



## Záznam z 2. kola kolektivního vyjednávání dne 7.2.2011

Legenda:

(červeně = návrhy a zdůvodnění OO)

(nový návrh strany OO)

(modře = návrhy a zdůvodnění zaměstnavatele)

(nový návrh zaměstnavatele)

(shoda na textu mezi zaměstnavatelem a OO)

2.5.7 a) Pracovní přestávka na jídlo a oddech, která není výkonem práce, se poskytuje nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce v trvání nejméně 30 minut. Mladistvým se tato přestávka poskytuje nejdéle po čtyřech a půl hodinách nepřetržité práce. Přestávka na jídlo a oddech může být rozdělena do dvou částí v trvání nejméně 15 minut. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba pro oddech a jídlo, jež je součástí pracovní doby.

Přestávky na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby. Nařídí-li nebo požaduje-li vedoucí práci od zaměstnance v době jeho přestávky na jídlo a oddech považuje se plánovaná doba přestávky na jídlo a oddech za přiměřenou dobu na oddech a jídlo.

**Stanovisko zaměstnavatele** - na předmětném jednání bylo k bodu 2.5.7. a)

- jeho doplnění navržené OO uvedeno: Zaměstnavatel nesouhlasí s doplněním textu.
- Zdůvodnění: Neposkytnutí přestávky na jídlo v případech, kdy se nejedná o práce, které nemohou být přerušeny, je v rozporu se zákoníkem práce a správním deliktem (viz § 28 odst. 1 písm. g) zákona 251/2005 Sb.) a může za něj být inspektorátem práce uložena pokuta ve výši 200.000,- Kč.

Není důvod formulovat nový text, ale je třeba ponechat původní znění, které je v souladu se zákoníkem práce.

b) Specifika pracovní doby řidičských profesí jsou řešena SGR č. 5/2007 o pracovní době a době odpočinku.

Bude projednáno na příštím jednání  
7.2.2011 Rozpor mezi OO a zaměstnavatelem

**Návrh OO:**

nový bod z důvodu řešení problémů s rozpisem pracovní doby:

2.5.18 V JPT je stanovena základní délka zálohy v délce 8 hodin.

**Stanovisko zaměstnavatele:**

S nově navrženým bodem 2.5.18 zaměstnavatel nesouhlasí s odůvodněním, že délka plánované zálohy musí odpovídat konkrétním provozním potřebám a nemůže být pevně stanovena KS.

Stanovením povinné délky zálohy na 8 hodin by se jednalo jednoznačně o neefektivní spotřebu času a z toho vyplývající mnohamilionový nárůst personálních nákladů. Pro výpočet případných zvýšených nákladů je nutné počítat celé personální náklady a nikoliv pouze mzdy. Např. pro řidiče autobusů jsou, dle obchodně - ekonomického úseku, personální náklady cca 300,-Kč na hodinu.

Bude projednáno na příštím jednání

7.2.2011 Rozpor mezi OO a zaměstnavatelem

**Návrh OO:**

nový bod z 2.5.19 důvodu řešení problémů s přezkušováním:

2.5.19 Zaměstnavatel poskytne všem zaměstnancům předvolaným na řádné přezkoušení jejich kvalifikace (dle zákona), jeden den na přípravu, který bude hradit jako překážku na straně zaměstnavatele. Tento den lze vybrat nejdříve týden a nejdéle jeden den před termínem přezkoušení.

**Stanovisko zaměstnavatele:**

Zaměstnavatel s tímto novým bodem nesouhlasí se zdůvodněním dopadu na vyšší čerpání mzdových prostředků, tj. negativní dopad do rozpočtu DP.

Poskytnutí jednoho dne na přípravu k přezkoušení kvalifikace ze zákona či obecně závazných norem neukládá zaměstnavateli žádný zákonný předpis. Dosavadní praxe nepotvrdila závažnost této potřeby, neúspěšnost u přezkoušení je spíše individuální záležitostí. (V případě periodických přezkoušení podle vnitropodnikových předpisů např. O 2/1 – 9 nebo O2/2 – 9 nejsou známy žádné zásadní problémy, které by odůvodňovaly tuto potřebu. V roce 2010 bylo např. do 22.12. přezkoušeno 336 řidičů tramvají a pouze 7 z nich napoprvé neprospělo a muselo využít 1. opravný termín. V tomto opravném termínu všichni prospěli.). Z praktického hlediska by dále toto znamenalo, že by např. elektromechanik, který má oprávnění k řízení kolejových vozidel a svářečský průkaz měl nárok na volno před absolvováním každého přezkoušení. Navíc např. školení PO a BOZP, které je zakončeno přezkoušením, trvá 2 – 3 hodiny, ale předcházet by mu jeden celý den na přípravu. Také je nutné vzít v úvahu, že všem přezkoušením v rámci JPA právě předchází příslušné školení.

7.2.2011 Rozpor mezi OO a zaměstnavatelem

Strana OO navrhla doplnění bodu 5.2.4 takto:

5.2.4 Zaměstnavatel poskytne poukázku na stravování na jedno hlavní jídlo při přítomnosti v práci během stanovené pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen odpracovat na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn v rámci 24 hodin po sobě jdoucích (směny), jež trvá aspoň 3 hodiny.

Poukázku na stravování dále poskytne u definice směny, která v úhrnu stanovené pracovní doby s povinnou přestávkou v práci a s prací přesčas vyplývá z předem stanoveného rozpisu směn a přítomnost v práci trvá aspoň 3 hodiny.

Poukázku na stravování na jedno další jídlo zaměstnanec obdrží, pokud délka jeho definice směny v úhrnu stanovené pracovní doby s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci a s bezprostředně navazující prací přesčas, bude delší než 11 hodin a vyplývající z předem stanoveného rozpisu směn.

Poukázku na stravování rovněž zaměstnavatel poskytne při čerpání náhradního volna za práci přesčas bezprostředně navazující na směnu.

Za přítomnost v práci se považuje i výkon funkce odborového funkcionáře.

Za přítomnost v práci se považuje i získávání způsobilosti pro výkon povolání (v souladu s § 205 ZP), kterou zaměstnanec získává na pracovišti zaměstnavatele.

Poukázka na stravování se neposkytne zaměstnanci, který neomluveně zameškal část směny.

**OO tento návrh předložily z důvodu odstranění diskriminace v poskytování poukázek na stravování.**

#### **Stanovisko zaměstnavatele:**

Zaměstnavatel nesouhlasí s návrhy na doplnění tohoto bodu.

Zdůvodnění: KS vychází přesně ze znění zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. O diskriminaci se nejedná - při zajišťování stravování prostřednictvím jiných subjektů si zaměstnavatel může uplatnit jako daňový výdaj příspěvek podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona o daních z příjmů jen za podmínky, že přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny. Při výkladu pojmu přítomnost v práci je nutné vycházet z definice směny (směnou je část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat) a pracovní doby (doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele).

7.2.2011 Rozpor mezi OO a zaměstnavatelem

V bodě 5.8.1 odrážce d); e); bude takto aktualizován text podle současného stavu:

#### **Strana OO předložila nový návrh na úpravu bodu 5.8.1:**

5.8.1 Právo na poskytování jízdních výhod mají:

- a) zaměstnanci, kteří jsou v pracovním poměru k DP,
- b) zaměstnanci, kteří pracují na základě uzavřených dohod 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 (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 děti manžela(ky), registrovaného partnera důchodce, jehož rodič není důchodce, ale žije-li ve společné domácnosti s důchodcem (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) po důchodci, pokud neuzavře nový sňatek,
- pozůstalé nezaopatřené děti po důchodcích.
- **pozůstalí po bývalém zaměstnanci pobírajícím důchod pro invaliditu třetího stupně**

f) **Bývalí zaměstnanci pobírající důchod pro invaliditu třetího stupně a jejich rodinní příslušníci**

**Stanovisko zaměstnavatele:**

S nově navrženým bodem 5.8.1. - nově zadaný text odst. e) a f) zaměstnavatel nesouhlasí s odůvodněním: jedná se o zásadní rozšíření poskytování zaměstnaneckého jízdného. Poskytování zaměstnaneckého jízdného při invaliditě třetího stupně je ošetřeno v dalších odstavcích bodu 5.8.1.

## 7.2.2011 Rozpor mezi OO a zaměstnavatelem

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 nemoci 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.

Právo na zaměstnanecké jízdné mají zaměstnanci a jejich rodinní příslušníci až po třech měsících nepřetržitého trvání pracovního poměru. Zaměstnanci DP náleží jízdní výhody ve smyslu předchozích ustanovení pouze z jednoho pracovního poměru. 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. V případě nejasnosti služební pobyt v daném prostoru potvrzuje příslušnému útvaru nadřízený vedoucí zaměstnanec.

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.

**Vyjádření OO: Revizoři požadují při pobytu v prostorech pro cestující jízdní doklad, i když zaměstnanci konají práci pro zaměstnavatele. Rozšíření okruhu nároku pro příjemce důchodu pro invaliditu 3. stupně.**

### **Stanovisko zaměstnavatele:**

Zaměstnavatel s návrhem na doplnění textu nesouhlasí.

Bude projednáno na příštím jednání – zaměstnavatel předloží nový návrh  
7.2.2011 Rozpor mezi OO a zaměstnavatelem

### 5.9.5 Příspěvek při prvním rozvázání pracovního poměru

po vzniku nároku na starobní důchod nebo maximálně do jednoho roku po vzniku tohoto nároku, nebo v souvislosti s přiznáním důchodu pro invaliditu třetího stupně se poskytuje takto:

**V rámci jednání strana OO návrh dalšího textu pozměnila takto:**

při 10 a více letech zaměstnání	11 000 Kč <b>22 000</b>
při 15 a více letech zaměstnání	14 000 Kč <b>28 000</b>
při 20 a více letech zaměstnání	17 000 Kč <b>34 000</b>
při 25 a více letech zaměstnání	20 000 Kč <b>40 000</b>
při 30 a více letech zaměstnání	23 000 Kč <b>46 000</b>
při 35 a více letech zaměstnání	26 000 Kč <b>52 000</b>
při 40 a více letech zaměstnání	29 000 Kč <b>58 000</b>
při 45 a více letech zaměstnání	32 000 Kč <b>64 000</b>

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

**OO:**

**Zdůvodnění:** zlepšení motivace zaměstnanců k odchodu do důchodu

Strana OO požaduje stanovisko k dosavadnímu způsobu vyplácení příspěvku.

**Stanovisko zaměstnavatele:**

Zaměstnavatel předloží do příštího jednání stanovisko.

**Stanovisko OO:**

OO souhlasí s ponecháním textu původní KS a nově navrhuje zvýšení částky na dvojnásobek

7.2.2011 Rozpor mezi OO a zaměstnavatelem

V bodě 5.9.9 zůstává v rozporu hodnota poukázek FlexiPASS.

**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 **±2500,- Kč**.

**Stanovisko zaměstnavatele:**

Zaměstnavatel nesouhlasí s navýšením částky na poukázky FlexiPASS z důvodu zvýšení čerpání sociálních nákladů.

7.2.2011 Rozpor mezi OO a zaměstnavatelem

**5.9.13 Pojištění odpovědnosti** zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli sjedná a bude hradit DP pro zaměstnance v profesích řidič nákladního automobilu, řidič osobních a dodávkových vozů, řidič manipulační (autobus), řidič tramvaje, řidič autobusu, strojvedoucí metra, strojvedoucí NTP, řidič referent, dispečer, který řídí při výkonu práce služební vozidlo, automechanici manipulující s BUS a pro zaměstnance dalších profesí, u kterých je požadováno v rámci pracovních povinností řízení dopravního prostředku. Pojištění je zdanitelným příjmem, který bude ve výši 300,- Kč připočten k hrubému příjmu zaměstnance.

## Podmínky smlouvy

- a) pojištění je sjednáno pojistnou smlouvou u Kooperativy, pojišťovny, a. s., Vienna Insurance Group,
- b) pojištění se vztahuje i na škody způsobené v souvislosti s řízením motorového dopravního prostředku,
- c) plnění vyplacené ze všech pojistných událostí vzniklých v době trvání pojištění je omezeno pro každého pojištěného (zaměstnance) pojistnou částkou ve výši 100 000 150 000,-Kč,
- d) pojištění jednotlivého zaměstnance zaniká dnem, kdy pojištěný přestal být zaměstnancem DP,
- e) plnění pojistitele činí 90 % z předepsané částky, kterou je pojištěný povinen zaplatit zaměstnavateli jako náhradu škody,
- f) na tento druh pojištění je možno mít uzavřeno více smluv, uplatnit náhradu škody lze vždy jen u jedné z nich,
- g) pojištění může zaměstnanec písemně odmítnout do 15. 1. kalendářního roku
- ~~h) pojištění pro jednotlivce vzniká následujícím dnem, kdy byla podána žádost o pojištění. (platilo v době, kdy se mohli připojistit i další zaměstnanci mimo řidičů). Pojištění je zdanitelným příjmem zaměstnance, který bude ve výši ....., -Kč připočten k hrubému příjmu zaměstnance~~

### Pojištění se nevztahuje na odpovědnost za škodu, kterou pojištěný:

- a) způsobil úmyslně,
- b) převzal nad rámec stanovený právním předpisem,
- c) způsobil nesplněním povinnosti odvrátit škodu a zamezit zvětšení už vzniklé škody,
- ~~d) způsobil při výkonu práce na základě dohody o provedení práce,~~
- e) způsobil po požití alkoholu, užití psychotropní, omamné nebo jiné návykové látky,
- f) způsobil vyroběním zmetku nebo vadnou manuální prací při montážích, opravách, úpravách a stavebních pracích,
- g) způsobil tím, že při neplatném skončení pracovního poměru nekonal práci,
- h) způsobil schodkem na svěřených hodnotách, které je pojištěný povinen vyúčtovat,
- i) způsobil ztrátou věci,
- j) způsobil zaměstnavateli zaplacením majetkové sankce uložené v důsledku jednání pojištěného, s výjimkou sankcí uložených v souvislosti s výpočtem a poukazy daní a poplatků nebo pojistného na veřejné pojištění (zdravotní, sociální apod.),
- k) způsobil na pneumatikách a přepravovaných věcech, s výjimkou škod vzniklých při dopravní nehodě šetřené Policií ČR,
- l) způsobil provozem dopravního prostředku, je-li dána odpovědnost podle § 427 a násl. Občanského zákoníku, pokud se na ni vztahuje zákonné nebo povinné smluvní pojištění odpovědnosti,
- m) způsobil zanedbáním předepsané obsluhy a údržby.

Požaduje-li zaměstnanec sjednání pojištění za škody způsobené zanedbáním předepsané obsluhy a údržby může individuálním požadavkem sjednat za ....., -Kč. Pojištění vzniká následujícím dnem, kdy byla podána žádost o pojištění.

### Stanovisko zaměstnavatele:

Zaměstnavatel projedná možnosti rozšíření pojištění s pojišťovnou Kooperativa. Jednání bylo zahájeno.

### Dodatek č. 3 smlouvy uzavřený s účinností od 1.1.2010 , článek I, bod č. 1:

„Smluvní strany se dohodly, že odchýlně od článku II. odst. (1) písm.d) ZPP M-800/05 se pojištění vztahuje na odpovědnost za škodu způsobenou při činnosti konané na základě dohody o provedení práce“.

**Dodatkem č. 4** uzavřeným s platností od 1.1.2011 pojistné smlouvy se nemění a zůstává v platnosti výše uvedený článek I., bod č. 1 Dodatku č. 3, pojistné smlouvy :

Bude projednáno na příštím jednání – zaměstnavatel předloží nový návrh  
7.2.2011 Rozpor mezi OO a zaměstnavatelem

V bodě 6.4 zaměstnavatel navrhuje změnu textu:

6.4 Odborné komise zaměstnavatele složené ze zástupců BOZP, PO a vedoucích zaměstnanců příslušných útvarů a příslušných odborových organizací provedou minimálně 1x v roce podle stanoveného harmonogramu na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele prověrku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Příslušné odborové organizace budou se všemi termíny prověrek seznámeny v dostatečném časovém předstihu. V rámci prověrek bude provedena rovněž kontrola hygienických zařízení a hygienických podmínek na pracovištích. Účastníci prověrek vypracují a podepíší zápis o zjištěných závadách. Závazný termín a odpovědný útvar za odstranění závady bude zveřejněn do jednoho měsíce po ukončení prověrek BOZP a PO na intranetové adrese BÚ – BOZP. Odborové organizace budou informovány elektronicky.

7.2.2011 Shoda mezi OO a zaměstnavatelem na původním textu

6.7 DP bez zbytečného odkladu ohlásí příslušné odborové organizaci vznik pracovního úrazu, smrtelného pracovního úrazu nebo pracovního úrazu vyžadujícího hospitalizaci zaměstnance a o závažné nehodové události, při níž došlo ke vzniku pracovního úrazu. DP bude poskytovat příslušným odborovým organizacím podstatné informace o průběhu vyšetřování. Zástupce odborové organizace bude, v případě zájmu odborové organizace, členem vyšetřovací komise. Zaměstnavatel poskytne postiženému opis závěru šetření mimořádné události.

7.2.2011 Shoda mezi OO a zaměstnavatelem

6.8 K vyšetřování příčin a okolností vzniku pracovního úrazu, smrtelného pracovního úrazu a pracovního úrazu vyžadujícího hospitalizaci zaměstnance delší než 5 dnů bude vždy přizván zástupce příslušné odborové organizace. Po ukončení šetření DP poskytne příslušným odborovým organizacím dokumentaci o vyšetřování, pokud s tím bude postižený souhlasit.

7.2.2011 Shoda mezi OO a zaměstnavatelem

**Návrh OO – nové body:**

6.21 Účast v kurzu, v kterém zaměstnanec získává předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, konaném na pracovišti zaměstnavatele je považováno za přítomnost v práci.



## 6.22 Prověry BOZP a PO se provádí ve stanovené pracovní době zúčastněných zaměstnanců a doba prověrek je považována za přítomnost v práci.

### **Stanovisko zaměstnavatele:**

Zdůvodnění: dle § 205 ZP se jedná o překážku v práci na straně zaměstnance a zaměstnavatel mu za ní poskytuje náhradu mzdy. Dále vazba na daňově neuznatelné stravenky, tj. negativní dopad do rozpočtu DP.

Právní hledisko - Podle ustanovení § 205 ZP je získávání předpokladů stanovených právními předpisy nebo požadavků nezbytných pro řádný výkon sjednané práce, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele, zasahuje-li do pracovní doby, překážkou v práci na straně zaměstnance a zaměstnanci přísluší náhrada mzdy. Navrhovaná změna je v rozporu se zákoníkem práce a s ochranou zaměstnanců při pracovním úrazu podle našeho názoru nikterak nesouvisí.

## 7.2.2011 Rozpor mezi OO a zaměstnavatelem

### 7.5 Činnost odborových organizací

Obě smluvní strany se dohodly na následujícím:

- f) budou v souladu s §13 odst. 5 ZP pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu se ZP s ostatními právními předpisy a s dobrými mravy,
- g) jednání mezi zaměstnavatelem a zástupci odborových organizací probíhají ve stanovené pracovní době všech zúčastněných, nedohodnou – li se jinak

### **Stanovisko zaměstnavatele:**

Zaměstnavatel nesouhlasí s navrženou odrážkou g) se zdůvodněním, že se jedná o požadavek nad rámec ZP. Zaměstnavatel je ochoten jednat s odborovými organizacemi mimo stanovenou pracovní dobu. Vzhledem k počtu odborových organizací v DP je zároveň nerealizovatelné zajistit, aby jednání mezi zaměstnavatelem a zástupci odborových organizací bylo určeno na dobu, kdy mají všichni zúčastnění stanovenou směnu.

Rozpor tedy trvá pro vložení odrážky g).

## 7.2.2011 Rozpor mezi OO a zaměstnavatelem

### **Návrh OO:**

8.18 Stížnosti nesmí být evidovány v osobní kartě provozním záznamu zaměstnance

### **Nový návrh OO :**

8.18 Stížnosti nesmí být evidovány v osobní kartě osobním spisu zaměstnance

### **Stanovisko zaměstnavatele:**

Zaměstnavatel předloží nové stanovisko na příští jednání.

## 7.2.2011 Rozpor mezi OO a zaměstnavatelem

Strana OO navrhla vložení nových bodů 9.15 a 9.16

9.15 Zaměstnavatel garantuje vyplacení objemu mzdových prostředků nejméně ve výši roku předchozího se zohledněním zvýšení objemu ujetých vozokilometrů.

9.16 Zaměstnavatel garantuje zahájení jednání o navýšení mezd nejméně o inflaci let 2009 a 2010 s cílem navýšit mzdy od 2. čtvrtletí 2011.

**Zdůvodnění OO:**

Zajištění nárůstu mezd při případném snížení počtu zaměstnanců a zvýšení objemu přepravy. Udržení reálné mzdy v DP. O dalších úpravách Mzdového předpisu zahájit jednání v průběhu vyjednávání

**Stanovisko zaměstnavatele:**

Zaměstnavatel nesouhlasí s vložení nových bodů 9.15 a 9.16 se zdůvodněním vlivu na vyšší čerpání mzdových prostředků, tj. negativní dopad do rozpočtu DP.

7.2.2011 Rozpor mezi OO a zaměstnavatelem

Zástupci OO předložili návrh nového bodu 9.17

9.17 Účastníci dodatku KS, kteří nebyli účastníky KS 2010-2012, se stávají účastníky KS 2010-2012 dnem podpisu dodatku.

**Nový návrh OO:**

Pro účastníky dodatku KS, kteří nebyli účastníky KS 2010-2012, se vztahuje KS 2010-2012 dnem účinnosti tohoto dodatku.

7.2.2011 Rozpor mezi OO

**Nové návrhy OO, které byly projednány dne 7.2.2011:**

Bude projednáno na příštím jednání, zaměstnavatel předloží stanovisko

2.3.10 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši šestinásobku měsíčního průměrného výdělku. Týká se pouze zaměstnanců, jejichž zdravotní způsobilost je posuzována dle zákona č. 361/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů a vyhlášky č.101/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Tento důvod musí být prokazatelně zdokumentován.

**Zdůvodnění OO: Zrovnoprávnění všech zaměstnanců**

2.5.18 Poskytování účinné pomoci jinému zaměstnanci při likvidaci mimořádné události vyskytnuvší se při zajišťování provozu je považováno u zaměstnance poskytující tuto pomoc jako výkon práce.

Zdůvodnění OO: V případě pomoci jinému kolegovi při likvidaci mimořádné události, například při cestě z práce nebo do práce, není zaměstnanec poskytující pomoc nijak chráněn s ohledem na BOZP.

6.17 Zaměstnavatel bude poskytovat ochranné nápoje za podmínek uvedených v nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ve znění pozdějších předpisů a vyhl. MV č. 247/2001 Sb., o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany, ve znění vyhl. MV č. 226/2005 Sb. V případě dlouhodobě extrémních teplot na pracovištích zaměstnavatele (~~více než 10 kalendářních dnů~~) ~~může být budou poskytovány poskytnut finanční příspěvek~~ zaměstnancům, kteří v tomto období konali práci poukázky FlexiPASS v hodnotě 200,- Kč za každý pracovní den, který odpracovali v tomto období, ~~nad rámec uvedeného nařízení vlády.~~

Zdůvodnění OO: Zlepšení pracovních podmínek při výkonu práce v extrémních klimatických podmínkách

6.25 Poskytování účinné pomoci jinému zaměstnanci napadeného cestujícím v souvislosti se zajišťováním provozu je považováno u zaměstnance poskytující tuto pomoc jako výkon práce.

Zdůvodnění OO: V případě pomoci jinému kolegovi při napadení, například při cestě z práce nebo do práce, není zaměstnanec poskytující pomoc nijak chráněn s ohledem na BOZP.


Sdělení:

Ke dni 27.1.2011 skončila působnost OO UPD při DP a byla sloučena s ZO OSD ODPP.

**Termín příštího jednání KV:**

**22.2.2011 v 10.00 hod. v zasedací místnosti Konferenčního centra v Sokolovské ul.**

7.2.2011

  
Mgr. Pětníková Daniela  
vedoucí odboru Kanceláře generálního ředitele  
pověřena zastupováním funkce personálního ředitele



**Petr Slanina; OO DP – ED**

**Jiří Obitko; ZO OSD POSOR**

**Jiří Čada; PV-OSZO DP - A**

**Vratislav Feigel; OSPEA**

**Josef Buriánek ; PV OS DOSIA**

**Oldřich Schneider; NOSDDPP**

V.2.

**Tomáš Novotný; OO DP – Metro – strojvedoucí**

**Jiří Zabloudil; ZO OSD Motol**

**Zdeňka Králová; OO DP – Ř**

**Ing. Karel Černý; OO JPA - dispečník**

**Luboš Olejár; ZO OSD ODPP**

**Petr Pulec; OSPD**

**Stanislav Mikšovský; XXL Svaz**

**Marek Tošil; ZO OS ČMS při DPP**

**Karel Kavalír; ZO OS KOVO Depo Zličín**