

SKANSKA

Podniková kolektivní smlouva 2017–2019



1. **Skanska a.s.**
sídlem Křižíkova 682/34a, 186 00 Praha 8 Karlín,
IČ 26271303, 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 60471778, 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 63983222, 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 26003171, zapsána v OR u Krajského soudu v Brně oddíl C, vložka 46758
 5. **Skanska Facility s.r.o.**
sídlem Křižíkova 682/34a, 186 00 Praha 8 Karlín,
IČ 25661531, zapsána v OR u Městského soudu v Praze oddíl C, vložka 59050
 6. **Skanska Asphalt 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. **ZO OS STAVBA ČR při Skanska – Pozemní stavby Čechy**
sídlem Praha 4, Líbalova 1/2348, PSČ 149 00,
IČ 40615456, zapsána ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 56088
 2. **ZO OS Stavba ČR při SKANSKA – Pozemní stavby Morava**
sídlem Třinec, Nad Tyrkou 101, PSČ 739 61,
IČ 16628471, zapsána ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 56207
 3. **ZO OS STAVBA ČR Skanska-Technologické závody**
sídlem Praha 4, Líbalova 1/2348, PSČ 149 00,
IČ 40767582, zapsána ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 56250
 4. **ZO OS Stavba ČR Skanska DS**
sídlem Pavelkova 1133/6, Hodolany, 779 00 Olomouc,
IČ 41031474, zapsána ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 56279
 5. **ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ ZO ŽELEZNIČNÍ STAVITELSTVÍ
PRAHA ELMONT.DIVIZE**
sídlem Perucká 2482/7, Vinohrady, 120 00 Praha,
IČ 62938916, zapsána ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 55203

6. **Základní organizace OS KOVO OK SADSKÁ**
sídlem Sadská, Husínek 30, PSČ 289 12,
IČ 75156717, zapsána ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 57083
7. **ZO OS Stavba ČR při Skanska-Servis**
sídlem Líbalova 2348/1, Chodov, 149 00 Praha,
IČ 67363113, zapsána ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 56331
8. **ZO OS Stavba ČR Skanska a.s. Uh.**
sídlem Brněnská 1711, 686 03 Staré Město,
IČ: 02962268, zapsána ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 59535
9. **ZO OS STAVBA ČR LOM, Klecany s.r.o.**
sídlem Klecany
IČ 67364110, zapsána ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 56339
10. **ZO OS STAVBA ČR při Skanska Reality**
Líbalova 2348/1, Chodov, 149 00 Praha,
IČ 6736309, zapsána ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 56330

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 41190459, zapsána ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 56087

a

11. **OS Stavba ČR-Koordinační odborový orgán při Skanska, a.s.**
sídlem Praha 4, Líbalova 1/2348, PSČ 149 00,
IČ 41190459, zapsána ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 56087

a

12. **ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ – ZO OSŽ SKANSKA ŽS a.s.**
sídlem Křižíkova 682/34a, Karlín, 186 00 Praha 8,
IČ 62936352, zapsána ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 55279

jako odborové organizace působící u zaměstnavatelů (dále jen „odborová organizace“ nebo „odborové organizace“) na straně druhé,

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. 2017 do 31. 12. 2019.

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 nenarušila pracovní dobu u zaměstnavatele a plnění pracovních povinností zaměstnanců během ní, pokud není dále stanoveno jinak.
- b) Voleným členům orgánů odborové organizace uvedeným v příloze č. 1 této kolektivní smlouvy 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).

Pro vyloučení pochybností se konstatuje, že zaměstnavatel neposkytuje v souvislosti s touto účastí náhradu cestovních výdajů.

- 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 – Koordinačnímu odborovému orgánu při Skanska a.s. (dále také KOO 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. 2 této kolektivní smlouvy.
- c) Divizí 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. 19.2.), 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 hrubých mezd vztahujících se k předchozímu kalendářnímu roku vyplacených všem zaměstnancům zaměstnavatelů – členů skupiny Skanska a dále částku ve výši 30.000,- Kč (slovy: třicet tisíc korun českých) jako příspěvek na úhradu nákladů spojených s aktivitami uvedenými v čl. 3.7. níže (dětský tábor, kemp).

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 (včetně uvedení nákladů spojených s těmito akcemi) s dostatečným předstihem prostřednictvím intranetu společnosti Skanska a.s. a dalšími vhodnými nástroji interní komunikace.

- 3.5. Pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu ve smyslu § 203 odst. 2 písm. h) zákoníku 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.
- 3.7. Skanska a.s. poskytne OS Stavba ČR-Koordinační odborový orgán při Skanska, a.s., užitkový automobil, a to na základě samostatné smlouvy o výpůjčce, pro účely dopravy materiálu a zařízení na místo konání (a zpět) jednoho letního a jednoho zimního dětského tábora na území ČR pořádaného odborovými organizacemi a jednoho kempu v Chorvatsku zřízeného odborovými organizacemi pro zaměstnance zaměstnavatelů – členů skupiny Skanska.

- 3.8. Skanska a.s. poskytne svému zaměstnanci, který je předsedou OS Stavba ČR-Koordinační odborový orgán při Skanska, a.s., pracovní volno v rozsahu celé stanovené týdenní pracovní doby, a to s náhradou mzdy ve výši jeho průměrného výdělku za období 12 kalendářních měsíců předcházejících kalendářnímu měsíci, v němž začal čerpat toto pracovní volno.

Pracovní volno dle předchozí věty bude poskytnuto pro účely výkonu odborové činnosti.

Skanska a.s. na základě dohody uzavřené s OS Stavba ČR-Koordinační odborový orgán při Skanska, a.s., umožní v dohodnutém rozsahu používání běžných komunikačních prostředků a osobního automobilu takto uvolněnému předsedovi.

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 je mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. U vedoucích zaměstnanců na úrovni řízení 3 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 zákoníku 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 zákoníku práce, a to za následujících podmínek:
- vyrovnávací období činí 52 týdnů po sobě jdoucích;
 - 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;
 - 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;
 - 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 prvním 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. ledna do 31. března a od 1. prosince do 31. prosince, nejvýše však v celkové délce 1 (slovy: jeden) týden. Tato další dovolená se čerpá vždy bezprostředně po dovolené, jejímž čerpáním vznikl zaměstnanci 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. prosince.

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 týchž důvodů a jehož pracovní poměr u zaměstnavatele trval nepřetržitě^(viz čl. 19.1.) alespoň **10 roků**, přísluší odstupné ve výši **čtyřnásobku** jeho průměrného výdělku.

Trval-li jeho pracovní poměr u zaměstnavatele nepřetržitě^(viz čl. 19.1.) 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 týchž 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 nepřetržitěho 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
méně než 1 rok	v zákonné výši*)	v zákonné výši*) + další 1násobek	v zákonné výši*) + další 2násobek
alespoň 1 rok, ale méně než 2 roky	v zákonné výši*)	v zákonné výši*) + další 1násobek	v zákonné výši*) + další 2násobek
alespoň 2 roky, ale méně než 10 let	v zákonné výši*)	v zákonné výši*) + další 1násobek	v zákonné výši*) + další 2násobek
alespoň 10 roků, ale méně než 20 let	4násobek	5násobek	6násobek
alespoň 20 let	5násobek	6násobek	7násobek

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

8.3. Zaměstnanci, 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 v pracovním poměru 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 **90,- Kč** (slovy: devadesát korun českých), resp. 55 % z nominální hodnoty stravenky (nominální hodnota stravenky činí 90,- Kč).

Příspěvek na stravování v nové výši dle předchozího bodu 1. poskytne zaměstnavatel zaměstnanci poprvé v měsíci únoru 2017 podle údajů o pracovních směnách odpracovaných v měsíci lednu 2017.

- 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

Nad rozsah vymezený v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. a v Kolektivní smlouvě vyššího stupně na roky 2016–2019 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,
- další čtyři dny při narození dítěte manželce (družce).

Další den pracovního volna s náhradou mzdy při úmrtí manžela, druha 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. Další placené volno

Zaměstnavatel umožní zaměstnanci čerpat v každém kalendářním pololetí roku 2017 jeden (1) den pracovního volna s náhradou mzdy ve výši základní mzdy, a to z důvodu osobní překážky na straně zaměstnance. Důvod čerpání tohoto pracovního volna není zaměstnanec povinen zaměstnavateli sdělit, je však oprávněn je čerpat jen za těchto podmínek:

- i) čerpání pracovního volna je povinen oznámit nadřízenému vedoucímu zaměstnanci nejpozději do začátku své pracovní směny (do začátku úseku základní pracovní doby v případě pružného rozvržení pracovní doby); a současně
- ii) nemá žádnou nevyčerpanou dovolenou s výjimkou nevyčerpané dovolené za aktuální kalendářní rok.

Pracovní volno dle tohoto článku nevyčerpané v kalendářním pololetí se nepřevádí do dalšího období.

12. Cestovní náhrady

- 12.1. Za každý kalendářní den pracovní cesty, na níž zaměstnavatel nezabezpečí zaměstnanci plně bezplatné stravování, přísluší zaměstnanci stravné ve výši:
- **83,- Kč** (slovy: osmdesát tři korun českých), **trvá-li pracovní cesta pět až dvanáct hodin**;
 - **113,- Kč** (slovy: sto třináct korun českých), **trvá-li pracovní cesta déle než dvanáct hodin, nejdéle však osmnáct hodin**;
 - **173,- Kč** (slovy: sto sedmdesát tři korun českých), **trvá-li pracovní cesta déle než osmnáct hodin**.

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

13. Doplnkové penzijní spoření a životní pojištění zaměstnanců

- 13.1. Zaměstnavatel bude poskytovat všem zaměstnancům v pracovním poměru pravidelný měsíční příspěvek na
- i) doplňkové penzijní spoření (tzv. III. pilíř důchodového systému), nebo
 - ii) soukromé životní pojištění (ve smyslu zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů), jsou-li splněny podmínky pro osvobození příspěvků na pojistné, které hradí zaměstnavatel, od daně z příjmů ze závislé činnosti;

a to za těchto podmínek:

- zaměstnanec si sám zvolí, zda chce příspěvek na doplňkové penzijní spoření, nebo na soukromé životní pojištění (zaměstnavatel přispívá pouze na jeden z těchto produktů);
- měsíční příspěvek zaměstnavatele bude odpovídat dvojnásobku měsíčního příspěvku hrazeného samotným zaměstnancem, maximálně však bude činit 800,- Kč (slovy: osmset korun českých);
- právo na poskytování příspěvku zaměstnavatele vzniká zaměstnanci po uplynutí zkušební doby.

14. Důchodci

- 14.1. 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.

15. Přejícné ubytování zaměstnanců

- 15.1. V souladu se zákonem č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, ve znění pozdějších předpisů, zaměstnavatel hradí náklady na přechodné ubytování zaměstnanců, nejde-li o ubytování při pracovní cestě, poskytované jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce, pokud obec přechodného 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 přechodné ubytování.

16. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

- 16.1. 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.

- 16.2. 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.
- 16.3. 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 vykonávaná práce méně čistá;
 - 160,- Kč/měsíčně, je-li vykonávaná práce nečistá;
 - 190,- Kč/měsíčně, je-li vykonávaná 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 jmenný

seznam zaměstnanců s uvedením, do jaké skupiny zaměstnanec náleží, jakož i každou změnu v tomto seznamu.

17. Sociální výpomoc při pracovním úrazu

- 17.1. V případě smrtelného pracovního úrazu zaměstnanec 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 českých).
- 17.2. Sociální výpomoc ve výši 100 000,- Kč (slovy: sto tisíc korun českých) se zaměstnavatel zavazuje poskytnout v případě smrtelného pracovního úrazu zaměstnanec rovněž pozůstalé družce/druhoví, jestliže se zemřelým zaměstnancem žila/žil ve společné domácnosti.
- 17.3. Sociální výpomoc v úhrnné výši 100 000,- Kč (slovy: sto tisíc korun českých) se zaměstnavatel zavazuje poskytnout v případě smrtelného pracovního úrazu zaměstnanec rovněž jeho rodičům, jestliže se zemřelým zaměstnancem žili ve společné domácnosti.
- 17.4. Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci sociální výpomoc ve výši až 50 000,- Kč (slovy: padesát tisíc korun českých), jestliže zaměstnanec utrpěl pracovní úraz s trvalými následky, které snižují jeho výdělkové možnosti, a zaměstnanec tento pracovní úraz nezavinil.

18. Odměna při odchodu do důchodu a při výročí

- 18.1. Zaměstnanci náleží při odchodu do starobního, invalidního nebo předčasného důchodu odměna za těchto podmínek:
 - 1) jedná se o první skončení pracovního poměru, a to z důvodu odchodu zaměstnanec do starobního, invalidního nebo předčasného důchodu; a současně
 - 2) zaměstnanec prokáže, že podal u příslušné Okresní správy sociálního zabezpečení OSSZ (PSSZ) žádost o přiznání starobního, invalidního nebo předčasného 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. 19.1):

- nad 5 let do 10 let vč. 10 000,- Kč (slovy: deset tisíc korun českých)
- nad 10 let do 20 let vč. jednonásobek průměrného výdělku
- nad 20 let dvojnásobek průměrného výdělku

- 18.2. Zaměstnanci náleží odměna při pracovním výročí, a to v této výši dle délky nepřetržitého trvání pracovního poměru^(viz čl. 19.1):
 - 10 let 3 000 Kč (slovy: tři tisíce korun českých)
 - 15 let 3 000 Kč (slovy: tři tisíce korun českých)
 - 20 let 7 000 Kč (slovy: sedm tisíc korun českých)
 - 25 let 7 000 Kč (slovy: sedm tisíc korun českých)
 - 30 let a každých dalších 5 let 15 000 Kč (slovy: patnáct tisíc korun českých)

Odměny při pracovním výročí také náleží důchodcům v pracovním poměru.

19. Doba nepřetržitého trvání pracovního poměru

- 19.1. Pokud je podmínkou vzniku práva zaměstnance na peněžitá plnění vůči zaměstnavateli sjednaná v této kolektivní smlouvě (včetně zvýšení odstupného a odchodného dle článku 8 této kolektivní smlouvy) dosažení určité doby nepřetržitého trvání pracovního poměru k zaměstnavateli, pak se za dobu nepřetržitého trvání pracovního poměru považuje také:
- doba trvání každého předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele nebo i u jiného zaměstnavatele – člena skupiny Skanska, včetně jejich právních předchůdců; a dále
 - doba od skončení takového předchozího pracovního poměru do vzniku následujícího pracovního poměru u některého ze zaměstnavatelů – členů skupiny Skanska.

Tyto doby se ale započítávají jen, když doba od skončení předchozího pracovního poměru do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 (slovy: šest) měsíců; pokud doba od skončení předchozího pracovního poměru do vzniku následujícího pracovního poměru přesáhla dobu 6 (slovy: šest) měsíců, pak se nepřihlíží k žádnému z pracovních poměrů předcházejících takovému přerušení.

- 19.2. 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.

20. Odvolatelnost z pracovního místa vedoucího zaměstnance

- 20.1. Pracovním místem vedoucího zaměstnance, ohledně něhož lze ve smyslu ust. § 73 zákoníku 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.

21. Den dobrovolnictví

Zaměstnavatel umožní zaměstnanci, a to formou pracovního volna s náhradou mzdy ve výši základní mzdy zaměstnance, nebudou-li tomu bránit provozní či jiné důvody, výkon dobrovolnické činnosti v rozsahu jednoho pracovního dne v kalendářním roce. Toto pracovní volno však zaměstnavatel poskytne zaměstnanci jen k výkonu dobrovolnické činnosti v rámci dobrovolnických aktivit zajišťovaných v rámci Programu Skanska „Podej ruku“. Podmínky dobrovolnictví popisuje Základní pravidlo Podpora rozvoje komunity Skanska v ČR a SR.

Část druhá

1. Základní mzdy

- 1.1. Smluvní strany se dohodly, že v průběhu každého roku dojde k průměrnému navýšení základní mzdy zaměstnanců pracujících v dělnických pozicích a v pozicích THZ na úrovni řízení 1 a 2, a to v rámci celé Skupiny Skanska minimálně o 2 % oproti stavu k 31. prosinci předchozího roku. Uvedené průměrné navýšení se týká souhrnu základních mezd zaměstnanců, kteří byli k 1. lednu daného roku v pracovním poměru k zaměstnavateli.

Zaměstnavatel provede k výše uvedenému účelu porovnání mezd všech zaměstnanců k 1. červenci každého roku.

- 1.2. Zaměstnavatel bude preferovat sjednávání základní mzdy před jejím jednostranným stanovením (určením). V souladu s tím zaměstnavatel navrhne od 1. ledna 2017 i všem stávajícím zaměstnancům uzavření dohody o mzdě.

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 (slovy: dva tisíce korun českých) měsíčně,
 - 6 až 9 osob 2 500,- Kč (slovy: dva tisíce pět set korun českých) měsíčně,
 - 10 a více osob 3 000,- Kč (slovy: tři tisíce korun českých) 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 utajovanými 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 (slovy: dva tisíce korun českých) 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 (slovy: tisíc dvě stě padesát korun českých) 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 mimořádném 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 českých) 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 15 %, resp. v den pracovního klidu ve výši 25 % jeho průměrného hodinového výdělků za každou hodinu pohotovosti.

4. Pravidelný termín výplaty mzdy

- a) Pravidelným termínem výplaty mzdy se sjednává 14. (slovy: čtrnáctý) 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 (v listinné či elektronické podobě) 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).

V Praze dne 21. 11. 2016

OS STAVBA ČR-Koordinační odborový orgán
při Skanska a.s.

Skanska a.s.



Milan Fišer,
předseda
OS STAVBA ČR-Koordinační odborový orgán
při Skanska a.s., a na základě plných mocí



Ing. Michal Jurka,
Statutární ředitel



Ing. Jan Doleček,
Personální ředitel

ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ –
ZO OSŽ SKANSKA ŽS a.s.

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



Petr Dvorač,
ZO OSŽ SKANSKA ŽS a.s.



Ing. Jan Doleček,
na základě plných mocí

Příloha č. 1 Podnikové kolektivní smlouvy

Předseda ZO OS Stavba ČR při Skanska – Servis
Předseda ZO OS Stavba ČR při Skanska Reality
Předseda ZO OS STAVBA ČR při Skanska – Pozemní stavby Čechy
Předseda ZO OS Stavba ČR při SKANSKA – Pozemní stavby Morava
Předseda ZO OS STAVBA ČR Skanska – Technologické závody
Předseda Základní organizace OS KOVO OK SADSKÁ
Předseda ZO OS Stavba ČR při SKANSKA – Pozemní stavby Morava
Předseda ZO OS Stavba ČR Skanska DS Skanska a.s.
Předseda ZO OS Stavba ČR Skanska a.s. Uh.
Předseda ZO OSŽ SKANSKA ŽS a.s.
Předseda ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ ZO ŽELEZNIČNÍ STAVITELSTVÍ PRAHA
ELMONT. DIVIZE

Příloha č. 2 Podnikové kolektivní smlouvy

Skanska a.s.

Ředitelství

ZO OS Stavba ČR při Skanska – Servis

ZO OS Stavba ČR při Skanska Reality

Skanska a.s.

Divize Pozemní stavitelství západ

ZO OS STAVBA ČR při Skanska – Pozemní stavby Čechy

Skanska a.s.

Divize Pozemní stavitelství východ

ZO OS Stavba ČR při SKANSKA – Pozemní stavby Morava

Skanska a.s.

Divize Výroba

ZO OS STAVBA ČR Skanska – Technologické závody

Základní organizace OS KOVO OK SADSKÁ

ZO OS Stavba ČR při SKANSKA – Pozemní stavby Morava

Skanska a.s.

Divize Zdroje

ZO OS Stavba ČR Skanska DS Skanska a.s.

Skanska a.s.

Divize Silniční stavitelství

ZO OS Stavba ČR Skanska DS Skanska a.s.

ZO OS Stavba ČR Skanska a.s. Uh.

Skanska a.s.

Divize Železniční stavitelství

ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ – ZO OSŽ SKANSKA ŽS a.s.

ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ ZO ŽELEZNIČNÍ STAVITELSTVÍ PRAHA
ELMONT. DIVIZE

SKANSKA

Skanska a.s.
skanska@skanska.cz
www.skanska.cz