

V souladu s příslušnými ustanoveními zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník práce“ či „ZP“) a zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, smluvní strany

Penny Market, s. r. o.

se sídlem Počernická 257, Radonice, PSČ 250 73,
zastoupená jednatelem společnosti
Radkem Hovorkou a Mathiasem Mentropem
IČO: 64945880

(dále jen „zaměstnavatel“) na straně jedné

Základní odborové organizace

**Odborového svazu pracovníků zemědělství a výživy –
Asociace svobodných odborů ČR** působící u Penny Market, spol. s r.o.
zastoupené předsedou Odborového svazu zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů
ČR, panem **Bohumírem Dufkem**

Základní odborová organizace Unie zaměstnanců obchodu, logistiky a služeb

Penny Market, spol. s r.o., se sídlem Počernická 257, 250 73 Radonice
IČO: 71223932
zastoupená předsedkyní **Alenou Bothovou**

Základní odborová organizace Unie zaměstnanců obchodu, logistiky a služeb

Penny Market, spol. s r.o., se sídlem Rudolfovska 670, 370 01 České Budějovice
IČO: 22770348
zastoupená předsedkyní **Elenou Hoffmannovou**

Základní odborová organizace Unie zaměstnanců obchodu, logistiky a služeb

Penny Market, spol. s r. o. se sídlem Hladnovská 1944, 710 00 Ostrava
IČO: 01671243
zastoupená předsedkyní **Vladimírou Mezei**

(dále jen „odborové organizace“) na straně druhé

u z a v í r a j í

tuto

KOLEKTIVNÍ SMLOUVU

na období od 1. 1. 2023 do 31. 12. 2023

I. ÚVODNÍ USTANOVENÍ

Tato kolektivní smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru a na všechny odborové organizace působící u zaměstnavatele. Kolektivní smlouva stanoví dohodnutá práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanců a upravuje spolupráci smluvních stran.

Novým zaměstnancům vznikají nároky z této kolektivní smlouvy dnem vzniku jejich pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli, pokud dále není v této smlouvě stanoveno jinak.

II. VZTAHY MEZI SMLUVNÍMI STRANAMI

Smluvní strany smlouvy mají shodný zájem na odborném a efektivním řízení a organizaci práce, stejně jako na spokojenosti všech členů pracovního kolektivu, vyplývající ze spravedlivého ocenění jejich práce v příznivých pracovních a životních podmínkách, a proto se zavazují respektovat a dodržovat následující ujednání.

A. Smluvní strany se zavazují:

1)

Vzájemně respektovat postavení a pravomoci zaměstnavatele a odborové organizace vyplývající z obecně závazných právních předpisů a případné rozpory vzniklé v průběhu platnosti této kolektivní smlouvy řešit přednostně jednáním o oboustranně přijatelné dohodě.

2)

Vzájemně konzultovat připravovaná opatření a záměry, které se mohou dotknout zájmů druhé smluvní strany, včas si předávat veškeré informace potřebné pro takové konzultace a před konečným rozhodnutím vždy přihlížet ke stanovisku druhé smluvní strany. Zároveň se smluvní strany dohodly, že veškeré spory budou přednostně řešit v rámci dvoustranných jednání s cílem najít oboustranně přijatelné řešení bez účasti třetích stran.

3)

Nepřipustit žádný projev diskriminace v pracovněprávních vztazích, ať přímé či nepřímé, a to z kteréhokoliv z důvodů stanovených v platném znění zákoníku práce a zákona č. 198/2009 Sb. (antidiskriminační zákon, v platném znění)

4)

Dojde-li v průběhu účinnosti této kolektivní smlouvy k jejímu porušování jednou ze smluvních stran, má smluvní strana, která se o porušení dozvěděla, právo požadovat na straně porušující odstranění tohoto stavu. Za tímto účelem vyzve smluvní strana, která zjistila porušování ustanovení této kolektivní smlouvy, porušující stranu k jednání ohledně odstranění závadného stavu.

5)

V případech zaměstnavatelem navrženého okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení zákoníku práce, v platném znění (dále jen "ZP") odborový orgán v souladu se ZP poskytne své stanovisko nejdéle do konce pracovní doby následujícího pracovního dne; tím není dotčena lhůta 15 dnů dle § 61 odst. 2 ZP, půjde-li o případ tam uvedený. Tím není dotčeno právo zaměstnavatele znemožnit přístup na pracoviště zaměstnanci, jemuž bylo předáno okamžité zrušení pracovního poměru ve smyslu ZP.

B. Zaměstnavatel se zavazuje

1)

Zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiná peněžní plnění a plnění peněžní hodnoty, odbornou přípravu a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

2)

Nepostihovat jakýmkoli způsobem nebo jakkoli znevýhodňovat zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

3)

Poskytnout voleným funkcionářům odborové organizace pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, v rozsahu nezbytně nutném k výkonu činnosti zástupců zaměstnanců dle pracovněprávních předpisů ve smyslu ZP v platném znění. Tato činnost je posuzována jako jiný úkon v obecném zájmu.

4)

Umožnit funkcionářům odborové organizace a svazovým inspektorům bezpečnosti práce, po předchozím projednání s odpovědným zástupcem zaměstnavatele, plnění odborových úkolů ve smyslu ZP v platném znění.

5)

Vytvořit podle svých provozních možností odborové organizaci pro řádný výkon její činnosti podmínky v souladu se ZP v platném znění.

6)

Poskytnout vhodný prostor na všech provozních jednotkách zaměstnavatele (např. formou nástěnky) pro informování ostatních spoluzaměstnanců o činnosti a výsledcích jednání mezi zaměstnavatelem a funkcionáři odborových organizací (povinnost odborové organizace informovat zaměstnance na všech pracovištích vyplývá z ustanovení ZP v platném znění).

7)

Nebránit a respektovat právo odborového sdružování zaměstnanců a zakládání odborových organizací.

8)

Postupovat v souladu se ZP v platném znění, kdy členové orgánu odborové organizace, řádně zvolení členskou schůzí nebo konferencí, po dobu výkonu funkce a 1 rok poté, požívají ochrany při výpovědi a okamžitém zrušení pracovního poměru. Seznam členů výboru odborových organizací bude uložen u zaměstnavatele. Za předání a včasnou informovanost zaměstnavatele o změnách odpovídá odborová organizace. V případě změny osob ve výboru předá pověřený člen bezodkladně zaměstnavateli aktualizovaný seznam.

9)

Informovat písemně odborovou organizací nejméně v 30ti denním předstihu o záměru hromadného propouštění ve smyslu ustanovení zákoníku práce v platném znění.

10)

V souladu se ZP v platném znění informovat zástupce odborové organizace a projednávat s nimi problematiku nejméně v rozsahu vymezeném v ZP v platném znění a v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

11)

Společně s odborovou organizací seznámit se zněním této kolektivní smlouvy všechny zaměstnance.

12)

Seznámit s touto kolektivní smlouvou a jejími přílohami všechny nově nastupující zaměstnance.

13)

Provádět bezúplatně výběr členských příspěvků formou srážky ze mzdy zaměstnanců organizovaných v odborech, kteří k tomu dali písemný souhlas. Originál tohoto souhlasu bude odborovou organizací zaměstnavateli předán. Současně se zaměstnavatel zavazuje předávat měsíční přehled o provedených srážkách určenému zástupci odborové organizace. Sražené částky členských příspěvků převádět vždy do konce následujícího měsíce na účet odborové organizace.

14)

Respektovat právo orgánů odborových organizací na informace, projednání a spolurozhodování v pracovněprávních vztazích a zavazuje se své povinnosti tomuto právu odpovídající plnit nejméně v rozsahu stanoveném zákoníkem práce.

15)

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout odborovým organizacím prostor ve firemním časopise za účelem splnění své povinnosti informovat zaměstnance o své činnosti a obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem dle § 276 odst. 6 zákoníku práce.

Zaměstnavatel se dále zavazuje:

- a) na pravidelných schůzkách s výborem odborové organizace informovat o**
- zamýšlených strukturálních změnách nebo organizačních opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle ust. ZP v platném znění;

- hospodářských výsledcích za uplynulý hospodářský rok, o své perspektivě a o zásadních otázkách dalšího rozvoje;
- nově sjednaných pracovních poměrech a seznámit je s případy rozvázání pracovního poměru vždy do 15. kalendářního dne po uplynutí čtvrtletí;
- přijatých opatřeních na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
- programu sociálních služeb pro zaměstnance;
- stavu a struktury zaměstnanců, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách, seznamuje s vydanými interními organizačními pokyny a příkazy, které se dotýkají zaměstnanců na prodejnách;
- pravděpodobném vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele;
- dalších opatřeních, která mohou mít zásadní vliv na vzájemné vztahy smluvních stran.

b) na pravidelných schůzkách s výborem odborové organizace projednat

- vždy po vydání výroční zprávy svou ekonomickou situací za uplynulý hospodářský rok;
- nástin opatření ke zlepšování pracovních a souvisejících podmínek;
- při změně pravidla odměňování systém hodnocení, školení a vzdělávání zaměstnanců;
- bez zbytečného průtahu změny organizace práce od úrovně hospodářského střediska výše a další opatření dle ZP v platném znění;
- pravidelně výši požadované škody při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání a další otázky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném zákoníkem práce;
- plány dovolených – vždy do 31. 3. daného roku; - dle ZP v platném znění;
- začátek a konec pracovní doby, rozvrh pracovních směn;
- nařízení práce ve dnech pracovního klidu u zaměstnanců, kteří nepracují v režimu nerovnoměrně rozvržené pracovní doby.

Výše uvedené informace bude zaměstnavatel poskytovat na základě písemné výzvy výboru odborové organizace ve lhůtě přiměřené pro získání příslušné informace. Pro vyjasnění případných nejasností se za přiměřenou lhůtu považuje doba 20ti dnů.

C. Odborové organizace se zavazují

1)

Členové odborové organizace budou veškerou vnitroodborovou činností vykonávat především mimo pracovní dobu tak, aby nebyl narušen provoz prodejen nebo logistického centra zaměstnavatele, s výjimkou těch, které vyžadují spoluúčast zaměstnavatele.

2)

Průběžně informovat zaměstnavatele o termínech a výsledku svých jednání týkajících se zájmů zaměstnavatele i zájmů zaměstnanců, popř. o svých iniciativách v tomto směru; umožnit jednatelům společnosti (či jejich zástupci) účast na těchto jednáních, především k projednání záležitostí zaměstnavatele vyplývajících ze zákoníku práce. V odůvodněných případech na žádost zaměstnavatele předseda výboru odborové organizace svolá společnou schůzi i v mimořádném termínu.

3)

Zajistit, aby členové odborové organizace zachovávali mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dověděli nebo dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k porušení obchodního tajemství, nebo k poškození oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců ve smyslu § 276 odst. 3 zákoníku práce. Tato povinnost trvá i po dobu po skončení výkonu funkce, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak.

4)

Nerozšiřovat mezi spoluzaměstnanci nebo členy odborové organizace informace a materiály společnosti, pokud k tomu nebyl dán zástupcem společnosti výslovný souhlas.

5)

Vytvářet v pracovním kolektivu zaměstnanců tvůrčí pracovní klima s důrazem na využívání pracovní doby a iniciativní plnění pracovních úkolů za účelem zainteresování celého kolektivu na dobrých hospodářských výsledcích a jmeně zaměstnavatele.

6)

Pozitivně působit na zaměstnance při dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména dodržování návodů a pokynů k používání strojů, nástrojů a zařízení, používání osobních ochranných pracovních prostředků.

7)

Zachovat sociální smír po dobu platnosti této kolektivní smlouvy za podmínky dodržování a plnění sjednaných závazků této kolektivní smlouvy.

III. PRACOVNĚPRÁVNÍ NÁROKY ZAMĚSTNANCŮ

A. Základní ujednání

Pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce v platném znění, ostatními obecně závaznými předpisy a touto kolektivní smlouvou.

1)

Pracovní poměr

a) K datu vzniku pracovního poměru seznámí zaměstnavatel zaměstnance s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž má práci konat.

b) Zaměstnavatel zajistí, aby se všichni zaměstnanci podrobili před vznikem pracovního poměru vstupní pracovnělékařské prohlídce a v průběhu pracovního poměru pravidelným periodickým prohlídkám podle vnitřního předpisu. Periodické prohlídky hradí zaměstnavatel. Úhrada nákladů na vstupní pracovnělékařskou prohlídku je řešena formou individuálních dohod se zaměstnanci, zpravidla úhradou s první vyplacenou mzdou po doložení příslušný dokladů.

c) Každý zaměstnanec má právo ucházet se o vhodné volné pracovní místo u zaměstnavatele v rozsahu svého vzdělání a praxe ještě před tím, než bude toto nabídnuto novému zaměstnanci.

d) Zaměstnavatel se zavazuje umožnit zaměstnancům v rámci dosaženého stupně vzdělání a v souladu s jejich pracovním zařazením rozšiřování odborných znalostí s cílem zabezpečit jejich odborný růst v souladu s potřebami zaměstnavatele i zaměstnanců a poskytovat jim příslušné pracovní úlevy a hmotné zabezpečení v souladu se ZP v platném znění.

2)

Pracovní doba

a) Délka pracovní doby činí 40 hodin týdně, délka pracovní doby s dvousměnným pracovním režimem činí 38,75 hodiny týdně a délka pracovní doby s vícesměnným pracovním režimem činí 37,50 hodiny.

b) Pracovní dobu na svých pracovištích rozvrhuje v souladu s ustanovením zákoníku práce (zejména § 81 a dále) zaměstnavatel. Na jednotlivých pracovištích zaměstnavatele může být pracovní doba rozvržena nerovnoměrně.

c) Vyrovnávací období pro nerovnoměrně rozvržení pracovní doby se řídí platným zákoníkem práce. Vyrovnávací období pro prodejny se stanoví na 52 kalendářních týdnů po sobě jdoucích tak, aby průměrná týdenní pracovní doba odpovídala stanovené nebo sjednané týdenní době. Při uplatňování nerovnoměrně rozložené pracovní doby budou zaměstnavatelem vždy akceptovány níže uvedené podmínky:

- 1) Rozvržení pracovní doby bude stanoveno nejméně dva týdny předem písemným harmonogramem směn, přičemž po dohodě se zaměstnancem lze harmonogram v nezbytných případech (onemocnění, neomluvená nebo omluvená absence spoluzaměstnance, naléhavé potřeby zaměstnavatele apod.) změnit.
- 2) Zaměstnavatel seznámí zaměstnance s rozvržením pracovní doby nejméně dva týdny před obdobím, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud nebude se zaměstnanci dohodnuto jinak.

d) Zaměstnavatel vytváří podmínky pro sjednávání kratší než stanovené týdenní pracovní doby nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, požádá-li o to zaměstnanec a dovolují-li to jeho provozní podmínky.

3)

Evidence pracovní doby

Zaměstnavatel povede evidenci pracovní doby u všech zaměstnanců v pracovním poměru včetně struktury odpracovaných hodin práce přesčas, pracovní pohotovosti, noční práce, práce v neděli a ve svátek a překážek v práci. Zaměstnanci bude vždy na konci měsíce na vyžádání vydána kopie docházkového listu včetně salda dosud nekompenzovaných odpracovaných hodin přesčasové práce. Zaměstnavatel je povinen na žádost zaměstnance umožnit mu kdykoliv nahlédnout do jeho evidence pracovní doby a pořizovat si z ní výpisy nebo stejnopisy na náklady zaměstnavatele.

4)

Přestávky v práci

- a) Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvým zaměstnancům musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce.

Pokud pracovní směna přesáhne 10,5 hodiny vč. jedné přestávky, poskytne se další přestávka v rozsahu nejméně 30 minut. Přestávku na jídlo a oddech nelze poskytnout na začátku a konci pracovní doby. Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

b) Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny a nepřetržitý odpočinek v týdnu:
Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu tak, aby:

1) Zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující pracovní směny nepřetržitý odpočinek alespoň 11 hodin po sobě jdoucích během 24 hodin. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny může být zkrácen až na 8 hodin po sobě jdoucích během 24 hodin zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku (§ 90 odst. 1a 2 ZP).

2) Zaměstnanec měl jednou týdně nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 35 hodin. U mladistvého zaměstnance nesmí činit nepřetržitý odpočinek v týdnu méně než 48 hodin. Nepřetržitý odpočinek v týdnu může být u zaměstnanců starších 18 let zkrácen v případech uvedených v zákoně (§ 92 odst. 3 ZP) tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin, s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin.

3) Zaměstnavatel bude rozvrhovat pracovní dobu tak, aby každý zaměstnanec měl nejméně jednu volnou sobotu a neděli vcelku v rámci každého kalendářního měsíce. Toto není třeba dodržet, brání-li tomu vážné provozní důvody.

5)

Práce přesčas

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen „dosažená mzda“), a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle odstavce 1.

Dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno podle odstavců 1 a 2 nepřísluší, je-li mzda sjednána (§ 113) již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné takto sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců (§ 11) v mezích celkového rozsahu práce přesčas (§ 93 odst. 4).

Zaměstnavatel a zaměstnanec uzavírá dohodu o poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku a jeho čerpání zaměstnancem dle rozvrhu, přičemž dosažená mzda se zaměstnanci vyplácí až ve výplatním termínu bezprostředně po měsíci, v němž zaměstnanec čerpal náhradní volno; nebude-li náhradní volno čerpáno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, dosažená mzda se zaměstnanci vyplácí až ve výplatním termínu bezprostředně po uplynutí takové doby pro čerpání náhradního volna.

V souvislosti s odstavcem 4 se dále stanoví, že nebude-li náhradní volno čerpáno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, pak se zaměstnanci v posunutém výplatním termínu pro výplatu dosažené mzdy vyplácí i příplatek podle odstavce 1.

6)

Dovolená

a) Dovolená v kalendářním roce 2023 činí pro všechny zaměstnance 5 týdnů; v ostatním se dovolená a záležitosti související s dovolenou beze zbytku řídí platnou a účinnou právní úpravou danou zákoníkem práce, není-li touto kolektivní smlouvou výslovně sjednáno jinak. Pro vyloučení pochybností smluvní strany sjednávají, že výpočet konkrétní délky dovolené za kalendářní rok či její poměrné části se řídí pravidly stanovenými v ust. § 213 a násl. zákoníku práce, kdy zásadní proměnnou pro takový výpočet je rozsah stanovené týdenní pracovní doby příslušného zaměstnance nebo rozsah sjednané kratší pracovní doby příslušného zaměstnance. Při sestavení plánu dovolených zaměstnavatel přihlédne k oprávněným zájmům zaměstnanců a podle svých pracovních možností umožní čerpání dovolené tak, aby zaměstnanec mohl v letních měsících vyčerpat dva týdny souvislé dovolené podle předem odsouhlaseného plánu dovolených. Smluvní strany se dohodly, že v případě zákonné změny výpočtu dovolené vyvolají jednání o znění tohoto článku kolektivní smlouvy.

b) Zaměstnavatel může zaměstnancům, kteří pečují o vlastní děti mladší 15ti let, poskytnout na jejich žádost a doporučení odborovou organizací dodatečně k jejich dovolené 2 týdny neplaceného volna v době hlavních školních prázdnin. Jsou-li u zaměstnavatele zaměstnáni oba rodiče, může tento požadavek předložit pouze jeden z nich.

Požadavek však zaměstnanec musí vznést nejméně 3 měsíce před plánovaným neplaceným volnem. Část zdravotního pojistného za období, kdy zaměstnanec nepracoval, hradí zaměstnanec po písemné dohodě o srážkách formou srážky ze mzdy. Odmítnutí žádosti zaměstnance odůvodněné provozními důvody zaměstnavatele nebude žádná ze stran považovat za porušení kolektivní smlouvy.

7)

Překážky na straně zaměstnavatele

Překážky na straně zaměstnavatele se řídí zákoníkem práce v platném znění.

8)

Důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance

Nároky zaměstnanců na pracovní volno při překážkách v práci s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku se rozšiřují nad rámec vyplývající z příslušného ustanovení ZP v platném znění a nařízení vlády č. 590/2006 Sb., takto:

- a) při vlastní svatbě či uzavření registrovaného partnerství celkově na 4 dny,
- b) při doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo internátní školy pro mládež vyžadující zvláštní péči; volno se poskytuje jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu s náhradou mzdy, nejvýše však na 6 pracovních dnů v kalendářním roce,
- c) při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance na 1 den a 1 den na odvoz manželky či družky ze zdravotnického zařízení,
- d) při úmrtí manžela, manželky, registrovaného partnera, druha, družky nebo dítěte zaměstnance – celkem 5 dní,

- e) při úmrtí rodiče - celkem 3 dny,
- f) při stěhování v rámci obce na nezbytně nutnou dobu, do jiné obce 2 dny.

IV.

PÉČE O ZAMĚSTNANCE

1)

Stravování

a) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům stravování v každé pracovní směně.

b) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci v pracovním poměru příspěvek na stravování ve výši Kč 50 ve formě peněžní dotace na teplé jídlo v závodní jídelně zaměstnavatele, nebo ve formě nepeněžitého plnění (stravenky) dle svého uvážení. Pokud bude poskytováno nepeněžní plnění formou stravenky bude její nominální hodnota od 1.3.2023 ve výši Kč 100,--, přičemž příspěvek zaměstnavatele bude ve výši Kč 55,-- Za předpokladu, že to provoz zaměstnavatele dovoluje, umožní zaměstnavatel závodní stravování formou jednoho teplého jídla ve směně. Pracovní směnou se rozumí nepřetržitý výkon práce nejméně v rozsahu 4,5 hodiny. Zaměstnanci přísluší nárok na příspěvek na stravování pouze za každou odpracovanou směnu. V případech, kdy pracovní směna dosáhne 11 hodin bez přestávek v práci na jídlo a oddech, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci druhý příspěvek ve stejné výši vzhledem ke zvolené formě poskytovaného příspěvku.

c) Nejpozději do 30.4.2023 bude aktualizována kalkulace ceny hlavního jídla v závodních jídelnách, která bude reflektovat vývoj inflace cen potravin a současně zachování atraktivní výše příspěvku zaměstnance. Výše cen hlavního jídla v závodních jídelnách bude do té doby zafixována na současné úrovni, stejně jako výše příspěvku zaměstnavatele a zaměstnance.

d) Zaměstnanci nemají nárok na příspěvek na stravování v době neomluvené i omluvené absence (dovolená, nemoc, mateřská dovolená aj.).

e) V den pracovní cesty, na níž vyslal zaměstnance zaměstnavatel, příspěvek na stravování zaměstnanci nenáleží. Zaměstnanci v takovém případě náleží stravné dle zákoníku práce.

f) Zaměstnanci mají nárok na příspěvek na stravování teprve po odpracování 60 pracovních směn v nepřetržitém pracovním poměru.

2)

Sociální výpomoc

Zaměstnavatel může rozhodnout o poskytnutí sociální výpomoci a její výši v těchto případech:

a) zaměstnancům nebo nejbližším pozůstalým po zemřelém zaměstnanci, kteří se dostali do nezaviněné tíživé sociální situace, může být zaměstnavatelem na jejich žádost poskytnuta nenávratná sociální výpomoc až do výše 50.000,-- Kč.

b) zaměstnanci nebo nejbližším pozůstalým v mimořádně závažných případech (např. havárie, živelná pohroma, náhlé úmrtí, ztráta zdravotní způsobilosti k práci nebo dlouhodobá nemoc) může

zaměstnavatel poskytnout nenávratnou sociální výpomoc až do výše 50.000,- Kč na konkrétní událost.

3)

Příspěvek na penzijní pojištění/ doplňkové penzijní spoření

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci, který je u něj (či u jeho předchůdce) v nepřetržitém pracovním poměru nejméně 12 měsíců a má sjednáno penzijní připojištění/doplňkové penzijní spoření, měsíční příspěvek ve výši 700,- Kč pokud o to zaměstnanec požádá a doloží k tomu veškeré potřebné dokumenty. Tento měsíční příspěvek není poskytován zaměstnancům, kteří čerpají rodičovskou dovolenou a těm zaměstnancům, kterým je poskytován příspěvek na životní pojištění dle bodu 4).

4)

Příspěvek na životní pojištění

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci, který je u něj (či u jeho předchůdce) v nepřetržitém pracovním poměru nejméně 12 měsíců a má sjednáno daňově zvýhodněné životní pojištění, tj. bez možnosti mimořádně vybírat prostředky před koncem smlouvané délky životního pojištění, měsíční příspěvek ve výši 600,- Kč, pokud o to zaměstnanec požádá a doloží k tomu veškeré potřebné dokumenty. Tento měsíční příspěvek není poskytován zaměstnancům, kteří čerpají rodičovskou dovolenou a těm zaměstnancům, kterým je poskytován příspěvek na penzijní pojištění/doplňkové penzijní spoření dle bodu 3). Smluvní strany se dohodly, že od 1. 3. 2018 zaměstnavatel nebude dále poskytovat nové příspěvky na životní pojištění.

5)

Odměny při výročích

Pracovní výročí

Při pracovním výročí 5 let nepřetržitého pracovního poměru k zaměstnavateli bude zaměstnanci poskytnuta odměna v podobě 5 000 bodů připsaných do benefitního konta vedeného k osobě příslušného zaměstnance.

Při pracovním výročí 10 let nepřetržitého pracovního poměru k zaměstnavateli bude zaměstnanci poskytnuta odměna v podobě 10.000 bodů připsaných do benefitního konta vedeného k osobě příslušného zaměstnance.

Při pracovním výročí 15 let nepřetržitého pracovního poměru k zaměstnavateli bude zaměstnanci poskytnuta odměna v podobě 15.000 bodů připsaných do benefitního konta vedeného k osobě příslušného zaměstnance.

Při pracovním výročí 20 let nepřetržitého pracovního poměru k zaměstnavateli bude zaměstnanci poskytnuta odměna v podobě 20.000 bodů připsaných do benefitního konta vedeného k osobě příslušného zaměstnance.

Při pracovním výročí 25 let nepřetržitého pracovního poměru k zaměstnavateli bude zaměstnanci poskytnuta odměna v podobě 25.000 bodů připsaných do benefitního konta vedeného k osobě příslušného zaměstnance.

Při pracovním výročí 30 let nepřetržitého pracovního poměru k zaměstnavateli bude zaměstnanci poskytnuta odměna v podobě 30.000 bodů připsaných do benefitního konta vedeného k osobě příslušného zaměstnance

Výročí sleduje personální oddělení. Odměny za pracovní výročí formou benefitních bodů budou zaměstnancům připsány na jejich benefitní konta v druhém měsíci, který následuje po měsíci, ve kterém vznikl nárok na odměnu za pracovní výročí.

Pro účely posouzení vzniku nároku na odměnu dle tohoto ustanovení se do odpracovaných let pro zaměstnavatele nezapočítává doba, po kterou čerpá zaměstnanec rodičovskou dovolenou.

Nárok na poskytnutí odměny zaniká, pokud:

- v měsíci, ve kterém bylo dosaženo jubilea, došlo k rozvázání pracovního poměru;
- dojde k rozvázání pracovního poměru v následujícím měsíci po dosažení jubilea;
- v měsíci, ve kterém bylo dosaženo jubilea, byl učiněn úkon, na jehož základě dojde k rozvázání pracovního poměru.

Pro účely nároku na peněžitou odměnu se však nepřihlíží k rozvázání pracovního poměru výpovědí či dohodou z důvodu organizačních změn dle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, ze zdravotních důvodů dle § 52 písm. d) a e) zákoníku práce, dohodou, v níž jako důvod rozvázání pracovního poměru je uvedeno: nezbytná osobní péče o dítě ve věku do 4 let, nezbytná osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), docházka dítěte do předškolního zařízení a povinná školní docházka dítěte, a dále v případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem dle § 56 zákoníku práce.

6)

Odchod do důchodu

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci, který je u něj (či jeho právního předchůdce) v nepřetržitém pracovním poměru nejméně 5 let, při jeho prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod všech stupňů dar ve výši 5.000,- Kč prostřednictvím peněžité odměny. Odměna bude vyplacena po doručení potvrzení důvodu odchodu do mzdové účtárny zaměstnavatele odcházejícím zaměstnancem nebo jeho nadřízeným nejdříve se mzdou za měsíc, ve kterém dojde k ukončení pracovního poměru. Peněžitá odměna podléhá dani z příjmu a bude zaměstnanci zdaněna. Odměna nebude vyplacena zaměstnanci, který měl za posledních 12 měsíců neomluvenou absenci nebo porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a byl proto písemně napomínán.

Odměnu nemůže zaměstnanec obdržet 2 x (např. při vzniku nároku na invalidní důchod a poté při vzniku na starobní důchod).

7)

Příspěvek na Vánoce

Zaměstnavatel poskytne u příležitosti svátků vánočních zaměstnancům další sociální výhody formou peněžního plnění ve výši 2 000,- Kč prostřednictvím dárkových karet na nákup v prodejnách společnosti Penny Market s.r.o. na jednoho zaměstnance za předpokladu splnění následujících podmínek:

1) Nárok na příspěvek vzniká zaměstnanci, který nastoupí do pracovního poměru nejpozději první pracovní den v měsíci květnu v daném roce.

2) Zaměstnavatel poskytne dárkové karty zaměstnancům zaměstnaným na základě pracovního poměru, nikoli dohod konaných mimo pracovní poměr .

3) Zaměstnavatel poskytne peněžní poukázky těm zaměstnancům, kteří se minimálně ke dni 31. 10. 6 měsíců z roku 2023 podíleli na hospodářských výsledcích společnosti, tzn. nečerpali mateřskou, rodičovskou dovolenou, neošetřovali člena rodiny a nebyli v pracovní neschopnosti déle než 122 kalendářních dnů v roce 2023 a jsou i nadále v pracovním poměru u zaměstnavatele. Tento příspěvek náleží i zaměstnancům, kteří jsou nebo byli v pracovní neschopnosti následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání pokud splňují výše uvedené první dvě podmínky.

4) Toto peněžní plnění podléhá povinným odvodům. Z peněžních dárkových karet bude odvedeno sociální a zdravotní pojištění a daň z příjmu.

5) Nárok na poskytnutí peněžních poukázek zaniká, pokud:

- v měsíci, ve kterém se rozhoduje o přidělení karet, nebo v následujících měsících, došlo či dojde k rozvázání pracovního poměru;

- v měsíci, ve kterém se rozhoduje o přidělení karet, byl učiněn úkon, na jehož základě dojde k rozvázání pracovního poměru.

V. MZDOVÁ ČÁST

1)

Základní zásady odměňování

a) Mzda se zaměstnancům poskytuje za podmínek stanovených ZP, touto kolektivní smlouvou, pracovní nebo jinou smlouvou.

b)

Podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže i ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda.

c)

Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

d)

Mzda poskytovaná zaměstnancům nesmí být nižší než nejnižší úrovně zaručené mzdy stanovené aktuálním nařízením vlády v platném znění.

e)

Zaměstnanci jsou na základě sjednaného druhu vykonávané práce v pracovní smlouvě odměňováni podle této kolektivní smlouvy, jejíž součástí je vnitřní mzdový předpis. Smluvní mzda, která bude sjednána písemně v pracovní smlouvě, nesmí být nižší, než stanoví kolektivní smlouva pro příslušnou pracovní pozici.

f)

Minimální výše mzdy za plnou odpracovanou dobu nesmí být nižší než úroveň zaručené mzdy pro příslušný tarifní stupeň.

g)

Mzda zaměstnance nesmí být nižší než souhrn minimální mzdy za odpracovanou dobu a příplatků nárokových ze zákona a příplatků sjednaných v kolektivní smlouvě, propočtených podle odpracované doby.

h)

Vzhledem k navýšení minimální mzdy o 1 100 Kč, tj. na 17. 300 Kč od 1. 1. 2023, aktuální úroveň průměrné hrubé mzdy ve výši 39 306 Kč, dosažení růstu HDP ke konci 3. čtvrtletí 2022 o 1,5 % a předpokládané stagnaci vývoje HDP v roce 2023 a roční úrovni inflace za rok 2022 ve výši 15,1 % se zaměstnavatel zavazuje s účinností od 1. 3. 2023 navýšit základní měsíční mzdy zaměstnanců v průměru o 7,5 %.

2)

Pravidla odměňování zaměstnanců Penny Market s.r.o.

Zařazování zaměstnanců do tarifních stupňů, formy a složky mzdy, výše mzdových tarifů a mzdových příplatků, kritéria pro poskytování pohyblivých složek mzdy a případných jiných nadtarifních složek, jsou obsaženy ve Vnitřním mzdovém předpisu zaměstnavatele, který je nedílnou součástí této kolektivní smlouvy a tvoří její přílohu č.1.

3)

Mzda při výkonu jiné práce je poskytována v souladu s platným zákoníkem práce a v souladu s dalšími platnými obecně závaznými právními předpisy.

4)

Průměrný výdělek

Rozhodné období pro výpočet průměrného výdělku pro pracovněprávní účely je dáno dle platného ZP. Bude-li zjišťován průměrný výdělek pro účely odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, bude rozhodné období stanoveno dle platného ZP.

VI.

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Obě smluvní strany se zavazují podílet se v rozsahu svých práv a povinností vyplývajících z obecně závazných právních předpisů a této kolektivní smlouvy na zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

A. Zaměstnavatel se zavazuje

a) Přijímat a plnit opatření ke snižování příčin, zdrojů a počtu vzniklých pracovních úrazů.

b) Projednat s odborovou organizací a poškozeným způsob a rozsah odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zaměstnance, a to do 30 dnů ode dne, kdy se o úrazu dozvěděl.

c) Poskytovat zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky (dále jen OOPP), mycí, čistící a desinfekční prostředky v rozsahu stanoveném vnitřní směrnici zaměstnavatele. Směrnice a Seznam pro poskytování OOPP je součástí interních směrnic zaměstnavatele, je nedílnou součástí této kolektivní smlouvy a tvoří její přílohu č. 2.

d) Poskytovat zaměstnancům, kteří si zajišťují praní, čištění a údržbu pracovního oblečení na svůj náklad finanční příspěvek, tzv. příspěvek na praní, formou přímé nezdanitelné výplaty do mzdy zaměstnance ve výši 3,-- Kč za započatou pracovní směnu. Příspěvek na praní se poskytuje se mzdou za měsíc, ve kterém byly směny odpracovány. Výše uvedené platí v případě, že zaměstnavatel nezajistí údržbu, praní a čištění OOPP centrálně a na vlastní náklady.

e) Poskytovat zaměstnancům ochranné nápoje v rozsahu a za podmínek stanovených platným zákoníkem práce a příslušným nařízením vlády. Ochranné nápoje lze konzumovat pouze v prostorách určených zaměstnavatelem, vnitřní směrnici nebo určených příslušným vedoucím.

f) Informovat odborovou organizaci a zpřístupnit jejím zástupcům doklady o vyhledávání a vyhodnocení rizik, o přijetí opatření ke snížení působení rizik na zaměstnance. V závislosti na tom bude zaměstnavatel informovat odborovou organizaci o výběru a zajištění odborně způsobilých zaměstnanců k prevenci rizik.

g) zapracovat do vnitřního předpisu pravidla kontroly zaměstnanců včetně agenturních zaměstnanců na požití alkoholických nápojů a jiných návykových látek.

B. Odborové organizace se zavazují

a) Podílet se na výkonu kontroly stavu pracovišť a zařízení z hlediska bezpečnosti a hygieny práce a prevence pracovních úrazů.

b) Zprostředkovat bezplatně metodickou a odbornou pomoc zaměstnavateli v případě jeho zájmu prostřednictvím svazových inspektorů bezpečnosti práce.

c) Poskytovat zaměstnavateli bezplatně další konzultace u svazové inspekce bezpečnosti práce z oblasti bezpečnosti a hygieny práce po dobu platnosti této kolektivní smlouvy a za podmínky plnění všech dohodnutých závazků.

d) Reagovat na elektronickou žádost o krácení náhrady při pracovních úrazech do 10 ti dnů. Pokud nebude do daného termínu zaslána odpověď, bude zaměstnavatel považovat věc za projednanou a odsouhlas

VII.

PRACOVNÍ CESTY

1)

Zaměstnanci, který se vrátil z pracovní cesty po 24. hodině, se poskytne nezbytný odpočinek od skončení pracovní cesty do nástupu do práce po dobu osmi hodin, a pokud tato doba spadá do pracovní doby zaměstnance, i náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

2)

Zaměstnanci, který je vyslán na tuzemskou pracovní cestu a přísluší mu stravné, zaměstnavatel poskytne stravné dle platných právních předpisů.

3)

Bude-li na pracovní cestě zaměstnanec zabezpečeno částečné stravování charakteru snídaně, oběda či večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, bude stravné kráceno v souladu se ZP v platném znění.

4)

Při pracovních cestách do zahraničí se zaměstnavatel zavazuje uhradit za zaměstnance zdravotní a úrazové pojištění do zahraničí. Zaměstnavatel se zavazuje nést veškeré náklady spojené se zdravotním ošetřením, léčením, transportem zaměstnance, případně jeho úmrtím v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, pokud k úmrtí dojde na pracovní cestě. Tuto povinnost má zaměstnavatel v rozsahu a v poměru, za který bude za takový pracovní úraz odpovídat podle obecně závazných právních předpisů.

5)

Při vyslání zaměstnance na pracovní cestu do zahraničí bude mu poskytnuto stravné dle platných právních předpisů.

VIII.

ŘEŠENÍ SPORŮ a STÍŽNOSTÍ

1)

Zaměstnanec nebo zaměstnanci mohou podat stížnost, pokud jsou jejich pracovněprávní, mzdové či jiné nároky nespokojivě řešeny nebo neřešeny.

2)

Stížnost zaměstnanec podává u svého nejbližší nadřízeného vedoucího zaměstnance. Pokud stížnost není vyřešena přímo na pracovišti osobním projednáním a požádá-li zaměstnanec příslušnou odborovou organizaci o pomoc při řešení jeho stížnosti, zavazují se obě smluvní strany takovou stížnost neprodleně projednat. Osobou pověřenou k těmto jednáním je za zaměstnavatele vedoucí personálního útvaru nebo jím pověřený zástupce.

Smluvní strany se zavazují zvolit jiný než výše uvedený způsob řešení stížností (např. ustavením smírčí komise) teprve po jeho neúspěšném vyčerpání.

IX. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

1)

Tato kolektivní smlouva se uzavírá na období od 1. 1. 2023 do 31. 12. 2023 s účinností od 1. 1. 2023 a nabývá platnosti podpisem smluvních stran.

2)

Tato kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany i jejich případné nástupce. Smluvní strany se zavazují své právní nástupce o existenci této kolektivní smlouvy informovat a o zamýšlené změně subjektů nejdéle do 30 dnů písemně vyrozumět druhou smluvní stranu.

3)

Změnu nebo dodatek k této kolektivní smlouvě je možno uskutečnit dohodou smluvních stran, a to výhradně písemnou formou.

4)

Smluvní strany sjednávají možnost změny této kolektivní smlouvy v průběhu její účinnosti ve smyslu ustanovení § 8 odst. 5 zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, a to v částech III. Pracovněprávní nároky zaměstnanců, IV. Péče o zaměstnance a V. Mzdová část.

5)

Smluvní strany se zavazují zahájit jednání o písemném návrhu jedné ze smluvních stran na změnu nebo doplnění této kolektivní smlouvy bez zbytečného odkladu od jeho obdržení, nejpozději však do 10 dnů od obdržení návrhu od smluvní strany.

6)

Smluvní strany zahájí jednání o uzavření kolektivní smlouvy na další období nejméně 60 dnů před ukončením platnosti této kolektivní smlouvy.

7)

Zaměstnavatel připraví technické podmínky pro to, aby odborová organizace seznámila zaměstnance společnosti se zněním této kolektivní smlouvy do 15 dnů po jejím podpisu (toto ustanovení se týká i případných změn kolektivní smlouvy).

8)

Kontrola této kolektivní smlouvy bude prováděna pololetně na společném jednání smluvních stran, a to nejpozději do 31.8. 2023.

9)

Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy jsou její přílohy:

č. 1 Vnitřní mzdový předpis:

a) odměňování zaměstnanců prodejen

b) odměňování zaměstnanců logistických center


č. 2 Směrnice a Seznam pro poskytování OOPP

- a) zaměstnancům prodejen
- b) zaměstnancům logistických center

10)


Tato kolektivní smlouva je podepsána v 8 stejnopisech s platností originálu. Každá ze smluvních stran obdrží 2 stejnopisy

V Radonicích dne 06-02-2023



.....

Radek Hovorka
jednatel společnosti
Penny Market s. r. o.



.....

Mathias Mentrop
jednatel společnosti
Penny Market s. r. o.



.....

Bohumír Dufek
předseda
Odborového svazu pracovníků zemědělství a výživy
- Asociace svobodných odborů ČR

Za základní odborové organizace Unie zaměstnanců obchodu, logistiky a služeb na základě plné moci ze dne 7. 8. 2013



.....

Alena Bothová
předsedkyně
základní organizace UZO
Penny Market s. r. o. Radonice



.....

Elena Hoffmanová
předsedkyně
základní organizace UZO
Penny Market s.r.o. České Budějovice