

Podniková kolektivní smlouva

Základní organizace odborového svazu dopravy Dopravního podniku města Brna se sídlem Brno - střed, Hlinky 151, IČO 44991410, zapsaná ve spolkovém rejstříku, vedeném Krajským soudem v Brně, oddíl L, vložka 24613, zastoupená Liborem Weinsteinem, předsedou ZO

Základní organizace Odborového svazu dopravy Jablunkov, se sídlem Jablunkov, Autobusové stanoviště 107, IČO 60803479, zapsaná ve spolkovém rejstříku, vedeném Krajským soudem v Ostravě, oddíl L, vložka 17690, zastoupená Pavlem Samiecem, předsedou ZV OSD

Základní organizace odborového svazu dopravy Kroměříž se sídlem Skopalíkova 2385/4, 767 01 Kroměříž, IČO 60382830, zapsaná ve spolkovém rejstříku, vedeném Krajským soudem v Brně, oddíl L, vložka 25028, zastoupená Miroslavem Lipnerem, předsedou výboru základní organizace

Základní organizace Odborového svazu dopravy ČSAD autobusy Plzeň a.s. se sídlem V Malé Doubravce 1242/27, Doubravka, 312 00 Plzeň, IČO 663 62 971, zapsaná ve spolkovém rejstříku, vedeném Krajským soudem v Plzni, oddíl L, vložka 9006, zastoupená Petrem Fišerem, předsedou základní organizace

OSPEA se sídlem Starostrašnická 25/55, Strašnice, 100 00 Praha, IČO 266 33 485, zapsaná ve spolkovém rejstříku, vedeném Městským soudem v Praze, oddíl L, vložka 13762, zastoupená na základě písemného pověření Miroslavem Lipnerem

(dále jen „odborové organizace“)

a

Z-Group bus a.s. se sídlem třída Tomáše Bati 258, Louky, 763 02 Zlín, IČO 451 92 120, zapsaná v obchodním rejstříku, vedeném Krajským soudem v Brně, oddíl B, vložka 8503, zastoupená Ing. Josefem Kolářem, předsedou představenstva

(dále jen „zaměstnavatel“)

uzavírají v souladu s ustanovením § 22 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), tuto

podnikovou kolektivní smlouvu:

I. ÚVODNÍ UJEDNÁNÍ

I.1. Předmět smlouvy

Tato smlouva upravuje práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. Práva a povinnosti, které nejsou upraveny touto smlouvou, jsou upraveny kolektivní smlouvou vyššího stupně, případně právními předpisy.

I.2. Závaznost smlouvy

Tato smlouva je závazná pro její smluvní strany a pro zaměstnance, za které uzavřely tuto smlouvu odborové organizace.

I.3. Doba trvání a změna smlouvy

Tato smlouva je uzavřena na období od 01.03.2022 do 31.12.2022.

II. PRÁVA A POVINNOSTI SMLUVNÍCH STRAN

(1) Zaměstnavatel se zavazuje umožnit zaměstnancům svobodný výkon práva odborově se organizovat.

(2) Pracovněprávní ochrana člena orgánu odborové organizace se vztahuje na osoby uvedené v příloze této smlouvy, ve znění změn vyplývajících z písemného oznámení odborové organizace o kooptaci nebo dovolbě člena orgánu odborové organizace.

(3) Odborové organizace se zavazují svoji činnost organizovat tak, aby, pokud je to možné, nenarušila pracovní dobu a neomezila činnost zaměstnavatele.

(4) Za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami. V případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy zákoník práce nebo zvláštní právní předpisy anebo kolektivní smlouva vyžadují informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, se zaměstnavatele zavazuje plnit tyto povinnosti vůči všem odborovým organizacím, nedohodne-li se s nimi na jiném způsobu informování, projednání nebo vyslovení souhlasu. Za zaměstnance jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace, jíž je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak.

(5) Členové odborových organizací jsou povinni zachovávat mlčenlivost o informacích, které jim byly zaměstnavatelem výslovně poskytnuty jako důvěrné. Tato povinnost trvá i po

skončení výkonu jejich funkce. Tato povinnost platí i pro odborníky, které si odborová organizace přizve. Důvěrnou informací se rozumí informace, jejíž poskytnutí může ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele nebo porušit oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Za důvěrnou informaci se nepovažuje informace, kterou je zaměstnavatel povinen sdělit, projednat nebo zveřejnit podle tohoto zákona nebo zvláštního právního předpisu.

(6) Zaměstnavatel se zavazuje ke splnění závazku informování odborových organizací v dostatečném předstihu a vhodným způsobem poskytnout odborovým organizacím nezbytné údaje, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, aby je odborové organizace mohly posoudit a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření, o:

- a) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji,
- b) činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- c) právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, o převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem Klasifikace ekonomické činnosti¹¹¹⁾ a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
- d) základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- e) záležitostech v rozsahu stanoveném v § 280 zákoníku práce,
- f) opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
- g) nabídce 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,
- h) bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 zákoníku práce a zákonem č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů.

(7) Zaměstnavatel se zavazuje s odborovými organizacemi projednat v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby odborové organizace mohly na základě poskytnutých informací vyjádřit své stanovisko a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření:

- a) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
- b) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 zákoníku práce,
- c) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- d) převod podle § 338 až 342 zákoníku práce,
- e) bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 zákoníku práce a zákonem č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů

(8) Pro výkon odborové práce poskytne zaměstnavatel členům orgánů odborových organizací, nejsou-li dlouhodobě uvolněni pro výkon odborové funkce, pracovní volno k výkonu jejich činnosti v nezbytném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Zároveň jim poskytne pracovní volno s náhradou mzdy pro jednání územní rady předsedů ZO a jeden den v roce na sněm předsedů a svazový sjezd (zástupců odborových organizací) podle

§ 203 odst. 2 písm. a) až c) zákoníku práce. Za toto uvolnění nebude zaměstnavatel požadovat refundaci náhrady mzdy. Pro výkon funkce ve vyšších odborových orgánech poskytne zaměstnavatel členům orgánů odborových organizací, nejsou-li dlouhodobě uvolnění pro výkon odborové funkce, pracovní volno. Dlouhodobě uvolněným členům orgánů odborových organizací zajistí zaměstnavatel výplatu mzdy, která bude zaměstnavateli refundována příslušným odborovým orgánem. Zaměstnavatel nebude v tomto případě požadovat úhradu zaplaceného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění.

(9) Zaměstnavatel se zavazuje provádět srážky ze mzdy k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace. Pro případ, že zaměstnavatel nemá písemný souhlas zaměstnance se srážkami ze mzdy, ačkoli před účinností této smlouvy srážky ze mzdy k úhradě členských příspěvků zaměstnanci prováděl podle dřívější právní úpravy, má se za to, že zaměstnanec se srážkami ze mzdy souhlasí. Sražené prostředky zaměstnavatel převede na bankovní účet příslušné odborové organizace. Pro tento účel odborové organizace vždy před koncem příslušného kalendářního měsíce písemně oznámí zaměstnavateli případné změny členské základny a zaměstnavatel ve stejné lhůtě oznámí odborovým organizacím případné skončení pracovního poměru zaměstnance, kterému jsou prováděny srážky ze mzdy podle tohoto ujednání.

(10) Odborové organizace budou spolupracovat se zaměstnavatelem při organizaci případného rozloučení se zaměstnanci při příležitosti skončení pracovního poměru z důvodu odchodu do starobního důchodu.

(11) Po předchozím ohlášení umožní zaměstnavatel vstup zástupcům vyšších odborových orgánů na svá pracoviště k řešení otázek souvisejících s odborovou činností. Odborové organizace zajistí, aby tito zástupci na pracovišti zaměstnavatele dodržovaly zásady bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a nerušili činnost zaměstnavatele.

(12) Odborové orgány budou působit na zastoupené zaměstnance, aby odpovědně přistupovali k výkonu práce, dodržovali povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci a jednali v zájmu dobrého jména zaměstnavatele.

(13) Zaměstnavatel je povinen vytvořit členům příslušného odborového orgánu na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytnout podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.

III. PRACOVNĚPRÁVNÍ OBLAST

III.1 Obecná ujednání

(1) Výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele.

(2) Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem, vydal-li jej zaměstnavatel, a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.

III.2 Pracovní smlouva

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pracovní smlouva musí obsahovat alespoň druh práce, který má zaměstnanec u zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má zaměstnanec práci vykonávat a den nástupu do práce. Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně.

III.3. Pracovní doba

(1) Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně. Délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnancům s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.

(2) Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích. Pro účely práv zaměstnanců týkajících se práce ve svátek, dovolené a omluvené nepřítomnosti v práci a pro účely posouzení neomluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci platí, že pracovní doba je rozvržena do pětidenního pracovního týdne na dny pondělí až pátek.

(3) Přestávky na jídlo a oddech stanoví zaměstnavatel podle § 88 a 89 zákoníku práce a podle § 9 nařízení vlády č. 589/2006 Sb.

(4) Součástí pracovní doby řidiče autobusu je doba manipulace před zahájením dopravního spojení (spoje) a po jeho skončení, určená vnitřním předpisem.

III.4. Práce přesčas

(1) Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 zákoníku práce i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

(2) Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah uvedený v předchozím odstavci pouze na základě písemné dohody se zaměstnancem uzavřené nejdéle na příslušné vyrovnávací období.

(3) Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období podle předchozí věty se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

III.5 Noční práce

Noční prací je práce konaná v noční době; noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou. Podmínky výkonu noční práce stanovení § 94 zákoníku práce.

III.6 Pracovní pohotovost

(1) Pracovní pohotovostí je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele.

(2) 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; tato doba není považována za dobu nepřetržitého odpočinku mezi směnami v týdnu.

III.7 Doba odpočinku

Doba odpočinku je upravena v ustanovení § 90 až 92 zákoníku práce a v ustanovení § 7, 8, 17, 18 a 19a nařízení vlády č. 589/2006 Sb.

III.8. Dovolená

(1) Výměra dovolené činí 5 týdnů v kalendářním roce.

(2) Doba čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v zákoníku práce není stanoveno jinak. Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpání dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatelem povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.

III.9. Pracovní volno

(1) Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnanci pracovní volno v rámci určeném v příloze nařízení vlády č. 590/2006 Sb. a kolektivní smlouvou vyššího stupně:

1. Vyšetření nebo ošetření

a) Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbližší bydliště nebo pracoviště

zaměstnanec a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (dále jen "nejbližší zdravotnické zařízení"), pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.

b) Bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada mzdy však přísluší nejvýše za dobu podle písmene a).

2. Pracovní lékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce

Pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovní lékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

3. Přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

4. Znemožnění cesty do zaměstnání

Pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den se poskytne zaměstnanci těžce zdravotně postiženému pro znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá.

5. Svatba

Pracovní volno se poskytne na 2 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu; náhrada mzdy přísluší však pouze za 1 den. Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne rodiči na 1 den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy dítěti při svatbě rodiče.

Náhrada mzdy podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.

6. Narození dítěte

Pracovní volno se poskytne

a) na nezbytně nutnou dobu s náhradou mzdy k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět,

b) na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy nebo platu k účasti při porodu manželky (družky),

c) nad rámec uvedený v písm. a) až b) na jeden den s náhradou mzdy.

7. Úmrtí

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na

a) 2 dny při úmrtí manžela, druhá nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,

b) 1 den k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,

c) nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den, k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,

d) nad rámec uvedený v písm. a) až c) 1 den při úmrtí rodinného příslušníka.

Náhrada mzdy podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.

8. Doprovod

a) Pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu

1. s náhradou mzdy, jde-li o doprovod manžela, druhu nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela; má-li zaměstnanec nárok na ošetrovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy,

2. bez náhrady mzdy, jde-li o ostatní rodinné příslušníky.

b) Pracovní volno k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 6 pracovních dnů v kalendářním roce.

c) Pracovní volno k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy.

d) Nad rámec uvedený v písm. a) až c) pracovní volno k doprovodu zdravotně postiženého dítěte nebo rodinného příslušníka, který se zaměstnancem žije ve společné domácnosti, do a ze zařízení ústavu sociální péče nebo do internátní školy, se poskytne zaměstnanci s náhradou mzdy na nezbytnou dobu, nejvýše však 12 dnů v roce.

Pro účely tohoto bodu se rodinnými příslušníky rozumí fyzické osoby uvedené v bodě 7.

9. Pohřeb spoluzaměstnance

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance; tyto zaměstnance určí zaměstnavatel nebo zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.

10. Přestěhování

Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení; jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy. Nad rozsah uvedený v předchozí větě se pracovní volno s náhradou mzdy poskytne na 1 den v roce při stěhování zaměstnance, dochází-li při stěhování ke změně trvalého bydliště zaměstnance.

Náhrada mzdy podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.

11. Vyhledání nového zaměstnání

Pracovní volno bez náhrady mzdy před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, nebo dohodou z těchto důvodů. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

(2) Pracovní volno bez náhrady mzdy nad rámec určený právními předpisy a kolektivní smlouvou vyššího stupně přísluší zaměstnanci jen na základě a za podmínek podle dohody se zaměstnavatelem.

III.10. Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Jestliže zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení poptávky po jím poskytovaných službách, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 80% průměrného výdělku.

III.11. Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce

(1) Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné ve výši

- a) 110,-Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 162,-Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 248,-Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

(2) Sjedná-li zaměstnavatel nebo určí před vysláním zaměstnance na zahraniční pracovní cestu základní sazbu zahraničního stravného, musí tato základní sazba činit v celých měnových jednotkách, s přihlédnutím k podmínkám zahraniční pracovní cesty a způsobu stravování, nejméně 85% základní sazby zahraničního stravného stanovené pro příslušný stát vyhláškou č. 462/2021 Sb.

(3) Zaměstnavatel nahradí zaměstnanci do výše 700,-Kč správní poplatek za vydání karty řidiče podle položky 26 písm. m) zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů.

IV. SOCIÁLNÍ OBLAST

IV.1. Stravování zaměstnanců

(1) Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnanci na stravování za jednu směnu podle § 78 odst. 1 písm. c) zákoníku práce ve spojení s § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, příspěvek ve výši 55,-Kč.

(2) Jestliže zaměstnavatel umožňuje zaměstnanci stravování na základě smlouvy uzavřené s třetí osobou, zavazuje se zaměstnanci poskytnout namísto příspěvku podle předchozího odstavce příspěvek ve výši 55% ceny jednoho hlavního jídla za jednu směnu podle § 78 odst. 1 písm. c) zákoníku práce ve spojení s § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

IV.2. Příspěvek na penzijní připojištění

Zaměstnavatel se zavazuje v souladu se zákonem č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, ve znění pozdějších předpisů, přispívat na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo doplňkové penzijní spoření podle zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, ve znění pozdějších předpisů, zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru na dobu neurčitou, nejsou ve zkušební době a kteří mají uzavřenu s penzijním fondem nebo penzijní společností smlouvu o penzijním připojištění nebo smlouvu o doplňkovém penzijním spoření, částkou 500,-Kč měsíčně přímo na účet příslušného penzijního fondu nebo penzijní společnosti. Zaměstnanec je oprávněn určit částku uvedenou v předchozí větě na 600,-Kč měsíčně, neurčil-li částku příspěvku na životní pojištění.

IV.3. Příspěvek na životní pojištění

Zaměstnavatel se zavazuje přispívat na životní pojištění zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru na dobu neurčitou, nejsou ve zkušební době a kteří mají uzavřenu s pojišťovnou smlouvu, jejímž předmětem je životní pojištění a která splňuje podmínky podle § 6 odst. 9 písm. p) bod 3 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, částkou 500,-Kč měsíčně přímo na účet pojišťovny. Zaměstnanec je oprávněn určit částku uvedenou v předchozí větě na 600,-Kč měsíčně, neurčil-li částku příspěvku na penzijní připojištění.

IV.4. Pojištění právní ochrany

Zaměstnavatel se zavazuje přispívat na pojištění právní ochrany zaměstnancům, kteří konají zahraniční pracovní cesty, jsou v pracovním poměru na dobu nejméně 1 roku, nejsou ve zkušební době a kteří mají uzavřenu s pojišťovnou smlouvu, jejímž předmětem je pojištění právní ochrany, částkou 200,-Kč ročně.

IV.6. Zdravotní péče

(1) Zaměstnavatel hradí pracovnílékařské služby podle zákona 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

(2) Zaměstnavatel hradí v rozsahu zákonné odpovědnosti podle zákoníku práce, zdravotní služby, včetně nákladů na dopravu do České republiky, poskytované zaměstnanci v zahraničí, v souvislosti s pracovním úrazem, nejsou-li tyto služby a náklady hrazeny ze zdravotního nebo komerčního pojištění.

IV.7 Ostatní příspěvky zaměstnavatele

(1) Výši a podmínky výplaty příspěvku na rekreaci v rekreačním středisku v Železné Rudě stanoví zaměstnavatel vnitřním předpisem.

(2) Výši a podmínky výplaty příspěvku na lázeňské pobyty stanoví zaměstnavatel vnitřním předpisem.

(3) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příspěvek do kafeterie až do výše 3,30 Kč za odpracovanou hodinu stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance za podmínek stanovených vnitřním předpisem vydaným s účinností od 01.05.2022 zaměstnavatelem v dohodě s odbory.

V. MZDOVÁ OBLAST

V.1. Základní mzda

(1) Zaměstnanci přísluší základní mzda. Základní mzdou je mzda sjednaná v pracovní nebo jiné smlouvě (smluvní mzda), případně tarifní mzda, která zaměstnanci přísluší ve výši mzdového tarifu tarifního stupně příslušejícího sjednané práci.

(2) Výše mzdových tarifů odstupňovaných do 5 tarifních stupňů při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin činí

Tarifní stupeň	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	96,40	16 200
2.	106,50	17 900
3.	117,50	19 700
4.	129,80	21 800
5.	150,00	25 200

Podkladem pro zařazování prací do tarifních stupňů je jednotný katalog prací vypracovaný pod organizační a odbornou gescí Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky.

V.2. Příplatky

(1) Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen „dosažená mzda“), a příplatek ve výši 30% průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodl na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

(2) Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě místo náhradního volna v rozsahu práce konané ve svátek příplatek ve výši 100% průměrného výdělku, jestliže se na tom zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl.

(3) Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10% průměrného výdělku.

(4) Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí za každý ztěžující vliv podle

§ 6 odst. 2 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovní prostředí, ve znění pozdějších předpisů, 10% základní sazby minimální mzdy stanovené v § 2 a § 5 odst. 1 tohoto nařízení. Zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací vnitřním předpisem určí pracoviště, na kterých je výkon práce spojen se ztěžujícím vlivem definovaným v ustanovení § 6 odst. 2 písm. l) nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

(5) Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 30% průměrného výdělku.

(6) Za dobu zaškolování jiného zaměstnance přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 20,-Kč za hodinu.

(7) Za dobu řízení kloubového nebo tříosého autobusu a v nepravidelné autobusové dopravě za dobu řízení autobusu se zavazadlovým přívěsem (vozíkem) přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 0,70 Kč za 1 kilometr jízdy.

V.3. Odměny

(1) Za dobu čekání mezi spoji přísluší členu osádky autobusu odměna ve výši 90% hodinové sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy stanovené pro pátou skupinu prací v § 3 odst. 1 nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Doby čekání mezi spoji se pro účely stanovení odměny v kalendářním měsíci sčítají.

(2) Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 15% průměrného výdělku. Za dobu pracovní pohotovosti v sobotu, neděli a ve svátek přísluší zaměstnanci odměna ve výši 30% průměrného výdělku.

(3) Za dobu od 22.00 hodin do 06.00 hodin, kdy zaměstnanec nekoná práci ani není na pracovní cestě, strávenou v přímé souvislosti s vykonávanou prací nebo pracovní cestou na nocovně mimo místo bydliště přísluší zaměstnanci odměna ve výši 100,-Kč. Odměna ve výši 150,-Kč přísluší zaměstnanci, jestliže doba podle předchozí věty nebo její větší část připadne na sobotu nebo neděli.

(4) Členu osádky autobusu v nepravidelné autobusové dopravě, kterému zaměstnavatel rozvrhl směny rozdělené na 2 nebo více částí, přísluší za dobu rozdělení směny, kdy zaměstnanec neřídí vozidlo ani nevykonává žádnou jinou práci pro zaměstnavatele, odměna ve výši 90% hodinové sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy stanovené pro pátou skupinu prací v § 3 odst. 1 nařízení vlády č. 567/2006 Sb.; tato doba může být až ve výši 50% započítána do fondu pracovní doby.

(5) Za řízení autobusu s cyklovlekm v pravidelné autobusové dopravě přísluší zaměstnanci odměna ve výši 6,-Kč za jedno přepravené jízdní kolo. Odměna, na kterou vzniklo právo v období do 30. září, je splatná se mzdou, na kterou zaměstnanci vzniklo právo v měsíci září.

(6) Za osobní doručení zásilky zaměstnavatele přísluší zaměstnanci odměna ve výši 15,-Kč za každou jednotlivou zásilku. Podrobnosti stanoví vnitřní předpis.

- (7) Trvá-li pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele
- 10 let, přísluší mu jednorázová odměna 1.500,-Kč,
 - 20 let, přísluší mu jednorázová odměna 3.000,-Kč,
 - 25 let, přísluší mu jednorázová odměna 4.000,-Kč,
 - 30 let, přísluší mu jednorázová odměna 5.000,-Kč,
 - 35 let, přísluší mu jednorázová odměna 6.000,-Kč,

Do doby trvání pracovního poměru se započítává také doba trvání tohoto pracovního poměru u právního předchůdce zaměstnavatele. U zaměstnanců, zastoupených ke dni podpisu této smlouvy Základní organizací Odborového svazu dopravy Jablunkov se za dobu trvání pracovního poměru považuje také doba pracovního poměru u zaměstnavatele, u kterého s nimi byl rozvázán pracovní poměr z důvodu nástupu do pracovního poměru k zaměstnavateli.

- (8) Jestliže pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele trval alespoň 10 let, přísluší mu při rozvázání pracovního poměru po vzniku nároku na starobní důchod odměna ve výši 10.000,-Kč.

V.4. ZVLÁŠTNÍ UJEDNÁNÍ

- (1) Za podmínek sjednaných v jiné smlouvě nebo stanovených ve vnitřním předpisu přísluší zaměstnanci jiné v této smlouvě neujednané příplatky, odměny a prémie.

- (2) Dělníkům v dopravě, opravářům a technickohospodářským zaměstnancům, kteří nejsou odměňováni smluvní mzdou, příslušná mzda podle vnitřního předpisu vydaného po projednání s odborovou organizací.

V.5 Mzda při výkonu jiné práce

- (1) Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, za níž přísluší nižší mzda,
- a) z důvodů ohrožení nemocí z povolání nebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice podle zvláštního právního předpisu [§ 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce],
 - b) podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním [§ 41 odst. 1 písm. d) zákoníku práce],
 - c) k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků (§ 41 odst. 4 zákoníku práce), nebo
 - d) pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 41 odst. 5 zákoníku práce),
- přísluší mu za dobu převedení doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

- (2) Je-li zaměstnanec převeden podle § 41 odst. 2 písm. b) zákoníku práce na jinou práci, než byla sjednána, přísluší mu mzda podle vykonávané práce; nebude-li však zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, přísluší mu za dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

V.6. Zaručená mzda

Zaručenou mzdou je mzda, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákona, kolektivní smlouvy, jiné smlouvy, vnitřního předpisu nebo mzdového výměru.

V.7. Průměrný výdělek

Má-li být v základních pracovněprávních vztazích uvedených v § 3 zákoníku práce použit průměrný výdělek, musí se postupovat při jeho zjištění podle části třinácté hlavy XVIII zákoníku práce.

V.8. Termín určený pro výplatu mezd

Zaměstnavatel se zavazuje zaměstnanci zaplatit mzdu v pravidelném termínu výplaty mzdy, kterým je nejpozději 20. den v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu. Termín pro výplatu mezd určí zaměstnavatel vnitřním předpisem.

VI. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

(1) Zaměstnavatel se zavazuje v souladu s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci, k níž se zaměstnavatel zavázal v předchozí větě nebo k níž je povinen podle právních předpisů, je nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnancům na všech stupních řízení v rozsahu pracovních míst, která zastávají.

(2) Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímání opatření k předcházení rizikům.

(3) Není-li možné rizika odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce, zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky. Osobní ochranné pracovní prostředky jsou ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/425 ze dne 9. března 2016 o osobních ochranných prostředcích a o zrušení směrnice Rady 89/686/EHS.

(4) Vymezení ztíženého pracovního prostředí se zaměstnavatel zavazuje provádět v souladu s nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

(5) Zaměstnavatel při nástupu do práce zaměstnance seznámí s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat.

(6) Zaměstnavatel se zavazuje dbát zákonných práv odborových organizací v rámci jejich součinnosti se zaměstnavatelem v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(7) Zaměstnavatel se zavazuje organizovat nejméně jednou v roce prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních v dohodě s odborovou organizací a zjištěné nedostatky odstraňovat.

(8) Zaměstnavatel se zavazuje objasnit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svědků a za účasti odborové organizace. Zaměstnavatel se zavazuje přijímat opatření proti opakování pracovních úrazů. Způsob výši náhrady škody nebo nemajetkové újmy se zaměstnavatel zavazuje projednat bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a se zaměstnancem.

VII. SPOLEČNÁ UJEDNÁNÍ

(1) Práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, která nejsou ujednána v této smlouvě ani v kolektivní smlouvě vyššího stupně a jejichž úprava má být výhodnější než úprava práv stanovená právními předpisy, může zaměstnavatel stanovit vnitřním předpisem.

(2) K ustanovení vnitřního předpisu, které je v rozporu s touto smlouvou, se nepřihlíží.

(3) K ujednání této smlouvy, které upravuje práva v pracovněprávních vztazích zaměstnancům v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně nebo ustanovení právního předpisu, od něhož se nelze odchýlit, se nepřihlíží.

(4) Zaměstnavatel se zavazuje uznat závaznost příslušné kolektivní smlouvy vyššího stupně.

VIII. ZÁVĚREČNÁ UJEDNÁNÍ

(1) Smluvní strany jsou povinny s obsahem této smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel se zavazuje zajistit, aby tato smlouva byla přístupná všem jeho zaměstnancům. Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s touto smlouvou.

(2) Každé osobě na smluvní straně této smlouvy náleží jedno vyhotovení této smlouvy.

(3) Tato smlouva nabývá platnosti dnem podpisu.

(4) Nejméně 60 dnů před skončením účinnosti této smlouvy zahájí smluvní strany jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy.

V 21. úně dne 14. 3. 2022

Základní organizace odborového svazu dopravy Dopravního podniku města Brna
Libor Weinstein, předseda ZO



Základní organizací Odborového svazu dopravy Jablůnkov
Pavel Samiec, předseda ZV OSD



Základní organizace odborového svazu dopravy Kroměříž
Miroslav Lipner, předseda výboru základní organizace



Základní organizace Odborového svazu dopravy ČSAD autobusy Plzeň a.s.
Petr Fišer, předseda základní organizace



OSPEA
Miroslav Lipner, na základě pověření



Z-Group bus a.s.
Ing. Josef Kolář, předseda představenstva



Pověření k zastupování

Pověřuji tímto pana Miroslava Lipnera, předsedu ZO OSD Kroměříž, k zastupování OSPEA se všemi právy i povinnostmi na jednání v Z - Group bus, a. s. dne 14. března 2022 ve Zlíně.

S pozdravem


IČ: 26633485 DIČ: CZ26633485
Starostašnická 55/25
100 00 Praha 10 Starošívo



Vratislav Feigel
předseda OSPEA