

# **KOLEKTIVNÍ SMLOUVA**

**Metrostav TBR a.s.**

**na rok 2024 a 2025**

uzavřená mezi

**Metrostav TBR a.s.**

**se sídlem 180 00 Praha 8, Koželužská 2450/4**

**zastoupená**

**předsedou představenstva Ing. Alešem Gothardem, LL.M.**

**a členem představenstva Mgr. Jakubem Píknou**

**(dále jen zaměstnavatel nebo společnost)**

**a**

**Základní organizací odborového svazu STAVBA Metrostav**

**zastoupená**

**předsedou výboru základní organizace Ing. Petrem Půtou**

**a místopředsedou výboru základní organizace Milanem Macháčkem**

**(dále jen odborová organizace)**

**Leden 2024**

## OBSAH

|  |    |
|--|----|
| Část I.....  | 4  |
| ÚVODNÍ USTANOVENÍ .....  | 4  |
| Článek 2 .....   | 4  |
| Závaznost kolektivní smlouvy a legislativní soulad.....  | 4  |
| Článek 3 .....   | 5  |
| Platnost a účinnost kolektivní smlouvy.....  | 5  |
| Část II.....   | 5  |
| PODMÍNKY PRO ČINNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE.....  | 5  |
| Článek 4 .....   | 5  |
| Materiální podmínky .....  | 5  |
| Článek 5 .....   | 5  |
| Organizační podmínky .....   | 5  |
| Článek 6 .....   | 5  |
| Komunikační podmínky .....   | 5  |
| Část III.....  | 6  |
| PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY A ZAMĚSTNANOST .....   | 6  |
| Článek 7 .....   | 6  |
| Podpora optimální zaměstnanosti.....   | 6  |
| Článek 8 .....   | 7  |
| Obsazování volných nebo nově vytvářených pracovních míst, uvolňování zaměstnanců z pracovního poměru, odstupné ..... | 7  |
| Článek 9 .....   | 8  |
| Článek 10 .....  | 9  |
| Podpora kvalifikační připravenosti zaměstnanců .....   | 9  |
| Článek 11 .....  | 9  |
| Pracovní doba .....  | 9  |
| Článek 12 .....  | 9  |
| Dovolená .....   | 9  |
| Článek 13 .....  | 10 |
| Pracovní pohotovost .....  | 10 |
| Článek 14 .....  | 10 |
| Práce přesčas a noční práce .....  | 10 |
| Článek 15 .....  | 11 |
| Překážky v práci na straně zaměstnanců .....   | 11 |
| Část IV.....   | 12 |
| HMOTNÁ STIMULACE ZAMĚSTNANCŮ .....   | 12 |
| Článek 16 .....  | 12 |
| Mzdové formy .....   | 12 |
| Článek 17 .....  | 12 |
| Výplata mzdy.....  | 12 |
| Článek 18 .....  | 12 |
| Minimální mzdové tarify .....  | 12 |
| Článek 19 .....  | 13 |
| Mzda za práci přesčas, za svátek, příplatky ke mzdě, poskytování náhradního volna a pracovní pohotovost.....         | 13 |
| Článek 20 .....  | 14 |
| Odměna zaměstnancům u příležitosti pracovního výročí a při odchodu do důchodu .....                                  | 14 |
| Článek 21 .....  | 14 |
| Mzda při výkonu jiné práce .....   | 14 |
| Článek 22 .....  | 14 |
| Náhrada mzdy zaměstnancům při ostatních překážkách na straně zaměstnavatele.....                                     | 14 |
| Část V.....  | 15 |
| BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI.....   | 15 |
| Článek 23 .....  | 15 |
| Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.....  | 15 |
| Článek 24 .....  | 15 |
| Závazky smluvních stran.....   | 15 |
| Článek 25 .....  | 16 |

|  |    |
|--|----|
| Osobní ochranné pracovní prostředky .....  | 16 |
| Část VI. ....  | 16 |
| <b>PÉČE O ZAMĚSTNANCE</b> .....  | 16 |
| Článek 26 .....  | 16 |
| Finanční pomoc zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům v mezních životních situacích ..... | 16 |
| Článek 27 .....  | 17 |
| Podpora zdravotní prevence zaměstnanců .....   | 17 |
| Článek 28 .....  | 17 |
| Podpora regenerace zaměstnanců .....   | 17 |
| Článek 30 .....  | 18 |
| Podpora stravování zaměstnanců .....   | 18 |
| Článek 31 .....  | 18 |
| Podpora přechodného ubytování zaměstnanců .....  | 18 |
| Článek 32 .....  | 18 |
| Podpora mladé dělnické generace .....  | 18 |
| Článek 33 .....  | 19 |
| Podpora pracovní stabilizace zaměstnanců .....   | 19 |
| Článek 34 .....  | 19 |
| Podpora výkonnosti zaměstnanců .....   | 19 |
| Článek 35 .....  | 19 |
| Podpora neformální komunikace mezi zaměstnanci .....   | 19 |
| Článek 36 .....  | 20 |
| Podpora zájmové činnosti bývalých zaměstnanců .....  | 20 |
| Část VII. ....   | 20 |
| <b>ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ</b> .....  | 20 |
| Článek 37 .....  | 20 |
| Kolektivní vyjednávání .....   | 20 |
| Článek 38 .....  | 20 |
| Plnění kolektivní smlouvy .....  | 20 |
| Článek 39 .....  | 20 |
| Pracovněprávní spory .....   | 20 |
| Článek 40 .....  | 21 |
| Kolektivní spory .....   | 21 |
| Článek 41 .....  | 21 |
| Uložení kolektivní smlouvy a seznámení s jejím obsahem .....                                   | 21 |
| Podpisová doložka .....  | 21 |

## **Část I. ÚVODNÍ USTANOVENÍ**

Záměrem smluvních stran je v souladu se zákonem č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání v platném znění, kolektivní smlouvou vyššího stupně a Generální dohodou zástupců statutárních orgánů společností Skupiny Metrostav (dále jen ZSO) a zástupců Koordinačního odborového orgánu společností Skupiny Metrostav (dále jen ZKOO), společně usilovat, zejména o:

- a) sblížení firemních kultur společností Skupiny Metrostav;
- b) optimální možnou zaměstnanost, zejména nejvýkonnějších zaměstnanců, k zajištění know-how a nosných technologií společností;
- c) sblížení pracovních, sociálních a zdravotních podmínek zaměstnanců v rámci společností Skupiny Metrostav tak, aby usnadňovaly jejich operativní i trvalé pracovní přesuny uvnitř i mezi společnostmi Skupiny Metrostav;
- d) další zkvalitnění podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve vztahu ke stále častější změně pracovišť, zkracování lhůt výstavby a dělbě práce mezi společnostmi Skupiny Metrostav;
- e) podporu zaměstnanců, kteří se dostali do velmi tíživé nebo mezní životní situace, a to bez ohledu na hospodářské výsledky společností Skupiny Metrostav.

### **Článek 1 Předmět kolektivní smlouvy**

- 1.1. Kolektivní smlouva (dále jen KS) upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a práva a povinnosti smluvních stran, v souladu se zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání v platném znění.
- 1.2. Kolektivní smlouva stanovuje:
  - pracovní podmínky a nároky zaměstnanců, vyplývající z pracovního poměru, které nejsou upraveny obecně závaznými právními předpisy nebo organizačně řídicími dokumenty společnosti;
  - skutečnosti, které obecně závazné právní předpisy převádějí do pravomoci podnikatelských subjektů.
- 1.3. Záměrem smluvních stran je především zabezpečit dlouhodobý sociální smír, nezbytný pro stabilitu a prosperitu společnosti a odpovídající pracovní podmínky zaměstnanců a příznivé vnitřní klima.

### **Článek 2 Závaznost kolektivní smlouvy a legislativní soulad**

- 2.1. KS je závazná pro smluvní strany, které ji uzavřely, i pro jejich případné právní nástupce. Vztahuje se na všechny zaměstnance společnosti (dále jen zaměstnanci), kteří mají uzavřený pracovní poměr na základě pracovní smlouvy.
- 2.2. Zaměstnancům společnosti mohou vzniknout nároky přímo z kolektivní smlouvy vyššího stupně v případech, kdy tyto nároky nejsou upraveny KS. V ostatních případech, nespécifikovaných těmito kolektivními smlouvami, platí obecně závazné právní předpisy.



- 2.3. Ustanovení obecně závazných právních předpisů a kolektivní smlouvy vyššího stupně závazná pro zaměstnavatele, která budou pro zaměstnance příznivější než ustanovení KS, nahrazují automaticky dotčená ustanovení této KS.
- 2.4. Organizačně řídicí dokumentace společnosti stanovuje závazné činnosti pro provádění procesů nebo jejich částí a je závazná jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.

### **Článek 3**

#### **Platnost a účinnost kolektivní smlouvy**

- 3.1. KS nabývá platnosti podpisem oprávněných zástupců smluvních stran a uzavírá se na dobu od 1. ledna 2024 do 31. prosince 2025, nejpozději však do 31. března 2026. Účinnost KS nastává prvním dnem období, na které byla uzavřena a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých závazků není KS odlišně upravena.

### **Část II.**

#### **PODMÍNKY PRO ČINNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE**

### **Článek 4**

#### **Materiální podmínky**

- 4.1. Zaměstnavatel se zavazuje, na základě žádosti zaměstnanců, bezúplatně srážet z jejich mzdy členské příspěvky a bezodkladně, tj. v termínu odesílání mezd na účty zaměstnanců, je převádět na účet odborové organizace.

### **Článek 5**

#### **Organizační podmínky**

- 5.1. Smluvní strany se dohodly, že odborová organizace a její orgány budou organizovat svoji činnost tak, aby nenarušovala pracovní dobu, vyjma případů, kdy situace bude vyžadovat jednání za účasti obou stran.
- 5.2. Zaměstnanci přísluší k výkonu odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech, pracovní volno, za které mu náleží mzda. Vznikne-li jiná překážka v práci z důvodu činnosti odborové organizace, stanovuje podmínky příslušné ustanovení platného zákoníku práce.

### **Článek 6**

#### **Komunikační podmínky**

- 6.1. Zaměstnavatel považuje informovanost odborové organizace o strategii Skupiny Metrostav a jejich společností, nejdůležitějších úkolech, úspěších a problémech, za základ spolupráce, atmosféry vzájemné důvěry a sociálního smíru. Za tímto účelem bude zaměstnavatel, zpravidla čtvrtletně, informovat zástupce odborové organizace o situaci společnosti.
- 6.2. Zaměstnavatel se zavazuje informovat zaměstnance (prostřednictvím pracovních porad organizovaných minimálně jednou za měsíc), o zásadních otázkách života a práce společnosti, včetně přijímaných opatření k odstranění případných nedostatků,

s cílem trvale zlepšovat vnitrofiremní komunikaci a spolupráci. Pracovní porady se budou konat zpravidla v pracovní době. V případě, že na některém pracovišti nebude uskutečněna pracovní porada po dobu delší než dva měsíce, vyzve příslušný odborový orgán ke svolání pracovní porady vedení příslušné organizační jednotky.

- 6.3. Odborová organizace považuje z hlediska své působnosti za povinnost informovat zaměstnavatele o zjištěných negativních skutečnostech a dění ve společnosti, event. v jejích nižších organizačních jednotkách.
- 6.4. Zaměstnavatel se zavazuje předem informovat příslušný odborový orgán o uvažovaných/připravovaných strukturálních změnách, organizačních nebo racionalizačních opatřeních, pokud budou ovlivňovat zaměstnanost. V takovýchto případech bude poskytovat odborové organizaci informace v dostatečném předstihu a odpovídajícím způsobem.
- 6.5. Při podpisu pracovní smlouvy zaměstnanec obdrží platný Pracovní řád a Kolektivní smlouvu společnosti.
- 6.6. Zaměstnavatel zveřejní text KS, včetně event. dodatků na firemním intranetu a následně v tištěné podobě po jejím přijetí smluvními stranami ji poskytne zaměstnancům.

### **Část III. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY A ZAMĚSTNANOST**

#### **Článek 7**

##### **Podpora optimální zaměstnanosti**

- 7.1. V návaznosti na situaci na trhu stavebních prací a stav zakázky, bude zaměstnavatel postupovat při plánování a stanovení optimální početní, profesní a kvalifikační struktury personálu v souladu se souhrnnou strategií společnosti a vnitrofiremními pravidly výběru, přijímání, přemísťování a uvolňování zaměstnanců.
- 7.2. Smluvní strany se shodují, že pracovní jistota zaměstnanců je podmíněna především jejich pracovní výkonností, kvalifikačními způsobilostmi a připraveností na dnešní i budoucí úkoly zaměstnavatele. Zaměstnavatel dále spojuje pracovní jistotu zaměstnanců s jejich ochotou pracovat tam, kde to bude z jeho hlediska zapotřebí. Ve výjimečných případech lze zohlednit vážné osobní důvody.
- 7.3. Zaměstnavatel bude s novými zaměstnanci uzavírat pracovní smlouvy na dobu určitou s platností nejvýše na tři roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakován nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení.  
Pro jiný postup při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou může zaměstnavatel s odborovou organizací uzavřít písemnou dohodu ve smyslu § 39, odst. 4 zákoníku práce, jsou-li u něj dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce. V této dohodě musí být blíže vymezeny důvody pro uzavření dohody, stanovena pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou, vymezen okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat, a stanovena doba, na kterou se dohoda uzavírá. Zaměstnavatel v SR bude s novými zaměstnanci uzavírat pracovní smlouvu na dobu určitou nejdéle na dobu 2 let. Další pracovní poměr na dobu určitou bude uzavírat v souladu s platnou legislativou SR.

- 7.4. V případě zaměstnance, který nesmí 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, postupuje se podle příslušných ustanovení zákoníku práce. Zaměstnancům převáděným z pracovišť v podzemí z důvodu naplnění nejvyšší přípustné expozice, může být zaměstnavatelem písemně nabídnuta aktuální vhodná profese, pozice. Součástí nabídky může být rekvalifikace/zaškolení. Zaměstnanec může nabídku zaměstnavatele odmítnout.
- 7.5. Zaměstnavatel bude trvale vytvářet podmínky pro bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující pracovní prostředí. Ženám a mladistvým vytvoří pracovní podmínky s ohledem na jejich fyziologické předpoklady.
- 7.6. Zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a jiná plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává a který je pro výkon této práce nezbytný. Přímá i nepřímá diskriminace je nepřípustná.
- 7.7. Zaměstnavatel netoleruje žádnou formu nucené práce, která by byla v rozporu s právními předpisy.
- 7.8. V případě, že se zaměstnanec z organizačních důvodů či z důvodu částečné nezaměstnanosti stane nadbytečným, poskytne mu zaměstnavatel na jeho žádost pracovněprávní poradenskou pomoc (zejména při jeho komunikaci s úřadem práce). Pracovněprávní pomoc poskytuje příslušný útvar zaměstnavatele.

## **Článek 8**

### **Obsazování volných nebo nově vytvářených pracovních míst, uvolňování zaměstnanců z pracovního poměru, odstupné**

- 8.1. Nabídka volných pracovních míst s uvedením hlavních vykonávaných činností, včetně požadavků na způsobilosti kladené na uchazeče, je pravidelně aktualizována a trvale přístupná pro zaměstnance na www stránkách „Skupinového intranetu“ a prostřednictvím burzy práce Skupiny Metrostav.
- 8.2. Smluvní strany se shodují, že pokud v nezbytných případech, s ohledem na situaci na trhu stavebních prací a stav zakázky bude nezbytné snížit stav zaměstnanců, bude zaměstnavatel při rozhodování o zachování pracovních poměrů jednotlivých zaměstnanců, v rámci příslušné organizační jednotky společnosti, brát zejména v úvahu výsledky jejich ročních hodnocení, schopnosti dobře a odpovědně vykonávat svěřenou práci a jejich zájem o odborný rozvoj.
- 8.3. Dochází-li k rušení zaměstnavatele nebo jeho části, přemísťování zaměstnavatele nebo jeho části, stane-li se zaměstnanec nadbytečným, lze rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí nebo dohodou. Zaměstnanci přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši:
  - a) jednonásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok;
  - b) dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, pokud jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky;

- c) trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

Zaměstnavatel v SR postupuje podle platné legislativy SR a interních předpisů společnosti.

- 8.4. Pokud zaměstnanec se zaměstnavatelem v ČR rozvazuje pracovní poměr dohodou z důvodů uvedených v ustanovení 8.3., přičemž ke skončení pracovního poměru zaměstnance tak dojde dříve, než kdyby jeho pracovní poměr skončil po uplynutí výpovědní doby při výpovědi zaměstnavatele, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci kromě odstupného uvedeného v ustanovení 8.3. ještě další odstupné. Výše tohoto dalšího odstupného je poskytována v závislosti na okamžiku ukončení pracovního poměru v následující výši:
  - a) jednonásobek průměrného měsíčního výdělku při skončení pracovního poměru nejpozději o 1 měsíc dříve, než by pracovní poměr skončil výpovědí
  - b) dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku při skončení pracovního poměru nejpozději o 2 měsíce dříve, než by pracovní poměr skončil výpovědí
  - c) trojnásobek průměrného měsíčního výdělku při skončení pracovního poměru nejpozději o 2 měsíce dříve, než by pracovní poměr skončil výpovědí, u zaměstnance, jehož délka zaměstnání u společnosti činí v úhrnné délce 20 a více let.
- 8.5. Výpovědní doba vyplývá z platné legislativy.

## **Článek 9**

### **Přechody a přemístění zaměstnanců z jedné společnosti Skupiny Metrostav do druhé společnosti Skupiny, dočasné přidělení a souběhy pracovních poměrů v rámci Skupiny Metrostav**

- 9.1. Pokud zaměstnanec jedné ze společností Skupiny Metrostav, uzavře nový pracovní poměr v rámci jiné společnosti Skupiny Metrostav a pracovní poměr bezprostředně navazuje, posuzuje se pro účely práv a povinností daných touto KS, případně OŘD, jako nepřetržitý.
- 9.2. V případě přechodu zaměstnanců dle bodu 9.1. se na tyto zaměstnance vztahují nároky kolektivní smlouvy nového zaměstnavatele. U nároků zaměstnanců vyplývajících z kolektivní smlouvy, jejichž výše je odvislá od délky pracovního poměru, se bezprostředně navazující pracovní poměry u společností ve Skupině Metrostav posuzují načítaně.
- 9.3. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli lze provést pouze formou písemné dohody zaměstnavatele se zaměstnancem. Konkrétní dohoda a její podmínky vyplývají z organizačně řídicí dokumentace a obecně závazných právních předpisů.
- 9.4. Zaměstnanci přísluší výhody poskytované zaměstnavatelem nad rámec zákonné úpravy za předpokladu, že nečerpal tytéž výhody u jiného zaměstnavatele ze Skupiny Metrostav, s výjimkou poskytování týdne dovolené nad rámec minimální zákonné výměry.

## **Článek 10**

### **Podpora kvalifikační připravenosti zaměstnanců**

- 10.1. Na každé pracovní místo vyžaduje zaměstnavatel od zaměstnanců pro výkon příslušné pozice/profese, plnění kvalifikačních požadavků na odborné, osobnostní a zdravotní způsobilosti, stanovené příslušnou organizačně řídicí normou společnosti.
- 10.2. Zaměstnanci jsou povinni si soustavně prohlubovat kvalifikaci k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Každý zaměstnanec odpovídá za svou osobnostní a odbornou přípravu v souladu se stanovenými požadavky na způsobilost pro výkon zastávané pozice nebo profese. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení k prohloubení kvalifikace. Účast na školení, nebo jiných formách přípravy za účelem prohloubení kvalifikace, se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda.
- 10.3. Zaměstnavatel bude v rámci vlastních realizovaných kvalifikačních programů, podle svých potřeb a možností, pečovat o odborný rozvoj zaměstnanců, zejména zaškolováním, zaučováním, odbornou praxí, prohlubováním a zvyšováním kvalifikace.
- 10.4. Uzavře-li zaměstnavatel se zaměstnancem dohodu, která umožňuje zaměstnanci zvýšit jeho kvalifikaci, nevznikne v případě nesplnění kvalifikačního závazku ze strany zaměstnance povinnost úhrady nákladů spojených se zvýšením kvalifikace, jestliže důvodem skončení pracovního poměru v době trvání závazku je přechod v rámci pracovišť zaměstnavatele nebo společností Skupiny Metrostav nebo pracovní poměr skončil výpovědí či dohodou z důvodu zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, přemístění zaměstnavatele nebo jeho části nebo stane-li se zaměstnanec nadbytečným.
- 10.5. V případě potřeby zaměstnavatele a zájmu o větší profesní univerzalitu a sociální stabilitu vybraných zaměstnanců, zajišťuje zaměstnavatel na základě předchozí písemné nabídky jejich rekvalifikaci/zaškolení ve vybraných profesích. Získaná osvědčení platí pro Skupinu Metrostav.

## **Článek 11**

### **Pracovní doba**

- 11.1. Pracovní doba a přestávky v práci jsou stanoveny pracovním řádem a příslušnou organizačně řídicí normou, které zaměstnavatel před jejich účinností projedná s odborovou organizací.
- 11.2. Zásadně je sjednána týdenní pracovní doba v jednosměnných provozech na 40 hodin týdně. Pro režim vícesměnný, nepřetržitý, se směnami a nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou a pro práci v podzemí je sjednána týdenní pracovní doba 37,5 hodin týdně, u vícesměnných provozů na 37,5 hodin týdně a v podzemí na 37,5 hodin týdně. V profesi hlídačů, vrátných a strážných lze sjednat týdenní pracovní dobu ve vícesměnném režimu na 40 hodin.

## **Článek 12**

### **Dovolená**

- 12.1. Zaměstnavatel v ČR poskytuje zaměstnanci v ČR dovolenou ve výši 5 týdnů v kalendářním roce. Zaměstnavatel v SR poskytuje zaměstnanci v SR dovolenou v rozsahu dle platné legislativy SR.



- 12.2. Čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen určit zaměstnanci tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody. Další náležitosti čerpání dovolené jsou stanovené organizačně-řídící dokumentací, pracovním řádem, v souladu s obecně závazným předpisem.
- 12.3. Zaměstnancům s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou, popř. zaměstnancům, jejichž práce podstatně závisí na povětrnostních vlivech, přísluší za každý týden dovolené (rozumí se 7 po sobě následujících kalendářních dnů) čerpané v období s nižší potřebou práce, tj. v období od 1. prosince do 31. března, další dovolená v trvání dvou dnů, nejvýše však jeden týden za kalendářní rok, která bude připočtena k řádnému nároku na dovolenou.
- 12.4. Zaměstnavatel může v dohodě s příslušným odborovým orgánem určit hromadné čerpání dovolené, jen jestliže je to nezbytně nutné z provozních důvodů. Hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než dva týdny.
- 12.5. Při neomluvené absenci zaměstnance se krátí jeho nárok na dovolenou o počet skutečně zameškaných hodin, při současném uplatnění dalších opatření vyplývajících z OŘD a platných právních předpisů. Zaměstnavatel v SR postupuje podle platné legislativy a vnitřních předpisů společnosti.

## **Článek 13**

### **Pracovní pohotovost**

- 13.1. Pracovní pohotovost je doba, v níž je zaměstnanec na základě pracovní smlouvy připraven k případnému výkonu práce, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonávána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být vykonávána na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem odlišném od pracovišť zaměstnavatele.
- 13.2. Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat zejména v těchto případech:
- k odstranění poruch na elektrickém, strojním nebo jiném zařízení,
  - k zajištění neodkladné nakládky a vykládky dopravních prostředků,
  - k odvracení škod, živelních pohrom a kalamit,
  - inspekčních služeb,
  - geodetických služeb.
- 13.3. Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne.
- 13.4. Zaměstnavatel v SR postupuje podle platné legislativy SR a vnitřních předpisů společnosti.

## **Článek 14**

### **Práce přesčas a noční práce**

- 14.1. Práci přesčas může zaměstnavatel nařídit jen ve výjimečných případech, jde-li o vážné provozní důvody. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce u zaměstnavatele v ČR/SR. Nad tento rámec lze konat práci pouze výjimečně, pokud k výkonu takové práce dá souhlas i zaměstnanec (nebo v dohodě se zaměstnancem, podle slovenského zákoníku práce)

- 14.2. Období, ve kterém nesmí práce přesčas překročit v průměru 8 hodin týdně pro rok 2024 se stanovuje na 52 týdnů po sobě jdoucích, tj. leden až prosinec a pro rok 2025 se stanovuje na 52 týdnů po sobě jdoucích, tj. leden až prosinec. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.
- 14.3. Práci přesčas nesmějí vykonávat mladiství, těhotné zaměstnankyně, zaměstnanci se zkrácenou pracovní dobou ze zdravotních důvodů a zaměstnanci, u nichž by výkon práce přesčas byl v rozporu s předpisy o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo s vystaveným lékařským posudkem.
- 14.4. Práci přesčas nelze nařídit zaměstnancům pečujícím o dítě mladší než 1 rok a zaměstnancům s kratší pracovní dobou.
- 14.5. Noční práci nemohou konat mladiství, s výjimkou podle příslušného ustanovení Zákoníku práce.
- 14.6. Bližší podmínky pro práci přesčas a noční práci stanoví v souladu se zákoníkem práce Pracovní řád společnosti.

## **Článek 15**

### **Překážky v práci na straně zaměstnanců**

- 15.1. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy nad rozsah stanovený zákoníkem práce a prováděcím předpisem v těchto případech:
- další 2 dny při úmrtí dítěte, manžela/manželky nebo druha/družky, se kterým žil v době úmrtí ve společné domácnosti;
  - další 2 dny po dobu odpovídající výpovědní době k vyhledání nového místa před skončením pracovního poměru, ke kterému dochází z organizačních důvodů;
  - péče o dítě osamělých zaměstnankyň/zaměstnanců pečujících alespoň o jedno dítě do 12 let jeho věku pracovní volno v rozsahu jednoho pracovního dne za dva kalendářní měsíce. Nevyčerpané pracovní volno nelze převádět do následujících období;
  - další 3 dny v kalendářním roce k doprovodu trvale zdravotně postižené osoby (dítě nebo jiný rodinný příslušník), která se zaměstnancem žije ve společné domácnosti, do ústavu sociální péče, specializovaného zdravotnického zařízení, dětského domova či dětského domova internátního typu. Pracovní volno se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků;
  - náhrada mzdy za další jeden den na vlastní svatbu za předpokladu, že jde o dva dny po sobě jdoucí, které jsou podle rozvrhu směn pracovními dny zaměstnance;
  - náhrada mzdy za den konání vlastní promoce.
- 15.2. Další podmínky poskytování pracovního volna upravuje Pracovní řád.
- 15.3. Zaměstnavatel v SR poskytuje pracovní volno v rozsahu dle platné legislativy SR.



**Část IV.**  
**HMOTNÁ STIMULACE ZAMĚSTNANCŮ**

**Článek 16**

**Mzdové formy**

- 16.1. Zaměstnavatel odměňuje zaměstnance za práci časovou mzdou. Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě, manažerské smlouvě nebo se určí mzdovým výměrem.
- 16.2. Mzda musí být sjednána nebo určena písemně před výkonem práce, za kterou tato mzda přísluší. Zaměstnavatel stanoví mzdová práva zaměstnanců příslušným vnitřním předpisem a je povinen zaměstnancům umožnit na požádání do něho nahlédnout.

**Článek 17**

**Výplata mzdy**

- 17.1. Mzda je splatná po vykonání práce, nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu. Mzda je zaměstnancům vyplácena bezhotovostně na účet, odeslání příkazu k převodu mzdy se uskuteční nejpozději do 11. kalendářního dne následujícího měsíce.

**Článek 18**

**Minimální mzdové tarify**

- 18.1. Minimální mzdové tarify společnosti Metrostav TBR tvoří nejnižší úroveň zaručené mzdy zaměstnance.
- 18.2. Minimální mzdové tarify platné od 1. ledna 2024:

| Fond pracovní doby | Hodinové tarify /v Kč/ |                          |                 | Měsíční tarify /v Kč/             |         |
|--------------------|------------------------|--------------------------|-----------------|-----------------------------------|---------|
|                    | 40 hod/týdně           | 37,50 hod/týdně          | 37,50 hod/týdně | dle stanoveného pracovního režimu |         |
| Stupnice           | I                      | II                       | III             | IV                                | V       |
| Tarifní stupeň     | Povrch 1 směnný provoz | Povrch vícesměnný provoz | Podzemí         | Povrch                            | Podzemí |
| 1                  | 117                    | 125                      | 127             | 18 900                            | 19 900  |
| 2                  | 122                    | 130                      | 135             | 19 500                            | 21 000  |
| 3                  | 126                    | 134                      | 141             | 20 200                            | 21 600  |
| 4                  | 133                    | 142                      | 147             | 21 500                            | 22 900  |
| 5                  | 142                    | 151                      | 158             | 23 100                            | 24 500  |
| 6                  | 154                    | 164                      | 172             | 25 200                            | 26 500  |
| 7                  | 170                    | 181                      | 189             | 27 900                            | 29 300  |
| 8                  |                        |                          |                 | 30 900                            | 32 500  |
| 9                  |                        |                          |                 | 34 000                            | 35 600  |
| 10                 |                        |                          |                 | 38 300                            | 40 800  |
| 11                 |                        |                          |                 | 43 300                            | 45 700  |
| 12                 |                        |                          |                 | 52 000                            | 55 600  |

## Článek 19

### Mzda za práci přesčas, za svátek, příplatky ke mzdě, poskytování náhradního volna a pracovní pohotovost

- 19.1. Zaměstnavatel a odborová organizace preferují, aby případná práce přesčas a ve svátek byla zaměstnancům kompenzována především formou náhradního volna.
- 19.2. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou na poskytnutí náhradního volna za práci přesčas, přísluší zaměstnanci za práci přesčas dosažená mzda a příplatek (viz. příslušné ustanovení 19.5.).
- 19.3. Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě místo náhradního volna.
- 19.4. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas a za práci ve svátek v době 26 týdnů po sobě jdoucích po výkonu práce, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příslušný příplatek dle bodu 19.5.
- 19.5. Zaměstnavatel v ČR poskytuje:
- příplatek za odpracovanou dobu práce přesčas v pracovních dnech, ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku;
  - příplatek za odpracovanou dobu práce přesčas v sobotu a neděli ve výši 40 % průměrného hodinového výdělku;
  - příplatek za nařízenou práci ve svátek v zákonné výši (100 % průměrného hodinového výdělku za odpracovanou dobu práce ve svátek);
  - příplatek za práci v noci ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku, minimálně 12,- Kč za hodinu;
  - příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí v zákonné výši (10 % částky minimální mzdy stanovené zákonem);
  - příplatek za práci v sobotu a neděli ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku;
  - příplatek za práci v odpolední směně ve výši 4,- Kč za odpracovanou hodinu v odpolední směně;
  - příplatek za vedení čtyř dělníků na odloučeném pracovišti, trvale nepodléhajícím doзору mistra, ve výši:
    - 3,- Kč za odpracovanou hodinu při vedení 3 až 5 zaměstnanců
    - 5,- Kč za odpracovanou hodinu při vedení 6 a více zaměstnanců.
  - příplatek mistrům za vedení dělnického personálu (zaměstnanců MTS), jehož výše je odvislá od počtu vedených dělníků a odpracovaných hodin v příslušném měsíci, ve výši:
    - 800,- Kč měsíčně za vedení 3 až 5 zaměstnanců dělnického personálu MTS,
    - 1 200,- Kč měsíčně za vedení 6 až 10 zaměstnanců dělnického personálu MTS,
    - 1 500,- Kč měsíčně za vedení 11 a více zaměstnanců dělnického personálu MTS.
- Poskytování příplatku se řídí příslušným organizačně řídicím dokumentem společnosti.
- 19.6. Za dobu pracovní pohotovosti, ve všední den, přísluší zaměstnanci u zaměstnavatele odměna ve výši 15 % průměrného hodinového výdělku, jde-li o den pracovního klidu, ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.

19.7. Zaměstnavatel v SR poskytuje příplatky a odměnu za pracovní pohotovost podle platné legislativy SR.

## **Článek 20**

### **Odměna zaměstnancům u příležitosti pracovního výročí a při odchodu do důchodu**

20.1. Zaměstnavatel vyplatí odměnu zaměstnanci, při dosažení jeho pracovního výročí u společnosti (podle délky trvání pracovního poměru u zaměstnavatele):

|           |              |
|-----------|--------------|
| za 10 let | 10 000,- Kč, |
| za 15 let | 15 000,- Kč, |
| za 20 let | 20 000,- Kč, |

(za každých dalších 5 let / tj. výročí 25, 30, 35, 40, 45 a 50 let / zaměstnanec obdrží částku ve výši 20 000,- Kč).

20.2 Zaměstnavatel v ČR vyplatí zaměstnanci v souvislosti s prvním odchodem do starobního, předčasného starobního důchodu nebo invalidního důchodu 3. stupně jednorázovou finanční odměnu ve výši závislé na délce trvání pracovního poměru u zaměstnavatele:

|                   |              |
|-------------------|--------------|
| nad 5 let včetně  | 5 000,- Kč,  |
| nad 10 let včetně | 10 000,- Kč, |
| nad 20 let včetně | 20 000,- Kč. |

Odměna se vyplácí při skončení pracovního poměru, a to pouze jedenkrát.

20.2. Zaměstnavatel v SR v souladu s platnou legislativou a vnitřními předpisy společnosti vyplácí zaměstnancům jednorázovou finanční odměnu (odchodné) při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu 3. stupně.

## **Článek 21**

### **Mzda při výkonu jiné práce**

21.1. Jestliže byl zaměstnanec převeden zaměstnavatelem na jinou práci, než je sjednána, přísluší mu mzda stanovená na základě příslušných ustanovení zákoníku práce.

## **Článek 22**

### **Náhrada mzdy zaměstnancům při ostatních překážkách na straně zaměstnavatele**

22.1. Nemůže-li zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci a nepřevede-li zaměstnance na jinou práci, z důvodů:

- pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku;
- v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku;
- v případech částečné nezaměstnanosti (omezení produkce, výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách) uzavře zaměstnavatel s odborovou organizací dohodu ve smyslu § 209 zákoníku práce.

- 22.2. Zaměstnavatel v SR poskytuje náhrady mzdy při ostatních překážkách na straně zaměstnavatele, dle platné legislativy SR.

**Část V.**  
**BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI**

**Článek 23**

**Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

- 23.1. Smluvní partneři se shodují, že bezpečnost práce a zdraví zaměstnanců jsou prvořadým zájmem zaměstnavatele, odborové organizace i zaměstnanců a součástí hodnocení jejich kvality práce.
- 23.2. Bližší úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vymezují v souladu s obecně závaznými právními předpisy organizačně řídicí dokumenty společnosti.

**Článek 24**

**Závazky smluvních stran**

- 24.1. Zaměstnavatel bude vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdravotně nezávadnou práci průkazným seznamováním s pracovními a technologickými postupy, včetně možného nebezpečí a rizik, na rizikových pracovištích, zaváděním nových technologií.
- 24.2. Zaměstnavatel v souladu s příslušnou organizačně řídicí dokumentací vytvoří podmínky pro dodržování firemních sociálních standardů zařízení staveníšť a ve spolupráci s odborovou organizací zabezpečí kontrolu jejich dodržování na jednotlivých pracovištích zaměstnavatele. Zaměstnavatel zabezpečí na jednotlivých stavbách pro vlastní zaměstnance v pracovním poměru odpovídající hygienická zařízení.
- 24.3. Zaměstnavatel bude zajišťovat pravidelně preventivní zdravotní prohlídky související s výkonem práce zaměstnanců, ve smyslu platných předpisů, s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, za dobu nezbytně nutnou pro provedení preventivní prohlídky.
- 24.4. Zaměstnavatel zajistí zaměstnancům před jejich vysláním na práci do zahraničí cestovní pojištění pro případ nemoci a úrazu. Výběr pojišťovny, u které bude smlouva o cestovním pojištění uzavřena, provede zaměstnavatel. Rozsah a podmínky cestovního pojištění, včetně případných výluk z cestovního pojištění, budou uvedeny v pojistných podmínkách příslušné smlouvy o cestovním pojištění. Veškeré náklady související s pracovní neschopností zaměstnance v zahraničí, které nebude hradit pojišťovna, uhradí zaměstnavatel v plné výši. To neplatí, pokud si zaměstnanec způsobí úraz nebo nemoc úmyslně, v opilosti nebo pod vlivem omamných látek.
- 24.5. Odborová organizace bude prostřednictvím odborových inspektorů BOZP/příp. dalších odborových funkcionářů vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích zaměstnavatele. V rámci této kontroly bude uvedeným osobám umožněn vstup na pracoviště zaměstnavatele.
- 24.6. Odborová organizace bude provádět samostatně, event. ve spolupráci se zaměstnavatelem, školení odborových inspektorů BOZP z předpisů vztahujících se k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.
- 24.7. V případě novelizace organizačně řídicích dokumentů společnosti o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci se smluvní strany zavazují ke spolupráci.

## Článek 25

### Osobní ochranné pracovní prostředky

- 25.1. Zaměstnavatel se zavazuje k poskytování ochranných pracovních prostředků na vlastní náklady.
- 25.2. Odborová organizace bude kontrolovat a podporovat hospodárné nakládání a používání řádně udržovaných a firemně označených pracovních oděvů a přidělených osobních ochranných pracovních prostředků.
- 25.3. Přitom platí, že v případě, kdy zaměstnavatel vytvoří vhodné podmínky pro užívání ochranných pracovních prostředků a zaměstnanci nebudou uvedené pracovní povinnosti plnit, lze takové jejich jednání kvalifikovat jako porušení pracovních povinností.
- 25.4. Zaměstnancům, kteří mají nárok na ochranný oděv, zajistí zaměstnavatel praní a čištění ochranných oděvů (za podmínek stanovených organizačně řídicím dokumentem společnosti).

## Část VI. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

### Článek 26

#### Finanční pomoc zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům v mezních životních situacích

- 26.1. Zaměstnavatel vytvoří finanční zdroje pro podporu zaměstnanců, kteří se mohou dostat do obtížné sociální nebo mezní životní situace. Finanční podpora může být poskytnuta na základě žádosti příslušného zaměstnance, návrhu přímého nadřízeného, zástupce odborového orgánu, příp. pozůstalého rodinného příslušníka, v souladu s organizačně řídicí dokumentací společnosti. Finanční podporu nelze poskytnout zaměstnanci ve zkušební době.
- 26.2. Zaměstnavatel při přiznávání finanční pomoci zaměstnancům a při stanovení jejich výše uplatňuje vedle hlediska sociální situace zaměstnance i princip zásluhovosti a věrnosti, pokud uplatnění tohoto principu není v rozporu s platnými právními předpisy a kolektivní smlouvou vyššího stupně (nejedná se o plošné nároky a platby, ale o finanční příspěvky zaměstnavatele).
- 26.3. Jednorázový finanční příspěvek lze poskytnout:
  - zaměstnanci při narození nebo osvojení dítěte  
ve výši 20 000,- Kč
  - ovdovělému zaměstnanci ve výši 40 000,- Kč
  - manželovi/manželce či druhovi/družce po zemřelém zaměstnanci  
ve výši 40 000,- Kč
  - na každé nezaopatřené osiřelé dítě ovdovělého nebo zemřelého zaměstnance, které není výdělečně činné  
ve výši 40 000,- Kč
  - zaměstnanci v případě jeho dlouhodobé nemoci (pokud nemoc trvá déle než 3 měsíce, po sobě jdoucí) do výše 30 000,- Kč



- v případě udělení Jánského plakety za bezpříspěvkové dárcovství krve
 

|                  |         |              |
|------------------|---------|--------------|
| bronzová medaile | ve výši | 8 000,- Kč   |
| stříbrná medaile | ve výši | 12 000,- Kč  |
| zlatá medaile    | ve výši | 15 000,- Kč. |
- v případě udělení Zlatého kříže za bezpříspěvkové dárcovství krve
 

|                         |         |              |
|-------------------------|---------|--------------|
| zlatý kříž ČČK 3. třídy | ve výši | 20 000,- Kč  |
| zlatý kříž ČČK 2. třídy | ve výši | 25 000,- Kč  |
| zlatý kříž ČČK 1. třídy | ve výši | 30 000,- Kč. |

26.4. Příspěvek může být poskytnut zaměstnanci i v jiných závažných případech hodných mimořádného zřetele, které nejsou v tomto článku specifikovány, maximálně však do výše 50 000,- Kč.

26.5. O poskytnutí příspěvku a jeho výši rozhoduje s konečnou platností odpovědný ředitel společnosti, po předchozím vyjádření odborové organizace. U příspěvků s fixní výší částky není předchozí souhlas odborové organizace vyžadován, o čerpání takových příspěvků bude odborová organizace pouze informována.

## **Článek 27**

### **Podpora zdravotní prevence zaměstnanců**

- 27.1. Zaměstnavatel zabezpečí zaměstnancům v předepsaném časovém režimu preventivní zdravotní prohlídky související s výkonem práce ve smluvním zdravotnickém zařízení. Pokud lékař doporučí zaměstnanci další vyšetření, budou mu na náklady zaměstnavatele poskytnuta.
- 27.2. Zaměstnavatel nabídne prokazatelně každoročně zaměstnancům možnost bezplatného očkování vakcínou proti chřipce, v časovém režimu dle doporučení smluvního zdravotnického zařízení.

## **Článek 28**

### **Poskytování placeného zdravotního volna**

- 28.1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pro roky 2024 a 2025 placené zdravotní volno pro zaléčení akutního zdravotního problému v rozsahu dvou dnů ročně bez krácení mzdy. Další podmínky čerpání budou definovány v příslušném organizačně řídicím dokumentu společnosti.

## **Článek 29**

### **Podpora regenerace zaměstnanců**

- 29.1. Zaměstnavatel pro rok 2024 a 2025 poskytne zaměstnancům, kromě zaměstnanců v pozicích vrcholového managementu, zaměstnanců zařazených v tarifním stupni 12, zaměstnanců ve zkušební době a zaměstnanců ve výpovědní době, vyjma zaměstnanců, kterým byla zaměstnavatelem dána výpověď podle § 52, odst. a) – e), poukázky na poskytování služeb zdravotních, rekondičních, rekreačních apod. ve výši 8 000,- Kč pro rok 2024 a 8 000,- Kč pro rok 2025. Poukázka může být poskytnuta v listinné a/nebo v elektronické podobě (např. nahráním na benefitní platební kartu). Zaměstnavatel ve SR postupuje obdobným způsobem v souladu s obecně závazným právním předpisem.

- 29.2. Podmínky poskytování poukázky budou dány organizačně řídicím dokumentem společnosti, včetně možnosti krácení výše uvedené částky v závislosti na dni nástupu do práce v daném roce.

### **Článek 30**

#### **Podpora stravování zaměstnanců**

- 30.1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v pracovním poměru peněžitý příspěvek na stravování za každý odpracovaný den/směnu ve výši 100,- Kč.
- 30.2. K případné práci přesčas konané v dohodnutém režimu pracovních směn (obvykle pondělí až pátek) se při stanovení nároku nepřihlíží. Koná-li zaměstnanec práci přesčas v den pracovního klidu a trvá-li tato práce 4 hodiny a déle, přísluší mu za tento den peněžitý příspěvek na stravování.
- 30.3. Peněžitý příspěvek na stravování nepřísluší:
- zaměstnancům, kteří mají individuálně sjednanou pracovní směnu kratší než 4 hodiny;
  - zaměstnancům, kteří nepracují z důvodu překážky na straně zaměstnavatele uvedené v bodu 22.1. této KS;
  - zaměstnancům, pokud se z nějakého důvodu nezúčastnili pracovní směny (nemoc, dovolená, celodenní překážky v práci na straně zaměstnance ve smyslu příslušných ustanovení zákoníku práce a prováděcího předpisu);
  - zaměstnancům pracujícím v zahraničí a zaměstnancům, kteří byli vysláni na pracovní cestu, za kterou jim přísluší stravné podle zákoníku práce;
  - zaměstnanci, který je zaměstnavatelem vyslán na akci (např. školení), která je posuzována jako výkon práce a v rámci této akce je mu poskytnuto stravování.
- 30.4. Peněžitý příspěvek na stravování obdrží zaměstnanec společně se mzdou za uplynulý kalendářní měsíc.
- 30.5. Zaměstnavatel v SR postupuje podle platné legislativy SR.

### **Článek 31**

#### **Podpora přechodného ubytování zaměstnanců**

- 31.1. Zaměstnavatel zajistí přechodné ubytování zaměstnancům v souladu s příslušným organizačně řídicím dokumentem společnosti. Kvalita přechodného ubytování se bude řídit přijatými firemními sociálními standardy společnosti. Podmínky pro jejich dodržování a kontrolu zajišťuje zaměstnavatel ve spolupráci s odborovou organizací.

### **Článek 32**

#### **Podpora mladé dělnické generace**

- 32.1. Zaměstnavatel věcně a finančně podporuje nábor, přijímání, teoretickou a praktickou přípravu vlastních smluvních žáků ve vybraných smluvních školách technických, pro vybrané profesní obory. Cílem je zabezpečit potencionální vysoce kvalifikovaný dělnický personál, jistit zejména know-how a nosné technologie společnosti do dalších let.



- 32.2. Systém je regulován příslušnou organizační řídicí normou společnosti, ročně vyhodnocován a aktualizován na základě situace na trhu práce, obecně závazných právních předpisů a dlouhodobé strategie společnosti.
- 32.3. Odborová organizace úzce spolupracuje se zaměstnavatelem, zejména při získávání a přípravě smluvních žáků.

### **Článek 33**

#### **Podpora pracovní stabilizace zaměstnanců**

- 33.1. Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnance se státním příspěvkem a na doplňkové penzijní spoření je poskytován při trvání nepřetržitého pracovního poměru u zaměstnavatele na základě žádosti zaměstnance ve výši podle doby trvání pracovního poměru následně:

|                                    |                     |
|------------------------------------|---------------------|
| po uplynutí zkušební doby do 5 let | 600,- Kč měsíčně,   |
| nad 5 let do 10 let                | 700,- Kč měsíčně,   |
| nad 10 let do 15 let               | 800,- Kč měsíčně,   |
| nad 15 let do 20 let               | 900,- Kč měsíčně,   |
| nad 20 let                         | 1 000,- Kč měsíčně. |

Platba zaměstnance na penzijní připojištění/doplňkové penzijní spoření musí činit minimálně 150,- Kč měsíčně, za podmínek stanovených organizačně řídicím dokumentem společnosti.

- 33.2. U zaměstnance, jehož pracovní poměr u zaměstnavatele trvá nepřetržitě déle než 20 let a jehož platba na penzijní připojištění/doplňkové penzijní spoření činí za podmínek stanovených organizačně řídicím dokumentem společnosti minimálně 1 500,- Kč měsíčně, činí příspěvek zaměstnavatele na jeho penzijní připojištění se státním příspěvkem a na doplňkové penzijní spoření 1 500,- Kč měsíčně.

### **Článek 34**

#### **Podpora výkonnosti zaměstnanců**

- 34.1. Zaměstnavatel, v návaznosti na každoroční hodnocení zaměstnanců, vyhodnotí za uplynulé roční období nejvýhodnější zaměstnance společnosti. Odměňuje je titulem „Osobnost roku“, „Výroční cena generálního ředitele“, „Vedoucí projektu roku“, „Stavbyvedoucí roku“, „Přípravář roku“, „Manažer-junior roku“, „Student-asistent roku“, „Mistr roku“, „Dělník roku“, „Zaměstnanec roku“. Systém hodnocení a maximální možné procento vyhodnocených zaměstnanců z celkového počtu zaměstnanců jsou stanoveny organizačně řídicí normou společnosti.
- 34.2. Výši finanční odměny pro zaměstnance v jednotlivých kategoriích ocenění stanovuje generální ředitel společnosti ve vazbě na hospodářské výsledky společnosti za uplynulý kalendářní rok.

### **Článek 35**

#### **Podpora neformální komunikace mezi zaměstnanci**

- 35.1. Zaměstnavatel i odborová organizace budou v zájmu dodržování zásad firemní kultury, profesní a firemní soudržnosti podporovat všemi vhodnými prostředky neformální komunikaci, spolupráci a dobré mezilidské vztahy zaměstnanců. Za tímto účelem

budou obě strany organizovat sportovní, kulturní a jiné akce pro zaměstnance, event. pro jejich přímé rodinné příslušníky.

### **Článek 36**

#### **Podpora zájmové činnosti bývalých zaměstnanců**

- 36.1. Zaměstnavatel v zájmu sounáležitosti se zaměstnanci, t.č. na zaslouženém odpočinku, kteří ve společnosti odpracovali dlouhou řadu let, podíleli se na prosperitě a růstu její důvěryhodnosti, poskytne jejich zájmovému sdružení (např. seniorklub) finanční prostředky v dohodnuté výši.

### **Část VII.**

### **ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ**

### **Článek 37**

#### **Kolektivní vyjednávání**

- 37.1. Smluvní strany se dohodly, že kterákoliv z nich může navrhnout jednání o změně KS nebo o dodatku ke KS, pokud si to vyžádají legislativní změny, změny kolektivní smlouvy vyššího stupně, nebo jestliže dojde k podstatným změnám ekonomických podmínek oproti stavu v době podpisu této KS. Při jednání bude postupováno v souladu se zákonem o kolektivním vyjednávání.
- 37.2. V souladu s ustanovením § 8 odst. 5 z.č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání v platném znění, sjednávají smluvní strany možnost změny této kolektivní smlouvy, a to u všech výhod poskytovaných zaměstnancům nad rámec obecně závazných právních předpisů a kolektivní smlouvy vyššího stupně.
- 37.3. Změny KS lze provést pouze po vzájemné dohodě smluvních stran písemnou formou.
- 37.4. Smluvní strany se zavazují, že zahájí kolektivní vyjednávání o uzavření nové KS na návrh jedné ze smluvních stran a při přípravě kolektivního vyjednávání a v jeho průběhu budou preferovat principy vzájemné součinnosti.

### **Článek 38**

#### **Plnění kolektivní smlouvy**

- 38.1. Za plnění této KS je odpovědný zaměstnavatel a odborová organizace.
- 38.2. Smluvní partneři se dohodli, že si budou vzájemně poskytovat nezbytné informace potřebné ke kontrole plnění této KS. Kontrola bude průběžně prováděna odděleně po linii zaměstnavatele a odborové organizace. Komplexní vyhodnocení plnění KS bude prováděno po uplynutí poloviny, resp. po skončení kalendářního roku.

### **Článek 39**

#### **Pracovněprávní spory**

- 39.1. V zájmu předcházení pracovněprávním sporům se smluvní strany zavazují, že zabezpečí, aby podněty podané k uplatnění individuálních nároků zaměstnanců z této KS byly řešeny důsledně, ve vzájemné součinnosti smluvních stran.

## Článek 40

### Kolektivní spory

- 40.1. Případné kolektivní spory budou řešeny nejprve dohavadací komisí společnosti ustavenou ze stejného počtu zástupců zaměstnavatele a odborové organizace.
- 40.2. Nebude-li spor vyřešen dohavadací komisí, bude řešen zmocněnci signatářů Generální dohody Skupiny Metrostav. V případě, že nedojde ke shodě, bude postupováno podle zákona o kolektivním vyjednávání.

## Článek 41

### Uložení kolektivní smlouvy a seznámení s jejím obsahem

- 41.1. Tato KS je vyhotovena ve 4 originálech, z nichž každá ze smluvních stran obdrží 2 vyhotovení.
- 41.2. Smluvní strany zabezpečí uschování KS po dobu nejméně pěti let od skončení doby její účinnosti.

Smluvní strany podepisují na důkaz souhlasu s jejím obsahem tuto KS v Praze dne 14. 12. 2023.

  
Ing. Aleš Gothard, LL.M. ....  
předseda představenstva Metrostav TBR a.s.

  
Ing. Petr Půta .....  
předseda ZO OS Stavba Metrostav

  
Mgr. Jakub Pikna .....  
člen představenstva Metrostav TBR a.s.

  
Milan Macháček .....  
místopředseda ZO OS Stavba Metrostav