



ČD Bus a.s.

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA na rok 2025

(upravená verze pro zveřejnění – citlivé informace
důvěrného charakteru vypuštěny včetně přílohy Pravidel
pro čerpání Sociálního fondu)

OBSAH:

1. Pracovně právní podmínky
2. Oblast odměňování
3. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, péče o pracovní a životní podmínky-sociální oblast
4. Cestovní náhrady
5. Sociální fond
6. Závazky smluvních stran
7. Spolupráce smluvních stran, závěrečná ujednání

Přílohy: 1. Pravidla pro čerpání sociálního fondu

Zaměstnavatel,

ČD Bus a.s.,

se sídlem Jeremenkova 231/9, Bělidla, 779 00 Olomouc IČ
17377404,

zastoupená Adamem Svojanovským, předsedou představenstva
a Ing. Igorem Čekim, členem představenstva

na straně jedné

a

zaměstnanci společnosti, zastoupeni:

Základní organizace OS pozemní a letecké dopravy

Dopravního podniku města Brna

se sídlem Hlinky 151, 656 46 Brno,
IČ 44991410

zastoupenou Liborem Weinsteinem, předsedou,
dále jen „ZO OSPLD“,

Federace vlakových čt

se sídlem Trocnovská 1/2, Žižkov, 130 00 Praha 3,
IČ 43001327,

zastoupena Robertem Bendou, prezidentem,

OSPEA

se sídlem Starostrašnická 55/25, Praha 10, PSČ 100 00,
IČ 266 33 485,

zastoupenou Vratislavem Feigelem, předsedou,

na straně druhé

u z a v í r a j í

podle zákona č.2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění a ustanovení § 22 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění, **Kolektivní smlouvu**, jejíž účinnost začíná dnem 1.1.2025 a končí dnem 31.12.2025.

1. PRACOVNĚ-PRÁVNÍ PODMÍNKY

1.1. Pracovní doba

Stanovená týdenní pracovní doba členů osádky autobusu činí 40 hodin, stanovená týdenní pracovní doba ostatních zaměstnanců činí 37,5 hodiny. Do pracovní doby se nezapočítává přestávka v práci na jídlo a oddech podle § 88 zákoníku práce, v platném znění (dále jen ZP). Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci třiceti minutovou přestávku na jídlo a oddech nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce s tím, že přestávka se neposkytuje na začátku a na konci pracovní doby. Řidičům je povinen poskytnout bezpečnostní přestávku podle § 89 ZP a § 19 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., v platném znění.

Pracovní doba a doba odpočinku členů osádky autobusu v silniční dopravě je upravena nařízením vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, v platném znění.

Vyrovňovací období pro zaměstnance s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou činí kalendářní měsíc.

Návrhy režimů pracovní doby členů osádky autobusu (turnusy) a jejich dlouhodobé a trvalé úpravy v průběhu platnosti, které jsou rozvrhem pracovní doby, budou nejpozději 20 dní před jejich schválením a vydáním předloženy příslušným odborovým organizacím k projednání, pokud budou včas dodány podklady pro

jejich vypracování ze strany objednavatele dopravy nebo jeho pověřeného zástupce.

Pro práce spojené s čištěním a prohlídkou vozidla a pro administrativní práce spojené s řízením vozidla se stanovuje denní časová norma (dále jen „DČN“) takto:

- autobus 30 min.

V rámci DČN jsou zahrnuty zejména následující práce:

- běžná prohlídka a údržba vozidla před výjezdem a po návratu,
- vyúčtování, odvod tržby a administrativní práce spojené s řízením vozidla.

Zaměstnavatel umožní členům osádky autobusu v kalendářním měsíci nepřetržitý odpočinek v týdnu po dobu alespoň jednoho uceleného víkendu (sobota a neděle).

1.2. Podmínky pro výkon práce přesčas

Práci přesčas vymezuje § 78, odst. 1, písm. i) ZP s tím, že podmínky pro výkon práce přesčas jsou stanoveny v § 93 ZP. Práci přesčas nesmí být zaměstnání následující zaměstnanci:

- zaměstnanci, kteří nesmí práci přesčas konat na základě lékařského posudku (§ 103, odst.1, písm. a) ZP),
- těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyním nebo zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než jeden rok, nesmí zaměstnavatel nařídít práci přesčas (§241, odst. 3, ZP),
- mladiství zaměstnanci (§ 245, odst. 1, ZP).

1.2.1. Limity práce přesčas

Zaměstnavatel může zaměstnanci nařídít práci přesčas nejvýše osm hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Nad uvedený limit lze konat práci přesčas pouze se souhlasem zaměstnance. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru

více než osm hodin týdně v období 52 týdnů po sobě jdoucích, počínaje dnem 01. 01. 2025.

1.3. Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost vymezuje § 78, odst. 1, písm. h) ZP, podmínky pro pracovní pohotovost řeší § 95 ZP. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele. Vymezení pracovní pohotovosti člena osádky autobusu je dále rozšířeno nařízením vlády č. 589/2006 Sb. Pracovní pohotovostí člena osádky autobusu je také doba, během níž člen osádky autobusu doprovází vozidlo přepravované trajektovou lodí nebo vlakem, čekací doby na hranicích a čekací doby z důvodu zákazu jízdy a doba strávená řidičem za jízdy na sedadle spolujezdce nebo na lehátku.

1.4. Dovolená

Dovolenou a její čerpání vymezuje § 211 a násl. ZP. Výměra dovolené činí **5 týdnů**, tj. 188 hodin při stanovené týdenní pracovní době 37,5 hodiny a 200 hodin při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin.

1.5. Překážky v práci na straně zaměstnance

Vedle překážek v práci na straně zaměstnance, které stanoví § 191-206 ZP a nařízení vlády č. 590/2006 Sb., v platném znění, se okruh překážek v práci na straně zaměstnance rozšiřuje o následující:

- 1 den volna při narození vlastního dítěte,
- pracovní volno k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízeného pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět se poskytuje volno na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však 12 pracovních dnů v kalendářním roce,

- maximálně 1 pracovní den v kalendářním roce na stěhování zaměstnance, dochází-li při stěhování ke změně trvalého bydliště,
- 1 den pracovního volna navíc při úmrtí manžela / manželky nebo dítěte žijícího se zaměstnancem ve společné domácnosti.

V těchto případech se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy nad rámec platného nařízení vlády.

2. OBLAST ODMĚŇOVÁNÍ

Mzdou ve smyslu § 109 ZP jsou veškerá peněžitá plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků, uvedená v této části kolektivní smlouvy mimo odměny za pracovní pohotovost, náhrad mzdy, odstupného a cestovních náhrad.

2.1. Základní principy odměňování:

- mzda se sjednává v této kolektivní smlouvě nebo ve smlouvě o smluvní mzdě,
- zaměstnavatel se zavazuje vyplatit zaměstnancům za vykonanou práci mzdu podle této kolektivní smlouvy, která vychází z obecně platných předpisů, zejména ze ZP,
- mzdou se rozumí základní mzda, mzdové příplatky, mzdová zvýhodnění a ostatní mzdové složky stanovené obecně platnými předpisy nebo touto kolektivní smlouvou,
- při poskytování mzdy se dodržuje zásada stejné mzdy za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.

2.2. Minimální mzda

- zaměstnavatel se zavazuje, že zabezpečí výplatu minimální mzdy podle ZP a platného nařízení vlády, do mzdy se pro tyto účely nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek,

za noční práci, za práci ve ztíženém prostředí a za práci v sobotu a v neděli,

- zaměstnavatel se zavazuje bez ohledu na finanční situaci vyplácet zaměstnanci nejméně základní mzdu, mzdová zvýhodnění na základě ZP, dále uvedená mzdová zvýhodnění za práci v dopravě, odměnu za pracovní pohotovost a odměnu za dobu čekání mezi spoji ve veřejné linkové dopravě v rámci linky časově a místně určené jízdním řádem,

2.2.1. Smlouva o mzdě

- ve smyslu § 113 ZP lze se zaměstnanci uzavřít smlouvu o výši mzdy a podmínkách pro její výplatu
- nedojde-li k uzavření smlouvy o mzdě, zaměstnanec bude odměňován dle směrnice pro odměňování technicko-hospodářských pracovníků a jeho odměňování se řídí k tomu příslušnými ustanoveními. Tento postup nelze použít u těch zaměstnání (pracovních činností), u kterých se výše mzdy stanoví pouze na základě smlouvy o mzdě.
- smlouva o mzdě se sjednává písemnou formou zásadně na dobu určitou, zpravidla na jeden rok. Zaniká po uplynutí sjednané doby, pokud nebyla po vzájemné dohodě účastníků změněna nebo prodloužena. Pozbývá platnosti též dnem, kterým skončí pracovní poměr zaměstnance nebo dnem, kdy byl na základě dohodnuté změny pracovní smlouvy převeden do jiného zaměstnání (pracovních činností), nebo na základě dalších důvodů dohodnutých ve smlouvě.
- sjednaná mzda nahrazuje hodinovou časovou mzdu a ostatní mzdové složky {včetně započteného paušálu práce přesčas do výše 150 hod., respektive 416 hod. u vedoucích zaměstnanců (§ 11 ZP)}, pokud není výslovně dohodnuto jinak.

- mzda sjednaná individuální smlouvou o mzdě je mzda zaručená bez ohledu na finanční situaci zaměstnavatele.

2.3. Směrnice pro odměňování zaměstnanců

2.3.1. SMĚRNICE PRO ODMĚŇOVÁNÍ ŘIDIČŮ AUTOBUSOVÉ DOPRAVY

I. Okruh odměňovaných zaměstnanců

Podle této směrnice se odměňují řidiči autobusů v pracovním poměru, mimo zaměstnanců, u nichž je individuálně sjednána smlouva o mzdě.

II. Mzdové formy

Zaměstnanci se za vykonanou práci odměňují hodinovou časovou mzdou s prémiei za kvalitu, hospodárnost a náročnost vykonávané práce.

III. Mzda za práci v pravidelné a nepravidelné osobní dopravě

Za odpracovanou a uznanou pracovní dobu (práci), podle nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, v platném znění, při stanovené pracovní době, náleží zaměstnanci hodinová časová mzda ve výši [REDAKCE]. Za dobu čekání mezi spoji ve veřejné linkové dopravě přísluší zaměstnanci, který je řidičem autobusu odměna ve výši [REDAKCE] za každou celou hodinu čekání. Doby čekání mezi spoji se pro účely odměňování v kalendářním měsíci sčítají. Doba čekání mezi spoji se nezapočítává do pracovní doby.

IV. Mzda za práci v náhradní autobusové dopravě

Za práci v náhradní autobusové dopravě přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek za práci ve výši [REDACTED] za každou odpracovanou a uznanou hodinu práce podle nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, v platném znění.

V. Kompenzace za obtížnost pracovního režimu při výkonu práce složeném ze dvou směn s odpočinkem

Za práci v náhradní autobusové dopravě se zaměstnanci za obtížnost pracovního režimu při výkonu složeném ze dvou směn s odpočinkem mimo místo pobytu zaměstnance (trvalé bydliště, popř. jiné místo obvyklého pobytu zaměstnance) poskytuje kompenzace ve výši [REDACTED] za každý takový výkon.

VI. Prémie za práci v pravidelné a nepravidelné osobní dopravě

K zainteresovanosti na vykonané práci může přidělit zaměstnavatel řidičům v pravidelné a nepravidelné osobní dopravě prémii.

O přidělení prémie a její výši rozhoduje nadřízený vedoucí zaměstnanec. Poté, co bude zaměstnavatelem rozhodnuto o přidělení prémie a její výši, bude prémie rozdělena mezi řidiče podle následujících kritérií:

- plnění standardů IDS JMK a NAD,
- náročnost vykonávané práce,
- rozhodnutí nadřízeného vedoucího zaměstnance.

O výši přidělené prémie a důvodech vede nadřízený vedoucí zaměstnanec evidenci. Na požádání seznámí nadřízený vedoucí zaměstnanec řidiče s výší přidělené prémie a s důvody jejího přidělení. Nadřízený vedoucí zaměstnanec na požádání rovněž

poskytne řidiči přehled docházky řidiče a mzdový podklad pro řidiče.

VII. Příplatek za přepravu s přívěsným vozíkem v náhradní autobusové dopravě

Za každou odpracovanou směnu, v níž zaměstnanec řídí autobus s přívěsným vozíkem, náleží zaměstnanci příplatek ve výši [REDACTED].

2.3.2. SMĚRNICE PRO ODMĚŇOVÁNÍ MECHANIKŮ

I. Okruh odměňovaných zaměstnanců

Podle této směrnice se odměňují mechanici v pracovním poměru, mimo zaměstnanců, u nichž je individuálně sjednána smlouva o mzdě.

II. Mzdové formy

Zaměstnanci se za vykonanou práci odměňují hodinovou časovou mzdou s prémiei za kvalitu, výkonnost, hospodárnost a náročnost vykonávané práce.

III. Mzda za práci

Za odpracovanou a uznanou pracovní dobu (práci) při stanovené pracovní době, náleží zaměstnanci hodinová časová mzda ve výši [REDACTED].

IV. Prémie za práci

K zainteresovanosti na vykonané práci může přidělit zaměstnavatel mechanikům prémiei.

O přidělení prémie a její výši rozhoduje nadřízený vedoucí zaměstnanec. Poté, co bude zaměstnavatelem rozhodnuto o přidělení

prémie a její výši, bude prémie rozdělena mezi mechaniky podle následujících kritérií:

- kvalita provedené práce,
- výkonnost,
- hospodárnost při práci,
- náročnost vykonávané práce,
- rozhodnutí nadřízeného vedoucího zaměstnance.

O výši přidělené prémie a důvodech vede nadřízený vedoucí zaměstnanec evidenci. Na požádání seznámí nadřízený vedoucí zaměstnanec mechaniky s výší přidělené prémie a s důvody jejího přidělení.

2.3.3. SMĚRNICE PRO ODMĚŇOVÁNÍ KOORDINÁTORŮ

I. Okruh odměňovaných zaměstnanců

Podle této směrnice se odměňují zaměstnanci koordinátoři v pracovním poměru, mimo zaměstnanců, u nichž je individuálně sjednána smlouva o mzdě.

II. Mzdové formy

Zaměstnanci se za vykonanou práci odměňují hodinovou časovou mzdou s prémiei za kvalitu, hospodárnost a náročnost vykonávané práce.

III. Mzda za práci

Za odpracovanou a uznanou pracovní dobu (práci) při stanovené pracovní době, náleží zaměstnanci hodinová časová mzda ve výši

IV. Prémie za práci

K zainteresovanosti na vykonané práci může přidělit zaměstnavatel zaměstnancům koordinátorům prémiei.

O přidělení prémie a její výši rozhoduje nadřízený vedoucí zaměstnanec. Poté, co bude zaměstnavatelem rozhodnuto o přidělení prémie a její výši, bude prémie rozdělena mezi zaměstnance koordinátory podle následujících kritérií:

- kvalita provedené práce,
- výkonnost,
- náročnost vykonávané práce,
- rozhodnutí nadřízeného vedoucího zaměstnance.

O výši přidělené prémie a důvodech vede nadřízený vedoucí zaměstnanec evidenci. Na požádání seznámí nadřízený vedoucí zaměstnanec zaměstnance koordinátory s výší přidělené prémie a s důvody jejího přidělení.

2.3.4. SMĚRNICE PRO ODMĚŇOVÁNÍ TECHNICKO HOSPODÁŘSKÝCH PRACOVNÍKŮ

I. Okruh odměňovaných zaměstnanců

Podle této směrnice se odměňují zaměstnanci technickohospodářští pracovníci (THP) v pracovním poměru, mimo zaměstnanců, u nichž je individuálně sjednána smlouva o mzdě.

II. Mzdové formy

Zaměstnanci se za vykonanou práci odměňují hodinovou časovou mzdou s premií za kvalitu, hospodárnost a náročnost vykonávané práce.

III. Mzda za práci

Za odpracovanou a uznanou pracovní dobu (práci) při stanovené pracovní době, náleží zaměstnanci TPH hodinová časová mzda ve výši [REDACTED].

IV. Prémie za práci

K zainteresovanosti na vykonané práci může přidělit zaměstnavatel zaměstnancům THP prémie.

O přidělení prémie a její výši rozhoduje nadřízený vedoucí zaměstnanec. Poté, co bude zaměstnavatelem rozhodnuto o přidělení prémie a její výši, bude prémie rozdělena mezi zaměstnance THP podle následujících kritérií:

- kvalita provedené práce,
- výkonnost,
- náročnost vykonávané práce,
- rozhodnutí nadřízeného vedoucího zaměstnance.

O výši přidělené prémie a důvodech vede nadřízený vedoucí zaměstnanec evidenci. Na požádání seznámí nadřízený vedoucí zaměstnanec zaměstnance THP s výší přidělené prémie a s důvody jejího přidělení.

2.3.5. SMĚRNICE PRO ODMĚŇOVÁNÍ PRŮVODČÍCH

I. Okruh odměňovaných zaměstnanců

Podle této směrnice se odměňují zaměstnanci průvodčí na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, mimo zaměstnanců průvodčích, u nichž je individuálně sjednána smlouva o mzdě.

II. Mzdové formy

Zaměstnanci průvodčí se za vykonanou práci odměňují hodinovou časovou mzdou s prémieí za kvalitu, výkonnost, hospodárnost a náročnost vykonávané práce.

III. Mzda za práci

Za odpracovanou a uznanou pracovní dobu (práci) při stanovené pracovní době, náleží průvodčímu hodinová časová mzda ve výši

IV. Prémie za práci

K zainteresovanosti na vykonané práci může přidělit zaměstnavatel průvodčím prémie.

O přidělení prémie a její výši rozhoduje nadřízený vedoucí zaměstnanec. Poté, co bude zaměstnavatelem rozhodnuto o přidělení prémie a její výši, bude prémie rozdělena mezi průvodčí podle následujících kritérií:

- kvalita provedené práce,
- výkonnost,
- hospodárnost při práci,
- náročnost vykonávané práce,
- rozhodnutí nadřízeného vedoucího zaměstnance.

O výši přidělené prémie a důvodech vede nadřízený vedoucí zaměstnanec evidenci. Na požádání seznámí nadřízený vedoucí zaměstnanec průvodčí s výší přidělené prémie a s důvody jejího přidělení.

2.3.6. SMĚRNICE PRO POSKYTOVÁNÍ MIMOŘÁDNÝCH ODMĚŇ

I. Podmínky pro poskytování

Tuto mzdu za vykonanou práci formou mimořádné odměny lze poskytnout za včasné a kvalitně splněné mimořádné, jednorázové nebo cílové úkoly, které přispěly:

- k výraznému snížení nákladů,
- k výraznému zvýšení výkonů,

- k úspoře pracovních sil,
- ke zkrácení termínu,
- ke zvýšení úrovně řízení a organizace práce,
- k odvrácení škod, havárií a dalších nežádoucích vlivů,
- k zabezpečení dalších mimořádných úkolů, které podstatným způsobem ovlivnily výsledky společnosti.

II. Způsob výplaty

Mzda-mimořádná odměna se vyplácí na základě zdůvodněného písemného návrhu vedoucího, který schvaluje představenstvo společnosti, a to s výplatou mzdy v příslušném měsíci nebo na tiskopisu fondu vedoucího.

2.3.7. SMĚRNICE PRO POSKYTOVÁNÍ MZDY ZA VĚRNOST SPOLEČNOSTI, MZDY PŘI ŽIVOTNÍM JUBILEU 50 ROKŮ A MZDY PŘI PRVNÍM ODCHODU DO DŮCHODU

I. Mzda za věrnost společnosti

Tuto mzdu za vykonanou práci může obdržet každý zaměstnanec společnosti v hlavním pracovním poměru, pokud k 30.9. příslušného roku byl ve stavu a odpracoval během nepřetržitého zaměstnání u společnosti ČD Bus a.s. nebo u jejích právních předchůdců, nebo u společnosti České dráhy, a.s. nejméně 10 roků. Výše mzdy za věrnost společnosti podle odpracovaných let během nepřetržitého zaměstnání je následující:

nejméně 10 let	1 500,- Kč
více než 15 let	2 000,- Kč
více než 20 let	2 500,- Kč
více než 25 let	3 000,- Kč
více než 30 let	3 500,- Kč
více než 35 let	4 000,- Kč
více než 40 let	5 000,- Kč

Při zkráceném pracovním poměru se mzda poměrně krátí. Mzdu za věrnost společnosti neobdrží zaměstnanec, který je ve výpovědní lhůtě anebo ke dni výplaty končí pracovní poměr dohodou.

II. Mzda při životním jubileu 50 roků

Tuto mzdu za vykonanou práci může obdržet každý zaměstnanec společnosti v hlavním pracovním poměru při dovršení životního jubilea 50 roků za předpokladu, pokud k poslednímu dni měsíce dovršení životního jubilea byl ve stavu a odpracoval během nepřetržitého zaměstnání u společnosti ČD Bus a.s. nebo u jejích právních předchůdců, nebo u jejích právních předchůdců, nebo u společnosti České dráhy, a.s. nejméně 1 rok. Výše mzdy při životním jubileu podle odpracovaných let během nepřetržitého zaměstnání je následující:

nejméně 1 rok	1 750,- Kč
více než 5 let	2 500,- Kč
více než 10 let	3 250,- Kč
více než 15 let	4 000,- Kč
více než 20 let	4 750,- Kč
více než 25 let	5 500,- Kč
více než 30 let	6 250,- Kč

III. Mzda při prvním odchodu do důchodu

Tuto mzdu za vykonanou práci může obdržet každý zaměstnanec společnosti v hlavním pracovním poměru při prvním skončení pracovního poměru po vzniku nároku na starobní nebo plný invalidní důchod za předpokladu, pokud odpracoval během nepřetržitého zaměstnání u společnosti ČD Bus a.s. nebo u jejích právních předchůdců, nebo u jejích právních předchůdců, nebo u společnosti České dráhy, a.s. nejméně 1 rok. Výše mzdy při prvním

odchodu do důchodu podle odpracovaných let během nepřetržitého zaměstnání je následující:

nejméně 1 rok	2 750,- Kč
více než 5 let	4 000,- Kč
více než 10 let	5 250,- Kč
více než 15 let	6 500,- Kč
více než 20 let	7 750,- Kč
více než 25 let	9 000,- Kč
více než 30 let	10 250,- Kč
více než 35 let	11 500,- Kč
více než 40 let	12 750,- Kč

IV. Společná ustanovení

Mzdu za věrnost společnosti, mzdu při životním jubileu 50 roků a mzdu při prvním odchodu do důchodu neobdrží zaměstnanec, který:

- byl v souladu s § 52, písm. f) ZP zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků a v přiměřené době je neodstranil,
- byl v souladu s § 52, písm. g) ZP zaměstnavatelem v době posledních 6 měsíců písemně upozorněn na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci,
- běží mu výpovědní lhůta podle § 52, písm. f), g) a h) ZP,
- byl odsouzen za trestný čin v souvislosti s pracovní činností,
- zameškal práci neomluvenou absencí nejméně 1 pracovní den,
- způsobil zaměstnavateli úmyslnou škodu nebo značnou škodu z nedbalosti nad 100 000,- Kč.

V případě podezření z trestného činu v souvislosti s pracovní činností se mzda pozastavuje a pokud nedojde k odsouzení, vyplácí se dodatečně.

Do odpracovaných let během nepřetržitého zaměstnání se zahrnují pouze roky skutečně odpracované u společnosti ČD Bus a.s. nebo jejích právních předchůdců po 18. roku věku. Za nepřetržitě zaměstnání se považuje i přerušení z důvodu vojenské základní (náhradní) služby, mateřské dovolené a rodičovské dovolené, doby, po kterou zaměstnanec pobíral plný invalidní důchod a doby výkonu uvolněné veřejné funkce, přitom tato doba se do odpracované doby nezahrnuje.

2.4. Mzda za ostatní společné výkony – práci

2.4.1. Mzda za práci přesčas

Za nařízenou práci přesčas nebo dohodnutou práci přesčas konanou se souhlasem zaměstnavatele v souladu se ZP přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 30 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas.

2.4.2. Mzda za práci v noci

Za odpracované hodiny v době od 22,00 - 6,00 hod. přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek za práci ve výši 10 % průměrného výdělku. Hodiny se počítají za měsíc. V jednotlivých dnech se počítají minuty a koncem měsíce zaokrouhlují na celé hodiny.

2.4.3. Mzda za práci o sobotách a nedělích

Zaměstnancům, kteří pracují v sobotu a v neděli, přísluší mzdové zvýhodnění za práci ve výši 30 % průměrného výdělku.

2.4.4. Mzda a náhrada mzdy ve svátek

Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna. Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, pokud mu mzda ušla v důsledku svátku. Náhrada mzdy za svátek nepřisluší zaměstnanci tehdy, když mu připadne na svátek turnusové volno a který neomluveně zameškal směnu bezprostředně předcházející svátku nebo bezprostředně po něm následující nebo směnu nařízenou zaměstnavatelem na svátek, případně část některé z těchto směn. Pripadne-li doba práce na svátek a zároveň je to i sobota nebo neděle, přísluší zaměstnanci oba příplatky.

2.4.5. Mzda za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % základní hodinové sazby minimální mzdy. Vymezení ztíženého pracovního prostředí je stanoveno příslušným nařízením vlády.

2.5. Mzda při výkonu jiné práce

Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, než je sjednána, za kterou přísluší nižší mzda, z důvodů uvedených v § 41, odst. 1, písm. a) až d) a odst. 4, ZP, přísluší mu po dobu převedení mzda podle vykonané práce a doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

Při převedení zaměstnance na jinou práci z důvodu výpovědi v souladu s § 52, písm. c) ZP (stane-li se zaměstnanec nadbytečným) mu přísluší mzda podle vykonané práce.

Bylo-li proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů (§ 41, odst. 2, písm. b), ZP), přísluší zaměstnanci mzda podle vykonané práce, není-li však zaměstnanec pravomocně odsouzen, přísluší mu za dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

Pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, přísluší mu mzda podle vykonané práce. Zaměstnavatel se zavazuje vyplácet mzdu při výkonu jiné práce podle § 139 ZP.

2.6. Odměna za pracovní pohotovost

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 15 % průměrného výdělku a jde-li o den pracovního klidu ve výši 30 % průměrného výdělku. Je-li zaměstnanec povolán k výkonu práce, náleží mu mzda podle vykonané práce.

2.7. Náhrada mzdy při prostojích a ostatních překážkách

Nemůže-li zaměstnanec bez svého zavinění konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami (prostoj) nebo z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů a převede-li ho zaměstnavatel na jinou práci (§ 41, odst. 5, ZP) než byla sjednána, přísluší mu mzda podle vykonané práce a doplatek do výše průměrného výdělku.

Nemůže-li zaměstnanec konat práci z důvodu prostoje (§ 207, písm. a) ZP) a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.

Nemůže-li zaměstnanec konat práci z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů nebo živelní pohromy (§ 207, písm. b) ZP) a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku.

Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné důvody na straně zaměstnavatele, než je výše uvedeno, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Při stanovení průměrného výdělku se postupuje podle § 351 až § 362 ZP. Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, použije se pravděpodobný výdělek.

2.8. Splatnost mzdy, výplata mzdy a srážky ze mzdy

Smluvní strany se dohodly pro rok 2025 na následujících výplatních termínech:

měsíc	2025
leden	13.01.2025
únor	14.02.2025
březen	14.03.2025
duben	15.04.2025
květen	13.05.2025
červen	13.06.2025
červenec	15.07.2025
srpen	15.08.2025
září	15.09.2025
říjen	14.10.2025
listopad	14.11.2025
prosinec	12.12.2025

Zaměstnavatel se zavazuje v souladu s § 146 ZP provádět srážky ze mzdy k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem

odborové organizace. Příspěvky zaměstnavatel odvede na běžný bankovní účet té odborové organizaci, které je zaměstnanec členem. Zaměstnavatel se dále zavazuje, že odečte zaplacené členské příspěvky odborové organizaci od základu daně zaměstnance v souladu se zákonem o daních z příjmů, v platném znění, pokud zaměstnanec požádá zaměstnavatele o provedení ročního zúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti.

3. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI. PÉČE O PRACOVNÍ A ŽIVOTNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ A PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

3.1. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Zaměstnavatel se zavazuje zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce v souladu s obecně platnými právními předpisy. Zaměstnavatel se zavazuje hradit náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zaměstnavatel se zavazuje zajistit pracovnělékařské služby za podmínek stanovených obecně platnými právními předpisy a sdělit zaměstnancům, u kterého provozovatele pracovně lékařských služeb jim budou poskytnuty pracovnělékařské služby a jakým druhům očkování a jakým preventivním prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit.

Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky v souladu s obecně platnými právními předpisy.

3.2. Poskytování stravovacího paušálu

Zaměstnancům ČD Bus, kteří pracují na základě uzavřené pracovní smlouvy a zaměstnancům činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zaměstnavatel umožní stravování formou peněžitého příspěvku na stravování ve výši 66,00 Kč (slovy: šedesát šest korun českých) za každou odpracovanou směnu, tzv. stravovací paušál.

Zaměstnavatel nabídne stravovací paušál zaměstnancům ČD Bus, pokud přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny trvá alespoň 3 hodiny. Stravovací paušál nelze poskytnout zaměstnancům, kteří se nezúčastnili směny z důvodu čerpání některé z překážek na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele, zaměstnancům, kteří byli vysláni na pracovní cestu, za kterou jim přísluší stravné a zaměstnancům při výkonu práce přesčas.

V případě zaměstnanců, kteří pracují na základě uzavřené dohody mimo pracovní poměr (DPČ, DPP) může být stravovací paušál poskytnut pouze v případě, že je toto poskytnutí ujednáno v uzavřené dohodě mimo pracovní poměr.

3.3. Zdravotní péče

Náklady na zdravotní péči zaměstnance (pojištěnce) v důsledku pracovního úrazu během pracovní cesty v zahraničí včetně nákladů na jeho převoz do ČR, budou hrazeny zaměstnavatelem jen do výše rozdílu vzniklého v případě, že převyšují plnění poskytnuté na základě zdravotního pojištění podle zák. č. 48/1997 Sb, o veřejném zdravotním pojištění (hradí se pouze výše nákladů odpovídající příslušnému léčení na území ČR) a pojistná plnění z ostatních pojištění. Zaměstnanec uplatňující náhradu za léčení, musí po ukončení léčení a po návratu ze zahraničí předložit zaměstnavateli zdravotní dokumentaci o rozsahu lékařské péče a fakturu k úhradě. Zaměstnavatel nebude hradit náklady za lékařskou péči vzniklé

v důsledku události zaviněné pod vlivem požití alkoholu nebo jiných omamných prostředků. Zaměstnavatel může po dohodě s místně příslušnou odborovou organizací snížit náhradu nákladů za zdravotní péči v případě prokázaného porušení některého z obecně závazných právních předpisů.

3.4. Příspěvek na čištění Osobních ochranných pracovních prostředků (dále jen „OOPP“)

Zaměstnancům, vykonávajícím práci v prostorách určených pro opravy vozidel, kteří jsou zároveň povinni pro výkon práce používat OOPP, se zaměstnavatel zavazuje hradit paušální částku nákladů na čištění OOPP ve výši 500,- Kč (slovy: pět set korun českých) měsíčně. Výše částky bude poměrně krácena v případě, že zaměstnanec neodpracuje celý měsíc.

4. CESTOVNÍ NÁHRADY

4.1. Vymezení základních pojmů a postupů

Pracovní cestou je v souladu s § 42, odst. 1, ZP, časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce v pracovní smlouvě. Podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad určí nadřízený zaměstnanec vysílající zaměstnance na pracovní cestu před jejím zahájením. Jedná se zejména o následující:

- doba a místo zahájení pracovní cesty,
- doba a místo ukončení pracovní cesty,
- místo plnění pracovních úkolů,
- způsob dopravy a ubytování.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu výdajů při pracovní cestě, kterými jsou v souladu s § 156, odst. 1, ZP, zejména jízdní výdaje, výdaje za ubytování, stravovací výdaje (stravné) a nutné vedlejší výdaje. Konkrétní případy schvaluje nadřízený zaměstnanec.

4.2. Náhrady při tuzemských pracovních cestách

4.2.1. Stravné

Zaměstnancům přísluší za každý kalendářní den pracovní cesty následující stravné:

- | | |
|--|-----------|
| - trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hod | 177,00 Kč |
| - trvá-li pracovní cesta déle než 12 hod.,
nejvýše však 18 hod. | 271,00 Kč |
| - trvá-li pracovní cesta déle než 18 hod. | 422,00 Kč |

Pokud dojde k úpravě sazeb stravného, přísluší zaměstnancům stravné ve výši horní hranice rozpětí stravného stanoveného pro příslušné časové pásmo v § 176, odst. 1, ZP. Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře a na které zaměstnanec finančně nepřispívá (dále jen „bezplatné jídlo“), přísluší zaměstnanci stravné snížené za každé bezplatné jídlo o hodnotu:

- 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hod.,
- 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hod., nejdéle však 18 hod.,
- 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hod.

4.2.2. Náhrada výdajů za ubytování

O ubytování předem rozhoduje nadřízený zaměstnanec, který následně schvaluje výdaj na základě předloženého dokladu.

4.3. Náhrady při zahraničních pracovních cestách

4.3.1. Zahraniční stravné

Zaměstnancům přísluší stravné podle § 170 ZP. Stanovená základní denní sazba stravného je 75 % základní sazby zahraničního stravného stanovené pro příslušný stát prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189 ZP. S přihlédnutím k podmínkám

pracovní cesty může nadřizený zaměstnanec stanovit vyšší sazbu zahraničního stravného, a to až do výše 100 % základní sazby zahraničního stravného stanovené pro příslušný stát prováděcím právním předpisem vydaným podle §189 ZP. Zaměstnanci přísluší následující zahraniční stravné:

- ve výši stanovené základní denní sazby stravného, jestliže doba strávená mimo území České republiky trvá v kalendářním dni déle než 18 hodin,
- ve výši dvou třetin stanovené základní denní sazby stravného, jestliže tato doba trvá déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin,
- ve výši jedné třetiny stanovené základní denní sazby stravného, jestliže tato doba trvá 12 hodin a méně, avšak alespoň 1 hodinu nebo déle než 5 hodin, pokud zaměstnanci vznikne za cestu na území ČR právo na stravné podle odst. 4.2.1. této kolektivní smlouvy,
- trvá-li doba strávená mimo území ČR méně než 1 hodinu, zahraniční stravné se neposkytuje.

Bylo-li zaměstnanci během zahraniční pracovní cesty poskytnuto bezplatné jídlo, přísluší zaměstnanci zahraniční stravné ve výši stanovené základní denní sazby stravného snížené za každé bezplatné jídlo o hodnotu:

- 70 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné v třetinové výši stanovené základní denní sazby stravného,
- 35 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve dvoutřetinové výši stanovené základní denní sazby stravného,
- 25 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve výši stanovené základní denní sazby stravného.

4.3.2. Kapesné

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout kapesné do výše 40% zahraničního stravného poskytnutého zaměstnanci podle § 170, odst. 3, ZP.

4.3.3. Náhrada výdajů za ubytování

O ubytování předem rozhoduje nadřízený zaměstnanec, který následně schvaluje výdaj na základě předloženého dokladu.

4.3.4. Poskytování záloh na cestovní náhrady a vyúčtování pracovních cest

Při poskytování záloh na cestovní náhrady a při vyúčtování pracovních cest se postupuje podle §183 až §187 ZP.

5. SOCIÁLNÍ FOND

5.1. Tvorba sociálního fondu

Sociální fond se tvoří:

- zůstatkem fondu z uplynulého účetního období,
- přidělem z čistého zisku na základě rozhodnutí valné hromady,
- dalšími příjmy, kterými jsou splátky půjček poskytnutých z tohoto fondu, vrácené půjčky, příspěvky, penále,
- ostatní příjmy

5.2. Použití sociálního fondu

- pořízení movitého majetku pro sociální potřeby,
- hromadné zájezdy a dětská rekreace,
- kultura a sport,
- zdravotní péče,
- služby,
- sociální výpomoci,
- dary,
- finanční příspěvky na penzijní připojištění anebo s poskytovatelem dlouhodobého investičního produktu a na soukromé životní pojištění,
- příspěvek na úhradu nákladů odborové organizace.

Pro použití sociálního fondu k výše uvedeným účelům jsou stanovena pravidla čerpání sociálního fondu, která jsou součástí této kolektivní smlouvy. Sociální fond může být čerpán pouze do výše vytvořených zdrojů. Výdaje ze sociálního fondu schvaluje představenstvo společnosti. Smluvní strany se dohodly, že v období, na které je tato kolektivní smlouva uzavřena nebude sociální fond čerpán za účelem pořízení movitého majetku pro sociální potřeby, a za účelem zdravotní péče.

6. ZÁVAZKY SMLUVNÍCH STRAN

6.1. Obecná ustanovení

Tato kolektivní smlouva upravuje v souladu s ustanoveními zákona o kolektivním vyjednávání, zákona o zaměstnanosti, zákoníku práce a dalšími právními předpisy vztahy mezi zaměstnavatelem ČD Bus a.s. a zaměstnanci ČD Bus a.s. zastoupenými odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele.

V případech, kdy obecně závazné právní předpisy vyžadují informování odborové organizace nebo projednání s odborovou organizací ve věcech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, zaměstnavatel předloží návrhy odborovým organizacím působícím u zaměstnavatele.

V případech, kdy obecně závazné právní předpisy vyžadují souhlas odborové organizace ve věcech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, zaměstnavatel předloží návrhy odborovým organizacím působícím u zaměstnavatele.

Materiály k informaci nebo projednání předkládá zaměstnavatel písemně v elektronické nebo listinné podobě, nejméně 15 dní předem dnem jednání odborové organizace, se kterou musí být projednány, nejméně však jeden měsíc před uskutečněním změny, pokud není dohodnuto jinak.

Odborová organizace zařadí předložené materiály zaměstnavatele do programu jednání a zajistí jejich projednání. Pokud odborová organizace plánované jednání zruší nebo projednání materiálu odmítne, považuje se materiál za projednaný.

Odborové organizace předem informují zaměstnavatele o termínech svých jednání na kalendářní rok nebo kalendářní pololetí nejpozději do konce měsíce ledna příslušného kalendářního roku. Jednání se budou konat nejméně 1x měsíčně, není-li dohodnuto jinak.

V případech, kdy obecně závazné právní předpisy vyžadují souhlas odborové organizace či projednání s odborovou organizací ve věcech týkajících se konkrétního zaměstnance, zaměstnavatel předloží písemný návrh odborové organizaci. (Jde např. o projednání výpovědi, náhrady škody či předchozí souhlas s výpovědí).

Zaměstnanec, který není odborově organizován, zastupuje podle zákona odborová organizace s největším počtem členů.

Zaměstnanec má právo předkládat smluvním stranám kolektivní smlouvy podněty ke kolektivnímu vyjednávání o kolektivní smlouvě a má právo být informován o průběhu tohoto vyjednávání (§ 25, odst. 3, ZP).

Jedenkrát za tři měsíce se uskuteční u provozního ředitele pracovní schůzky se zástupci odborových organizací s cílem průběžně řešit provozní záležitosti.

6.2. Závazky odborových organizací

Odborové organizace zastupující v kolektivním vyjednávání všechny zaměstnance ČD Bus a.s. a hájící jejich pracovněprávní nároky a práva, se budou podílet na přípravě, uplatňování a kontrole dodržování pracovněprávních předpisů včetně mzdových. Dále se budou podílet na přípravě předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, o zaměstnanosti v souladu s postavením odborových

organizací vyplývajícím ze zákoníku práce a navazujících právních předpisů.

Odborové organizace nebudou rozporovat sociální smír v organizaci zaměstnavatele za podmínky plnění všech ustanovení kolektivní smlouvy ze strany zaměstnavatele.

S odkazem na ustanovení § 276, odst. 3, ZP všechny ústní nebo písemné informace budou poskytnuty odborovým organizacím za předpokladu zachování mlčenlivosti z důvodu ochrany obchodního tajemství a ochrany oprávněných zájmů zaměstnavatele. Členové výkonného orgánu odborové organizace jsou povinni zachovávat mlčenlivost o důvěrných informacích a o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce. Tato povinnost trvá i po dobu 1 roku po skončení výkonu jejich funkce.

Povinnost mlčenlivosti platí i pro odborníky, které si zástupci zaměstnanců přizvou dle § 276, odst. 4, ZP.

Na žádost zástupce zaměstnavatele se dostaví zástupce odborové organizace projednání záležitosti, pokud tomu nebrání osobní nebo časové důvody. Zástupce odborové organizace bude uvolněn na nezbytnou dobu a ušlá mzda mu bude podnikem vyplacena. Na žádost odborové organizace přijme do 14 dní zaměstnavatel pověřeného zástupce k projednání záležitosti.

6.3. Závazky zaměstnavatele

Respektovat postavení odborových organizací dané právními předpisy i právo zaměstnanců být odborově organizováni.

Zaměstnanci mají právo na informace a projednání v souladu s § 278, ZP a záležitostmi uvedených v § 279, § 280 a § 287 ZP. Zaměstnanci mají před uskutečněním opatření právo požadovat dodatečné informace a vysvětlení. Dále mají právo požadovat osobní jednání se zaměstnavatelem na příslušné úrovni řízení podle povahy věci (§ 278, odst. 3 a 4). Odborová organizace má právo na

informace a projednání záležitostí uvedených v § 287 ZP, informování a projednání se děje níže popsáním způsobem.

6.3.1. Podle § 279 ZP se zaměstnavatel zavazuje informovat zaměstnance v dostatečném předstihu o:

- ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji,
- činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
- základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
- nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,
- bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106, odst. 1 a § 108, ZP a zvláštním zákonem,
- záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 297, odst. 5, ZP.

6.3.2. Podle § 280 ZP je zaměstnavatel povinen se zaměstnanci v dostatečném předstihu projednat:

- pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
- zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP,

- nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a, jejich změny,
- převod podle § 338 až 342 ZP,
- bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106, odst. 1 a § 108 ZP, záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 297, odst. 5, ZP.

6.3.3. Podle § 287 ZP je zaměstnavatel povinen informovat odborovou organizaci v dostatečném předstihu o:

- vývoji mezd, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak,
- v záležitostech uvedených v § 279 ZP.

6.3.4. Podle § 287 ZP je zaměstnavatel povinen projednat v dostatečném předstihu s odborovou organizací:

- ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- množství práce a pracovní tempo (§ 300 ZP),
- změny organizace práce,
- systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,
- další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,
- záležitosti uvedené v § 280 ZP.

Informování zaměstnanců o záležitostech uvedených v § 279 ZP a projednání se zaměstnanci dle § 280 ZP se děje prostřednictvím odborové organizace.

Informování a projednání dle § 279, 280, 287 ZP (se zaměstnanci prostřednictvím odborových organizací) a § 287 (projednání s odborovými organizacemi) bude zabezpečeno v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je zaměstnanci mohli posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.

Poskytovat ochranu odborovým funkcionářům danou ZP. K tomu odborové organizace působící v ČD Bus a.s., předají při podpisu kolektivní smlouvy jmenný seznam svých odborových funkcionářů provoznímu řediteli. Tento seznam bude doplněn při každé změně. Zástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni nebo zvýhodněni ve svých právech, ani diskriminováni (§ 276 odst. 2 ZP).

Bezplatně vybírat odborové členské příspěvky formou srážek ze mzdy ve stanovené výši při měsíčním vyúčtování mzdy. Takto sražené příspěvky zaměstnavatel převede každý měsíc na účet příslušné odborové organizace.

Krátkodobě uvolněným zaměstnancům dle § 203, odst. 2, písm. a), ZP, poskytne pracovní volno s náhradou mzdy k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace podle ZP.

Zajistit úhradu zákonných sociálních nákladů v potřebném rozsahu odsouhlasených odborovou organizací a zaměstnavatelem a vždy informovat odborovou organizaci o změnách ve výši, složení nebo způsobu poskytování zaměstnaneckých benefitů.

6.3.5. Zaměstnanost

Prvořadým cílem zaměstnavatele je zabezpečit činnosti v souladu s předmětem podnikání. Zaměstnavatel se zavazuje provádět optimální politiku zaměstnanosti k zajištění svých činností a k efektivnímu využívání prostředků, zejména se zřetelem na zabezpečení žádoucího trendu mzdového vývoje, vytváření co

nejlepších pracovních podmínek zaměstnanců a k zajištění žádoucích sociálních opatření vedoucích ke snížení fluktuace.

Zaměstnavatel bude nejméně 30 dnů předem písemně informovat odborovou organizaci o případném hromadném propouštění dle § 62 ZP. Před zahájením jednání poskytne zaměstnavatel odborové organizaci potřebné informace a podklady.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52, písm.

a) až c), ZP nebo dohodou z týchž důvodů přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši:

- jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52, písm. d), ZP nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr dle § 56 ZP, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

7. SPOLUPRÁCE SMLUVNÍCH STRAN, ZÁVĚREČNÁ UJEDNÁNÍ

a) Zaměstnavatel se zavazuje respektovat práva zaměstnanců, být odborově organizován a postavení odborových organizací dané právními předpisy. K tomu uznává, že příslušným „odborovým orgánem“ ve znění zákona o kolektivním vyjednávání a zákoníku práce jsou odborové organizace uvedené v záhlaví této smlouvy. Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat informace

- odborovým organizacím v souladu s obecně platnými právními předpisy a dále dle dohody.
- b) Zaměstnavatel se zavazuje splnit vůči zaměstnancům své závazky vyplývající z této kolektivní smlouvy.
 - c) Odborové organizace uvedené v záhlaví této smlouvy se zavazují, že v případě naplnění písm. b) závěrečných ujednání nebudou rozporovat sociální smír ve společnosti ČD Bus a.s. pro důvody a v období, které řeší tato kolektivní smlouva.
 - d) Zaměstnavatel se zavazuje řidičům autobusů v hlavním pracovním poměru u zaměstnavatele uhradit poplatek za vydání paměťové karty řidiče pro digitální tachograf a poplatek za obnovu průkazu profesní způsobilosti řidiče.
 - e) Zaměstnavatel se zavazuje, že mzdu za věrnost společnosti, mzdu při životním jubileu 50 roků a mzdu při prvním odchodu do důchodu vyplatí zaměstnancům nad rámec zaručené mzdy stanovené podle § 112 ZP a příslušného nařízení vlády.
 - f) Smluvní strany se dohodly, že pokud do 31.12.2025 nedojde k uzavření nové kolektivní smlouvy, prodlužuje se účinnost této kolektivní smlouvy do uzavření nové kolektivní smlouvy na následující období, nejpozději však do 31.3.2026.

Ve Vyškově dne 13. 1. 2025

Podpisy smluvních stran:

Adam Svojanovský v.r., předseda představenstva ČD Bus a.s.

Ing. Igor Čeki v.r., člen představenstva ČD Bus a.s.

Libor Weinstein v.r., předseda ZO OSPLD DPM Brna

Robert Benda v.r., prezident Federace vlakových čet

Vratislav Feigel v.r., předseda OSPEA