

Kolektivní smlouva

uzavřená dle příslušných ustanovení zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění, a zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, (dále jen „**kolektivní smlouva**“ nebo „**KS**“) mezi stranami, jimiž jsou

BILLA, spol. s r.o.

se sídlem: Modletice 67, Říčany u Prahy, PSČ 251 01

IČO: 00685976

společnost zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze pod sp. zn. C 61519

zastoupená: jednatelem společnosti panem Liamem Danielem Caseym, paní Ilse Holzer a panem Andreasem Jüterbockem

(dále jen „zaměstnavatel“ na straně jedné)

a

Základní odborové organizace Unie zaměstnanců obchodu, logistiky a služeb působící u společnosti BILLA, spol. s r. o., konkrétně:

- **ZO Odborového svazu pracovníků obchodu Billa, spol. s r.o.**, sídlem Okružní 5290, 760 05 Zlín, IČO: 02337576
- **ZO UZO Billa Brno**, sídlem Žarošická 4292/30, Židenice, 628 00 Brno, IČO: 70435260
- **ZO Odborového svazu pracovníků obchodu BILLA FRÝDEK – MÍSTEK**, sídlem Staroměstská 3290, 738 01 Frýdek Místek, IČO: 02242966
- **ZO UZO Billa Hranice**, sídlem Studentská 1926, 753 01 Hranice, IČO: 03478076
- **ZO OSPO BILLA OSTRAVA**, sídlem Masarykovo náměstí 3090/15, 702 00 Moravská Ostrava, IČO: 69610631
- **Odborový svaz pracovníků obchodu ZO Billa Kladno**, sídlem Štechova 3189, 272 01 Kladno, IČO: 71003789
- **ZO UZO BILLA AUPARK HK**, sídlem č. p. 67, 251 01 Modletice, IČO: 08775044
- **ZO UZO BILLA PRAHA**, sídlem Senovážné nám. 978/23, 110 00 Praha 1, IČO: 08448329

zastoupené dle pověření k podpisu kolektivní smlouvy panem Janem Mihókem, předsedou ZO Odborového svazu pracovníků obchodu Billa, spol. s r.o., a paní Alicou Záchenskou, hospodářkou ZO UZO BILLA PRAHA,

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR, sídlem Tyršova 1811/6, Nové Město, 120 00 Praha, IČO: 00006033, působící u společnosti BILLA, spol. s r.o., zastoupený panem Milanem Šubrtem, zplnomocněným zástupcem na základě plné moci předsedy Odborového svazu pracovníků zemědělství a výživy Bohumíra Dufka,

(dále všichni dohromady jen „odborové organizace“ na straně druhé)

na období od 1. 1. 2023 – 31. 12. 2024

I. Preambule.....	3
II. Úvodní ustanovení	3
III. Působnost kolektivní smlouvy	5
IV. Podmínky pro činnost odborových organizací	5
V. Vzájemná informovanost	6
VI. Zaměření činnosti odborových organizací	6
VII. Pracovněprávní záležitosti.....	7
VIII. Mzdové nároky	10
IX. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	10
X. Péče o zaměstnance	11
XI. Výchova žáků učilišť.....	12
XII. Smírčí komise	12
XIII. Závěrečná ustanovení.....	12

I. Preambule

Zaměstnavatel a odborové organizace se zavazují dosáhnout vzájemnou spoluprací co nejlepších hospodářských výsledků zaměstnavatele, tak aby zaměstnavatel mohl zajistit zaměstnanost, neboť obě strany jsou si vědomy toho, že jen prosperující zaměstnavatel, který efektivně řídí a organizuje práci a dává svým zaměstnancům potřebné sociální jistoty, je schopen zajistit spokojenost svých zaměstnanců.

II. Úvodní ustanovení

1. Předmět kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, které se týkají zejména mzdových a jiných práv v pracovněprávních vztazích, jakož i ostatní práva a povinnosti smluvních stran.

2. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi

- Zaměstnavatel a odborové organizace mají společný zájem – využít vzájemných jednání a konzultací k dosažení výsledků prospěšných oběma stranám a předejít tak případným sporům.
- Zaměstnavatel nebude jakýmkoli způsobem postihovat nebo znevýhodňovat zaměstnance z důvodu, že se zákonným způsobem domáhají svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů.
- Zaměstnavatel se zavazuje respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován.
- Zaměstnavatel umožní v souladu s pravidly bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hygienickými předpisy a provozními předpisy po předchozí dohodě se zaměstnavatelem vstup funkcionářům odborových organizací na pracoviště k výkonu oprávnění odborových organizací, vyplývajících pro ně z pracovněprávních norem /zákoník práce/ a této KS (např. prověrky bezpečnosti práce, šetření stížností, pracovních úrazů a nemocí z povolání) za přítomnosti určeného odpovědného pracovníka zaměstnavatele.
- Zaměstnavatel a odborové organizace se zavazují k vzájemnému respektování a k respektování společných stanovisek. Pro případ eventuálního sociálního napětí, resp. rozporů vzniklých v průběhu platnosti této kolektivní smlouvy, upřednostní smluvní strany jednání k dosažení sociálního smíru před využitím třetích stran (řízení před zprostředkovatelem a/nebo rozhodcem, médií apod.)
- Zaměstnavatel a odborové organizace se zavazují bez zbytečného odkladu efektivně řešit problematiku dalšího setrvávání v pracovním poměru u těch zaměstnanců, kteří soustavně nebo hrubým způsobem porušují povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a/nebo kteří vykazují dlouhodobě neuspokojivé pracovní výsledky.
- Zaměstnavatel a odborové organizace se zavazují informovat se vzájemně o připravovaných opatřeních a záměrech, které se dotýkají většího počtu zaměstnanců, a včas se informovat o svých stanoviscích. Dále se zavazují konzultovat předem zásadní opatření v oblasti zaměstnanosti, pracovních podmínek a sociální politiky, zejména v případech možného zrušení zaměstnavatele (nebo jeho části) ve vztahu ke skončení pracovního poměru většího počtu zaměstnanců (např. ve smyslu ust. § 62 ZP).

- Zaměstnavatel a odborové organizace se zavazují zdržet se diskriminace zaměstnanců ve smyslu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).
- Zaměstnavatel seznámí nově nastupující zaměstnance s existencí této kolektivní smlouvy a poskytne jim kdykoliv v rozumném čase v průběhu účinnosti této KS možnost seznámit se s jejím obsahem.
- Zaměstnavatel zajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění, o odbornou přípravu a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Za diskriminaci či porušení podmínek rovného zacházení se nepovažuje rozdílné zacházení se zaměstnanci, jsou-li splněny podmínky uvedené v § 16 odst. 4 ZP.
- Zaměstnavatel bude postupovat v souladu s ust. § 288 a následujícími ZP v platném znění, s touto kolektivní smlouvou a případně s kolektivní smlouvou vyššího stupně, při zapojování zástupců zaměstnanců do práce Evropské rady zaměstnanců (dále jen „ERZ“), v podnikovém uskupení REWE Group označené jako EUBR. Zástupcem zaměstnanců v ERZ je k datu podpisu této kolektivní smlouvy zaměstnanec zaměstnavatele, Jan Mihók.

Zaměstnavatel je povinen zástupci zaměstnanců v ERZ vytvořit na svůj náklad podmínky k výkonu funkce po celou dobu funkčního období. Jedná se zejména o náhradu těchto nákladů:

- náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu účasti na jednáních ERZ (jedná se o překážku v práci na straně zaměstnance),
- náhrada prokazatelně vynaložených cestovních nákladů vzniklých v souvislosti s výkonem funkce zástupce v ERZ (cestovné, ubytování, stravné),
- náhrada nákladů na tlumočení,
- náhrada nákladů na poskytnutí potřebných podkladů pro jednání ERZ,
- náhrada nákladů související s informováním spoluzaměstnanců zástupce v ERZ o jednáních ERZ a výstupech z těchto jednání (pro tyto účely zejména poskytnutí telefonu, počítače, elektronické pošty, faxu apod.).
- Odborové organizace se zavazují prostřednictvím zástupců zaměstnanců v ERZ :
 - o pravidelně informovat zaměstnavatele o termínech programu jednání ERZ
 - o zprostředkovávat informace a závěry ERZ zaměstnavateli
 - o předávat zaměstnavateli zápisy z jednání ERZ ke zveřejnění na intranetu zaměstnavatele, podnikové nástěnce apod.
- V případě projednávání pracovněprávních záležitostí týkajících se zaměstnance, který není odborově organizován, poskytne zákonem předpokládané vyjádření orgán odborové organizace s největším počtem členů, pokud zaměstnanec sám neurčí jinak.
- Zaměstnavatel vnímá Implementaci rámcových dohod vyjednaných evropskými sociálními partnery, a to Rámcové dohody o stresu spojeném s prací a Autonomní rámcové dohody o obtěžování a násilí na pracovišti. Vzájemná úcta k důstojnosti druhých na všech úrovních na pracovištích je jednou z hlavních charakteristik úspěšných organizací. Povinností zaměstnavatele je vytvářet pracovní podmínky tak, aby nedocházelo k situacím vyvolávajícím stres zaměstnanců. Z tohoto důvodu zaměstnavatel akceptuje směrnici EU 89/391, ze které vyplývá zákonná povinnost chránit bezpečnost a zdraví pracovníků. Zaměstnavatel přijímá za vlastní „Sociální odpovědnost podniku“ /CSR/ - Corporate Social Responsibility/.

III. Působnost kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance pracující u zaměstnavatele v pracovním poměru.

Zaměstnavatel a odborové organizace se zavazují vyhodnotit plnění této kolektivní smlouvy 1x ročně, a to v předem sjednaném termínu (nejdéle k 31. 10. daného roku), a na základě vyhodnocení takto učiněných v průběhu trvání kolektivní smlouvy, v případě návrhu kterékoliv ze smluvních stran, zahájit nejméně 60 dnů před skončením účinnosti této kolektivní smlouvy vyjednávání o kolektivní smlouvě na příští období.

IV. Podmínky pro činnost odborových organizací

- Pro účely úhrady nezbytných nákladů na činnost odborových organizací na potřebné podklady atp. poskytne zaměstnavatel jednotlivým odborovým organizacím jedenkrát ročně paušální finanční náhradu těchto nákladů ve výši 5.000,- Kč, přičemž odborovým organizacím IČO: 02337576 a IČO: 70435260 bude poskytnuta zvýšená částka 10.000,- Kč na pokrytí zvýšených nákladů spojených se zastupováním většího množství zaměstnanců a účast v odškodňovacích komisích. Sjednaná finanční částka bude na účet jednotlivých odborových organizací převedena vždy na počátku příslušného kalendářního roku, nejpozději k 31. lednu. Pro tento účel odborové organizace zaměstnavateli včas prokazatelně sdělí čísla bankovních účtů.
- Odborové organizace mohou po předchozí dohodě se zaměstnavatelem využívat informačních nástěnek na pracovištích pro vlastní oznámení a pro informování zaměstnanců o jednáních se zaměstnavatelem dle § 276 odst. 6 ZP.
- Zaměstnavatel provede (bude-li to dle právních předpisů možné) bezúplatně srážky ze mzdy za účelem výběru členských příspěvků u těch zaměstnanců – členů odborů, kteří předloží písemný souhlas se srážkou ze mzdy mzdové účtárně zaměstnavatele. Takto sražené finanční prostředky bude zaměstnavatel do konce příslušného kalendářního měsíce převádět na účet odborové organizace, který mu bude odborovými organizacemi písemně oznámen.
- Bude-li dohodnuto společné jednání zástupců zaměstnavatele a odborových organizací, poskytne zaměstnavatel zástupcům odborových organizací, které o to požádají, potřebné informace bez zbytečného odkladu.
- Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout členům orgánů odborových organizací k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace a k výkonu jiné odborové činnosti zástupců zaměstnanců dle pracovněprávních předpisů pracovní volno s náhradou mzdy na dobu nezbytně nutnou. Doba jednání a druh činnosti bude předem oznámena příslušnému nadřízenému každého takového zaměstnance. Při čerpání pracovního volna v těchto případech se odborové organizace zavazují zohlednit optimální využívání pracovní doby a provozní potřeby zaměstnavatele.
- Zaměstnavatel se zavazuje postupovat v souladu se ZP, zejména projednávat s odborovými organizacemi všechna opatření, k nimž je podle pracovněprávních předpisů třeba jejich projednání, souhlasu, dohody nebo informování. Jedná se zejména o výpovědi ze strany zaměstnavatele, mzdová opatření, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, plány dovolených, změnu provozní doby apod.
- Zaměstnavatel se zavazuje postupovat v souladu s § 61 ZP, kdy všichni členové výboru odborové organizace, řádně zvolení členskou schůzí nebo konferencí, po dobu výkonu funkce a 1 rok poté, požívají ochrany spočívající v předchozím souhlasu odborové organizace s jejich výpovědí nebo s okamžitým zrušením pracovního poměru. Každá

odborová organizace je povinna předat zaměstnavateli seznam členů výboru odborové organizace nejpozději ke dni podpisu této KS na personální oddělení zaměstnavatele. Tato lhůta a postup se vztahuje i na případné změny členů výboru odborové organizace, založení či zrušení základních odborových organizací, kdy tyto změny jsou odborové organizace povinny oznámit zaměstnavateli neprodleně po jejich vzniku s účinností pro zaměstnavatele ode dne, kdy se o nich takto dozvěděl.

V. Vzájemná informovanost

A. Zaměstnavatel ve vztahu k odborovým organizacím:

- a) Zaměstnavatel se zavazuje informovat odborové organizace nejméně v rozsahu § 287 odst. 1 a § 279 ZP.
- b) Zaměstnavatel se zavazuje projednat s odborovými organizacemi minimálně rozsah okruhů uvedených v § 287 odst. 2 a § 280 ZP.
- c) Zaměstnavatel poskytne odborovým organizacím na vyžádání rozvahu a výkaz zisku a ztrát v rozsahu povinně zveřejňovaných údajů v obchodním rejstříku a výroční zprávu, včetně účetní závěrky, a to ve stejné lhůtě, kterou zákon stanoví pro zveřejnění těchto dokumentů v obchodním rejstříku.

B. Odborové organizace ve vztahu k zaměstnavateli:

- a) Odborové organizace se zavazují informovat zaměstnavatele zejména o:
 - svých jednáních týkajících se jeho zájmů i zájmů zaměstnanců, popřípadě o svých iniciativách v tomto směru, zejména o jednáních s orgány státní správy,
 - skutečnosti, který člen odborové organizace je písemně pověřen výbory odborových organizací u zaměstnavatele působících, k projednání případů týkajících se provozních jednotek zaměstnavatele, (kde nebyla ustavena odborová organizace nebo není odborová organizace), kdy zákoník práce vyžaduje projednání s odborovou organizací.
- b) Odborové organizace se zavazují poskytnout účinnou součinnost a podporu zejména:
 - při zajištění činností nutných pro plnění kolektivní smlouvy,
 - při zjišťování zavrženíhodného jednání, diskriminace či jejích projevů a při zjišťování závažných porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Pokud některou z těchto skutečností zjistí, bez zbytečného odkladu ji oznámí zaměstnavateli, aby mohl na vzniklou situaci reagovat.

VI. Zaměření činnosti odborových organizací

Odborové organizace se zavazují zejména:

- a) podporovat taková opatření zaměstnavatele, která povedou k racionálnějšímu způsobu hospodaření a lepším hospodářským výsledkům umožňujícím zvýšení výdělkové úrovně, ale i k vytváření dalších pracovních příležitostí a udržení, popř. i zkvalitňování pracovních podmínek,
- b) předávat zaměstnancům řádně a včas informace, které odborové organizaci poskytl zaměstnavatel dle § 287 ZP,
- c) poskytovat součinnost zaměstnavateli při zavádění nových technologií a organizačních změn, při řešení problémů protiprávních jednání zaměstnanců, jako např. krádeží,

zpronevř, porušování obchodního tajemství, sabotáží apod., a při vytváření pozitivní prezentace dobrého jména a dobré pověsti zaměstnavatele před zákazníky a veřejností,

- d) zachovávat sociální smír po dobu platnosti této kolektivní smlouvy za podmínky dodržování a plnění sjednaných závazků,
- e) zajistit, aby členové odborových organizací zachovávali mlčenlivost o informacích, které jim byly výslovně poskytnuty jako důvěrné nebo které představují obchodní tajemství zaměstnavatele dle § 504 zákona č. 89/2012 Sb. občanského zákoníku. Důvěrnou informací se rozumí informace, jejíž poskytnutí může, byť i jen potenciálně, ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele nebo porušit oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost trvá i po skončení výkonu jejich funkce.
- f) vyvíjet činnost odborových organizací nesouvisející přímo s činností zaměstnavatele mimo pracovní dobu.
- g) spolupůsobit směrem k tomu, aby byl dodržován zákaz kouření mimo vyhrazená místa na pracovištích a zákaz požívání alkoholických nápojů, drog či omamných látek na pracovištích,
- h) přispívat k tomu, aby nedocházelo ke zneužívání pracovní neschopnosti ze strany zaměstnanců a aby nedocházelo ze strany zaměstnanců k neoprávněnému užívání pracovních prostředků či pomůcek svěřených zaměstnavatelem zaměstnancům k výkonu pracovní činnosti pro soukromé účely zaměstnanců,
- ch) pozitivně působit na zaměstnance při dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochraně, zejména dodržování návodů a pokynů k používání strojů, nástrojů a zařízení, používání osobních ochranných pracovních pomůcek,
- i) zorganizovat na požádání zaměstnavatele schůzku nebo pracovní aktivitu mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a vynaložit maximální úsilí na zajištění přítomnosti co největšího počtu zaměstnanců. Zaměstnance, kteří se takové schůzky nebo pracovního aktivu nebudou moci zúčastnit, budou zástupci odborové organizace následně informovat o obsahu schůzky nebo aktivu.

VII. Pracovněprávní záležitosti

1. Pracovní smlouva

Druh práce, na který je zaměstnanec přijímán, musí být uveden v přehledu funkcí (pracovního zařazení) používaném u zaměstnavatele.

2. Pracovní doba

Délka stanovené týdenní pracovní doby činí v souladu s § 79 ZP 40 hodin týdně; délka stanovené týdenní pracovní doby zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem činí 38,75 hodiny týdně, délka stanovené týdenní pracovní doby zaměstnanců s vícesměnným pracovním režimem činí 37,5 hodiny týdně.

Zaměstnavatel je povinen podle § 88 ZP poskytnout zaměstnanci nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvým musí být tato přestávka v práci na jídlo a oddech poskytnuta nejdéle po čtyřech a půl hodinách nepřetržité práce. Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby. Přestávky nelze poskytnout na začátku a konci pracovní doby. Byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut.

Má-li zaměstnanec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku podle zvláštních právních předpisů, započítává se tato přestávka do pracovní doby. Případně-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby.

Zaměstnavatel po dohodě s odborovou organizací může stanovit delší přestávky na jídlo a oddech, než které stanoví pracovněprávní předpisy (např. tam, kde zaměstnavatel není schopen zajišťovat stravování zaměstnanců přímo na pracovišti), dále začátek a konec přestávek v průběhu pracovní doby na jednotlivých pracovištích a jejich počet.

3. Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba

Strany si potvrzují, že provoz prodejen a skladů zaměstnavatele vyžaduje pro dosažení dostatečné efektivitě práce nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen zajistit, že průměrná týdenní pracovní doba zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou bude odpovídat stanovené týdenní pracovní době vždy za vyrovnávací období v délce nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.

Při nerovnoměrném i rovnoměrném rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen vypracovat písemný rozvrh pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení. Po dohodě se zaměstnancem lze harmonogram směn v nezbytných případech změnit.

4. Práce přesčas

Práci přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu mimo rámec rozvrhu pracovních směn, a to ve výjimečných případech.

V kalendářním roce lze zaměstnanci nařídit práci přesčas pouze v rozsahu do 150 hodin dle § 93 ZP, přičemž u jednotlivého zaměstnance nesmí nařízená práce přesčas činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech. Do počtu nejvýše přípustné práce přesčas, kterou lze nařídit, nebude zahrnut rozsah práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

Nad tyto limity může zaměstnavatel práci přesčas se zaměstnancem dohodnout, a to až do naplnění maximálních limitů práce přesčas podle zákoníku práce. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích. Do limitu nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

Za nařízenou i dohodnutou práci přesčas náleží zaměstnanci dosažená mzda a příplatek, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodl na poskytnutí náhradního volna. Dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno nepřísluší zaměstnancům, u nichž je mzda sjednána s přihlédnutím k případné práci přesčas dle § 114 odst. 3 ZP.

5. Pracovní volno s náhradou mzdy

Pracovní volno při důležitých osobních překážkách v práci s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku bude zaměstnancům poskytováno nad nároky vyplývající z nařízení vlády č. 590/2006 Sb. takto:

- a) při úmrtí manžela, manželky, registrovaného partnera, druha, družky nebo dítěte zaměstnance – celkem 4 pracovní dny,
- b) při úmrtí rodiče zaměstnance – celkem 2 pracovní dny,
- c) při narození dítěte manželce nebo družce zaměstnance – na dobu nezbytně nutnou, nejvýše 1 pracovní den, a to v den porodu nebo následující pracovní den, podle výběru zaměstnance. Pracovní volno s náhradou mzdy k převozu manželky (družky) zaměstnance do zdravotnického zařízení a zpět tím není dotčeno,

- d) při doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy. Pracovní volno se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 10 dnů v kalendářním roce,
- e) při vlastní svatbě - celkem 2 pracovní dny,
- f) při pohřbu spoluzaměstnance – na dobu nezbytně nutnou, nejvýše 1 den.

6. Pracovní volno s náhradou mzdy při živelní události

Nedostaví-li se zaměstnanec do zaměstnání z důvodu zpoždění nebo přerušení hromadné dopravy v souvislosti s živelní událostí, náleží mu za takto nezaviněnou absenci v práci náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku, nejvýše však za jednu neodpracovanou směnu dle harmonogramu pracovní doby. Zaměstnanec je povinen důvod zpoždění zaměstnavateli prokázat a dokladovat.

7. Evidence pracovní doby

Zaměstnavatel povede evidenci pracovní doby u všech zaměstnanců včetně struktury odpracovaných hodin, práce přesčas, pracovní pohotovosti, noční práce, práce v sobotu, neděli a ve svátek. Za řádné poskytování součinnosti při evidenci pracovní doby odpovídá zaměstnanec, který si odpracovanou dobu zaznamenává, případně hlásí včas nadřizovanému pracovníkovi odchylky od plánované pracovní doby. Nedodržování těchto pravidel bude pokládáno za porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho evidence pracovní doby a pořizovat si z ní výpisy nebo stejnopisy na náklady zaměstnavatele. Zaměstnavatel bude poskytovat tyto výpisy či stejnopisy evidence pracovní doby přednostně v elektronické podobě.

8. Prostoje a přerušení práce

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoje podle § 207 písm. a) ZP a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. V případě, kdy nemůže zaměstnanec vykonávat práci z důvodu přerušení práce v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů nebo živelních událostí dle § 207 písm. b) ZP, náleží mu náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.

9. Další pracovně právní nároky

a) *Uvolněná místa v rámci společnosti zaměstnavatele*

Uvolněná místa v rámci zaměstnavatele se budou přednostně obsazovat a nabízet zaměstnancům, kteří o ně projeví zájem a kteří pro řádný výkon takové funkce splňují kvalifikační, zdravotní, morální a osobní předpoklady.

b) *Rekonstrukce provozních jednotek zaměstnavatele*

Plánované dlouhodobé uzavření provozní jednotky z důvodu rekonstrukce projedná zaměstnavatel nejméně dva týdny předem s odborovými organizacemi.

10. Odstupné při skončení pracovního poměru

Při skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele výpovědí nebo dohodou dle § 52 písm. a) - c) ZP náleží zaměstnancům, jejichž pracovní poměr trval nepřetržitě u zaměstnavatele déle než 5 let, zákonný nárok odstupného dle § 67 ZP navýšený o 50 % průměrného měsíčního výdělku, tj. celkem odstupné ve výši 3,5 násobku jejich průměrného výdělku.

11. Délka dovolené

Výměra dovolené za kalendářní rok činí 5 týdnů.

VIII. Mzdové nároky

1. Pravidla odměňování

Zaměstnavatel se zavazuje s účinností od 1. dubna 2023 zvýšit měsíční mzdu provozních zaměstnanců v průměru o 7 %.

2. Výplata mzdy

Výplata mzdy za odpracovaný měsíc bude zaměstnavatelem vyplácena přednostně bezhotovostně, a to po dohodě se zaměstnancem na účet zaměstnance. Výplata mzdy bude na účet zaměstnance odeslána nejpozději 15. den následujícího kalendářního měsíce. V případě hotovostní výplaty mzdy bude mzda vyplacena ve stejném termínu na pracovišti v pracovní době.

3. Mzdové příplatky

a) příplatek za práci přesčas činí 30 % průměrného výdělku. Příplatek nepřísluší, bylo-li zaměstnancům poskytnuto na základě dohody se zaměstnavatelem náhradní volno, příp. v případech dle § 114 odst. 3 ZP;

b) příplatek za práci v noci činí 15 % průměrného výdělku;

c) příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí 15 % částky, kterou stanoví zákon jako základní sazbu minimální mzdy;

d) za dobu práce ve svátek (ve smyslu zákona č. 245/2000 Sb.) náleží zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek; dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na příplatku místo náhradního volna, činí příplatek za práci ve svátek 100 % průměrného výdělku;

e) příplatek za práci v sobotu činí 15 % průměrného výdělku, za práci v neděli činí 20 % průměrného výdělku.

IX. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále i jen „BOZP“) řeší komplexně vnitřní předpis zaměstnavatele.

2. Metodická pomoc odborových organizací

Odborové organizace se zavazují bezplatně zprostředkovat kontroly pracovišť na jednotlivých provoznách zaměstnavatele včetně poskytování metodické a odborné pomoci zaměstnavateli v případě jeho zájmu prostřednictvím svazových inspektorů bezpečnosti práce. Případně požadované další konzultace u svazové inspekce bezpečnosti práce z oblasti bezpečnosti a hygieny práce budou zaměstnavateli po dobu platnosti této kolektivní smlouvy poskytovány bezplatně.

V souladu a rozsahu § 108 a § 322 zákoníku práce v platném znění, bude zaměstnavatel spolupracovat se svazovou inspekcí BOZP příslušných odborových svazů při vykonávání

kontrol nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na jednotlivých svých provozovnách. Odborový svaz se zavazuje zajistit, že jeho funkcionáři budou při výkonu této činnosti postupovat při respektování práv a oprávněných zájmů zaměstnavatele a dále tak, aby nedošlo k nepřiměřenému zásahu do provozních činností (kontroly nebudou probíhat v období zvýšených prodejů – např. předvánoční prodej, období před státními svátky apod.). Termíny kontrol musí být odsouhlaseny nejméně 2 týdny předem s určeným zaměstnancem personálního oddělení zaměstnavatele.

3. Zaměstnavatel poskytne provozním zaměstnancům prodejen příspěvek na údržbu, praní a čištění osobních ochranných pracovních prostředků ve výši 50,- Kč měsíčně. Tento příspěvek bude splatný vždy společně se mzdou za příslušný kalendářní měsíc.

X. Péče o zaměstnance

1. Sociální výhody

Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnancům dle svého uvážení a na základě dosažených ekonomických výsledků sociální výhody formou naturálního plnění. Podmínky či pravidla jeho poskytnutí, která nesmí být diskriminační, stanoví zaměstnavatel při vyhlášení konkrétní akce.

2. Stravování

Zaměstnavatel vytvoří podmínky pro možnost stravování (je-li to v místě výkonu práce možné, formou jednoho teplého jídla za pracovní směnu) zaměstnanců v souladu s platnými předpisy a rozpočty. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům, kteří nemají možnost stravování ve firemní kantýně, příspěvek na stravování ve výši 55 % z hodnoty stravenkové/elektronické poukázky na stravování, přičemž taková poukázka bude zaměstnanci poskytnuta vždy jedna v hodnotě 100,- Kč za každou odpracovanou směnu.

Zaměstnavatel je oprávněn nahradit poskytování stravenkových poukázek poskytováním stravenkového paušálu ve stejné výši a za stejných podmínek.

Odpracovanou směnou se pro účely příspěvku na stravování rozumí výkon práce nejméně po dobu 5 hodin. V případech, kdy směna přesáhne 11 hodin (bez přestávky na jídlo a oddech), poskytne zaměstnavatel zaměstnanci další příspěvek na stravování za stejných podmínek.

3. Odměny při výročích

A. Pracovní výročí

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci při pracovním výročí, v závislosti na počtu odpracovaných let pro zaměstnavatele anebo jeho právní předchůdce (DELVITA a.s., IČO: 16190955, ATLAS, a.s., IČO: 46350195, PLUS-DISCOUNT spol. s r. o., IČO: 41328116) nepeněžní odměnu v hodnotě:

Při pracovním výročí nepřetržitého pracovního poměru u zaměstnavatele

5 let	2.000,- Kč
10 let	5.000,- Kč
15 let	6.500,- Kč
20 let	10.000,- Kč
25 let	15.000,- Kč
30 let	20.000,- Kč

Odměna nebude poskytnuta zaměstnanci, který měl za posledních 12 měsíců neomluvenou absenci či prokazatelně hrubým způsobem porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a byl na tuto skutečnost písemně upozorněn.

B. Odchod do důchodu

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci, který je u něj v nepřetržitém pracovním poměru nejméně 5 let, při jeho prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod všech stupňů odměnu v hodnotě 3.000,- Kč. Odměna je splatná do konce měsíce následujícího po skončení pracovního poměru. Odměna nebude vyplacena zaměstnanci, který měl za posledních 12 měsíců neomluvenou absenci nebo porušil prokazatelně povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci hrubým způsobem a byl na tuto skutečnost písemně upozorněn.

4. Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění/doplňkové penzijní spoření

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci, který je u něj v nepřetržitém pracovním poměru nejméně 3 (tři) roky a který má sjednáno penzijní připojištění/doplňkové penzijní spoření, měsíční příspěvek ve výši 300,- Kč na toto připojištění/spoření, pokud o to zaměstnanec písemně požádá.

5. Multisport karta

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům příspěvek na sportovní, kulturní, popř. jiné zájmové aktivity formou tzv. Multisport karty dle interních pravidel.

XI. Výchova žáků učilišť

V souladu s potřebou zajistit pro obchod dostatek kvalifikovaných pracovníků a zachovat kontinuitu odborné profesní přípravy dorostu, umožní zaměstnavatel v rozsahu, v jakém to budou jeho provozní podmínky umožňovat, v dohodě s příslušným subjektem praktickou přípravu žáků učilišť a škol na svých pracovištích.

XII. Smírčí komise

1. Jmenování zástupců

Smluvní strany se zavazují řešit případné sporné otázky týkající se výkladu jednotlivých ustanovení této kolektivní smlouvy nebo plnění závazků z ní vyplývajících přednostně prostřednictvím smírčí komise, do níž každá ze smluvních stran jmenuje po 3 svých zástupcích. Své zástupce jsou smluvní strany povinny jmenovat do 15 dnů ode dne, kdy k tomu byly druhou stranou písemně vyzvány.

2. Samostatný postup

Nedosáhne-li smírčí komise smírného řešení projednávané sporné otázky do 30 dnů poté, kdy byla sporná otázka smluvními stranami této KS smírčí komisi předložena, platí, že smluvní strany mohou samostatně rozhodovat o svém dalším postupu.

XIII. Závěrečná ustanovení

1. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva se uzavírá s účinností ode dne 1. ledna 2023 do 31. prosince 2024, pokud není u jednotlivých ustanovení této kolektivní smlouvy uvedeno jinak.

2. Jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy, kontrola plnění

Jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy budou zahájena nejpozději 60 dnů před ukončením platnosti a účinnosti této kolektivní smlouvy.

3. Změny a doplňky kolektivní smlouvy

Smluvní strany sjednávají rozsah případných změn kolektivní smlouvy po dobu její účinnosti dle § 8 odst. 5 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v člancích VII. Pracovněprávní nároky, VIII. Mzdové nároky a X. Péče o zaměstnance.

4. Seznámení s kolektivní smlouvou

Zaměstnavatel v součinnosti s odborovými organizacemi seznámí s obsahem této kolektivní smlouvy všechny zaměstnance do 15 dnů od jejího podpisu.

5. Stejnopisy

Kolektivní smlouva byla podepsána v 10 stejnopisech, z nichž 1 obdrží zaměstnavatel, 8 obdrží odborové organizace při UZO a 1 obdrží OSPZV-ASO.

Modletice dne 16. 2. 2023

Zaměstnavatel:

Daniel Liam Casey, CEO

Ilse Holzer, CFO

Andreas Jüterbock, COO

Odborové organizace:

Alica Záchenská, ZO UZO BILLA PRAHA

Jan Mihók, ZO Odborového svazu
pracovníků obchodu Billa spol. s.r.o.

Milan Šubrt, OSPZV-ASO