

1. změna
Podnikové kolektivní smlouvy
Správy železnic, státní organizace, na rok 2026
č. j. 39127/2026-SŽ-GŘ-O10

Správa železnic, státní organizace, zastoupená Ing. Mojmírem Nejezchlebem, zástupcem generálního ředitele pověřeným správní radou řízením organizace a Ing. Karel Švejda, MBA, náměstek generálního ředitele pro provozuschopnost dráhy, na straně jedné, a zaměstnanci zastoupení Odborovým sdružením železničářů, Svazem Odborářů Služeb a Dopravy, Aliancí drážního provozu, Federací vlakových čet, Unii železničních zaměstnanců, Demokratickou Unii Odborářů, Federací voz mistrů, Federací železničářů ČR a Federací strojívníků České republiky (dále též *odborové organizace*) se ve smyslu ustanovení § 22 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále i „ZP“), ve smyslu zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů s ohledem na organizační změnu Správy železnic, státní organizace (dále též „SŽ“) a technických úprav odstupného dohodli na následující

1. změně
Podnikové kolektivní smlouvy Správy železnic, státní organizace,
na rok 2026

I. Znění bodu 3.1.6 se nahrazuje následujícím zněním:

3.1.6 Odstupné

A) Odstupné podle § 67 odst. 1 ZP se zvyšuje o další násobky průměrného výdělku za následujících podmínek:

a) odstupné podle § 67 odst. 1 ZP zvýšené o **jeden násobek** průměrného měsíčního výdělku náleží při skončení pracovního poměru zaměstnanci, u něhož dojde k ukončení pracovního poměru dohodou podle § 49 ZP, z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, a který ke dni skončení pracovního poměru odpracoval u SŽ (ČD, ČD-C, ČD-T) nepřetržitě nejméně 5 let.

Takto definované odstupné se dále zvyšuje o:

- **další jeden násobek** průměrného měsíčního výdělku, skončí-li zaměstnanec pracovní poměr do 28 kalendářních dní od data, kdy mu byla sdělena skutečnost, že ke konkrétnímu datu je nadbytečný, a zároveň s ním byl sepsán „Zápis z jednání se zaměstnancem k organizační změně“, nebo
- **další dvojnásobek** průměrného měsíčního výdělku, skončí-li zaměstnanec pracovní poměr do konce kalendářního měsíce,

ve kterém mu byla sdělena skutečnost, že ke konkrétnímu datu je nadbytečný, a zároveň s ním byl sepsán „Zápis z jednání se zaměstnancem k organizační změně“, nebo skončí-li zaměstnanec pracovní poměr k poslednímu kalendářnímu dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti organizační změny, v důsledku níž se stal nadbytečným.

b) odstupné podle § 67 odst. 1 ZP zvýšené o **dva násobky** průměrného měsíčního výdělku náleží při skončení pracovního poměru osamělému zaměstnanci (§ 350 ZP) trvale pečujícímu o nezaopatřené dítě, tzn. do skončení povinné školní docházky, a poté nejdéle do 26. roku věku dítěte, jestliže se soustavně připravuje na budoucí povolání, nebo se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz, nebo z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu je neschopno vykonávat soustavnou výdělečnou činnost, jestliže u tohoto osamělého zaměstnance dojde k ukončení pracovního poměru dohodou podle § 49 ZP, z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, a který ke dni skončení pracovního poměru odpracoval u SŽ (ČD, ČD-C, ČD-T) nepřetržitě nejméně 5 let. Zaměstnanec zaměstnavateli předloží čestné prohlášení o tom, že splňuje podmínky stanovené v ust. § 350 ZP, a současně trvale pečuje o nezaopatřené dítě ve smyslu tohoto článku PKS.

Takto definované odstupné se dále zvyšuje o:

- **další jeden násobek** průměrného měsíčního výdělku, skončí-li zaměstnanec pracovní poměr do 28 kalendářních dní od data, kdy mu byla sdělena skutečnost, že ke konkrétnímu datu je nadbytečný, a zároveň s ním byl sepsán „Zápis z jednání se zaměstnancem k organizační změně“, nebo
 - **další dvojnásobek** průměrného měsíčního výdělku, skončí-li zaměstnanec pracovní poměr do konce kalendářního měsíce, ve kterém mu byla sdělena skutečnost, že ke konkrétnímu datu je nadbytečný, a zároveň s ním byl sepsán „Zápis z jednání se zaměstnancem k organizační změně“, nebo skončí-li zaměstnanec pracovní poměr k poslednímu kalendářnímu dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti organizační změny, v důsledku níž se stal nadbytečným.
- c) odstupné podle § 67 odst. 1 ZP zvýšené o **tři násobky** průměrného měsíčního výdělku náleží při skončení pracovního poměru zaměstnanci, u něhož dojde k ukončení pracovního poměru dohodou podle § 49 ZP, z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, a který ke dni ukončení pracovního poměru odpracoval u SŽ (ČD, ČD-C, ČD-T) nejméně 30 let, z toho ke dni skončení pracovního poměru nepřetržitě nejméně 5 let;

Takto definované odstupné se dále zvyšuje o:

- **další jeden násobek** průměrného měsíčního výdělku, skončí-li zaměstnanec pracovní poměr do 28 kalendářních dní od data, kdy mu byla sdělena skutečnost, že ke konkrétnímu datu je nadbytečný, a zároveň s ním byl sepsán „Zápis z jednání se zaměstnancem k organizační změně“, nebo
- **další dvojnásobek** průměrného měsíčního výdělku, skončí-li zaměstnanec pracovní poměr do konce kalendářního měsíce, ve kterém mu byla sdělena skutečnost, že ke konkrétnímu datu je nadbytečný, a zároveň s ním byl sepsán „Zápis z jednání se zaměstnancem k organizační změně“, nebo skončí-li zaměstnanec pracovní poměr k poslednímu kalendářnímu dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti organizační změny, v důsledku níž se stal nadbytečným.

B) Odstupné nad rámec ZP se stanoví za následujících podmínek takto:

a) odstupné náleží při skončení pracovního poměru zaměstnanci, který skončí pracovní poměr dohodou podle § 49 ZP, z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP, a to ve lhůtě do pěti pracovních dnů ode dne vystavení lékařského posudku, příp. ode dne rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumával, pokud k dlouhodobému pozbytí zdravotní způsobilosti nedošlo pracovním úrazem, nemocí z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, kdy náleží zaměstnanci jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru podle § 271ca ZP, následovně:

- odpracoval-li ke dni skončení pracovního poměru u SŽ (ČD, ČD-C, ČD-T) 5 let a méně ve výši **jednoho násobku** průměrného měsíčního výdělku (max. 60 tisíc Kč za měsíc);
- odpracoval-li ke dni skončení pracovního poměru u SŽ (ČD, ČD-C, ČD-T) více než 5 let a méně než 10 let, z toho ke dni skončení pracovního poměru nepřetržitě nejméně 5 let – ve výši **čtyřnásobku** průměrného měsíčního výdělku (max. 60 tisíc Kč za měsíc);
- odpracoval-li ke dni skončení pracovního poměru u SŽ (ČD, ČD-C, ČD-T) 10 a více let a méně než 25 let, z toho ke dni skončení pracovního poměru nepřetržitě nejméně 5 let – ve výši **pětinásobku** průměrného měsíčního výdělku (max. 60 tisíc Kč za měsíc);
- odpracoval-li ke dni skončení pracovního poměru u SŽ (ČD, ČD-C, ČD-T) 25 a více let, z toho ke dni skončení pracovního poměru nepřetržitě nejméně 5 let – ve výši **šestinásobku** průměrného měsíčního výdělku (max. 60 tisíc Kč za měsíc);

b) odstupné náleží při skončení pracovního poměru zaměstnanci v těchto zaměstnáních (v návaznosti na Koncepti částečného řešení problematiky zákona o důchodovém pojištění ze dne 9. 9. 2008):

KZAM	Zaměstnání	KZAM	Zaměstnání
21146	Ústřední dispečer	51619	Hasič strojník
31516	Vedoucí technik specialista	51692	Velitel čety
31597	Dispečer železniční dopravní cesty	51693	Velitel směny
31598	Vedoucí dispečer	51699	Velitel družstva
31599	Dozorčí provozu - vedoucí směny	71147	Pracovník údržby a oprav elektrotechniky a energetiky
31600	Provozní dispečer	71148	Pracovník údržby a oprav tratí
31601	Traťový dispečer	72226	Zámečník infrastruktury
31606	Výpravčí	72228	Montér tratí
31649	Správce EE	72447	Mechanik sdělovací a zabezpečovací techniky
31667	Mistr	31698	Elektrotechnik železniční dopravní cesty
31683	Mistr sdělovací a zabezpečovací techniky	81805	Pracovník infrastruktury s licencí strojvedoucího
31684	Technik sdělovací a zabezpečovací techniky	83135	Signalista
31693	Mistr elektrotechniky a energetiky	83137	Výhybkář
31695	Samostatný elektrodispečer	83141	Staniční dozorce
41335	Komandující	83142	Dozorce výhybek
51611	Hasič technik specialista	83143	Závorář
51612	Hasič	83145	Hradlař – hláskař
51616	Hasič specialista	93392	Traťový dělník

Výčet zaměstnání, která byla platná do 31. 12. 2020:

KZAM	Zaměstnání	KZAM	Zaměstnání
21492	Ústřední dispečer	51699	Velitel družstva
31516	Vedoucí technik specialista	71147	Pracovník údržby a oprav EE, SŽE
31601	Traťový dispečer	72226	Zámečník kolejových konstrukcí

KZAM	Zaměstnání	KZAM	Zaměstnání
31606	Výpravčí	72228	Montér tratí
31608	Dozorčí provozu - vedoucí směny	72447	Návěstní, spojový dozorce
31610	Dispečer ŽDC	72467	Elektromontér pevných trakčních a silnoproudých zařízení
31634	Vedoucí dispečer	72469	Elektromontér
31635	Provozní dispečer	81805	Řidič drážního speciálního vozidla - traťový strojník
31649	Správce EE, SŽE	81806	Řidič drážního speciálního hnacího vozidla - Motorového Vozu Trakčního Vedení
31659	Mistr infrastruktury jinde neuvedený	81807	Řidič drážního hnacího vozidla infrastruktury
31683	Mistr SZT	83135	Signalista
31684	Návěstní technik	83137	Výhybkář
31693	Mistr EE, SŽE	83141	Staniční dozorce
31695	Samostatný elektrodispečer	83142	Dozorce výhybek
41335	Komandující	83143	Závorář
51611	Hasič technik specialista	83144	Závorář s prodejem jízdenek
51612	Hasič	83145	Hradlař – hláskař
51616	Hasič specialista	83146	Hradlař - hláskař s prodejem jízdenek
51619	Hasič strojník	93392	Traťový dělník
51692	Velitel čety	93399	Traťový dělník obchůzkář
51693	Velitel směny		

pokud skončí pracovní poměr dohodou podle § 49 ZP, z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. d) ZP, a to ve lhůtě do pěti pracovních dnů ode dne vystavení lékařského posudku, příp. ode dne rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumával, pokud k dlouhodobému pozbytí zdravotní způsobilosti nedošlo pracovním úrazem, nemocí z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, kdy náleží zaměstnanci jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru podle § 271ca ZP, následovně:

- dovršil-li věku 58 let a dosud nedosáhl věku 61 let a odpracoval v uvedených zaměstnáních ke dni skončení pracovního poměru u SŽ (ČD, ČD-C, ČD-T) v součtu 20 a více let, z toho ke dni skončení pracovního poměru nepřetržitě nejméně 10 let, ve výši **dvanáctinásobku** průměrného měsíčního výdělku (max. 60 tisíc Kč za měsíc);

- dovršil-li věku 61 let a dosud nedosáhl věku 65 let a odpracoval v uvedených zaměstnáních ke dni skončení pracovního poměru u SŽ (ČD, ČD-C, ČD-T) v součtu 20 a více let, z toho ke dni skončení pracovního poměru nepřetržitě nejméně 10 let, ve výši **desetinásobku** průměrného měsíčního výdělku (max. 60 tisíc Kč za měsíc).

Výjimky, týkající se uvedených zaměstnání může udělit ředitel odboru personálního GŘ SŽ, a to na základě písemné žádosti zaměstnance. Žádost musí být podána prostřednictvím ředitele OJ, na GŘ SŽ prostřednictvím náměstka generálního ředitele pro řízení provozu. Ředitel OJ a na GŘ SŽ ředitel odboru personálního projedná žádost zaměstnance s místně příslušnými odborovými organizacemi.

Pokud nebude v závěru lékařského posudku důvod pozbytí zdravotní způsobilosti uveden, případný nárok na odstupné podle bodu B) písm. a) a b) bude řešen po vydání nového posudku pro pracovněprávní účely a vyplacen v nejbližším následujícím výplatním termínu zaměstnavatele.

Odstupné podle bodu B) písm. a) a b) náleží zaměstnanci pouze v případě, že mu nebylo nabídnuto jiné vhodné zaměstnání, odpovídající jeho zdravotnímu stavu. Zaměstnavatel přitom přihlíží k jeho kvalifikaci a ke sjednanému místu výkonu práce. Pokud je zaměstnanec zařazen na jiné vhodné zaměstnání, je odměňován podle skutečně vykonávané práce. Jedná-li se o pracovní činnost, za kterou přísluší nižší mzda, náleží mu doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před ztrátou zdravotní způsobilosti, a to po dobu jednoho roku od doby účinnosti sjednané dohody o změně pracovní smlouvy.

Bude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru zaměstnán u SŽ v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část. Poměrná část odstupného se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby podle předchozí věty.

Odstupné poskytnuté dle bodu B) podléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

V souladu s rozhodnutím Nejvyššího soudu 21 Cdo 1645/2020 nepřísluší zaměstnanci ode dne vystavení lékařského posudku, na základě kterého zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost konat dosavadní práci, náhrada mzdy pro překážku v práci na straně zaměstnavatele, nedojde-li ke sjednání změny

sjednaného druhu práce nebo k převedení zaměstnance na jinou práci.

c) v případě, kdy zaměstnanec ztratí psychickou způsobilost dle SŽ SM075 *Posuzování psychické způsobilosti k výkonu vybraných zaměstnání*, nebo ztratí fyzickou způsobilost (dle vnitřního předpisu HZS SŽ) pro výkon sjednaného zaměstnání a odpracoval ke dni ztráty psychické způsobilosti nebo ke dni ztráty fyzické způsobilosti v pracovním poměru u SŽ (ČD, ČD-C, ČD-T) více než 5 let, postupuje se následovně:

- zaměstnavatel nabídne zaměstnanci dle provozních možností sjednání dohody o změně pracovní smlouvy na jinou pracovní pozici s pracovní činností, k jejímuž výkonu je zaměstnanec způsobilý. Zaměstnanec je odměňován podle skutečně vykonávané práce. Jedná-li se o pracovní činnost, za kterou přísluší nižší mzda, náleží mu doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před ztrátou psychické nebo fyzické způsobilosti, a to po dobu jednoho roku od doby účinnosti sjednané dohody o změně pracovní smlouvy. Nebude-li dohoda o změně pracovní smlouvy sjednána, zaměstnavatel postupuje ve smyslu ustanovení ZP a platné PKS.

II. Znění bodu 3.2.2 se nahrazuje následujícím zněním:

SŽ do konce kalendářního měsíce, v němž bude schválen plán hospodaření SŽ na rok 2026, předloží k projednání centrálním odborovým organizacím rozpis MOON.

PŘÍLOHA č. 2 – PRAVIDLA PRO ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ SŽ

III. Článek 34 se nahrazuje následujícím zněním:

Článek 34 – Výkonová odměna

1. Výkonová odměna se uplatní u zaměstnanců odměňovaných tarifní mzdou.
2. Pro výpočet VO je stanovena základna ve výši tarifní mzdy zaměstnance za odpracovanou dobu.
3. Základní sazba VO pro každého zaměstnance se stanovuje ve výši minimálně
 - a) 5,5 % tarifní mzdy za odpracovanou dobu,
 - b) ředitel oblastního ředitelství a po 1. 4. 2026 i ředitel centrálního dispečerského pracoviště pro zaměstnance převedené z oblastních ředitelství po dohodě s místně příslušnými odborovými organizacemi určí:

- seznam pracovišť s vyšší pracovní zátěží v úseku řízení provozu nebo náročností výkonu práce v úseku infrastruktury;
- na takto určených pracovištích okruh zaměstnanců řízení provozu a infrastruktury (např. při údržbě technických jednotek SSZT) s vyšší pracovní zátěží nebo náročností výkonu práce;
- okruh dalších zaměstnanců (např. držitelé licence strojvedoucího, řidiči referenti apod.);
- dohodnuté časové období (minimálně 1 kalendářní měsíc, nebo jeho násobky, maximálně na dobu platnosti této PKS).

Pro jednotlivé skupiny zaměstnanců, kteří jsou dotčeni tímto vydaným opatřením, stanoví ředitel oblastního ředitelství a po 1. 4. 2026 i ředitel centrálního dispečerského pracoviště na základě návrhu příslušného vedoucího zaměstnance po dohodě s odborovými organizacemi pro dohodnuté časové období základní sazbu VO v rozpětí 5,5 – 35 % tarifní mzdy.

Platnost a účinnost opatření dohodnutého s místně příslušnými odborovými organizacemi a vydaného ředitelem příslušného oblastního ředitelství před 1. 4. 2026 se pro zaměstnance příslušného oblastního ředitelství převáděné k 1. 4. 2026 do příslušného centrálního dispečerského pracoviště prodlužuje až do doby účinnosti nového opatření sjednaného ředitelem příslušného centrálního dispečerského pracoviště s místně příslušnými odborovými organizacemi.

4. Výkonová odměna se poskytuje v rámci disponibilních (volných) plánovaných mzdových prostředků. Minimální výše objemu mzdových prostředků bez OON pro výplatu VO musí činit 7 % mzdových tarifů stanovených zaměstnancům, kterým VO přísluší.

5. Podmínky pro přiznání VO jsou dány pokynem generálního ředitele. Na jeho základě vydá vedoucí zaměstnanec OS, po projednání s místně příslušnými odborovými organizacemi, podle místních podmínek pravidla pro poskytování VO, ve kterých stanoví:

- a) vyhlášený okruh zaměstnanců, vyhlášené sazby VO a období, za které se poskytuje,
- b) ukazatele (konkrétní pracovní úkoly, hodnotitelná kritéria) vycházející z pracovní činnosti zaměstnanců a charakteristiky výkonu práce daného zaměstnání, způsob jejich sledování a hodnocení, včetně zaměstnanců, kteří jsou za sledování a hodnocení odpovědní,
- c) způsob prokazatelného seznámení zaměstnance s vyhlášenou sazbou VO před počátkem období, za které se VO poskytuje, a s podmínkami pro její výplatu,

- d) způsob prokazatelného seznámení zaměstnance s přiznanou sazbou při krácení VO nejpozději ve výplatním termínu,
- e) způsob vedení písemné dokumentace o poskytování VO,
- f) splatnost,
- g) počátek účinnosti pravidel.

1. změna Podnikové kolektivní smlouvy Správy železnic, státní organizace, na rok 2026, je platná ode dne sjednání 20. března 2026 a je účinná ode dne 20. března 2026.

V Praze dne: 20. března 2026

Za Správu železnic, státní organizaci: Ing. Mojmír NEJEZCHLEB v.r.

Za Správu železnic, státní organizaci: Ing. Karel ŠVEJDA, MBA v.r.

Za Odborové sdružení železničářů: Miroslav MAINCL v.r.

Za Svaz Odborářů Služeb a Dopravy: Mgr. Lubomír MICHALEC v.r.

Za Alianci drážního provozu: Daniel LINC v.r.

Za Federaci vlakových čet: Robert BENDA v.r.

Za Unii železničních zaměstnanců: Ing. Martin ŠESTÁK v.r.

Za Demokratickou Unii Odborářů: Richard KEJMAR v.r.

Za Federaci vozmistrů: Luboš MALÍK v.r.

Za Federaci železničářů ČR: Věra BRAUNOVÁ v.r.

Za Federaci strojvůdců České republiky: Jaroslav VONDROVIC v.r.

