

SKANSKA



Podniková  
kolektivní smlouva  
2014–2016





1. **Skanska a.s.,**  
sídlem Praha 4, Líbalova 1/2348, PSČ 149 00,  
IČ 262 71 303, zapsána v OR u Městského soudu v Praze oddíl B, vložka 15904
2. **Skanska Transbeton, s.r.o.,**  
sídlem Praha 9, Toužimská 664, PSČ 199 00,  
IČ 604 71 778, zapsána v OR u Městského soudu v Praze oddíl C, vložka 25984
3. **Lom Klecany s.r.o.,**  
sídlem Praha 9, Toužimská 664, PSČ 199 00,  
IČ 639 83 222, zapsána v OR u Městského soudu v Praze oddíl C, vložka 40032
4. **Jihomoravská obalovna s.r.o.,**  
sídlem Rajhradice 416, PSČ 664 61,  
IČ 260 03 171, zapsána v OR u Krajského soudu v Brně oddíl C, vložka 46758
5. **Skanska Facility s.r.o.,**  
sídlem Praha 4, Líbalova 1/2348, PSČ 149 00,  
IČ 256 61 531, zapsána v OR u Městského soudu v Praze oddíl C, vložka 59050
6. **Skanska Asfalt s.r.o.,**  
sídlem Pavelkova 1133/6, Hodolany, 779 00 Olomouc,  
IČ 241 23 641, zapsána v OR u Krajského soudu v Ostravě oddíl C, vložka 55850

jako zaměstnavatel (dále jen „zaměstnavatel“ nebo „zaměstnavatelé“) na straně jedné

a

1. **Základní organizace Odborového svazu Stavba ČR při Skanska – Pozemní stavby Čechy,**  
sídlem Praha 4, Líbalova 1/2348, PSČ 149 00,  
IČ 406 15 456,
2. **Základní organizace Odborového svazu Stavba ČR při Skanska –  
Pozemní stavby Morava,**  
sídlem Třinec, Nad Tyrkou 101, PSČ 739 61,  
IČ 166 28 471,
3. **Základní organizace Odborového svazu Stavba ČR při Skanska Reality,**  
sídlem Praha 4, Líbalova 1/2348, PSČ 149 00,  
IČ 673 63 091,
4. **Základní organizace Odborového svazu Stavba ČR Skanska CZ a.s., Divize Beton a sta-  
vební technologie,**  
sídlem Štětí, Litoměřická 723, PSČ 411 08,  
IČ 673 64 853,
5. **Základní organizace Odborového svazu Stavba ČR při Skanska Technologické závody,**  
sídlem Praha 4, Líbalova 1/2348, PSČ 149 00,  
IČ 407 67 582,
6. **Základní organizace Odborového svazu Stavba ČR Skanska DS a.s.,**  
sídlem Prostějov, F. Nováka 3/5267, PSČ 796 40,  
IČ 410 31 474,

7. **Základní organizace Odborového svazu Stavba ČR Skanska Prefa a.s., provozovna Tovačov,**  
sídlem Tovačov I, Tovačov 139, PSČ 751 01,  
IČ 146 17 285,
8. **Základní organizace Odborového svazu Stavba ČR Lom Klecany s.r.o.,**  
sídlem Klecany, PSČ 250 67,  
IČ 673 64 110,
9. **Základní organizace Odborového sdružení železničářů Skanska ŽS a.s.,**  
sídlem Praha 4, Líbalova 1/2348 7, PSČ 149 00,  
IČ 629 36 352,
10. **Základní organizace Odborového sdružení železničářů Železniční stavitelství Praha a.s., Elektromontážní divize,**  
sídlem Praha 2, Perucká 7, PSČ 121 44,  
IČ 629 38 916,
11. **Základní organizace Odborového svazu KOVO OK Sadská**  
sídlem Sadská Husínek 30, PSČ 289 12,  
IČ 751 56 717,
12. **Základní organizace Odborového svazu Stavba ČR při Skanska Servis,**  
sídlem Praha 4, Líbalova 1/2348, PSČ 149 00,  
IČ 673 63 113,

jako odborové organizace působící u zaměstnavatelů (dále jen „**odborová organizace**“ nebo „**odborové organizace**“) na straně druhé,  
které zastupuje na základě plných mocí

**OS Stavba ČR-Koordinační odborový orgán při Skanska, a.s.**  
sídlem Praha 4, Líbalova 1/2348, PSČ 149 00, IČ 411 90 459,

#### **uzavírají**

v souladu s ust. § 22 až 29 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále také jen „Zákoník práce“) a na základě jednání v souladu se zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále také jen „zákon o kolektivním vyjednávání“),

**TUTO PODNIKOVOU KOLEKTIVNÍ SMLOUVU:**

## Část první

### 1 Základní ustanovení

- 1.1. Tato smlouva upravuje práva a povinnosti smluvních stran a práva zaměstnanců, která lze podle právních předpisů dojednat v rámci kolektivního vyjednávání při realizaci kolektivních a individuálních pracovněprávních vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, a zároveň vymezuje oblasti spolupráce smluvních stran. Ustanovení této smlouvy platí pro všechny zaměstnance.

### 2 Doba účinnosti

- 2.1. Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu od 1. 1. 2014 do 31. 12. 2016.

### 3 Vzájemné vztahy zaměstnavatele a odborových organizací

- 3.1. Zaměstnavatel se zavazuje provádět srážky ze mzdy zaměstnance - člena odborové organizace k úhradě jeho členských příspěvků a sraženou částku převádět na účet odborové organizace, jejímž je zaměstnanec členem. Tento závazek zaměstnavatele je podmíněn tím, že odborová organizace předá zaměstnavateli jmenný seznam zaměstnanců obsahující jejich písemný souhlas se srážkami ze mzdy v určené výši, které budou převáděny na účet příslušné odborové organizace.

Zaměstnavatel započne provádět tyto srážky a převádět sražené částky na účet příslušné odborové organizace v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, kdy obdrží písemný souhlas zaměstnance se srážkami ze mzdy v určené výši.

Zaměstnavatel předá odborové organizaci 1x (slovy jedenkrát) za kalendářní měsíc jmenný seznam zaměstnanců-členů odborové organizace s uvedenou výší srážky z jejich mzdy, pokud dotčení zaměstnanci s poskytováním takových informací zaměstnavatelem odborové organizaci vyjádří souhlas.

- 3.2. a) Činnost odborové organizace a jejích orgánů bude vykonávána tak, aby v zásadě narušila pracovní dobu u zaměstnavatele a plnění pracovních povinností zaměstnanců během ní, pokud není dále stanoveno jinak.
  - b) Voleným členům orgánů odborové organizace poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, a to v nezbytném rozsahu, nejvýše však celkem 20 (slovy dvacet) dnů v kalendářním roce pro účast na odborových schůzích, konferencích, sjezdech, zahraničních stážích, k zajištění kulturních, rekreačních a sportovních akcí pořádaných pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky nebo jiné odborové činnosti (§ 203 Zákoníku práce).
- 3.3. a) V případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců současně všech nebo více divizí Skanska a.s., kdy právní předpisy vyžadují po zaměstnavateli informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, bude Skanska a.s. plnit tyto povinnosti vůči společnému zástupci Odborových organizací, tedy vůči OS Stavba ČR – Koordinační odborový orgán při Skanska a.s.

b) V případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců pouze jedné divize Skanska a.s., kdy právní předpisy vyžadují po zaměstnavateli informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, bude Skanska a.s. plnit tyto povinnosti vůči odborovým organizacím působícím u dané divize Skanska a.s., jak je specifikováno v příloze č. 1 této kolektivní smlouvy.

c) Divizi se pro účely této kolektivní smlouvy rozumí rovněž organizační útvar „Ředitelství Skanska a.s.“.

- 3.4. Na základě darovacích smluv uzavřených mezi Skanska a.s. a odborovými organizacemi působícími k 1. lednu daného kalendářního roku u zaměstnavatelů - členů skupiny Skanska (viz Čl.18.2.), poskytne Skanska a.s. těmto odborovým organizacím příspěvek ve smyslu § 20 odst. 8 Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, na jejich činnost v daném kalendářním roce, a to v souhrnné výši 0,1 % z objemu čistých mezd vyplacených v předchozím kalendářním roce všem zaměstnancům zaměstnavatelů - členů skupiny Skanska.

Protože rozdělení tohoto příspěvku v souhrnné výši dle předchozí věty je vnitřní záležitostí odborových organizací, uzavře Skanska a.s. darovací smlouvy až poté, co obdrží od odborových organizací jejich společnou písemnou informaci o tom, jaká část z něho má být darována té které odborové organizaci.

Odborové organizace předloží na žádost Skanska a.s. vyúčtování tohoto společného příspěvku.

Odborové organizace se zavazují zveřejnit výši obdržených příspěvků a detailní informace o konání všech akcí hrazených z těchto příspěvků s dostatečným předstihem prostřednictvím intranetu společnosti Skanska a.s. nebo dalšími vhodnými nástroji interní komunikace.

- 3.5. Pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu ve smyslu § 203 odst. 2 písm. h) Zákona práce poskytne zaměstnavatel, po předchozí dohodě s příslušnými odborovými organizacemi u něho působícími, dohodnutému počtu zaměstnanců k zajištění letního a zimního dětského tábora pořádaného odborovými organizacemi, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele; a to i zaměstnancům, kteří nemusí splňovat podmínku soustavné a bezplatné práce s dětmi a mládeží po dobu jednoho roku před uvolněním.
- 3.6. Zaměstnavatel je povinen předkládat odborové organizaci u něho působící zprávy o nově vzniklých a skončených pracovních poměrech v kalendářním měsíci, a to vždy do 15. (slovy patnáctého) dne následujícího kalendářního měsíce.

## 4 Pracovní doba

- 4.1. Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby nesmí průměrná týdenní pracovní doba přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období 52 týdnů po sobě jdoucích.

## 5 Práce přesčas

- 5.1. Celkový rozsah přesčasové práce nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období 52 týdnů po sobě jdoucích.
- 5.2. U vedoucích zaměstnanců na úrovni řízení 2 a vyšší dle organizačního řádu zaměstnavatele, tj. u zaměstnanců, kteří jsou na těchto jednotlivých úrovních řízení oprávněni stanovit a ukládat zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu závazné pokyny, je mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu maximální celkové práce přesčas dle § 93 odst. 4 Zákonníku práce a předchozího odstavce 5.1.

## 6 Konto pracovní doby

- 6.1. Na pracovištích, kde povaha práce nebo podmínky provozu nedovolují, aby pracovní doba byla rozvržena rovnoměrně, lze zavést konto pracovní doby ve smyslu ust. § 86 Zákonníku práce, a to za následujících podmínek:
- a) vyrovnávací období činí 52 týdnů po sobě jdoucích;
  - b) po celé vyrovnávací období bude vyplácena stálá měsíční mzda ve výši 80 % průměrného výdělku. Rozhodným obdobím pro výpočet tohoto průměrného výdělku je předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období;
  - c) práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období nebude započtena do pracovní doby v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období. Převod přesčasových hodin do následujícího vyrovnávacího období tedy nebude umožněn, práce přesčas bude proplacena;
  - d) proplacení příplatků přesčasových hodin na konci vyrovnávacího období bude provedeno dle celkového poměru práce v pracovní dny, v sobotu, v neděli a ve svátek;
  - e) zaměstnanec pracující v kontu pracovní doby má nárok na další příplatek za práci v sobotu, v neděli a ve svátek ve výši 25 % z tarifní hodinové nebo tarifní měsíční mzdy, který bude vyplacen ve mzdě za příslušný měsíc.
- 6.2. Konto pracovní doby může být zavedeno formou písemné smlouvy uzavřené (na základě jednání podle zákona o kolektivním vyjednávání) mezi zaměstnavatelem a příslušnými odborovými organizacemi působícími u dané divize v případě Skanska a.s., resp. v ostatních případech mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele. Počátek vyrovnávacího období může být sjednán vždy jen k prvnímu dni v kalendářním měsíci.

V případě Skanska a.s. bude ve smlouvě uveden Závod, Středisko a jména zaměstnanců, pro které je konto pracovní doby zavedeno. V ostatních případech bude ve smlouvě obdobně v souladu s organizačním uspořádáním daného zaměstnavatele vymezeno, na kterých pracovištích a pro které zaměstnance je konto pracovní doby zavedeno.

## 7 Dovolená

- 7.1. Základní výměra dovolené činí 5 (slovy pět) týdnů v kalendářním roce (§ 213 odst. 1 Zákoníku práce).
- 7.2. Za pracovní poměr nepřetržitě trvající po celý kalendářní měsíc se pro účely vzniku nároku na poměrnou část dovolené za kalendářní rok považuje i pracovní poměr, který vznikne až prvním pracovním dnem v kalendářním měsíci nebo je rozvázán či skončí posledním pracovním dnem v kalendářním měsíci.
- 7.3. Zaměstnancům, jejichž práce podstatně závisí na povětrnostních vlivech (tzn. zaměstnancům vystaveným při výkonu práce nepříznivým povětrnostním vlivům, které podstatně ovlivňují možnost jejich výkonu práce), zaměstnancům vykonávajícím práci v nerovnoměrně rozvržené pracovní době, která obsahuje rozvrh směn delší než 9 hodin, a dále zaměstnancům vykonávajícím práci v kontu pracovní doby přísluší další dovolená v délce 2 dnů za každý týden jejich dovolené čerpané v období od 1. 1. do 31. 3. a od 1. 12. do 31. 12., nejvýše však v celkové délce 1 (slovy jeden) týden. Tato další dovolená se čerpá vždy bezprostředně po dovolené, jejímž čerpáním vznikl zaměstnanec nárok na další dovolenou.
- 7.4. Změní-li zaměstnanec v průběhu téhož kalendářního roku zaměstnání mezi zaměstnavateli, kteří jsou smluvní stranou této kolektivní smlouvy, poskytne mu nový zaměstnavatel dovolenou nebo její část, na kterou mu vzniklo právo u dosavadního zaměstnavatele ke dni skončení pracovního poměru, ale zaměstnanec ji nevyčerpal. Původní zaměstnavatel uhradí novému zaměstnavateli poskytujícímu takto převedenou dovolenou náhradu mzdy za převedenou dovolenou, a to nejpozději do 31. 12. Změnou zaměstnání se pro tento účel rozumí skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a bezprostředně navazující vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele.

## 8 Odstupné a odchodné

- 8.1. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) Zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů a jehož pracovní poměr u zaměstnavatele trval nepřetržitě (viz čl. 18.1.) alespoň **10 roků**, přísluší odstupné ve výši **čtyřnásobku** jeho průměrného výdělku.
- Trval-li jeho pracovní poměr u zaměstnavatele nepřetržitě (viz čl. 18.1.) alespoň **20 roků**, přísluší mu v uvedených případech rozvázání pracovního poměru odstupné ve výši **pětinásobku** jeho průměrného výdělku.
- 8.2. Pokud se zaměstnanec po doručení výpovědi z pracovního poměru dané mu zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) Zákoníku práce dohodne se zaměstnavatelem na dřívějším rozvázání pracovního poměru dohodou z těchto důvodů, přísluší mu zvýšení odstupného (zákoného nebo popř. zvýšeného podle předchozího odstavce 8.1.) **o další jeden násobek** jeho průměrného výdělku, a to za každý celý měsíc nevyčerpané (původní) výpovědní doby.



Zvýšení odstupného ve stejné výši přísluší též zaměstnanci, který se dohodne na rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodů dle § 52 písm. a) až c) Zákoníku práce ještě před doručením výpovědi zaměstnavatele z pracovního poměru z týchž důvodů.

Dle odstavců 8.1 a 8.2 této kolektivní smlouvy tedy zaměstnanci náleží odstupné v této výši:

	Výše odstupného (výše násobku průměrného výdělku)		
Délka nepřetržitého trvání pracovního poměru	skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby	skončení pracovního poměru bez čerpání 1 měsíce výpovědní doby	skončení pracovního poměru bez čerpání 2 měsíců výpovědní doby
<b>méně než 1 rok</b>	v zákonné výši *)	v zákonné výši *) + další 1násobek	v zákonné výši *)+ další 2násobek
<b>alespoň 1 rok, ale méně než 2 roky</b>	v zákonné výši *)	v zákonné výši *) + další 1násobek	v zákonné výši *)+ další 2násobek
<b>alespoň 2 roky, ale méně než 10 let</b>	v zákonné výši *)	v zákonné výši *)+ další 1násobek	v zákonné výši *)+ další 2násobek
<b>alespoň 10 roků, ale méně než 20 let</b>	4násobek	5násobek	6násobek
<b>alespoň 20 let</b>	5násobek	6násobek	7násobek

\*) Vždy aktuální zákonná výše, na niž bude mít zaměstnanec právo dle účinné právní úpravy odstupného.

- 8.3. Zaměstnanec, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) Zákoníku práce nebo dohodou z téhož důvodu, přísluší odchodné ve výši rovnající se odstupnému, které zaměstnanci přísluší dle Zákoníku práce a této kolektivní smlouvy při rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) Zákoníku práce.

Výše uvedené odchodné zaměstnanci nenáleží, pozbyl-li dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci v důsledku vlastního zavinění ve formě úmyslu či vědomé nedbalosti.

## 9 Příspěvek na stravování

- 9.1. a) Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům příspěvek na stravování, a to v podobě
- i) příspěvku na závodní stravování, nebo
  - ii) v podobě stravenky; stravenka přitom přísluší zaměstnanci, který nevyužije v daném dni možnost závodního stravování.
- b) Příspěvek na stravování náleží zaměstnanci za každou pracovní směnu, jestliže výkon práce trval déle než 3 (slovy tři) hodiny a současně zaměstnanci nevznikl v průběhu jeho směny nárok na stravné. Pracovní směnou se přitom dle § 78 odst.1 písm. c) Zákoníku práce rozumí část týdenní pracovní doby bez práce přesčas (práce přesčas není součástí pracovní směny), kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat.

Trvá-li pracovní směna více než 11 hodin, náleží zaměstnanci dva příspěvky na závodní stravování nebo dvě stravenky (nebo jeden příspěvek na závodní stravování a jedna stravenka).

c) Výše příspěvku zaměstnavatele na stravování činí 55 % z ceny jídla závodního stravování, maximálně však z částky 75 Kč, resp. 55 % z nominální hodnoty stravenky (nominální hodnota stravenky činí 75 Kč).

9.2. Příspěvek na stravování zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci, který fakticky neodpracuje alespoň 3 hodiny ze své pracovní směny, zejména z důvodu čerpání dovolené či překážky v práci na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele. Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která ale spadá do pracovní doby (směny), se pro tento účel považuje za dobu odpracovanou.

## 10 Důležité osobní překážky v práci

10.1. Nad rozsah vymezený v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. a v Kolektivní smlouvě vyššího stupně na roky 2013-2016 uzavřené mezi Odborovým svazem Stavba České republiky a Svazem podnikatelů ve stavebnictví v České republice poskytne zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy takto:

- den k vlastní promoci,
- další den k přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení, jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele,
- další den při narození dítěte manželce (družce).

Další den pracovního volna s náhradou mzdy při úmrtí manžela, druhá nebo dítěte ve smyslu článku 21, bodu a) výše uvedené Kolektivní smlouvy vyššího stupně poskytne zaměstnavatel zaměstnanci i v případě, že zaměstnanec s takovou osobou v době jejího úmrtí nežil ve společné domácnosti.

Zaměstnavatel může poskytovat zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy z vážných osobních důvodů. V tomto případě je zaměstnanec povinen hradit pojistné na veřejné zdravotní pojištění sám.

## 11 Cestovní náhrady

11.1. Za každý kalendářní den pracovní cesty, na níž zaměstnavatel nezabezpečí zaměstnanci plně bezplatné stravování, přísluší zaměstnanci stravné ve výši:

- 75 Kč, trvá-li pracovní cesta pět až dvanáct hodin;
- 105 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než dvanáct hodin, nejdéle však osmnáct hodin;
- 165 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než osmnáct hodin.

Bylo-li zaměstnanci poskytnuto bezplatné jídlo, přísluší zaměstnanci stravné snížené dle Zákoníku práce.

## 12 Doplnkové penzijní spoření a životní pojištění zaměstnanců

12.1. Zaměstnavatel bude poskytovat všem zaměstnancům pravidelný měsíční příspěvek na doplnkové penzijní spoření (tzv. III. pilíř důchodového systému), nebo na kapitálové životní pojištění, či investiční životní pojištění, a to za těchto podmínek:

- zaměstnanec si sám zvolí, zda chce příspěvek na doplnkové penzijní spoření, nebo na kapitálové životní pojištění, či investiční životní pojištění (zaměstnavatel přispívá pouze na jeden z těchto produktů);

- měsíční příspěvek zaměstnavatele bude odpovídat výši měsíčního příspěvku hrazeného samotným zaměstnancem, maximálně však bude činit 700 Kč (slovy sedm set korun);
- právo na poskytování příspěvku zaměstnavatele vzniká zaměstnanci po uplynutí zkušební doby.

## 13 Důchodci

- 13.1. Zaměstnavatel umožní ve svých prostorách bezplatně činnost Klubů důchodců za účelem přátelských setkání, včetně jednoho zasedání s vedením společnosti organizovaného příslušnou odborovou organizací, bude-li to s ohledem na provozní podmínky u zaměstnavatele možné.

## 14 Přechnodné ubytování zaměstnanců

- 14.1. V souladu se Zákonem č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, ve znění pozdějších předpisů, zaměstnavatel hradí náklady na přechnodné ubytování zaměstnanců, nejde-li o ubytování při pracovní cestě, poskytované jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce, pokud obec přechnodného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště, a statutární orgán zaměstnavatele schválí (v případě Skanska a.s. na základě návrhu příslušného Výkonného ředitele divize) žádost zaměstnance o úhradu nákladů na přechnodné ubytování.

## 15 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

- 15.1. Odborová organizace je povinná bez zbytečného odkladu po uzavření této kolektivní smlouvy předat zaměstnavateli písemný seznam přiměřeného počtu svých členů, kteří ji budou zastupovat v rámci „Účasti zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“ dle § 108 Zákoníku práce při řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci (BOZP).

Vůči těmto zástupcům bude zaměstnavatel plnit své povinnosti, které má dle Zákoníku práce plnit vůči odborové organizaci v rámci „Účasti zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“ dle § 108 Zákoníku práce. Zaměstnavatel zajistí seznámení všech zaměstnanců s těmito zástupci odborové organizace.

- 15.2. Zaměstnavatel zajistí zástupcům příslušné odborové organizace dle předchozího odstavce školení umožňující jim řádný výkon jejich funkce a zpřístupní jim právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) a k této činnosti jim poskytne rovněž pracovní volno v nezbytném rozsahu s náhradou mzdy. Zaměstnavatel zástupcům odborové organizace poskytne i nezbytné osobní ochranné pracovní prostředky při provádění pravidelné prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) na svých pracovištích a zařízeních ve smyslu § 108 odst. 5 Zákoníku práce a v souvislosti s nimi uhradí také odborové organizaci náhradu prokázaných jízdních výdajů.
- 15.3. Zaměstnavatel zajistí na své náklady čištění a praní osobních ochranných pracovních prostředků, které je povinen poskytovat zaměstnancům. Jestliže jejich praní a čištění zaměstnavatel nezajistí, přísluší zaměstnanci paušální náhrada nákladů spojených s jejich praním a čištěním, a to ve výši:

- 110 Kč/měsíčně, je-li vykonávána práce méně čistá;
- 160 Kč/měsíčně, je-li vykonávána práce nečistá;
- 190 Kč/měsíčně, je-li vykonávána práce velmi nečistá.

Jestliže zaměstnanec odpracuje pouze část měsíce, přísluší mu pouze alikvotní část paušální náhrady. Za zařazení zaměstnance do jednotlivé skupiny odpovídá přímý nadřízený zaměstnanec, který je povinen předat příslušné mzdové účtárně jmený seznam zaměstnanců s uvedením, do jaké skupiny zaměstnanec náleží, jakož i každou změnu v tomto seznamu.

## 16 Sociální výpomoc při pracovním úrazu

- 16.1. V případě smrtelného pracovního úrazu zaměstnance se zaměstnavatel zavazuje poskytnout pozůstalé manželce/pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti sociální výpomoc, a to každému ve výši 100 000 Kč (slovy sto tisíc korun).
- 16.2. Sociální výpomoc ve výši 100 000 Kč (sto tisíc korun) se zaměstnavatel zavazuje poskytnout v případě smrtelného pracovního úrazu zaměstnance rovněž pozůstalé družce/druhovi, jestliže se zemřelým zaměstnancem žila/žil ve společné domácnosti.
- 16.3. Sociální výpomoc v úhrnné výši 100 000 Kč (sto tisíc korun) se zaměstnavatel zavazuje poskytnout v případě smrtelného pracovního úrazu zaměstnance rovněž jeho rodičům, jestliže se zemřelým zaměstnancem žili ve společné domácnosti.
- 16.4. Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci sociální výpomoc ve výši až 50 000 Kč (slovy padesát tisíc korun), jestliže zaměstnanec utrpěl pracovní úraz s trvalými následky, které snižují jeho výdělkové možnosti, a zaměstnanec tento pracovní úraz nezavinil.

## 17 Odměna při odchodu do starobního důchodu a při výročí

- 17.1. Zaměstnanci náleží při odchodu do starobního nebo invalidního důchodu odměna za těchto podmínek:

- 1) jedná se o první skončení pracovního poměru dohodou, a to z důvodu odchodu zaměstnance do starobního nebo invalidního důchodu; a současně
- 2) zaměstnanec prokáže, že podal u příslušné Okresní správy sociálního zabezpečení OSSZ (PSSZ) žádost o přiznání starobního nebo invalidního důchodu nebo že mu je důchod již přiznán, popř. vyplácen.

Při splnění výše uvedených podmínek přísluší zaměstnanci odměna vyplacená společně s jeho poslední mzdou, a to v této výši dle délky nepřetržitého trvání pracovního poměru (viz čl. 18.1.):

- |                            |                                 |
|----------------------------|---------------------------------|
| ▪ nad 5 let do 10 let vč.  | 10 000 Kč                       |
| ▪ nad 10 let do 20 let vč. | jednonásobek průměrného výdělku |
| ▪ nad 20 let               | dvojnásobek průměrného výdělku  |

17.2. Zaměstnanci náleží odměna při pracovním výročí, a to v této výši dle délky nepřetržitého trvání pracovního poměru (viz čl.18.1.):

▪ 10 let	3 000 Kč
▪ 15 let	3 000 Kč
▪ 20 let	7 000 Kč
▪ 25 let	7 000 Kč
▪ 30 let a každých dalších 5 let	15 000 Kč

Odměny při pracovním výročí nenáleží starobním důchodcům v pracovním poměru.

## 18 Doba nepřetržitého trvání pracovního poměru

18.1. Pokud je podmínkou vzniku práva zaměstnance na peněžitá plnění vůči zaměstnavateli sjednaná v této kolektivní smlouvě dosažení určité doby nepřetržitého trvání pracovního poměru k zaměstnavateli, pak se započítává do této doby také

a) doba od skončení pracovního poměru do vzniku následujícího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud tato doba nepřesáhla 90 dnů, a dále

b) doba trvání pracovního poměru k právnímu předchůdci zaměstnavatele nebo i k jinému zaměstnavateli – členu skupiny Skanska a jeho právnímu předchůdci; vždy ale jen pokud doba mezi skončením pracovního poměru a vznikem nového pracovního poměru nepřesáhla 90 dnů.

18.2. Skupinou Skanska se pro účely této kolektivní smlouvy rozumí zaměstnavatelé, kteří jsou smluvní stranou této kolektivní smlouvy (včetně jejich právních předchůdců), a další subjekty, v nichž má některý z těchto zaměstnavatelů svoji majetkovou účast.

## 19 Odvolatelnost z pracovního místa vedoucího zaměstnance

19.1. Pracovním místem vedoucího zaměstnance, ohledně něhož lze ve smyslu ust. § 73 Zákonníku práce sjednat s vedoucím zaměstnancem možnost odvolání z pracovního místa a vzdání se pracovního místa, resp. na něž se vztahuje sjednaná možnost odvolání a vzdání se pracovního místa, je v případě Skanska a.s. rovněž pracovní místo Oblastního manažera v přímé řídicí působnosti ředitele závodu.

## Část druhá

### 1 Navýšení základních mezd

Smluvní strany se dohodly, že v průběhu roku 2014 dojde k navýšení základní mzdy zaměstnanců pracujících v dělnických pozicích a v pozicích THZ na úrovni řízení 1, a to v průměru v rámci celé Skupiny Skanska minimálně o 2 % oproti stavu k 31. prosinci 2013. Uvedené zvýšení základní mzdy se týká zaměstnanců, kteří jsou k 1. lednu 2014 v pracovním poměru k zaměstnavateli.

Smluvní strany se dále dohodly, že v čtvrtletním intervalu bude probíhat vyhodnocení výše uvedeného závazku.

### 2 Sazby příplatků

a) Příplatek za práci přesčas:

- v sobotu a neděli a ve dnech, na které připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu, 50 % průměrného výdělku,
- v ostatních případech 25 % průměrného výdělku.

Příplatek za práci přesčas se poskytne, pokud se přímý nadřízený nedohodl se zaměstnancem na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce přesčas místo příplatku.

b) Příplatky ostatní:

- za vedení pracovní čety podle počtu členů čety
  - 2 až 5 osob 2 000 Kč měsíčně,
  - 6 až 9 osob 2 500 Kč měsíčně,
  - 10 a více osob 3 000 Kč měsíčně;
- příplatek za vedení pracoviště 10 % základní tarifní hodinové mzdy za každou hodinu výkonu činnosti vedoucího pracoviště dle vnitřního předpisu zaměstnavatele, který bude řídit práce na daném pracovišti v době nepřítomnosti vedoucího zaměstnance a dohlížet na dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- za svařování 6 Kč/hod;
- příplatek za práci ve výškách se poskytuje za každou celou odpracovanou hodinu v omezeném pracovním prostoru v kleci, na visutém lešení, na pracovní lávce apod., a to za práci ve výšce
  - 10 až 30 metrů 3 Kč,
  - nad 30 až 50 metrů 5 Kč,
  - nad 50 metrů 7 Kč;

c) TH zaměstnancům budou dále vypláceny následující měsíční příplatky k základní mzdě:

- příplatek pro osoby určené statutárním orgánem zaměstnavatele ke styku s utajovými skutečnostmi stupně III – tajné, resp. osoby s platným osvědčením Národního bezpečnostního úřadu umožňujícím určení ke styku s utajovanými skutečnostmi stupně III – tajné. Příplatek se vyplácí za každý započatý měsíc ve výši 2 000 Kč po dobu trvání určení, resp. platnosti osvědčení;
- příplatek pro osoby určené statutárním orgánem zaměstnavatele ke styku s utajovanými skutečnostmi stupně II – důvěrné, resp. osoby s platným osvědčením Národního bezpečnostního úřadu umožňujícím určení ke styku s utajovanými skutečnostmi stupně II – důvěrné. Příplatek se vyplácí za každý započatý měsíc ve výši 1 250 Kč po dobu trvání určení, resp. platnosti osvědčení;

- pokud je osoba určená statutárním orgánem zaměstnavatele ke styku s utajovanými skutečnostmi prověřena více stupni utajovaných skutečností, přísluší jí pouze jeden příplatek v nejvyšší sazbě;
- pokud zaměstnanec v důsledku vlastního zaviněného jednání neabsolvuje pravidelné roční školení v oblasti ochrany utajovaných skutečností, ztrácí nárok na příplatek dle výše uvedených třech odrážek od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, kdy se takové školení konalo nebo mělo konat, do doby absolvování příslušného školení a prokázání znalostí;
- na výše uvedené příplatky může vzniknout právo pouze zaměstnancům těch zaměstnavatelů, kteří jsou držiteli Osvědčení podnikatele;
- výše uvedené příplatky se nevyplácí osobám v mimoevidenčním stavu (zejména v případech dlouhodobých překážek v práci na straně zaměstnance), zaměstnancům za měsíc, ve kterém neodpracovali ani jeden den z důvodu nemoci, volna bez náhrady mzdy, čerpání řádné dovolené navazující na mateřskou dovolenou a zaměstnancům, kteří rozvázali v průběhu kalendářního měsíce pracovní poměr dohodou podle § 49 Zákoníku práce z jiných důvodů než podle § 52 písm. a) až d) Zákoníku práce nebo uzavřenou v souvislosti se vznikem práva zaměstnance na dávky důchodového pojištění (starobní nebo invalidní důchod) nebo podali výpověď dle § 50 Zákoníku práce, popř. zrušili pracovní poměr ve zkušební době anebo s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr z jiných důvodů než podle § 52 písm. a) až d) Zákoníku práce.

#### d) Příplatek za vysoce rizikové práce

Zaměstnancům, kteří konají zdravotně vysoce rizikové práce za použití izolačních dýchacích přístrojů (například dýchací přístroje s kapalným kyslíkem, kovový skafandr, žáruvzdorný ochranný oblek, potápěčský přístroj atd.), přísluší mzdový příplatek ve výši 50 Kč (slovy padesát korun) za každou započatou hodinu výkonu takové práce.

### 3 Pracovní pohotovost

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve smyslu § 95 a § 140 Zákoníku práce ve výši ve výši 15 %, resp. v den pracovního klidu ve výši 25 % jeho průměrného hodinového výdělku za každou hodinu pohotovosti.

### 4 Pravidelný termín výplaty mzdy

- a) Pravidelným termínem výplaty mzdy se sjednává 14. den kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku.
- b) Zaměstnavatel je povinen nejpozději do 21. (slovy dvacátého prvního) dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku, předat zaměstnanci písemnou informaci o výši a struktuře vyplacené mzdy, jakož i o provedených srážkách ze mzdy.

## 5 Prostoje a přerušení práce

- a) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami (prostoje) a nebyl-li převeden na jinou práci, než byla sjednána, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku (§ 207 písm. a) Zákoníku práce).
- b) Nemůže-li zaměstnanec konat práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu výrobků zaměstnavatele nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost), přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 70 % průměrného výdělku (§ 209 Zákoníku práce).

A/12

V Praze dne ..... 2013

A/12

V Praze dne ..... 2013



za Základní organizaci Odborového svazu  
Stavba ČR při Skanska Servis

za Základní organizaci Odborového svazu  
Stavba ČR při Skanska – Pozemní stavby  
Čechy

za Základní organizaci Odborového svazu  
Stavba ČR při Skanska Technologické závody

za Základní organizaci Odborového svazu  
KOVO OK Sadská

za Základní organizaci Odborového svazu  
Stavba ČR při Skanska – Pozemní stavby  
Morava

za Základní organizaci Odborového svazu  
Stavba ČR Skanska CZ a.s., Divize Beton  
a stavební konstrukce

za Základní organizaci Odborového svazu  
Stavba ČR Skanska Prefa a.s., provozovna  
Tovačov

za Základní organizaci Odborového svazu  
Stavba ČR Lom Klecany s.r.o.

za Základní organizaci Odborového svazu  
Stavba ČR Skanska DS a.s.

za Základní organizaci Odborového  
sdružení železničářů Skanska ŽS a.s.

za Základní organizaci Odborového  
sdružení železničářů Železniční stavitelství  
Praha, a.s., Elektromontážní divize

za Základní organizaci Odborového svazu  
Stavba ČR při Skanska Reality

OS Stavba ČR-Koordinační odborový orgán  
při Skanska, a.s., na základě plných mocí



**Milan Fišer**  
předseda OS Stavba ČR-Koordinační  
odborový orgán při Skanska, a.s.



**Stanislav Hošta**  
místopředseda OS Stavba ČR-Koordinační  
odborový orgán při Skanska, a.s.



**Ing. Petr Dražil**  
místopředseda OS Stavba ČR-Koordinační  
odborový orgán při Skanska, a.s.

Skanska a.s.



**Ing. Dan Ťok**  
předseda představenstva Skanska a.s.



**Ing. Jan Doleček**  
člen představenstva Skanska a.s.

za Skanska Facility s.r.o.  
za Lom Klecany s.r.o.  
za Skanska Asfalt s.r.o.  
za Skanska Transbeton, s.r.o.  
za Jihomoravská obalovna s.r.o.



**Ing. Jan Doleček**  
na základě plných mocí

## Příloha č. 1 Podnikové kolektivní smlouvy

Skanska a.s.

### **Ředitelství**

Základní organizace Odborového svazu Stavba ČR při Skanska Servis

Skanska a.s.

### **Divize Pozemní stavitelství**

Základní organizace Odborového svazu Stavba ČR při Skanska – Pozemní stavby Čechy

Základní organizace Odborového svazu Stavba ČR při Skanska Technologické závody

Základní organizace Odborového svazu KOVO OK Sadská

Základní organizace Odborového svazu Stavba ČR při Skanska – Pozemní stavby Morava

Skanska a.s.

### **Divize Betonové konstrukce**

Základní organizace Odborového svazu Stavba ČR Skanska CZ a.s., Divize Beton a stavební konstrukce

Základní organizace Odborového svazu Stavba ČR Skanska Prefa a.s., provozovna Tovačov

Základní organizace Odborového svazu Stavba ČR Lom Klecany s.r.o.

Skanska a.s.

### **Divize Silniční stavitelství**

Základní organizace Odborového svazu Stavba ČR Skanska DS a.s.

Skanska a.s.

### **Divize Železniční stavitelství**

Základní organizace Odborového sdružení železničářů Skanska ŽS a.s.

Základní organizace Odborového sdružení železničářů Železniční stavitelství Praha, a.s., Elektromontážní divize

Skanska a.s.

### **Divize Skanska Reality**

Základní organizace Odborového svazu Stavba ČR při Skanska Reality



# SKANSKA

---

Skanska a.s.  
[www.skanska.cz](http://www.skanska.cz)