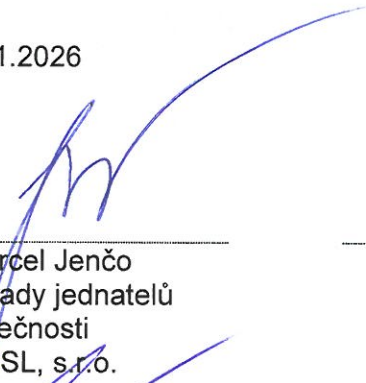


KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

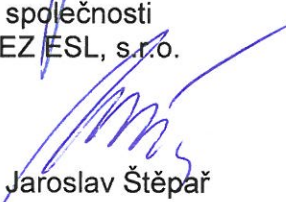
S účinností ke dni podpisu dodatku se kolektivní smlouva
2010-2014, ve znění všech jejích dodatků, prodlužuje do 31. 12. 2027
(revize 18 platná od 1. 1. 2026, účinná do 31. 12. 2027)

ČEZ ESL, s.r.o.

V Ostravě: 20.1.2026



Ing. Marcel Jenčo
předseda rady jednatelů
společnosti
ČEZ ESL, s.r.o.



Ing. Jaroslav Štěpař
místopředseda rady jednatelů
společnosti
ČEZ ESL, s.r.o.



Vít Ehler, Zuzana Šincl, Libuše Hronková,
předsedové odborových organizací

OBSAH:

1.	Úvodní ustanovení	3
1.1	Smluvní strany	3
1.2	Předmět KS.....	4
1.3	Závaznost kolektivní smlouvy.....	4
2.	Práva a povinnosti smluvních stran	4
2.1	Společné závazky	4
2.2	Závazky zaměstnavatele.....	5
2.3	Závazky odborové organizace.....	8
2.4	Materiální a organizační zajištění činnosti odborové organizace	8
3.	Pracovně právní oblast.....	10
3.1	Pracovní doba.....	10
3.2	Přestávky v práci.....	10
3.3	Práce přesčas	10
3.4	Odstupné, odchodné a jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru	11
3.5	Osobní překážky v práci.....	13
4.	Sociální oblast.....	15
4.1	Financování sociálních potřeb.....	15
4.2	Sociální péče	15
4.3	Osobní účet.....	16
4.4	Dovolená.....	18
4.5	Životní výročí.....	18
4.6	Sociální výpomoci	18
5.	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	18
6.	Zaměstnanost, kvalifikace, rekvalifikace.....	19
7.	Mzdová oblast.....	20
7.1	Mzda	20
7.2	Mzdový vývoj	21
7.3	Smluvní mzda	21
7.4	Tarifní soustava	21
7.5	Zastupování	22
7.6	Příplatky a odměna za pracovní pohotovosti	22
7.7	Školení a studium při zaměstnání	22
7.8	Mzda při výkonu jiné práce.....	22
8.	Všeobecná a závěrečná ustanovení.....	23
8.1	Vnitřní předpisy	23
8.2	Platnost a účinnost kolektivní smlouvy	24
8.3	Závěrečná ujednání	24

1. Úvodní ustanovení

1.1 Smluvní strany

ČEZ ESL, s.r.o.

Výstavní 1144/103

703 00 Ostrava-Vítkovice

IČ: 27804721

(dále jen „ČEZ ESL“)

zastoupená Ing. Marcelem Jenčem, předsedou rady jednatelů a

Ing. Jaroslavem Štěpařem, místopředsedou rady jednatelů

na jedné straně (dále jen „zaměstnavatel“)

a

Odborový svaz ECHO

ZO Energetika Vítkovice, a.s.

Výstavní 1144/103

703 00 Ostrava-Vítkovice

IČ: 70975809

(dále jen „odborová organizace“)

zastoupená předsedou, p. Vítem Ehlerem

a

Odborová organizace Galena

Ostravská 305/29

747 70 Opava – Komárov

IČ 265 24 511

Vedenou ve veřejném rejstříku u Krajského soudu v Ostravě, spisová značka L 5098

(dále jen „odborová organizace“)

Zastoupenou předsedkyní, p. Zuzanou Šincl

a

Odborový svaz ECHO

ZO Energetika Plzeň-Guldenerova

Guldenerova 19

326 00 Plzeň

IČ: 65737962

(dále jen „odborová organizace“)

zastoupená předsedkyní, p. Libuší Hronkovou

uzavírají tuto Kolektivní smlouvu (dále KS)

1.2 Předmět KS

Tato kolektivní smlouva ve shodě s platnými a účinnými právními předpisy upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, práva a povinnosti smluvních stran.

1.3 Závaznost kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany a pokud to právní předpisy umožní i pro jejich právní nástupce. Vztahuje se rovněž na všechny zaměstnance (příčemž za zaměstnance se pro účely této kolektivní smlouvy považuje fyzická osoba, která je u zaměstnavatele v pracovním poměru založeném pracovní smlouvou).

V ustanoveních, kde je to uvedeno, se vztahuje také na rodinné příslušníky a na důchodce, bývalé zaměstnance, kteří odešli od zaměstnavatele do invalidního, starobního nebo předčasného starobního důchodu nebo do předdůchodu.

2. Práva a povinnosti smluvních stran

2.1 Společné závazky

2.1.1 Smluvní strany se zavazují:

2.1.1.1 Vytvářet společně prostor pro poskytování příležitostí a podporu rozmanitosti s přihlédnutím k rozdílům mezi zaměstnanci. Rovné příležitosti a rozmanitosti jsou záležitostmi zaměstnavatele i odborových organizací.

2.1.1.2 Plně respektovat postavení a pravomoci odborů a zaměstnavatele vyplývající z platných právních norem a dalších předpisů s přihlédnutím ke specifickým podmínkám jejich činnosti.

2.1.1.3 Respektovat, že výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.

2.1.1.4 Vzájemně se informovat o připravovaných zásadních opatřeních a záměrech, které se dotýkají zájmů druhého účastníka tohoto smluvního vztahu, včetně informací o stanoviscích k připravovaným všeobecně platným právním předpisům.

2.1.1.5 Vzájemným jednáním usilovat o zachování sociálního smíru a minimalizaci sociálního napětí.

2.1.2 Respektovat výklad následujících pojmů:

2.1.2.1 Spolurozhodování (předchozí souhlas) - Spolurozhodováním se rozumí vztah mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi, kdy k provedení určitého právního jednání či k přijetí jiného opatření zaměstnavatele se vyžaduje jejich předchozí souhlas nebo dohoda s nimi. V případech, kdy zaměstnavatel plní povinnosti vůči všem odborovým organizacím, které u něj působí, a tyto se do 15 dnů od požádání neshodnou na společném postupu, je rozhodující stanovisko odborové organizace nebo více odborových organizací, které mají největší počet členů v pracovním poměru u zaměstnavatele. V případě, že si příslušný odborový orgán vyžádá v 15denní lhůtě upřesňující podklady, je zaměstnavatel povinen tyto podklady

neprodleně poskytnout. Běh 15denní lhůty se v tomto případě zastavuje do doby předložení upřesňujících podkladů.

- 2.1.2.2 Předchozí projednání-Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby příslušné odborové organizace mohly na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Po vzájemné dohodě si obě strany poskytují písemné podklady k projednání. Odborové organizace mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď. Stanoviska obou stran budou zaznamenána v zápise, který podepíší obě smluvní strany, a to nejpozději do 10 dnů od data posledního jednání, pokud se obě strany nedohodnou jinak.
- 2.1.2.3 Informování-Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. V případě, že jedna strana požádá o doplňující informace, je druhá strana povinna této žádosti vyhovět.

2.2 Závazky zaměstnavatele

- 2.2.1 Zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a respektovat zákaz přímé i nepřímé diskriminace zaměstnanců v rozsahu stanoveném v § 16 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), v § 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), a dalšími příslušnými právními předpisy.
- 2.2.2 Členové příslušného odborového orgánu a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nesmějí být pro výkon své činnosti diskriminováni nebo znevýhodněni ve svých nárocích, nesmějí být pro výkon své činnosti ani zvýhodněni.
- 2.2.3 Zaměstnavatel je povinen projednat v přiměřené lhůtě se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.
- 2.2.4 Umožnit zaměstnancům nahlížet do popisu pracovních funkcí, zpracovaných v souladu s Organizačním řádem společnosti.
- 2.2.5 2.2.6 Zaměstnavatel se zavazuje umožnit zaměstnancům, na základě jejich žádosti, využití různých forem flexibilní pracovní doby v souladu s ustanovením § 241 odst. 2 zákoníku práce a v souladu s přijatými principy a pravidly v rámci zaměstnavatele a Skupiny ČEZ.
- 2.2.6 Zaměstnavatel rozhoduje s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu při:
- vydání, změnách a zrušení pracovního řádu;
 - výpovědi nebo okamžitým zrušení pracovního poměru členům odborového orgánu, kteří jsou oprávněni spolurozhodovat se

- zaměstnavatelem, v době funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení;
- c) stanovení hromadného čerpání dovolené, jestliže je to nutné z provozních důvodů, v maximální délce dvou týdnů;
- d) organizování prověrek BOZP nejméně jednou v roce na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele;
- e) uzavírání dohod podle § 209 odst. 2 zákoníku práce, ve kterých se vymezí vážné provozní důvody, výše náhrady mzdy a doba, po kterou nemůže zaměstnavatel přidělovat zaměstnancům práci;

a v dalších případech stanovených obecně závaznými právními předpisy. Pokud jsou vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, při nichž je možno sjednávat pracovní poměr na dobu určitou dle § 39 odst. 4 zákoníku práce, zaměstnavatel je vymezí v písemné dohodě s příslušným odborovým orgánem.

2.2.8 Zaměstnavatel je povinen projednat s příslušným odborovým orgánem, pokud nejsou upraveny v kolektivní smlouvě, zejména následující otázky:

- a) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele a ekonomickou situaci zaměstnavatele, a to jednou za půl roku, do konce srpna a do konce března;
- b) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost (která mohou vést k rozvázání pracovního poměru), zejména opatření související s hromadným propouštěním zaměstnanců dle § 62 zákoníku práce;
- c) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny;
- d) převod dle § 338 zákoníku práce, důvody a důsledky vyplývající z § 338 a § 339 zákoníku práce;
- e) bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 zákoníku práce a zákonem č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, ve znění pozdějších předpisů, vč. vydávání pravidel o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci;
- f) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 294 zákoníku práce;
- g) množství práce a pracovní tempo dle § 300 zákoníku práce;
- h) změny organizace práce;
- i) systém školení a vzdělávání zaměstnanců;
- j) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší 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 (§ 287 zákoníku práce);
- k) další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců; za opatření týkající se většího počtu zaměstnanců se považují ta, která se týkají více

- než 10 % zaměstnanců;
- l) opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, uvedená v § 99 zákoníku práce, tj. pravidel rozvržení pracovní doby, nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, pružnou pracovní dobu, práci ve dnech pracovního klidu, začátek a konec pracovní doby, nepřetržitý odpočinek v týdnu, rozsah přesčasové práce, začátek a konec přestávek na jídlo a oddech a další otázky, týkající se pracovní doby;
 - m) splatnost mzdy;
 - n) požadavek na náhradu škody vyšší než 1 000,- Kč, kterou zaměstnavatel požaduje uhradit po zaměstnanci, včetně obsahu dohody o způsobu její úhrady (v souladu s § 263 zákoníku práce);
 - o) převod zaměstnance na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě a zaměstnanec s takovýmto opatřením nesouhlasí; projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce (§ 46 zákoník práce);
 - p) výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem (§ 61 zákoníku práce);
 - q) způsob a výši náhrady škody zaměstnance, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání (§ 369 zákoníku práce);
 - r) pravidla čerpání prostředků na sociální účely
 - s) rozhodnutí o tom, zda jde o neomluvené zameškání práce.

2.2.9 Zaměstnavatel je povinen informovat odbory pravidelně zejména o:

- a) důsledcích jeho činnosti na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních;
- b) právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích; tyto informace je zaměstnavatel povinen poskytnout neprodleně;
- c) pravděpodobném vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele, a to jednou za půl roku, do konce srpna a do konce března;
- d) zamýšlených strukturálních změnách, racionalizačních nebo organizačních opatřeních;
- e) bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až 106 odst. 1 a § 108 zákoníku práce a zákonem č. 309/2006 Sb. (o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci);
- f) vývoji mezd, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých organizačních úseků a o údajích ze mzdové a sociální oblasti, potřebných ke kontrole plnění kolektivní smlouvy, na základě jejich požadavku;
- g) výběru a ustanovení odborně způsobilého zaměstnance k provádění úkolů k prevenci rizik;
- h) opatřeních zaměstnavatele směřujících k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace;
- i) vydání nařízení, směrnic a sdělení, z nichž vyplývají práva jednotlivým zaměstnancům nebo se na ně odvolává kolektivní smlouva;
- j) převod ve smyslu § 339 ZP;
- k) odchodech do starobního důchodu, předčasného důchodu nebo do předdůchodu a nástupy nových zaměstnanců;
- l) šetření smrtelného a závažného pracovního úrazu.

2.2.10 Zástupce odborové organizace bude členem komise projednávající náhrady škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli.

2.3 Závazky odborové organizace

2.3.1 Členové příslušného odborového orgánu i její pověřeni zástupci jsou povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech (mzdového, obchodního, ekonomického, organizačního charakteru), o nichž se dovědí při výkonu své funkce, resp. činnosti pro odborovou organizaci, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení těchto skutečností nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost trvá i po dobu jednoho roku po skončení výkonu funkce, pokud nestanoví zvláštní předpis jinak.

2.3.2 Chránit zájmy a dobré jméno zaměstnavatele na pracovišti i na veřejnosti. Zdržovat se jakéhokoliv jednání, které by bylo v rozporu s obchodními a podnikatelskými zájmy zaměstnavatele, pokud tomu nebrání oprávněné zájmy odborové organizace.

2.3.3 Pololetně informovat zaměstnavatele o početním stavu členské základny s rozdělením na zaměstnance, důchodce (bývalé zaměstnance) a ostatní členy odborové organizace.

2.3.4 Jedenkrát ročně předávat zaměstnavateli jmenný seznam členů odborových orgánů, kteří mají právo spolurozhodovat se zaměstnavatelem, v průběhu roku poskytovat informace o každé změně.

2.3.5 Jedenkrát ročně informovat zaměstnavatele na jeho požádání o činnosti odborové organizace.

2.4 Materiální a organizační zajištění činnosti odborové organizace

2.4.1 Zaměstnavatel umožní funkcionářům příslušných odborových orgánů a pověřeným zástupcům těchto orgánů vykonávat v působnosti těchto odborových orgánů kontrolu nad dodržováním závazků z kolektivní smlouvy, na základě, kterých vznikají práva jednotlivým zaměstnancům. Kontrolu výše mzdy jednotlivých zaměstnanců lze provádět pouze s jejich souhlasem.

2.4.2 Zaměstnavatel je povinen poskytnout členům příslušného odborového orgánu k výkonu jejich činnosti zástupců zaměstnanců pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši jejich průměrného výdělku. Výkon funkce člena příslušného odborového orgánu je jiným úkonem v obecném zájmu.

2.4.3 K výkonu činnosti pro odborovou organizaci poskytne zaměstnavatel pracovní volno v nezbytném rozsahu s přihlédnutím k provozním možnostem zaměstnavatele, pokud tuto činnost nelze prokazatelně vykonávat v mimopracovní době. Krátkodobě uvolněným zaměstnancům pro účast na odborových schůzích, konferencích nebo sjezdech nebo k provedení některých nezbytných administrativních a technických prací poskytne zaměstnavatel po písemné informaci od příslušného odborového orgánu pracovní volno s náhradou

- mzdy ve výši jejich průměrného výdělku zjištěného podle pracovněprávních předpisů, a to zásadně bez požadavku refundace vyplacené mzdy.
- 2.4.4 Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům konání voleb do příslušných odborových orgánů.
- 2.4.5 Zaměstnavatel se zavazuje provádět srážky členských odborových příspěvků na základě žádosti odborové organizace a písemného souhlasu zaměstnance-člena odborů a zabezpečit převod na účet odborové organizace. Zaměstnavatel bude poskytovat odborové organizaci měsíčně a ročně přehled o zaplacených členských příspěvcích jednotlivých zaměstnanců – členů odborové organizace.
- 2.4.6 Zaměstnavatel poskytne v dohodnutém rozsahu na základě uzavřených smluv odborové organizaci kanceláře a místnosti včetně vybavení, osvětlení, úklid, údržbu, vnitropodnikovou poštu, výpočetní a reprografickou techniku, kancelářské potřeby. Zaměstnavatel poskytne podle provozních možností na základě uzavřených smluv místnosti pro schůzovní činnost odborových organizací a jejich orgánů.
- 2.4.7 Pro návštěvníky odborové organizace platí při vstupu do prostor zaměstnavatele stejné předpisy a pokyny jako pro návštěvníky zaměstnavatele.
- 2.4.8 Pro funkcionáře odborové organizace neplatí při výkonu jejich činnosti omezení pohybu v prostorách zaměstnavatele, daná pro zaměstnance pracovním řádem nebo jiným interním předpisem zaměstnavatele. Tato výjimka se nevztahuje na opodstatněné omezení pohybu z důvodů bezpečnosti práce a ochrany hospodářského a obchodního tajemství, ochrany osobních údajů a údajů, informací či skutečností dle příslušných právních předpisů.
- 2.4.9 Za zaměstnance odborové organizace, která mu vyplácí stanovenou odměnu za výkon funkce v odborové organizaci, zaměstnavatel hradí na základě fakturace zdravotní a sociální pojištění.
- 2.4.10 Zaměstnavatel umožní zaměstnancům výkon práce pro odborovou organizaci.
- 2.4.11 Krátkodobě uvolněným funkcionářům poskytne zaměstnavatel pro výkon odborářské funkce nebo pro účast na odborovém jednání v nezbytně nutném rozsahu pracovní volno s náhradou mzdy.
- 2.4.12 Ochrana odborových funkcionářů je řešena dle § 61 zákoníku práce.
- 2.4.13 Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci ZO OZ EVI jednorázový příspěvek na pořádání kulturních, sportovních a společenských akcí pro zaměstnance společnosti ve výši 100 000,- Kč ročně.
- 2.4.14 Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci Galena jednorázový příspěvek na pořádání kulturních, sportovních a společenských akcí pro zaměstnance společnosti ve výši 30 000,- Kč ročně.
- 2.4.15 Zaměstnanci dlouhodobě uvolněnému pro výkon odborové funkce poskytne zaměstnavatel plnění vyplývající z této kolektivní smlouvy.

3. Pracovně právní oblast

3.1 Pracovní doba

- 3.1.1 Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 37,5 hodin týdně s výjimkou případů dle § 79a odst. 1 ZP.
- 3.1.2 Zaměstnavatel může uplatnit nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Konkrétní rozvrh pracovní doby se stanoví zaměstnancům prostřednictvím harmonogramu směn tak, aby průměrná týdenní pracovní doba nepřesahovala hranici stanovenou pro týdenní pracovní dobu v období 52 týdnů po sobě jdoucích nebo kalendářního roku, a to vždy od ledna kalendářního roku.
- 3.1.3 U zaměstnanců v nepřetržitém, třisměnném a dvousměnném provozu zajišťovaném po všechny kalendářní dny v roce může být uplatněna denní pružná pracovní doba.
- 3.1.4 Délka směny nesmí překročit 12 hodin. Pokud bude pracovní doba rozvržena nerovnoměrně, zaměstnavatel vypracuje písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby a seznámí s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena.

3.2 Přestávky v práci

- 3.2.1 Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnancům nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání 30 minut. Mladistvým musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hod.

Bezpečnostní přestávky jsou poskytovány dle § 89 zákoníku práce.

- 3.2.2 Zaměstnavatel určí pracoviště nebo práce, kde nelze čerpat přestávku na jídlo a oddech a kde práce nemohou být přerušeny. Zaměstnancům musí být zajištěna i bez přerušení provozu nebo práce přiměřená doba na jídlo a oddech, kromě mladistvých, jímž musí být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech dle předchozího bodu 3.2.1 poskytnuta vždy. V tomto případě nedochází k přerušení směny a celá doba je hodnocena jako výkon práce.

3.3 Práce přesčas

- 3.3.1 Zaměstnavatel se zavazuje nepřekročit limit celkového rozsahu přesčasové práce ve výši 150 hodin ročně u zaměstnanců, kteří vykonávají pracovní činnost na rizikových pracovištích. Období, ve kterém práce přesčas na rizikových pracovištích nesmí překročit v průměru 8 hodin týdně, činí 13 týdnů po sobě jdoucích, a to vždy od počátku do konce příslušného čtvrtletí nebo období od počátku pracovního poměru do konce čtvrtletí.
- 3.3.2 Konat práci přesčas nad limit stanovený v zákoníku práce (150 hodin ročně) lze jen s písemným souhlasem zaměstnance, maximálně však do celkového limitu 400 hodin za kalendářní rok. Období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit v průměru 8 hodin týdně, činí 52 týdnů po sobě jdoucích, a to vždy od ledna příslušného roku nebo období od počátku pracovního poměru do konce kalendářního roku.

3.4 Odstupné, odchodné a jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru

3.4.1 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí nebo dohodou z týchž důvodů, náleží jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru dle § 271ca zákoníku práce ve výši 12násobku průměrného měsíčního výdělku.

3.4.2 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce nikoliv pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí nebo dohodou ze stejných důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odchodné ve výši stanovené podle následujících pravidel:

Odpracované roky v energetice	Násobek průměrného měsíčního výdělku
více než 5 let	5
více než 10 let	6
více než 15 let	7
více než 20 let	9
více než 25 let	10

3.4.3 Zaměstnanci, jemuž zaměstnavatel při rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nezajistí nebo nezprostředkuje ve společnostech, které patří do Skupiny ČEZ, jiný pracovní poměr, nebo zaměstnanec sám takový pracovní poměr se společností Skupiny ČEZ bezprostředně neuzavře, je vypláceno další odstupné nad rámec § 67 zákoníku práce v těchto případech:

- a) Pokud jeho pracovní poměr skončil dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nejpozději k poslednímu dni kalendářního měsíce, ve kterém započalo jednání se zaměstnancem dotčeným organizační změnou o možnostech skončení jeho pracovního poměru, se odstupné stanovené v § 67 zákoníku práce zvyšuje o dvojnásobek jeho průměrného měsíčního výdělku. V případě, že bude uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nejpozději k poslednímu dni kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, ve kterém započalo jednání se zaměstnancem dotčeným organizační změnou o možnostech skončení jeho pracovního poměru, se odstupné stanovené v § 67 zákoníku práce zvyšuje o jednonásobek průměrného měsíčního výdělku.
- b) V případech ukončení pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce se odstupné stanovené v § 67 zákoníku práce zvyšuje zaměstnancům o níže uvedené násobky průměrného měsíčního výdělku v závislosti na nepřetržitě odpracovaných letech v energetice podle následujících pravidel:

Odpracované roky v energetice	Násobek průměrného měsíčního výdělku
více než 2 roky	1
více než 5 let	2
více než 10 let	4
více než 15 let	6
více než 20 let	8
více než 25 let	10

- c) U osamělých zaměstnanců pečujících o dítě se odstupné zvyšuje o 1 průměrný měsíční výdělek na každé nezaopatřené dítě. Dítětem se rozumí svobodné dítě do ukončení povinné školní docházky a dítě připravující se soustavně na budoucí povolání, max. do 26 let věku.

3.4.4 Při příležitosti prvního skončení pracovního poměru při nebo po nabytí nároku na starobní, předčasný nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, nebo při odchodu do předdůchodu, je vyplaceno zaměstnancům, jejichž pracovní poměr u zaměstnavatele a v energetice trval nepřetržitě nejméně 5 let, odchodné při odchodu do důchodu nebo předdůchodu ve výši:

Odpracované roky v energetice	Výše odchodného
více než 5 let	15.000 Kč
více než 10 let	40.000 Kč

Pokud pracovní poměr zaměstnance trval méně než 5 let, může být zaměstnanci vyplaceno odchodné na návrh nadřízeného zaměstnance a po souhlasu ředitele úseku Správa společnosti, a to maximálně ve výši 10.000 Kč.

Odchodné při odchodu do důchodu nebo předdůchodu nepřísluší zaměstnancům:

- Se kterými byl ukončen pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g) zákoníku práce nebo s nimi byl zrušen pracovní poměr dle § 55 zákoníku práce,
- kterým bylo vyplaceno odstupné nebo odchodné (mimo odchodného při odchodu do důchodu) podle této kolektivní smlouvy.

3.4.5 Z důvodu přijetí výzvy zaměstnavatele k ukončení pracovního poměru dohodou dle § 49 zákoníku práce, bude zaměstnanci vyplaceno odchodné na výzvu ve výši:

Odpracované roky v energetice	Max. násobek průměrného měsíčního výdělku
více než 5 let	1
více než 10 let	3
více než 15 let	5
více než 20 let	7
více než 25 let	9

3.4.6 Pokud od předchozího zaměstnavatele v rámci Skupiny ČEZ zaměstnanec

odešel z organizačních důvodů a neobdržel odstupné zvýšené podle počtu let v energetice započítané v dané energetické společnosti, započítává se mu do počtu odpracovaných let v energetice pro případy uvedené v bodě 3.4.2. a 3.4.3. doba nepřetržitého trvání pracovního poměru u zaměstnavatele (včetně doby mateřské dovolené, rodičovské dovolené, tj. do 3 let věku dítěte, trvá-li po tuto dobu pracovní poměr k zaměstnavateli). Dále se mu započítává doba nepřetržitého trvání pracovního poměru ve společnosti Energetika Vítkovice a.s. a jejího předchůdce, dále Magma, a.s., a REAS a ČEZ. Rovněž se započítává doba nepřetržitého pracovního poměru u jiných zaměstnavatelů Skupiny ČEZ vzniklých po datu 1. 4. 2004. Doba pracovního poměru u jiných zaměstnavatelů Skupiny ČEZ se v takovém případě započítává, pokud pracovní poměry na sebe bezprostředně navazují. Započítává se tak, jak byla u posledního zaměstnavatele stanovena. Potvrzení o délce trvání pracovního poměru a o tom, zda bylo poskytnuto odstupné na základě odpracovaných let, vydá poslední zaměstnavatel. Započtení odpracované doby u jiných zaměstnavatelů Skupiny ČEZ, než výše uvedených může schválit generální ředitel společnosti.

- 3.4.7 Zaměstnanci se započítává do odpracované doby u zaměstnavatele a v energetice doba výkonu funkce člena statutárního orgánu v případě, že nebyla tato funkce vykonávána souběžně s pracovním poměrem.

3.5 Osobní překážky v práci

Právo zaměstnanců na poskytnutí volna s náhradou mzdy při splnění podmínek stanovených příslušnými pracovněprávními předpisy se v uvedených případech stanovují:

- 3.5.1 Na čtyři pracovní dny při úmrtí manžela, manželky, druha, partnera, družky a dítěte vlastního, případně dítěte žijícího ve společné domácnosti a o další jeden den k účasti na pohřbu těchto osob.
- 3.5.2 Na dva pracovní dny při úmrtí rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, partnera, snachy a zetě, jakož i manžela sourozence zaměstnance, na další jeden den k účasti na pohřbu a na další jeden den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb.
- 3.5.3 Na jeden den k účasti na pohřbu manžela dítěte zaměstnance a na další den, jestliže zaměstnanec zajišťuje pohřeb těchto osob.
- 3.5.4 Na nezbytně nutnou dobu, nejvýše jeden den k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela, nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí ve společné domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.
- 3.5.5 Na dobu nezbytně nutnou při účasti na pohřbu spoluzaměstnance; účast zaměstnanců stanoví zaměstnavatel po dohodě s odborovou organizací.
- 3.5.6 Na tři pracovní dny v kalendářním roce pro všechny osamělé zaměstnance ve smyslu § 350 zákoníku práce pečující alespoň o jedno dítě ve věku do 15 let zpravidla po vyčerpání řádné dovolené za podmínky, že pracovní poměr výše uvedených zaměstnanců k zaměstnavateli trvá nebo má trvat v kalendářním roce alespoň tři měsíce.

-
- 3.5.7 Při doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 12 pracovních dnů v kalendářním roce.
- 3.5.8 Na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 9 pracovních dnů k hledání nového zaměstnání při rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodu organizačních změn nebo dohodou ze stejných důvodů.
- 3.5.9 Na dva dny na vlastní svatbu, z toho jeden den na účast na svatebním obřadu.
- 3.5.10 Na jeden den na účast na svatebním obřadu dítěte zaměstnance.
- 3.5.11 Na dva dny při narození dítěte manželky nebo družky zaměstnance, včetně převozu do zdravotnického zařízení a zpět, nebo při narození dítěte za využití náhradního (surogátního) mateřství a na převzetí dítěte do péče (podle českého nebo cizího práva) zaměstnancem anebo manželem/manželkou nebo druhem/družkou zaměstnance, přičemž nárok na pracovní volno lze ve vztahu ke stejnému dítěti čerpat pouze jednou.
- 3.5.12 Na nezbytně nutnou dobu v době živelné pohromy způsobené mimořádnými povětrnostními vlivy a živelnými událostmi, kdy se zaměstnanec nemohl dostavit do práce z důvodu, že byl povinen osobně strpět omezení (např. evakuaci, omezený pobyt a pohyb na vymezených místech nebo územích aj.) vyplývající z krizových opatření stanovených v době krizové situace vyhlášené na základě zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- 3.5.13 Na dva dny v kalendářním roce zaměstnanci, který bude v tyto dny bezplatně vykonávat činnost pro veřejně prospěšné účely nebo pro neziskovou organizaci, která je schválena zaměstnavatelem za podmínky předchozího souhlasu přímého nadřízeného
- 3.5.14 Na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však tři týdny v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, k činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popřípadě středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež a pro obdobné činnosti na sportovních soustředěních dětí a mládeže, za podmínek stanovených v § 203a zákoníku práce (zaměstnanec nejméně po dobu 1 roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo mládeží. Podmínka soustavné a bezplatné práce se nevyžaduje, jde-li o tábory nebo sportovní soustředění pro zdravotně postižené děti a mládež). Pro účely refundace náhrady mzdy zaměstnavateli ze státního rozpočtu prokáže zaměstnanec zaměstnavateli splnění podmínek stanovených v § 203a odst. 3 zákoníku práce (jedná se o akci pořádanou právnickou osobou zapsanou ve veřejném rejstříku právnických a fyzických osob po dobu nejméně 5 let a práce s dětmi a mládeží tvoří podstatnou část její hlavní činnosti).
- 3.5.15 Na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však tři dny v kalendářním roce, za účelem vyřízení záležitostí přímo souvisejících se zdravotním postižením zaměstnance, který doložil, že je osobou se zdravotním postižením.
- 3.5.16 Na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na dva dny v kalendářním roce zaměstnanci, který se stal obětí domácího násilí nebo sexuálního napadení (zneužití, znásilnění nebo jiného sexuálního útoku) za účelem zajištění
-

bezpečnosti, vyhledání odborné pomoci, právního poradenství nebo jiných nezbytných kroků vedoucích k ochraně zdraví a života. Pracovní volno ve stejném rozsahu přísluší také zaměstnanci, který je zákonným zástupcem nezletilé osoby, která se stala obětí domácího násilí nebo sexuálního napadení a v této souvislosti se zaměstnanec účastní zajištění bezpečnosti, vyhledání odborné pomoci, právního poradenství nebo jiných nezbytných kroků vedoucích k ochraně zdraví nebo života zastupované osoby.

- 3.5.17 Další překážky v práci v rozsahu, ve kterém nejsou upraveny touto kolektivní smlouvou, jsou stanoveny a posuzovány ve smyslu zákoníku práce a nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů.

4. Sociální oblast

4.1 Financování sociálních potřeb

K zabezpečování sociálních potřeb zaměstnanců zaměstnavatel vytváří zdroje k financování sociálních potřeb (zdroje z nákladů společnosti, popřípadě sociální fond).

4.2 Sociální péče

- 4.2.1 Zaměstnavatel přispívá na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, nebo dlouhodobý investiční produkt (DIP) všem zaměstnancům (s výjimkou zaměstnanců v mimoevidenčním stavu) za podmínek dle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnancům, kteří uzavřou nebo již uzavřeli s penzijním fondem smlouvu o penzijním připojištění se státním příspěvkem, resp. smlouvu uzavřenou s penzijní společností o doplňkovém penzijním spoření dle zák. č. 427/2011 Sb., s pravidelnými měsíčními platbami z vlastních prostředků nejméně ve výši 100,- Kč, nebo s poskytovatelem DIP smlouvu na DIP, bude zaměstnavatel přispívat částkou, která činí 3 % z vyměřovacího základu zaměstnance za daný měsíc pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, maximálně však 3.500,- Kč. Zaměstnavatel přispívá pouze na jednu smlouvu na Dlouhodobý investiční produkt. Souběh poskytování příspěvku na penzijní připojištění, resp. doplňkové penzijní spoření a DIP není možný.

První příspěvek je zaměstnanci poskytnut za kalendářní měsíc následující po uplynutí prvního celého kalendářního měsíce trvání pracovního poměru. Vrátil-li se zaměstnanec z mimoevidenčního stavu v průběhu kalendářního měsíce, bude mu příspěvek poskytnut od prvního dne následujícího měsíce. Poslední příspěvek zaměstnavatele je poukázán za měsíc, kdy dojde ke skončení pracovního poměru zaměstnance. Zaměstnancům, kteří přejdou k zaměstnavateli v rámci strategických rozvojových aktivit bezprostředně z jiné společnosti Skupiny ČEZ, bude umožněno na základě jejich žádosti v pojištění pokračovat bez přerušení.

- 4.2.2 Zaměstnavatel přispěje zaměstnancům na stravování v cizích i vlastních stravovacích zařízeních formou jedné stravenky na jednu odpracovanou směnu. Počet stravenek se stanoví dle skutečně odpracovaných směn v

předcházejícím měsíci. Pokud délka směny zaměstnance v nepřetržitém provozu v úhrnu s povinnou přestávkou v práci bude delší než 11 hodin, uhradí zaměstnavatel výše uvedený příspěvek na další odebrané jídlo, mraženou stravu nebo poukázku na stravování v hodnotě 180 Kč. Z hodnoty stravenky 180 Kč hradí zaměstnavatel 55 % podle příslušných daňových předpisů a 45 % Kč hradí zaměstnanec formou srážky ze mzdy. Všichni zaměstnanci jsou povinni písemně odsouhlasit srážku ze mzdy na stravenky. U zaměstnanců s častou změnou pracoviště, kterým bude znemožněno stravovat se obvyklým způsobem, bude poskytován příspěvek na poukázku na stravování nebo stravné dle příslušných ustanovení zákoníku práce.

- 4.2.3 Zaměstnavatel může podle svých ekonomických možností poskytnout mimořádnou sociální výpomoc zaměstnanci, který byl uznán plně invalidní v důsledku pracovního úrazu.
- 4.2.4 Zaměstnavatel uhradí rozdíl nákladů, které podle právních předpisů nebude hradit zdravotní, popř. jiná pojišťovna, za zaměstnance vyslané na zahraniční pracovní cestu, kteří onemocní ne vlastní vinou a podrobí se v cizině nezbytně nutným léčebným výkonům.
- 4.2.5 Zaměstnavatel přispívá všem zaměstnancům (s výjimkou zaměstnanců v mimoevidenčním stavu) na životní pojištění, které splňuje podmínky zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, částkou 666 Kč měsíčně. Podmínkou je uzavření životního pojištění (popř. dodatku) s možností příspěvků zaměstnavatele. První příspěvek je zaměstnanci poskytnut za kalendářní měsíc následující po uplynutí prvního celého kalendářního měsíce trvání pracovního poměru. Vrátili-li se zaměstnanec z mimoevidenčního stavu v průběhu kalendářního měsíce, bude mu příspěvek poskytnut od prvního dne následujícího měsíce. Poslední příspěvek zaměstnavatele je poukázán za měsíc, kdy dojde ke skončení pracovního poměru zaměstnance. Zaměstnancům, kteří přejdou k zaměstnavateli v rámci strategických rozvojových aktivit bezprostředně z jiné společnosti Skupiny ČEZ, bude umožněno na základě jejich žádosti v pojištění pokračovat bez přerušení.

4.3 Osobní účet

Zaměstnavatel zřídí všem zaměstnancům v pracovním poměru osobní účet ve výši 16.000 Kč na kalendářní rok, a to pouze v jednom pracovním poměru u zaměstnavatele.

První čerpání je zaměstnanci umožněno za kalendářní měsíc následující po uplynutí prvního celého kalendářního měsíce trvání pracovního poměru.

Prostředky přidělené do osobního účtu je možné čerpat bezhotovostně prostřednictvím elektronické aplikace – cafeterie, a to na volnočasové aktivity zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků - rekreace, vzdělávání, kultura, sport, relaxace a zdraví v souladu s podmínkami danými v § 6, odst. 9, písm. d) zákona č. 586/1992 Sb.

4.3.1 Podmínky pro přiděl do osobního účtu:

- Prostředky se přidělují na období leden až prosinec kalendářního roku,
- zaměstnanci, kteří nastoupí v průběhu roku, mají právo na alikvotní část osobního účtu podle počtu celých měsíců trvání pracovního poměru,
- zaměstnanci, kteří v průběhu roku ukončí pracovní poměr, jsou v případě přečerpání osobního účtu povinni vrátit alikvotní část za celé neodpracované měsíce v daném roce formou srážky z poslední zúčtované mzdy; to neplatí při ukončení pracovního poměru výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo dohodou ze stejných důvodů nebo při ukončení pracovního poměru dohodou při odchodu zaměstnance z důvodů přijetí výzvy zaměstnavatele nebo v případě úmrtí zaměstnance nebo při skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní, předčasný starobní nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně nebo při odchodu do předdůchodu,
- zaměstnanci, kteří odcházejí do mimoevidenčního stavu (např. mateřská nebo rodičovská dovolená), se krátí přiděl prostředků v poměrné za celé odpracované měsíce do doby odchodu, nově je jim osobní účet přidělen po návratu z mimoevidenčního stavu podle počtu celých odpracovaných měsíců v daném kalendářním roce,
- nevyčerpané prostředky se do dalšího roku nepřevádějí;
- pro účely tohoto bodu se v případě nástupu do pracovního poměru v průběhu kalendářního měsíce považuje za nástupní den první den měsíce následujícího po skutečném nástupu zaměstnance,
- absence, která je zaměstnavatelem i příslušným odborovým orgánem hodnocena jako neomluvená, ruší právo na nevyčerpanou část zbytku osobního účtu v daném roce,
- možnost čerpání přidělených prostředků končí dnem skončení pracovního poměru zaměstnance s výjimkou úmrtí zaměstnance.
- V případě úmrtí zaměstnance bude zůstatek osobního účtu poskytnut pozůstalým po zaměstnanci formou sociální výpomoci, a to nad rámec sociální výpomoci dle bodu 4.6.

4.3.2 Osobní účet je možné čerpat prostřednictvím elektronické aplikace – cafeterie, případně dle bodu 4.3.3 této kolektivní smlouvy.

4.3.3 Osobní účet je možné čerpat rovněž prostřednictvím:

- faktury - např. rekreační, rekondiční, léčebné pobyty, dětské rekreace, předškolní zařízení – faktura (daňový doklad) musí být vystavena v České republice a v KČ,
- e-shopu (on-line platby na internetu), volnočasové platební karty apod.
- převodu přidělených prostředků nebo jejich části na penzijní připojištění, resp. doplňkové penzijní spoření nebo dlouhodobý investiční produkt (DIP), a to za podmínky, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci příspěvek na penzijní připojištění, resp. doplňkové penzijní spoření dle bodu 4.2.1. této kolektivní smlouvy.

Čerpání nad zákonem stanovený limit podléhá na straně zaměstnance odvodům dle zákona.

4.4 Dovolená

Základní výměra dovolené stanovená v § 213 odst. 1 zákoníku práce se zaměstnancům je stanovena na 5 týdnů.

4.5 Životní výročí

Vedoucí zaměstnanec může zaměstnanci při dosažení 50 a 60 let věku přiznat odměnu až do výše:

Odpracované roky v energetice	Výše odměny
více než 5 let	1 000 Kč
více než 10 let	3 000 Kč
více než 15 let	5 000 Kč
více než 20 let	10 000 Kč

4.6 Sociální výpomoci

4.6.1 V mimořádně závažných sociálních případech lze poskytnout zaměstnanci jednorázovou sociální výpomoc maximálně do výše 200.000 Kč.

4.6.2 V případě úmrtí zaměstnance, který zemřel jinak než následkem pracovního úrazu, lze poskytnout jednorázovou sociální výpomoc pozůstalým (manžel, manželka, partner, partnerka, druh, družka, nezaopatřené dítě, popř. rodiče) v celkové výši 200.000 Kč.

5. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

5.1. Zaměstnavatel se zavazuje k dodržování veškerých platných a účinných právních předpisů včetně ratifikovaných úmluv Mezinárodní organizace práce týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

5.2. Při vyhledávání rizik zaměstnavatel spolupracuje s odborovými orgány, přičemž bude přijímat technická opatření vedoucí k odstraňování těchto rizik nebo snižování účinků rizikových faktorů. Tato opatření bude zaměstnavatel projednávat s příslušnými odborovými orgány a brát zřetel na jejich návrhy.

5.3. Zaměstnavatel bude přijímat opatření vedoucí k odstraňování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, jakož i opatření vedoucí ke zlepšování pracovního prostředí (např. hluchost, prašnost, práce se škodlivinami apod.). Tato opatření projedná s příslušnými odborovými orgány.

5.4. Zaměstnavatel se zavazuje provádět všestranná poučení zaměstnanců, kteří jsou podle charakteru práce vystaveni účinkům škodlivin (např. karcinogenní, chemické látky, vibrace, hluk apod.), o nebezpečí z toho plynoucího a o opatřeních, která je třeba dodržovat pro jejich ochranu.

5.5. Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých se řídí zákoníkem práce.

5.6. Náhrady škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání se řídí platnými a účinnými právními předpisy.

5.7. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům ochranné nápoje dle platné a účinné legislativy.

-
- 5.8. Zaměstnavatel zabezpečí pro své zaměstnance osobní ochranné pracovní prostředky.
 - 5.9. Na pracovištích, kde je pouze jeden zaměstnanec, zaměstnavatel zabezpečí systém kontroly jeho ochrany a bezpečnosti při práci.
 - 5.10. Zaměstnavatel uznává právo příslušných odborových orgánů vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
 - 5.11. Zaměstnavatel pro zvýšení ochrany zaměstnanců zabezpečí zaměstnancům uvedeným v příloze č.3 preventivní očkování a přeočkování proti klíšťové encefalitidě a očkování proti hepatitidě typu A i B.

6. Zaměstnanost, kvalifikace, rekvalifikace

- 6.1. Zaměstnavatel v případě uskutečňování strukturálních změn, organizačních nebo racionalizačních opatření, v důsledku kterých, dojde k uvolňování zaměstnanců, vypracuje programy zaměstnanosti s důrazem na řešení sociálních důsledků, otázek zaměstnanosti a na podporu podnikatelských aktivit, které projedná s příslušnými odborovými orgány.
- 6.2. S přihlédnutím k útlumovým programům se zaměstnavatelé v rámci Skupiny ČEZ vzájemně informují v rámci regionu o volných pracovních místech, popřípadě nabídnou tato místa bývalým zaměstnancům, jejichž pracovní poměr skončil v posledních šesti měsících z důvodu organizačních změn.
- 6.3. Při realizaci organizačních změn a útlumových programů zabezpečí zaměstnavatel v případech, kdy bude mít jiná volná pracovní místa, organizačně i finančně rekvalifikaci uvolňovaných zaměstnanců na tato místa, budou-li o tuto rekvalifikaci mít dotčení zaměstnanci zájem a potřebné předpoklady.
- 6.4. V případě hromadného propouštění postupuje zaměstnavatel dle § 62 zákoníku práce.
- 6.5. Zaměstnavatel bude v rámci svých potřeb a možností napomáhat zaměstnancům při zvyšování kvalifikace a je jim povinen umožnit udržování kvalifikace nezbytné pro výkon sjednaného druhu práce, a to na základě obecně platných právních předpisů. Při zvyšování a udržování kvalifikace poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům pracovní úlevy, včetně hmotného zabezpečení podle příslušných právních předpisů.
- 6.6. Pokud dojde k rozvázání pracovního poměru v souvislosti s organizačními změnami, uhradí zaměstnavatel zaměstnanci v případě jeho zájmu rekvalifikaci až do výše 20 000 Kč.
- 6.7. Za rekvalifikaci se považuje:
 - rekvalifikace realizovaná podle § 108 - § 110 zákona o zaměstnanosti,
 - jazyková výuka, a dále i
 - rekvalifikace zajišťovaná školami nebo vzdělávacími agenturami, které jsou právníckými osobami, formou kurzů, školení, samostatného studia aj., kterým si zaměstnanec prohlubuje nebo zvyšuje svou kvalifikaci, a která je podmínkou pro jeho další pracovní uplatnění u jiného zaměstnavatele nebo nezbytnou podmínkou k zahájení samostatné výdělečné činnosti.

Podmínkou pro uhrazení rekvalifikace je, že bude objednána v průběhu trvání pracovního poměru k zaměstnavateli, bude zahájena nejpozději do 6 měsíců od skončení pracovního poměru, bude trvat maximálně 1 rok a částka nepřesáhne 20 000 Kč. Bližší podmínky se dohodnou ve smlouvě o rekvalifikaci, která musí být se zaměstnancem sjednána ještě v době trvání pracovního poměru, zpravidla nejpozději 14 dní před datem skončení pracovního poměru.

V případě, že bude probíhat rekvalifikace v průběhu trvání pracovního poměru, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci k účasti na ní pracovní volno v nezbytném rozsahu s náhradou mzdy ve výši jeho průměrného výdělku. Náhrady cestovních výdajů k účasti na rekvalifikaci zaměstnavatel nehradí.

Rekvalifikace nebude poskytována zaměstnancům, kteří odchází od zaměstnavatele do starobního důchodu, předčasného starobního důchodu nebo do předdůchodu.

7. Mzdová oblast

Odměňování zaměstnanců se řídí ustanovením této kolektivní smlouvy a účinnými právními předpisy s níže uvedenými úpravami. Vnitřní mzdový předpis je součástí této kolektivní smlouvy jako příloha č. 1. Mzda nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy se pro tyto účely nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí, za práci v noci, za práci v sobotu a neděli a za práci ve svátek. Výše minimální mzdy je určena dle zákoníku práce a příslušných prováděcích předpisů.

7.1 Mzda

7.1.1 Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda, kterou se rozumí peněžitě plnění nebo plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnanci zaměstnavatelem za práci. Za mzdu se nepovažují plnění poskytovaná podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, avšak nikoliv za samotný výkon práce, zejména náhrady mzdy, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo obligací, odstupné, odchodné, odměna za životní výročí nebo odměna za pracovní pohotovost.

7.1.2 Zaměstnancům přísluší mzda:

- a) stanovená dle dalších ujednání této kolektivní smlouvy (dále jen „mzda“),
- b) stanovená dle podmínek uvedených ve vnitřním mzdovém předpise,
- c) sjednaná v individuální smlouvě (dále jen „smluvní mzda“).

7.1.3 Složky mzdy jsou:

- a) fixní,
- b) variabilní.

7.1.4 Podrobně jsou zásady pro uplatnění jednotlivých složek mzdy uvedeny ve mzdovém předpisu (viz příloha č. 1).

7.1.5 Výplatní termíny jsou uvedeny v příloze č. 2.

7.2 Mzdový vývoj

7.2.1 Zaměstnavatel se zavazuje zajistit růst mezd odvozený z:

- tempa ekonomického růstu společnosti a růstu efektivity činností společnosti,
- produktivity práce,
- míry obecné inflace,
- plnění podmínek daných vnitřním mzdovým předpisem.

7.2.2 Mzdový vývoj bude vycházet z ekonomické situace společnosti. O nárůstu osobních nákladů na jednotlivé kalendářní roky po dobu platnosti kolektivní smlouvy budou smluvní strany této kolektivní smlouvy jednat.

7.2.3 Od 1. 1. 2026 zajistit plošný nárůstu tarifních stupňů, příplatků a odměny za pracovní pohotovost o 2,6%.

7.2.4 V roce 2026 zajistit takový objem mzdových prostředků, aby byl umožněn růst smluvních mezd o 2,6 %. U smluvních mezd platí, že růst jednotlivce není nárokový. Úprava výše smluvních mezd k 1. 4. 2026 je spojená s vyhodnocením ročních úkolů.

7.3 Smluvní mzda

7.3.1 Mzda, která je se zaměstnancem sjednána smluvně, nesmí být nižší, než by zaměstnanci příslušela podle katalogu pracovních funkcí zaměstnavatele.

7.3.2 U zaměstnanců se smluvní mzdou zabezpečí zaměstnavatel meziroční nárůst objemu mzdových prostředků určených pro stanovení výše smluvních mezd minimálně v rozsahu nárůstu prostředků v příslušných tarifních stupních, kterými jsou jednotlivé pracovní funkce ohodnoceny.

7.4 Tarifní soustava

7.4.1 Zaměstnavatel zařadí zaměstnance na základě sjednaného druhu práce do tarifního stupně příslušného povolání nebo funkce v souladu s katalogem pracovních funkcí společnosti. V případě změny v charakteru sjednaného druhu činnosti, spočívající ve změně náročnosti a složitosti vykonávané práce, např. zavádění nových pracovních postupů, automatizace apod., přísluší zaměstnanci odpovídající funkční a tím i tarifní zařazení.

7.4.2 Základním podkladem pro zařazování zaměstnanců je katalog popisu pracovních funkcí společnosti. Pokud charakter pracovní činnosti je odlišný od příkladů uvedených v katalogu v příslušném tarifním stupni, stanoví se zařazení této činnosti přiměřeně. Je uplatňován systém 12 tarifních stupňů, které jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce, vyjádřené v obecných charakteristikách prací a činností.

- 7.4.3 Vedoucím zaměstnancům, u kterých nebyla uplatněna smluvní mzda, přísluší mzdový tarif minimálně o jeden tarifní stupeň vyšší než mzdový tarif nejvýše zařazeného podřízeného zaměstnance.
- 7.4.4 Zaměstnanci přísluší tarifní mzda ve výši mzdového tarifu příslušného tarifního stupně, do kterého byl zařazen. Mzdové tarify jsou uvedeny ve mzdovém předpisu (viz příloha č. 1).
- 7.4.5 Přeadí-li zaměstnavatel zaměstnance do jiného povolání nebo funkce a dojde-li přitom ke změně zařazení, přísluší mu nový mzdový tarif s účinností od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po změně zařazení, je-li tímto dnem první den v měsíci, potom od tohoto dne.

7.5 Zastupování

- 7.5.1 Zaměstnanci jsou na základě rozhodnutí zaměstnavatele pověřováni zastupováním jiného zaměstnance vždy písemně, pokud zastupování trvá déle než 15 kalendářních dnů.
- 7.5.2 Zaměstnanci, který je na základě rozhodnutí zaměstnavatele písemně pověřen v plném rozsahu zastupováním zaměstnance zařazeného ve vyšším tarifním stupni, přísluší mzdové zvýhodnění za zastupování ve výši rozdílu mzdových tarifů zastupovaného a zastupujícího, popř. smluvně sjednané zástupné (min. ve výši 2 000 Kč), je-li zastupovaný odměňován smluvní mzdou. Toto zvýhodnění se poskytuje s účinností od prvního dne zastupování, pokud zastupování je v rozsahu alespoň čtyř týdnů, nejdéle však po dobu 12 měsíců od prvního dne zastupování.
- 7.5.3 Toto nepřísluší zaměstnancům, kteří mají zastupování v popisu pracovní funkce, nebo je k případnému zastupování prokazatelně přihlédnuto ve mzdě.

7.6 Příplatky a odměna za pracovní pohotovosti

Zaměstnancům jsou poskytovány příplatky a odměna za pracovní pohotovosti. Typy příplatků, jejich výše a výše odměny za pracovní pohotovosti jsou uvedeny ve mzdovém předpisu.

7.7 Školení a studium při zaměstnání

Účast na školení a studiu při zaměstnání, za účelem prohloubení kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, je výkonem práce, za který přísluší zaměstnanci mzda.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci mzdu (mzdový tarif), popřípadě mzdu ve výši odpovídající jeho průměrnému výdělků, nelze-li mu určit za dobu účasti výši tarifu a ostatních složek mzdy.

7.8 Mzda při výkonu jiné práce

- 7.8.1 Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, za níž přísluší nižší mzda z důvodu:
- a) 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,
- b) 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
- c) 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,
- d) jestliže to je nutné podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před přenosnými nemocemi,
- e) prostoje, který zaměstnanec nezavinil, nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy přísluší mu (nebo jí) po dobu převedení ke mzdě doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval (nebo dosahovala) před převedením.

7.8.2 Zaměstnavatel může převést 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, přičemž mu přísluší po dobu převedení ke mzdě doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

8. Všeobecná a závěrečná ustanovení

8.1 Vnitřní předpisy

Zaměstnavatel je oprávněn vydat vnitřní předpisy podle § 305 zákoníku práce, upravující mzdová a ostatní práva v pracovněprávních vztazích takto:

- a) s předchozím souhlasem odborové organizace předpisy upravující:
- systém odměňování zaměstnanců odměňovaných tarifní mzdou,
 - pravidla a způsob hodnocení zaměstnanců odměňovaných tarifní mzdou,
 - zaměstnanecké výhody týkající se všech zaměstnanců;
- b) po projednání s odborovou organizací předpisy upravující:
- cestovní náhrady,
 - systém odměňování zaměstnanců odměňovaných smluvní mzdou,
 - systém hodnocení zaměstnanců odměňovaných smluvní mzdou,
 - podmínky vysílání zaměstnanců do zahraničí,

- hromadnou úpravu pracovní doby.
- uplatňování náhrad za škody
- pravidla pro uplatňování pružné pracovní doby
- vnitřní předpis, kterým se stanoví mzdová a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec.

8.2 Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

8.2.1 Kolektivní smlouva nabývá účinnosti od 1. 1. 2010 a uzavírá se do 31. 12. 2027.

8.2.2 Obě strany se zavazují, že zahájí jednání o kolektivní smlouvě na rok 2028 nejpozději do 1. 11. 2027. Kdyby tato jednání nebyla uzavřena do 31. 12. 2027, prodlužuje se platnost této kolektivní smlouvy do 30. 4. 2028.

8.3 Závěrečná ujednání

8.3.1 Smluvní strany se dohodly na tom, že závazný výklad ujednání a obsahu této kolektivní smlouvy budou společně provádět představitelé smluvních stran, kteří tuto kolektivní smlouvu podepsali. Pokud se jedná o ujednání převzatá z kolektivní smlouvy vyššího stupně, mohou o výklad požádat smluvní strany, které ji podepsaly.

8.3.2 Smluvní strany se zavazují vstoupit v jednání o změně této kolektivní smlouvy v případech:

- a) kdy je to uvedeno v jednotlivých ustanoveních této kolektivní smlouvy,
- b) při vyhlášení nových právních předpisů nebo při novelizaci stávajících, které se dotknou závazků upravených v této smlouvě, a to v celém rozsahu dotčených závazků; v těchto případech se zavazují smluvní strany zahájit jednání o změně příslušných ustanovení této kolektivní smlouvy do 30 dnů od jejich vyhlášení ve Sbírce zákonů ČR,

8.3.3 Změnu nebo doplnění této kolektivní smlouvy může navrhnout kterákoliv ze smluvních stran. Smluvní strany jsou povinny o návrhu na změnu nebo doplnění zahájit jednání nejpozději do 14 dnů od jeho doručení.

8.3.4 Smluvní strany se zavazují řešit případné spory o plnění závazků, které vyplývají z této kolektivní smlouvy, nejdříve vzájemným jednáním. Pokud se spor nevyřeší do 14 pracovních dnů od jeho vzniku, budou smluvní strany postupovat v souladu se zákonem o kolektivním vyjednávání.

8.3.5 Smluvní strany se dohodly na výměně nezbytných informací potřebných ke kontrole plnění kolektivní smlouvy. Kontrola plnění této kolektivní smlouvy se bude provádět průběžně.

8.3.6 Předdůchodem se pro účely této kolektivní smlouvy rozumí doba nejvýše 5 let před dosažením věku potřebného pro vznik nároku na starobní důchod, kdy zaměstnanec pobírá penzi za podmínek stanovených v zákoně č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, ve znění pozdějších předpisů.

V době započetí vyplácení penze v rámci předdůchodu musí platit, že:

- a) splátka činí alespoň 30 % průměrné mzdy v národním hospodářství vyhlášené Ministerstvem práce a sociálních věcí podle zákona upravujícího zaměstnanost za kalendářní rok předcházející kalendářnímu roku, v němž započalo vyplácení penze,
- b) je sjednána výplata splátek v neklesající výši, měsíčně, bez možnosti výplatu přerušit nebo pozastavit a
- c) výplata splátek je rozvržena tak, aby skončila nejdříve dosažením důchodového věku příjemce potřebného pro vznik nároku na starobní důchod stanoveného podle § 32 zákona o důchodovém pojištění sníženého o 3 roky.

8.3.7 Pro účely této kolektivní smlouvy se za manžela/manželku považuje také registrovaný partner/partnerka ve smyslu zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů a partner/partnerka ve smyslu zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Za svatbu se pro účely této kolektivní smlouvy považuje také uzavření partnerství ve smyslu zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“), a uzavření svazku podle cizího práva, který je obdobný manželství či partnerství ve smyslu občanského zákoníku nebo registrovanému partnerství ve smyslu zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o registrovaném partnerství“). Za rodinného příslušníka se pro účely této kolektivní smlouvy považuje i zaměstnancův manžel, partner ve smyslu občanského zákoníku registrovaný partner ve smyslu zákona o registrovaném partnerství, případně jiná osoba, která uzavřela svazek podle cizího práva, který je obdobný manželství či institutům partnerství nebo registrovaného partnerství, jak je uvedeno výše. Za rodinné příslušníky zaměstnance se považují i příbuzní osob uvedených v předchozí větě.

8.3.8 Smluvní strany se zavazují zahájit jednání o případné úpravě mzdových sazeb a změnách ve mzdové oblasti a práv v sociální oblasti pro další roky nejpozději v průběhu listopadu příslušného roku, a to formou dodatku ke kolektivní smlouvě.

8.3.9 Tato kolektivní smlouva je vyhotovena ve 5 výtiscích. Strana zaměstnavatele obdrží 2 výtisky, strany odborů po 1 výtisku této kolektivní smlouvy.

Přílohy:

Příloha č. 1 – Mzdový předpis

Příloha č. 2 – Výplatní termíny

**Příloha č. 3 – Seznam funkcí s nárokem na očkování proti klíšťové encefalitidě,
hepatitidě A a B**

