Odborový svaz Stavba České republiky

❖

Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy

❖

Svaz podnikatelů ve stavebnictví

❖

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA VYŠŠÍHO STUPNĚ

na roky 2019 - 2024

❖

duben 2019

Kolektivní smlouva vyššího stupně

Odborový svaz Stavba České republiky
se sídlem v Praze 3, Nám. W. Churchilla 2
zastoupený jeho předsedou
panem Ing. Pavlem Zítkem

Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy
se sídlem v Praze 3, Nám. W. Churchilla 2
zastoupený jeho předsedou
panem Janem Rejským

na straně jedné

a

Svaz podnikatelů ve stavebnictví
se sídlem v Praze 1, Národní třída 10
zastoupený jeho prezidentem
panem Ing. Jiřím Nouzou

na straně druhé

uzavírají tuto kolektivní smlouvu vyššího stupně:

A. Předmět kolektivní smlouvy vyššího stupně, rozsah platnosti

Článek 1

Předmětem Kolektivní smlouvy vyššího stupně (dále jen Smlouva) je stanovení podmínek týkajících se pracovněprávních vztahů, mzdových podmínek zaměstnanců a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Smlouva dále upravuje práva a povinnosti smluvních stran a způsob jejich spolupráce.

Článek 2

Smlouva je závazná pro její účastníky a také pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela tuto Smlouvu, a jejich právní nástupce, pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti této Smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili, a jejich právní nástupce, jejich zaměstnance a pro odborové organizace a jejich právní nástupce.

B. Práva a povinnosti zaměstnavatelů a odborových organizací

Článek 3

a) Odborové organizace jsou oprávněny vystupovat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání, za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných ve Smlouvě.

b) Odborové organizace se zavazují poskytovat zaměstnavateli součinnost k zajištění sociálního smíru, spolupracovat při prosazování opatření ke zvýšení ekonomických výsledků zaměstnavatele jako předpokladu pro realizaci vzájemných závazků sjednaných touto Smlouvou.

c) Odborové organizace se zavazují aktivně působit na své členy i ostatní zaměstnance k dodržování pracovněprávních předpisů, zejména na úseku BOZP, a povinností zaměstnanců stanovených v § 301 Zákoníku práce (dále jen ZP).

d) Zaměstnavatelé jsou povinni umožnit zaměstnancům konání voleb zástupců zaměstnanců. Volby se konají v pracovní době. Nedovolují-li to provozní možnosti zaměstnavatele, může se volba uskutečnit i mimo pracoviště.

e) Zaměstnavatelé jsou povinni na své náklady vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.

f) Členové orgánu odborové organizace nesmějí být pro výkon své činnosti diskriminováni nebo znevýhodněni ve svých nárocích, nesmějí být pro výkon své činnosti ani zvýhodněni.

Článek 4

a) Zaměstnancům přísluší k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace podle § 203 odst. 2 písm. a) bod 1 ZP a k výkonu jiné odborové činnosti,

zejména k účasti na schůzích, konferencích, pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout časový rozsah náhrady, okruh zaměstnanců a výši refundace vyplacených náhrad mezd.

b) Zaměstnancům přísluší k účasti na školení pořádaném odborovou organizací pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v rozsahu nejvýše 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout další rozsah uvolnění nad 5 pracovních dnů v kalendářním roce.

c) Vrátí-li se do práce zaměstnanec po skončení výkonu odborové funkce, je zaměstnavatel povinen zařadit jej na jeho původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí jej zaměstnavatel zařadit na jinou práci, případně ukončit s ním pracovní poměr dohodou nebo v souladu s ust. § 52 odst. c) ZP.

Článek 5

a) Zaměstnavatelé umožní funkcionářům a zaměstnancům OS za účelem plnění jejich povinností vstup na svá pracoviště po předchozím ohlášení příslušnému zástupci zaměstnavatele. K plnění těchto povinností zaměstnavatelé poskytnou potřebné informace, konzultace a podklady, zejména ty, které jsou potřebné ke kolektivnímu vyjednávání.

   Členové odborové organizace, funkcionáři a zaměstnanci OS jsou povinni zachovávat mlčenlivost ve smyslu § 276 odst. 3, 4 ZP.

b) Smluvní strany se zavazují vzájemně si poskytovat sociálně-ekonomické informace potřebné pro kolektivní vyjednávání, zejména ve mzdové oblasti. Smluvní strany se budou informovat o svých stanoviscích k připravovaným obecně závazným právním předpisům především v oblasti pracovněprávní, mzdové a sociální.

c) Zaměstnavatel je povinen informovat (§ 279 ZP) odborovou organizaci zejména o:

   1. ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji,
   2. činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
   3. právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, o převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem CZ NACE a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
   4. základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
   5. záležitostech uvedených v § 279 a § 280 ZP.

   Povinnosti uvedené v bodech 1., 2., 3. se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.

d) Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout

stanovisko. Zaměstnavatel i odborová organizace jsou povinni poskytnout druhému účastníku informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je bylo možné posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.

Smluvní strany mají právo požadovat doplnění informací.

Lhůty pro poskytnutí informací lze sjednat v podnikových kolektivních smlouvách.

Článek 6

a) Zaměstnavatel je povinen projednat (§ 280 ZP) s odborovou organizací zejména:

1. ekonomickou situaci zaměstnavatele,
2. změny organizace práce,
3. systém hodnocení a odměňování zaměstnanců,
4. systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
5. další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců,
6. pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
7. zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření související s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP,
8. nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
9. přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v důsledku přechodu činnosti zaměstnavatele na jiného zaměstnavatele podle ust. § 338 až 342 ZP,
10. bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až 106, 108 ZP a v zákoně č. 309/2006 Sb.,
11. záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení Evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 294 ZP,
12. rozhodnutí o neomluveném zameškání práce.

Povinnosti uvedené v bodech 7, 8, 9 se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.

b) Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, výměna vzájemných stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. V podnikových kolektivních smlouvách bude dohodnut postup projednávání tak, aby obě strany měly dostatečný časový prostor pro přípravu jednání a zaujetí stanovisek. Odborové organizace a zaměstnavatel mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď. Stanoviska obou stran budou zaznamenána v zápise. Zápis vytvoří odborová organizace, podepíší ho obě smluvní strany, a to zpravidla do 10 dnů od data posledního jednání, pokud se smluvní strany nedohodnou jinak.

c) Odborová organizace je povinna vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem. V podnikové kolektivní smlouvě lze dohodnout způsob tohoto informování a rozsah úhrady nákladů na toto informování zaměstnavatelem.

Článek 7

Orgán odborové organizace bude spolurozhodovat se zaměstnavatelem v případech zákonem stanovených.

Pro účely této Smlouvy se tím rozumí případy, kdy předchozí souhlas odborové organizace je ze zákona podmínkou účinnosti rozhodnutí zaměstnavatele.

Článek 8

Orgány odborové organizace mají právo kontroly v rozsahu daném ZP v oblasti dodržování pracovněprávních předpisů, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivních smluv.

Článek 9

Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací (§ 61 ZP).

Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas.

Odborová organizace bude informovat zaměstnavatele o svých členech, na které uplatňuje toto ustanovení. O změně jej bude informovat do 7 kalendářních dnů.

Smluvní strany předpokládají, že případnou povinnost zaměstnavatele seznámit odborovou organizaci s jinými případy rozvázání pracovního poměru lze dohodnout v podnikových kolektivních smlouvách.

Článek 10

Zaměstnavatel je povinen předkládat odborové organizaci zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech ve lhůtách dohodnutých v podnikových kolektivních smlouvách.

Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci o nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou.

Článek 11

Jestliže je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení otevřeného nebo skrytého sledování zaměstnance na pracovišti, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontroly elektronické pošty nebo kontroly listovních zásilek adresovaných zaměstnanci, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a způsobech jejího provádění.

C. Postup při předcházení individuálním a kolektivním pracovněprávním sporům

Článek 12

a) K předcházení a odstraňování sporů v pracovněprávních vztazích mohou zaměstnanci zaměstnavateli podávat stížnosti, podněty a upozornění.

b) Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.

c) Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Článek 13

Pro řešení případných kolektivních sporů o uzavření kolektivní smlouvy a o plnění závazků vyplývajících z kolektivních smluv, z nichž nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, mohou smluvní strany ustavit smírčí orgán. Tímto postupem není dotčeno právo smluvních stran postupovat při řešení kolektivních sporů podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

D. Pracovněprávní vztahy

Článek 14

Pracovní podmínky a ochrana proti diskriminaci

a) Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet podmínky pro bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující pracovní prostředí. Ženám a mladistvým zajistí pracovní podmínky s ohledem na jejich fyziologické předpoklady a ženám také s ohledem na jejich mateřské povinnosti.

b) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví ZP nebo zvláštní právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a který je pro výkon této práce nezbytný.

c) V pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

d) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci c), pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání zaměstnanců do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání, bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality současně s ním přijímaných zaměstnanců do pracovněprávního vztahu.

e) Přímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo, nebo by bylo, na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (odst. c), se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji či výhodněji než s jiným zaměstnancem.

f) Nepřímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje či zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (odst. c); nepřímou diskriminací z důvodů zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k výkonu pracovní činnosti a funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání.

g) Obtěžováním se rozumí jednání, které je zaměstnancem, jehož se to týká, oprávněně vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti.

h) Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

i) Obtěžování z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.

j) Shora uvedenou zásadou rovného zacházení a zákazem diskriminace se řídí i jednání zaměstnavatele a budoucího zaměstnance před uzavřením pracovní smlouvy.

k) Nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti.

l) Obě smluvní strany se zavazují v rámci svých možností napomáhat uvádění mezinárodní „Dohody evropských sociálních partnerů o násilí a obtěžování na

pracovišti" do praxe, a to zejména působením v oblasti prevence, a důsledného řešení takového jednání ve všech jeho skrytých i otevřených formách s cílem zlepšení mezilidských vztahů na pracovištích.

m) Pokud zaměstnavatel má k dispozici (případně zřídí) pracoviště vhodná pro osoby se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti, nabídne přednostně tato pracovní místa svým i bývalým zaměstnancům s odpovídajícím stupněm postižení.

n) Zaměstnavatel je povinen zabezpečit, aby mladiství a všichni zaměstnanci, kteří budou provádět rizikové práce, byli vyšetřeni lékařem před vstupem do pracovního poměru. Dále je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se zaměstnanci podrobili vstupní lékařské prohlídce před uzavřením pracovní smlouvy. Totéž platí pro výkon činností vymezených zvláštními předpisy. Zaměstnavatel je povinen sdělit zaměstnancům, který poskytovatel pracovně pracovnělékařských služeb jim poskytuje tyto služby, jakým druhům očkování a jakým preventivním prohlídkám souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit. Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním a účastnit se lékařských preventivních prohlídek a mimořádných preventivních prohlídek v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu hygienické služby. Zaměstnanci jsou povinni podrobit se stanoveným lékařským vyšetřením. Zdravotní prohlídky zaměstnanců, vyplývající z právních předpisů nebo objednané zaměstnavatelem, uhradí v případě, že nebudou hrazeny zdravotní pojišťovnou, zaměstnavatel.

o) Zaměstnavatel je povinen uzavřít nejpozději v den vzniku pracovního poměru se zaměstnancem pracovní smlouvu ve smyslu § 34 ZP či jinou smlouvu, ve které písemně dohodne vedle náležitostí uvedených v § 34 ZP další podmínky, na kterých mají její účastníci zájem.

p) Pokud pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů. Informace musí obsahovat:

   1. jméno zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
   2. bližší označení druhu a místa výkonu práce,
   3. nárok na délku dovolené, popř. uvedení způsobu určování nároku na dovolenou,
   4. údaj o výpovědních dobách,
   5. údaj o mzdě a způsobu odměňování, splatnosti mzdy, termínu výplaty mzdy, místu a způsobu vyplácení mzdy,
   6. stanovení týdenní pracovní doby a rozvržení pracovní doby,
   7. údaj o kolektivní smlouvě, která upravuje pracovní podmínky zaměstnance, a označení účastníků této kolektivní smlouvy.

q) Informace uvedené v odstavci p) pod body 3., 4., 6. mohou být nahrazeny odkazem na příslušný pracovněprávní předpis nebo na kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.

Povinnost písemně informovat zaměstnance se nevztahuje na pracovní poměry sjednané na dobu kratší než jeden měsíc.

r) Pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž účastníky lze sjednat na dobu nepřesahující 3 roky. Tento pracovní poměr může být opakován nejvýše dvakrát. Pokud mezi jednotlivými pracovními poměry uplynula doba 3 let, k přechozímu pracovnímu poměru se nepřihlíží. Za opakování pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou se považuje i jeho prodloužení. V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout okruh zaměstnanců, se kterými nelze sjednat pracovní poměr na dobu určitou.

Článek 15

Pracovní doba

a) Délka pracovní doby činí nejvýše 40 hodin týdně.

b) Délka pracovní doby zaměstnanců

1. pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu, činí nejvýše 37,5 hodiny týdně,
2. s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem činí nejvýše 37,5 hodiny týdně,
3. s dvousměnným pracovním režimem činí nejvýše 38,75 hodiny týdně,
4. mladších 18 let je upravena ZP,
5. vykonávajících práce na pracovištích s chemickými karcinogeny a práce v pracovních procesech s rizikem chemické karcinogenity činí nejvýše 33,5 hodiny týdně.

Stanovená týdenní pracovní doba je pracovní doba podle odstavců a) a b).

c) V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy.

d) Pracovní doba se zpravidla rozvrhuje do pětidenního pracovního týdne. O hromadném rozvržení týdenní pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací.

e) Průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit v průměru stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. V podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

f) Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

g) Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději dva týdny a v případě konta pracovní doby jeden týden před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

h) Konkrétní podmínky pro uplatňování pružné pracovní doby stanoví zaměstnavatel v pracovním řádu a s těmito podmínkami je povinen zaměstnance předem seznámit.

i) Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvým musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po čtyřech a půl hodinách nepřetržité práce.

Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

j) Zaměstnancům, při jejichž práci dochází ke zvlášť silnému znečištění, může být část doby potřebná k osobní očistě po skončení práce započítávána do pracovní doby.

Okruh zaměstnanců a rozsah doby potřebné k osobní očistě, který bude započítán do pracovní doby, bude dohodnut v podnikových kolektivních smlouvách nebo stanoven ve vnitřním předpisu.

k) Zaměstnavatelé mohou poskytnout zaměstnancům, na které se nevztahuje obecná právní úprava a kteří jsou vystaveni extrémním teplotám, další přestávky v práci.

V podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat nebo ve vnitřním předpisu stanovit podmínky, rozsah a okruh zaměstnanců, kterých se to bude týkat.

l) Opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací (§ 99 ZP).

Článek 16

Práce přesčas

a) Prací přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

Prací přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

b) Práci přesčas může zaměstnavatel nařídit jen ve výjimečných případech, jde-li o vážné provozní důvody, nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

c) Konat práce nad uvedený rozsah lze pouze výjimečně, pokud k výkonu takové práce dá souhlas zaměstnanec. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než osm hodin týdně.

d) V podnikové kolektivní smlouvě lze stanovit nižší rozsah práce přesčas, k jejímuž výkonu dá souhlas zaměstnanec, než stanoví ZP.

e) Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích.

f) V podnikové kolektivní smlouvě lze stanovit období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit osm hodin týdně, až na 52 týdnů po sobě jdoucích.

g) Prací přesčas nesmí zaměstnavatel zaměstnávat:

- mladistvé,

- těhotné zaměstnankyně,
- zaměstnance, u nichž byla zkrácena pracovní doba ze zdravotních důvodů bez snížení mzdy,
- zaměstnance, pokud by výkon práce přesčas byl v rozporu s předpisy o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo s lékařským posudkem.

h) Práci přesčas nesmí zaměstnavatel nařídit:
- zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok,
- zaměstnancům s kratší pracovní dobou (§ 78 odst. 1 písm. i) ZP). Prací přesčas je u nich práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu.

i) Se zaměstnanci lze při sjednání jejich mzdy dohodnout, že její výše byla sjednána s přihlédnutím k práci přesčas v rozsahu podle odstavce b) tohoto článku.

Článek 17

Noční práce

a) Noční práce je práce konaná v noční době. Noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou.

b) Zaměstnancem pracujícím v noci se rozumí zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období, uvedeném v § 94 odst. 1 ZP.

c) Délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit osm hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila osm hodin v období nejdéle dvaceti šesti týdnů po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne.

d) Noční práci nesmí konat mladiství, s výjimkou podle § 245 odst. 1) ZP.

e) Požádá-li těhotná žena pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. Obdobně to platí o matkách do konce devátého měsíce po porodu a ženách, které kojí.

f) Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem

1. před zařazením na noční práci,
2. pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně,
3. kdykoliv během zařazení na noční práci pro zdravotní poruchy vyvolané výkonem noční práce, pokud o to zaměstnanec požádá.

Úhradu poskytnuté zdravotní péče nelze po zaměstnanci požadovat.

Článek 18

Pracovní pohotovost

a) Pracovní pohotovost a její rozsah může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem písemně dohodne. Pracovní pohotovost může být konána jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele.

b) Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda, výkon práce v rámci pracovní pohotovosti nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby je prací přesčas a zahrnuje se do limitů práce přesčas.

c) Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává.

Článek 19

Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce

a) odpracované směny (§ 78 odst. 1 písm. c) ZP)

b) práce přesčas (§ 78 odst. 1 písm. i), § 93 ZP)

c) další dohodnuté práce přesčas (§ 93 odst. 3 ZP)

d) noční práce (§ 94 ZP)

e) doby v době pracovní pohotovosti (§ 95 odst. 2 ZP)

a vyznačením pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel.

Zaměstnavatel je povinen dále vést evidenci práce konané na pracovištích se zvýšeným ohrožením zdraví (rizikové práce) podle zák. č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.

Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do evidence jeho pracovní doby a pořizovat si z ní výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.

Článek 20

Dovolená

a) Výměra dovolené činí 4 týdny v kalendářním roce. V podnikových kolektivních smlouvách lze stanovit vyšší výměru dovolené.

b) Dodatková dovolená se poskytne za podmínek a v rozsahu stanoveném v § 215 ZP.

c) Zaměstnancům
- vykonávajícím práci v nerovnoměrně rozvržené pracovní době, která obsahuje rozvrh směn delší než 9 hodin, nebo
- vykonávajícím práci v kontu pracovní doby, nebo
- jejichž práce podstatně závisí na povětrnostních vlivech,

přísluší za každý týden dovolené čerpané v období s nižší potřebou práce další dovolená v trvání dvou dnů, nejvýše však jeden týden.

d) Nástup dovolené zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou určuje zaměstnavatel zpravidla na období s nižší potřebou práce. Bližší podmínky nástupu dovolené lze sjednat v podnikové kolektivní smlouvě.

Pro účely další dovolené se stanovuje období s nižší potřebou práce na období od 1. prosince do 31. března, pokud v podnikové kolektivní smlouvě není dohodnuto jiné období.

V období s nižší potřebou práce nesmí přerušení výkonu práce v kalendářním měsíci přesáhnout 15 pracovních dní.

Podmínkou uplatnění práva na další dovolenou zaměstnanců je vymezení okruhu zaměstnanců a definování dalších podmínek čerpání této dovolené v podnikové kolektivní smlouvě, nebo jejich stanovení zaměstnavatelem ve vnitřním předpisu.

e) Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolených stanoveného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku. Při stanovení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním úkolům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance.

f) Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně dva týdny, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne jinak.

g) Zaměstnavatel je povinen určit a umožnit zaměstnanci, jehož pracovní poměr k němu trval po celý kalendářní rok, čerpání alespoň 4 týdnů dovolené v kalendářním roce, pokud na ně má nárok.

h) Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací určit hromadné čerpání dovolené, jestliže je to nutné z provozních důvodů. Čerpání hromadné dovolené nesmí činit více než dva týdny.

Nástup hromadné dovolené je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnancům před jejím počátkem v termínech dohodnutých v podnikové kolektivní smlouvě. Tato doba nesmí být kratší než 2 měsíce.

i) Čerpá-li dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku, přísluší mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru.

j) Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec.

Článek 21

Překážky v práci

Důležité osobní překážky v práci

a) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nad rozsah uvedený v nař. vl. č. 590/2006 Sb., kterým se provádí ZP, a to:

- další den při úmrtí manžela, druha nebo dítěte, se kterým žil v době úmrtí ve společné domácnosti,

- další tři dny v kalendářním roce k doprovodu zdravotně postiženého dítěte nebo rodinného příslušníka, který se zaměstnancem žije ve společné domácnosti, do zařízení sociální péče nebo internátní školy pro mládež vyžadující zvláštní péči; pracovní volno se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků,
- další den na vlastní svatbu za předpokladu, že jde o dva dny po sobě jdoucí, které jsou podle rozvrhu směn pracovními dny zaměstnance.

b) V podnikových kolektivních smlouvách lze dále dohodnout další pracovní volno i z jiných vážných důvodů, zejména

- k vlastní promoci zaměstnance,
- k přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení,
- při narození dítěte manželce (družce),
- s náhradou mzdy další dva dny v měsíci po dobu výpovědní doby k vyhledání nového zaměstnání před skončením pracovního poměru, ke kterému dochází z organizačních důvodů (§ 52 písm. a), b), c) ZP), pokud zaměstnavatel zaměstnanci nenabídl odpovídající zaměstnání ve smyslu příslušných ustanovení ZP.

Článek 22

A. Ukončení pracovního poměru

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,

b) přemisťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,

c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,

d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku, vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb, nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,

e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku, vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb, nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost,

f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,

g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,

h) poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a ZP.

B. Hromadné propouštění

Pokud dojde u zaměstnavatele k hromadnému propouštění zaměstnanců v souladu s § 62 ZP, je zaměstnavatel povinen

1. před podáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci, rovněž je povinen informovat o:
   - důvodech hromadného propouštění, počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
   - počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,
   - době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,
   - hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
   - odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců, která lze dohodnout v podnikové kolektivní smlouvě;
2. současně písemně informovat příslušný úřad práce o opatřeních shora uvedených, zejména o důvodech těchto opatření, o celkovém počtu zaměstnanců, o počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se tato opatření mají týkat, o období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění, o navržených hlediscích pro výběr propouštěných zaměstnanců a o zahájení jednání s odborovou organizací. Jedno vyhotovení této písemné informace doručí odborové organizaci;
3. prokazatelně doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací. Jedno vyhotovení této zprávy doručí odborové organizaci. Odborová organizace má právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření doručit příslušnému úřadu práce;
4. v případě, že u něj není ustavena nebo nepůsobí odborová organizace, plnit povinnosti uvedené shora pod body 1., 2., 3. vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká;
5. sdělit zaměstnanci den doručení písemné zprávy zaměstnavatele úřadu práce podle bodu 3.

Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle odst. 3.

příslušnému úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

C. Odstupné a rekvalifikace

a) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné:

   1. u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok, ve výši jednonásobku průměrného měsíčního výdělku,
   2. u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky, ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku,
   3. u zaměstnanců jejichž pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky, ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku;

   Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. To však neplatí, pokud se zaměstnavatel zcela zprostí odpovědnosti za pracovní úraz nebo nemoc z povolání, které mají za následek, že zaměstnanec nemůže konat dosavadní práci.

   Při rozvázání pracovního poměru dohodou před uplynutím výpovědní doby bude zaměstnanci poskytnuto odstupné ve výši průměrného měsíčního výdělku za každý celý měsíc nevyčerpané výpovědní doby, a to i v případě, kdy dohodě nepředcházela výpověď.

b) Zaměstnancům, kteří pracují pod zemí hornickým způsobem a jsou uvolňováni z pracovišť z důvodů dosažení nejvyšší přípustné expoziční doby, nabídne zaměstnavatel podle svých možností nové pracovní zařazení přiměřené jejich zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Není-li to možné, zprostředkuje pro ně rekvalifikaci, projeví-li o to zaměstnanci zájem. Pokud zaměstnanci nebudou ochotni přejít na jiné pracovní místo ani přistoupit na rekvalifikaci na jinou práci, kterou jim zaměstnavatel může nabídnout, je dán výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. c) ZP.

D. Okamžité zrušení pracovního poměru

Zaměstnavatel může vyjímečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy,

a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,

b) porušil-li zaměstnanec povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Článek 23

Péče o kvalifikaci zaměstnanců a její zvyšování

a) Zaměstnavatel bude podle svých potřeb a možností pečovat o odborný rozvoj zaměstnanců zejména zaškolováním, zaučováním, odbornou praxí absolventů škol, prohlubováním a zvyšováním kvalifikace.

b) Pracovní úlevy, hmotné zabezpečení a další podmínky týkající se zvyšování kvalifikace řeší § 232 a § 233 ZP, přičemž další podmínky uzavření kvalifikační dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ohledně zvyšování kvalifikace, případně i prohlubování kvalifikace, řeší § 234 a § 235 ZP.

c) V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout bližší (výhodnější) podmínky posuzování pracovních úlev do tohoto procesu zařazených zaměstnanců a úhrady nákladů zaměstnanci.

E. Zaměstnanost

Článek 24

a) Zaměstnavatel bude zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.

b) Zaměstnavatel bude uzavírat dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo dohody o dočasném přidělení zaměstnanců agentury práce jen v případech, kdy potřebu práce v potřebné specializaci nebo množství nebude možné nebo účelné zajistit zaměstnanci v pracovním poměru.

c) V souvislosti s vytvářením potřebných podmínek pro zajištění zaměstnanosti a dosažení její efektivity se smluvní strany dohodly, že zaměstnavatel projedná s odborovou organizací zásady podnikové personální politiky.

Článek 25

Smluvní strany se zavazují:

a) aktivně působit na formování systému vzdělávání ve stavebnictví, zejména v učňovských oborech, na úrovni státních orgánů a orgánů samospráv,

b) podporovat spolupráci středních odborných škol s podnikateli ve stavebnictví při získávání učňů, jejich umísťování a společné výuce,

c) společně vytvářet pozitivní obraz stavebnictví ve veřejnosti a k tomuto cíli ve své působnosti využívat sdělovacích prostředků a dalších forem propagace odvětví,

d) sledovat a vyhodnocovat úspěšnost získávání nových zaměstnanců pro stavebnictví a podmínky jejich uplatňování,

e) prostřednictvím Regionálních pracovišť SPS a zaměstnanců OS společně projednávat s úřady práce řešení aktivní politiky zaměstnanosti stavebních profesí podle specifických podmínek jednotlivých regionů.

Článek 26

Závislá práce může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu podle ust. § 2 ZP. Základními pracovněprávními vztahy podle ZP jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Článek 27

Při skončení pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. a), b), c), d), e) ZP nebo dohodou z týchž důvodů lze na základě žádosti zaměstnance odložit splácení finančních pohledávek zaměstnavatele vůči zaměstnanci po dobu, kdy je zaměstnanec veden v evidenci uchazečů o zaměstnání u úřadu práce.

Článek 28

Zaměstnavatel podle svých možností a potřeb zajistí rekvalifikaci zaměstnanců z důvodů jejich nového pracovního zařazení, které je důsledkem organizačních změn u zaměstnavatele nebo ke kterému došlo v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

F. Mzdy, náhrady mzdy, ostatní náhrady a odměňování

Článek 29

Základní zásady

Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem.

Mzda musí být sjednána písemně před výkonem práce, za kterou tato mzda přísluší.

Článek 30

Mzdový vývoj

Smluvní strany, vědomy si odpovědnosti za rozvoj odvětví, stabilizaci kvalifikovaných zaměstnanců a zachování sociálního smíru, se dohodly, že přiměřeně k výkonnosti jednotlivých zaměstnavatelů budou podporovat růst reálných mezd. Růst mezd je předmětem zejména podnikového kolektivního vyjednávání a je odvislý zejména od růstu produktivity práce a míry inflace.

Článek 31

Stejná mzda za stejnou práci a za práci stejné hodnoty

a) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda nebo odměna z dohody.

b) Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

c) Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídící náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

d) Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.

e) Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

Článek 32

Zařazování zaměstnanců

a) Podkladem pro zařazování zaměstnanců do příslušného tarifního stupně je, při uplatnění dvanáctistupňového systému, NSP (Národní soustava povolání) a v ní uvedené příklady prací.

b) Uplatní-li zaměstnavatel odlišný tarifní systém, bude zařazovat zaměstnance do tarifních stupňů na základě sjednaného druhu práce a v souladu s příklady pracovních činností uvedenými v podnikovém katalogu pracovních činností nebo jiném předpisu upravujícím zařazování pracovních činností.

Článek 33

Tarifní soustava

a) Při odměňování zaměstnanců budou zaměstnavatelé vycházet z této tarifní soustavy a dalších podmínek dále uvedených.

Výše mzdového tarifu v jednotlivých stupních je minimální a v podnikových kolektivních smlouvách může být dohodnuto pouze navýšení.

Minimální mzdové tarify

Tarifní stupeň	40 hod./týden Mzdový tarif (Kč/hodina)	38,75 hod./týden Mzdový tarif (Kč/hodina)	37,5 hod./týden Mzdový tarif (Kč/hodina)	Mzdový tarif (Kč/měsíc)
1	79,80	82,40	85,10	13 350
2	81,00	83,60	86,40	13 800
3	83,00	85,70	88,50	14 400
4	88,00	90,80	93,90	15 450
5	93,00	96,00	99,20	16 850
6	98,00	101,20	104,50	18 150
7	106,00	109,40	113,10	19 900
8				21 600
9				23 200
10				25 250
11				27 450
12				29 600

b) Uplatnění jiné tarifní soustavy:

V případě, že zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací, nebo podle vnitřního předpisu, uplatní odlišnou tarifní soustavu s nižším nebo vyšším počtem stupňů, nejnižší stupeň musí svojí hodnotou odpovídat nejméně hodnotě prvního tarifního stupně uvedeného v čl. 33 odst. a). Ostatní stupně stanoví tak, aby bylo možné kteroukoliv používanou pracovní činnost ohodnotit mzdovým tarifem srovnatelným svou výší s uvedenou dvanáctistupňovou tarifní soustavou.

Článek 34

Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

a) Za dobu práce přesčas v pracovním dni přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo, a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku. Jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, nejméně ve výši 40 % průměrného výdělku. Zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou dohodnout na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

b) V podnikové kolektivní smlouvě lze dohodnout příplatky vyšší.

c) Pokud mzda zaměstnance byla sjednána s přihlédnutím k práci přesčas, příplatky ke mzdě za přesčasovou práci nenáleží.

d) Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas, ač to bylo mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodnuto, v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle odst. a).

Článek 35

Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek

a) Za dobu práce ve svátek

1. leden	28. září
pondělí velikonoční (pohyblivý)	28. říjen
Velký pátek (pohyblivý)	17. listopad
1. květen	24. prosinec
8. květen	25. prosinec
5. červenec	26. prosinec
6. červenec	

přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

b) Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě, nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

c) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

Článek 36

Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

a) Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek (nař. vl. č. 567/2006 Sb.). Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a výši příplatku stanoví vláda nařízením. Příplatek za práci ve ztíženém pracovní prostředí činí nejméně 10 % částky minimální mzdy.

b) Za dobu konání zdravotně vysoce rizikové práce za použití izolačních dýchacích přístrojů (např. dýchací přístroje s kapalným kyslíkem, kovový skafandr, žáruvzdorný ochranný oblek, potápěčský přístroj) přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 50 Kč za každou započatou hodinu.

V podnikové kolektivní smlouvě lze dohodnout příplatky vyšší.

Článek 37

Mzda za noční práci

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. V podnikové kolektivní smlouvě lze dohodnout jinou minimální výši a způsob určení příplatku.

Článek 38

Další příplatky

Příplatky za práci v odpolední směně, za vedení čet, za práci ve výškách, řidičům, případně další, mohou být dohodnuty v podnikových kolektivních smlouvách.

Článek 39

Mzda za práci v sobotu a v neděli

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. V podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.

Článek 40

Odměna za pracovní pohotovost

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 15 % průměrného výdělku, jde-li o den pracovního klidu, nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku. V podnikové kolektivní smlouvě lze dohodnout odměnu vyšší.

Článek 41

Mzda při výkonu jiné práce

Zaměstnanec byl převeden na jinou práci, než je sjednána, za niž přísluší nižší mzda, z důvodu že

1. pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,

2. nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti, určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví, nejvyšší přípustné expozice,
3. těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu koná práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství,
4. podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním nesmí vykonávat dosavadní práci,
5. byl převeden i bez svého souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu.

V případech uvedených v odst. 2., 4. a 5 přísluší zaměstnanci po dobu převedení doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením. (§ 139 odst. 1 písm. a) – c) ZP).

Okruh důvodů podle bodu 1. až 5. lze v podnikové kolektivní smlouvě rozšířit o další důvody převedení na jinou práci a pro tyto důvody lze sjednat jinou výši doplatku ke mzdě.

Článek 42

Překážky v práci na straně zaměstnavatele

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, jde o prostoj, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku (§ 207 písm. a) ZP).

b) Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nejméně ve výši 60 % průměrného výdělku (§ 207 písm. b) ZP).

Článek 43

Mzdové formy

V průběhu kolektivního vyjednávání jsou předmětem projednávání mzdové formy a další pohyblivé složky mzdy.

Článek 44

Množství práce a pracovní tempo

a) Zaměstnavatel je povinen při určení množství požadované práce a pracovního tempa vzít v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnanců zařazených k výkonu této práce, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany

zdraví při práci a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech. Množství požadované práce a pracovní tempo lze stanovit též normou spotřeby práce.

b) Zaměstnavatel je povinen zabezpečit, aby podmínky podle odstavce a), popřípadě norma spotřeby práce, byla-li jím určena, byly vytvořeny před zahájením práce.

c) Množství požadované práce a pracovní tempo, popřípadě zavedení nebo změnu normy spotřeby práce, určuje zaměstnavatel, nejsou-li sjednány v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisem.

Článek 45

Odměny k životním a pracovním výročím

Podmínky poskytování odměn zaměstnancům při příležitosti jejich významných životních nebo pracovních výročí mohou být sjednány v podnikové kolektivní smlouvě nebo stanoveny vnitřním předpisem. Výše odměny bude však vždy přímo závislá na výkonu práce zaměstnance.

Článek 46

a) V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout, že zaměstnavatelé budou srážet ze mzdy odborově organizovaných zaměstnanců, za předpokladu jejich souhlasu, členské příspěvky odborové organizace, vyplývající z vyplacené mzdy nebo náhrady mzdy, a převádět je na účet odborové organizace.

b) Bližší podmínky potvrzení o výši sražených členských odborových příspěvků členů, kteří využijí daňové úlevy, lze dohodnout v podnikové kolektivní smlouvě.

G. Bezpečnost práce, ochrana zdraví a pracovního prostředí

Článek 47

Zaměstnavatelé se zavazují soustavně vytvářet podmínky bezpečné a zdravotně nezávadné práce a za tím účelem budou projednávat s odborovou organizací, příp. se zástupci zaměstnanců pro BOZP, všechny otázky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Vytvoří v dohodě s odborovou organizací účinný systém BOZP a zabezpečí jeho realizaci. Systém musí obsahovat zejména:

1. program výchovy a vzdělávání všech zaměstnanců v oblasti BOZP, včetně zajištění naplnění seznamovací povinnosti ve smyslu platných právních předpisů,
2. zhodnocení všech profesionálních rizik u zaměstnavatele a konkrétní opatření k jejich předcházení, odstranění, příp. k omezení jejich působení s cílem minimalizace ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců,
3. způsob soustavně prováděné a prokazatelné kontroly stavu BOZP zaměstnavatelem, zejména:
   - zajištění pravidelných kontrol, revizí, údržby a oprav strojů a zařízení v předepsaných lhůtách (vlastní regulativ),
   - zajištění vhodnosti a nezávadnosti strojů, technických zařízení, dopravních prostředků, přístrojů a nářadí pro příslušné práce ve smyslu příslušného právního předpisu,

- zajištění zvláštní odborné způsobilosti obsluhy tam, kde je to právním předpisem stanoveno,
- umístění odpovídajících bezpečnostních značek a zavedení signálů poskytujících informace nebo instrukce týkající se BOZP včetně seznámení zaměstnanců,
- zajištění uspořádání a vybavení pracovišť a pracovního prostředí tak, aby pracovní podmínky zaměstnanců odpovídaly bezpečnostním požadavkům a hygienickým limitům,
- dodržování zákazů některých prací,
- organizování prací a pracovních postupů podle právního předpisu,

4. konkrétní odpovědnost všech zaměstnanců za plnění úkolů a povinností v oblasti BOZP; při jejich neplnění se uplatní snížení pohyblivé složky mzdy až po její odnětí,
5. způsob šetření příčin pracovních úrazů v souladu s platným právním předpisem a uplatnění opatření zabraňujících jejich opakování, včetně šetření úrazů na pracovištích v zahraničí, přičemž zaměstnavatel:
   - ohlásí vznik úrazu příslušné odborové organizaci OS (smluvní strany doporučují, aby v podnikových kolektivních smlouvách bylo uvedeno jméno a telefon odpovědné osoby z příslušné odborové organizace),
   - u smrtelných a závažných úrazů ohlásí událost svazové inspekci bezpečnosti práce; za závažný se pro tyto účely považuje úraz, kdy poškození zdraví vyžaduje hospitalizaci zaměstnance delší než 5 dnů (§ 4 odst. 1 písm. c) nařízení vlády č. 201/2010 Sb.),
6. způsob odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a jejich projednávání v odškodňovací komisi, která bude k tomuto účelu ustavena:
   - závěry komise musí být projednány s odborovou organizací a se zaměstnancem nebo jeho zástupcem; pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, projednají se závěry komise se zaměstnancem nebo jeho zástupcem a písemně budou oznámeny postiženému nebo pozůstalým, a to do 30 dnů od vzniku pracovního úrazu, resp. ohlášení nemoci z povolání, příp. ode dne, kdy se zaměstnavatel o vzniku úrazu dozvěděl,
   - v případě, že dojde k úhradě zdravotnických služeb při léčení pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, ponese náklady v rozsahu své odpovědnosti zaměstnavatel,
   - při zjišťování průměrného výdělku pro účely náhrady škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání se sjednává, že zaměstnavatel bude za rozhodné období považovat předchozí kalendářní rok, pokud to bude pro zaměstnance výhodnější,
7. harmonogram termínů lékařských prohlídek pro zaměstnance, které vyplývají z platných právních předpisů, nebo které jsou nařízeny příslušnými orgány ochrany veřejného zdraví,
8. seznam pracovišť, pracovních činností a podmínek (regulativ) pro věcné poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, včetně pracovních

oděvů a obuvi, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů hrazených zaměstnavatelem,

9. seznam prací a pracovišť zakázaných ženám, těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým zaměstnancům,
10. seznam zaměstnanců provádějících rizikové práce, včetně vedení evidence jejich expozice a termínů stanovených pracovnělékařských prohlídek,
11. vnitropodnikový předpis pro poskytování ochranných nápojů ve smyslu příslušného nařízení vlády,
12. zástupcům základní organizace OS na úseku BOZP pro jejich činnost a pro školení k této činnosti placené pracovní volno v rozsahu dohodnutém se zaměstnavatelem,
13. způsob účinné kontroly zaměstnanců, kteří pracují osamoceně; zejména nepřipustí, aby bez přítomnosti další osoby prováděli práce, u nichž to předpisy přímo zakazují (např. práce ve stavebních jámách, rýhách, studnách, zásobnících, ve výškách, sváření v místech s nebezpečím výbuchu nebo požáru),
14. obě smluvní strany budou v rámci svých možností napomáhat uvádění mezinárodní „Dohody o ochraně zdraví zaměstnanců prostřednictvím správné manipulace a správného používání krystalického křemene a produktů, které ho obsahují" do praxe, a to zejména propagací správných pracovních postupů, obsažených v instruktážních listech „Dohody".

Článek 48

a) V podnikové kolektivní smlouvě lze dohodnout, že zaměstnavatel pro zvýšení sociální jistoty zaměstnanců úrazově připojistí všechny zaměstnance pro pracovní činnosti doma i v zahraničí.

   Zaměstnavatel poskytne v těchto případech každému zaměstnanci vysílanému na pracovní cestu do zahraničí informaci o možnosti připojištění bez ohledu na to, zda připojištění bude hradit zaměstnavatel či zaměstnanec.

b) Veškeré náklady, související s pracovním úrazem nebo s pracovní neschopností, vzniklé v souvislosti s plněním pracovních úkolů v zahraničí nebo v přímé souvislosti s nimi, které nebude hradit pojišťovna (např. převoz nemocného, pobyt zaměstnance v nemocnici aj.), uhradí v rozsahu své odpovědnosti zaměstnavatel v plné výši z vlastních zdrojů nebo z plnění pojišťovny, u které zaměstnance pojistil. Ustanovení se nevztahuje na případy, kdy k pracovnímu úrazu nebo k pracovní neschopnosti došlo pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek nebo porušením předpisů BOZP, se kterými byl zaměstnanec prokazatelně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány (§ 270 odst. 1 písm. a), b) ZP).

   Zaměstnavatel sjedná pro zaměstnance pojištění léčebných výloh při pracovní cestě do zahraničí.

c) Jestliže zaměstnanec zemřel následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout plnění uvedená v § 271g – 271j ZP. V případě jednorázového odškodnění pozůstalých lze v podnikových kolektivních smlouvách sjednat, v mezích okruhu osob uvedených v § 271i ZP, vyšší odškodnění než 240 000 Kč.

d) V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout poskytnutí jednorázového odškodnění i druhu, který trvale žil s poškozeným ve společné domácnosti a společně uhrazovali náklady na své potřeby.

e) V podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat, aby zaměstnavatel poskytl v případě pracovního úrazu s trvalými následky vedoucími ke snížení výdělkových možností zaměstnance

   1. v případě, že nedošlo k úrazu z viny zaměstnance, jednorázový příspěvek ve výši 50 000,- Kč,

   2. v případě, že k úrazu došlo spoluzaviněním zaměstnance, jednorázový příspěvek v procentuální výši z částky pod bodem 1. podle míry spoluzavinění, minimálně 10 000,- Kč.

   Jednorázový příspěvek se neposkytne v případě, kdy k úrazu došlo pod vlivem alkoholu nebo jiných omamných prostředků nebo porušením předpisů BOZP, s nimiž byl zaměstnanec prokazatelně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo v souvislosti s trestnou činností postiženého (§ 270 odst. 1, písm. a) a násl. ZP).

f) Při práci, která má charakter práce rizikové, v souladu s nařízením vlády č. 361/2007 Sb., nebo jiným právním předpisem, musí být během práce zařazeny bezpečnostní přestávky. Počet bezpečnostních přestávek a jejich délka se upravují podle charakteru práce a pracovních podmínek. Po dobu bezpečnostních přestávek nesmí být zaměstnanec exponován rizikovým faktorem překračujícím hygienické limity.

Článek 49

V rámci kontroly nad stavem BOZP zaměstnavatel umožní pověřeným funkcionářům OS (ZO a svazové inspekci bezpečnosti práce):

a) kdykoliv řádně ohlášený vstup na pracoviště zaměstnavatele a poskytne jim veškeré potřebné informace včetně listinných podkladů týkající se BOZP a potřebnou součinnost k výkonu kontroly (§ 321 a 322 ZP). Zaměstnavatel podá odborové organizaci písemnou zprávu o tom, jaká opatření byla přijata k odstranění závad zjištěných kontrolou nebo k provedení návrhů opatření, které podala odborová organizace vykonávající kontrolu, a to do 10 dnů ode dne, kdy byly zjištěné závady či návrhy opatření zaměstnavateli písemně oznámeny. V případech, kdy není ustavena odborová organizace a ani u zaměstnavatele nejsou ustaveni zástupci zaměstnanců pro BOZP, může kontrolu vykonávat pouze svazová inspekce bezpečnosti práce;

b) prošetřovat všechny stránky BOZP, případně umožní přizvat externí odborné poradce nebo odborné organizace, které provádějí měření rizikových faktorů v pracovním prostředí, zejména je-li to nezbytné pro zjištění příčin smrtelných a závažných pracovních úrazů, nemocí z povolání a jiného poškození zdraví z práce;

c) účast při provádění prověrek BOZP a kontrol prováděných na tomto úseku státními orgány a při provádění měření úrovně rizikových faktorů v pracovním prostředí.

Článek 50

Zaměstnavatel provede 1x ročně, pokud možno v prvním pololetí roku, za účasti odborové organizace, příp. zástupců zaměstnanců pro BOZP, komplexní prověrku stavu bezpečnosti práce, ochrany zdraví a pracovního prostředí na všech pracovištích; u zjištěných závad stanoví termíny a osobní odpovědnost za jejich odstranění a výsledky závěrů realizace prověrky projedná za účasti zástupce odborového orgánu, případně zástupce zaměstnanců pro BOZP.

Článek 51

Obě smluvní strany se dále zavazují:

a) Spolupracovat na postupné tvorbě a novelizaci předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.

b) Společně se podílet na organizování výchovně vzdělávacích akcí v oblasti BOZP.

H. Péče o zaměstnance

Článek 52

Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, zejména zřizovat, udržovat zařízení pro zaměstnance v oblasti vzhledu a úpravy pracovišť a podle možností tato zařízení zlepšovat. Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit smluvně poskytování pracovnělékařských služeb pro zaměstnance podle platných právních předpisů. Odborové organizace budou v těchto oblastech poskytovat podporu konkrétním opatřením zaměstnavatele, případně další součinnost. Rozsah jednotlivých opatření bude dohodnut v podnikových kolektivních smlouvách.

Obě smluvní strany ve vzájemné součinnosti zabezpečí kontrolu dodržování platných předpisů v uvedených oblastech.

Článek 53

Sociální programy

a) Zaměstnavatelé a odborové organizace budou podporovat tvorbu sociálních programů pro zaměstnance.

b) V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout:

- poskytování příspěvků zaměstnavatele pro různé formy dočasné finanční výpomoci zaměstnancům, například poskytování jednorázových sociálních výpomocí, návratných bezúročných půjček k překlenutí krizových nebo tíživých životních situací,
- poskytování příspěvku na životní pojištění,
- poskytování příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem,
- poskytování příspěvků na doplňkové penzijní spoření.

c) Zaměstnavatel může poskytnout odborové organizaci účelově vázaný dar ve smyslu § 20 odst. 8 zákona č. 586/1992 Sb., na financování vzdělávání zaměstnanců, sociální, kulturní, zdravotní, tělovýchovné a sportovní činnosti, jehož výše a pravidla čerpání budou dohodnuty v podnikové kolektivní smlouvě.

Článek 54

Závodní stravování

a) Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování a zabezpečit vhodné nápoje přímo na pracovištích nebo v jejich blízkosti, pokud tak stanoví právní předpis. V případech, kdy nelze takto stravování zajistit, bude zaměstnavatel hledat vhodné náhradní řešení.

b) Zaměstnavatel hradí výdaje do výše daňově uznatelných nákladů (§ 24 odst. 2 písm. j) zákona č. 586/1992 Sb.) náklady na provoz vlastního zařízení závodního stravování. Za závodní stravování ve vlastním zařízení se považuje i závodní stravování zabezpečované ve vlastním zařízení prostřednictvím jiných subjektů.

c) Pokud zaměstnavatel nezajišťuje závodní stravování ve vlastním zařízení závodního stravování, hradí příspěvky na závodní stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů.

Článek 55

Zdravotní rehabilitace

Zaměstnavatelé umožní zaměstnancům na základě lékařského posudku zdravotní rehabilitaci v tuzemských zdravotnických zařízeních.

Bližší podmínky, rozsah léčebných pobytů a okruh zaměstnanců lze dohodnout v podnikových kolektivních smlouvách. V podnikových kolektivních smlouvách lze též dohodnout poskytování příspěvku zaměstnavatele na lázeňskou, léčebnou a rehabilitační péči.

I. Závěrečná ustanovení

Článek 56

Dodržování závazků v této smlouvě sjednaných se smluvní strany zavazují kontrolovat průběžně, zejména však při společném jednání smluvních stran pololetně do 31. 10. a 30. 4. příslušného kalendářního roku.

Podmínky sjednané v této Smlouvě jsou závazné pro podnikové kolektivní smlouvy, ve kterých lze dohodnout stejné nebo příznivější nároky, než které zaměstnancům vyplývají z této Smlouvy.

Pracovní podmínky a nároky zaměstnanců mohou být sjednány v pracovní smlouvě pouze shodně nebo výhodněji, než stanoví příslušná kolektivní smlouva.

Článek 57

Dojde-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem, dochází i k přechodu práv a povinností z kolektivních smluv.

Článek 58

Podnikovou kolektivní smlouvu uzavírají:

- jménem zaměstnavatele statutární orgán nebo jiný oprávněný zástupce zaměstnavatele,

- jménem zaměstnanců odborový orgán (např. výbor ZO, MO OS, nebo koordinační orgán).

Článek 59

a) Mzdové a ostatní pracovněprávní nároky, které vznikly z kolektivních smluv jednotlivým zaměstnancům, se uspokojují jako ostatní nároky zaměstnanců z pracovního poměru.

b) Pokud Smlouva nebo zákoník práce předpokládají dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, lze v podnikových kolektivních smlouvách sjednat, že tyto dohody budou uzavřeny písemně i tam, kde to zákon přímo nestanoví.

Článek 60

Dodatky přijaté smluvními stranami k této Smlouvě mají stejnou závaznost jako tato Smlouva. Smlouvu je možné kterýmkoliv z účastníků písemně vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Výpovědní doba činí 6 měsíců a počíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.

Článek 61

Spory vyplývající z plnění této Smlouvy budou řešeny jednáním smluvních stran s cílem dospět k dohodě v zájmu dosažení sociálního smíru.

Článek 62

Smluvní strany si sjednaly možnost změny a doplnění této Smlouvy ve smyslu § 8 odst. 5) zákona č. 2/1991 Sb., v platném znění:

- v případě vydání nových právních předpisů nebo při novelizaci stávajících, které se dotknou závazků upravených v této smlouvě, a to v celém rozsahu dotčených závazků,
- v rozsahu části F. Mzdy, náhrady mzdy, ostatní náhrady a odměňování, a v rozsahu části H. Péče o zaměstnance.

Při vyjednávání o změnách a doplnění této Smlouvy se postupuje podle zákona o kolektivním vyjednávání.

Článek 63

Smluvní strany jsou povinny nejméně 60 dnů před skončením platnosti této Smlouvy (nebo její části) zahájit jednání o uzavření nové Smlouvy (nebo její části) na další období.

Článek 64

Tato smlouva se vyhotovuje v osmi stejnopisech s platností originálu. Každá smluvní strana obdrží po dvou originálních exemplářích a zbývající dva budou uloženy na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR. V souladu s ust. § 9 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, odevzdá smluvní strana „Svaz podnikatelů ve stavebnictví" tuto smlouvu k uložení na MPSV nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření.

Smluvní strany shodně konstatují, že pokud je v této smlouvě odkaz na obecně závazný právní předpis, rozumí se tím vždy „v platném znění".

Článek 65

Tato Smlouva se uzavírá na období od 1. 4. 2019 do 31. 3. 2024, s výjimkou části F. Mzdy, náhrady mzdy, ostatní náhrady a odměňování, která se uzavírá na období od 1. 4. 2019 do 31. 3. 2020

Tato Smlouva nabývá platnosti dnem podpisu obou smluvních stran a nabývá účinnosti dnem 1. 4. 2019

V Praze dne

.....

Ing. Jiří Nouza
prezident
Svaz podnikatelů ve stavebnictví

.....

Ing. Pavel Zítko
předseda
Odborový svaz Stavba ČR

.....

Jan Rejský
předseda
Odborový svaz pracovníků dopravy,
silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy

OBSAH:

A. Předmět kolektivní smlouvy vyššího stupně, rozsah platnosti 2

B. Práva a povinnosti zaměstnavatelů a odborových organizací 2

C. Postup při předcházení individuálním a kolektivním pracovněprávním sporům 6

D. Pracovněprávní vztahy 6

E. Zaměstnanost 17

F. Mzdy, náhrady mzdy, ostatní náhrady a odměňování 18

G. Bezpečnost práce, ochrana zdraví a pracovního prostředí 23

H. Péče o zaměstnance 27

I. Závěrečná ustanovení 28