

Příloha č. 2/2025 k PKS 2025–2028

Sociální oblast

1. Úvodní ustanovení

- 1.1 Sociální fond (SF) nebude tvořen. Financování vybraných oblastí sociálního rozvoje bude zajišťováno na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů pokud zákon o dani z příjmů č. 586/1992 Sb, v platném znění nestanoví jinak.
- 1.2 Není-li v této příloze PKS uvedeno jinak, pojmy s velkým prvním písmenem mají význam sjednaný v PKS.
- 1.3 Hovoří-li se v této příloze PKS o vnitřních předpisech, rozumí se těmito vnitřními předpisy následující vnitřní předpisy Zaměstnavatele:
 - a/ PPR TŽ – 4/2024 Poskytování volitelných zaměstnaneckých výhod (benefitů),
 - b/ PPR TŽ – 6/2024 Pravidla pro poskytování vybraných plnění v sociální oblasti,
 - c/ TOP TŽ – 30/04 Zpracování mezd, Příloha č. 4 Penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění,

resp. vnitřní předpisy, které za dobu účinnosti PKS změní nebo nahradí výše uvedené vnitřní předpisy Zaměstnavatele.

2. Stravování

2.1 Pro účely této přílohy PKS se

- a/ Zařízením závodního stravování Zaměstnavatele rozumí zařízení závodního stravování včetně jídelních automatů, nacházející se v areálech Zaměstnavatele, a další Zaměstnavatelem předem vybraná a Zaměstnancům oznámená zařízení závodního stravování nacházející se mimo tyto areály;
- b/ Základním jídlem rozumí jídlo označené v nabídce Zařízení závodního stravování jako
 - ba/ klasické jídlo,
 - bb/ výběrové jídlo,
 - bc/ specialita,
 - bd/ dietní jídlo,
 - be/ zeleninový talíř nebotakové jídlo nabízené v Zařízení závodního stravování jako zchlazované jídlo (RAJ), přičemž v zařízeních závodního stravování nacházejících se mimo obec Třinec může Zaměstnavatel výběr z tohoto rozsahu jídel upravit jinak;

- c) Hlavním jídlem rozumí jedno Základní jídlo a společně se Základním jídlem nebo samostatně nejvýše čtyři jídla označená v nabídce Zařízení závodního stravování jako

- ca/ polévka klasická,
- cb/ polévka svačínová,
- cc/ salát nebo kompot,
- cd/ salát MIX,
- ce/ moučník nebo

takové jídlo nabízené v Zařízení závodního stravování jako zchlazované jídlo (RAJ), přičemž v zařízeních závodního stravování nacházejících se mimo obec Třinec může Zaměstnavatel výběr z tohoto rozsahu jídel upravit jinak.

- 2.2 Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat Zaměstnancům v pracovním poměru příspěvek na závodní stravování ve výši 57 % ceny jednoho Hlavního jídla v průběhu jedné pracovní směny, maximálně však v úhrnu do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin, to vše, splní-li Zaměstnanec podmínky pro poskytnutí těchto příspěvků stanovené touto přílohou PKS.
- 2.3 Zaměstnanec v pracovním poměru má nárok na poskytnutí příspěvků na závodní stravování podle bodu 2.2 této přílohy PKS, budou-li splněny podmínky dle § 6 odst. 9 písm. b) zákona o dani z příjmů a
- a/ zaměstnanec během směny vykonával práci alespoň 3 hodiny a nevznikl mu během této směny nárok na stravné v rámci cestovních náhrad podle právního předpisu ani na stravné v rámci cestovních náhrad na základě smlouvy,
 - b/ Zaměstnanec odebere Hlavní jídlo v Zařízení závodního stravování Zaměstnavatele, a to v době počínající 1 hodinu před započítáním přítomnosti Zaměstnance v práci a končící 1 hodinu po ukončení přítomnosti Zaměstnance v práci,
 - c/ Zaměstnanec při odběru Hlavního jídla předloží provozovateli Zařízení závodního stravování Zaměstnavatele svou identifikační čipovou kartu nebo stravovací kartu za účelem zaevidování odběru tohoto jídla.
- 2.4 Kromě příspěvku na jedno Hlavní jídlo podle bodu 2.2 této přílohy PKS Zaměstnanci v pracovním poměru náleží další příspěvek na další jedno Hlavní jídlo podle bodu 2.2 této přílohy PKS, pokud jeho přítomnost v práci bude delší než 11 hodin.
- 2.5 Pro účely poskytování příspěvků podle bodu 2.2 až bodu 2.4 této přílohy PKS se přítomností Zaměstnance v práci rozumí jeho nepřerušená přítomnost v práci podle evidence docházky vedené Zaměstnavatelem; za přítomnost v práci se pro tyto účely nepovažuje zejména
- a/ doba trvání překážek v práci na straně Zaměstnavatele, po kterou Zaměstnanec podle pokynu Zaměstnavatele není na pracovišti Zaměstnavatele nebo nevykonává práci,
 - b/ doba trvání překážek v práci na straně Zaměstnance,
 - c/ dovolená,

- d/ doba, kdy si vybírá Zaměstnanec náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek,
e/ doba, kdy Zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek.

- 2.6 Pro účely provádění srážek ze mzdy se jídlem rozumí také ochranné nápoje, to však pouze v rozsahu, ve kterém objem čerpaných ochranných nápojů zaměstnancem překročil zákonný nárok zaměstnance (minimální zákonný limit) na jejich čerpání.

3. Finanční plnění při některých skončeních pracovního poměru

- 3.1 Zaměstnanci, u něhož došlo k rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce, aniž jeho zdravotní stav, pro který pozbyl způsobilost vykonávat dosavadní práci, je invaliditou třetího stupně, náleží finanční plnění k zmírnění dopadů tohoto skončení pracovního poměru, a to ve výši, není-li dále uvedeno jinak, násobku jeho průměrného měsíčního výdělku pro pracovní právní účely, přičemž tento násobek závisí na počtu celých měsíců chybějících do dosažení důchodového věku Zaměstnance podle následující tabulky:

Počet celých měsíců chybějících do dosažení důchodového věku Zaměstnance	Násobek průměrného měsíčního výdělku Zaměstnance pro pracovní právní účely
25 a více měsíců	10
24	9
23	8,625
22	8,25
21	7,875
20	7,50
19	7,125
18	6,75
17	6,375
16	6
15	5,625
14	5,25
13	4,875
12	4,5
11	4,125
10	3,75
09	3,375
08	3
07	2,625
06	2,25
05	1,875
04	1,5
03	1,125
02	0,75
01	0,375

- 3.2 Zaměstnanci, u něhož došlo k rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce, a jehož zdravotní stav, pro který ztratil způsobilost vykonávat dosavadní práci, je invaliditou třetího stupně, náleží finanční plnění k zmírnění dopadů tohoto skončení pracovního poměru, a to ve výši, není-li dále uvedeno jinak, trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku pro pracovní právní účely.
- 3.3 Zaměstnanci, u něhož došlo k rozvázání pracovního poměru před dosažením důchodového věku dohodou z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce a po tomto skončení pracovního poměru je mu poskytován starobní důchod podle ustanovení § 31 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (dále jen „**Zákon o důchodovém pojištění**“), tzv. předčasný starobní důchod, náleží finanční plnění podle bodu 3.1 nebo bodu 3.2 této přílohy PKS nejvýše ve výši součinu jeho průměrného výdělku pro pracovní právní účely a počtu měsíců ode dne skončení pracovního poměru do prvního dne období, za které je mu poskytován tento předčasný starobní důchod.
- 3.4 Finanční plnění podle bodu 3.1 až bodu 3.3 této přílohy PKS Zaměstnanci náleží za podmínky, že důvod rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce bude Zaměstnavateli prokázán lékařským posudkem vyhotoveným poskytovatelem pracovnílékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení.
- 3.5 Důchodovým věkem se pro účely posouzení nároku podle bodu 3.1 a bodu 3.3 této přílohy PKS rozumí důchodový věk podle Zákona o důchodovém pojištění, ve znění účinném ke dni skončení pracovního poměru.
- 3.6 Finanční plnění podle bodu 3.1 až bodu 3.3 této přílohy PKS Zaměstnanci nenáleží, jestliže
- a/ Zaměstnanec odmítne nabídnutou jinou vhodnou práci, jejímž výkonem by dosahoval pravděpodobného výdělku nejméně ve výši 80 % jeho průměrného měsíčního výdělku pro pracovní právní účely ke dni skončení jeho pracovního poměru, nebo
 - b/ Zaměstnanci náleží odstupné podle ustanovení § 67 odst. 2 zákoníku práce nebo
 - c/ Zaměstnanci odstupné podle ustanovení § 67 odst. 2 zákoníku práce nenáleží z důvodu, že Zaměstnavatel se podle ustanovení § 270 odst. 1 zákoníku práce zcela zprostil své povinnosti nahradit Zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu z pracovního úrazu či nemoci z povolání, jejichž následky byly důvodem rozvázání pracovního poměru.

4. Náhrada mzdy při dlouhodobém pozbytí způsobilosti vykonávat práci

- 4.1 Zaměstnanci v pracovním poměru, který pozbyl dlouhodobě způsobilost vykonávat svou práci podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnílékařských služeb ("**Posudek**"), náleží náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku pro pracovní právní

účely za dobu ode dne vydání Posudku do dne skončení pracovního poměru zaměstnance, nejdéle však do uplynutí kalendářního měsíce následujícího po vydání Posudku.

4.2 Náhrada mzdy podle bodu 4.1 této přílohy PKS Zaměstnanci nenáleží, jestliže

- a/ Zaměstnanec odmítne nabídnutou jinou vhodnou práci, jejímž výkonem by dosahoval pravděpodobného výdělku nejméně ve výši 80 % jeho průměrného měsíčního výdělku pro pracovní právní účely ke dni vydání Posudku, nebo
- b/ pracovní poměr Zaměstnance je ukončen výpovědi podle § 52 písm. d) zákoníku práce nebo podle § 52 písm. e) zákoníku práce, nebo
- c/ Zaměstnanec pozbyl dlouhodobé způsobilost vykonávat práci z důvodu pracovního úrazu nebo onemocnění nemocí z povolání a Zaměstnavatel se podle ustanovení § 270 odst. 1 zákoníku práce zcela zprostil své povinnosti nahradit Zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu z pracovního úrazu či nemoci z povolání, nebo
- d/ Zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilost vykonávat práci z důvodu, pro který neměl nebo by neměl nárok na nemocenské podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve 100 % výši.

5. Volitelné zaměstnanecké výhody (benefity)

5.1 Zaměstnavatel bude Zaměstnancům v pracovním poměru poskytovat volitelné zaměstnanecké výhody jako tzv. benefity.

5.2 Právo čerpat volitelné zaměstnanecké výhody, jejichž poskytování v roce 2025 Zaměstnavatel Zaměstnancům oznámí, náleží Zaměstnanci v pracovním poměru ode dne 01.01.2025, pokud dovršil 3 měsíce nepřetržitého pracovního poměru u Zaměstnavatele před tímto dnem, nebo od jiného prvního dne kalendářního měsíce roku 2025 následujícího po dovršení 3 měsíců nepřetržitého pracovního poměru u Zaměstnavatele (každý z uvedených dnů „**Rozhodný den**“), a k Rozhodnému dni

- a/ je v evidenčním stavu v pracovním poměru na dobu neurčitou, nebo
- b/ je v evidenčním stavu v pracovním poměru na dobu určitou.

Pro účely vzniku nároku Zaměstnance na benefity podle této přílohy č. 2 PKS se zohledňuje též předchozí pracovní poměr Zaměstnance u jiné dceřiné společnosti Zaměstnavatele, a to za podmínky, že na skončení pracovního poměru u dceřiné společnosti, bezprostředně nebo nejdéle s časovou prodlevou 1 měsíc, navazuje vznik pracovního poměru u Zaměstnavatele a za podmínky, že nedošlo ke skončení pracovního poměru Zaměstnance u dceřiné společnosti Zaměstnavatele z důvodu porušení povinností ze strany Zaměstnance.

5.3 Zaměstnanec nemá právo čerpat volitelné zaměstnanecké výhody v roce 2025, pokud v roce 2024 v době čerpání volitelné zaměstnanecké výhody nebo poté, co Zaměstnanec již čerpal volitelnou zaměstnaneckou výhodu nebo její část, mu právo čerpat volitelnou zaměstnaneckou výhodu zaniklo podle PKS ve znění účinném v roce 2024.

5.4 Právo Zaměstnance čerpat volitelné zaměstnanecké výhody zanikne, pokud v roce 2025

- a) byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nebo
- b) mu byla dána výpověď podle ustanovení § 52 písm. f) až písm. h) zákoníku práce z důvodu, který nastal či trval v roce 2024 nebo v roce 2025, anebo z důvodu, který nastal či trval v roce 2024 nebo v roce 2025, byl s ním pracovní poměr okamžitě zrušen podle ustanovení § 55 zákoníku práce, nebo
- c) měl neomluvenou absenci, tj. neomluveně zameškal směnu nebo její část, nebo
- d) porušil stanovený režim dočasně práce neschopného zaměstnance, nebo
- e) porušil svou povinnost nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích Zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nebo povinnost nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště Zaměstnavatele, nebo
- f) dopustil se krádeže ke škodě na majetku Zaměstnavatele či ke škodě jiného majetku v držení Zaměstnavatele nebo nacházejícího se v areálu Zaměstnavatele, nebo
- g) porušil pravidlo pro čerpání volitelných zaměstnaneckých výhod, stanovené Zaměstnavatelem ve vnitřním předpisu podle bodu 5.6 této přílohy PKS, nebo při čerpání volitelné zaměstnanecké výhody porušil pravidlo či pokyn jejího poskytovatele.

5.5 Nastane-li skutečnost uvedená v bodu 5.4 této přílohy PKS až v době čerpání volitelné zaměstnanecké výhody nebo poté, co Zaměstnanec již čerpal volitelnou zaměstnaneckou výhodu nebo její část, nenáleží mu právo čerpat volitelnou zaměstnaneckou výhodu v roce následujícím.

5.6 Zaměstnavatel ve vnitřním předpisu stanovuje výši hodnoty volitelné zaměstnanecké výhody, diferencované podle délky trvání pracovního poměru Zaměstnance, seznam dodavatelů a služeb, u nichž lze čerpat volitelnou zaměstnaneckou výhodu, a pravidla jejich čerpání.

5.7 Stanoví-li tak Zaměstnavatel ve vnitřním předpisu podle bodu 5.6 této přílohy PKS, jsou na základě práva Zaměstnance na čerpání volitelné zaměstnanecké výhody oprávněny plnění z takové volitelné zaměstnanecké výhody užívat též osoby, které Zaměstnavatel pro tento účel v tomto vnitřním předpisu vymezí.

5.8 Hovoří-li se v této příloze PKS o čerpání volitelné zaměstnanecké výhody Zaměstnancem nebo o porušení Zaměstnancem pravidla pro čerpání volitelných zaměstnaneckých výhod či pravidla nebo pokynu jejího poskytovatele, rozumí se tím též čerpání volitelné zaměstnanecké výhody nebo takové porušení pravidla či pokynu osobou užívající plnění z volitelné zaměstnanecké výhody podle bodu 5.7 této přílohy PKS.

6. Zdravotní péče

6.1 Zaměstnavatel se zavazuje hradit

- a/ vstupní lékařskou prohlídku osoby ucházející se o zaměstnání u Zaměstnavatele,
- b/ preventivní mamografické vyšetření Zaměstnankyň v pracovním poměru, pokud nebude toto vyšetření hrazeno zdravotní pojišťovnou,

- c/ preventivní vyšetření tlustého střeva u Zaměstnanců v pracovním poměru ve věkové kategorii nad 45 let, prováděné v rámci periodické pracovnělékařské prohlídky Zaměstnance, pokud nebude toto vyšetření hrazeno zdravotní pojišťovnou,
to vše podrobí-li se uchazeč o zaměstnání či Zaměstnanec pokynům Zaměstnavatele, vydaným k uskutečnění takové prohlídky či takového vyšetření.
- 6.2 Zaměstnavatel se zavazuje zajišťovat ve spolupráci s Českou průmyslovou zdravotní pojišťovnou zdravotně preventivní aktivity pro podporu zdravého způsobu života Zaměstnanců.

7. Další výhody poskytované Zaměstnancům

7.1 Rehabilitačně rekondiční pobyty

- 7.1.1 Zaměstnavatel zajišťuje rehabilitačně rekondiční pobyty (dále jen „RRP“) v lázeňských zařízeních pro jím vybrané Zaměstnance, kteří
- a/ vykonávají práce zařazené do druhé, třetí nebo čtvrté kategorie rizikovosti podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, nebo práce s vysokým nárokem na organizační schopnosti a vysokou mírou odpovědnosti, nebo kterým je RRP poskytnut jako prevence poškození zdraví v důsledku dlouhodobého působení stresu a předcházení syndromu vyhoření, a
 - b/ jsou v pracovním poměru na dobu neurčitou.
- 7.1.2 Zaměstnanci, který se účastní RRP, Zaměstnavatel poskytne, nebude-li písemně dohodnuto jinak, náhradní volno s náhradou mzdy v rozsahu podle PKS.
- 7.1.3 Zaměstnanec, který se účastní RRP, je povinen ze svého hradit část nákladů na RRP, které Zaměstnavatel předem určí ve vnitřním předpisu a Zaměstnanci písemně oznámí. Ostatní náklady spojené s RRP hradí Zaměstnavatel.
- 7.1.4 Zaměstnavatel je oprávněn Zaměstnanci zrušit nebo předčasně ukončit jeho RRP, poruší-li Zaměstnanec svou povinnost uloženou mu v souvislosti s poskytováním RRP nebo s pobytem v lázeňském zařízení včetně povinností podle pravidel či pokynů provozovatele lázeňského zařízení, to je včetně povinností dodržovat řád lázeňského zařízení, stanovený denní režim, pokyny lékařů a zdravotnických pracovníků a absolvovat všechny předepsané léčebné procedury.
- 7.1.5 Zaměstnanec je povinen ze svého hradit náklady RRP nebo je Zaměstnavateli včetně poskytnuté náhrady mzdy nahradit, pokud u Zaměstnance nastala skutečnost uvedená v čl. 7.1.4 této přílohy PKS.

7.2 Pracovní a životní jubilea

7.2.1 Zaměstnavatel Zaměstnancům v pracovním poměru splňujícím podmínky stanovené Zaměstnavatelem poskytuje odměnu při jejich pracovních a životních jubileích, a to až do výše 15.000,- Kč.

7.3 *Penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a životní pojištění*

7.3.1 Zaměstnavatel poskytuje Zaměstnancům v pracovním poměru příspěvek na penzijní připojištění, nebo doplňkové penzijní spoření ve výši a za podmínek stanovených Zaměstnavatelem.

7.3.2 Zaměstnavatel poskytuje Zaměstnancům v pracovním poměru příspěvek na životní pojištění ve výši a za podmínek stanovených Zaměstnavatelem.

7.4 *Bezúročné zápůjčky na bytové účely*

7.4.1 Zaměstnavatel poskytuje Zaměstnancům v pracovním poměru bezúročné zápůjčky na financování jejich bytové potřeby ve výši a za podmínek stanovených Zaměstnavatelem ve vnitřním předpisu.

7.4.2 Zaměstnanec nemá nárok na poskytnutí zápůjčky na financování bytové potřeby.

7.5 *Odklad splácení peněžitého dluhu Zaměstnance vůči Zaměstnavateli*

7.5.1 Zaměstnavatel odloží splácení peněžitých dluhů Zaměstnance vůči Zaměstnavateli po dobu, po kterou bude veden Úřadem práce v evidenci uchazečů o zaměstnání, nejdéle však po dobu 12 kalendářních měsíců následujících po skončení jeho pracovního poměru k Zaměstnavateli, pokud

- a/ důvodem rozvázání pracovního poměru Zaměstnance byl důvod uvedený v bodu 7.5.2 této přílohy PKS,
- b/ Zaměstnanec písemně požádal Zaměstnavatele o takovýto odklad,
- c/ Zaměstnanec uzavře se Zaměstnavatelem písemnou dohodu navrženou Zaměstnavatelem, v níž Zaměstnanec uzná svůj dluh vůči Zaměstnavateli co do jeho důvodů a výše, a
- d/ nejedná se o dluh Zaměstnance spočívající v povinnosti nahradit škodu vzniklou Zaměstnavateli, byla-li tato škoda způsobena Zaměstnancem úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek, nebo nahradit náklady Zaměstnavatele podle bodu 7.1.5 této přílohy PKS.

7.5.2 Důvody rozvázání pracovního poměru Zaměstnance pro účely bodu 7.5.1 písm. a) této přílohy PKS jsou

- a/ organizační důvod podle ustanovení § 52 písm. a) až písm. c) zákoníku práce, nebo
- b/ dlouhodobá zdravotní nezpůsobilost v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání či ohrožení touto nemocí podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, pokud se Zaměstnavatel zcela nezprostil povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu, nebo

- c/ dlouhodobá zdravotní nezpůsobilost podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce, pokud tato dlouhodobá zdravotní nezpůsobilost nebyla způsobená událostí, pro niž bylo Zaměstnanci kráceno nemocenské podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

7.6 Příspěvek na společenské aktivity

- 7.6.1 Zaměstnavatel poskytuje Odborovým organizacím příspěvek na zajištění podpory v oblasti vzdělávání, kultury, sportu a tělovýchovy dospělých osob, jakož i na sociální, humanitární a charitativní činnosti, za podmínek a ve výši sjednaných ve zvláštní dohodě mezi Zaměstnavatelem a Odborovými organizacemi.

7.7 Příspěvek na děti a mládež

- 7.7.1 Zaměstnavatel poskytuje Odborovým organizacím příspěvek na zajištění podpory a ochrany dětí a mládeže včetně jejich vzdělávání, kultury a účelů sociálních, tělovýchovných a sportovních, za podmínek a ve výši sjednaných ve zvláštní dohodě mezi Zaměstnavatelem a Odborovými organizacemi.

7.8 Sociální výpomoci a sociální zápůjčky

- 7.8.1 Zaměstnavatel může

- a/ Zaměstnanci,
- b/ důchodci, který je bývalým Zaměstnancem,
- c/ pozůstalým po Zaměstnanci, kteří k němu byli osobami blízkými,

jako pomoc k překlenutí jejich mimořádné životní situace poskytnout nenávratnou či podmíněně nenávratnou sociální výpomoc nebo sociální zápůjčku.

- 7.8.2 Osoby uvedené v bodě 7.8.1 písm. a/ až c/ této přílohy PKS nemají nárok na poskytnutí sociální výpomoci a sociální zápůjčky.

8. Společná a závěrečná ustanovení

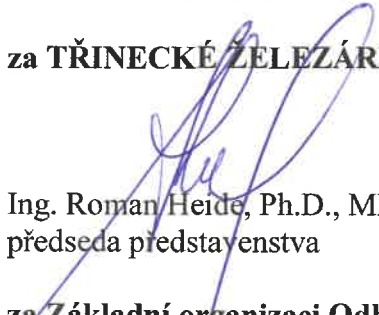
- 8.1 Zaměstnavatel je oprávněn rozhodnout o

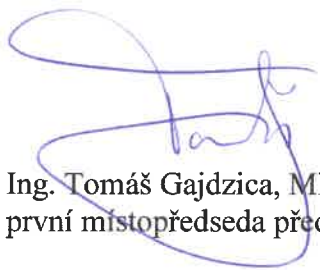
- a/ poskytnutí plnění Zaměstnanci nebo pozůstalým po Zaměstnanci, kteří k němu byli osobami blízkými, podle této přílohy PKS, přestože nebyly splněny podmínky pro poskytnutí takového plnění, nebo
- b/ poskytnutí plnění Zaměstnanci nebo pozůstalým po Zaměstnanci, kteří k němu byli osobami blízkými, podle této přílohy PKS ve vyšším rozsahu, než je uvedeno v této příloze PKS, nebo
- c/ poskytování Zaměstnancům, po projednání s Příslušnými orgány odborových organizací, dalších plnění než plnění uvedených v této příloze PKS; tím není dotčeno poskytování takových plnění podle vnitřních předpisů Zaměstnavatele.

- 8.2 Zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem bližší podmínky a pravidla pro poskytování a čerpání plnění podle této přílohy PKS, jakož i výši či rozsah těchto plnění, není-li to stanoveno přímo v této příloze PKS.
- 8.3 Tato příloha PKS je účinná, není-li sjednáno jinak, ode dne 01.02.2025 do dne 31.12.2025.
- 8.4 Příspěvky podle bodu 2. této přílohy PKS Zaměstnanci náleží, není-li dále sjednáno jinak, za období počínající jeho první směnou se začátkem ve dni 01.02.2025, nejpozději však od 06:00 hodin dne 01.02.2025, a konče ukončením jeho poslední směny se začátkem v roce 2025, nejpozději však do 06:00 hodin dne 01.01.2026.
- 8.5 Podle dosavadní Přílohy PKS č. 2/2023 „Sociální oblast“ k PKS 2022-2024 (s jejím obsahem dle dodatku č. 3 k PKS 2022-2024) jsou plnění poskytována, není-li dále uvedeno jinak, pokud rozhodná skutečnost vznikla nejpozději dne 31.01.2025; příspěvky podle bodu 2. této dosavadní Přílohy PKS č. 2/2023 (stravování) Zaměstnanci náleží za období do ukončení jeho poslední směny se začátkem ve dni 31. 01. 2025, nejpozději však do 06:00 hodin dne 01.02.2025.

V Třinci dne 28. ledna 2025

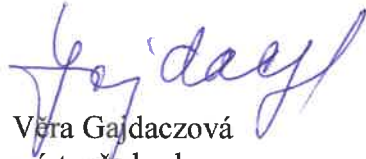
za **TŘINECKÉ ŽELEZÁRNY, a. s.:**


Ing. Roman Heide, Ph.D., MBA
předseda představenstva


Ing. Tomáš Gajdzica, MBA
první místopředseda představenstva

za **Základní organizaci Odborového svazu KOVO Třinecké železářny:**


Marcel Pielesz
předseda


Věra Gajdaczová
místopředseda

za **Odborový svaz KOVO ZÁKLADNÍ ORGANIZACE VÁLCOVNA TRUB TŽ:**


Martin Frömel
předseda

za **ZO OS UNIOS TŽ:**


Robert Skuhra
předseda závodního výboru


Jan Wdówka
místopředseda závodního výboru