

**PODNIKOVÁ
KOLEKTIVNÍ
SMLOUVA
2025 – 2029**

**DODATEK
č.2**

1. Skanska a.s.

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

2. Skanska Transbeton, s.r.o.

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

3. Lom Klecany s.r.o.

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

4. Skanska Facility s.r.o.

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

5. Skanska Asphalt s.r.o.

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

6. Jihomoravská obalovna s.r.o.

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

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

a

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

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

2. ZO OS Stavba ČR Skanska DS,

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

3. ZO OS Stavba ČR při Skanska-Servis,

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

4. ZO OS Stavba ČR Skanska a.s. Uh.

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

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

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

6. ZO OSŽ Skanska-Elektro

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

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

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

které zastupuje na základě plných mocí

Koordinační odborový orgán při Skanska, a.s.

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

a

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

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

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

u z a v í r a j í

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

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

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

I.

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

8.1. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů a jehož pracovní poměr u zaměstnavatele trval nepřetržitě (viz čl.19.1.) alespoň deset (10) roků, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši čtyřnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku.

Trval-li jeho pracovní poměr u zaměstnavatele nepřetržitě (viz čl.19.1.) alespoň dvacet (20) roků, přísluší mu v uvedených případech rozvázání pracovního poměru odstupné ve výši pětinašobku jeho průměrného měsíčního výdělku.

8.2. Pokud se zaměstnanec po doručení výpovědi z pracovního poměru dané mu zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce dohodne se zaměstnavatelem na dřívějším rozvázání pracovního poměru dohodou z týchž důvodů, přísluší mu při skončení pracovního poměru zvýšení odstupného (zákonného nebo popř. zvýšeného podle předchozího odstavce 8.1.) takto:

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

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

Dle odstavců 8.1 a 8.2 této kolektivní smlouvy tedy zaměstnanci v uvedených případech přísluší při skončení pracovního poměru zvýšené odstupné v této výši:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II.

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

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

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

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

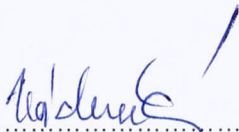
III.

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

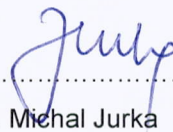
Dne 24.6.2025

Koordinační odborový orgán při Skanska, a.s.

Skanska a.s.

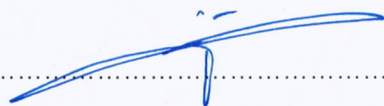


Miroslava Nádeníková, předseda



Ing. Michal Jurka

člen správní rady Skanska a.s.



Roman Fišer, místopředseda

Skanska Facility s.r.o.

Lom Klecany s.r.o.

Skanska Asfalt s.r.o.

Skanska Transbeton, s.r.o.



Ing. Slavomíra Sedláčková

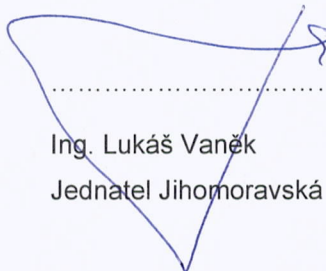
na základě plných mocí

Jihomoravská obalovna s.r.o.



Ing. Zdeněk Hegr

Jednatel Jihomoravská obalovna s.r.o.



Ing. Lukáš Vaněk

Jednatel Jihomoravská obalovna s.r.o.