



Podniková
kolektivní smlouva
2025–2029

Podniková kolektivní smlouva 2025–2029

1. **Skanska a.s.**
sídlem na adrese Křižíkova 682/34a, 186 00 Praha 8 Karlín
IČ 262 71 303, zapsána v OR u Městského soudu v Praze oddíl B, vložka 15904
2. **Skanska Transbeton, s.r.o.**
sídlem na adrese 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 na adrese Praha 9, Toužimská 664, PSČ 199 00,
IČ 639 83 222, zapsána v OR u Městského soudu v Praze oddíl C, vložka 40032
4. **Skanska Facility s.r.o.**
sídlem na adrese Křižíkova 682/34a, 186 00 Praha 8 Karlín
IČ 256 61 531, zapsána v OR u Městského soudu v Praze oddíl C, vložka 59050
5. **Skanska Asphalt s.r.o.**
sídlem na adrese Pavelkova 1133/6, Hodolany, 779 00 Olomouc,
IČ 241 23 641, zapsána v OR u Krajského soudu v Ostravě oddíl C, vložka 55850
6. **Jihomoravská obalovna s.r.o.**
sídlem na adrese Hlavní 472, 664 61 Rajhradice,
IČ 260 03 171, zapsána v OR u Krajského soudu v Brně oddíl C, vložka 46758

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

a

1. **ZO OS STAVBA ČR při Skanska-Pozemní stavby Čechy,**
sídlem na adrese Křížíkova 682/34a, Karlín, PSČ 186 00 Praha 8,
IČ 406 15 456, zapsána ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 56088
2. **ZO OS Stavba ČR Skanska DS,**
sídlem na adrese Olomouc, Hodolany, Pavelkova 1133/6, PSČ 779 00
IČ 410 31 474, zapsána ve SR u Krajského soudu v Ostravě oddíl L, vložka 17371
3. **ZO OS Stavba ČR při Skanska-Servis,**
sídlem na adrese Křížíkova 682/34a, Karlín, PSČ 186 00 Praha 8,
IČ 673 63 113, zapsána ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 56331
4. **ZO OS Stavba ČR Skanska a.s. Uh.**
sídlem na adrese Křížíkova 682/34a, Karlín, PSČ 186 00 Praha 8,
IČ 029 62 268, zapsána ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 59535
5. **ZO OS STAVBA ČR LOM, Klecany s.r.o.,**
sídlem na adrese Klecany, PSČ 250 67,
IČ 673 64 110, zapsána ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 56339
6. **ZO OSŽ Skanska-Elektro**
sídlem na adrese Křížíkova 682/34a, Karlín, 186 00 Praha 8,
IČ 629 38 916, zapsáno ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 55203
7. **ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ - ZO OSŽ SKANSKA ŽS a.s.,**
sídlem na adrese Křížíkova 682/34a, Karlín, 186 00 Praha 8,
IČ 629 36 352, zapsáno ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 55279

které zastupuje na základě plných mocí

Koordinační odborový orgán při Skanska a.s.

sídlem na adrese Křížíkova 682/34a, Karlín, PSČ 186 00 Praha 8,
IČ 411 90 459, zapsán ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 56087

a

8. **Koordinační odborový orgán při Skanska a.s.**
sídlem na adrese Křížíkova 682/34a, Karlín, PSČ 186 00 Praha 8,
IČ 411 90 459, zapsán ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 56087

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

Čl. 1

Základní ustanovení

- 1.1. Tato podniková kolektivní smlouva (dále také jen „kolektivní 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.

Čl. 2

Doba účinnosti

- 2.1. Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu od 1. 1. 2025 do 31. 12. 2029.

Čl. 3

Vzájemné vztahy zaměstnavatele a odborových organizací

- 3.1. Zaměstnavatel se zavazuje provádět srážky ze mzdy (viz § 145 odst. 1 zákoníku práce) zaměstnance - člena odborové organizace k úhradě jeho členských příspěvků a sraženou částku převádět na účet odborové organizace, jejímž je zaměstnanec členem. Plnění této smluvní povinnosti zaměstnavatele je podmíněno tím, že zaměstnavateli bude předána dohoda o srážkách ze mzdy v určené výši a na určitý účet.
Zaměstnavatel započne provádět tyto srážky a převádět sražené částky na účet příslušné odborové organizace v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, v němž obdržel uvedený dohodu o srážkách ze mzdy.
- 3.2. Zaměstnavatel předá odborové organizaci jedenkrát (1x) za kalendářní měsíc, za účelem vedení evidence odborovou organizací ohledně plateb členských příspěvků, jmenný seznam zaměstnanců-členů dané odborové organizace s uvedenou výší srážky z jejich mzdy, pokud bude mezi danou odborovou organizací, jakožto správcem příslušných osobních údajů, a zaměstnavatelem, jakožto zpracovatelem osobních údajů, existovat účinná smlouva o zpracování osobních údajů ve smyslu nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů).
- 3.3. a) Činnost odborové organizace a jejich 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, jejichž seznam poskytne Koordinační odborový orgán při Skanska a.s., vždy na začátku nového kalendářního roku, poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, a to v nezbytném rozsahu, nejvýše však celkem dvacet (20) 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 k výkonu jiné odborové činnosti (§ 203 odst. 2 písm. b) zákoníku práce).
Pro vyloučení pochybností se konstatuje, že zaměstnavatel neposkytuje v souvislosti s touto účastí náhradu cestovních výdajů.
- 3.4. V případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců 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 u ní působících, tedy vůči Koordinační odborový orgán při Skanska a.s. (dále také jen „KOO“).

- 3.5. 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 15 000 Kč (slovy: patnáct tisíc korun českých) jako příspěvek na úhradu nákladů spojených s aktivitami uvedenými v čl. 3.8. níže (dětský tábor) a dále částku ve výši 40 000 Kč (slovy: čtyřicet tisíc korun českých) jako příspěvek na úhradu nákladů spojených s aktivitami KOO.

Protože rozdělení příspěvků na činnost odborových organizací 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 nich má být darována tě které odborové organizaci.

Odborové organizace předloží povinně Skanska a.s. vyúčtování tohoto společného příspěvku.

- 3.6. Pracovní volno v rozsahu dle § 203a 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.
- 3.7. Zaměstnavatel je povinen předložit jednou za měsíc odborové organizaci u něho působící, na základě její žádosti, zprávu o nově vzniklých a skončených pracovních poměrech v předchozím kalendářním měsíci; zaměstnavatel předloží zprávu vždy do patnáctého (15.) dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, za který je zpráva žádána, pokud si o ni odborová organizace požádá včas (tj. nejpozději do desátého (10.) dne následujícího kalendářního měsíce). Pokud jde o Skanska a.s., bude tuto smluvní povinnost plnit vůči KOO.
- 3.8. Skanska a.s. poskytne KOO 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.
- 3.9. Skanska a.s. poskytne svému zaměstnanci, který je předsedou KOO, pokud o to požádá, 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 KOO umožní v dohodnutém rozsahu používání běžných komunikačních prostředků a osobního automobilu pro dopravu uvolněného předsedy KOO v souvislosti s jeho výkonem odborové činnosti. V případě, že předseda KOO nepožádá o pracovní volno v rozsahu celé stanovené týdenní pracovní doby, poskytne mu zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, a to v nezbytném rozsahu, nejvýše však celkem čtyřicet (40) 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 odst. 2 písm. b) zákoníku práce).
- Pro vyloučení pochybností se konstatuje, že zaměstnavatel neposkytuje v souvislosti s touto účastí náhradu cestovních výdajů.
- 3.10. Divizí Skanska a.s. se pro účely této kolektivní smlouvy rozumí rovněž organizační útvar „Ředitelství Skanska a.s.“.

Čl. 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.

Čl. 5 Práce přesčas

- 5.1. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období 52 týdnů po sobě jdoucích.

Čl. 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:
- 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 KOO 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.

Čl. 7 Dovolená

- 7.1. Základní výměra dovolené činí pět (5) týdnů v kalendářním roce (§ 212 odst. 1 zákoníku práce).
- 7.2. V souladu s Kolektivní smlouvou vyššího stupně na roky 2024-2029 uzavřenou mezi Odborovým svazem Stavba České republiky a Svazem podnikatelů ve stavebnictví v České republice přísluší
- zaměstnancům, jejichž práce podstatně závisí na povětrnostních vlivech (tzn. zaměstnancům osobně vystaveným při výkonu práce nepříznivým povětrnostním vlivům, které přímo a podstatně ovlivňují možnost jejich výkonu práce); nebo
 - zaměstnancům vykonávajícím práci v nerovnoměrně rozvržené pracovní době, která obsahuje rozvrh směn delší než 9 hodin; nebo
 - zaměstnancům vykonávajícím práci v kontu pracovní doby

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 jeden (1) týden. Tato další dovolená se čerpá vždy bezprostředně po dovolené, jejímž čerpáním vznikl zaměstnanci nárok na další dovolenou.

Čl. 8
Zvýšené odstupné, 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.19.1.) alespoň deset (10) roků, přísluší odstupné ve výši čtyřnásobku jeho průměrného výdělku. Trval-li jeho pracovní poměr u zaměstnavatele nepřetržitě (viz čl.19.1.) alespoň dvacet (20) roků, přísluší mu v uvedených případech rozvázání pracovního poměru odstupné ve výši pětínásobku 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 (zákonného 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 těchto 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
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	4 násobek	5 násobek	6 násobek
alespoň 20 let	5 násobek	6 násobek	7 násobek

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

Pro vyloučení pochybností se konstatuje, že ujednání dle odstavců 8.1. a 8.2. této kolektivní smlouvy o zvýšení odstupného se nevztahuje na případy rozvázání pracovního poměru dle § 73a odst. 2 zákoníku práce (tj. rozvázání pracovního poměru z důvodu fikce nadbytečnosti).

- 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 jednonásobku jeho průměrného výdělku. Trval-li jeho pracovní poměr u zaměstnavatele nepřetržitě (viz čl.19.1.) alespoň deset (10) roků, přísluší mu v uvedeném případě rozvázání pracovního poměru odchodné ve výši rovnající se dvojnásobku jeho průměrného výdělku. Trval-li jeho pracovní poměr u zaměstnavatele nepřetržitě (viz čl.19.1.) alespoň dvacet (20) roků, přísluší mu v uvedeném případě rozvázání pracovního poměru odchodné ve výši rovnající se trojnásobku jeho průměrného výdělku.
- Pokud se zaměstnanec po doručení výpovědi z pracovního poměru dané mu zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) zákoníku práce dohodne se zaměstnavatelem na dřívějším rozvázání pracovního poměru dohodou z téhož důvodu, přísluší mu zvýšení odchodného o další jeden násobek jeho průměrného výdělku, a to za každý celý měsíc nevyčerpané (původní) výpovědní doby.

Zvýšení odchodného ve stejné výši přísluší též zaměstnanci, který se dohodne na rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodu dle § 52 písm. e) zákoníku práce ještě před doručením výpovědi zaměstnavatele z pracovního poměru z téhož důvodu.

Dle odstavce 8.3 této kolektivní smlouvy tedy zaměstnanci náleží odchodné v této výši:

Výše odchodného (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
méně než 10 let	1 násobek	2 násobek	3 násobek
alespoň 10 roků, ale méně než 20 let	2 násobek	3 násobek	4 násobek
alespoň 20 let	3 násobek	4 násobek	5 násobek

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

Čl. 9
Příspěvek na stravování

- 9.1. a) Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v pracovním poměru příspěvek na stravování, a to v podobě stravenkového paušálu
- b) Stravenkový paušál náleží zaměstnanci za každou pracovní směnu, jestliže výkon práce trval déle než tři (3) hodiny a současně zaměstnanci nevznikl v průběhu této doby 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 jedenáct (11) hodin, náleží zaměstnanci stravenkový paušál ve výši 120 Kč.
- c) Výše stravenkového paušálu činí 95 Kč. Příspěvek na stravování v této výši poskytne zaměstnavatel zaměstnanci poprvé v měsíci únoru 2025 podle údajů o pracovních směnách odpracovaných v měsíci lednu 2025.
- 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.

Čl. 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 2024-2029 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, druhu 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.

Zaměstnancům pracujícím na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se poskytne pracovní volno ve stejném rozsahu, ale bez náhrady odměny z dohody.

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.

Čl. 11 Další placené volno

11.1. Zaměstnavatel umožní zaměstnanci v pracovním poměru čerpat v každém kalendářním pololetí let 2025 až 2029 jeden (1) den pracovního volna s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, 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 zaměstnanec 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) zaměstnanec nemá žádnou nevyčerpanou dovolenou s výjimkou nevyčerpané dovolené za aktuální kalendářní rok; a současně
- iii) k čerpání pracovního volna dojde v době po uplynutí zkušební doby zaměstnance

Pracovní volno dle tohoto článku není možné čerpat po částech (např. půlden).

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

Čl. 12 Cestovní náhrady

12.1. Za každý kalendářní den pracovní cesty, na níž zaměstnavatel nezabezpečí zaměstnanci plně bezplatné stravování, přísluší zaměstnanci stravné v minimální výši stanoveného vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí navýšené o:

- 3 %, trvá-li pracovní cesta pět až dvanáct hodin;
- 3 %, trvá-li pracovní cesta déle než dvanáct hodin, nejdéle však osmnáct hodin;
- 3 %, trvá-li pracovní cesta déle než osmnáct hodin.

Částky stravného jednotlivých pásem dle délky trvání pracovní cesty se aritmeticky zaokrouhlí na nejbližší celé číslo. Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto bezplatné jídlo, přísluší zaměstnanci stravné snížené dle zákoníku práce.

Čl. 13 Penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a životní pojištění zaměstnanců

13.1. Zaměstnavatel bude poskytovat všem zaměstnancům v pracovním poměru pravidelný měsíční příspěvek zaměstnavatele ve smyslu níže uvedených právních předpisů na

- i) penzijní připojištění se státním příspěvkem (transformované fondy) podle zákona č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, ve znění pozdějších předpisů; nebo
- ii) doplňkové penzijní spoření (účastnické fondy) podle zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, ve znění pozdějších předpisů; nebo

- iii) 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; nebo
- iv) dlouhodobý investiční produkt ve smyslu § 15a odst. 5 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů; nebo
- v) pojištění dlouhodobé péče ve smyslu § 15c odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

a to za těchto podmínek:

- zaměstnanec si sám zvolí, zda chce příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, nebo na doplňkové penzijní spoření, nebo na soukromé životní pojištění, dlouhodobý investiční produkt nebo pojištění dlouhodobé péče (zaměstnavatel přispívá pouze na jeden z těchto produktů);
- měsíční příspěvek zaměstnavatele bude odpovídat dvojnásobku měsíčního příspěvku hrazeného samotným zaměstnancem, maximálně však bude činit
 - 1 500 Kč u zaměstnance s nepřetržitým trváním pracovního poměru u zaměstnavatele kratším než deset (10) let; a
 - 2 000 Kč u zaměstnance s nepřetržitým trváním pracovního poměru u zaměstnavatele delším než deset (10) let;
- právo na tento příspěvek má zaměstnanec v pracovním poměru, nejdříve však po uplynutí zkušební doby (pro vyloučení pochybností se konstatuje, že příspěvek bude vyplacen nejdříve v kalendářním měsíci následujícím po uplynutí zkušební doby) a zároveň jen v tom kalendářním měsíci, v němž je zaměstnanec alespoň 1 kalendářní den veden v tzv. evidenčním stavu (pro vyloučení pochybností se konstatuje, že pro účely tohoto příspěvku se za zaměstnance v tzv. evidenčním stavu nepovažuje zaměstnanec/zaměstnankyně čerpající dovolenou dle ust. § 217 odst. 5 zákoníku práce);
- příspěvek bude vyplácen zaměstnavatelem ve prospěch zaměstnance na účet příslušného penzijního fondu, příslušné penzijní společnosti či pojišťovny (tzn. nikoliv tedy na soukromý účet zaměstnance);
- příspěvek bude vyplácen zaměstnanci zpětně v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na něj vzniklo zaměstnanci právo (tzn. poprvé bude zaměstnanci tento příspěvek vyplacen v měsíci únoru 2025);
- příspěvek bude vyplácen zaměstnanci spolu se mzdou (náhradou mzdy) v pravidelném termínu její výplaty.

Čl. 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.

Čl. 15 Přechodné 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.

Čl. 16

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

- 16.1. Odborová organizace je povinna 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:

- 200 Kč/měsíčně, je-li vykonávána práce méně čistá;
- 250 Kč/měsíčně, je-li vykonávána práce nečistá;
- 300 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 jmenný seznam zaměstnanců s uvedením, do jaké skupiny zaměstnanec náleží, jakož i každou změnu v tomto seznamu.

Čl. 17

Sociální výpomoc při pracovním úrazu

- 17.1. V případě smrtelného pracovního úrazu zaměstnance se zaměstnavatel zavazuje poskytnout pozůstalé manželce/pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti sociální výpomoc, a to každému ve výši 300 000 Kč.
- 17.2. Sociální výpomoc ve výši 300 000 Kč se zaměstnavatel zavazuje poskytnout v případě smrtelného pracovního úrazu zaměstnance rovněž pozůstalé družce/druhoví, jestliže se zemřelým zaměstnancem žila/žil ve společné domácnosti.
- 17.3. Sociální výpomoc v úhrnné výši 300 000 Kč se zaměstnavatel zavazuje poskytnout v případě smrtelného pracovního úrazu zaměstnance rovněž jeho rodičům, jestliže se zemřelým zaměstnancem žili ve společné domácnosti.
- 17.4. Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci sociální výpomoc ve výši až 200 000 Kč, jestliže zaměstnanec utrpěl pracovní úraz s trvalými následky, které snižují jeho výdělkové možnosti, a zaměstnanec tento pracovní úraz nezavinil.

Čl. 18

Odměna při odchodu do důchodu a při výročí

- 18.1. Zaměstnanci v pracovním poměru náleží při odchodu do starobního důchodu, invalidního důchodu, předčasného důchodu nebo tzv. předdůchodu odměna za těchto podmínek:

- jedná se o první skončení pracovního poměru, a to z důvodu odchodu zaměstnance do starobního důchodu, invalidního důchodu, předčasného důchodu nebo tzv. předdůchodu; a současně
- zaměstnanec prokáže, že podal u příslušné Okresní správy sociálního zabezpečení OSSZ (PSSZ) žádost o přiznání starobního důchodu, invalidního důchodu, předčasného důchodu, nebo že mu je důchod již přiznán, popř. vyplácen; v případě tzv. předdůchodu zaměstnanec prokáže, že penzijní společností byla schválena jeho žádost o výplatu dávky z doplňkového penzijního spoření; a současně
- zaměstnanci není vyplaceno odstupné či odchodné

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) dosažené ke dni skončení pracovního poměru:

- | | |
|----------------------------|--------------------------------|
| • nad 5 let do 10 let vč. | jednásobek průměrného výdělku |
| • nad 10 let do 20 let vč. | dvojnásobek průměrného výdělku |
| • nad 20 let | čtyřnásobek průměrného výdělku |

- 18.2. Zaměstnanci v pracovním poměru náleží odměna při pracovním výročí, a to v této výši dle délky nepřetržitého trvání pracovního poměru (viz čl.19.1) dosažené v době účinnosti této kolektivní smlouvy:

- | | |
|----------------------------------|-----------|
| • 10 let | 10 000 Kč |
| • 15 let | 12 000 Kč |
| • 20 let | 14 000 Kč |
| • 25 let | 18 000 Kč |
| • 30 let a každých dalších 5 let | 23 000 Kč |

Odměny při pracovním výročí také náleží důchodcům v pracovním poměru.

Čl. 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:

- a) doba trvání každého předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele nebo i u jiného zaměstnavatele-člena skupiny Skanska, včetně jejich právních předchůdců; a dále
- b) 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 šesti (6) měsíců; pokud doba od skončení předchozího pracovního poměru do vzniku následujícího pracovního poměru přesáhla dobu šesti (6) 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 právnické osoby, v nichž má některý z těchto zaměstnavatelů svoji majetkovou účast; a
 - pro jiné účely než pro účely ujednání v části druhé, článku 1 této kolektivní smlouvy také další právnické osoby, v nichž má majetkovou účast společnost Skanska Kraft AB.

Čl. 20

Den dobrovolnictví

20.1. Zaměstnavatel umožní zaměstnanci v pracovním poměru, 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.

Čl. 21

Příspěvek na volnočasové aktivity

21.1. Zaměstnavatel bude poskytovat v roce 2025 každému zaměstnanci v pracovním poměru pravidelný měsíční příspěvek ve výši 500 Kč na úhradu poplatku za jeho členství v programu Multisport vedeném společností MultiSport Benefit, s.r.o., a to za těchto podmínek:

- právo na tento příspěvek má zaměstnanec v pracovním poměru, nejdříve však po uplynutí zkušební doby a zároveň jen v tom kalendářním měsíci, v němž je zaměstnanec alespoň jeden (1) den veden v tzv. evidenčním stavu (pro vyloučení pochybností se konstatuje, že pro účely tohoto příspěvku se za zaměstnance v tzv. evidenčním stavu nepovažuje zaměstnanec/zaměstnankyně čerpající dovolenou dle ust. § 217 odst. 5 zákoníku práce); a současně
- zaměstnanec je k prvními (1.) dni daného kalendářního měsíce držitelem MultiSport karty vystavené na jeho jméno.

Tento příspěvek bude vyplácen zaměstnanci zpětně v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na něj vzniklo zaměstnanci právo (tzn. poprvé bude tento příspěvek zaměstnanci vyplacen v měsíci únoru 2025). Tento příspěvek bude vyplácen zaměstnanci spolu se mzdou (náhradou mzdy) v pravidelném termínu její výplaty.

Čl. 22

Příspěvek do systému Cafeterie

22.1. Zaměstnavatel poskytne nejpozději do 31.1.2025 každému zaměstnanci v pracovním poměru jednorázový příspěvek do systému Cafeterie v celkové hodnotě 2 400 Kč, a to za těchto podmínek:

- jednorázový příspěvek náleží zaměstnanci v pracovním poměru, který je ke dni 1. 1. 2025 veden v tzv. evidenčním stavu (pro vyloučení pochybností se konstatuje, že pro účely poskytnutí příspěvku do systému Cafeterie se za zaměstnance v tzv. evidenčním stavu nepovažuje zaměstnanec/zaměstnankyně čerpající dovolenou dle ust. § 217 odst. 5 zákoníku práce);
- den 1. 1. 2025 nespádá do zkušební doby daného zaměstnance;
- dne 1. 1. 2025 neplyne u zaměstnance výpovědní doba na základě výpovědi z pracovního poměru nebo k těmto dnem neexistuje dohoda o rozvázání pracovního poměru zaměstnance, na základě které dojde ke skončení pracovního poměru do 31. 1. 2025.

ČÁST DRUHÁ

Čl. 1

Základní mzdy

1.1. Zaměstnavatel navrhne zaměstnancům pracujícím v dělnických pozicích a v pozicích THZ na úrovni seniority 1 a 2 uzavření dodatku k dohodě o mzdě, kterým dojde s účinností ode dne 1. 4. 2025 (tzn. od mzdy za měsíc duben 2025) k navýšení základní mzdy, a to o částku:

- 9 Kč u zaměstnanců v dělnických pozicích odměňovaných hodinovou mzdou, jejichž základní hodinová mzda činí k 31. 3. 2025 maximálně 190 Kč
- 6 Kč u zaměstnanců v dělnických pozicích odměňovaných hodinovou mzdou, jejichž základní hodinová mzda je k 31. 3. 2025 vyšší než 190 Kč
- 1 500 Kč u zaměstnanců v dělnických pozicích odměňovaných měsíční mzdou, jejichž základní měsíční mzda činí k 31. 3. 2025 (při stanovené týdenní pracovní době) maximálně 33 000 Kč
- 1 000 Kč u zaměstnanců v dělnických pozicích odměňovaných měsíční mzdou, jejichž základní měsíční mzda je k 31. 3. 2025 (při stanovené týdenní pracovní době) vyšší než 33 000 Kč
- 1 000 Kč u zaměstnanců v pozicích THZ na úrovni seniority 1 a 2 odměňovaných měsíční mzdou, jejichž základní měsíční mzda činí k 31. 3. 2025 (při stanovené týdenní pracovní době) maximálně 40 000 Kč
- 500 Kč u zaměstnanců v pozicích THZ na úrovni seniority 1 a 2 odměňovaných měsíční mzdou, jejichž základní měsíční mzda je k 31. 3. 2025 (při stanovené týdenní pracovní době) vyšší než 40 000 Kč

Takové navýšení se bude týkat těch zaměstnanců uvedených kategorií, u nichž platí k 1. 4. 2025 následující:

- a) jsou v tzv. evidenčním stavu; a současně
- b) neplyne u nich zkušební doba anebo výpovědní doba; a současně
- c) nejsou zaměstnavatelem vysláni na základě mezinárodní politiky Skanska dle podepsaného vysílacího dopisu; a současně
- d) v období od 1. 1. 2025 do 31. 3. 2025 u nich nedošlo k navýšení základní mzdy, a to o částku:
 - 9 Kč a vyšší, jde-li o zaměstnance v dělnických pozicích odměňovaných hodinovou mzdou, jejichž základní hodinová mzda ke 31. 12. 2024 činila maximálně 190 Kč
 - 6 Kč a vyšší, jde-li o zaměstnance v dělnických pozicích odměňovaných hodinovou mzdou, jejichž základní hodinová mzda byla ke 31. 12. 2024 vyšší než 190 Kč
 - 1 500 Kč a vyšší, jde-li o zaměstnance v dělnických pozicích odměňovaných měsíční mzdou, jejichž základní měsíční mzda ke dni 31. 12. 2024 činila (při stanovené týdenní pracovní době) maximálně 33 000 Kč
 - 1 000 Kč a vyšší, jde-li o zaměstnance v dělnických pozicích odměňovaných měsíční mzdou, jejichž základní měsíční mzda ke dni 31. 12. 2024 byla (při stanovené týdenní pracovní době) vyšší než 33 000 Kč
 - 1 000 Kč a vyšší, jde-li o zaměstnance v pozicích THZ na úrovni seniority 1 a 2 odměňovaných měsíční mzdou, jejichž základní měsíční mzda ke dni 31. 12. 2024 činila (při stanovené týdenní pracovní době) maximálně 40 000 Kč
 - 500 Kč a vyšší, jde-li o zaměstnance v pozicích THZ na úrovni seniority 1 a 2 odměňovaných měsíční mzdou, jejichž základní měsíční mzda ke dni 31. 12. 2024 činila (při stanovené týdenní pracovní době) vyšší než 40 000 Kč.

V případě, že v období od 1. 1. 2025 do 31. 3. 2025 byla základní mzda zaměstnance některé z uvedených kategorií navýšena o částku menší než jsou limity uvedené výše, bude se ho navýšení jeho základní mzdy od 1. 4. 2024 týkat, avšak půjde o navýšení pouze o částku rovnající se rozdílu mezi částkou navýšení dle odstavce 1.1. a částkou, o niž byla jeho základní mzda navýšena již v období od 1. 1. 2025 do 31. 3. 2025.

1.2. Nad rámec předchozího bodu 1.1. (tj. nad rámec uvedeného navýšení mzdy) navrhne zaměstnavatel v průběhu roku 2025 zaměstnancům uzavření dodatku k dohodě o mzdě, tak aby došlo k průměrnému (nikoliv plošnému) navýšení základní mzdy zaměstnanců pracujících

- a) v dělnických pozicích, a to v průměru v rámci celé Skupiny Skanska minimálně o 1 % oproti stavu k 31. 12. 2024;
- b) v pozicích THZ na úrovni seniority 1 a 2, a to v průměru v rámci celé Skupiny Skanska oproti stavu k 31. 12. 2024 minimálně o:
 - 1 % u zaměstnanců v pozicích THZ na úrovni seniority 1 a 2 odměňovaných měsíční mzdou, jejichž základní měsíční mzda činila (při stanovené týdenní pracovní době) maximálně 40 000 Kč
 - 2 % u zaměstnanců v pozicích THZ na úrovni seniority 1 a 2 odměňovaných měsíční mzdou, jejichž základní měsíční mzda byla (při stanovené týdenní pracovní době) vyšší než 40 000 Kč

V obou případech se uvedené průměrné navýšení bude týkat zaměstnanců, kteří byli k 1. lednu 2025 v pracovním poměru k zaměstnavateli.

1.3. Navýšení mezd bude každoročně předmětem kolektivního vyjednávání.

Čl. 2 Sazby příplatků

2.1. Příplatek za práci přesčas:

- 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.

2.2. Příplatky ostatní:

- a) příplatek za vedení pracovní čty podle počtu členů čty
 - 2 až 5 osob 2 500 Kč měsíčně,
 - 6 až 9 osob 3 000 Kč měsíčně,
 - 10 a více osob 3 500 Kč měsíčně;

Tento příplatek je určen zaměstnancům v pracovním poměru v dělnických pozicích. O přiznání příplatku za vedení pracovní čty rozhoduje přímý nadřízený. Tento příplatek se nevyplácí v případě celoměsíční absence, nekrátí se v případě částečné absence, ani se nenavýšuje v případě přesčasových hodin v závislosti na odpracované době v daném měsíci;

- b) příplatek za vedení pracoviště 10 % základní tarifní hodinové mzdy pro zaměstnance v pracovním poměru 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;
- c) za svařování 15 Kč/hod;
- d) 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 6 Kč,
 - nad 30 až 50 metrů 10 Kč,
 - nad 50 metrů 14 Kč.

2.3. Dotčeným zaměstnancům budou dále vypláceny následující příplatky:

- 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 kalendářní 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 kalendářní měsíc ve výši 1 250 Kč po dobu trvání určení, resp. platnosti osvědčení;
- pokud je zaměstnanec určen statutárním orgánem zaměstnavatele ke styku s utajovanými skutečnostmi různých stupňů utajení, přísluší mu pouze jeden příplatek, a to v nejvyšší sazbě;
- pokud zaměstnanec v důsledku vlastního zaviněného jednání neabsolvuje pravidelné roční školení v oblasti ochrany utajovaných skutečností, ztrácí právo na příplatek od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po termínu, kdy se takové školení konalo nebo mělo konat, až do doby absolvování příslušného školení a prokázání příslušných 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, pracovního volna bez náhrady mzdy, čerpání dovolené navazující na mateřskou dovolenou a zaměstnancům, kteří rozvázali v průběhu kalendářního měsíce pracovní poměr dohodou podle § 49 zákoníku práce uzavřenou 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) a dále zaměstnancům, kteří podali výpověď dle § 50 zákoníku práce, popř. zrušili pracovní poměr ve zkušební době a zaměstnancům, s nimiž zaměstnavatel jednostranně rozvázal pracovní poměr z jiných důvodů než podle § 52 písm. a) až d) zákoníku práce.

2.4. 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 70 Kč (slovy sedmdesát korun českých) za každou započatou hodinu výkonu takové práce.

Čl. 3 Pracovní pohotovost

- 3.1. 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 výdělku za každou hodinu pohotovosti.

Čl. 4 Pravidelný termín výplaty mzdy

- 4.1. Pravidelným termínem výplaty mzdy a odměn z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se sjednává čtrnáctý (14.) den kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku.
- 4.2. Zaměstnavatel je povinen nejpozději do dvacátého prvního (21.) 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.

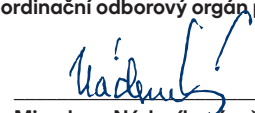
Čl. 5

Prostoje a přerušení práce

- 5.1. 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).
- 5.2. 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).

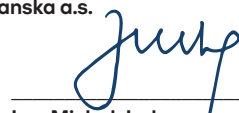
V Praze dne 9. 12. 2024

Koordinační odborový orgán při Skanska a.s.


Miroslava Nádeníková, předseda


Roman Fišer, místopředseda

Skanska a.s.


Ing. Michal Jurka
člen správní rady Skanska a.s.

Skanska Facility s.r.o.

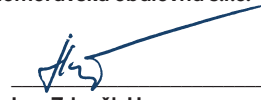
Lom Klecany s.r.o.

Skanska Asphalt s.r.o.

Skanska Transbeton, s.r.o.


Ing. Slavomíra Sedláčková
na základě plných mocí

Jihomoravská obalovna s.r.o.


Ing. Zdeněk Hegr
jednatel Jihomoravská obalovna s.r.o.


Ing. Lukáš Vaněk
jednatel Jihomoravská obalovna s.r.o.

**PODNIKOVÁ
KOLEKTIVNÍ
SMLOUVA
2025 – 2029**

**DODATEK
č.1**

1. Skanska a.s.

sídlem na adrese Křižíkova 682/34a, 186 00 Praha 8 Karlín

IČ 262 71 303, zapsána v OR u Městského soudu v Praze oddíl B, vložka 15904

2. Skanska Transbeton, s.r.o.

sídlem na adrese 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 na adrese Praha 9, Toužimská 664, PSČ 199 00,

IČ 639 83 222, zapsána v OR u Městského soudu v Praze oddíl C, vložka 40032

4. Skanska Facility s.r.o.

sídlem na adrese Křižíkova 682/34a, 186 00 Praha 8 Karlín

IČ 256 61 531, zapsána v OR u Městského soudu v Praze oddíl C, vložka 59050

5. Skanska Asphalt s.r.o.

sídlem na adrese Pavelkova 1133/6, Hodolany, 779 00 Olomouc,

IČ 241 23 641, zapsána v OR u Krajského soudu v Ostravě oddíl C, vložka 55850

6. Jihomoravská obalovna s.r.o.

sídlem na adrese Hlavní 472, 664 61 Rajhradice,

IČ 260 03 171, zapsána v OR u Krajského soudu v Brně oddíl C, vložka 46758

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

a

1. ZO OS STAVBA ČR při Skanska-Pozemní stavby Čechy,

sídlem na adrese Křižíkova 682/34a, Karlín, PSČ 186 00 Praha 8,

IČ 406 15 456, zapsána ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 56088

2. ZO OS Stavba ČR Skanska DS,

sídlem na adrese Olomouc, Hodolany, Pavelkova 1133/6, PSČ 779 00

IČ 410 31 474, zapsána ve SR u Krajského soudu v Ostravě oddíl L, vložka 17371

3. ZO OS Stavba ČR při Skanska-Servis,

sídlem na adrese Křižíkova 682/34a, Karlín, PSČ 186 00 Praha 8,

IČ 673 63 113, zapsána ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 56331

4. ZO OS Stavba ČR Skanska a.s. Uh.

sídlem na adrese Křižíkova 682/34a, Karlín, PSČ 186 00 Praha 8,
IČ 029 62 268, zapsána ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 59535

5. ZO OS STAVBA ČR LOM, Klecany s.r.o.,

sídlem na adrese Klecany, PSČ 250 67,
IČ 673 64 110, zapsána ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 56339

6. ZO OSŽ Skanska-Elektro

sídlem na adrese Křižíkova 682/34a, Karlín, 186 00 Praha 8,
IČ 629 38 916, zapsáno ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 55203

7. ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ - ZO OSŽ SKANSKA ŽS a.s.,

sídlem na adrese Křižíkova 682/34a, Karlín, 186 00 Praha 8,
IČ 629 36 352, zapsáno ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 55279

které zastupuje na základě plných mocí

Koordinační odborový orgán při Skanska, a.s.

sídlem na adrese Křižíkova 682/34a, Karlín, PSČ 186 00 Praha 8,
IČ 411 90 459, zapsán ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 56087

a

8. Koordinační odborový orgán při Skanska, a.s.

sídlem na adrese Křižíkova 682/34a, Karlín, PSČ 186 00 Praha 8,
IČ 411 90 459, zapsán ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 56087

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

u z a v í r a j í

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**“),

TENTO DODATEK č. 1 PODNIKOVÉ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY 2025-2029,

jehož účelem je aktualizace Příspěvku na stravování:

I.

V ČÁSTI PRVNÍ, v článku 9 Příspěvek na stravování se odstavec 9.1. nahrazuje a nově zní takto:

- 9.1. a) Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v pracovním poměru příspěvek na stravování, a to v podobě stravenkového paušálu.
- b) Stravenkový paušál náleží zaměstnanci za každou pracovní směnu, jestliže výkon práce trval déle než tři (3) hodiny a současně zaměstnanci nevznikl v průběhu této doby 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.
- c) Výše stravenkového paušálu činí 110,- Kč; pokud je však pracovní směna delší než jedenáct (11) hodin, činí výše stravenkového paušálu 139,- Kč. Příspěvek na stravování v této výši poskytne zaměstnavatel zaměstnanci poprvé v měsíci červnu 2025 podle údajů o pracovních směnách odpracovaných v měsíci květnu 2025.

II.

Ostatní ujednání Podnikové kolektivní smlouvy 2025-2029 nedotčená tímto dodatkem č. 1 zůstávají nadále v platnosti v původním znění.

Dne 7.4.2025

Koordinační odborový orgán při Skanska, a.s.

Skanska a.s.



Miroslava Nádeníková, předseda



Ing. Michal Jurka
člen správní rady Skanska a.s.



Roman Fišer, místopředseda

Skanska Facility s.r.o.
Lom Klecany s.r.o.
Skanska Asphalt s.r.o.
Skanska Transbeton, s.r.o.



Ing. Slavomira Sedláčková
na základě plných mocí

Jihomoravská obalovna s.r.o.



Ing. Zdeněk Hegr
Jednatel Jihomoravská obalovna s.r.o.



Ing. Lukáš Vaněk
Jednatel Jihomoravská obalovna s.r.o.

**PODNIKOVÁ
KOLEKTIVNÍ
SMLOUVA
2025 – 2029**

**DODATEK
č.2**

1. Skanska a.s.

sídlem na adrese Křižíkova 682/34a, 186 00 Praha 8 Karlín
IČO 262 71 303, zapsána v OR u Městského soudu v Praze oddíl B, vložka 15904

2. Skanska Transbeton, s.r.o.

sídlem na adrese Praha 9, Toužimská 664, PSČ 199 00,
IČO 604 71 778, zapsána v OR u Městského soudu v Praze oddíl C, vložka 25984

3. Lom Klecany s.r.o.

sídlem na adrese Praha 9, Toužimská 664, PSČ 199 00,
IČO 639 83 222, zapsána v OR u Městského soudu v Praze oddíl C, vložka 40032

4. Skanska Facility s.r.o.

sídlem na adrese Křižíkova 682/34a, 186 00 Praha 8 Karlín
IČO 256 61 531, zapsána v OR u Městského soudu v Praze oddíl C, vložka 59050

5. Skanska Asfalt s.r.o.

sídlem na adrese Pavelkova 1133/6, Hodolany, 779 00 Olomouc,
IČO 241 23 641, zapsána v OR u Krajského soudu v Ostravě oddíl C, vložka 55850

6. Jihomoravská obalovna s.r.o.

sídlem na adrese Hlavní 472, 664 61 Rajhradice,
IČO 260 03 171, zapsána v OR u Krajského soudu v Brně oddíl C, vložka 46758

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

a

1. ZO OS STAVBA ČR při Skanska-Pozemní stavby Čechy,

sídlem na adrese Křižíkova 682/34a, Karlín, PSČ 186 00 Praha 8,
IČO 406 15 456, zapsána ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 56088

2. ZO OS Stavba ČR Skanska DS,

sídlem na adrese Olomouc, Hodolany, Pavelkova 1133/6, PSČ 779 00
IČO 410 31 474, zapsána ve SR u Krajského soudu v Ostravě oddíl L, vložka 17371

3. ZO OS Stavba ČR při Skanska-Servis,

sídlem na adrese Křižíkova 682/34a, Karlín, PSČ 186 00 Praha 8,
IČO 673 63 113, zapsána ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 56331

4. ZO OS Stavba ČR Skanska a.s. Uh.

sídlem na adrese Křižíkova 682/34a, Karlín, PSČ 186 00 Praha 8,
IČO 029 62 268, zapsána ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 59535

5. ZO OS STAVBA ČR LOM, Klecany s.r.o.,

sídlem na adrese Klecany, PSČ 250 67,
IČO 673 64 110, zapsána ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 56339

6. ZO OSŽ Skanska-Elektro

sídlem na adrese Křižíkova 682/34a, Karlín, 186 00 Praha 8,
IČO 629 38 916, zapsáno ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 55203

7. ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ - ZO OSŽ SKANSKA ŽS a.s.,

sídlem na adrese Křižíkova 682/34a, Karlín, 186 00 Praha 8,
IČO 629 36 352, zapsáno ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 55279

které zastupuje na základě plných mocí

Koordinační odborový orgán při Skanska, a.s.

sídlem na adrese Křižíkova 682/34a, Karlín, PSČ 186 00 Praha 8,
IČO 411 90 459, zapsán ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 56087

a

8. Koordinační odborový orgán při Skanska, a.s.

sídlem na adrese Křižíkova 682/34a, Karlín, PSČ 186 00 Praha 8,
IČO 411 90 459, zapsán ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 56087

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

u z a v í r a j í

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**“),

TENTO DODATEK č. 2 PODNIKOVÉ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY 2025-2029,

jehož účelem je aktualizace kolektivní smlouvy po novelizaci zákoníku práce a aktualizace příspěvku na volnočasové aktivity:

I.

V ČÁSTI PRVNÍ, se článek 8 Zvýšené odstupné, odchodné nahrazuje a nově zní takto:

- 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 deset (10) roků, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši čtyřnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku.

Trval-li jeho pracovní poměr u zaměstnavatele nepřetržitě (viz čl.19.1.) alespoň dvacet (20) roků, přísluší mu v uvedených případech rozvázání pracovního poměru odstupné ve výši pětinašobku jeho průměrného měsíčního 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 při skončení pracovního poměru zvýšení odstupného (zákonného nebo popř. zvýšeného podle předchozího odstavce 8.1.) takto:

- dvojnásobek jeho průměrného měsíčního výdělku v případě, že ke skončení pracovního poměru dojde nejpozději v 6. kalendářním dni po doručení výpovědi;
- poměrná část zvýšení odstupného (tj. poměrná část z dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku) odpovídající počtu kalendářních dnů zbývajících po skončení pracovního poměru z původní (nevyčerpané) výpovědní doby v případě, že ke skončení pracovního poměru dojde později než v 6. kalendářním dni po doručení výpovědi.

Zvýšení odstupného ve stejné výši přísluší při skončení pracovního poměru 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 v uvedených případech přísluší při skončení pracovního poměru zvýšené odstupné v této výši:

Výše odstupného (výše násobku průměrného měsíčního výdělku)			
Délka nepřetržitého trvání pracovního poměru	skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby	skončení pracovního poměru bez čerpání 2 měsíců výpovědní doby ¹⁾	skončení pracovního poměru se zkráceným čerpáním výpovědní doby ²⁾
méně než 1 rok	v zákonné výši ³⁾	v zákonné výši ³⁾ + další 2násobek	v zákonné výši ³⁾ + poměrná část 2násobku odpovídající počtu zbývajících kalendářních dnů z původní (nevyčerpané) výpovědní doby
alespoň 1 rok, ale méně než 2 roky	v zákonné výši ³⁾	v zákonné výši ³⁾ + další 2násobek	v zákonné výši ³⁾ + poměrná část 2násobku odpovídající počtu zbývajících kalendářních dnů z původní (nevyčerpané) výpovědní doby
alespoň 2 roky, ale méně než 10 let	v zákonné výši ³⁾	v zákonné výši ³⁾ + další 2násobek	v zákonné výši ³⁾ + poměrná část 2násobku odpovídající počtu zbývajících kalendářních dnů z původní (nevyčerpané) výpovědní doby
alespoň 10 roků, ale méně než 20 let	4násobek	6násobek	4násobek+ poměrná část 2násobku odpovídající počtu zbývajících kalendářních dnů z původní (nevyčerpané) výpovědní doby
alespoň 20 let	5násobek	7násobek	5násobek+ poměrná část 2násobku odpovídající počtu zbývajících kalendářních dnů z původní (nevyčerpané) výpovědní doby

¹⁾ Podmínka nečerpání 2 měsíců výpovědní doby je pro účely zvýšení odstupného splněna i v případě, že ke skončení pracovního poměru dojde na základě dohody o rozvázání pracovního poměru nejpozději v 6. kalendářním dni po doručení výpovědi.

²⁾ Tj. dojde-li ke skončení pracovního poměru na základě dohody o rozvázání pracovního poměru později než v 6. kalendářním dni po doručení výpovědi.

³⁾ Vždy aktuální zákonná výše, na níž bude mít zaměstnanec právo dle účinné právní úpravy odstupného.

Pro vyloučení pochybností se konstatuje, že ujednání dle odstavců 8.1. a 8.2. této kolektivní smlouvy o zvýšení odchodného se nevztahuje na případy rozvázání pracovního poměru dle § 73a odst. 2 zákoníku práce (tj. rozvázání pracovního poměru z důvodu fikce nadbytečnosti).

- 8.3. Odchodné ve výši rovnající se jednonásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přísluší při skončení pracovního poměru zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou mu zaměstnavatelem z důvodu dle § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z téhož důvodu, není-li příčinou dlouhodobého pozbytí jeho způsobilosti konat dále dosavadní práci pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí.

Trval-li jeho pracovní poměr u zaměstnavatele nepřetržitě (viz čl.19.1.) alespoň deset (10) roků, přísluší zaměstnanci v uvedeném případě rozvázání pracovního poměru odchodné ve výši rovnající se dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku. Trval-li jeho pracovní poměr u zaměstnavatele nepřetržitě (viz čl.19.1.) alespoň dvacet (20) roků, přísluší mu v uvedeném případě rozvázání pracovního poměru odchodné ve výši rovnající se trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku.

Pokud se zaměstnanec po doručení výpovědi z pracovního poměru dané mu zaměstnavatelem dohodne se zaměstnavatelem na dřívějším skončení pracovního poměru dohodou z téhož důvodu, přísluší mu při skončení pracovního poměru zvýšení uvedeného odchodného takto:

- dvojnásobek jeho průměrného měsíčního výdělku v případě, že ke skončení pracovního poměru dojde nejpozději v 6. kalendářním dni po doručení výpovědi
- poměrná část zvýšení odchodného (tj. poměrná část z dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku) odpovídající počtu kalendářních dnů zbývajících po skončení pracovního poměru z původní (nevyčerpané) výpovědní doby v případě, že ke skončení pracovního poměru dojde později než v 6. kalendářním dnu po doručení výpovědi.

Zvýšení odchodného ve stejné výši přísluší též zaměstnanci, který se dohodne na rozvázání pracovního poměru dohodou z téhož důvodu ještě před doručením výpovědi zaměstnavatele z pracovního poměru.

Dle odstavce 8.3 této kolektivní smlouvy tedy v uvedených případech přísluší zaměstnanci při skončení pracovního poměru, není-li příčinou dlouhodobého pozbytí jeho způsobilosti konat dále dosavadní práci pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, zvýšené odchodné v této výši:

Výše odchodného (výše násobku průměrného měsíčního výdělku)			
Délka nepřetržitého trvání pracovního poměru	skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby	skončení pracovního poměru bez čerpání 2 měsíců výpovědní doby ⁴⁾	skončení pracovního poměru se zkráceným čerpáním výpovědní doby ⁵⁾
méně než 10 let	1násobek	3násobek	1násobek + poměrná část 2násobku odpovídající počtu zbývajících kalendářních dnů z původní (nevyčerpané) výpovědní doby
alespoň 10 roků ale méně než 20 let	2násobek	4násobek	2násobek + poměrná část 2násobku odpovídající počtu zbývajících kalendářních dnů z původní (nevyčerpané) výpovědní doby
alespoň 20 let	3násobek	5násobek	3násobek + poměrná část 2násobku odpovídající počtu zbývajících kalendářních dnů z původní (nevyčerpané) výpovědní doby

⁴⁾ Podmínka nečerpání 2 měsíců výpovědní doby je pro účely zvýšení odchodného splněna i v případě, že ke skončení pracovního poměru dojde na základě dohody o rozvázání pracovního poměru nejpozději v 6. kalendářním dni po doručení výpovědi.

⁵⁾ Dojde-li ke skončení pracovního poměru na základě dohody o rozvázání pracovního poměru později než v 6. kalendářním dni po doručení výpovědi.

Odchodné dle tohoto odstavce 8.3. zaměstnanci nepřísluší, pozbyl-li dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci v důsledku vlastního zavinění ve formě úmyslu či vědomé nedbalosti.

- 8.4. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodu dle § 52 písm. d) zákoníku práce, je-li příčinou dlouhodobého pozbytí jeho způsobilosti konat dále dosavadní práci pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, přísluší při skončení pracovního poměru odchodného ve výši dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku.

Zaměstnanci, který se takto dohodne v uvedeném případě na rozvázání pracovního poměru dohodou až po doručení výpovědi zaměstnavatele z pracovního poměru, přísluší odchodné v

poměrné části z dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku odpovídající počtu kalendářních dnů zbývajících po skončení pracovního poměru z původní (nevyčerpané) výpovědní doby.

Odchodné dle tohoto odstavce 8.4. zaměstnanci nepřísluší, pokud zaměstnavatel nenese odpovědnost (zproští se odpovědnosti) za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

II.

V ČÁSTI PRVNÍ, se článek 21 Příspěvek na dobrovolné aktivity nahrazuje a nově zní takto:

21.1. Zaměstnavatel bude od 1.7.2025 do 31.12.2026 poskytovat každému zaměstnanci v pracovním poměru pravidelný měsíční příspěvek ve výši 600,- Kč na úhradu poplatku za jeho členství v programu Multisport vedeném společností MultiSport Benefit, s.r.o., a to za těchto podmínek:

- právo na tento příspěvek má zaměstnanec v pracovním poměru, nejdříve však po uplynutí zkušební doby a zároveň jen v tom kalendářním měsíci, v němž je zaměstnanec alespoň jeden (1) den veden v tzv. evidenčním stavu (pro vyloučení pochybností se konstatuje, že pro účely tohoto příspěvku se za zaměstnance v tzv. evidenčním stavu nepovažuje zaměstnanec/zaměstnankyně čerpající dovolenou dle ust. § 217 odst. 5 zákoníku práce); a současně
- zaměstnanec je k prvními (1.) dni daného kalendářního měsíce držitelem MultiSport karty vystavené na jeho jméno.

Tento příspěvek bude vyplácen zaměstnanci zpětně v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na něj vzniklo zaměstnanci právo (tzn. poprvé bude tento příspěvek zaměstnanci vyplácen v měsíci srpnu 2025). Tento příspěvek bude vyplácen zaměstnanci spolu se mzdou (náhradou mzdy) v pravidelném termínu její výplaty.

III.

Ostatní ujednání Podnikové kolektivní smlouvy 2025-2029, ve znění dodatku č. 1, nedotčená tímto dodatkem č. 2 zůstávají nadále v platnosti v původním znění.

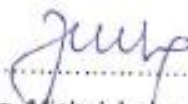
Dne 24.6.2025

Koordinační odborový orgán při Skanska, a.s.

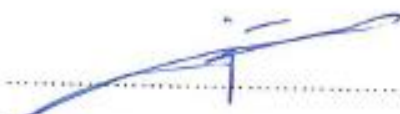
Skanska a.s.



Miroslava Nádeníková, předseda



Ing. Michal Jurka
člen správní rady Skanska a.s.



Roman Fišer, místopředseda

Skanska Facility s.r.o.
Lom Klecany s.r.o.
Skanska Asfalt s.r.o.
Skanska Transbeton, s.r.o.



Ing. Slavomíra Sedláčková
na základě plných mocí

Jihomoravská obalovna s.r.o.



Ing. Zdeněk Hegr
Jednatel Jihomoravská obalovna s.r.o.



Ing. Lukáš Vaněk
Jednatel Jihomoravská obalovna s.r.o.

**PODNIKOVÁ
KOLEKTIVNÍ
SMLOUVA
2025 – 2029**

**DODATEK
č.3**

1. Skanska a.s.

sídlem na adrese Křižíkova 682/34a, 186 00 Praha 8 Karlín

IČO 262 71 303, zapsána v OR u Městského soudu v Praze oddíl B, vložka 15904

2. Skanska Transbeton, s.r.o.

sídlem na adrese Praha 9, Toužimská 664, PSČ 199 00,

IČO 604 71 778, zapsána v OR u Městského soudu v Praze oddíl C, vložka 25984

3. Lom Klecany s.r.o.

sídlem na adrese Praha 9, Toužimská 664, PSČ 199 00,

IČO 639 83 222, zapsána v OR u Městského soudu v Praze oddíl C, vložka 40032

4. Skanska Facility s.r.o.

sídlem na adrese Křižíkova 682/34a, 186 00 Praha 8 Karlín

IČO 256 61 531, zapsána v OR u Městského soudu v Praze oddíl C, vložka 59050

5. Skanska Asfalt s.r.o.

sídlem na adrese Pavelkova 1133/6, Hodolany, 779 00 Olomouc,

IČO 241 23 641, zapsána v OR u Krajského soudu v Ostravě oddíl C, vložka 55850

6. Jihomoravská obalovna s.r.o.

sídlem na adrese Hlavní 472, 664 61 Rajhradice,

IČO 260 03 171, zapsána v OR u Krajského soudu v Brně oddíl C, vložka 46758

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

a

1. ZO OS STAVBA ČR při Skanska-Pozemní stavby Čechy,

sídlem na adrese Křižíkova 682/34a, Karlín, PSČ 186 00 Praha 8,

IČO 406 15 456, zapsána ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 56088

2. ZO OS Stavba ČR Skanska DS,

sídlem na adrese Olomouc, Hodolany, Pavelkova 1133/6, PSČ 779 00

IČO 410 31 474, zapsána ve SR u Krajského soudu v Ostravě oddíl L, vložka 17371

3. ZO OS Stavba ČR při Skanska-Servis,

sídlem na adrese Křižíkova 682/34a, Karlín, PSČ 186 00 Praha 8,

IČO 673 63 113, zapsána ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 56331

4. ZO OS Stavba ČR Skanska a.s. Uh.

sídlem na adrese Křižíkova 682/34a, Karlín, PSČ 186 00 Praha 8,
IČO 029 62 268, zapsána ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 59535

5. ZO OS STAVBA ČR LOM, Klecany s.r.o.,

sídlem na adrese Klecany, PSČ 250 67,
IČO 673 64 110, zapsána ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 56339

6. ZO OSŽ Skanska-Elektro

sídlem na adrese Křižíkova 682/34a, Karlín, 186 00 Praha 8,
IČO 629 38 916, zapsáno ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 55203

7. ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ - ZO OSŽ SKANSKA ŽS a.s.,

sídlem na adrese Křižíkova 682/34a, Karlín, 186 00 Praha 8,
IČO 629 36 352, zapsáno ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 55279

které zastupuje na základě plných mocí

Koordinační odborový orgán při Skanska, a.s.

sídlem na adrese Křižíkova 682/34a, Karlín, PSČ 186 00 Praha 8,
IČO 411 90 459, zapsán ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 56087

a

8. Koordinační odborový orgán při Skanska, a.s.

sídlem na adrese Křižíkova 682/34a, Karlín, PSČ 186 00 Praha 8,
IČO 411 90 459, zapsán ve SR u Městského soudu v Praze oddíl L, vložka 56087

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

u z a v í r a j í

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**“),

TENTO DODATEK č. 3 PODNIKOVÉ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY 2025-2029,

I.

V ČÁSTI PRVNÍ, v článku 3 Vzájemné vztahy zaměstnavatele a odborových organizací se přidává nový odstavec 3.11, který zní takto:

- 3.11. Na základě darovací smlouvy uzavřené mezi Skanska a.s. a KOO poskytne Skanska a.s. této odborové organizaci v roce 2026 jednorázový příspěvek ve smyslu § 20 odst. 8 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a to ve výši 200.000, - Kč. KOO využije tento jednorázový příspěvek na některý z účelů uvedených v § 20 odst. 8 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů, ve prospěch zaměstnanců zaměstnavatelů, kteří jsou smluvní stranou této kolektivní smlouvy. KOO předloží povinně Skanska a.s. vyúčtování tohoto příspěvku, a to do 31.3.2027.

II.

V ČÁSTI PRVNÍ, v článku 9 Příspěvek na stravování se odstavce 9.1. nahrazuje a nově zní takto:

- 9.1. a) Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v pracovním poměru příspěvek na stravování, a to v podobě stravenkového paušálu.
- b) Stravenkový paušál náleží zaměstnanci za každou pracovní směnu, jestliže výkon práce trval déle než tři (3) hodiny a současně zaměstnanci nevznikl v průběhu této doby 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.
- c) Výše stravenkového paušálu činí 120,- Kč; pokud je však pracovní směna delší než jedenáct (11) hodin, činí výše stravenkového paušálu 152,- Kč. Příspěvek na stravování v této výši poskytne zaměstnavatel zaměstnanci poprvé v měsíci únoru 2026 podle údajů o pracovních směnách odpracovaných v měsíci lednu 2026.

III.

V ČÁSTI PRVNÍ, se článek 13 nově nazývá Penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, životní pojištění, dlouhodobý investiční produkt a pojištění dlouhodobé péče a nově zní takto:

- 13.1. Zaměstnavatel bude poskytovat všem zaměstnancům v pracovním poměru pravidelný měsíční příspěvek zaměstnavatele ve smyslu níže uvedených právních předpisů na
- i) penzijní připojištění se státním příspěvkem (transformované fondy) podle zákona č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, ve znění pozdějších předpisů; nebo
 - ii) doplňkové penzijní spoření (účastnické fondy) podle zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, ve znění pozdějších předpisů; nebo
 - iii) 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; nebo

- iv) dlouhodobý investiční produkt ve smyslu § 15a odst. 5 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů; nebo
- v) pojištění dlouhodobé péče ve smyslu § 15c odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů;

a to za těchto podmínek:

- zaměstnanec si sám zvolí, zda chce příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, nebo na doplňkové penzijní spoření, nebo na soukromé životní pojištění, nebo na dlouhodobý investiční produkt, nebo na pojištění dlouhodobé péče (zaměstnavatel přispívá pouze na jeden z těchto produktů);
- měsíční příspěvek zaměstnavatele bude odpovídat dvojnásobku měsíčního příspěvku hrazeného samotným zaměstnancem, maximálně však bude činit
 - **1.600,- Kč** u zaměstnance s nepřetržitým trváním pracovního poměru u zaměstnavatele kratším než deset (10) let; a
 - **2.100,- Kč** u zaměstnance s nepřetržitým trváním pracovního poměru u zaměstnavatele delším než deset (10) let;
- právo na tento příspěvek má zaměstnanec v pracovním poměru, nejdříve však po uplynutí zkušební doby (pro vyloučení pochybností se konstatuje, že příspěvek bude vyplacen nejdříve v kalendářním měsíci následujícím po uplynutí zkušební doby) a zároveň jen v tom kalendářním měsíci, v němž je zaměstnanec alespoň 1 kalendářní den veden v tzv. evidenčním stavu (pro vyloučení pochybností se konstatuje, že pro účely tohoto příspěvku se za zaměstnance v tzv. evidenčním stavu nepovažuje zaměstnanec/zaměstnankyně čerpající dovolenou dle ust. § 217 odst. 5 zákoníku práce);
- příspěvek bude vyplácen zaměstnavatelem ve prospěch zaměstnance na účet příslušného penzijního fondu, příslušné penzijní společnosti či pojišťovny (tzn. nikoliv tedy na soukromý účet zaměstnance);
- příspěvek bude vyplácen zaměstnanci zpětně v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na něj vzniklo zaměstnanci právo (tzn. poprvé bude zaměstnanci tento příspěvek vyplacen v měsíci únoru 2026);
- příspěvek bude vyplácen zaměstnanci spolu se mzdou (náhradou mzdy) v pravidelném termínu její výplaty.

IV.

V ČÁSTI PRVNÍ, se článek 21 Příspěvek na volnočasové aktivity nahrazuje a nově zní takto:

- 21.1. Zaměstnavatel bude od 1.7.2025 do 31.12.2026 poskytovat každému zaměstnanci v pracovním poměru pravidelný měsíční příspěvek ve výši 600,- Kč na úhradu poplatku za jeho členství v programu Multisport vedeném společností MultiSport Benefit, s.r.o., a to za těchto podmínek:
- právo na tento příspěvek má zaměstnanec v pracovním poměru jen v tom kalendářním měsíci, v němž je zaměstnanec alespoň jeden (1) den veden v tzv. evidenčním stavu (pro

vyloučení pochybností se konstatuje, že pro účely tohoto příspěvku se za zaměstnance v tzv. evidenčním stavu nepovažuje zaměstnanec/zaměstnankyně čerpající dovolenou dle ust. § 217 odst. 5 zákoníku práce); a současně

- zaměstnanec je k prvními (1.) dni daného kalendářního měsíce držitelem MultiSport karty vystavené na jeho jméno.

Tento příspěvek bude vyplácen zaměstnanci zpětně v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na něj vzniklo zaměstnanci právo. Tento příspěvek bude vyplácen zaměstnanci spolu se mzdou (náhradou mzdy) v pravidelném termínu její výplaty.

V.

V ČÁSTI PRVNÍ, se článek 22 Příspěvek do systému Cafeterie nahrazuje a nově zní takto:

22.1. Zaměstnavatel poskytne nejpozději do 31.1.2026 každému zaměstnanci v pracovním poměru jednorázový příspěvek do systému Cafeterie v celkové hodnotě 5.000,- Kč, a to za těchto podmínek:

- jednorázový příspěvek náleží zaměstnanci v pracovním poměru, který je ke dni 1.1.2026 veden v tzv. evidenčním stavu (pro vyloučení pochybností se konstatuje, že pro účely poskytnutí příspěvku do systému Cafeterie se za zaměstnance v tzv. evidenčním stavu nepovažuje zaměstnanec/zaměstnankyně čerpající dovolenou dle ust. § 217 odst. 5 zákoníku práce);
- den 1.1.2026 nespadá do zkušební doby daného zaměstnance;
- dne 1.1.2026 neplyne u zaměstnance výpovědní doba na základě výpovědi z pracovního poměru nebo k témuž dni neexistuje dohoda o rozvázání pracovního poměru zaměstnance, na základě které dojde ke skončení pracovního poměru do 31.1.2026.

VI.

V ČÁSTI DRUHÉ, v článku 1 Základní mzdy se odstavce 1.1. a 1.2. nahrazují a nově zní takto:

1.1. Zaměstnavatel navrhne zaměstnancům pracujícím v dělnických pozicích a v pozicích THZ na úrovni seniority 1 a 2 uzavření dodatku k dohodě o mzdě, kterým dojde s účinností ode dne 1. 4. 2026 (tzn. od mzdy za měsíc duben 2026), tak aby došlo k průměrnému (nikoliv plošnému) navýšení základní mzdy zaměstnanců pracujících

- a) v dělnických pozicích, a to v průměru v rámci celé Skupiny Skanska minimálně o 4 % oproti stavu k 1. lednu 2026;
- b) v pozicích THZ na úrovni seniority 1 a 2, a to v průměru v rámci celé Skupiny Skanska minimálně o 4 % oproti stavu k 1. lednu 2026.

Takové uvedené průměrné navýšení se bude týkat zaměstnanců, kteří byli k 1. lednu 2026 v pracovním poměru k zaměstnavateli, pokud k 1.4.2026:

- a) jsou v tzv. evidenčním stavu; a současně
- b) neběží u nich zkušební doba; a současně
- c) neběží u nich výpovědní doba; a současně
- d) nejsou zaměstnavatelem vysláni na základě mezinárodní politiky Skanska dle podepsaného vysílacího dopisu.

VII.

Ostatní ujednání Podnikové kolektivní smlouvy 2025-2029, ve znění dodatku č. 1 a č. 2, nedotčená tímto dodatkem č. 3 zůstávají nadále v platnosti v původním znění.

Dne 11. 12.2025

Koordinační odborový orgán při Skanska, a.s.

Skanska a.s.

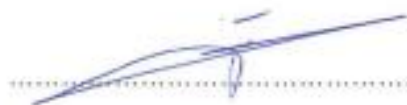


Miroslava Nádeníková, předseda



Ing. Michal Jurka

člen správní rady Skanska a.s.



Roman Fišer, místopředseda

Skanska Facility s.r.o.

Lom Klecany s.r.o.

Skanska Asfalt s.r.o.

Skanska Transbeton, s.r.o.



Ing. Slavomíra Sedláčková

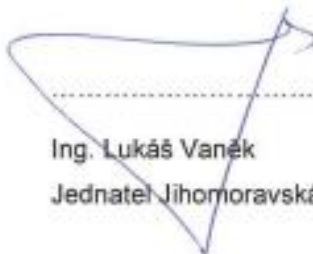
na základě plných mocí

Jihomoravská obalovna s.r.o.



Ing. Zdeněk Hegr

Jednatel Jihomoravská obalovna s.r.o.



Ing. Lukáš Vaněk

Jednatel Jihomoravská obalovna s.r.o.