STANOVISKO ZÁVODNÍCH VÝBORŮ PRO 3. KOLO KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ K PROTINÁVRHU ZAMĚSTNAVATELE Z 22.10.2026

Kolektivní smlouva 2027

Příjemce	Vedení RBCB
Zpracoval	ZO OS UNIOS OK BOSCH CB, ZO OS KOVO RBCB

BOD / NÁVRH ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ	STANOVISKO ZAMĚSTNAVATELE A PROTINÁVRH ZV
1. Navýšení tarifních tříd o 3,3 %	Zaměstnavatel je připraven jednat o navýšení mezd odpovídajícím přibližně výši 1,5 %. **STANOVISKO ZV: Závodní výbory nesouhlasí s návrhem zaměstnavatele o navýšení tarifních tříd ve výši 1,5 %. Nadále trváme na původním návrhu navýšení tarifních tříd o 3,3 % v souladu s výsledky KV v JhP, na které vedení RBCB celý rok 2026 upozorňujeme (stejná země, stejné životní náklady).**
2. Navýšení objemu prostředků na pohyblivou složku mzdy o 3,3 %	Zaměstnavatel navrhuje navýšení fondu pro pohyblivou složku mzdy ve výši 1,5 %, tedy v souladu s navrhovaným růstem tarifních mezd. **STANOVISKO ZV: Závodní výbory nesouhlasí s návrhem zaměstnavatele o navýšení ve výši 1,5 %. Nadále trváme na původním návrhu navýšení o 3,3 % (viz bod 1).**

BOD / NÁVRH ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ	STANOVISKO ZAMĚSTNAVATELE A PROTINÁVRH ZV
3. Předdůchodový program (50 % úvazek za 100 % mzdy)	Zaměstnavatel návrh nepodporuje. Uvádí, že by program představoval významné dlouhodobé finanční zatížení a není součástí personální strategie společnosti. **STANOVISKO ZV: Požadujeme předložení konkrétních ekonomických propočtů, na které se odvoláváte ve svém vyjádření o významném dlouhodobém finančním zatížení společnosti (Zahlen, Daten, Fakten).** **Současně žádáme o stanovisko HR, jakého množství zaměstnanců by se tento program mohl teoreticky týkat vzhledem k jejich nároku na starobní důchod.** **V PS již řadu let probíhá transformace a nejvyšší vedení RB se pravidelně odkazuje na to, že bude jako vždy postupovat sociálně odpovědně. Ale do vyjednávání těchto dohod nebude centrálně zasahovat a je třeba si je vyjednat na lokální úrovni.** **Odmítáme akceptovat, že personální strategie RBCB s něčím takovým do budoucna nepočítá a má připravené pouze jediné opatření, tedy ukončení pracovních poměrů s odstupným. Přitom jste na infomeetingu připustili, že do roku 2030 zde bude „o dalších několik set zaměstnanců méně." To pokládáme za sociálně necitlivé a nedostatečné opatření pro podporu ohrožené skupiny zaměstnanců v tarifní oblasti v předdůchodovém věku.**
4. Navýšení odstupného o 2 průměrné měsíční mzdy	Zaměstnavatel s návrhem nesouhlasí. Současné nastavení odstupného považuje za odpovídající a další navýšení by podle něj znamenalo neúměrné zvýšení personálních nákladů. **STANOVISKO ZV: Požadujeme předložení konkrétního vyčíslení finančních dopadů v souladu s prezentovaným odhadem počtu zaměstnanců v roce 2027 (infomeeting).** **Závodní výbory nadále požadují navýšení odstupného při dohodě o ukončení pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti o 2 průměrné měsíční mzdy.** **Dodatečně bychom chtěli také více zohlednit i odstupné přímo při výpovědi, a toto s vámi projednat (viz poslední případ ukončení pracovního poměru zaměstnance výpovědí v KW45).**
5. Odměna při odchodu do důchodu	Zaměstnavatel si váží dlouholeté příslušnosti zaměstnanců k podniku, avšak v současné ekonomické situaci nenavrhuje rozšíření stávajícího systému nad rámec platného znění kolektivní smlouvy. **STANOVISKO ZV: Požadujeme předložení finančního propočtu dopadů našeho návrhu na personální náklady společnosti. Bez konkrétních čísel nelze argumentaci zaměstnavatele objektivně posoudit (Zahlen, Daten, Fakten).**

BOD / NÁVRH ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ	STANOVISKO ZAMĚSTNAVATELE A PROTINÁVRH ZV
6. Navýšení CPrP z 6 % na 10 %	Zaměstnavatel nepovažuje navržené zvýšení personálních nákladů za ekonomicky udržitelné a navrhuje zachovat stávající systém odměňování. Je připraven jednat o navýšení pouze ve vazbě na příslušnost u společnosti, a to o 1 % od 20 let. **STANOVISKO ZV: Závodní výbory nesouhlasí s návrhem zaměstnavatele podmínit navýšení CPrP minimální příslušností u RBCB.**
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. **STANOVISKO ZV: Závodní výbory nemají k tomuto bodu další komentář, protože zaměstnavatel deklaruje připravenost o návrhu odborů seriózně jednat. Obě strany jsou ve shodě.**
8. Příplatek za práci v noci 35 Kč/h	Zaměstnavatel navrhuje o tomto bodu dále jednat. **STANOVISKO ZV: Závodní výbory nemají k tomuto bodu další komentář, protože zaměstnavatel deklaruje připravenost o návrhu odborů seriózně jednat. Obě strany jsou ve shodě.**
9. Navýšení Cafeterie o 7 000 Kč	Zaměstnavatel si uvědomuje význam benefitu Cafeterie, ale navrhované navýšení nepovažuje za realizovatelné. Je připraven jednat o mírnějším navýšení. **STANOVISKO ZV: Závodní výbory trvají na svém původním návrhu navýšení Cafeterie o 7 000 Kč, jsme otevřeni dalšímu jednání. Žádáme zaměstnavatele o předložení konkrétního protinávrhu.**
10. Zachování původní tarifní třídy a PZ po dobu 6 měsíců	Zaměstnavatel s návrhem nesouhlasí. Současná pravidla podle něj poskytují dostatečný rámec pro řešení individuálních případů. **STANOVISKO ZV: Závodní výbory jsou ochotny upřednostnit jiné priority našeho návrhu a prostředky spojené s náklady na tento bod alokovat do navýšení tarifních mezd a pohyblivé složky mzdy.**
11. Zavedení 2 sick days	Zaměstnavatel zavedení sick days nad rámec stávajících pracovněprávních postupů nepodporuje. **STANOVISKO ZV: Závodní výbory jsou ochotny upřednostnit jiné priority našeho návrhu a prostředky spojené s náklady na tento bod alokovat do navýšení tarifních mezd a pohyblivé složky mzdy.**

NOVÉ NÁVRHY ZAMĚSTNAVATELE

BOD	NÁVRH ZAMĚSTNAVATELE A STANOVISKO ZV
A. Individuální úpravy mezd (cca 1,0 %)	Navýšení personálních nákladů o cca 1,0 % pro individuální úpravy za účelem udržení konkurenceschopnosti a férového odměňování ve vybraných pozicích. **STANOVISKO ZV: Závodní výbory s tímto návrhem nesouhlasí. Upřednostňujeme systémová opatření pro všechny zaměstnance před individuálními a netransparentními mechanismy. Navrhujeme tyto prostředky alokovat do navýšení tarifních mezd a pohyblivé složky mzdy (body 1 a 2).**
B. Mimořádné odměny	Bosch Group ruší celosvětově finanční benefit za pracovní jubileum. Zaměstnavatel je připraven jednat o celé struktuře mimořádných odměn a jejich využívání. **STANOVISKO ZV: Závodní výbory nesouhlasí se zrušením odměn za pracovní jubilea. Současně nesouhlasíme s jejich případným započítáním do systému CPrP za podmínek, které zaměstnavatel navrhuje (viz protinávrh firmy k bodu 6). Jedná se o dva odlišné nástroje odměňování s rozdílným účelem.** **Jsme otevřeni vyjednávat o německém modelu ohodnocení pracovní přílušnosti zaměstnanců v rámci AEP, odměnu za pracovní jubilea v RBCB definovat jako v Německu jako přípatek za příslusnost zaměstnance ke společnosti v aktuálně stanovené výši dle KS.** **Jako alternativu k vyjednávání předkládáme přijaté řešení v Rakousku, kde se opatření (změna stanovení pracovních jubileí) bude týkat pouze nově přijatých zaměstnanců od 1.1.27.**
C. Program fyzioterapeut	Zaměstnavatel je připraven jednat o prodloužení této služby pro zaměstnance. **STANOVISKO ZV: Závodní výbory podporují pokračování programu fyzioterapeut a je připraven o jeho dalším fungování jednat.**
D. Závodní stravování	Zaměstnavatel chce s ohledem na růst cen jednat o výši dotace stravování v závodní jídelně pro rok 2027. **STANOVISKO ZV: Závodní výbory jsou připraveni jednat o ceně stravování a o výši příspěvku zaměstnavatele na závodní stravování pro rok 2027. Žádáme zaměstnavatele o detailní podklady, na jejichž základě se bude vyjednávat (Zahlen, Daten, Fakten).**

BOD	NÁVRH ZAMĚSTNAVATELE A STANOVISKO ZV
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. **STANOVISKO ZV: Návrh je pro závodní výbory v současné podobě neuchopitelný. Požadujeme jeho podrobné rozklíčování, vysvětlení obsahu, cílů, dopadů a jasná očekávání zaměstnavatele. Závodní výbory současně vnímají zařazení tohoto bodu do kolektivního vyjednávání bez předchozího podrobného vysvětlení a projednání jako nátlakový krok vůči odborovým organizacím. Takový postup považujeme za nevhodný a neslučitelný s principy otevřeného sociálního dialogu, vzájemného respektu a partnerského jednání mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců.**

SOUHRN ZAMĚSTNAVATELE A STANOVISKO ZV

SOUHRN ZAMĚSTNAVATELE:

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 představují 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 zaměstnanců a ocenit plnění cílů tohoto roku.

STANOVISKO ZV: Závodní výbory s tímto souhrnným stanoviskem zaměstnavatele nesouhlasí. Trváme na původním návrhu navýšení tarifních mezd a objemu prostředků na pohyblivou složku mzdy o 3,3 %. Současně nesouhlasíme s obecným konstatováním, že návrhy odborových organizací představují navýšení personálních nákladů o více než 9 % a že vybraná opatření nejsou realizovatelná, pokud toto tvrzení není doloženo konkrétními ekonomickými propočty.

Požadujeme proto podrobné rozčlenění uvedených nákladů podle jednotlivých návrhů, popis způsobu jejich výpočtu a vyčíslení předpokládaných dopadů. Závodní výbory jsou připraveny pokračovat v konstruktivním jednání, avšak případný kompromis musí vycházet z konkrétních, ověřitelných podkladů a musí odpovídajícím způsobem zohlednit oprávněné zájmy zaměstnanců.

Nový bod do kolektivního vyjednávání

Bod A8 písm. e) kolektivní smlouvy - Hromadná úprava pracovní doby

Na termínu s HRL1 pí. Kadlecová a MSD2 p. Nový ohledně nařizování práce přesčas došlo k rozdílnému výkladu u tohoto bodu KS. Jednalo se hlavně o výklad významu slova "hromadná úprava". Odbory mají za to, že není třeba definovat detailnější definici v KS, ale stačí se orientovat a číst ZP, tak aby došlo ke shodě. Musí být vůle ze strany nadřízených a HR jako garantem rovného rozhodování se zástupci zaměstnanců v třecích tématech jednat. Pan Nový při jednání navrhl, aby si odbory detailnější parametry dojednali v rámci kolektivního vyjednávání.

ZÁVĚR

Závodní výbory očekávají ke sporným bodům konkrétní ekonomické podklady a finanční propočty, aby bylo možné jednotlivé návrhy objektivně posoudit. ZV přistupují ke kolektivnímu vyjednávání konstruktivně a jsou připraveny hledat kompromisní řešení, které bude založeno na konkrétních datech a respektu k principům sociálního dialogu.

Za závodní výbory ZO OS UNIOS OK BOSCH CB a ZO OS KOVO RBCB

V Českých Budějovicích dne 03.11.2026

JINDRA Stanislav ZO OS KOVO RBCB, předseda	BENEŠ Karel ZO OS UNIOS OK BOSCH CB, předseda
Stanislav_Jindra Digitálně podepsal Stanislav_Jindra Datum: 2026.11.05 11:16:03 +01'00'	Org. č. 12031731 ZO OS UNIOS OK BOSCH CB Roberta Bosche 2678 370 04 České Budějovice IČO 05815258