



Od
RBCB/HRL
Internal C-SC1

Naše reference
Barbora Schelová

Tel.
+420 38 040-4890

České Budějovice / Budweis
22.10.2026

Příjemce Zástupci odborových organizací ZO OS KOVO RBCB a ZO OS
UNIOS OK BOSCH CB

Na vědomí

Vážení zástupci odborových organizací,

Děkujeme za předložené návrhy a podněty k úpravám kolektivní smlouvy pro rok 2027. Po vyhodnocení ekonomické situace, očekávaného vývoje trhu a plánovaných investic navrhujeme následující:

Bod	Stanovisko zaměstnavatele
1. Navýšení tarifních tříd o 3,3 %	Zaměstnavatel je připraven jednat o navýšení mezd odpovídajícím přibližně výši 1,5 % .
2. Navýšení objemu prostředků na pohyblivou složku mzdy o 3,3 %	Zaměstnavatel navrhuje navýšení fondu pro pohyblivou složku mzdy rovněž ve výši 1,5 % , tedy v souladu s navrhovaným růstem tarifních mezd.
3. Předdůchodový program (50 % úvazek za 100 % mzdy)	Tento návrh zaměstnavatel nepodporuje. Zavedení obdobného programu by představovalo významné dlouhodobé finanční zatížení a v současné době není součástí personální strategie společnosti.
4. Navýšení odstupného o 2 průměrné měsíční mzdy	Zaměstnavatel s návrhem nesouhlasí. Současné nastavení odstupného považuje za odpovídající a další navýšení by znamenalo neúměrné zvýšení personálních nákladů.
5. Odměna při odchodu do důchodu	Zaměstnavatel si váží dlouholeté příslušnosti zaměstnanců k podniku, nicméně v současné ekonomické situaci nenavrhuje rozšíření stávajícího systému nad rámec platného znění kolektivní smlouvy.
6. Navýšení CPpP z 6 % na 10 %	Zaměstnavatel nepovažuje navržené zvýšení personálních nákladů za ekonomicky udržitelné a navrhuje zachovat stávající systém odměňování (v průměru posledních let o více než 2,5 %). Zaměstnavatel je připraven k jednání o navýšení pouze ve vazbě na příslušnost u společnosti a to o 1 % od 20 let.



Od
RBCB/HRL
Internal C-SC1

Naše reference
Barbora Schelová

Tel.
+420 38 040-4890

České Budějovice / Budweis
22.10.2026

7. Dohoda dle § 209 odst. 2 ZP na 80 % průměrného výdělku	Zaměstnavatel je připraven o tomto bodu dále jednat v návaznosti na předpokládaný vývoj zakázek a hospodářských výsledků v roce 2027.
8. Příplatek za práci v noci 35 Kč/h	Zaměstnavatel navrhuje o tomto bodu dále jednat.
9. Navýšení Cafeterie o 7 000 Kč	Zaměstnavatel si uvědomuje význam benefitu Cafeterie, nicméně navrhované navýšení nepovažuje za realizovatelné. Je připraven jednat o mírnějším navýšení v návaznosti na celkový rámec personálních nákladů.
10. Zachování původní tarifní třídy a PZ po dobu 6 měsíců	Zaměstnavatel s návrhem nesouhlasí. Současná pravidla poskytují dostatečný rámec pro řešení individuálních případů.
11. Zavedení 2 sick days	Zaměstnavatel nepodporuje zavedení sick days nad rámec stávajících pracovněprávních postupů řešících krátkodobou pracovní indispozici.

Zaměstnavatel chce dále jednat o následujících bodech:

- A. Navýšení personálních nákladů o cca 1,0 % pro individuální úpravy**, které je potřeba jak pro udržení konkurenceschopnosti a férového odměňování ve vybraných pozicích.
- B. Mimořádné odměny** – Bosch Group ruší celosvětově finanční benefit za pracovní jubileum. Toto se týká i RBCB. Zaměstnavatel je připraven v této souvislosti jednat o celé struktuře mimořádných odměn a jejich využívání.
- C. Pokračování programu fyzioterapeut** – Zaměstnavatel je připraven jednat o prodloužení této služby pro zaměstnance.
- D. Závodní stravování** – Zaměstnavatel chce s ohledem na růst cen jednat o výši dotace stravování v závodní jídelně pro rok 2027.
- E. Target Picture 2030** – zaměstnavatel chce otevřít jednání o cílové úpravě uvolněných kapacit odborových organizací do roku 2030 v souladu s aktuálním výhledem, resp. o finanční spoluúčasti společnosti.



Od
RBCB/HRL
Internal C-SC1

Naše reference
Barbora Schelová

Tel.
+420 38 040-4890

České Budějovice / Budweis
22.10.2026

Souhrn

Zaměstnavatel je připraven jednat o **mzdovém růstu ve výši odpovídající očekávané inflaci, tj. přibližně 2 %**, a hledat vyvážené řešení zohledňující jak zájmy zaměstnanců, tak dlouhodobou konkurenceschopnost a ekonomickou stabilitu podniku. Předložené návrhy představující významné a trvalé navýšení personálních nákladů o více než 9 %. Zejména předdůchodové programy, rozšíření odstupného či výrazné zvýšení bonusových schémat nejsou v současné situaci realizovatelné. Zaměstnavatel je ale otevřen k dalšímu jednání, jakou formou zatraktivnit podmínky našich zaměstnanců a ocenit plnění cílů tohoto roku.

Milan Šlachta
RBCB/PC

Barbora Schelová
RBCB/HRL