

ROZDĚLOVNÍK**Ředitelům odborů GŘ ČD Cargo, a.s.****Úsek PP:** O25, O17/1**Úsek VR:** KVŘ, KPP, O9, O10, O16, O30**Úsek FR:** KFŘ, O1, O2, O3, O20**Úsek OR:** KOŘ, O6, O7**Úsek PR:** KPŘ, O12, O13, O14**Ředitelům jednotek organizační struktury****OPT** Olomouc**ŘP** Česká Třebová**SOKV** České Budějovice, Ostrava, Ústí nad Labem**PJ** Brno, Česká Třebová, České Budějovice, Ostrava, Praha, Ústí nad Labem**NA VĚDOMÍ**

Ivan Bednárik, MBA, předseda představenstva

Ing. Zdeněk Škvařil, člen představenstva pověřený řízením úseku provozu

Bohumil Rampula, člen představenstva pověřený řízením úseku obchodu

Ing. Tomáš Tóth, výkonný ředitel

Ing. Martin Šimek, finanční ředitel

Všem odborovým organizacím působícím v ČD Cargo, a.s.

Naše značka	S-0534/2020-O10	Vyřizuje	Ing. Mojmír Bakalář
Datum	30. 03. 2020	Tel.	+420 602 616 858
Přílohy	0	e-mail	Mojmir.Bakalar@cdcargo.cz
Počet stran	3	Odpovědná osoba	Ing. Mojmír Bakalář
Platí od	01.04.2020	Účinná od	01.04.2020
Platí do	30.06.2020		

Opatření č. 0005/2020***Ředitele O 10 GŘ ČD Cargo******k aplikaci částečné nezaměstnanosti (§209 ZP)***

1. Úvod

K provedení Podnikové kolektivní smlouvy ČD Cargo, a.s, na rok 2020 – 2021, ve smyslu 1. změny, vydávám následující opatření.

- 1.1 ČD Cargo, a.s., uplatní ve smyslu § 209, zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, v dohodě s odborovými organizacemi za dále stanovených podmínek částečnou nezaměstnanost z důvodu dočasného omezení odbytu nebo omezení poptávky po poskytovaných službách v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii formou krizových opatření přijatých Vládou České republiky.

2. Organizace částečné nezaměstnanosti

- 2.1 Předpoklad uplatnění částečné nezaměstnanosti na konkrétních pracovištích a u konkrétních zaměstnanců bude projednána s místně příslušným odborovým orgánem v dohodnutém termínu a zároveň budou o záměru uplatnění částečné nezaměstnanosti souběžně informovány OC prostřednictvím O10 GŘ ČDC, a to vždy pro každý kalendářní měsíc. O10 GŘ ČDC připraví informaci na základě podkladů jednotlivých JOS a podle potřeby tuto informaci zaměstnavatel v průběhu kalendářního měsíce upřesní. Částečná nezaměstnanost bude uplatněna na základě poklesu poptávky po službách ČD Cargo, a.s., které mají dopad na sníženou spotřebu práce v souvislosti s bodem 1.1 tohoto opatření. Utlumení výkonů se promítne uplatněním překážky v práci ve smyslu výše uvedeného § 209 zákoníku práce.

- 2.2 Zaměstnavatel může částečnou nezaměstnanost u konkrétního zaměstnance nahradit tím, že:

- nařídí čerpání zůstatku dovolené z loňského roku ve smyslu platné právní úpravy,
- uplatní čerpání naplánované dovolené,
- dohodne se se zaměstnancem na čerpání dovolené nebo toto čerpání nařídí ve smyslu platné právní úpravy,
- nařídí čerpání náhradního volna za práci ve svátek,
- nařídí čerpání náhradního volna za práci přesčas, odpracovaného před třemi měsíci (bod 7.7 článku 7 přílohy č. 1 platné PKS),
- nabídne dohodu o čerpání náhradního volna za práci přesčas v jiném než dohodnutém termínu (článek 7 přílohy č. 1 platné PKS),
- nabídne dočasné přeložení do jiného místa výkonu práce v rámci ČD Cargo, a.s.,
- nabídne v souladu s provozní potřebou a jeho kvalifikací dočasně jinou práci (převedení na jinou práci). Zaměstnanec bude odměňován v souladu s článkem 4.17.2 přílohy č. 2, Systém odměňování zaměstnanců společnosti platné PKS.

- 2.3 Zaměstnavatel spolu s místně příslušnou odborovou organizací při projednávání materiálu dle bodu 2.1 tohoto opatření přihlédnou ke skutečnostem sociálního a existenčního stavu konkrétního zaměstnance, pokud na to kterákoliv ze stran upozorní nebo o nich informuje sám zaměstnanec.

Stejným způsobem bude zaměstnavatel postupovat ve vztahu k zaměstnanci, který se vrátil z Karantény delší než 14 dní nebo z čerpání Ošetřovného z důvodu opatření o uzavření školních a dětských zařízení po dobu alespoň 30-ti dnů, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak.

V případě, že u konkrétního zaměstnance přesto dojde v důsledku uplatnění § 209 ZP k nedosažení výše minimální mzdy, zaměstnavatel odvede zákonné pojistné nejméně z minimální mzdy za zaměstnance.

- 2.4 Zaměstnavatel zajistí **u zaměstnanců s pevným rozvržením pracovní doby (bod 5.7. přílohy č.1 platné PKS)** v rámci jednoho pracoviště a jedné profese uplatnění částečné nezaměstnanosti tak, aby došlo k rovnoměrnému rozložení částečné nezaměstnanosti na jednotlivé zaměstnance.

Výjimku lze uplatnit v situaci, kdy o dlouhodobější částečnou nezaměstnanost projeví zájem konkrétní zaměstnanec. O použití částečné nezaměstnanosti (článek 4.17.4 přílohy č. 2, Systém odměňování zaměstnanců společnosti), musí být dotčený zaměstnanec písemně (SMS, e-mail, listinná podoba...) informován nejméně pět pracovních dnů před očekávaným plánovaným výkonem písemnou poznámkou do rozpisu směn pro daný kalendářní měsíc, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiném termínu informace.

- 2.5 Zaměstnavatel zajistí **u zaměstnanců letmo** (bod 5.8. přílohy č.1 platné PKS) v rámci jednoho pracoviště a jedné profese uplatnění částečné nezaměstnanosti tak, aby došlo k rovnoměrnému rozložení částečné nezaměstnanosti na jednotlivé zaměstnance. Výjimku lze uplatnit v situaci, kdy o dlouhodobější částečnou nezaměstnanost projeví zájem konkrétní zaměstnanec. O použití částečné nezaměstnanosti (článek 4.17.4 přílohy č. 2, Systém odměňování zaměstnanců společnosti), musí být dotčený zaměstnanec prokazatelně informován **nejméně** 48 hodin předem. V případě dohody zaměstnavatele a zaměstnance o době vyrozumění kratší než 48 hodin, náleží zaměstnanci v tomto případě odměna za flexibilní nástup (bod 4.14.3.1 přílohy č. 2 platné PKS).
- 2.6 Při vyhodnocování pracovní doby u zaměstnanců se postupuje stejným způsobem jako v případě jiných nepřítomností, včetně posuzování odpadlých výkonů (výklad O10 č.j. S-575/2012-O10), tak i práce přesčas.
- 2.7 Částečná nezaměstnanost se vykazuje na Složce mzdy SLM 10307.
- 2.8 Pokud bude u zaměstnance uplatněna částečná nezaměstnanost a na tuto dobu případně svátek, neposuzují se odpadlé hodiny výkonu v tento den jako odpadlý výkon ve svátek, ale jako částečná nezaměstnanost odměňována ve výši přiznaných procent průměrného výdělku.
- 2.9 Vznikne-li u zaměstnance v době částečné nezaměstnanosti překážka na straně zaměstnance (např. dočasná pracovní neschopnost, ošetřovné, otcovská, mateřská/rodičovská dovolená) nebo čerpání řádné dovolené mají tyto nepřítomnosti přednost před částečnou nezaměstnaností.
- 2.10 Zaměstnavatel na pracovištích, kde bude v jednotlivých povoláních uplatňována částečná nezaměstnanost, nesmí využívat další zaměstnance v rámci sjednaných dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce), pokud tento výkon není nezbytný pro udržení kvalifikačních předpokladů, a současně na tato pracoviště nebude nově přijímat ani zařazovat další zaměstnance.
- 2.11 Zaměstnanci ČDC mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovně právním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnáni, jen s jeho předchozím písemným souhlasem (ZP § 304 odst. 1).

3. Závěr

Toto opatření je platné a účinné **od 1. dubna 2020 do 30.června 2020** a bude rozesláno pouze prostřednictvím elektronické pošty a zároveň bude zveřejněno na Portálu ČDC v prostoru interních norem.

Ing. Mojmír Bakalář
ředitel odboru personálního