

Návrh vedení RBCB ke kolektivnímu vyjednávání pro rok 2026 a na změnu kolektivní smlouvy 2026

Příjemce: Zástupci odborových organizací ZO OS KOVO RBCB a ZO OS UNIOS OK BOSCH CB
Vyřizuje: RBCB/HRL Schelová 15. 10. 2025

Vážení zástupci odborových organizací,

děkujeme za předložený návrh v rámci probíhajícího kolektivního vyjednávání a za Váš aktivní přístup k otázkám pracovních podmínek.

Po vyhodnocení návrhu a se zřetelem k aktuálním ekonomickým podmínkám však nemůžeme předložené požadavky v plném rozsahu akceptovat. Evropský automobilový průmysl se nadále nachází v období zásadních strukturálních změn, spojených s tlakem na snižování nákladů a klesající poptávkou na klíčových trzích.

V reakci na Vámi předložené dokumenty zasíláme naše stanovisko a žádáme Vás o prodiskutování se závodními výbory.

Ad 1/2) Navýšení tarifních tříd o 2,0 % a navýšení rozpočtu pro pohyblivou složku o 2,0 %. Vymezit 0,6 % z celkového rozpočtu personálních nákladů pro individuální navýšení mezd.

- *Nabídka je dalece k možnému kompromisu.*
- *0,6% individuálního přidání, jak jsme již v minulosti komentovali, je pro nás netransparentní a stále nevidíme efekt takto investovaných prostředků*
- *Navrhujeme tyto prostředky tentokrát nevyužít individuálně, spíše o ně navýšit plošně TG+PZ*
- *Bude prezentován odhad MF na růst mezd pro 2026 (viz prezentace slide 19).*

Ad 3) Parametry u výpovědi pro nadbytečnost navýšit o jednu průměrnou měsíční mzdu v případě dohody.

- *Není z naší strany možné tuto Vaši nabídku akceptovat, navíc po 6 měsících individuálního jednání o odstupném v RBCB. Celou dobu jste na nás apelovali být konzistentní s JhP a pak přicházíte s návrhem, který nás fakticky nikam v dohodě neposouvá. My jsme náš návrh přizpůsobili blíže Vaším požadavkům.*
- *Tento návrh tedy pouze legalizuje již v RBCB zaběhlou praxi z roku 2025, kdy místo mimořádné prémie (v případě dohody) toto zaměstnavatel navrhuje administrovat jako odstupné.*
- *Stanovisko firmy vůbec nereflektuje předložená fakta ze strany odborů v průběhu předchozích 6 měsíců, co se nastavení odstupného u konkurence v ČR i zahraničí týče (viz prezentace slide 20).*
- *Navrhujeme hledat dohodu v parametrech odstupného bez ohledu na zařazení zaměstnance v DIR, INDIR oblasti (zbytečně nevytvářet dodatečnou administrativní zátěž pro HR při stanovení výše odstupného)*

Ad 4) Zachovat stávající výši 1500,- Kč penzijního připojištění (nově viz. bod 5).

- *Žádáme o vysvětlení 0 Kč navýšení, kdy vedoucí HRL paní Schelová několikrát v rámci termínů na HRL zmiňovala, že v tomto bodě bychom se měli více přiblížit k JhP.*

Ad 5) Souhlasíme s umožněním převedení nevyčerpaných finančních prostředků z Cafeterie na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření (nikoliv však do dlouhodobého investičního produktu - DIP). Možnost převedení bude 1x ročně, kdy zaměstnanec musí během příslušného roku nahlásit do 30.09., zda možnost využije a v jakém rozsahu. Převedení prostředků bude aktivováno v roce 2026.

- *Pozitivně kvitujeme realizaci v RBCB. Bylo by možné realizovat k 31.10.?*
- *Zaměstnanci projevují zájem o příspěvek zaměstnavatele do DIPu. Oceňujeme starost vedení firmy, ale proč řešíme případné riziko produktu, toto z našeho pohledu je rizikem zaměstnance, nikoliv společnosti. Navíc o všech rizicích musí informovat investora ze zákona zprostředkovatel s licenci ČNB, toto není zodpovědnost zaměstnavatele. Toto není kasino, je to produkt podporovaný státem (daňové výhody). A ano, má i svá rizika, podobně jako DPS v dynamickém modelu, který v RBCB podporujeme (viz prezentace slide 21).*

Ad 6) Nenavyšovat stravovací paušál. Vedení firmy navrhuje zachovat ceny stravování pro zaměstnance na úrovni roku 2025. Tzn. navýšení nákladů za každé menu v kantýně ponese RBCB, nikoliv zaměstnanci.

- *Z hlediska ekonomického vidíme efektivnější navýšení paušálu minimálně dle našeho návrhu. Zaměstnavatel neplatí 34% zdravotní+sociální na straně zaměstnavatele. Benefit HO nastavuje zaměstnavatel a nic mu nebrání nastavit transparentnější pravidla. Strop pro rok 2025 je 124,- Kč/směna.*
- *Stravovací paušál jsme zavedli v RBCB před ca. 5 lety. Od té doby je stále na 50,- Kč netto/ směnu bez poskytnutého stravování. Nejedná se pouze o THP pracující na dálku (HO), ale kohokoliv, kdo odpracuje směnu bez poskytnutého stravování.*
- *Za roky 2020-2025 se v ČR propsala do reálných mezd, benefitů nebývale vysoká inflace (2022:15,1%; 2023:10,7%). Kupní síla 50 Kč za těchto pět let je méně jak poloviční.*
- *Průměrná cena obědu v ČR neustále roste, aktuálně se dle Edenred Restaurant Indexu pohybuje cena poledního menu v Česku kolem 197 Kč (viz prezentace slide 22).*
- *Požadujeme odhad navýšení stravného pro zaměstnance pro rok 2026, a to dle navýšení cen firmou Delirest v souladu s obchodní smlouvou.*

Ad 7) Neimplementovat návrh poměrového výpočtu CPrP vzhledem k technické složitosti mechanismus sledování, který by vedl k dodatečné administrativě.

- *Náš návrh vychází z doslovné formulace přiznání ročního bonusu zaměstnancům v tarifní oblasti v DE (AEP). Pokládáme v RBCB za nesprávné (diskriminující), bonus nepřiznat v prvním roce příslušnosti zaměstnance jen z toho důvodu, že nastoupil do pracovního poměru například až druhý nebo další, následující pracovní dny hodnoceného roku.*
- *Navrhujeme proto aplikovat dle pravidel stanovených v DE.*
- *Co se administrativy týče, hlídat toto v průběhu roku u nově přijatých zaměstnanců, nepokládáme za dodatečně náročné. A to z toho důvodu, že mzdová účtárna HR v JhP toto již nyní sleduje u zaměstnanců, kteří část roku pracovali v rámci pracovního poměru u agentury práce a následně získali smlouvu přímo pod Bosch Powertrain (viz prezentace slide 23).*

Ad 8) Prodloužit dohodu ve smyslu § 209 odst. 2 ZP ve výši 80 % dle návrhu odborových organizací pro celý rok 2026.

- *Souhlasíme a děkujeme.*

Ad 9) Navýšit příplatek za práci v noci plošně o 5 Kč; tj. na 32 Kč/hod.

- *Nesouhlasíme s výši příplatku, jelikož stále méně lidí je v třísměnných provozech. Vyšší efekt pro zaměstnance je navýšení stravovacího paušálu o 30.-Kč.*

- *Pokládáme za seriózní řešit příplatek za práci v noci v RBCB dle §116 ZP, kde je definována minimální výše 10% průměrného hodinového výdělku zaměstnance. K návrhu předkládáme 12%.*

- *Aktuální stav výše příplatku dle platné KS vs ujednání dle ZP (viz prezentace slide 24).*

Ad 10) Nástroj na dorovnání mezd se v RBCB historicky využíval u tzv. retenčních smluv stanovených mimo KS. Ponechání dosavadní mzdy po dobu 12 měsíců na jiné pracovní pozici není možné z důvodu principu rovného odměňování. § 110 (1) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Pokud bychom mzdu zaměstnanci jednostranně udrželi na úrovni původní pozice, došlo by k nerovnému odměňování zaměstnanců vykonávajících shodnou práci. V souladu s § 16 jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, a to i pokud jde o odměňování za práci. Pokud by tomu tak nebylo, šlo by o diskriminaci.

- *Pro náš návrh jsme se inspirovali v KS ve společnosti ŠA. V podobném duchu navrhují upravit KS zástupci zaměstnanců i v JhP. O to více nás překvapilo, že to v RBCB vyhodnocujete jako diskriminující. Proto jsme oslovili vedení odborů KOVO ve ŠA a jejich vyjádření předkládáme k podpoře našeho návrhu (viz prezentace slide 25).*

Ad 11) Pro výši odměn při životních jubileích navrhujeme zachovat stávající nastavení parametrů. V rámci skupiny Bosch se tyto odměny postupně odbourávají.

- *Změna KS v tomto bodě pro nás není prioritní, proto na změně netrváme.*

Věříme, že se naším návrhem budete zabývat. Vedení společnosti si je vědomo důležitosti zajištění spravedlivých a motivujících pracovních podmínek. Zároveň však musí jednat s maximální odpovědností vůči dlouhodobé udržitelnosti podnikání a ochraně pracovních míst. Naším společným zájmem je zachovat stabilitu závodu a jeho strategickou pozici v rámci skupiny Bosch.

Milan Šlachta
RBCB/PC

Barbora Schelová
RBCB/HRL