kratší normální pracovní doba (§ 19d zákona o pracovní době (AZG) ve znění spolkového věstníku zákonů I č. 61/2007).
 - b. Pro zaměstnance na částečný úvazek platí veškeré pracovněprávní ustanovení uvedená v této kolektivní smlouvě. Minimální mzdy stanovené v mzdové dohodě přísluší zaměstnancům na částečný úvazek v poměru dohodnutých pracovních hodin vůči normální pracovní době na plný úvazek. Ohledně příplatku za vícepráce platí zákonná ustanovení § 19d zákona o pracovní době (AZG) ve znění spolkového věstníku zákonů I č. 61/2007.
 - c. Pro následné zaměstnávání učňů po složení učňovské zkoušky ve smyslu zákona o učňovském vzdělávání 1969 (BAG), spolkový věstník zákonů I č. 142/1969 ve znění spolkového věstníku zákonů I č. 38/2012, není zaměstnání na částečný úvazek přípustné.
-

7. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ O VÝPLATĚ MZDY

- a. Mzdy se vyplácejí za mzdové období počínající prvním a končící posledním dnem v měsíci. Zúčtování a výplata mezd se musí provést do třetího dne měsíce následujícího na ukončení mzdového období; u pracovníků na zaručenou mzdu se lhůta na zúčtování a výplatu mezd může prodloužit o dva dny (do pátého dne měsíce).
 - b. Při výplatě mezd obdrží každý zaměstnanec výplatní listinu, na které musí být uvedena hrubá mzda, daň ze mzdy, příspěvek na sociální pojištění a ostatní srážky. Vykonával-li zaměstnanec příplatkovou práci, je třeba zvlášť vykázat i příplatky. Zaměstnanci, kteří přechodně vykonávají výše odměňovanou práci, mají nárok na zvýšenou mzdu pouze za toto období. Odměnu vypočítanou z obrátových procent smějí dostávat zaměstnanci pouze za dobu, kdy pracovali na zaručenou mzdu. Jestliže zaměstnanec za mzdové období pracoval zčásti na zaručenou mzdu a zčásti na pevnou mzdu, musí se příslušný díl pevné mzdy přičíst k účtu obrátových procent.
 - c. Na vyžádání je zaměstnavatel povinen vyplácet zaměstnancům od 15. dne měsíce zálohu do výše 50 procent měsíční mzdy.
 - d. 1. Zúčtování mezd na částečný úvazek se podle dohody provádí po dnech nebo po měsících.
2. Zúčtování mezd u občasně zaměstnaných pracovníků ve smyslu § 471b zákona o sociálním pojištění (ASVG) se provádí po dnech.
 - e. Nároky na mzdu propadají, neuplatní-li je písemně do čtyř měsíců od ukončení pracovního poměru zaměstnanec sám, rada zaměstnanců nebo odborová organizace u zaměstnavatele nebo jeho zástupce. Tato lhůta se prodlužuje o období, o které se zaviněním zaměstnavatele opozdilo mzdové vyúčtování.
-

8. MZDOVÝ ŘÁD

- a. Mzdové dohody uzavřené smluvními stranami tvoří vždy součást této kolektivní smlouvy. Platná mzdová dohoda může být kdykoliv změněna, aniž by tím byla dotčena platnost této kolektivní smlouvy.

- b. Zaručené mzdy (včetně případného zvýšení podle písm. h) se vypočítávají z procentového podílu vztaženého ke konzumaci hostů. Do konzumace hostů se nezapočítávají: daň z obratu, prodej v lokálu bez obsluhy, poplatky za autorská práva u rakouské agentury AKM, vstupenky, poplatky za nájem kuželen, garážových stání, kurtů a hřišť na tenis, golf, minigolf apod., lázeňské a místní poplatky, průběžné položky (např. telefon, praní a čištění prádla, lázeňské potřeby apod.), recepční výdaje (vstupenky do divadla, jízdenky a letenky). S radou zaměstnanců je třeba vnitropodnikově dojednat, povede-li se jeden společný účet obratových procent anebo rozdělené účty obratových procent pro jednotlivé dílčí provozy. Rozdělení obratových procent se provádí jednou z následujících metod:
1. společný účet obratových procent (tzv. tronc),
 2. rozdělené účty obratových procent pro dílčí provozy (tronc na oddělení),
 3. revírový systém.
- c. Eventuální schodky vztažené k zaručené mzdě doplácí zaměstnavatel. Přebytky zůstávají ve prospěch pracovníků na zaručenou mzdu. Pokud v příslušném mzdovém řádu není stanoven např. bodový systém, rozdělují se přebytky podle poměrů zaručených mezd. Pracovníkům na zaručenou mzdu je zaměstnavatel na vyžádání povinen doložit správnost zúčtování a rozdělení obratových procent (příplatků za obsluhu). Obratová procenta představují provozní příjmy a jejich odvádění podléhá vnitropodnikové úpravě.
- d. Výše procentového podílu se stanovuje podle druhu pohostinského provozu uvedeného v živnostenském oprávnění:
1. kavárny 15 procent,
 2. ubytovací zařízení 10,5 až 15 procent, doporučuje se počítat 15 procent,
 3. všechny ostatní zařízení pohostinských a výčepních služeb nejméně 10,5 procent.
- e. Pro jednotlivé spolkové země lze pomocí zemských kolektivních smluv dohodnout odměňovací systémy odchylné od zaručené mzdy.
- f. Studenti a studentky středních a vyšších škol, které škola povazuje absolvovat praktikum, jsou považováni za praktikanty. Praktikanti mají nárok na odměnu ve výši platné odměny pro učně v ročníku, který odpovídá příslušnému učňovskému ročníku. Praktika absolvovaná o prázdninách se připočítávají vždy k uplynulému školnímu roku.
- g. Minimální mzda pro občasné zaměstnávané pracovníky ve smyslu § 471b zákona o sociálním pojištění (ASVG) činí 120 procent minimální mzdy podle kolektivní smlouvy pro profesní skupinu odpovídající činnosti.
- h. Práce přesčas se odměňuje normální hodinovou mzdou a přesčasovým příplatkem. Normální hodinová mzda činí 1/173 hrubé normální měsíční mzdy. Přesčasový příplatek činí 50 procent normální hodinové mzdy. Vykonávají-li práci přesčas pracovníci na zaručenou mzdu, zvyšuje se zaručená mzda o přesčasovou mzdu. Zvýšení se vypočítává z obratových procent.
- i. Pracovníci na zaručenou mzdu, kteří ovládají jeden nebo více cizích jazyků v míře vyžadované provozem podniku, obdrží za každý cizí jazyk příplatek, pokud zaměstnavatel používání cizího jazyka nebo cizích jazyků v provozu výslovně vyžaduje. Výše příplatku je stanovena v mzdové dohodě. Tento výkonnostní příplatek se nesmí vyplácet z procentové pokladny (tronc).
- j. Paušál na podnikovou uniformu pro učně je stanovena v zemské mzdové tabulce. Při absolvování učňovského dvojboru kuchař a číšník anebo 4letého učebního oboru kuchař-číšník činí po celou dobu učňovského poměru 150 procent částky stanovené v příslušné mzdové tabulce.
- k. Pro řemeslníky a certifikované topiče, kteří vykonávají svou profesní činnost, platí stejně jako pro řidiče mzdové sazby kolektivní smlouvy příslušného profesního oboru. V ostatních případech platí všeobecná pracovní právní ustanovení této kolektivní smlouvy.

- I. Formou podnikové kolektivní smlouvy nebo jednotlivých smluv se všemi nebo s určitými skupinami zaměstnanců může zaměstnavatel poskytovat příplatky pro celý podnik nebo pro dílčí provozy ve smyslu § 68 zákona o dani z příjmů 1988 (EStG 1988), spolkový věstník zákonů č. 400/1988 ve znění spolkového věstníku zákonů I č. 22/2012.

9. PŘÍPLATEK ZA PRÁCI V NOCI

Na příplatek za práci v noci mají nárok:

- a. V ubytovacích zařízeních: zaměstnanci, kteří jsou podle pracovního rozvrhu zaměstnáváni v noci.
- b. V gastronomických zařízeních: zaměstnanci v nočních podnicích.

Příplatek za práci v noci přísluší v obou kategoriích zaměstnancům, kteří pracují převážně v době od 22 do 6 hodin. Výše tohoto příplatku je stanovena v mzdové dohodě. Příplatek za práci v noci nesmí být vyplácen z obrátových procent.

10. NAVÝŠENÍ MZDY PO DELŠÍ PŘÍSLUŠNOSTI K PODNIKU

- a. Jakožto uznání za dlouholetou pracovní činnost ve stejném podniku se navyšuje minimální mzda podle kolektivní smlouvy

- ve spolkových zemích Dolní Rakousko, Štýrsko, Korutany a Salcbursko:

po 3leté nepřetržité pracovní činnosti včetně učební doby	na 101,50 %
po 6leté nepřetržité pracovní činnosti včetně učební doby	na 103,00 %
po 9leté nepřetržité pracovní činnosti včetně učební doby	na 104,50 %
po 12leté nepřetržité pracovní činnosti včetně učební doby	na 106,00 %
po 15leté nepřetržité pracovní činnosti včetně učební doby	na 107,50 %
po 18leté nepřetržité pracovní činnosti včetně učební doby	na 109,00 %
po 21leté nepřetržité pracovní činnosti včetně učební doby	na 110,50 %
po 24leté nepřetržité pracovní činnosti včetně učební doby	na 112,00 %

- ve spolkových zemích Tyrolsko, Horní Rakousko a Vorarlberg:

po 3leté nepřetržité pracovní činnosti včetně učební doby	na 101,50 %
po 6leté nepřetržité pracovní činnosti včetně učební doby	na 103,00 %
po 9leté nepřetržité pracovní činnosti včetně učební doby	na 104,50 %
po 12leté nepřetržité pracovní činnosti včetně učební doby	na 106,00 %
po 15leté nepřetržité pracovní činnosti včetně učební doby	na 107,50 %
po 18leté nepřetržité pracovní činnosti včetně učební doby	na 109,00 %
po 21leté nepřetržité pracovní činnosti včetně učební doby	na 110,50 %

- ve spolkových zemích Vídeň a Burgenland:

po 5leté nepřetržité pracovní činnosti včetně učební doby	na 102,50 %
po 10leté nepřetržité pracovní činnosti včetně učební doby	na 105,00 %
po 15leté nepřetržité pracovní činnosti včetně učební doby	na 107,50 %
po 20leté nepřetržité pracovní činnosti včetně učební doby	na 110,00 %

Pro Dolní Rakousko platí:

Doba učební poměru včetně povinné doby zaměstnání po složení učňovské zkoušky podle § 18 odst. 1 zákona o učňovském vzdělávání (BAG) sama o sobě nezakládá nárok na zvýšení mzdy kvůli delší příslušnosti k podniku. Zvýšené minimální mzdy vypočtené podle tohoto bodu se zaokrouhlují na 10centové částky nahoru nebo dolů.

Pro Tyrolsko platí:

Doba učební poměru včetně povinné doby zaměstnání po složení učňovské zkoušky podle § 18 odst. 1 zákona o učňovském vzdělávání (BAG) sama o sobě nezakládá nárok na zvýšení mzdy kvůli delší příslušnosti k podniku. Zvýšené minimální mzdy vypočtené podle tohoto bodu se zaokrouhlují na 1centové částky nahoru (od 5) nebo dolů (do 4).

- b. U pracovníků na zaručenou mzdu se zvýšená minimální mzda zohledňuje i při rozdělování obrátových procent.
- c. Rozhodným dnem pro začátek výpočtu čekatelské doby platí 1. leden 1970. Veškeré předchozí doby příslušnosti k podniku se nezohledňují.
- d. Čekatelská doba je považována za nepřerušenu, došlo-li k jejímu přerušení přechodným zastavením, popř. omezením činnosti podniku. Dále je čekatelství považováno za nepřerušeno, jestliže maximálně 4 přerušení netrvala déle než úhrnem 365 dní. V těchto případech se čekatelství prodlužuje o délku přerušení příslušnosti k podniku. Pro sezonní podniky platí výše uvedené úpravy za předpokladu, že je zaměstnanec každý rok nejméně 13 týdnů nepřetržitě zaměstnán ve stejném podniku. Sezona, čítající nejméně 13 nepřerušovaných týdnů, je považována za půl roku.

Čekatelství se nepřerušuje, je-li zaměstnanec nepřítomen maximálně

1. po dobu jedné sezony v jednosezonních podnicích,
2. po dobu dvou sezon ve dvousezonních podnicích.

Čekatelská doba se v těchto případech prodlužuje o délku přerušení příslušnosti k podniku. Doby odpracované v jiných tuzemských provozech stejného podniku, které podléhají této kolektivní smlouvě, se také započítávají.

- e. Nastoupil-li zaměstnanec později než prvního v měsíci, uplatňuje se zvýšení mzdy kvůli delší příslušnosti k podniku poprvé v měsíci, který následuje na dosažení čekatelství.

11. STRAVOVÁNÍ A MOŽNOST UBYTOVÁNÍ

Využívání možností stravování a ubytování v podniku podléhá volné dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jestliže dojde k uzavření dobrovolné dohody týkající se možností stravování, může být do této dohody zahrnut rozsah dobrovolných příspěvků zaměstnavatele na cenově zvýhodněná jídla pro zaměstnance, ve smyslu § 3 odst. 1 řádek 17 zákona o dani z příjmu (EstG) z roku 1988. Na nákladech, přicházejících v úvahu pro využívání možností ubytování se mezi sebou dohodnou smluvní strany, přičemž se zaměstnavatel vzdává ziskové marže a náklady pak budou definovány v příslušné platné mzdové dohodě. Stanovené částky budou strženy ze mzdy.

12. RUČNÍ NÁSTROJE A PODNIKOVÉ UNIFORMY

- a. Učňům oboru kuchař budou zdarma poskytnuty ruční nástroje potřebné pro výkon práce (nože, palety, ocílky, vidličky na maso).
 - b. Je-li v podniku vyžadován zvláštní oděv, přesahující rámec obvyklého profesního pracovního oděvu, který obvykle v jiném obdobném podniku není používán, nese zaměstnavatel náklady za pořízení tohoto oděvu.
-

13. DOVOLENÁ A PRACOVNÍ VOLNO NA OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY

- a. Všichni zaměstnanci (pracovníci i učni) mají nárok na čerpání dovolené na zotavenou podle spolkového zákona ze 7. července 1976 s ohledem na sjednocení práva na dovolenou a zavedení pracovní volna na ošetřování člena rodiny, spolkový věstník zákonů číslo 390/1976 ve znění spolkového věstníku zákonů I 19/2012. Jelikož jsou v pohostinství považovány za pracovní dny také neděle, považuje se den klidu během týdne za neděli. Rovněž zákonem uznávané svátky během dovolené, popř. během pracovního volna na ošetřování člena rodiny se nepovažují za dovolenou.
 - b. Zaměstnavatel anebo jím pověřená osoba se musí se zaměstnancem nebo s radou zaměstnanců dohodnout na rozvrhu čerpání dovolené, přičemž budou zohledněny podnikové potřeby a sociální potřeby zaměstnanců podniku.
 - c. V případech, kdy se bez ohledu na důvod změny, změní majitel podniku, zůstává zaměstnancům, kteří bez přerušování v podniku setrvávají, zachován nárok na dovolenou, který v tomto podniku získali.
 - d. Náhrada za dovolenou, což je mzda za dobu čerpání dovolené, se vyplácí při nástupu na dovolenou. Jako základ výpočtu mzdy platí u pevných mezd dohodnutá mzda za normální pracovní dobu, u zaručených mezd platí průměr odměny, kterou zaměstnavatel vyplácí za normální pracovní dobu podle bodu 8 písmeno b. Zvláštní platby se do základu výpočtu nezahrnují. Časové období, relevantní pro výpočet průměru, tvoří posledních dvanáct celých kalendářních měsíců před nástupem na dovolenou (popř. před výplatou náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou), v případě kratšího zaměstnaneckého poměru pak celá doba trvání poměru. Jestliže v mzdovém období dojde k úplné ztrátě mezd za více než jeden pracovní týden, zůstává dotyčný měsíc při výpočtu průměru nezohledněn, aniž by tím došlo k prodloužení časového období výpočtu. Náhrada za dovolenou se nesmí čerpat z obrátových procent.
-

14. ROČNÍ REMUNERACE

- a. Všichni zaměstnanci (pracovníci a učni), kteří jsou nejméně dva měsíce nepřetržitě zaměstnáni ve stejném podniku, mají nárok na roční remuneraci ve výši 230 procent minimální měsíční mzdy, která byla stanovena v příslušné mzdové dohodě, avšak maximálně do výše skutečně vydělané mzdy za normální pracovní dobu. Základ výpočtu pro roční remuneraci zaměstnanců, jejichž výdělek přesahuje o méně než 15 procent minimální mzdu, stanovenou v kolektivní smlouvě, je průměr vytvářen uplynulými 12 celými kalendářními měsíci před výplatou této roční remunerace, v případě kratšího trvání zaměstnání pak celou délkou trvání zaměstnaneckého poměru. Když v mzdovém období dojde k úplné ztrátě mzdy za více než jeden týden, tak se dotyčný měsíc při výpočtu průměru nezohledňuje, aniž by se tak prodloužil časový úsek výpočtu.
- b. V sezonních podnicích se pro vznik nároku sčítají odpracované časové úseky zaměstnání ve stejném podniku.
- c. Výplata se provádí po dosažení nároku vždy z poloviny při nástupu na dovolenou a s listopadovou výplatou, nejpozději však do 15. prosince probíhajícího roku.

- d. Zaměstnanci, kteří nejsou ve stejném podniku zaměstnání nepřetržitě jeden celý rok, obdrží část roční remunera-
ce, odpovídající délce trvání jejich zaměstnání (1/52 na týden).
- e. V případě ukončení pracovního poměru během kalendářního roku musí být výplata roční remunera-
ce prováděna s ohledem případně provedené dílčí platby zároveň s výplatou poslední mzdy.
- f. Pokud během prvního roku zaměstnání není dosaženo nároku v rámci jednoho kalendářního roku, vyplácí se ali-
kvotní část roční remunera-
ce za uplynulý kalendářní rok zároveň s výplatou následující po uplynutí čekací lhůty.
- g. Nárok na roční remunera-
ci odpadá, jestliže podle § 82 živnostenského řádu 1859 dojde k propuštění
zaměstnanec anebo jestliže zaměstnanec bez závažného důvodu předčasně ukončí zaměstnání anebo
nedodrží nutnou výpovědní lhůtu. Roční remunera-
ce se nesmí čerpat z obrátových procent. Doposud vyplácené
vyšší roční remunera-
ce zůstávají zachovány.

15. PRÁCE VE SVÁTKY

- a. Jestliže zaměstnanec v zákonem stanoveném svátku pracuje, i když tento svátek připadá na neděli, náleží mu
odměna za práci ve svátek podle § 9 odst. 5 zákona o dobách pracovního klidu. Odměna za práci ve svátek činí u
zaměstnanců zaměstnaných na plný úvazek s pevnou mzdou 1/173 dohodnuté měsíční mzdy za normální pra-
covní dobu, zaměstnancům zaměstnaných na částečný úvazek s pevnou mzdou pak přísluší alikvotní podíl.

(Výpočet: dohodnutá měsíční mzda / dohodnutá měsíční pracovní doba = hodinová mzda).

U zaručených mezd se použije průměrná mzda za jeden pracovní den za normální pracovní dobu měsíce, do které-
ho spadá zákonný svátek. Zvláštní platby se do výpočtu základu nezahrnují. Pravidelná odměna podle § 9 odst. 1
zákona o dobách pracovního klidu (ARG) se nesmí čerpat z obrátových procent. Místo výplaty odměny za práci ve
svátek lze rovněž dohodnout časové vyrovnání formou náhradního volna v odpovídajícím rozsahu.

- b. Jestliže zaměstnanec pracuje ve svátek a používáním obvyklé veřejné dopravy mu ve svátek průkazně vzniknou
vyšší náklady, má nárok na náhradu těchto nákladů do výše skutečné ceny za dvě jízdenky do místa zaměstnání a
zpět. Uvedená náhrada nákladů nesmí být hrazena z obrátových procent.

16. NEPŘERUŠENÁ NÁHRADA MZDY V PŘÍPADĚ PŘEKÁŽEK V PRÁCI

a. Podle zákona o nepřerušené výplatě odměn:

S ohledem na nároky zaměstnanec v případě překážek v práci, způsobených nemocí (nehodou), z důvodu pracov-
ního úrazu nebo nemoci z povolání platí ustanovení zákona o nepřerušené výplatě odměn (EFZG), Spolkový
věstník zákonů čís. 399/1974 ve znění Spolkového věstníku zákonů I 100/2010. U zaručených mezd se odměna, která
musí být nepřetržitě vyplácena při zohlednění § 2 Generální kolektivní smlouvy, vypočte pomocí pojmu odměna
podle § 3 zákona o nepřerušené výplatě odměn (EFZG) z odměny za uplynulé tři měsíce. Pro zjištění průměrného
výdělku se používají pouze pracovní dny nebo jiné dny s plným nárokem na odměnu. Jestliže je pracovní doba kratší
než tři kalendářní měsíce, musí být stejným způsobem proveden výpočet za dva kalendářní měsíce, popř. jeden
kalendářní měsíc anebo za trvání dvou týdnů.

b. Z ostatních důvodů:

Zaměstnanci, kteří jsou nepřetržitě nejméně dva měsíce zaměstnání ve stejném podniku, mají v případě překážek
v práci nárok na plnou mzdu podle níže uvedených ustanovení. Tento nárok oprávněně vzniká během jednoho
pracovního roku pouze jednou.

Při úmrtí rodičů, manžela (druha/družky) a dětí, pokud se zaměstnancem žili v jedné domácnosti,
vzniká zaměstnanci nárok

na dva dny,

v případě uzavření sňatku rovněž	na dva dny,
při účasti na pohřbu rodičů, popř. dětí, pokud se zaměstnancem nežili v jedné domácnosti, dále v případě účasti na pohřbu sourozenců a tchána/tchýně	na jeden den,
v případě narození dítěte manželce (nebo družce)	na jeden den,
rovněž před nástupem na základní vojenskou službu zaměstnanci vzniká nárok	na jeden den,
při změně bydliště v případě stěhování vlastního nábytku, dále návštěvy lékaře, není-li možné tuto návštěvu uskutečnit mimo pracovní dobu, v případě výzvy k dostavení se k úřadům, institucím a soudu	maximálně na jeden den.

Tento nárok zaniká, byl-li ušlý výdělek uhrazen úřady.

Doba nutná k návštěvě diagnostických opatření a vyšetření v souvislosti s pasivním kouřením na pracovišti, aktivity, směřující k upevnění zdraví (jako např. konzultace, semináře, kurzy) je nutno stanovit po dohodě se zaměstnavatelem.

Zaměstnanec musí zaměstnavatele anebo jím pověřenou osobu předem informovat. Pod pojmem „plná mzda“ ve smyslu ustanovení tohoto písmena B se rozumí u pevných mezd dohodnutá měsíční mzda za normální pracovní dobu, u zaručených mezd odměna, vyplácená v měsíci před vyskytnutím překážky v práci. Zvláštní platby do základu výpočtu nejsou zahrnuty.

17. UZNÁNÍ ZA DLOUHOLETOU PRACOVNÍ ČINNOST – PRACOVNÍ JUBILEUM

a. Jakožto uznání za dlouholetou pracovní činnost ve stejném podniku má zaměstnanec v závislosti na následujících ustanoveních nárok na jubilejní příspěvek (odměnu):

1.

tento jubilejní příspěvek dosahuje po 10leté nepřetržité pracovní činnosti včetně učební doby výše	1 měsíční mzdy
po 15leté nepřetržité pracovní činnosti včetně učební doby	1 ½ měsíční mzdy
po 25leté nepřetržité pracovní činnosti včetně učební doby	2 měsíční mzdy
po 35leté nepřetržité pracovní činnosti včetně učební doby	2 ½ měsíční mzdy
po 40leté nepřetržité pracovní činnosti včetně učební doby	3 měsíční mzdy
po 45leté nepřetržité pracovní činnosti včetně učební doby	4 měsíční mzdy

2. Při výpočtu tohoto jubilejního příspěvku se bere jako základ minimální měsíční mzda, platná v den nároku a stanovená v příslušné mzdové dohodě. Výplata se musí uskutečnit nejpozději s následující měsíční výplatou odměny. Jubilejní příspěvek se nesmí čerpat z obrátových procent.

3. Jubilejní příspěvky, které jsou vypláceny dobrovolně anebo na základě stávajících podnikových dohod, mohou být připočteny k částce stanovené v kolektivní smlouvě. Dohodnuté a doposud vyplácené jubilejní příspěvky ve vyšší výši zůstanou zachovány.

4. Doba potřebná na vznik nároku je považována za nepřerušenu, došlo-li k jejímu přerušeni přechodným zastavením, popř. omezením činnosti podniku. Dále je doba vzniku nároku považována za nepřerušenu, jestliže přerušeni z jiných důvodů netrvalo déle než 120 dní.

5. Pro sezonní podniky platí výše uvedené úpravy za předpokladu, že je zaměstnanec za rok nejméně 13 týdnů nepřetržitě zaměstnán ve stejném podniku. Sezona, čítající nejméně 13 nepřerušovaných týdnů, je považována za půl roku. Nárok na jubilejní příspěvek vzniká po 10 letech, počítáno od prvního nástupu do pracovní činnosti, v alikvotní výši podle odpovídajícího počtu sezon.

18. ROZBITÉ NÁDOBÍ A SKLENICE

Za rozbité nádoby a sklenice, způsobené nedbalostí pracovníka, může zaměstnavatel strhnout 50 procent ceny, kterou za nádoby a sklenice sám zaplatil, ze mzdy zaměstnance. Cenu, kterou sám zaplatil, musí zaměstnavatel zaměstnanci prokázat, je-li o to požádán.

19. PŘIJÍMÁNÍ A PROPOUŠTĚNÍ PRACOVNÍKŮ

- a. V případě přijetí, výpovědi anebo propuštění zaměstnance se musí rada zaměstnanců zapojit ve smyslu zákona o pracovní ústavě.
- b. V případě zaměstnání pracovních sil budou upřednostněni pracovníci z členských zemí EU, popř. přidružených států, jež jsou smluvními stranami dohody o EHP.
- c. Zaměstnávání praktikantů, kteří jsou na základě školního řádu povinni absolvovat o prázdninách praxi, je omezeno na dobu prázdnin. Se žáky učňovských škol, středních a vyšších odborných škol pro ekonomické profese, učňovské školy pro zemědělské a sociální profese a domácí hospodářství a středních odborných je nutno nakládat stejně jako s praktikanty z oboru pohostinství.
- d. Zaměstnavatel musí podle § 2 zákona o přizpůsobení práva pracovní smlouvy (AVRAG), Spolkový věstník zákonů č. 459/1993 ve znění Spolkového věstníku zákonů I 152/2011, předat zaměstnanci bezprostředně po začátku jeho pracovního poměru písemný soupis jeho hlavních práv a povinností, vyplývajících z pracovní smlouvy (zaměstnanecký list). Zaměstnanecký list, který odpovídá minimálním požadavkům podle tohoto zákonného ustanovení, se přikládá ke kolektivní smlouvě.
- e. Zaměstnávání mladistvých

V případě, že podnik disponuje prostory, ve kterých platí zákaz kouření anebo majitel kouření nepovoluje, musí se odborný výcvik anebo zaměstnání uskutečnit převážně v těch místnostech, ve kterých platí zákaz kouření.

20. ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- a. Pracovní poměr na dobu neurčitou lze rozvázat během prvních 14 dní, které jsou považovány za zkušební dobu, bez předchozího podání výpovědi. Po uplynutí této doby lze pracovní poměr na dobu neurčitou rozvázat pouze po předchozí 14 dní předem podané výpovědi.
- b. U pracovních poměrů na dobu určitou musí být stanoven kalendářní den začátku a konce tohoto poměru. Označení „konec sezony“, popř. „závěr sezony“ nejsou považovány za kalendářní označení data. Takovéto pracovní poměry mohou být rozvázány po uplynutí stanovené doby, jestliže pokračují bez časového vymezení za dodržení 3denní výpovědní lhůty, pokud další zaměstnání netrvá déle než 28 dní.
- c. Během výpovědní lhůty má zaměstnanec, vyžaduje-li to, nárok každý týden během normální pracovní doby na 2 půldny na hledání nového zaměstnání, je-li to nutné.
- d. Zaměstnanec, který podléhá zákonu o péči o zaměstnance a pracovníky samostatně výdělečně činné (BMSVG), Spolkový věstník zákonů I číslo 100/2002 ve znění Spolkového věstníku zákonů I č. 35/2012, má nárok na odstupné v míře definované zákonem, jestliže svůj pracovní poměr vypoví z důvodu zátěže, způsobené pasivním kouřením.

21. PROSTORY NA PŘEVLEKÁNÍ

Zaměstnancům musí být ve smyslu zákona o ochraně zaměstnanců (ASchG), Spolkový věstník zákonů 450/1994 ve znění Spolkového věstníku zákonů I 50/2012 poskytnuty k dispozici odpovídající prostory na převlékání.

22. KAUCE

Odůvodněná plnění kauce budou vyžadována a poskytována pouze ve smyslu zákona o kauční ochraně (KautSG) (Spolkový věstník zákonů čís. 229/1937 ve znění Spolkového věstníku zákonů I 98/2001).

23. ZVLÁŠTNÍ UJEDNÁNÍ

Zvláštní ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jsou platná pouze tehdy, jsou-li pro zaměstnance výhodnější a neporušují-li kolektivní smlouvu.

24. NÁJEMCE ŠATEN A TOALET

Nájemci šaten a toalet jsou považováni za samostatně výdělečně činné podnikatele. Ani oni samotní ani jejich pomocní pracovníci nesmějí být v podniku nasazováni mimo oblast nájmu.

25. ŘEŠENÍ NÁZOROVÝCH NESHOD MEZI SMLUVNÍMI PARTNERY

Za účelem řešení názorových neshod mezi smluvními partnery, které vyplývají z výkladu této kolektivní smlouvy, uznávají obě strany rozhodčí výrok smířčího orgánu (tzv. Einigungsamt).

26. UROVNÁNÍ SPORŮ VYPLÝVAJÍCÍCH Z PRACOVNÍCH POMĚRŮ

Všechny spory, které vyplývají z této kolektivní smlouvy, budou před povoláním pracovních soudů předloženy komisi, která se v paritním zastoupení skládá ze zástupců odborných oborových svazů, popř. oborových skupin a příslušných odborů. Komise se pokusí dosáhnout shody.

27. DÉLKA TRVÁNÍ SMLOUVY/VÝPOVĚĎ

Tato kolektivní smlouva vstupuje v platnost 1. července 2012 a nelze ji do 30.4.2014 vypovědět. Po tomto časovém úseku může být smlouva rozvázána jen po uplynutí předchozí výpovědní lhůty ve výši dvou měsíců.

28. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Začátkem platnosti této kolektivní smlouvy končí platnost všech dosavadních kolektivních smluv, které na spolkové úrovni nebo na úrovni jednotlivých spolkových zemí existují.

Výjimku tvoří:

- zemské kolektivní smlouvy o systémech odměňování, které se odchyľují od zaručené mzdy ve smyslu bodu 8 písmeno e,
- mzdové dohody spolkových zemí o stanovení minimálních mezd a učňovských odměn,
- podnikové kolektivní smlouvy,
- zvláštní dohody k bodu 8 písmeno b (alternativní mzdový systém pro hotely na spolkové úrovni) stejně jako všechny zvláštní dohody na zemské úrovni,
- dodatečná kolektivní smlouva Vídeň týkající se pracovních výkonů 24.12.,
- kolektivní smlouva o zvláštních úpravách pro restaurace, které zavírají po 24 hodině,
- dodatečné kolektivní smlouvy o možnostech zavedení systému pevných mezd Vídeň, v platnosti od 01.01.1996,
- dodatečná kolektivní smlouva ohledně jízdních výdajů v případě noční práce – Vídeň,
- podniková dodatečná kolektivní smlouva Mc Donald's Rakousko

Oborový svaz gastronomie	
komerční rada Helmut Hinterleitner	Dr. Thomas Wolf
předseda	jednatel
Oborový svaz hotely	
komerční rada Dr. Klaus Enemoser	Mag. Mathias Koch
předseda	jednatel
Odbory vida	
Rudolf Kaske	Bernd Brandstetter
předseda	spolkový jednatel
Rudolf Komaromy	
předseda spolkové oborové skupiny	

Odborová organizace vida
zemský sekretariát Dolního Rakouska
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1
tel.: +43 (02742) 311941 50
fax: + 43 (1) 53 444 102 903
e-mail: niederoesterreich@vida.at
www.vida.at

Mzdy pro hotely a pohostinství v Dolním Rakousku

Mzdová tabulka platí pro dělníky a dělnice (učně), kteří jsou zaměstnáni v podnicích spadajících do oborové skupiny gastronomie nebo hoteliérství ve spolkové zemi Dolní Rakousko. Mzdová tabulka je součástí spolkové kolektivní smlouvy pro rakouské hoteliérství a pohostinství. Profesní označení a mzdové položky platí ve stejné míře pro zaměstnance mužského i ženského pohlaví.

Upozorňujeme i na ostatní významná ustanovení této kolektivní smlouvy, která mají vliv na výplatu mzdy! Stanovené mzdy jsou hrubé mzdy (pevné mzdy). Platí pro normální pracovní dobu 40 hodin za týden. Normální týdenní pracovní doba se rozděluje na pět dní.

Denní mzda = měsíční mzda : 22

Hodinová mzda = měsíční mzda : 173

Přesčasový příplatek = 50 % hodinové mzdy

Příplatek za práci v noci: příplatek za práci v noci činí € 20,70 za noční směnu

Příplatek za cizí jazyky: Pracovníci mzdových skupin 1. obsluha a 2. ubytování, kteří ovládají jeden nebo více cizích jazyků v míře vyžadované provozem podniku, obdrží za každý požadovaný cizí jazyk příplatek ve výši 30,-- € měsíčně, pokud zaměstnavatel používání cizího jazyka nebo cizích jazyků v provozu výslovně vyžaduje.

Práce na částečný úvazek (bod 6 kolektivní smlouvy):

Pracovní úvazek je považován za částečný, jestliže dohodnutá týdenní pracovní doba je v průměru kratší než zákonná normální pracovní doba anebo kolektivní smlouvou dohodnutá kratší normální pracovní doba (§ 19d zákona o pracovní době (AZG) ve znění spolkového věstníku zákonů I č. 61/2007).

Pro zaměstnance na částečný úvazek platí veškeré pracovněprávní ustanovení uvedená v této kolektivní smlouvě.

Minimální mzdy stanovené v mzdové dohodě přísluší zaměstnancům na částečný úvazek v poměru dohodnutých pracovních hodin vůči normální pracovní době na plný úvazek. Ohledně příplatku za vícepráce platí zákonná ustanovení § 19d zákona o pracovní době (AZG) ve znění spolkového věstníku zákonů I č. 61/2007.

Pro následné zaměstnávání učňů po složení učňovské zkoušky ve smyslu zákona o učňovském vzdělávání 1969 (BAG), spolkový věstník zákonů I č. 142/1969 ve znění spolkového věstníku zákonů I č. 38/2012, není zaměstnání na částečný úvazek přípustné.

Mzdový řád (bod 8 písm. g kolektivní smlouvy)

Minimální mzda pro občasně zaměstnávané pracovníky ve smyslu § 471b zákona o sociálním pojištění (ASVG) činí 120 procent minimální mzdy podle kolektivní smlouvy pro profesní skupinu odpovídající vykonávané činnosti.

Pozor: dodržujte hranici minimálního úvazku v maximální výši 29,70 € za den!

Pro následné zaměstnávání učňů po složení učňovské zkoušky ve smyslu zákona o učňovském vzdělávání (BAG) není zaměstnání na částečný úvazek přípustné.

Roční remunerace: Všichni zaměstnanci (pracovníci a učni), kteří jsou nejméně dva měsíce nepřetržitě zaměstnáni ve stejném podniku, mají nárok na roční remuneraci ve výši 230 procent minimální měsíční mzdy (tarifní mzdy), avšak maximálně do výše skutečně vydělané mzdy za normální pracovní dobu.

Zvyšování mzdy po delší příslušnosti k podniku (viz tabulka)

Doba učebního poměru včetně povinné doby zaměstnání po složení učňovské zkoušky podle § 18 odst. 1 zákona o učňovském vzdělávání (BAG) sama o sobě nezakládá nárok na zvýšení mzdy kvůli delší příslušnosti k podniku.

Zvýšené minimální mzdy vypočtené podle bodu 10 písm. a kolektivní smlouvy se zaokrouhlují na 10centové částky nahoru.

Učňovské odměny

1. ročník 591,00
2. ročník 659,00
3. ročník 791,00
4. ročník a učňovský dvojbor 851,00

Paušál na podnikovou uniformu při absolvování učňovského oboru: 35,20 €

Paušál na podnikovou uniformu při absolvování učňovského dvojboru kuchař a číšník anebo 4letého učňovského oboru kuchař-číšník: 52,80 €

Praktikanti

Studenti a studentky středních a vyšších škol, které škola povazuje absolvovat praktikum, jsou považováni za praktikanty. Praktikanti mají nárok na odměnu ve výši platné odměny pro učně v ročníku, který odpovídá příslušnému učňovskému ročníku. Praktika absolvovaná o prázdninách se připočítávají vždy k uplynulému školnímu roku.

Paušalizované spropitné pro hoteliérství a pohostinství v Dolním Rakousku

Dolnorakouská oblastní zdravotní pojišťovna stanovuje paušalizované spropitné (za účelem zápočtu do příspěvkového základu) ve výši:

1. Zaměstnanci v recepční službě a obsluhující personál s inkasem € 29,07 za kalendářní měsíc. Kalendářní měsíc se počítá jednotně 30 dní.
2. Ostatní zaměstnanci v ubytovacích službách, především pokojské, a obsluhující personál bez inkasa € 14,53 za kalendářní měsíc. Kalendářní měsíc se počítá jednotně 30 dní.
3. Zaměstnanci zaměstnávaní pouze v jednotlivé dny (pravidelně nebo občas, výpomocní zaměstnanci) mají za pracovní den bez zohlednění počtu pracovních hodin částku € 1,45 nebo € 0,73 za obdobného uplatnění řádku 1 a 2.

Během pracovní neschopnosti kvůli nemoci nebo během placené dovolené se paušální částky nepočítají. Podniky, kterým výši příspěvků předepisuje sociální pojišťovna, musí za tyto doby odevzdávat změnová hlášení.

Učni jsou z paušalizovaného spropitného vyjmuti, stejně jako zaměstnanci v podnikových kantýnách, internátech pro žáky, učně a studenty, v domovech důchodců a ubytovnách pro mladé, stejně jako spolupracující manželé či manželky majitelů provozů, protože se má za to, že spropitné zpravidla nedostávají.

Zápisy o spropitném musí povinně vést pouze ti zaměstnanci v obslužných a ubytovacích službách, jejichž spropitné za časové období výpočtu je o 50 procent vyšší nebo nižší než sazby paušalizovaného spropitného.

UPOZORNĚNÍ: Paušalizované spropitné stanovené Dolnorakouskou oblastní zdravotní pojišťovnou není součástí mzdy a nepodléhá tudíž dani ze mzdy. Podléhá však sociálnímu pojištění a započítává se do příspěvkového základu.

**Mzdy pro hoteliérství a pohostinství v Dolním Rakousku
platné od 1. května 2013**

1	Obsluha	do 3 let	mzda na hodinu	4–6 let	7–9 let	10-12 let	13–15 let	16-18 let	19-21 let	22-24 let	od 25 let
1.1	Mâitre d'hôtel, vrchní číšník s nejméně 5 číšníky	1.802,00	10,42	1.829,00	1.856,10	1.883,10	1.910,10	1.937,20	1.964,20	1.991,20	2.018,20
1.2	zástupce mâitre d'hôtel, vrchní číšník s méně než 5 číšníky, vrchní barman	1.734,00	10,02	1.760,00	1.786,00	1.812,00	1.838,00	1.864,10	1.890,10	1.916,10	1.942,10
1.3	Chef de rang (vedoucí oddělení), Chef d'étage (vedoucí poschodí), barman, someliér = degustátor s ukonč. vzděláním* v oboru číšník	1.638,00	9,47	1.662,60	1.687,10	1.711,70	1.736,30	1.760,90	1.785,40	1.810,00	1.834,60
1.4	demi chef, zástupce chef de rang, číšník s ukonč. vzděláním*	1.547,00	8,94	1.570,20	1.593,40	1.616,60	1.639,80	1.663,00	1.686,20	1.709,40	1.732,60
1.5	číšník s ukonč. vzděláním* v 2. roku praxe	1.443,00	8,34	1.464,60	1.486,30	1.507,90	1.529,60	1.551,20	1.572,90	1.594,50	1.616,20
1.6	číšník s ukonč. vzděláním* v 1. roku praxe	1.429,00	8,26	1.450,40	1.471,90	1.493,30	1.514,70	1.536,20	1.557,60	1.579,00	1.600,50
1.7	číšník bez ukonč. vzdělání* po dvou letech praxe v oboru	1.408,00	8,14	1.429,10	1.450,20	1.471,40	1.492,50	1.513,60	1.534,70	1.555,80	1.577,00
1.8	číšník bez ukonč. vzdělání* do dvou let praxe v oboru	1.375,00	7,95								

2	Ubytovací služby										
2.1	Vrchní recepční (vrátný)	1.800,00	10,40	1.827,00	1.854,00	1.881,00	1.908,00	1.935,00	1.962,00	1.989,00	2.016,00
2.2	Samostatný recepční (vrátný), denní a noční recepční, vychovatelka	1.560,00	9,02	1.583,40	1.606,80	1.630,20	1.653,60	1.677,00	1.700,40	1.723,80	1.747,20
2.3	Recepční asistent, hotelový sluha	1.430,00	8,27	1.451,50	1.472,90	1.494,40	1.515,80	1.537,30	1.558,70	1.580,20	1.601,60
2.4	Provozní asistent**	1.411,00	8,16	1.432,20	1.453,30	1.474,50	1.495,70	1.516,80	1.538,00	1.559,20	1.580,30
2.5	Pokojská, po dvou letech praxe v oboru	1.396,00	8,07	1.416,90	1.437,90	1.458,80	1.479,80	1.500,70	1.521,60	1.542,60	1.563,50
2.6	Pokojská, do dvou let praxe v oboru	1.372,00	7,93								

3	Kuchyně	do 3 let	mzda na hodinu	4–6 let	7–9 let	10-12 let	13–15 let	16-18 let	19-21 let	22-24 let	od 25 let
3.1	Chef de cuisine, šéfkuchař s brigádou (nejméně 5 kuchařů), vedoucí kuchyně	2.038,00	11,78	2.068,60	2.099,10	2.129,70	2.160,30	2.190,90	2.221,40	2.252,00	2.282,60
3.2	Chef de cuisine, šéfkuchař s kuchyňskými silami, sous-chef, zástupce vedoucího kuchyně	1.878,00	10,86	1.906,20	1.934,30	1.962,50	1.990,70	2.018,90	2.047,00	2.075,20	2.103,40
3.3	samostatný kuchař, chef de partie, vedoucí oddělení (např. garde-manger, entremetier, rôtisseur, saucier, patissier, odborník na gril, na diety), kuchyňský hospodář	1.685,00	9,74	1.710,30	1.735,60	1.760,80	1.786,10	1.811,40	1.836,70	1.861,90	1.887,20
3.4	Kuchař s ukonč. vzděláním*, kuchyňský řezník, commis de cuisine	1.546,00	8,94	1.569,20	1.592,40	1.615,60	1.638,80	1.662,00	1.685,10	1.708,30	1.731,50
3.5	Kuchař s ukonč. vzděláním* v 2. roku praxe	1.441,00	8,33								
3.6	Kuchař s ukonč. vzděláním* v 1. roku praxe	1.426,00	8,24								
3.7	Kuchař bez ukonč. vzdělání* po 2 letech praxe v oboru	1.415,00	8,18	1.436,20	1.457,50	1.478,70	1.499,90	1.521,10	1.542,40	1.563,60	1.584,80
3.8	Kuchař bez ukonč. vzdělání* do 2 let praxe v oboru	1.338,00	7,73								

4	Ostatní činnosti										
4.1	Výpomoc ve sklepě, u výčepu, u bufetu s inkasem	1.338,00	7,73	1.358,10	1.378,10	1.398,20	1.418,30	1.438,40	1.458,40	1.478,50	1.498,60
4.2	Výpomoc ve sklepě, u výčepu, u bufetu bez inkasa	1.338,00	7,73	1.358,10	1.378,10	1.398,20	1.418,30	1.438,40	1.458,40	1.478,50	1.498,60
4.3	Pradlena, žehlička, šička	1.320,00	7,63	1.339,80	1.359,60	1.379,40	1.399,20	1.419,00	1.438,80	1.458,60	1.478,40
4.4	Výpomoc ve všech oblastech, nevyučení zaměstnanci systematické gastronomie	1.320,00	7,63	1.339,80	1.359,60	1.379,40	1.399,20	1.419,00	1.438,80	1.458,60	1.478,40

* ukončený učňovský obor nebo ukončené školní vzdělání podle § 34 a zákona o učňovském vzdělávání (BAG)

** s příslušným odborným vzděláním