

## Zdůvodnění návrhů úprav v KS 2010 – 2012 a návrh na zahájení jednání o změně KS 2010-2012

1.7 Zaměstnavatel zajistí dodržení zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích v souladu s obecně závaznými právními předpisy, zejména se ZP a antidiskriminačním zákonem.

Zdůvodnění: Zpřesnění znění.

2.2 Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance s touto KS, Pracovním řádem DP, provozními a jinými vnitřními normami platnými pro výkon práce na daném pracovišti. Dále je povinen zajistit, aby byla kolektivní smlouva přístupná všem jeho zaměstnancům

Zdůvodnění: Zpřesnění znění.

2.3.13 Požádá-li zaměstnanec pracující v nerovnoměrně rozvržené pracovní době o převedení na jinou práci nebo pracoviště, popř. o přeložení do jiného místa, protože podle doporučení lékaře závodní preventivní péče není vhodná, aby dále konal dosavadní práci z důvodů:

- kdy je zdravotně způsobilý k navrhované činnosti jen za určitých podmínek,
- kdy je zdravotně nezpůsobilý k navrhované činnosti
- kdy pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k navrhované činnosti,

a zaměstnavatel mu to umožní, jakmile mu to dovolí provozní důvody. Pokud bude takto převedený zaměstnanec pobírat bez svého zavinění nižší mzdu, pak může požádat o doplatek do průměrné hrubé mzdy, kterou dosahoval před převedením, a to za uvedených podmínek a v následující výši:

- při odpracování 20 let nepřetržitě v DP možno přiznat až 75 % průměrné hrubé mzdy před pozbytím způsobilosti,
- při odpracování 25 let nepřetržitě v DP možno přiznat až 80 % průměrné hrubé mzdy před pozbytím způsobilosti,
- při odpracování 30 let nepřetržitě v DP možno přiznat až 85 % průměrné hrubé mzdy před pozbytím způsobilosti,
- při odpracování 35 let nepřetržitě v DP možno přiznat až 90 % průměrné hrubé mzdy před pozbytím způsobilosti.

Zdůvodnění: Zpřesnění znění.

2.3.14 Zaměstnavatel bude vytvářet ve spolupráci s odborovými organizacemi podmínky pro uplatnění zaměstnanců, kteří ztratili zdravotní způsobilost pro výkon sjednaného druhu práce v rámci sociálního programu.

Zdůvodnění: Zlepšení sociálních podmínek zohledňujících ztrátu zdravotní způsobilosti zaměstnanců.

2.5.18 Zaměstnavatel zajistí podmínky pro informování všech zaměstnanců o vypsání výběrových řízení na nově zřizovaná pracovní místa a na místa uvolněná odchodem zaměstnanců z DP.

Zdůvodnění: Zlepšení informovanosti zaměstnanců a zlepšení možnosti jejich profesního růstu.

#### 4.2 Mzdy v letech 2010 – 20125

- a) Zaměstnavatel garantuje, že průměrná mzda v roce 2010 nepoklesne za srovnatelných podmínek v žádné ze statisticky sledovaných kategorií, vyjma zaměstnanců dle bodu 2.7. přílohy KS – Mzdového předpisu, pod úroveň dosaženou v předchozím roce.
- b) Zaměstnavatel garantuje, že průměrná mzda v jednotlivých letech 2011 - 20125 nepoklesne za srovnatelných podmínek v žádné ze statisticky sledovaných kategorií pod úroveň dosaženou v předchozím roce.

Zdůvodnění: Harmonizace s novým bodem 9.18

4.4.2 Zaměstnanec má možnost ve smyslu zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, do 15. února následujícího roku podepsat „Prohlášení poplatníka daně“ a požádat o provedení ročního zúčtování záloh na daň a daňových bonusů po předložení všech potřebných dokladů do téhož data na mzdovou účtárnu.

Zdůvodnění: Zpřesnění znění.

5.2.6 Poukázky na stravování budou zaměstnancům poskytovány v hodnotě 90 80,- Kč, z toho 49 40,- Kč poskytne zaměstnavatel a 41 40,- Kč hradí zaměstnanec.

Zdůvodnění: Navýšení hodnoty poukázek na stravování z důvodu navyšování nákladů zaměstnanců na stravování v rámci DP.

5.2.7 Při mimořádné cestě v souvislosti s ~~mimořádným~~ výkonem práce mimo rozvrh směn (přesčas) v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště, přísluší zaměstnanci cestovní náhrady.

Zdůvodnění: Legislativní změna.

5.6.4 Zaměstnanec, který nevyužije možnosti uzavření penzijního připojištění za uvedených podmínek a má uzavřenu smlouvu o životním pojištění v souladu s platnou kolektivní smlouvou, může požádat o navýšení příspěvku na životní pojištění o 300 200,- Kč. Zaměstnanec, který požádá o příspěvek na penzijní připojištění, již nemůže požádat o navýšení příspěvku na životní pojištění.

Zdůvodnění: Narovnání možnosti čerpání příspěvku na penzijní připojištění a příspěvku na životní pojištění v souhrnné hodnotě 600,-Kč u zaměstnance, kterému vznikl nárok na příspěvky.

5.6.6 Zaměstnavatel poskytne od roku 2013 příspěvek zaměstnancům, kteří budou účastníky III. pilíře důchodového systému, za stejných podmínek jako v penzijním připojištění.

Zdůvodnění: Změna legislativy

5.7.4 V případě, že zaměstnanec nabídku příspěvku na životní pojištění za uvedených podmínek nevyužije a má uzavřeno penzijní připojištění v souladu s touto KS, může požádat o navýšení příspěvku na penzijní připojištění o 300 200,- Kč.

Zaměstnanec, který požádá o příspěvek na životní pojištění, již nemůže požádat o navýšení příspěvku na penzijní připojištění.

Zdůvodnění: Narovnání možnosti čerpání příspěvku na penzijní připojištění a příspěvku na životní pojištění v souhrnné hodnotě 600,-Kč u zaměstnance, kterému vznikl nárok na příspěvky.

5.8.1 **Právo na poskytování jízdních výhod mají** níže vyjmenované kategorie uživatelů s výjimkou kategorií, které mají nárok na bezplatnou přepravu stanovenou Tarifem PID:

- a) zaměstnanci, kteří jsou v pracovním poměru k DP,
- b) zaměstnanci, kteří pracují na základě uzavřených dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ~~o pracovní činnosti~~ v profesi řidič MHD (řidič autobusu, řidič tramvaje a strojvedoucí metra) se sjednaným rozsahem pracovní doby větším než 150 hodin v kalendářním roce; v této kategorii se zaměstnanecké jízdné neposkytuje rodinným příslušníkům,
- c) důchodci, bývalí zaměstnanci DP, kteří mají trvalý pobyt v České republice a jejichž pracovní poměr trval u DP nepřetržitě 8 let před odchodem do důchodu. Důchodem se rozumí důchod starobní a důchod pro invaliditu třetího stupně. Podmínkou je odchod do důchodu z pracovního poměru u DP,
- d) rodinní příslušníci zaměstnanců
  - manžel(ka) zaměstnance, registrovaný partner,
  - nezaopatřené dítě zaměstnance,
  - nezaopatřené dítě zaměstnance osvojené nebo svěřené rozhodnutím soudu do výchovy nebo pěstounské péče zaměstnanci DP (děti od 10 let věku do skončení jejich povinné školní docházky a dále po dobu, po kterou je dítě nezaopatřeno, do dne dovršení 26 let věku včetně tohoto dne),
  - nezaopatřené dítě manžela(ky) zaměstnance, jehož rodič není zaměstnanec, ale žije-li ve společné domácnosti se zaměstnancem (děti od 10 let věku do skončení jejich povinné školní docházky a dále po dobu, po kterou je dítě nezaopatřeno, do dne dovršení 26 let věku včetně tohoto dne),
  - pozůstalý(á) manžel(ka), registrovaný partner po zaměstnanci DP, kterému vzniklo právo na zaměstnaneckou jízdenku alespoň po dobu 8 let před úmrtím

(v případě úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu bez jeho vlastního zavinění nebo nemoci z povolání se splnění této podmínky nevyžaduje, pokud neuzavře nový sňatek,

- pozůstalé nezaopatřené dítě po zaměstnanci, kterému vzniklo právo na zaměstnaneckou jízdenku alespoň po dobu 8 let před úmrtím (v případě úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu bez jeho vlastního zavinění nebo nemoci z povolání se splnění této podmínky nevyžaduje),
  - pozůstalý(á) manžel(ka), registrovaný partner a děti po bývalém zaměstnanci, kterému byl v důsledku výkonu zaměstnání přiznán důchod pro invaliditu třetího stupně a on jako invalidní důchodce zemřel; pro vznik práva musí být splněna podmínka 8 odpracovaných let v DP,
- e) rodinní příslušníci důchodců
- manžel(ka), registrovaný partner důchodce,
  - nezaopatřené děti důchodce,
  - nezaopatřené děti důchodce osvojené nebo svěřené rozhodnutím soudu do výchovy nebo pěstounské péče zaměstnanci DP (dětí od 10 let věku do skončení jejich povinné školní docházky a dále po dobu, po kterou je dítě nezaopatřeno, do dne dovršení 26 let věku včetně tohoto dne),
  - nezaopatřené děti manžela(ky), registrovaného partnera důchodce, jehož rodič není důchodce, ale žije-li ve společné domácnosti s důchodcem (dětí od 10 let věku do skončení jejich povinné školní docházky a dále po dobu, po kterou je dítě nezaopatřeno, do dne dovršení 26 let věku včetně tohoto dne),
  - pozůstalý(á) manžel(ka) po důchodci, pokud neuzavře nový sňatek,
  - pozůstalé nezaopatřené děti po důchodcích.
- f) bývalí zaměstnanci pobírající důchod pro invaliditu prvního a druhého stupně, kterým byl přiznán v době kratší než 3 roky před vznikem nároku na starobní důchod dle § 29 zákona 155/1995 Sb. v platném znění.

Poskytování zaměstnaneckého jízdného důchodcům pro invaliditu třetího stupně a jejich rodinným příslušníkům

- při přiznání důchodu pro invaliditu třetího stupně v důsledku pracovního úrazu bez vlastního zavinění zaměstnance nebo nemocí z povolání v průběhu pracovního poměru zaměstnance, se podmínka délky nepřetržitého pracovního poměru nevyžaduje,
- uzavře-li poživatel invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně znovu pracovní poměr k DP, započte se mu doba odpracovaná před jeho odchodem do důchodu pro invaliditu třetího stupně pro účely přiznání práva na zaměstnaneckou jízdenku,
- v případě, že poživateli důchodu pro invaliditu třetího stupně je tento důchod odebrán a on opětovně nenastoupí do pracovního poměru k DP, pozbývá právo na vydanou zaměstnaneckou jízdenku.

Od 1.1.2012 mají právo na zaměstnanecké jízdné zaměstnanci ihned po uzavření pracovního vztahu (s výjimkou dohody o provedení práce), jejich rodinní příslušníci po 3 měsících od uzavření pracovního vztahu (s výjimkou dohody o provedení práce). Zaměstnanci DP náleží jízdní výhody ve smyslu předchozích ustanovení pouze z jednoho pracovního vztahu.

Do 31.12.2011 zaměstnanec ve zkušební době při služebním pobytu nebo v době výkonu práce v prostorách dopravního prostředku nebo placeném prostoru metra se při kontrole jízdného dokladu prokazuje služebním průkazem a potvrzeným dokumentem Oprávnění

k bezplatnému používání prostředků MHD v rámci plnění povinností vyplývajících z pracovní smlouvy.

Nezaopatřenost dítěte a soustavná příprava dítěte na budoucí povolání se posuzuje podle ustanovení § 11 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, v platném znění, nejdéle však do 26 let věku, za použití ustanovení §§ 12 – 15.

### Zdůvodnění: Změna legislativy

5.9.5 Příspěvek **při prvním rozvázání pracovního poměru** nebo při změně pracovního poměru na dobu určitou v souvislosti se vznikem nároku na starobní důchod dle § 29 a § 31 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění nebo na důchod pro invaliditu třetího stupně

- Právo na vyplacení příspěvku vzniká zaměstnanci při prvním rozvázání pracovního poměru, v souvislosti se vznikem nároku na starobní důchod a zaniká uplynutím jednoho roku po dni vzniku nároku na starobní důchod.  
Za den vzniku nároku na starobní důchod dle § 29 cit. zákona se považuje den dosažení stanoveného věku a získání potřebné doby pojištění. Za den vzniku nároku na tzv. "předčasný důchod" dle § 31 cit. zákona, se považuje den, od něhož je tento důchod přiznán. Zaměstnanec je v tomto případě povinen předložit rozhodnutí o přiznání tohoto důchodu.
- Právo na vyplacení příspěvku vzniká zaměstnanci při prvním rozvázání pracovního poměru v souvislosti s přiznáním důchodu pro invaliditu třetího stupně. Zaměstnanec je povinen pro výplatu příspěvku předložit rozhodnutí o přiznání tohoto invalidního důchodu.
- Právo na vyplacení příspěvku vznikne zaměstnanci také v případě, že zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem dohodu o změně trvání pracovního poměru z doby neurčité na dobu určitou (§ 39 odst. 2 ZP). Uzavření dohody o změně trvání pracovního poměru z doby neurčité na dobu určitou lze nahradit sjednáním stanoveného týdenního úvazku kratšího než polovina stanovené pracovní doby, případně sjednáním dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr na stejný druh práce konané v době vzniku na starobní důchod. Tato dohoda musí nabýt účinnosti nejpozději před uplynutím jednoho roku po dni vzniku nároku na starobní důchod.

V tomto případě bude příspěvek dle tohoto článku vyplacen až po faktickém ukončení pracovního poměru, dle počtu let zaměstnání k datu faktického ukončení pracovního poměru.

- Zaměstnanec má možnost požádat o vyplacení příspěvku současně s dohodou o změně trvání pracovního poměru z doby neurčité na dobu určitou. Příspěvek bude vyplacen dle počtu odpracovaných let ke dni změny pracovního poměru.

při 5 a více letech zaměstnání	22 000 Kč
při 10 a více letech zaměstnání	36 22 000 Kč
při 15 a více letech zaměstnání	51 28 000 Kč
při 20 a více letech zaměstnání	68 34 000 Kč
při 25 a více letech zaměstnání	88 40 000 Kč

při 30 a více letech zaměstnání	111 46 000 Kč
při 35 a více letech zaměstnání	136 52 000 Kč
při 40 a více letech zaměstnání	163 58 000 Kč
při 45 a více letech zaměstnání	192 64 000 Kč

Příspěvek se poskytuje v závislosti na letech zaměstnání dle bodu 5.9.7. V době, kdy je zaměstnanec v mimo evidenčním stavu, příspěvek nenáleží.

**Zdůvodnění:** Zlepšení věkového složení zaměstnanců u zaměstnavatele s umožněním plynulého předávání potřebných provozních zkušeností zaměstnancům s menší provozní zkušeností

5.9.9 Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům na kalendářní rok **poukázky FlexiPASS** od firmy **SodexoPASS**. Poukázky lze využít k úhradě v lékárnách, rekreace nebo zájezdů, využití v tělovýchovných a sportovních zařízeních, vzdělávacích zařízeních a na kulturní akce v široké síti smluvních partnerů. Poukázky jsou u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů, sociálního i zdravotního pojištění. Výše hodnoty poukázky je stanovena na částku 1 200,- Kč, v roce 2012 na částku 1 900,-Kč. Od roku 2013 je stanovena hodnota poukázek na částku 3 000,-Kč.

Právo na poukázky, vzniká zaměstnanci po uplynutí sjednané zkušební doby, a to v alikvotní výši ode dne nástupu.

Při skončení pracovního poměru (s výjimkou výpovědi dle § 52 písm. a) až d) ZP a výpovědi dle ust. § 50 odst. 3 ZP z důvodu odchodu do starobního nebo invalidního důchodu a dohodou z těchto důvodů) náleží zaměstnanci alikvotní výše poukázek. Vypořádání poukázek (vrácení poukázek nebo nominální hodnoty v Kč) bude provedeno v rámci výstupního řízení.

Právo na poskytnutí poukázek **nemají zaměstnanci (rozhoduje datum výdeje poukázek):**

- a) kteří nepobírali mzdu bezhotovostně v uplynulých 12 kalendářních měsících
- b) kteří konají práce na základě dohod o pracovní činnosti nebo o provedení práce,
- c) kteří jsou v mimo evidenčním stavu s výjimkou uvolněných odborových funkcionářů pracujících pro DP,
- d) kteří jsou vysláni do škol a kurzů, jimž zaměstnavatel neposkytuje mzdu,
- e) se sjednaným týdenním úvazkem kratším než 30 h (s výjimkou důchodu pro invaliditu třetího stupně),
- f) ve výpovědní době (výpověď jak ze strany zaměstnance tak i zaměstnavatele) s výjimkou výpovědi dle ust. § 52 písm. a) až d) ZP a výpovědi dle ust. § 50 odst. 3 ZP z důvodu odchodu do starobního důchodu nebo důchodu pro invaliditu.

**Zdůvodnění:** Navýšení hodnoty poukázek.

5.9.10 a) Zaměstnanec, kterému vzniklo právo na poukázky FlexiPASS a nemá o ně zájem, může do 30. 6. kalendářního roku závazně požádat místo poukázek o zaslání částky 1 200,-Kč, v roce 2012 částky 1 900,- Kč, od roku 2013 částky 3 000,-Kč, na účet životního pojištění nebo penzijního připojištění, na který je mu zasílán příspěvek zaměstnavatele. Na účet bude částka zaslána v říjnu kalendářního roku.

V případě ukončení pracovního poměru před 30. 9. kalendářního roku bude alikvotní částka na účet penzijního připojištění nebo životního pojištění zaslána v měsíci ukončení pracovního poměru.

- b) Zaměstnanec, kterému vzniklo právo na poskytnutí příspěvku dle bodu 5.9.4 a nepožaduje jeho výplatu jako součást vyúčtování mzdy, může nejpozději 14 dní před dnem vzniku nároku na tento příspěvek závazně požádat o poskytnutí poukázek FlexiPASS nebo o zaslání částky na účet životního pojištění nebo penzijního připojištění, na který je mu zasílán příspěvek zaměstnavatele nebo o nepeněžní příspěvek na rekreaci. Jednotlivé varianty příspěvků nelze kombinovat.
- c) Zaměstnanec, kterému vzniklo právo na poskytnutí příspěvku dle bodu 5.9.5 a nepožaduje jeho výplatu jako součást vyúčtování mzdy, může nejpozději 14 dní před ukončením pracovního poměru nebo jeho změně na dobu určitou závazně požádat o poskytnutí poukázek FlexiPASS nebo o zaslání částky na účet životního pojištění nebo penzijního připojištění, na který je mu zasílán příspěvek zaměstnavatele nebo o nepeněžní příspěvek na rekreaci. Jednotlivé varianty příspěvků nelze kombinovat.

### Zdůvodnění: Navýšení hodnoty poukázek.

#### 7.6 Uvolnění k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace

Ve smyslu ust. § 203 ZP zaměstnavatel na základě žádosti uvolní zaměstnance k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace a poskytne mu náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Dále zaměstnavatel:

- a) poskytne pracovní volno s náhradou mzdy v souvislosti s výkonem práv vyplývajících z této KS, ZP a na všechny akce dohodnuté mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, jedná se také o účast na komisích, organizovaných zaměstnavatelem (provozní, technicko-provozní, oděvní, mzdová, komise pro náhradu škod, odškodňovací, komise BOZP apod.),
- b) poskytne pracovní volno k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 6 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, Pracovní volno s náhradou mzdy bude poskytnuto i v případě školení pořádaném zaměstnavatelem, pokud zaměstnanec je na školení vyslán odborovou organizací.
- c) poskytne pracovní volno s náhradou mzdy k výkonu jiné odborové činnosti (např. semináře, konference apod.) a pro výkon činností požadovaných odborovými organizacemi (např. činnost členů revizní komise, vedoucích vlastních LDT), pokud tomu nebudou bránit vážné provozní důvody s tím, že tyto náhrady mzdy budou zaměstnavateli refundovány,
- d) nepožaduje refundaci pojistného na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a zdravotní pojištění v případech úhrady náhrad mzdy, mzdového vyrovnání, doplatku ke mzdě nebo jiného obdobného plnění za zaměstnance uvolňované a dlouhodobě uvolněné k výkonu funkce odborové organizace.

Práva uvolněných zaměstnanců:

- a) po celou dobu uvolnění zůstávají zaměstnanci v pracovním poměru k DP,
- b) po skončení funkce budou uvolnění zaměstnanci zařazeni na dřívější pracovní místo nebo do funkce, kterou zastávali před uvolněním,

- c) pokud by toto pracovní místo nebo funkce byly mezitím zrušeny nebo obsazeny, mohou být po předchozí dohodě zařazeni na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě, se stejným nebo adekvátním mzdovým zařazením (odpovídajícím současné mzdové dohodě), jako před uvolněním pro výkon funkce a s možností zapracování (v dohodnuté délce podle funkčního nebo profesního zařazení),
- d) práce při výkonu funkce uvolněného zaměstnance je považována za výkon práce pro zaměstnavatele,
- e) po dobu uvolnění pro výkon funkce mají tito zaměstnanci stejná práva na využívání všech výhod poskytovaných zaměstnavatelem jako ostatní zaměstnanci (stravování, zdravotní péče apod.),
- f) zaměstnavatel plní vůči uvolněným zaměstnancům všechny povinnosti, vyplývající z pracovněprávních předpisů, z předpisů o zdravotním pojištění, o sociálním pojištění a příjmů ze závislé činnosti, penzijního připojištění.

Zdůvodnění: Umožnění lepšího vzdělávání zástupců odborů

9.18 Platnost KS se po vzájemné dohodě všech účastníků prodlužuje do 31. 12. 2015


Zdůvodnění: Prodloužení účinnosti KS, zajišťující stabilitu DP a sociální smír mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem.

Zpracoval: Oldřich Schneider

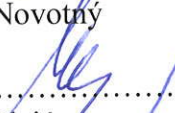
14. 3. 2012

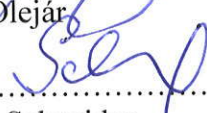


**Za odborové organizace:**

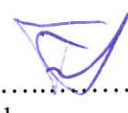
  
.....  
Jiří Obitko

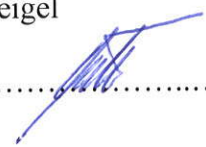
  
.....  
Tomáš Novotný

  
.....  
Luboš Olejár

  
.....  
Oldřich Schneider

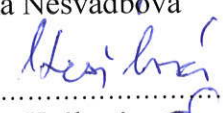
  
.....  
Petr Slanina

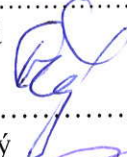
  
.....  
Vratislav Feigel

  
.....  
Jiří Čada

  
.....  
Josef Buriánek

  
.....  
Zuzana Nesvadbová

  
.....  
Zdeňka Králová


  
.....  
Ing. Karel Černý

  
.....  
Jiří Zabloudil

  
.....  
Petr Pulec

  
.....  
Stanislav Mikšovský

  
.....  
Marek Tošil

  
.....  
Karel Kavalír