

# **KOLEKTIVNÍ SMLOUVA VYŠŠÍHO STUPNĚ**

**NA ROKY 2021 – 2024**

uzavřena mezi

**Odborovým svazem dopravy,**  
se sídlem v Praze 3,  
náměstí Winstona Churchilla 1800/2,  
IČ 004 09 502  
zastoupeným předsedou panem Lubošem Pomajbíkem

a

**Svazem dopravy ČR, sekci silniční dopravy,**  
se sídlem v Praze 6,  
V. P. Čkalova 502/14,  
IČ 613 81 705  
zastoupeným prezidentem panem Ing. Jaroslavem Hanákem  
a předsedou sekce silniční dopravy Bc. Ludomírem Landou

## I. ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

1. Kolektivní smlouva vyššího stupně upravuje v souladu s ustanoveními zákona o kolektivním vyjednávání, zákoníku práce, a dalšími právními předpisy individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, práva a povinnosti smluvních stran, zaměstnavatelů a příslušných odborových orgánů.
2. Tato kolektivní smlouva vyššího stupně (dále jen KSVS) je závazná pro zaměstnavatele sdružené ve Svazu dopravy ČR, sekci silniční dopravy a jejich zaměstnance a pro všechny odborové organizace sdružené v Odborovém svazu dopravy působící u těchto zaměstnavatelů.
3. Tato smlouva nabývá platnosti dnem podpisu smluvních stran s účinností od **1. ledna 2021 do 31. prosince 2024.**

## II. ZÁVAZKY ZAMĚSTNAVATELŮ A ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ

1. Svaz dopravy ČR a Odborový svaz dopravy uzavřením KSVS vyjadřují společnou vůli podporovat a rozvíjet vzájemné vztahy tak, aby bylo možné zachování sociálního smíru.
2. Smluvní strany se budou vzájemně informovat o věcech souvisejících s provozováním silniční dopravy a sociálních podmínek zaměstnanců. Naléhavé otázky týkající se obou stran budou řešeny na jednáních orgánů nebo na dvoustranných jednáních, která může vyvolat kterákoliv ze smluvních stran. Na požádání jedné strany se druhá strana tohoto jednání zúčastní.
3. Zaměstnavatelé budou informovat příslušný odborový orgán o:
  - a) vývoji mezd a členění podle jednotlivých profesních skupin zaměstnanců,
  - b) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji,
  - c) činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
  - d) právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
  - e) základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
  - f) záležitostech v rozsahu stanoveném v kapitole II. odst. 4. této KSVS,

- g) opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
- h) 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,
- i) 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., zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- j) 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 § 294 zákoníku práce.

Rozšíření okruhu poskytování dalších informací lze sjednat v podnikových kolektivních smlouvách.

#### 4. Zaměstnavatelé budou projednávat s příslušným odborovým orgánem:

- a) ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- b) množství práce a pracovní tempo,
- c) změny organizace práce,
- d) systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- e) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- f) 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,
- g) další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,
- h) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
- i) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců,
- j) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- k) přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů,
- l) 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.,

zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,

m) 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 § 294 zákoníku práce.

Rozšíření okruhu dalších projednání lze sjednat v podnikových kolektivních smlouvách.

Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a příslušným odborovým orgánem s cílem dosažení shody.

5. Zaměstnavatelé jsou povinni vytvořit členům příslušného odborového orgánu na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.
6. Zaměstnavatelé jsou povinni poskytnout členům příslušného odborového orgánu k výkonu jejich činnosti pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Zároveň jim poskytnou pracovní volno s náhradou mzdy pro jednání v Územních radách předsedů VZO a jeden den v roce na Sněm předsedů VZO a za toto uvolnění nebudou požadovat refundaci náhrady mzdy.

Dlouhodobě uvolněným odborovým funkcionářům zajistí zaměstnavatel výplatu mzdy, která bude refundována příslušným odborovým orgánem. Zaměstnavatelé nebudou vyžadovat v tomto případě úhradu pojistného na sociální zabezpečení a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které zaplatili. Pro výkon funkce ve vyšších odborových orgánech poskytnou zaměstnavatelé funkcionářům pracovní volno.

7. Zaměstnavatelé umožní, po předchozím ohlášení, vstup zástupcům odborového svazu do organizací, k řešení otázek souvisejících s odborovou činností.
8. Zaměstnavatelé budou, na základě dohod s jednotlivými členy ZO, provádět bezplatně srážky odborových členských příspěvků při měsíčním zúčtování mzdy. Zaměstnavatelé převedou tyto prostředky každý měsíc na účet odborové organizace.
9. V podnikových kolektivních smlouvách lze stanovit, že zaměstnavatel odečte zaměstnancům - členům odborové organizace, po skončení zdaňovacího období, od základu daně členské příspěvky podle § 15 odst. 7 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

10. Odborové orgány budou trvale působit na členy svých organizací k odpovědnému přístupu k vykonávané práci, dodržování pracovní kázně a k zvyšování prestiže dobrého jména zaměstnavatele.

### **III. PRACOVNĚPRÁVNÍ OBLAST**

#### **1. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích**

- 1.1. Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci.

V pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

#### **2. Zaměstnanost**

- 2.1. Zaměstnavatelé budou zveřejňovat nabídku volných pracovních míst, a to jak uvolňovaných, tak nově zřizovaných. Každý zaměstnanec má právo se ucházet o volné pracovní místo u zaměstnavatele.

V průběhu výpovědní doby na základě výpovědi ze strany zaměstnavatele podle kapitoly III. odst. 5, písm. a,b,c,d,e této KSVS, nebo dohody z týchž důvodů, má zaměstnanec k hledání pracovního místa v každém týdnu výpovědní doby nárok na 1 půlden pracovního volna s náhradou mzdy. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

V podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat vyšší nároky na poskytnutí pracovního volna.

Při výpovědi dané osamělé zaměstnankyni nebo osamělému zaměstnanci trvale pečujícímu o dítě mladší 15 let nebo zaměstnanci se zdravotním postižením, který není zabezpečen důchodem, z důvodu uvedených v kapitole III. odst. 5, písm. c) a d) této KSVS, při výpovědi dané zaměstnanci proto, že nesmí konat dále dosavadní práci pro ohrožení nemocí z povolání, a při výpovědi dané pro dosažení nejvýše přípustné expozice na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví, je zaměstnavatel povinen účinně pomáhat při zajišťování nového vhodného zaměstnání.

### **3. Pracovní smlouva**

Zaměstnavatelé jsou povinni dohodnout se zaměstnancem v pracovní smlouvě:

- a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,
- c) den nástupu do práce.

Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, je pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance.

Zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně.

V pracovní smlouvě je možné dohodnout další podmínky.

### **4. Pracovní poměr na dobu určitou**

Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

### **5. Výpověď daná zaměstnavatelem**

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,
- d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovně-lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,

- e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovně-lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,
- f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.
- h) poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a ZP.

Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce.

## 6. Odstupné

6.1. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v kapitole III. odstavec 5 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, nebo když zaměstnanec zruší okamžitě pracovní poměr z důvodu nevyplacení mzdy, nebo náhrady mzdy anebo jakékoliv její části do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně:

- a) jednonásobku průměrného výdělku při trvání pracovního poměru méně než jeden rok,
- b) dvojnásobku průměrného výdělku při trvání pracovního poměru nejméně jeden rok a méně než dva roky,
- c) trojnásobku průměrného výdělku při trvání pracovního poměru alespoň 2 roky.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v kapitole III. odstavec 5 písm. d)

nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. U pracovního úrazu a nemoci z povolání zaměstnanci odstupné nepřísluší, pokud se zaměstnavatel zcela zproští své odpovědnosti.

V podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat vyšší odstupné.

- 6.2. Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek zjištěný podle zákoníku práce. Odstupné vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se se zaměstnancem nedohodne na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

## **7. Pracovní doba**

- 7.1. Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně.

- 7.2. Délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců:

- a) s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně,
- b) s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně,
- c) U zaměstnance mladšího 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.

- 7.3. V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout další zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy.

- 7.4. Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

- 7.5. Odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě je stanovena předpisy EU a nařízením vlády č. 589/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů. Délka směny může činit nejvýše 13 hodin. Délka směny zaměstnance pracujícího v noční době může činit nejvýše 10 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

- 7.6. V podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat období, ve kterém týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit v průměru stanovenou týdenní pracovní dobu. Toto období může činit nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.

- 7.7. Zaměstnavatelé jsou povinni poskytnout zaměstnanci nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvým musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po čtyřech a půl hodinách nepřetržité práce. Jde – li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušování provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na jídlo a oddech; tato doba se započítává do pracovní doby. Mladistvému zaměstnanci musí vždy být poskytnuta přestávka na jídlo a



oddech. Byla-li přestávka na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut.

- 7.8. Začátek a konec přestávek na jídlo a oddech stanoví zaměstnavatel, nebo je možné začátek a konec těchto přestávek dohodnout v podnikových kolektivních smlouvách.
- 7.9. Případně-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby.

## **8. Práce přesčas**

Práci přesčas je možné konat jen výjimečně.

- 8.1. 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.
- 8.2. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah uvedený v odstavci 8.1. pouze na základě dohody se zaměstnancem.
- 8.3. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.
- 8.4. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.
- 8.5. V podnikových kolektivních smlouvách lze stanovit nižší rozsah práce přesčas, k jejímuž výkonu dá souhlas zaměstnanec, než stanoví platná právní úprava.

## **9. Pracovní pohotovost**

- 9.1. Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat jen, jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne.  
V rámci dohodnuté pracovní pohotovosti mohou zaměstnavatelé zaměstnanci pracovní pohotovost nařídit. V podnikových kolektivních smlouvách lze stanovit rozsah pracovní pohotovosti a výši odměny za pracovní pohotovost.
- 9.2. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda, odměna podle § 140 zákoníku práce za tuto dobu nepřísluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.

9.3. Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává.

## **10. Dovolená na zotavenou**

10.1. Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce.

10.2. V podnikových kolektivních smlouvách lze prodloužit dovolenou nad výměru uvedenou v kapitole III. odst. 10.1.

## **11. Osobní překážky v práci na straně zaměstnance**

Zaměstnavatelé se zavazují poskytnout zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nad rámec stanovený v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb. v platném znění takto:

- a) jeden den volna s náhradou mzdy při narození vlastního dítěte,
- b) při 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 poskytuje volno na nezbytnou dobu, nejvýše však 12 dnů v roce,
- c) jeden den v roce na stěhování pracovníka, dochází-li přistěhování ke změně trvalého bydliště,
- d) jeden den při úmrtí rodinného příslušníka.

Podnikové kolektivní smlouvy mohou nároky na placené i neplacené volno rozšířit nad rámec této KSVS.

## **12. Cestovní náhrady**

Zaměstnavatelé jsou povinni poskytovat zaměstnancům náhrady výdajů, které jim vzniknou v souvislosti s výkonem práce podle § 151 až § 172 zákoníku práce a § 182 až 189 zákoníku práce.

Bližší podmínky mohou být dohodnuty v podnikových kolektivních smlouvách.

# **IV. SOCIÁLNÍ OBLAST**

## **1. Závodní stravování**

Zaměstnavatelé jsou povinni umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování.

V podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat bližší vymezení okruhu zaměstnanců, kterým se stravování poskytuje, organizaci tohoto stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem.

## **2. Zdravotní péče**

- 2.1. Zaměstnavatelé budou zabezpečovat předepsané vstupní, periodické a výstupní lékařské prohlídky zaměstnanců podle platných právních předpisů.
- 2.2. Zaměstnavatelé budou hradit náklady spojené s prováděním potřebných lékařských a jiných vyšetření, která jsou nezbytná pro výkon jednotlivých povolání. Toto se nevztahuje na vyšetření, která jsou stanovena jako kvalifikační požadavky nutné k výkonu práce při nástupu do zaměstnání.
- 2.3. Pro zaměstnance vysílané do oblastí epidemiologicky závažných, tropických nebo jinak zdravotně obtížných, zabezpečí preventivní zdravotní péči specializovaným regionálním zdravotnickým zařízením.
- 2.4. Náklady vzniklé na zdravotní péči zaměstnance (pojištěnce) při pracovní cestě v cizině, včetně nákladů na převoz do ČR, budou hrazeny zaměstnavatelem ve výši doplatku, který na základě zdravotního pojištění podle ustanovení § 14 zákona č. 48/1997 Sb. bude činit rozdíl mezi výší nákladů spojených s takovým léčením na území ČR.

S podmínkami:

- zaměstnanec uplatňující náhradu za léčení, musí po ukončení léčení a po návratu z ciziny předložit zaměstnavateli lékařskou zprávu o rozsahu lékařské péče s fakturou k úhradě,
- zaměstnavatelé nebudou hradit náklady vzniklé za lékařskou péči, která byla zapříčiněna prokazatelným požitím alkoholu nebo jiných omamných prostředků;
- zaměstnavatelé mohou po dohodě s odborovým orgánem snížit náhradu nákladů za zdravotní péči v případě prokázaného porušení některého z obecně závazných právních předpisů.

Pro zaměstnance, kteří pravidelně konají pracovní cesty do zahraničí, zajistí a uhradí zaměstnavatelé zdravotní pojištění na úhradu nákladů na zdravotní péči včetně nákladů na převoz do ČR.

## **3. Zaměstnanecké jízdní výhody**

Podmínky pro poskytování zlevněného jízdného lze stanovit v podnikových kolektivních smlouvách.

## **4. Ostatní sociální výhody**

V podnikových kolektivních smlouvách je možné sjednat poskytování:

- příspěvku na penzijní připojištění,
- příspěvku na životní pojištění,
- odměn při pracovních a životních výročích,

- a další sjednaná plnění.

## V. MZDOVÁ OBLAST

### 1. Základní principy odměňování

1.1. Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda.

1.2. Mzdou se rozumí peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Za mzdu se nepovažují další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů nebo obligací a odměna za pracovní pohotovost. Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování upravené v zákoně č. 262/2006 Sb. a nařízení vlády č. 567/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů se vztahují i na zaměstnance jejichž mzda je sjednána v podnikových kolektivních smlouvách.

1.3. Podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.

1.4. Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle stupně vzdělání, rozsahu dalšího vzdělání a praktických znalostí a dovedností požadovaných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody a za zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

1.5. Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti, zdravotní závadnosti nebo obtížnosti práce dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.

1.6. Pracovní schopnosti a pracovní způsobilost zaměstnance se posuzují podle odborné a duševní způsobilosti, smyslových předpokladů, popřípadě podle tělesné způsobilosti konat danou práci.

- 1.7. Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.
- 1.8. Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo na některou její složku, pokud nebylo v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě sjednáno kratší než měsíční období splatnosti mzdy.

## **2. Struktura mzdy**

Zaměstnanci přísluší všechny složky mzdy, na které mu vznikl nárok, bez ohledu na finanční situaci zaměstnavatele.

## **3. Mzdové příplatky**

### **3.1. Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas:**

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek.

Dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno podle odstavců 1 a 2 nepřísluší, je-li mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné takto sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců v mezích celkového rozsahu práce přesčas.

### **3.2. Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek:**

Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpозději 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 nejméně 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 nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

### 3.3. Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí:

Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a výši příplatku stanovuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % minimální mzdy.

### 3.4. Mzda za noční práci:

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Jinou minimální výši a způsob určení příplatku lze sjednat v podnikových kolektivních smlouvách.

### 3.5. Mzda za práci v sobotu a v neděli:

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 30 % průměrného výdělku. Jinou minimální výši a způsob určení příplatku lze sjednat v podnikových kolektivních smlouvách

### 3.6. Příplatek za rozdělenou směnu:

Rozdělenou směnou se rozumí směna, ve které souvislé přerušení práce nebo jejich souhrn činí alespoň 2 hodiny. V případě, že přerušení nebo jejich souhrn nedosáhne 2 hodin, jsou tato přerušení pracovní dobou.

Zaměstnanci, který pracuje ve směnách rozdělených na 2 nebo více částí, přísluší příplatek za každou hodinu přerušení ve výši odpovídající sazbě odměny za čekání mezi spoji dle NV č. 589/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů. Pro účely odměňování se jednotlivé doby přerušení v kalendářním měsíci sčítají.

3.7. V podnikových kolektivních smlouvách může být dohodnut příplatek za odbavení cestujících a inkaso, příplatek za práci v odpolední směně popř. další příplatky.

## **VI. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI**

### **Zaměstnavatelé se zavazují:**

1. Zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce.

Náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hradí zaměstnavatel.

2. Vytvářet podmínky pro bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující pracovní prostředí vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k prevenci rizik.

Prevenčí rizik se rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik.

Zaměstnavatel je povinen vyhledávat rizika, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a přijímat opatření k jejich odstranění. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav technické prevence a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek, a dodržet metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle zvláštního právního předpisu.

3. Informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena. Sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje pracovní lékařské služby a jakým druhům očkování a jakým lékařským preventivním prohlídkám souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit.

Zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich kvalifikační předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jejich práce a pracoviště; pravidelně ověřovat jejich znalost a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování.

4. Nepoužívat takového způsobu odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců.

5. V případě, že nelze rizika odstranit nebo dostatečně omezit technickými prostředky nebo opatřeními v oblasti organizace práce, je zaměstnavatel povinen 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 vlády č. 495/2001 Sb.

6. Poskytovat zaměstnanci osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje bezplatně podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce.

Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním.

7. Vyšetřit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, a za účasti příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu.

8. V souladu s ustanovením § 269 a následujících zákoníku práce poskytovat zaměstnancům, kteří utrpěli pracovní úraz (v případě smrtelného úrazu pozůstalým) náhradu škody v rozsahu, ve kterém za škodu odpovídají nezávisle na době provedení úhrady úrazovou pojišťovnou. V podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat poskytnutí jednorázového příspěvku v případě smrtelného pracovního úrazu, nad rámec stanovený ustanovením § 271 zákoníku práce.
9. V souladu s ustanovením § 54, 55 nařízení vlády č. 361/2007 Sb. zabezpečit pro pobyt řidičů mezi příjezdem a odjezdem na autobusových nádražích zvláštní místnost se stanoveným vybavením pro odpočinek a osobní hygienu.
10. Zaměstnavatelé se zavazují umožnit odborové organizaci výkon kontroly a za tím účelem jí:
  - a) zajistit možnost prověření toho, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zda soustavně vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci,
  - b) zajistit možnost pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky,
  - c) zajistit možnost prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy,
  - d) zajistit možnost účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je objasňovat,
  - e) umožnit zúčastňovat se jednání o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
11. Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.
12. Opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.
13. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit:
  - a) účast při jednáních týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo jim poskytnout informace o takovém jednání,
  - b) vyslechnout jejich informace, připomínky a návrhy na přijetí opatření týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména návrhy na odstranění rizik nebo omezení působení rizik, která není možno odstranit,
  - c) projednat
    1. podstatná opatření týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
    2. vyhodnocení rizik, přijetí a provádění opatření ke snížení jejich působení, výkon prací v kontrolovaných pásmech a zařazení prací do kategorií podle zákona č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví,



3. organizaci školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
4. určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zákona č.309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

13.1. Zaměstnavatel je dále povinen odborovou organizaci informovat o:

- a) zaměstnancích určených k organizování poskytnutí první pomoci, k zajištění přivolání lékařské pomoci, hasičského záchranného sboru a Policie České republiky a k organizování evakuace zaměstnanců,
- b) výběru a zajišťování pracovní lékařské služby,
- c) určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zákona č. 309/2006 Sb.,
- d) každé další záležitosti, která může podstatně ovlivnit bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

13.2. Odborová organizace je povinna spolupracovat se zaměstnavatelem a s odborně způsobilými fyzickými osobami k prevenci rizik podle zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci tak, aby zaměstnavatel mohl zajistit bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky a plnit veškeré povinnosti stanovené zvláštními právními předpisy a opatřeními orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

13.3. Zaměstnavatel je povinen organizovat nejméně jednou v roce prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s odborovou organizací a zjištěné nedostatky odstraňovat.

13.4. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci zpřístupnit doklady o:

- a) vyhledávání a vyhodnocení rizik, opatřeních k odstranění rizik a k omezení jejich působení na zaměstnance a k vhodné organizaci bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci,
- b) evidenci a hlášení pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání, výkonu kontroly a opatřeních orgánů, kterým přísluší výkon kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci podle zákona č. 251/2005, Sb., o inspekci práce.

13.5. Zaměstnavatel je povinen umožnit odborové organizaci při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zákona č.251/2005 Sb., o inspekci práce, přednést své připomínky.

## **VII. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ**

1. Při vzniku sporu o plnění závazků této KSVS budou smluvní strany usilovat o smírné vyřešení sporu. Za tímto účelem ustaví smluvní strany dohavadací komisi složenou z jejich zástupců.
2. Dohavadací komise musí být ustavena do deseti pracovních dnů od doručení písemné žádosti o její ustavení druhé smluvní straně.
3. Tímto postupem není dotčeno právo smluvních stran postupovat při řešení kolektivních sporů podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění.
4. Smluvní strany si sjednaly možnost změny a doplnění kolektivní smlouvy ve smyslu § 8 odst. 5) zákona č. 2/1991 Sb., v platném znění v případě změny právních předpisů, které se dotýkají závazků upravených v této KSVS, a to v rozsahu, jakým budou příslušné závazky dotčeny. Pokud nové či novelizované právní předpisy umožní sjednat i závazky, které v době uzavírání KSVS právní řád neumožňoval, bude případně jednáno i o takové změně.
5. Při vyjednávání o změnách a doplnění této kolektivní smlouvy se postupuje podle zákona o kolektivním vyjednávání.
6. Po podpisu této KSVS požádají smluvní strany bez zbytečného odkladu Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR o rozšíření závaznosti této KSVS na další podnikatelské subjekty v odvětví dopravy.

V Praze dne 1.2.2021



Luboš Pomajbík

předseda Odborového svazu dopravy



Bc. Alfonz Kokoška

Místopředseda  
Odborového svazu dopravy



Ing. Jaroslav Hanák

prezident Svazu dopravy ČR



Bc. Ludomír Landa

předseda sekce silniční dopravy Svazu dopravy ČR