

2. změna
Podnikové kolektivní smlouvy
Správy železnic, státní organizace, na rok 2023
č. j. 63983/2023-SŽ-GŘ-O10

Správa železnic, státní organizace, zastoupená generálním ředitelem Bc. Jiřím Svobodou, MBA, na straně jedné, a zaměstnanci zastoupení Odborovým sdružením železničářů, Svazem Odborářů Služeb a Dopravy, Aliancí drážního provozu, Federací vlakových čet, Uníí železničních zaměstnanců, Demokratickou Uníí Odborářů, Federací vozmistrů, Federací železničářů ČR a Federací strojívedců České republiky (dále též *odborové organizace*) se ve smyslu ustanovení § 22 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále i „ZP“), ve smyslu zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, v návaznosti vydání zákona č. 281/2023 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony, dohodli na následující

2. změně
Podnikové kolektivní smlouvy Správy železnic, státní organizace,
na rok 2023

Základní text

1. Bod 2.1.1.2 se mění na následující znění:

Pro služební potřeby a v souvislosti s plněním pracovních povinností umožní zaměstnavatel na vlastní náklady na základě závazné žádosti zaměstnance v pracovněprávním vztahu odpočinek na lůžku před a po směně nebo v době plánovaného souvislého rozdělení směny delším než 180 minut v době od 22:00 – 06:00 hod., pokud zaměstnanec v době tohoto rozdělení nemá určeno střežení pracoviště.

Odpočinek na lůžku bude umožněn v případech zvláštního zřetele, např. kdy doba od příjezdu posledního nebo do odjezdu prvního nejbližšího dopravního prostředku veřejné hromadné dopravy z nebo do místa bydliště zaměstnance je delší než 180 minut:

- a) v prostorech zaměstnavatele nebo v zařízeních jím provozovaných,
- b) v ubytovacích zařízeních jiných provozovatelů.

Toto ustanovení nevylučuje, aby v závislosti na místních podmínkách byly vytvořeny pro zaměstnance příznivější podmínky. Tato povinnost zaměstnavateli odpadá, není-li v místě ubytovací zařízení.

2. vkládají se nové body:

3.2.4 Z důvodu zajištění realizace změny způsobu odměňování zaměstnanců pracujících na dohody mimo pracovní poměr, kterou stanovuje novelizace ZP s účinností od 1. 10. 2023 se sjednává přechodné období od 1. 10. 2023 nejpozději do 31. 12. 2023, během něhož zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem nejpozději s účinností od 1. 1. 2024 ujednání dohody mimo pracovní poměr ve smyslu novelizovaných § 74 až § 77, § 111, § 138, § 145, § 147 a § 194 ZP, a to:

- formou písemného dodatku ke stávající dohodě mimo pracovní poměr;
- nebo formou nové písemné dohody mimo pracovní poměr s tím, že stávající dohoda mimo pracovní poměr bude ukončena písemnou dohodou obou stran nebo písemnou výpovědí ze strany zaměstnavatele.

3.2.5 V přechodném období od 1. 10. 2023 do 31. 12. 2023 dle bodu 3.2.4. se sjednávají dočasné principy a podmínky způsobu odměňování zaměstnanců SŽ pracujících na dohody mimo pracovní poměr, kdy celková odměna z dohody mimo pracovní poměr se skládá:

- ze základní odměny za hodinu výkonu práce;
- příplatku za práci v noci za počet hodin odpracovaných v době od 22:00 hod. do 6:00 hod. dle bodu 5. Přílohy č. 2.1. této PKS;
- příplatku za práci o sobotách a nedělích za počet hodin odpracovaných v době od 00:00 hod. do 24:00 hod. v sobotu a neděli dle bodu 6. Přílohy č. 2.1. této PKS;
- náhradního volna v rozsahu práce konané ve svátek, za které bude poskytnuta náhrada odměny ve výši průměrného výdělku, nebo v případě dohody zaměstnavatele a zaměstnance příplatek ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna podle článku 16 Přílohy č. 2 této PKS.

3.2.6 V přechodném období od 1. 10. 2023 do 31. 12. 2023 dle bodu 3.2.4 se u zaměstnanců SŽ pracujících na dohodu mimo pracovní poměr, kteří mají ve stávající platné dohodě sjednanou odměnu, v níž

je příplatek za práci v noci a příplatek za práci o sobotách a nedělích, případně i příplatek za práci ve svátek již zakalkulován, základní odměna vypočte jako rozdíl mezi částkou A a částkou B, přičemž:

- částka A = počet odpracovaných hodin v příslušném měsíci x hodinová odměna dohodnutá ve stávající platné dohodě mimo pracovní poměr
- částka B = součet výše jednotlivých příplatků, příp. náhradního volna nebo náhrady odměny za svátek vypočtených dle tohoto bodu 3.2.6.

3.2.7 V přechodném období od 1. 10. 2023 do 31. 12. 2023 dle bodu 3.2.6 se u zaměstnanců SŽ pracujících na dohodu mimo pracovní poměr, kteří nemají ve stávající platné dohodě sjednanu odměnu, v níž je příplatek za práci v noci a příplatek za práci o sobotách a nedělích, případně i příplatek za práci ve svátek zakalkulován, základní odměnou stává odměna sjednaná ve stávající platné dohodě mimo pracovní poměr (včetně pracovníka dozoru).

Příloha č. 1

1. V Článku 1 se mění bod 8. na následující znění: Den je definován jako 24 hodin po sobě jdoucích. 24 hodin se u zaměstnance napočítává od začátku jeho směny, popřípadě výkonu práce přesčas, který bezprostředně předchází začátku směny.
2. V Článku 1 se vkládá bod 20. s následujícím zněním a další body se přečíslovávají:

Pracovněprávním vztahem je pracovní poměr nebo dohoda mimo pracovní poměr (tj. dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce). Každý pracovněprávní vztah se posuzuje samostatně.

3. V Článku 1 se vkládá nový bod 24.:

Práce na dálku je plnohodnotný výkon práce zaměstnance v pracovněprávním vztahu na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem na písemně dohodnutém místě mimo pracoviště zaměstnavatele. Podmínky jejího výkonu jsou stanoveny v Pracovním řádu SŽ.

4. Článek 10 se mění na následující znění:

Článek 10 – Nepřetržitý denní odpočinek

1. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý denní odpočinek v trvání alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích a mladistvému zaměstnanci v trvání alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

2. Nepřetržitý denní odpočinek může být u zaměstnance staršího 18 let zkrácen až na 8 hodin za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení v těchto případech:

- v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas;
- u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců;
- při živelních událostech a v jiných obdobných případech.

3. U zaměstnanců, na které se vztahuje NV č. 589/2006 Sb., se postupuje dle tohoto NV:

a) zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,

b) odpočinek podle písmene a) tohoto bodu může být zaměstnanci zkrácen až na 7 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích za předpokladu, že zaměstnavatel na své náklady zajistí zaměstnanci možnost spánku na lůžku po dobu alespoň 6 hodin; nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami může být zkrácen za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.

4. U zaměstnanců HZS, na které se vztahuje NV č. 182/2007 Sb., se postupuje dle tohoto NV.

5. Vždy, když bude odpočinek mezi směnami zkrácen z důvodu práce přesčas, musí být o dobu zkrácení prodloužen následující odpočinek.

6. U zaměstnanců mladších 18 let musí být bezpodmínečně dodržen odpočinek mezi směnami v délce 12 hodin.

5. V článku 11 se mění odstavec 1 na následující znění:

Výkon práce na dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu může zaměstnavatel nařídit ve smyslu § 92 ZP. U zaměstnance mladšího 18 let (mladistvého) musí být dodržen odpočinek v týdnu v trvání alespoň 48 hodin. Ostatním zaměstnancům se poskytne nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 36 hodin.

6. V článku 12 se mění odstavec 3 na následující znění:

Nad tyto limity lze práci přesčas odpracovat pouze po dohodě se zaměstnancem. Dohodu lze uzavřít písemně od 20. prosince 2022 nejvýše však na dobu 52 týdnů, tj. do 18. prosince 2023 v celkovém rozsahu práce přesčas, maximálně 416 hodin. Následně lze uzavřít dohodu vždy na dalších 52 týdnů do celkového rozsahu 416 hodin (tj. od 19. prosince 2023 do 16. prosince 2024).

7. V článku 12 se mění odstavec 7 na následující znění:

U všech zaměstnanců je prací přesčas práce konaná v době nepřetržitého denního odpočinku v souladu s § 90 ZP a mezi směnami v souladu s NV č. 589/2006 Sb., v době nepřetržitého odpočinku v týdnu v souladu s § 91 odst. 2 až 4 ZP. Výjimečně může být práce přesčas nařizována na dobu plánované přestávky na jídlo a oddech, a to za podmínky, že zaměstnanci bude poskytnuta přiměřená doba na oddech a jídlo.

8. Článek 15 se mění na následující znění:

1. Při výkonu práce na základě dohody o provedení práce (dále i DPP) a dohody o pracovní činnosti (dále i DPČ) je zaměstnavatel povinen předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

2. Doba výkonu práce (směna) nesmí při dohodě o provedení práce ani při dohodě o pracovní činnosti překročit 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. U zaměstnanců, na které se vztahuje NV 589/2006 Sb., se postupuje podle tohoto NV (délka plánované směny nesmí přesáhnout 13 hodin). U zaměstnanců HZS, na které se vztahuje NV č. 182/2007 Sb., se postupuje podle tohoto NV (délka plánované směny nesmí přesáhnout 16 hodin).

3. Při dohodě, popřípadě dohodách o provedení práce nesmí být odpracovaná doba u jednoho zaměstnance vyšší než 300 hodin v kalendářním roce. Doby uvedené v § 348 odst. 1 ZP se do rozsahu práce nezapočítávají.

4. V případě dohody o pracovní činnosti nesmí být odpracovaná doba vyšší než polovina stanovené týdenní pracovní doby za sjednané období, maximálně však za období 52 týdnů.

5. Stanovené období pro rozvržení pracovní doby zaměstnanců pracujících na základě dohody mimo pracovní poměr je sjednáno na dobu 1 kalendářního měsíce (v případě rovnoměrně rozvržené pracovní doby, v případě nerovnoměrně rozvržené pracovní doby, v případě pružné pracovní doby).

6. Zaměstnanci pracující na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, na něž se vztahuje NV 589/2006 Sb., pracují podle potřeb zaměstnavatele a jsou zařazeni do režimu letmo. Zaměstnavatel plánuje tomuto zaměstnanci směny tak, aby byla zabezpečena provozní potřeba výkonu práce. Na žádost tohoto zaměstnance je zaměstnavatel povinen mu předat informativní plán výkonů na zaměstnancem vyžádané období, maximálně však na období jednoho kalendářního měsíce dopředu. Tento plán může být z provozních důvodů změněn nejpozději 48 hodin před nástupem na další směnu, pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec nedohodnou jinak.

7. Zaměstnanci, pracující na dohodu o provedení práce, jsou s účinností od 1. 10. 2023 zařazeni do harmonogramu s 40 hod./týdně.

8. Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance, pracujícího na DPČ nebo DPP, v práci po dobu trvání překážek v práci na jeho straně podle části osmé ZP. Překážky v práci nad rámec ustanovení ZP a NV č. 590/2006 Sb. a uvedené v článku 18 této přílohy PKS zaměstnavatel zaměstnancům pracujícím na DPČ nebo DPP neposkytuje.

9. Zaměstnanci, pracujícímu na základě DPČ nebo DPP nepřísluší náhrada odměny z dohody po dobu trvání jiných důležitých osobních překážek v práci podle § 199 ZP a překážek v práci z důvodu obecného zájmu podle § 200 až 205 ZP.

10. Zaměstnanci, pracujícímu na základě DPČ nebo DPP se za výkon práce ve svátek poskytuje náhradní volno nejpozději do 3 měsíců ode dne výkonu práce.

11. Na pracovištích, na kterých vzniká potřeba obsadit pracoviště v zaměstnání *pracovník dozoru KZAM 93395*, se výkon práce zabezpečuje dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti. Jedinou náplní výkonu tohoto zaměstnání je střežení pracoviště za účelem kontroly a sledování technických a technologických zařízení a zajištění komunikace s možností okamžitého nástupu k výkonu původní práce.

Plánovaná a souvislá doba střežení nesmí být kratší než 60 minut a nesmí překročit 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

V případě, že výkon této práce je začleněn do dělené směny, nesmí doba střežení pracoviště v době rozdělení dosáhnout 6 hodin, celková doba od plánovaného nástupu do plánovaného ukončení směny nesmí překročit 15 hodin. Současně součet hodin za doby střežení nesmí na jednom pracovišti překročit 36 hodin v kalendářním týdnu.

Střežení pracoviště může být pro zajištění bezpečnosti provozování dráhy a drážní dopravy přerušeno v případě odstraňování následků mimořádných událostí, odstraňování následků vzniklých nepříznivými vlivy počasí nebo při odstraňování poruch zabezpečovacích zařízení nebo jiných zařízení železniční infrastruktury. Střežení pracoviště může být rovněž přerušeno z důvodu zajištění jízd zpožděných vlaků nebo mimořádných vlaků v obecném zájmu.

Pokud v plánovaném rozdělení směny při výkonu práce střežení pracoviště dojde k druhému přerušení této činnosti z důvodů, uvedených v předchozím odstavci, pak se celá doba od začátku druhého přerušení až do konce plánovaného střežení pracoviště započítává do pracovní doby v původním zaměstnání.

9. V článku 18 se mění na následující nadpis před 5. bodem na následující znění:

NAD RÁMEC USTANOVENÍ ZP A NV Č. 590/2006 SB., POSKYTNE ZAMĚSTNAVATEL ZAMĚSTNANCŮM V PRACOVNÍM POMĚRU:

10. V článku 20 se mění název na: Pracovní doba zaměstnanců v pracovním poměru v kalendářním měsíci

Příloha č. 2

1. V článku 3 se mění znění bodu 3 na následující znění:

V případě, že mimořádně dojde v pracovněprávním vztahu k výkonu práce ve ztíženém pracovním prostředí, které je vymezeno NV 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, jsou zaměstnanci za dobu práce v takto vymezeném ztíženém pracovním prostředí odměňováni dle § 117 ZP. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí pak činí 10 % částky, kterou stanoví ZP v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy. Výjimku tvoří příplatek při rozdělení směny, který je zaměstnancům v pracovním poměru poskytován podle článku 19 – Příplatek za dělenou směnu těchto pravidel (namísto podle odst. 2 § 7 NV 567/2006 Sb.).

2. V článku 3 se vkládá nový bod 5.:

Při poskytování odměny z DPČ nebo DPP se postupuje s účinností od 1. 10. 2023 podle bodů 3.2.4 až 3.2.7 této PKS.

3. Článek 13 se mění na následující znění:

1. Výše odměny (resp. výše základní odměny) a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti.

2. Při dohodě o provedení práce lze odměnu sjednat celkovou částkou za vykonanou práci nebo hodinovou sazbou. V nově uzavíraných dohodách o provedení práce s účinností od 1. 10. 2023 se sjednává základní odměna pouze hodinovou sazbou.

3. Při dohodě o pracovní činnosti se odměna (resp. základní odměna) sjednává hodinovou sazbou.

4. Všechny dohody o práci konané mimo pracovní poměr se uzavírají písemnou formou.

5. Pokud je obsahem dohody o práci konané mimo pracovní poměr i ujednání o výši a podmínkách poskytování náhrad výdajů spojených s výkonem práce, které se řídí zvláštními předpisy (viz zejména *Směrnice SŽ SM063 Tuzemské*

a zahraniční pracovní cesty a mezinárodní jednání), sjednává se vždy odděleně od ujednání o odměně za vykonanou práci.

6. Základní odměna z uzavřených dohod o práci konané mimo pracovní poměr nesmí být nižší než minimální mzda.

7. Zaměstnancům pracujícím na základě dohod mimo pracovní poměr se k sjednané hodinové sazbě základní odměny za dobu práce s účinností od 1. 10. 2023 poskytují:

- a) příplatek za práci v noci za počet hodin odpracovaných v době od 22:00 hod. do 6:00 hod. podle bodu 5. Přílohy č. 2.1 této PKS,
- b) příplatek za práci o sobotách a nedělích za počet hodin odpracovaných v době od 00:00 hod. do 24:00 hod. v sobotu a neděli podle bodu 6. Přílohy č. 2.1. této PKS,
- c) náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, za které bude poskytnuta náhrada odměny ve výši průměrného výdělku, nebo v případě dohody zaměstnavatele a zaměstnance příplatek ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna podle článku 16, Přílohy č. 2 této PKS.

8. V období od 1. 10. 2023 do 31. 12. 2023 se postupuje podle bodů 3.2.4. až 3.2.7.

9. Generální ředitel může zaměstnanci pracujícímu na základě dohody mimo pracovní poměr poskytnout mimořádnou odměnu podle bodu 4. Článku 35 Přílohy č. 2 této PKS.

10. Odměny vyplývající z uzavřených dohod o práci konané mimo pracovní poměr se zúčtují jako ostatní osobní náklady.

4. V článku 14 se mění bod 1. na následující znění:

Zaměstnancům, se kterými je uzavřena dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti v zaměstnání pracovník dozoru, KZAM 93395, je výše odměny (resp. základní odměny) stanovena v Příloze č. 2.1 bod 3.

5. Mění se název článku 26 na následující znění: Odměna za pracovní pohotovost zaměstnanců v pracovním poměru

6. Mění se název článku 27 na následující znění: Překážky na straně zaměstnavatele zaměstnanců v pracovním poměru
7. Mění se obsah článku 28 na následující znění:
 1. Pracovnílékařská prohlídka, vyšetření (včetně dopravně psychologického vyšetření dle § 8 vyhlášky č. 101/1995 Sb.) nebo očkování související s výkonem práce je důležitou osobní překážkou v práci, za kterou zaměstnancům přísluší pracovní volno na nezbytně nutnou dobu a zaměstnancům v pracovním poměru náhrada mzdy ve výši jejich průměrného výdělku.
 2. Pokud zaměstnanci v pracovním poměru, na něž se vztahuje NV č. 589/2006 Sb., a NV č. 182/2007 Sb., absolvují pracovnílékařskou prohlídku, vyšetření nebo očkování, související s výkonem práce mimo stanovený rozvrh směn, poskytne zaměstnavatel za nezbytně nutnou dobu odměnu odpovídající mzdě příslušného hodinového tarifu dle přiznaného tarifního stupně zaměstnance.

Příloha č. 2.1

1. Mění se název bodu 3.: Odměna (s účinností od 1. 10. 2023 základní odměna) z dohody pro pracovníka dozoru (článek 14)
 2. Nové znění bodu 5:
 - 14 % průměrného výdělku, nejméně však 17 Kč za hodinu
 - 10 % průměrného výdělku pracovníka dozoru
 3. Nové znění bodu 6.:
 - 13 % průměrného výdělku, nejméně však 17 Kč za hodinu
 - 10 % průměrného výdělku pracovníka dozoru
2. změna Podnikové kolektivní smlouvy Správy železnic, státní organizace, na rok 2023, je platná ode dne sjednání 19. září 2023 a je účinná ode dne 1. října 2023.

V Praze dne: 19. září 2023

Za Správu železnic, státní organizaci:	Bc. Jiří SVOBODA, MBA v.r.
Za Odborové sdružení železničářů:	Petr ŠTĚPÁNEK v.r.
Za Svaz Odborářů Služeb a Dopravy:	Mgr. Lubomír MICHALEC v.r.
Za Alianci drážního provozu:	Daniel LINC v.r.
Za Federaci vlakových čet:	Robert BENDA v.r.
Za Unii železničních zaměstnanců:	Ing. Martin ŠESTÁK v.r.
Za Demokratickou Unii Odborářů:	Richard KEJMAR v.r.
Za Federaci vozmistrů:	Štefan KROUPA v.r.
Za Federaci železničářů ČR:	Alena ČERNÁ v.r.
Za Federaci strojvůdců České republiky:	Kamil CHALOUPKA v.r.