

**Odborový svaz Stavba České republiky**



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



**Svaz podnikatelů ve stavebnictví  
v České republice**



## **DODATEK č. 2**

**Kolektivní smlouvy vyššího stupně  
na roky 2005 – 2007**



**Leden 2007**

## **Dodatek č. 2**

**Kolektivní smlouvy vyššího stupně  
na roky 2005 – 2007  
uzavřené dne 23. prosince 2004**

mezi

**Odborovým svazem Stavba České republiky  
se sídlem v Praze 3, Nám. W. Churchilla 2**

a

**Odborovým svazem pracovníků dopravy, silničního  
hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy  
se sídlem v Praze 3, Nám. W. Churchilla 2**

na straně jedné

a

**Svazem podnikatelů ve stavebnictví v České republice  
se sídlem v Praze 1, Národní třída 10**

na straně druhé

Podepsané smluvní strany se dohodly na Dodatku č. 2, kterým se mění uvedená kolektivní smlouva vyššího stupně takto:

## **A. Předmět smlouvy, rozsah platnosti**

**Článek 2** se nahrazuje textem :

Kolektivní 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 kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili, a jejich právní nástupce, jejich zaměstnance, pro odborové organizace a jejich právní nástupce.

## **B. Práva a povinnosti zaměstnavatelů a odborových organizací**

**Článek 3** písm. a), b), d) se nahrazuje textem :

písm. a)

Odborové organizace jsou oprávněny vystupovat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání, za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě.

písm. b)

Zaměstnavatelé jsou povinni umožnit zaměstnancům konání voleb zástupců zaměstnanců. Volby se konají v pracovní době. Nedovolují-li to provozní možnosti zaměstnavatele, mohou se volby uskutečnit i mimo pracoviště. Účast na volbách je překážkou v práci na straně zaměstnance a jedná se o jiný úkon v obecném zájmu. V podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat, že zaměstnancům přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, a případně lze sjednat rozsah refundace vyplacených náhrad mezd.

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

písm. c) se vypouští

písm. d)

Slova „Členové příslušného odborového orgánu“ se nahrazují slovy „Členové orgánu odborové organizace“.

## **Článek 4**

písm. a) , b) se vypouští

písm. c) se nahrazuje textem :

Zaměstnancům přísluší k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace podle § 203 odst. 2 písm. a) ZP a k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích, sjezdech a zahraničních stážích podle § 203 odst. 2 písm. b) ZP, 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.

Vkládá se nový **Článek 4a** :

V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout, že zaměstnavatel může vydat vnitřní předpis, kterým se stanoví mzdová a ostatní práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec.

## **Článek 5**

písm. a) druhý odstavec se nahrazuje textem :

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

písm. c) se nahrazuje textem :

Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci zejména o

1. vývoji mezd, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak
2. ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji
3. činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních
4. právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele
5. základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách
6. záležitostech uvedených v § 279 ZP.

písm. d) se nahrazuje textem :

Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je odborová organizace mohla posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.

Odborová organizace má právo požadovat na zaměstnavateli doplnění informací a odpovědi na dotazy.

Lhůty pro poskytnutí informací lze sjednat v podnikových kolektivních smlouvách.

**Článek 6** se nahrazuje textem :

písm. a)

Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací zejména

1. ekonomickou situaci zaměstnavatele
2. množství práce a pracovní tempo podle § 300 ZP
3. změny organizace práce
4. systém odměňování a hodnocení zaměstnanců
5. systém školení a vzdělávání zaměstnanců
6. opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců
7. další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců
8. pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele
9. zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření související s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP
10. nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny
11. převod podle §§ 338 až 342 ZP
12. bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v §§ 101 až 106, 108 ZP a v zákoně č. 309/2006 Sb.
13. 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.

písm. b)

Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby odborová organizace mohla na základě poskytnutých informací vyjádřit své stanovisko a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Odborová organizace je povinna projednání realizovat bez zbytečného odkladu. Odborová organizace má při projednávání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.

písm. c) slova „příslušný odborový orgán“ se nahrazují slovy „odborová organizace“.

písm. d) první odstavec zní :

Odborová organizace je povinna vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem.

## Článek 7

Slova „příslušný odborový orgán“ se nahrazují slovy „orgán odborové organizace“.

## Článek 8

Slova „příslušné odborové orgány“ se nahrazují slovy „orgány odborové organizace“.

**Článek 9** se nahrazuje textem :

Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

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 lhůty pro povinnost zaměstnavatele seznámit odborovou organizaci s jinými případy rozvázání pracovního poměru budou sjednány v podnikových kolektivních smlouvách.

Vkládá se nový **Článek 9a)**, který zní :

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

### **C. Postup při předcházení individuálním a kolektivním pracovním sporům**

**Článek 10** písm. b)

Slova „příslušným odborovým orgánem“ se nahrazují slovy „odborovou organizací“.

### **D. Pracovní právní vztahy**

**Článek 12 Pracovní podmínky**

písm. m)

Slova „se změnou pracovní schopností“ se nahrazují slovy „se zdravotním postižením“.

písm. o)

Slova „§ 32 ZP“ se nahrazují slovy „§ 34 ZP“, slova „§ 29 ZP“ se nahrazují slovy „§ 34 ZP“.

písm. p) se doplňuje o bod 7, který zní :

7. údaj o kolektivní smlouvě, která upravuje pracovní podmínky zaměstnance, a označení účastníků této kolektivní smlouvy.

písm. r) se doplňuje o další odstavec, který zní :

V písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací lze ve smyslu § 39 odst. 4 ZP dohodnout vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat.

### **Článek 13 Pracovní doba**

písm. d), e), i)

Slova „příslušným odborovým orgánem“ se nahrazují slovy „odborovou organizací“.

vkládá se nové písm. m), které zní :

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.

### **Článek 14 Práce přesčas**

písm. f) se nahrazuje textem :

Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích, není-li v podnikové kolektivní smlouvě dohodnuto jinak.

písm. g)

Slova „12 kalendářních měsíců“ se nahrazují slovy „52 týdnů“.

písm. i)

Slova „§ 86 odst.1 ZP“ se nahrazují slovy „§ 78 odst.1 písm. i) ZP.“

písm. j) se nahrazuje textem :

Celkový rozsah práce přesčas pro zaměstnavatele stanoví zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací.

### **Článek 15 Noční práce**

písm. c)

Slova „šestí kalendářních měsíců“ se nahrazují slovy „dvaceti šesti týdnů“.

písm. d)

Slova „§ 166 odst.1 ZP“ se nahrazují slovy „§ 245 odst.1 ZP“.

### **Článek 16 Pracovní pohotovost**

písm. a) se nahrazuje textem :

Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele. Maximální rozsah pracovní pohotovosti, kterou může zaměstnavatel s jednotlivým zaměstnancem dohodnout, může být sjednán v podnikové kolektivní smlouvě.

písm. b) se vypouští

písm. d) zní takto :

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

**Článek 17** se nahrazuje textem :

Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci odpracované pracovní doby, práce přesčas, noční práce, doby v době pracovní pohotovosti, pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel.

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 18 Dovolená na zotavenou**

písm. a) se nahrazuje textem :

Výměra dovolené činí 4 týdny v kalendářním roce. V podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat výměru dovolené nad tento rámec.

písm. b) se vypouští

písm. c)

Slova „§ 105 ZP“ se nahrazují slovy „§ 215 ZP“.

písm. d) první odstavec

Slova „podle § 85 ZP.“ se vypouští.

druhý odstavec se nahrazuje textem :

Pro účely další dovolené se stanovuje období s nižší potřebou práce na období od 1. prosince do 31. března, pokud v podnikových kolektivních smlouvách nebude sjednáno jiné období.

písm. e) se nahrazuje textem :

Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou čerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo. Při stanovení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance.

písm. h)



Slova „příslušným odborovým orgánem“ se nahrazují slovy „odborovou organizací“.

vkládá se nové písm. j), které zní :

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.

### **Článek 19 Překážky v práci**

písm. a) se mění takto:

slova „nař. vl. č. 108/1994 Sb.“ se nahrazují slovy „nař. vl. č. 590/2006 Sb.“

doplňuje se nový bod, který zní :

- další den na vlastní svatbu za předpokladu, že jde o dva dny po sobě jdoucí, které jsou podle rozvrhu směn pracovními dny zaměstnance.

### **Článek 20 Ukončení pracovního poměru**

písm. a) zní :

V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout délku výpovědní doby stejnou pro zaměstnavatele i zaměstnance. Tato výpovědní doba nesmí být kratší než 2 měsíce.

Další písmena se posunou.

Slovo „§ 52 ZP“ se nahrazuje slovem „§ 62 ZP“.

bod 1 se nahrazuje textem :

1. před dáním 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 všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnání,
- 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.

body 2., 3., 4

Slova „příslušný odborový orgán.“ se nahrazují slovy „odborová organizace.“

písm. c) se nahrazuje textem :

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 ve výši nejméně trojnásobku průměrného 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 výdělku.

Při rozvázání pracovního poměru dohodou před uplynutím výpovědní doby bude odstupné dále zvýšeno za každý celý měsíc nevyčerpané výpovědní doby o další jeden násobek průměrného výdělku.

písm. d) se vypouští .

## **Článek 21**

písm. a) druhý odstavec

Slova „stanoveném vyhláškou MŠ ČR č. 140/1968 Sb., v platném znění“ se nahrazují slovy „§ 232 ZP“.

## **E. Zaměstnanost**

**Článek 23** se nahrazuje textem :

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

## **Článek 24**

Slova „§ 46 odst. 1 písm. a) až d) ZP“, se nahrazují slovy „§ 52 písm. a) až e) ZP“.

## **F. Mzdy, náhrady mzdy, ostatní náhrady a odměňování**

### **Článek 25**

první odstavec se nahrazuje textem :

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

### **Článek 27 Stejná mzda za stejnou práci a za práci stejné hodnoty**

odstavce a, b, c, d, e) se nahrazují textem:

- 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 řídicí 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 28 Zařazování zaměstnanců

V odstavci a) se slova „nařízení vlády č. 333/1993 Sb., v platném znění.“ nahrazují slovy „nařízení vlády č. 567/2006 Sb.“ a vypouští se slovo „č. 1.“

### Článek 29 Tarifní soustava

#### Minimální mzdové tarify Stanovená týdenní pracovní doba

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	48,10	49,40	51,00	8.000
2	50,10	51,60	53,30	8.700
3	54,00	55,80	57,60	9.400
4	58,10	59,90	61,90	10.100
5	63,80	65,90	68,00	11.100
6	69,80	72,10	74,50	12.150
7	77,60	80,10	82,80	13.500
8				14.900
9				16.300
10				17.900
11				19.700
12				21.500

písm. b)

slova „příslušným odborovým orgánem.“ se nahrazují slovy „odborovou organizací.“

### **Článek 30 Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas**

V odstavci a) se vypouští slovo „dosažená“ a za slovo mzda se vkládá text „na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo“.

Odstavec b) zní: Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle odst. a).

Odstavec c) se vypouští.

### **Článek 31 Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek**

V odstavci a) se vypouští slova „bude poskytnuto“ a nahrazují se slovy „zaměstnavatel poskytne“.

Původní odstavec a) se rozděluje na a, b) s tím, že odst. b) začíná větou „Zaměstnavatel se může se zaměstnancem...“.

Odstavec b) se nově označuje odst. c).

### **Článek 32 Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí**

Odstavec a) se nahrazuje textem :

a) Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a výši příplatku stanoví nařízení vlády č. 576/2006 Sb. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % částky minimální mzdy.

V podnikové kolektivní smlouvě lze dohodnout příplatek vyšší.

### **Článek 33 Mzda za noční práci**

Celý text článku 33 se nahrazuje textem :

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.

V podnikové kolektivní smlouvě lze dohodnout příplatek vyšší.

### **Článek 34**

Z textu se vypouští slova „o sobotách a nedělích“.

Vkládá se nový **Článek 34a Mzda za práci v sobotu a neděli**, který zní :

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.

### **Článek 35 Odměna za pracovní pohotovost**

Odstavce a, b, c) se ruší a nahrazují se textem :

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 15 % průměrného výdělku, a jde-li o den pracovního klidu, nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku.

V podnikové kolektivní smlouvě lze dohodnout odměnu vyšší.

### **Článek 36 Mzda při výkonu jiné práce**

Odstavec a) se nahrazuje textem :

- a) Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, než je sjednána, za niž přísluší nižší mzda, z důvodu
1. pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,
  2. nesmí-li podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče 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. koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně - matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství,
  4. jestliže to je nutné podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před přenosnými nemocemi,
  5. že zaměstnavatel převede zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu,
- přísluší mu po dobu převedení ke mzdě doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

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.

Vkládá se nový odstavec b), který zní :

- b) Doplátek poskytovaný zaměstnanci převedenému na jinou práci z důvodů uvedených v bodě 2 přísluší i tehdy, jestliže ukončil pracovní poměr a nastoupil práci v pracovním poměru u jiného zaměstnavatele, protože dosavadní zaměstnavatel pro něj nemá jinou vhodnou práci.

Stávající odstavec b) se nově označuje c) a vkládají se za slovo „příčinami“ slova „jde o“ a odstraňují se zápornky slova „prostoj“.

Odstavec c) se nově označuje d) a doplňují se za slovo „vlivy“ slova „nebo živelními událostmi“.

### **Článek 38 Množství práce a pracovní tempo**

Odstavce a, b, c) se nahrazují textem :

- a) Zaměstnavatel je povinen při určení množství požadované práce a pracovního tempa vzít v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech. Množství požadované práce a pracovní tempo je možné určit také 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, po projednání s odborovou organizací.

## **G. Bezpečnost práce, ochrana zdraví a pracovního prostředí**

### **Článek 41**

Slova „příslušný odborový orgán“ se v textu nahrazují slovy „odborová organizace“.

### **Článek 42**

písm. c) se nahrazuje textem :

Jestliže zaměstnanec zemřel následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout plnění uvedená v § 375 ZP.

písm. d) se nahrazuje textem :

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

písm. e) slova „smluvní strany doporučují“ se nahrazují slovy „v podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat“.

### **Článek 43**

písm. a)

Slovo „( §§ 22 a 136 ZP )“ se nahrazuje slovem „( §§ 321 a 322 ZP )“.

### **Článek 44**

Slova „odborového orgánu“ se nahrazují slovy „odborové organizace“.

## **H. Péče o zaměstnance**

### **Článek 47**

písm. a)

Slova „odbory, příslušný odborový orgán“ se nahrazují slovy „odborová organizace“.

### **Článek 51**

Slova „příslušný odborový orgán“ se nahrazují slovy „odborová organizace“.

## **I. Závěrečná ustanovení**

### **článek 55**

písm. a) se nahrazuje textem :

Odborovou organizací se rozumí právnická osoba, vytvořená na základě zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, v platném znění.

Odborovým orgánem se rozumí orgán, který je oprávněný podle Stanov odborové organizace vystupovat v právních vztazích jménem příslušné odborové organizace. ( § 15 odst. 2 ZP )

písm. b)  
vypouští se slovo „příslušný.“

## Článek 56

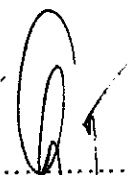
Dosavadní text se označuje písm. a).

Nové písm. b)

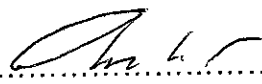
Pokud tato smlouva nebo zákoník práce předpokládají dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, lze v podnikových kolektivních smlouvách sjednat, že tyto dohody budou uzavřeny písemně i tam, kde to zákon přímo nestanoví.

Dodatek č. 2 je nedílnou součástí uvedené kolektivní smlouvy vyššího stupně a nabývá účinnosti dnem 1.1.2007.

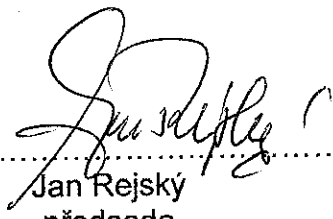
V Praze dne 1. února 2007



.....  
Ing. Václav Matyáš  
prezident  
Svaz podnikatelů  
ve stavebnictví v ČR



.....  
Stanislav Antoniv  
předseda  
Odborový svaz Stavba ČR



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