

# **UKŁAD ZBIOROWY**

**i**

**TOWARZYSZĄCE MU UMOWY**

**pomiędzy**

**DUŃSKIM ZWIĄZKIEM PRACOWNIKÓW  
PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO NNF**

**a**

**DUŃSKIM ZRZESZENIEM PRACODAWCÓW  
PRZEMYSŁU DI**

**branża spożywcza**

**2017-2020**

|                                                                                                     |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>ROZDZIAŁ 1. CZAS PRACY .....</b>                                                                 | <b>7</b>  |
| § 1 - WYMIAR CZASU PRACY .....                                                                      | 7         |
| § 2 - USTALENIE CZASU PRACY .....                                                                   | 7         |
| § 3 - PRACA W SYSTEMIE ZMIANOWYM .....                                                              | 8         |
| § 4 - ELASTYCZNY CZAS PRACY .....                                                                   | 10        |
| § 5 - NIEPEŁNY WYMIAR CZASU PRACY .....                                                             | 10        |
| § 6 - ZMIENNY TYGODNIOWY CZAS PRACY .....                                                           | 12        |
| § 7 - 40-GODZINNY TYDZIEŃ PRACY .....                                                               | 12        |
| § 8 - PRACA W SYSTEMIE WEEKENDOWYM .....                                                            | 13        |
| § 9 - PRZESUNIĘTY CZAS PRACY .....                                                                  | 15        |
| § 10 - PRZERWY .....                                                                                | 16        |
| <b>ROZDZIAŁ 2 - WYNAGRODZENIE .....</b>                                                             | <b>16</b> |
| § 11 - WYNAGRODZENIE NORMOWANE .....                                                                | 16        |
| § 12 - DODATKI SPECJALNE .....                                                                      | 22        |
| § 13 - DODATEK PRZYUCZENIA .....                                                                    | 25        |
| <b>ROZDZIAŁ 3 - PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH .....</b>                                           | <b>25</b> |
| § 14 - PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH .....                                                        | 25        |
| § 15 - ZAPOWIEDZENIE O PRACY W GODZINACH NADLICZBOWYCH .....                                        | 31        |
| § 16 - ODBIERANIE GODZIN NADLICZBOWYCH .....                                                        | 32        |
| § 17 - PRZERWY NA POSIŁEK I INNE PRZERWY PODCZAS PRACY W NADGODZINACH .....                         | 32        |
| § 18 - PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH PRZY PRACY ZMIANOWEJ .....                                   | 33        |
| <b>ROZDZIAŁ 4 - PRZEPISY DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA I WYPOWIEDZENIA .....</b>                           | <b>34</b> |
| § 19 - PRZEPISY DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA .....                                                        | 34        |
| § 20 - ZATRUDNIENIE ZAGRANICZNYCH PRACOWNIKÓW .....                                                 | 34        |
| § 21 - WARUNKI WYPOWIEDZENIA STOSUNKU PRACY - PRACODAWCA .....                                      | 34        |
| § 22 - WARUNKI WYPOWIEDZENIA STOSUNKU PRACY - PRACOWNIK .....                                       | 36        |
| § 23 - WYPOWIEDZENIE PODCZAS CHOROBY, WYPADKU PRZY PRACY I URLOPU .....                             | 37        |
| § 24 - POSTANOWIENIA O STAŻU PRACY, JEGO PRZERWANIU I WYGAŚNIĘCIU .....                             | 38        |
| § 25 - ZABEZPIECZENIE PRACOWNIKA I ROZWÓJ KOMPETENCJI .....                                         | 41        |
| § 26 - UMOWA O PRACĘ .....                                                                          | 44        |
| § 27 - BADANIA STANU ZDROWIA .....                                                                  | 44        |
| § 28 - ZATRUDNIENIE NA WARUNKACH PODOBNYCH DO „BIAŁYCH KOŁNIERZYKÓW” .....                          | 44        |
| <b>ROZDZIAŁ 5 - URLOP WYPOCZYNKOWY I WOLNE OD PRACY .....</b>                                       | <b>44</b> |
| § 29 - URLOP WYPOCZYNKOWY .....                                                                     | 44        |
| § 30 - NABYWANIE UPRAWNIENÍ URLOPOWYCH .....                                                        | 44        |
| § 31 - ROK URLOPOWY .....                                                                           | 45        |
| § 32 - CZAS URLOPU .....                                                                            | 45        |
| § 33 - ŚWIADCZENIA URLOPOWE / WYPŁATA URLOPOWA .....                                                | 45        |
| § 34 - NIEODEBRANE ŚWIADCZENIA URLOPOWE .....                                                       | 45        |
| § 35 - KARTA URLOPOWA .....                                                                         | 46        |
| § 36 - PRZESZKODY W PODJĘCIU URLOPU .....                                                           | 46        |
| § 37 - BRAK ZGODNOŚCI .....                                                                         | 47        |
| § 38 - FUNDUSZ GWARANCYJNY URLOPU .....                                                             | 47        |
| § 39 - SYSTEM WOLNEGO WYBORU .....                                                                  | 47        |
| § 40 - ŚWIADCZENIA URLOPOWE ZA DNI ŚWIĄTECZNE WYPADAJĄCE W DNI POWSZEDNIE .....                     | 51        |
| § 41 - SYSTEM WYPRACOWANIA ŚWIADCZEŃ URLOPOWYCH ZA DNI ŚWIĄTECZNE .....                             | 52        |
| § 42 - SYSTEM PEŁNYCH GODZIN .....                                                                  | 54        |
| § 43 - POSTANOWIENIA SPECJALNE DOTYCZĄCE DNI WOLNYCH I WYNAGRODZENIA .....                          | 55        |
| § 44 - ZGON W NAJBLIŻSZEJ RODZINIE .....                                                            | 57        |
| <b>ROZDZIAŁ 6 - NIEOBECNOŚĆ Z POWODU CHOROBY, URLOPU<br/>MACIERZYŃSKIEGO, CHOROBY DZIECKA .....</b> | <b>57</b> |
| § 45 - ZGŁOSZENIE .....                                                                             | 57        |
| § 46 - CZĘŚCIOWA NIEOBECNOŚĆ Z POWODU CHOROBY LUB WYPADKU PRZY PRACY .....                          | 57        |
| § 47 - WARUNKI I WYPŁATA WYNAGRODZENIA PODCZAS CHOROBY .....                                        | 58        |

|                                                                                         |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| § 48 - PODSTAWY WYLICZENIA ŚWIADCZENIA CHOROBOWEGO .....                                | 60        |
| § 49 - UMOWA ZGODNIE Z § 56 USTAWY O ZASIŁKU CHOROBOWYM .....                           | 61        |
| § 50 - CHOROBA DZIECKA .....                                                            | 61        |
| § 51 - HOSPITALIZACJA .....                                                             | 62        |
| § 52 - URLOP MACIERZYŃSKI .....                                                         | 63        |
| <b>ROZDZIAŁ 7 - PRZEPISY DOTYCZĄCE MĘŻÓW ZAUFANIA .....</b>                             | <b>64</b> |
| § 53 - GDZIE POWOŁUJE SIĘ MĘŻA ZAUFANIA .....                                           | 64        |
| § 54 - KTO MOŻE BYĆ WYBRANY .....                                                       | 65        |
| § 55 - WYBORY MĘŻA ZAUFANIA .....                                                       | 66        |
| § 56 - ZASTĘPCA .....                                                                   | 66        |
| § 57 - ZAKŁADOWY MĄŻ ZAUFANIA .....                                                     | 66        |
| § 58 - KLUB .....                                                                       | 67        |
| § 59 - FUNKCJE I ZADANIA .....                                                          | 67        |
| § 60 - WYNAGRODZENIE .....                                                              | 68        |
| § 61 - WYKSZTAŁCENIE .....                                                              | 68        |
| § 62 - MĘŻOWIE ZAUFANIA A WSPÓŁPRACA NA POZIOMIE LOKALNYM .....                         | 69        |
| § 63 - ROZWIĄZANIE STOSUNKU PRACY MĘŻA ZAUFANIA .....                                   | 69        |
| § 64 - ROZPATRYWANIE SPORÓW ZBIOROWYCH .....                                            | 70        |
| § 65 - INNI WYBRANI REPREZENTANCI .....                                                 | 70        |
| <b>ROZDZIAŁ 8 - PRACOWNICY NA PRZYUCZENIU .....</b>                                     | <b>70</b> |
| § 66 - PRACOWNICY NA PRZYUCZENIU .....                                                  | 70        |
| <b>ROZDZIAŁ 9 - WYKSZTAŁCENIE .....</b>                                                 | <b>76</b> |
| § 67 - EDUKACJA .....                                                                   | 76        |
| § 68 - FUNDUSZ ROZWOJU I WSPÓŁPRACY W BRANŻY PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO .....                | 78        |
| § 69 - PROTOKÓŁ O FUNDUSZU POSTĘPU I ROZWOJU DA/LO .....                                | 79        |
| <b>ROZDZIAŁ 10 - SYSTEMY WYNAGRODZEŃ .....</b>                                          | <b>79</b> |
| § 70 - SYSTEMY WYNAGRODZENIA MOTYWUJĄCE DO WIĘKSZEJ WYDAJNOŚCI .....                    | 79        |
| § 71 - UMOWA RAMOWA DOTYCZĄCA OPRACOWANIA METOD PRACY I AKORDU .....                    | 81        |
| <b>ROZDZIAŁ 11 - PROGRAMY PILOTAŻOWE ITP. ....</b>                                      | <b>81</b> |
| § 72 - PROGRAMY PILOTAŻOWE .....                                                        | 81        |
| <b>ROZDZIAŁ 12 - EMERYTURA I UBEZPIECZENIE GRUPOWE .....</b>                            | <b>82</b> |
| § 73 - EMERYTURA .....                                                                  | 82        |
| § 74 - UBEZPIECZENIE GRUPOWE KIF I FORÆDLING .....                                      | 84        |
| <b>ROZDZIAŁ 13 - INNE SYTUACJE .....</b>                                                | <b>84</b> |
| § 75 - ROZDZIAŁ SOCJALNY .....                                                          | 84        |
| § 76 - TEKSAM .....                                                                     | 85        |
| § 77 - UBRANIE ROBOCZE .....                                                            | 86        |
| § 78 - FUNDUSZ PRZECIWGRUŻLIWY .....                                                    | 86        |
| <b>ROZDZIAŁ 14 - UMOWY NA POZIOMIE LOKALNYM .....</b>                                   | <b>86</b> |
| § 79 - ZAWIERANIE I WYMAWIANIE UMÓW NA POZIOMIE LOKALNYM ITP. ....                      | 86        |
| <b>ROZDZIAŁ 15 - PRZEPISY ORGANIZACYJNE .....</b>                                       | <b>87</b> |
| § 80 - UMOWA PODSTAWOWA .....                                                           | 87        |
| § 81 - PRZEPISY ORGANIZACYJNE - PRZEPISY DOTYCZĄCE NEGOCJACJI I SPORÓW ZBIOROWYCH ..... | 88        |
| § 82 - RÓWNE TRAKTOWANIE – DYSKRYMINACJA – ELIMINOWANIE NIERÓWNOŚCI PŁACOWYCH .....     | 88        |
| § 83 - INTERPRETACJA UMOWY O PRZEDŁUŻENIU .....                                         | 89        |
| § 84 - OKRES OBOWIĄZYWANIA UKŁADU ZBIOROWEGO .....                                      | 89        |
| <b>PROTOKOŁY I POZOSTAŁE UMOWY .....</b>                                                | <b>90</b> |
| UMOWA O PRACĘ .....                                                                     | 90        |
| <b>DYREKTYWY UE .....</b>                                                               | <b>93</b> |

|                                                                                                                               |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| WDRAŻANIE .....                                                                                                               | 93         |
| DYREKTYWA UE DOTYCZĄCA ORGANIZACJI CZASU PRACY .....                                                                          | 93         |
| DYREKTYWA O URLOPIE RODZICIELSKIM .....                                                                                       | 93         |
| WDRAŻANIE DYREKTYWY 2008/104/UE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY Z DNIA 19 LISTOPADA 2008 R. W SPRAWIE PRACY TYMCZASOWEJ ..... | 93         |
| <b>PROTOKOŁY.....</b>                                                                                                         | <b>95</b>  |
| PROTOKÓŁ O SPRECYZOWANIU STOSOWANIA ZASTĘPSTW.....                                                                            | 95         |
| <b>PROTOKÓŁ O PRZENIESIENIU STAŻU PRACY TYMCZASOWEJ Z AGENCJI POŚREDNICTWA PRACY DO FIRMY UŻYTKOWNIKA .....</b>               | <b>95</b>  |
| <b>PROTOKÓŁ O KORZYSTANIU Z PODWYKONAWCÓW .....</b>                                                                           | <b>96</b>  |
| DYREKTYWA O PRACY W NIEPEŁNYM WYMIARZE GODZIN.....                                                                            | 96         |
| <b>PROTOKÓŁ O POLITYCE SENIORALNEJ .....</b>                                                                                  | <b>96</b>  |
| PROTOKÓŁ O ŚRODOWISKU PRACY .....                                                                                             | 97         |
| PROTOKOŁY O ODDELEGOWANIU PRACOWNIKÓW .....                                                                                   | 98         |
| KODEKS UMÓW Z ZAGRANICZNYMI PRACOWNIKAMI .....                                                                                | 98         |
| PROTOKÓŁ O ESKALACJI KONTA WOLNEGO WYBORU PRZY PRZYSTĄPIENIU DO JEDNEGO ZE STOWARZYSZEŃ PRACODAWCÓW W DA .....                | 99         |
| <b>PROTOKÓŁ O INTERPRETACJI PROTOKOŁU NR 9 A - SYSTEMATYCZNA PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH.....</b>                         | <b>99</b>  |
| O OKRESACH WYPOWIEDZENIA ZGODNIE Z § 21 .....                                                                                 | 100        |
| <b>UMOWA RAMOWA DOTYCZĄCA OPRACOWANIA METOD PRACY I AKORDU DOTYCZĄCA KIF I FORÆDLING.....</b>                                 | <b>102</b> |
| <b>UMOWA RAMOWA DOTYCZĄCA PRZERW NA ODPOCZYNEK (POR. § 10 D.....</b>                                                          | <b>116</b> |
| <b>UMOWY RAMOWEJ DOTYCZĄCEJ OPRACOWANIA METOD PRACY I AKORDU) .</b>                                                           | <b>116</b> |
| <b>PROTOKÓŁ DOTYCZĄCY UMOWY O STAŁYCH STAWKACH OBOWIĄZUJĄCYCH W AKORDACH LINIOWYCH, GRUPOWYCH I WSPÓLNYCH .....</b>           | <b>117</b> |
| <b>GRUPOWE UBEZPIECZENIE NA ŻYCIE.....</b>                                                                                    | <b>118</b> |
| FUNDUSZ PRZECIWGRUŻLICZY .....                                                                                                | 122        |
| POSTANOWIENIA O PRACY W SYSTEMIE ZMINOWYM (WŁĄCZNIE Z KOMENTARZAMI) .....                                                     | 122        |
| ZAŁĄCZNIK 1 .....                                                                                                             | 132        |
| DODATEK DO ZAŁĄCZNIKA 1 .....                                                                                                 | 134        |
| PROTOKÓŁ O MOŻLIWEJ ADMINISTRACJI KOMPENSATY Z VEU PRZEZ STRONY .....                                                         | 134        |
| UMOWA ORGANIZACJI O UMOWIE RAMOWEJ O „HARASSMENT AND VIOLENCE AT WORK” (MOBBING I PRZEMOC).....                               | 134        |
| PROTOKÓŁ O ZATRUDNIENIACH NA WARUNKACH PODOBNYCH DO „BIAŁYCH KOŁNIERZYKÓW” .....                                              | 135        |
| UMOWA ORGANIZACYJNA O DAŁSZYM ROZWOJU WSPÓŁPRACY DOTYCZĄCEJ ŚRODOWISKA PRACY.....                                             | 135        |
| PROTOKÓŁ O RYNKU PRACY W RÓWNOWADZE.....                                                                                      | 135        |
| PROTOKÓŁ O FUNDUSZU EDUKACJI I WSPÓŁPRACY W BRANŻY RZEŹNI I PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO ..                                          | 136        |
| <b>PROTOKÓŁ O USŁUGACH DORADCZYCH I KONSULTINGOWYCH ITP. PRZY PRACY SZKOLENIOWEJ W ZAKŁADZIE PRACY.....</b>                   | <b>138</b> |
| UMOWA ORGANIZACYJNA O FUNDUSZU ROZWOJU WSPÓŁPRACY I KOMPETENCJI W BRANŻY RZEŹNI I PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO .....                 | 138        |
| ROZWÓJ KOMPETENCJI I EDUKACJA.....                                                                                            | 142        |
| PROTOKÓŁ O DOFINANSOWANIU EDUKACJI .....                                                                                      | 142        |
| PROTOKÓŁ O UZGODNIONEJ EDUKACJI.....                                                                                          | 142        |
| PROTOKÓŁ O DOTACJI DO NAUKI JĘZYKA DUŃSKIEGO DOROSŁYCH CZELADNIKÓW .....                                                      | 143        |
| PROTOKÓŁ O DOTACJI DO BADAŃ PRZESIEWOWYCH DO FVU I EDUKACJI DYSLEKTYKÓW.....                                                  | 143        |
| PROTOKÓŁ O NOCNEJ PRACY I O STANIE ZDROWIA .....                                                                              | 143        |
| PROTOKÓŁ O WSPÓLNYM DZIAŁANIU CELEM PROMOWANIA PRZYJMOWANIA PRAKTYKANTÓW.....                                                 | 144        |
| PROTOKÓŁ O WDRAŻANIU USTAWY O JEDNAKOWYM WYNAGRODZENIU ZA JEDNAKOWĄ PRACĘ ITP. ....                                           | 145        |

|                                                                                                                                                   |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| PROTOKÓŁ O UMOWIE O WDRAŻANIU POSTANOWIEŃ DOTYCZĄCYCH WIEKU I NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI W<br>DYREKTYWIE RADY 2000/78/WE Z DNIA 27 LISTOPADA 2000 R. .... | 147 |
| PROTOKÓŁ O DOSTĘPIE DO INFORMACJI O WYNAGRODZENIU.....                                                                                            | 150 |
| PROTOKÓŁ O UPROSZCZANIU POBIERANIA ŚRODKÓW NA ADMINISTRACJE FUNDUSZÓW (NIE OBOWIĄZUJE<br>PRZETWORÓW) .....                                        | 151 |
| PROTOKÓŁ O UPROSZCZENIU POBIERANIA ŚRODKÓW NA ADMINISTRACJE FUNDUSZÓW W ZAKRESIE<br>PRZETWORÓW .....                                              | 151 |
| PROTOKÓŁ O ELEKTRONICZNYCH DOKUMENTACH .....                                                                                                      | 151 |
| PROTOKÓŁ WS. ROZPORZĄDZENIA O ZABEZPIECZENIU DANYCH .....                                                                                         | 151 |

## WSTĘP

*Przy odnawianiu układu zbiorowego w 2007 r. zostało zawarte porozumienie pomiędzy Duńskim Związkiem Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF (Fødevareforbundet NNF) a Duńskim Zrzeszeniem Pracodawców Przemysłu (DI) o umowie ramowej dotyczącej przemysłu spożywczego, która to umowa niniejszym zostaje odnowiona, z elementami opisanymi w propozycji mediacyjnej.*

*Układ zbiorowy, który opiewa niezmienny zakres obowiązywania, zastępuje następujące dotychczasowe układy zbiorowe:*

*Układ zbiorowy pomiędzy DI, dla Zrzeszenia Pracodawców w Zakładach Produkcji Herbatników i Ciastek, a Duńskim Związkiem Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF Rzemiosło / Grupa Przemysłowa / Piekarze / Branża Młynarzy, w dalszym tekście nazywany: **23***

*Układ zbiorowy pomiędzy DI, dla Producentów Herbatników, Ciastek i Wafli, a Duńskim Związkiem Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF Rzemiosło / Grupa Przemysłowa / Piekarze / Branża Młynarzy, w dalszym tekście nazywany: **24***

*Układ zbiorowy pomiędzy DI, dla Mette Munk A/S, Odense, a Duńskim Związkiem Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF Rzemiosło / Grupa Przemysłowa / Piekarze / Branża Młynarzy, w dalszym tekście nazywany: **111***

*Układ zbiorowy pomiędzy DI, dla Duńskich Młynów Handlowych, a Duńskim Związkiem Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF Rzemiosło / Grupa Przemysłowa / Piekarze / Branża Młynarzy, w dalszym tekście nazywany: **146***

*Układ zbiorowy pomiędzy DI, dla Duńskiego Zrzeszenia Fabrykantów Czekolady i Słodocy, a Duńskim Związkiem Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF Rzemiosło / Grupa Przemysłowa / Piekarze / Branża Młynarzy, w dalszym tekście nazywany: **S/C***

*Układ zbiorowy pomiędzy DI, dla Fabryki Marcepanu Odense A/S i Kims A/S, a Duńskim Związkiem Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF Rzemiosło / Grupa Przemysłowa / Piekarze / Branża Młynarzy, w dalszym tekście nazywany: **OM***

*Główne i oddzielne układy zbiorowe pomiędzy DI, dla Przemysłu Tytoniowego, a Duńskim Związkiem Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF Branża Tytoniu, w dalszym tekście nazywany: **Tobak***

*Układ zbiorowy i umowy pomiędzy DI, dla Zrzeszenia Fabrykantów Przemysłu Mięsnego, a Duńskim Związkiem Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF, w dalszym tekście nazywany: **KIF***

*Układ zbiorowy i umowy pomiędzy Duńskim Związkiem Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF a DI obowiązujący w zakresie przetworów, w dalszym tekście nazywany: **Forædling (przetwory)***

*Wspólna umowa o Pracy zmianowej 2004 – 2007, w dalszym tekście nazywana:*  
**Postanowienia o pracy zmianowej, zawarte pomiędzy DI a Duńskim Związkiem Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF**

Ramowy układ zbiorowy w zakresie przemysłu przetworów spożywczych zawiera część podstawową (postanowienia ramowe) jak i postanowienia szczególne, oba mające taki sam status prawny.

Część podstawowa opiewa postanowienia, które obowiązują we wszystkich branżach, przedsiębiorstwach i wobec wszystkich pracowników, którzy byli objęci odwołanymi układami zbiorowymi.

Postanowienia szczególne dotyczące indywidualnych układów zbiorowych zostały ustanowione jako postanowienia szczególne i mają zastosowanie jedynie do tych układów zbiorowych.

Postanowienia szczególne obowiązują, w całości lub częściowo, w miejscu umowy ramowej, lub uzupełniają umowę ramową.

W tych punktach, gdzie postanowienia szczególne mają inną treść niż postanowienia ramowe, postanowienia szczególne zastępują lub uzupełniają one postanowienia ramowe.

Gdzie postanowienie szczególne zastępuje postanowienie ramowe, postanowienie szczególne nabiera status prawny w miejscu postanowienia ramowego.

Gdzie postanowienie szczególne uzupełnia postanowienie ramowe, postanowienie szczególne obowiązuje jako uzupełnienie postanowienia ramowego.

W przypadku gdy występuje sprzeczność, w całości lub częściowo, pomiędzy postanowieniem ramowym a postanowieniem szczególnym, niezależnie od tego, czy zastępuje ono lub uzupełnia postanowienie ramowe, obowiązuje ta część postanowienia szczególnego.

### **Umowy na poziomie lokalnym ze szczególnym statusem**

Podczas koordynowania układów zbiorowych i ustanawiania porozumienia ramowego w sektorze przemysłu spożywczego przy odnawianiu układów zbiorowych w 2007 r. poszczególne postanowienia poprzednich układów zostały przekazane stronom lokalnym jako Lokalne umowy o szczególnym statusie.

Tego rodzaju Lokalne umowy o szczególnym statusie obowiązują równolegle do układu zbiorowego przemysłu spożywczego. Umowy te podlegają wspólnej dyspozycji lokalnych stron i nie są negocjowane przez DI i Związkiem Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF przy negocjacjach układów zbiorowych.

Lokalne umowy o szczególnym statusie różnią się od innych lokalnych umów przedsiębiorstwa w ten sposób, że nie mogą zostać rozwiązane przez żadną ze stron lokalnych. Zniesienie poszczególnej umowy lokalnej lub inne zmiany podlegają porozumieniu na poziomie lokalnym. Lokalne umowy o szczególnym statusie nie są objęte § 79.

Lokalne umowy o szczególnym statusie są dostępne u organizacji związkowych.

## ROZDZIAŁ I. CZAS PRACY

---

### § 1 - Wymiar czasu pracy

---

Normowany tygodniowy efektywny czas pracy wynosi 37 godzin.

Czas pracy rozkładany jest na pięć dni tygodnia w ten sposób, że żaden dzień nie może wynosić mniej niż sześć godzin, lub więcej niż dziewięć godzin, chyba że zostało postanowione inaczej w porozumieniu na poziomie lokalnym.

Tydzień roboczy rozpoczyna się w poniedziałek, chyba że ustalono inaczej na poziomie lokalnym.

Doba robocza trwa od rozpoczęcia zwykłego czasu pracy w danym zakładzie pracy aż do tej samej godziny następnego dnia, lub od godz. 06:00 do godz. 06:00, chyba że uzgodniono inaczej.

#### **Postanowienia szczególne dla: 23, 24, 111, OM, Tobak, KIF, Forædling**

##### **23, 24, 111, OM, KIF:**

Czas pracy rozkładany jest na pięć pierwszych dni tygodnia.

##### **Tobak (Tytoń):**

Jeżeli tygodniowy czas pracy rozkładany jest na pięć dni, żaden dzień pracy nie może wynosić mniej niż siedem lub więcej niż osiem godzin. Postanowienie to nie obowiązuje przy zmiennym tygodniowym czasie pracy.

##### **KIF:**

Żaden dzień roboczy nie może wynosić mniej niż siedem godzin.

##### **Forædling (Przetwory):**

Żaden dzień roboczy nie może wynosić mniej niż sześć lub więcej niż osiem godzin.

---

### § 2 - Ustalenie czasu pracy

---

Normalny dzienny czas pracy ma miejsce pomiędzy godz. 06:00 a godz. 17:00.

Mąż zaufania jest konsultowany przed ustaleniem czasu pracy.

Opracowanie harmonogramu pracy dyskutowane jest na poziomie lokalnym, biorąc pod uwagę zarówno pracowników, jak i zakład pracy.

#### **Postanowienia szczególne dla: Tobak, KIF, Forædling**

##### **Tobak (Tytoń):**

Normalny czas pracy pierwszej zmiany w pierwsze pięć dni powszednich ma miejsce pomiędzy godz. 07:00 a godz. 17:00, a w soboty pomiędzy godz. 07:00 a godz. 13:00

##### **KIF:**

Czas pracy ma miejsce pomiędzy godz. 05:30 a godz. 18:00.

Odchylenie od normowanych dziennych godzin pracy może nastąpić, gdy strony lokalne są co do tego zgodne, a zawarta umowa nabiera charakter wiążący na pozostały okres obowiązywania układu zbiorowego. Czas pracy nie może jednak przekraczać dziewięciu godzin dziennie, włącznie z przerwami na odpoczynek przy pracy akordowej.

W odniesieniu do poszczególnych pracowników, lub do grup pracowników, zakład pracy może ustalić normalny dzienny czas pracy w przedziale pomiędzy godz. 05:30 i godz.

18:00, odbiegający od normalnych codziennych godzin pracy w oddziale, ale nie na okres krótszy niż tydzień płacowy, z powiadomieniem przedłożonym nie później niż w piątek przed zakończeniem normalnego czasu pracy. Czas pracy kierowców ciężarówek może jednak zostać ustalony pomiędzy godz. 06:30 i godz. 18:30.

W przypadkach, gdy inni pracownicy zakładu wykonują pracę jako kierowcy ciężarówek, może to mieć miejsce tylko w ustalonych godzinach pracy kierowców ciężarówek.

#### **Forædling (Przetwory):**

Czas pracy jest ustalany zgodnie z potrzebami danego zakładu pracy (na okres co najmniej roku) pomiędzy godz. 6:00 i 18:00.

Odchylenia od normalnych dziennych godzin pracy mogą występować, gdy strony lokalne są co do tego zgodne.

Gdy wprowadzana jest praca zmiany dziennej w soboty i w niedziele, pracę tą mogą wykonywać wyłącznie ci pracownicy, którzy są zatrudnieni do pracy w te dni.

Pracownicy zatrudnieni w zakładzie pracy mają pierwszeństwo do pracy. Strony są zgodne co do tego, że żaden pracownik nie może zostać zwolniony, wyłącznie z tego powodu, że nie chce się brać udziału w wyżej wymienionej zmianie czasu pracy.

#### **Zmiany w normalnym, dziennym czasie pracy**

Normalne codzienne godziny pracy, obowiązujące aktualnie w poszczególnych zakładach pracy, i ich podział, zostają zachowane w okresie obowiązywania układu zbiorowego, chyba że zmiana godzin była dyskutowana w europejskich radach zakładowych, lub gdy zmniejszenie godzin pracy wymaga dokonania zmian.

---

### **§ 3 – Praca w systemie zmianowym**

---

Postanowienia obowiązujące pomiędzy DI i Związkiem Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF, dotyczące pracy w systemie zmianowym, są prawomocne.

W ramach porozumienia na poziomie lokalnym i to porozumienie zostaje opisane w umowie lokalnej, istnieje możliwość ustanowienia stałych wieczornych i nocnych zmian.

*Zobacz: protokoły i pozostałe umowy, strona 105. Umowa o pracy zmianowej.*

#### **Postanowienia szczególne dotyczące: 146, TOBAK (tytoń), Forædeling (Przetwory)**

##### **146:**

Praca w zmianowa ma miejsce między godz. 06:00 w poniedziałek i godz. 06:00 w sobotę.

#### **Dodatek za pracę zmianową**

Praca w systemie zmianowym jest opłacana w całości zgodnie z postanowieniami o pracy zmianowej. Forma dodatku tygodniowego zostaje zachowana.

Za pracę w systemie zmianowym płatne są następujące dodatki:

W tygodniu pracy:

##### **27 lutego 2017 r.**

|                        |              |
|------------------------|--------------|
| od godz. 14:00 – 22:00 | 914,21 DKK   |
| od godz. 22:00 – 06:00 | 1.243,32 DKK |



**26 lutego 2018 r.**

od godz. 14:00 – 22:00 928,83 DKK

od godz. 22:00 – 06:00 1.263,21 DKK

**25 lutego 2019 r.**

od godz. 14:00 – 22:00 943,70 DKK

od godz. 22:00 – 06:00 1.283,42 DKK

Przy przeniesieniu z jednej zmiany na inną w tym samym tygodniu, lub ze zmiany dziennej na zmianę o innych godzinach pracy, płatny jest dodatek za przesuniętą zmianę w wysokości jednej stawki godzinnej (normalna układowa stawka).

**Tobak (Tytoń):**

Przy pracy zespołowej zmiana zespołu ma zazwyczaj miejsce w poniedziałek, a trzecia zmiana kończy tydzień pracy w sobotę rano. Okresy turnusu mogą być uzgadniane na poziomie lokalnym, jeżeli osiągnięcie porozumienia jest możliwe.

**Forædling (przetwory):****Praca w systemie zmianowym****Pkt 1. Czas pracy pierwszej zmiany**

Czas pracy pierwszej zmiany ma miejsce w okresie od godz. 06:00 do godz. 16:00. Tygodniowy normalny czas pracy pierwszej zmiany stanowi normę układowego efektywnego czasu pracy.

**Pkt 2. Czas pracy drugiej i trzeciej zmiany**

Normalny tygodniowy czas pracy drugiej i trzeciej zmiany wynosi 34 efektywne godziny, za które płatna jest pełna tygodniowa stawka. Odpowiada ona 34 godzinom, plus dodatek wyrównawczy za każdą godzinę pracy. Dodatek wyrównawczy wyliczany jest jako 3 godziny razy normalna układowa stawka podzielona przez 34.

Za każdą godzinę pracy wypłacany jest dodatek zgodnie z Rozdziałem 2, § 12 układu zbiorowego, postanowienia szczególne o Forædling (przetwory).

Godziny pracy ustalane są zazwyczaj bezpośrednio w przedłużeniu godzin poprzedniej zmiany. Możliwy jest indywidualny zbieg godzin pracy lub przerwa pomiędzy godzinami pracy.

**Pkt 3. Przeniesienie pracowników**

Gdy wprowadzana jest praca na dwie lub trzy zmiany, można wyłącznie zatrudniać pracowników danej zmiany. Na początku tygodnia zakład pracy ma jednak prawo do przeniesienia pracowników z jednej zmiany na inną.

Jeżeli zakład pracy ze względów produkcyjnych przenosi personel na zmianę dzienną – lub odwrotnie – podczas tygodnia roboczego, zostaje to opłacane dodatkiem w wysokości 280,00 DKK. Nie ma dodatkowej zapłaty za powrót do stałej zmiany.

**Pkt 4. Praca zmianowa**

Zespół na drugiej i trzeciej zmianie nie musi wynosić tej samej ilości pracowników. Zmiana między zespołami ma miejsce w poniedziałek rano.

**Pkt 5. Informacja o wprowadzeniu pracy zmianowej**

Informacja o wprowadzeniu pracy zmianowej ma nastąpić co najmniej tydzień przed rozpoczęciem zmiany, od dowolnego dnia tygodnia, może nie mniej jednak zostać wycofana w ostatni dzień pracy tygodnia z końcem dnia pracy ostatniej zmiany.

**Pkt 6. Przedłużenie czasu pracy**

Gdy warunki produkcyjne wymagają dłuższego czasu pracy niż suma godzin pracy pierwszej, drugiej i trzeciej zmiany zgodnie z układem zbiorowym, pozostałe godziny

pracy mają zostać wypełnione przez zastępstwa lub podział godzin na więcej zmian.

#### **Pkt 7. Praca zmianowa w soboty, niedziele i dni świąteczne**

Za pracę zmianową w soboty, niedziele i dni świąteczne płatny jest dodatek zgodnie z § 12.

#### **Pkt 8. Zmiana godzin od piątku do niedzieli**

Jeżeli strony na poziomie lokalnym są zgodne i gdy celem jest dostosowanie się do życzeń pracowników, godziny pracy z piątku wieczoru lub nocy mogą zostać przeniesione na noc w niedzielę. Tak przeniesione godziny wynagradzane są zgodnie z pierwotną stawką.

#### **Pkt 9. Przesuwanie zmian**

Jeżeli nie zostało postanowione inaczej na poziomie lokalnym, następuje rotacja pomiędzy zmianami.

#### **Pkt 10. Dodatek za pracę zmianową może być zamieniany na wypłatę godzinową**

Pod warunkiem zgody stron możliwe jest zawarcie umowy o tym, że 100% dodatku zmianowego będzie użyte jako wypłata w połączeniu z dodatkowymi dniami wolnymi.

---

### **§ 4 - Elastyczny czas pracy**

---

Na poziomie lokalnym (z udziałem męża zaufania, jeżeli został powołany) można wprowadzić elastyczny czas pracy.

Umowa może zostać zawarta z poszczególnymi pracownikami lub z grupami pracowników. Elastyczny czas pracy ma mieć miejsce w godzinach 06:00 – 17:00, ale może również być wprowadzony w zespołach zmianowych.

#### **Postanowienia szczególne dla: Tobak, Forædling**

##### **Tobak (tytoń):**

Umowa ramowa nie obowiązuje tytoniu.

##### **Forædling (przetwory):**

Umowa ramowa nie obowiązuje przetworów.

---

### **§ 5 - Niepełny wymiar czasu pracy**

---

Zakład pracy i pracownicy, którzy są tym zainteresowani, mogą zawrzeć umowę o pracę w niepełnym wymiarze godzin.

Czas pracy ustalany jest na tydzień, miesiąc lub rok na podstawie umówionego przeciętnego tygodnia pracy krótszego niż 37 godzin/tydzień normowanej zmiany dziennej, przesuniętych godzin pracy i dziennej pracy zmianowej (34 godziny/tydzień przy wieczornej i nocnej pracy zmianowej).

Tydzień pracy w niepełnym wymiarze wynosi co najmniej 8 godzin. Osoby, których praca na niepełny wymiar godzin uwarunkowana jest ich główną działalnością, np. osoby na wcześniejszej emeryturze itp., nie są zobowiązane najmniejszą przeciętną tygodniową ilością godzin pracy.

Zakłady pracy nie mogą zwalniać pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin, a zamiast tych pracowników zatrudniać pracowników w niepełnym wymiarze godzin.

Zakład pracy nie może ować liczby pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin w związku z zatrudnianiem pracowników w niepełnym wymiarze godzin, o ile jest

mowa o pracownikach mających takie same kwalifikacje.

Ponadto uznawane jest za bezpodstawne, jeżeli pracownik zostaje zwolniony z pracy, ponieważ odmówił pracy w niepełnym wymiarze godzin lub dlatego, że pracownik prosił o przeniesienie do pracy w niepełnym wymiarze godzin.

Strony są jednocześnie zgodne co do tego, że praca w godzinach nadliczbowych podczas pracy w niepełnym wymiarze godzin powinna tylko mieć miejsce wyjątkowo.

*Por. postanowienia dotyczące wdrażania dyrektyw UE, strona 83.*

## **Postanowienia szczególne dotyczące: KIF i Forædling (przetwory)**

### **KIF:**

#### **Wynagrodzenie**

Za godziny pracy, które mają miejsce po normalnych godzinach w zakładzie pracy, przyznawany jest taki sam dodatek, jak dla pracowników zmianowych. Mąż zaufania jest informowany o takich umowach.

#### **Wypowiedzenie**

Na poziomie lokalnym dyskutuje się udział pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin w pracy zmianowej i w akordach grupowych razem z pracownikami zatrudnionymi w pełnym wymiarze godzin.

#### **Protokół dotyczący zwalniania pracowników zatrudnionych na pełny etat w zakładach pracy zatrudniających pracowników zatrudnionych na niepełny wymiar godzin:**

Zakładom pracy zatrudniającym pracowników na niepełny wymiar godzin pracy nie wolno z zasady zwalniać grupy pracowników zatrudnionych na pełnym etacie. Należy rozumieć to w ten sposób, że zwolnienie grupy pracowników zatrudnionych na pełnym etacie, i wykonujących pracę, którą też wykonują pracownicy zatrudnieni na niepełnym wymiarze godzin, nie może być uzasadnione brakiem pracy. W danej sytuacji obie strony zobowiązane są, w Europejskiej Radzie Zakładowej, lub gdy Rada nie została powołana, z mężem zaufania, do dyskutowania rozwiązania kwestii.

#### **Przerwy w specjalnym dodatkowym czasie**

Przerwy w specjalnym dodatkowym czasie pracy mają miejsce zgodnie z przerwami obowiązującymi według umowy ramowej, proporcjonalnie do ustalonych przerw.

### **Forædling (przetwory):**

#### **Praca w niepełnym wymiarze godzin**

#### **Długość i miejsce czasu pracy**

Czas pracy ma miejsce w pierwsze pięć dni tygodnia (poniedziałek – piątek).

#### **Przerwy w specjalnym dodatkowym czasie**

Przerwy w specjalnym dodatkowym czasie pracy mają miejsce zgodnie z przerwami obowiązującymi według umowy ramowej, proporcjonalnie do ustalonych przerw.

#### **Wynagrodzenie**

Wynagrodzenie jest proporcjonalne do wynagrodzenia ustalonego w układzie zbiorowym. Za tę część pracy, która odbywa się poza okresem godz. 06:00-18:00, płatny jest dodatek, por. § 12.

#### **Pracownicy zatrudnieni na pełny etat**

Pracownicy, którzy w chwili wprowadzenia systemu niepełnych godzin pracy byli zatrudnieni na pełen tygodniowy wymiar godzin, mają prawo do niepełnego wymiaru godzin pracy, na równi z nowozatrudnionymi pracownikami.

#### **Umowa na poziomie lokalnym**

Szczegóły dotyczące pracy w niepełnym wymiarze godzin – w tym okres obowiązywania umowy – zostają opisane w umowie na poziomie lokalnym, a kopia umowy zostaje przesłana do organizacji związkowej.

---

## **§ 6 - Zmienny tygodniowy czas pracy**

---

- a) Pod warunkiem porozumienia na poziomie lokalnym, tygodniowy czas pracy wszystkich pracowników, lub grup pracowników, może ulegać zmianie, pod warunkiem, że przeciętny tygodniowego czas pracy wynosi 37 w okresie 12 miesięcy. Tygodniowy czas pracy nie może jednak przekraczać 44 godzin.
- b) Na poziomie lokalnym strony postanawiają czy należy opracować lokalny plan na ten okres. Godziny pracy, powyżej 37 godzin tygodniowo, mogą być odbierane jako dni wolne, po ustaleniu na poziomie lokalnym. Umowa o odbieraniu zaoszczędzonych godzin uzgadniana jest w danych zakładach pracy.
- c) Pracownicy, którzy nie uzbierali płatnych wolnych godzin, mają w tygodniach z mniejszą tygodniową ilością godzin niż 37, mieć zapewniony ich normalne tygodniowe wynagrodzenie.
- d) Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe lub za przesunięte godziny w związku z ustalonym dziennym zmiennym czasem pracy jest płatne zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego.
- e) W przypadku rozwiązania stosunku pracy uzbierane lub brakujące godziny nadliczbowe mają być odebrane, lub nadrobione, przed zakończeniem stosunku pracy.
- f) W przypadku niezgodności pomiędzy stronami kwestia może zostać przekazana do dyskusji pomiędzy organizacjami związkowymi.
- g) Umowy te mogą zostać rozwiązane zgodnie z obowiązującymi przepisami, por. § 79 w umowach na poziomie lokalnym.

### **Postanowienia szczególne dotyczące Forædling (przetwory)**

#### **Forædling (przetwory):**

Obramowana umowa nie obowiązuje przetworów.

---

## **§ 7 - 40-godzinny tydzień pracy**

---

O ile na poziomie lokalnym istnieje co do tego zgodność, jest możliwość ustalenia 40-godzinnego tygodnia pracy, gdzie pracownicy akumulują swoje godziny nadliczbowe.

De opsparede timer skal afvikles i hele og halve dage på et for parterne passende tidspunkt, evt. i forbindelse med skæve helligdage.

Obie strony mają prawo do 8-dniowego zgłoszenia.

Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe następuje zgodnie z ustaloną stawką godzinową.

W przypadku rozwiązania stosunku pracy uzbierane godziny nadliczbowe mają być odebrane lub wypłacone przed zakończeniem stosunku pracy.

### **Postanowienia szczególne dotyczące Tobak (tytoń)**

#### **Tobak (tytoń):**

Obramowana umowa nie obowiązuje tytoniu.

## **§ 8 - Praca w systemie weekendowym**

W razie potrzeby przedłużenia tygodniowego wymiaru godzin pracy istnieje taka możliwość poprzez zawarcie umowy na poziomie lokalnym, zgodnie z następującymi postanowieniami:

### **Czas pracy:**

- a) Praca odbywa się zazwyczaj na dwie zmiany po 24 godziny w soboty i w niedziele. Pracownicy zatrudnieni do pracy w weekendy mogą wyłącznie po zatwierdzeniu przez organizację związkowe i tylko w wyjątkowych przypadkach pracować przez pierwsze pięć dni tygodnia.
- b) Czas rozpoczęcia i zakończenia pracy w weekend ustalany jest na poziomie lokalnym w poszczególnych zakładach pracy. Praca w weekend może normalnie zostać rozpoczęta najwcześniej od zakończenia normalnego dnia pracy w piątek.
- c) Pracownicy zatrudnieni do pracy w weekendy nie mogą równocześnie mieć innego płatnego zatrudnienia. Co za tym idzie, nie mogą otrzymywać uzupełniającej zapomogi dla bezrobotnych.
- d) Naruszenie punktu (c) traktowane jest jako złamanie warunków umowy o pracę, powodujące natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy.
- e) Organizacje związkowe zgadzają się, że brak porozumienia może być przedmiotem dyskusji pomiędzy organizacjami.

### **Warunki płacy**

- a) Wynagrodzenie przyznawane jest za ilość przepracowanych godzin, zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego za daną pracę w danej pozycji w danym miejscu pracy.
- b) Za pracę w weekend przyznawany jest od dnia 27 lutego 2017 r. dodatek za godzinę w wysokości 96,35 DKK, od dnia 26 lutego 2018 r. 97,89 DKK za godzinę, a od dnia 25 lutego 2019 r. 99,46 DKK za godzinę.

### **Dni wolne od pracy i praca w dni świąteczne**

- a) Harmonogram czasu pracy powinien być dokładnie ustalony przed jej rozpoczęciem, w taki sposób, aby wyraźnie z niego wynikało, które dni (soboty i niedziele) są wolne od pracy. Jeżeli zostały ustalone dni wolne od pracy, są one płatne kwotą odpowiadającą przeciętnemu zarobkowi danego pracownika za taką ilość godzin, którą by przepracował w dane dni. Suma jest wypłacana z konta dni świątecznych (SH-konto) danego pracownika.
- b) Za pracę w dni świąteczne, przypadające w dni robocze, przysługuje wyłącznie zwykłe wynagrodzenie, i niewypłacany jest dodatek za utracone zarobki.

### **Przerwy**

Przerwy przysługują zgodnie z postanowieniami obowiązującego układu zbiorowego i umów na poziomie lokalnym.

### **Nieobecność z powodu choroby lub wypadku**

W okresie nieobecności, w którym wynagrodzenie płatne jest przez pracodawcę, zakład pracy wypłaca obowiązującą maksymalną stawkę godzinną, przy czym 24 godziny przepracowane w systemie weekendowym są równoznaczne z pełnym normalnym tygodniem pracy.

Ponadto zastosowanie mają pozostałe postanowienia układu zbiorowego.

**Urlop wypoczynkowy**

Urlop wypoczynkowy i świadczenia urlopowe przysługują zgodnie z postanowieniami ustawy urlopowej, w tym postanowieniami układu zbiorowego.

Przy zatrudnieniu na pełny wymiar godzin w ciągu całego roku urlop obejmuje pięć sobot i niedziel.

**Składka na fundusz ATP**

Składka na ATP (Arbejdsmarkedets Tillægspension, uzupełniające ubezpieczenie emerytalne) jest płaćna w pełnej wysokości.

**Składka emerytalna**

Składka emerytalna jest naliczana i odprowadzana tak jak za pozostałych pracowników, zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego.

**Przeniesienie**

W przypadku braku siły roboczej lub zamówień, problemów z dostosowaniem wydajności produkcji itp. kierownictwo poszczególnych zakładów pracy zastrzega sobie prawo do przenoszenia pracowników do pracy w zwykłym systemie zmianowym lub na zmianę dzienną.

W przypadku zniesienia systemu pracy weekendowej pracownicy, którzy byli do niej skierowani, mają zapewnioną dalszą pracę w zakładzie pracy, na zasadach ogólnych układu zbiorowego.

**Pozostałe postanowienia**

O ile nie zostało podane inaczej, obowiązują postanowienia układu zbiorowego.

Obramowana umowa nie obowiązuje S/C i KIF.

**Postanowienia szczególne dotyczące: Tobak (tytoń) i Forædling (przetwory)****Tobak (tytoń):****Dni wolne od pracy i praca w dni świąteczne**

Zobacz odpowiednie przepisy układu zbiorowego i postanowienia na poziomie lokalnym dotyczące wynagrodzenia za pracę w święta i w dni świąteczne wypadające w dni powszednie.

**Przynależność związkowa**

Organizacje związkowe są zgodne, że jest oczywiste, że pracownicy zatrudnieni do pracy w weekendy są członkami tych samych organizacji związkowych, jak i pozostali pracownicy zatrudnieni przez zakład pracy na podobnych stanowiskach.

**Forædling (przetwory):**

Gdy zachodzi tego potrzeba, celem uniknięcia lub ograniczenia pracy zmianowej, albo gdy wprowadzenie dodatkowej zmiany nie jest możliwe, istnieje możliwość wprowadzenia pracy weekendowej,

Praca jest wykonywana 12 godzin w soboty i w niedziele, i ewentualnie na dwie zmiany. Praca weekendowa może być rozszerzona od początku normalnej piątkowej dziennej zmiany.

Pracownicy zatrudnieni do pracy w weekendy mogą wyłącznie po zatwierdzeniu przez organizacje związkowe i tylko w wyjątkowych przypadkach pracować w branży przez pierwsze cztery dni tygodnia.

Dodatek za prace weekendowe wypłacany jest zgodnie z § 12, postanowienia szczególne dotyczące przetworów.

---

## **§ 9 - Przesunięty czas pracy**

---

|                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Jeżeli czas pracy zostaje przesunięty w ten sposób, że rozpoczyna się przed godz. 06:00 lub kończy po godz. 17:00, wypłacany jest dodatek zgodnie z § 11 o przesuniętym czasie pracy. |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Obramowana umowa nie obowiązuje 146, Tobak (tytoń).

### **Postanowienia szczególne dotyczące: 111, S/C, OM, KIF, Forædling (przetwory)**

#### **111:**

Pracownicy, pracujący na dziennej zmianie w przesuniętym czasie pracy, otrzymują dodatek w wysokości 50% stawki godzinnej (stawka indywidualna) za przepracowane godziny przed godz. 06:00 i po godz. 17:00, wyliczany za pół godziny i za pełne godziny.

#### **S/C:**

Jeżeli czas pracy przesunięty zostaje w ten sposób, że rozpoczyna się przed godz. 06:00 lub kończy po godz. 17:00, pracownicy otrzymują dodatek za te godziny, w wysokości połowy normalnego dodatku za godziny nadliczbowe, por. tabelę w § 14.

#### **OM:**

Za przesunięte godziny, po godz. 17:00 i przed godz. 06:00, pracownicy otrzymują normalną stawkę godzinową z 50% dodatku nadgodzinowego. Za pracę w przesuniętych godzinach rozpoczynających się o godz. 24:00 lub później płatna jest normalna stawka godzinowa z dodatkiem 100% za wszystkie godziny przed godz. 06:00. Praca w przesuniętych godzinach powinna być, o ile jest to możliwe, obwieszczana z co najmniej 48-godzinnym wyprzedzeniem.

#### **KIF:**

Jeżeli czas pracy zostaje przesunięty w ten sposób, że rozpoczyna się przed godz. 05:30 lub kończy po godz. 18:00, wypłacany jest dodatek za przesunięte godziny pracy, por. postanowienia szczególne dotyczące KIF, § 12.

#### **Forædling (przetwory):**

##### **Przesunięty czas pracy w oddziałach**

W oddziałach, gdzie ze względów produkcyjnych jest to konieczne lub wskazane, możliwe jest zorganizowanie normalnego dziennego czasu pracy, który odbiega od godzin pracy, zwykle obowiązujących w zakładzie pracy.

##### **Przesunięty czas pracy poszczególnych pracowników**

Celem osiągnięcia optymalnego rytmu pracy istnieje możliwość uzgodnienia z poszczególnymi pracownikami czasu pracy, odbiegającego od godzin obowiązujących pozostałych pracowników oddziału.

Jeżeli z powodów wymienionych powyżej będzie konieczne przeniesienie pracowników, którzy ze względów osobistych nie mają możliwości pracowania w przesuniętych godzinach, pracownicy ci mają zostać skierowani do podobnej pracy, jaką wykonywali. Mąż zaufania ma zostać poinformowany o każdym tego rodzaju przypadku.

Strony są zgodne co do tego, że żaden pracownik nie może zostać zwolniony z tego powodu, że nie może brać udziału w wyżej wymienionym przesunięciu czasu pracy.

##### **Wynagrodzenie za przesunięty czas pracy**

Jeżeli czas pracy zostaje przesunięty w ten sposób, że rozpoczyna się przed godz. 06:00 lub kończy po godz. 18:00, wypłacany jest dodatek za przesunięte godziny pracy, por. § 12, postanowienia szczególne dotyczące Forædling (przetwory). Wypłata jest zaokrąglana do pełnych godzin.

---

## **§ 10 - Przerwy**

---

Wprowadzenie w dniu pracy i długość dziennych przerw na posiłek i na odpoczynek ustalana jest z mężem zaufania.

### **Postanowienia szczególne dotyczące: 23, 24**

#### **23, 24:**

Płatne jest co najmniej 30 minut dziennej przerwy, ustalone na podstawie umowy na poziomie lokalnym, przed i po przerwie obiadowej. Ustalone przerwy nie mogą być skracane.

## **ROZDZIAŁ 2 - WYNAGRODZENIE**

---

### **§ 11 - Wynagrodzenie normowane**

---

#### **Pełnoletni pracownicy**

Od rozpoczęcia tygodnia wynagrodzeniowego, zawierającego datę 1 marca, normowana stawka godzinowa wynagrodzenia układowego wynosi: zob. tabelę.

#### **Pracownicy niepełnoletni**

Od rozpoczęcia tygodnia wynagrodzeniowego, zawierającego datę 1 marca, normowana stawka godzinowa wynagrodzenia układowego pracowników poniżej 18 lat wynosi: zob. tabelę.

#### **Wypłata wynagrodzenia**

1. Tydzień wypłaty jest, jeżeli nie ustalono inaczej, tygodniem kalendarzowym (od poniedziałku do niedzieli).
2. Wynagrodzenie jest rozliczane z wyraźnym podaniem sposobu wyliczenia.
3. Wynagrodzenie jest wypłacane zgodnie z postanowieniem pracodawcy, co tydzień lub co dwa tygodnie.
4. Na poziomie lokalnym można ustalić miesięczną wypłatę. Istnieje możliwość uzgodnienia szczególnych okresów przejściowych dla pracowników przechodzących z tygodniowych do miesięcznych wynagrodzeń (miesięczna wypłata jest równa stawce godzinnej razy 160,33).
5. Wynagrodzenie ma być do dyspozycji pracownika najpóźniej od rozpoczęcia dnia pracy w piątek następnego tygodnia, i jest zazwyczaj przelewane na konto bankowe pracownika. W przypadku gdy dzień wypłaty wypada w dzień świąteczny, wypłata ma zostać przelana w ostatni poprzedzający dzień roboczy.
6. W przypadku ewentualnej awarii serwera wypłacana jest gotówką zaliczka.
7. Jeżeli na poziomie lokalnym zostało zawarte takie porozumienie, kwartalne statystyki wynagrodzeń przekazywane są mężowi zaufania.

#### **Elektroniczne listy płac**

Zobacz protokół o elektronicznych dokumentach, strona 130.

#### **Dodatki specjalne**

##### **Przesunięty czas pracy**

Pracownicy, pracujący na dziennej zmianie w przesuniętym czasie pracy, otrzymują dodatek w wysokości 50% układowej normowanej stawki godzinnej za godziny przepracowane przed godz. 06:00 i po godz. 17:00.



**Dodatek za pracę w systemie weekendowym**

Dodatek godzinowy za pracę w systemie akordowym i podstawa akordu jest oceniana pod względem włączenia jej do umowy ramowej dotyczącej opracowania metod pracy i akordu.

**Dodatek za pracę w chłodni**

W zakładach pracy, gdzie znajdują się chłodnie, wypłacany jest dodatek za każdą pełną godzinę pracy w nich.

Dodatek za pracę w chłodni wynosi od 27 lutego 2017 r. 7,62 DKK za godzinę. Od dnia 26 lutego 2018 r. 7,74 DKK za godzinę. Od dnia 25 lutego 2019 r., 7,87 DKK za godzinę.

**Honorarium za pracę w Radzie Zakładowej**

Honorarium jest płatne zgodnie z aktualną stawką, ustaloną pomiędzy DA a LO.

**Dodatek za pracę w systemie zmianowym**

Jest płatny zgodnie z postanowieniami o pracy zmianowej, zawartymi pomiędzy DA a Związkiem Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF.

*Zob.: Protokoły i pozostałe umowy, Praca zmianowa, strona 105.*

**Stawki płac  
Od 27 lutego 2017 r.**

|                              |                                                       |             | Dodatek godzinowy |                   |              |
|------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------|-------------------|-------------------|--------------|
|                              |                                                       |             | Dodatek branżowy  | Dodatek godzinowy | Inne dodatki |
| <b>23</b>                    | Dorośli pracownicy                                    | 126,27 DKK  | 5,95 DKK          | 0,30 DKK          |              |
| <b>24</b>                    | Czeladnicy piekarza (wykwalifikowani)                 | 130,66 DKK  | 5,95 DKK          | 0,30 DKK          |              |
|                              | Pracownicy powyżej 18 lat                             | 128,10 DKK  | 5,95 DKK          | 0,30 DKK          |              |
|                              | Pracownicy młodociani poniżej 17 lat                  | 92,54 DKK   | 5,95 DKK          | 0,30 DKK          |              |
|                              | Pracownicy młodociani powyżej 17 lat                  | 85,74 DKK   | 5,95 DKK          | 0,30 DKK          |              |
| <b>111</b>                   | Dorośli pracownicy                                    | 129,05 DKK  | 5,95 DKK          | 0,30 DKK          |              |
|                              | Pracownicy młodociani o stażu poniżej 2 miesięcy      | 77,41 DKK   | 5,95 DKK          | 0,30 DKK          |              |
|                              | Pracownicy młodociani o stażu powyżej 2 miesięcy      | 94,29 DKK   | 5,95 DKK          | 0,30 DKK          |              |
| <b>146</b>                   | Podstawowa stawka                                     | 126,69 DKK  | 4,95 DKK          | 0,30 DKK          |              |
| <b>S/C</b>                   | Dorośli pracownicy                                    | 115,45 DKK  | 5,95 DKK          | 0,30 DKK          | 5,27 DKK     |
|                              | Pracownicy młodociani                                 | 69,61 DKK   | 5,95 DKK          | 0,30 DKK          | 5,27 DKK     |
| <b>OM</b>                    | Dorośli pracownicy                                    | 123,25 DKK  | 5,95 DKK          | 0,30 DKK          |              |
|                              | Pracownicy młodociani poniżej 17 lat                  | 89,94 DKK   | 5,95 DKK          | 0,30 DKK          |              |
| <b>Tobak (tytoń)</b>         | Pracownicy na stawce godzinowej                       | 121,85 DKK  | 5,95 DKK          | 0,30 DKK          |              |
|                              | Pracownicy płatni od wydajności                       | 117,57 DKK  | 5,95 DKK          | 0,30 DKK          |              |
|                              | Minimalna stawka                                      | 128,29 DKK  | 5,95 DKK          | 0,30 DKK          |              |
|                              | Pracownicy młodociani poniżej 16 lat i powyżej 18 lat | 70,56 DKK   | 5,95 DKK          | 0,30 DKK          |              |
| <b>KIF</b>                   | Dorośli pracownicy                                    | 125,19 DKK  | 6,85 DKK          |                   |              |
|                              | Pracownicy młodociani 15 do 16 lat                    | 75,09 DKK   | 6,85 DKK          |                   |              |
|                              | Pracownicy młodociani 16 do 17 lat                    | 85,96 DKK   | 6,85 DKK          |                   |              |
| <b>Forædling (przetwory)</b> | Dorośli pracownicy                                    | 140,05 DKK* | ✕                 |                   |              |

**\* Zob. dodatek branżowy pod Forædling (przetwory)**

**Stawki płac  
Od 26 lutego 2018 r.**

|                              |                                                       |             | <b>Dodatek godzinowy</b> |                          |                     |
|------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------|--------------------------|--------------------------|---------------------|
|                              |                                                       |             | <b>Dodatek branżowy</b>  | <b>Dodatek godzinowy</b> | <b>Inne dodatki</b> |
| <b>23</b>                    | Dorośli pracownicy                                    | 128,77 DKK  | 5,95 DKK                 | 0,30 DKK                 |                     |
| <b>24</b>                    | Czeladnicy piekarza (wykwalifikowani)                 | 133,16 DKK  | 5,95 DKK                 | 0,30 DKK                 |                     |
|                              | Pracownicy powyżej 18 lat                             | 130,60 DKK  | 5,95 DKK                 | 0,30 DKK                 |                     |
|                              | Pracownicy młodociani poniżej 17 lat                  | 94,04 DKK   | 5,95 DKK                 | 0,30 DKK                 |                     |
|                              | Pracownicy młodociani powyżej 17 lat                  | 87,24 DKK   | 5,95 DKK                 | 0,30 DKK                 |                     |
| <b>111</b>                   | Dorośli pracownicy                                    | 131,55 DKK  | 5,95 DKK                 | 0,30 DKK                 |                     |
|                              | Pracownicy młodociani o stażu poniżej 2 miesięcy      | 78,91 DKK   | 5,95 DKK                 | 0,30 DKK                 |                     |
|                              | Pracownicy młodociani o stażu powyżej 2 miesięcy      | 95,79 DKK   | 5,95 DKK                 | 0,30 DKK                 |                     |
| <b>146</b>                   | Podstawowa stawka                                     | 129,19 DKK  | 4,95 DKK                 | 0,30 DKK                 |                     |
| <b>S/C</b>                   | Dorośli pracownicy                                    | 117,95 DKK  | 5,95 DKK                 | 0,30 DKK                 | 5,27 DKK            |
|                              | Pracownicy młodociani                                 | 71,11 DKK   | 5,95 DKK                 | 0,30 DKK                 | 5,27 DKK            |
| <b>OM</b>                    | Dorośli pracownicy                                    | 124,35 DKK  | 5,95 DKK                 | 0,30 DKK                 |                     |
|                              | Pracownicy młodociani poniżej 17 lat                  | 91,44 DKK   | 5,95 DKK                 | 0,30 DKK                 |                     |
| <b>Tobak (tytoń)</b>         | Pracownicy na stawce godzinowej                       | 124,35 DKK  | 5,95 DKK                 | 0,30 DKK                 |                     |
|                              | Pracownicy płatni od wydajności                       | 120,07 DKK  | 5,95 DKK                 | 0,30 DKK                 |                     |
|                              | Minimalna stawka                                      | 130,79 DKK  | 5,95 DKK                 | 0,30 DKK                 |                     |
|                              | Pracownicy młodociani poniżej 16 lat i powyżej 18 lat | 72,06 DKK   | 5,95 DKK                 | 0,30 DKK                 |                     |
| <b>KIF</b>                   | Dorośli pracownicy                                    | 127,69 DKK  | 6,85 DKK                 |                          |                     |
|                              | Pracownicy młodociani 15 do 16 lat                    | 76,59 DKK   | 6,85 DKK                 |                          |                     |
|                              | Pracownicy młodociani 16 do 17 lat                    | 87,46 DKK   | 6,85 DKK                 |                          |                     |
| <b>Forædling (przetwory)</b> | Dorośli pracownicy                                    | 142,55 DKK* | ✕                        |                          |                     |

**\* Zob. dodatek branżowy pod Forædling (przetwory)**

**Stawki płac  
Od 25 lutego 2019 r.**

|                              |                                                       |             | <b>Dodatek godzinowy</b> |                          |                     |
|------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------|--------------------------|--------------------------|---------------------|
|                              |                                                       |             | <b>Dodatek branżowy</b>  | <b>Dodatek godzinowy</b> | <b>Inne dodatki</b> |
| <b>23</b>                    | Dorośli pracownicy                                    | 131,27 DKK  | 5,95 DKK                 | 0,30 DKK                 |                     |
| <b>24</b>                    | Czeladnicy piekarza (wykwalifikowani)                 | 135,66 DKK  | 5,95 DKK                 | 0,30 DKK                 |                     |
|                              | Pracownicy powyżej 18 lat                             | 133,10 DKK  | 5,95 DKK                 | 0,30 DKK                 |                     |
|                              | Pracownicy młodociani poniżej 17 lat                  | 95,54 DKK   | 5,95 DKK                 | 0,30 DKK                 |                     |
|                              | Pracownicy młodociani powyżej 17 lat                  | 88,74 DKK   | 5,95 DKK                 | 0,30 DKK                 |                     |
| <b>111</b>                   | Dorośli pracownicy                                    | 134,05 DKK  | 5,95 DKK                 | 0,30 DKK                 |                     |
|                              | Pracownicy młodociani o stażu poniżej 2 miesięcy      | 80,41 DKK   | 5,95 DKK                 | 0,30 DKK                 |                     |
|                              | Pracownicy młodociani o stażu powyżej 2 miesięcy      | 97,29 DKK   | 5,95 DKK                 | 0,30 DKK                 |                     |
| <b>146</b>                   | Podstawowa stawka                                     | 131,69 DKK  | 4,95 DKK                 | 0,30 DKK                 |                     |
| <b>S/C</b>                   | Dorośli pracownicy                                    | 120,45 DKK  | 5,95 DKK                 | 0,30 DKK                 | 5,27 DKK            |
|                              | Pracownicy młodociani                                 | 72,61 DKK   | 5,95 DKK                 | 0,30 DKK                 | 5,27 DKK            |
| <b>OM</b>                    | Dorośli pracownicy                                    | 128,25 DKK  | 5,95 DKK                 | 0,30 DKK                 |                     |
|                              | Pracownicy młodociani poniżej 17 lat                  | 92,94 DKK   | 5,95 DKK                 | 0,30 DKK                 |                     |
| <b>Tobak (tytoń)</b>         | Pracownicy na stawce godzinowej                       | 126,85 DKK  | 5,95 DKK                 | 0,30 DKK                 |                     |
|                              | Pracownicy płatni od wydajności                       | 122,57 DKK  | 5,95 DKK                 | 0,30 DKK                 |                     |
|                              | Minimalna stawka                                      | 133,29 DKK  | 5,95 DKK                 | 0,30 DKK                 |                     |
|                              | Pracownicy młodociani poniżej 16 lat i powyżej 18 lat | 73,56 DKK   | 5,95 DKK                 | 0,30 DKK                 |                     |
| <b>KIF</b>                   | Dorośli pracownicy                                    | 130,19 DKK  | 6,85 DKK                 |                          |                     |
|                              | Pracownicy młodociani 15 do 16 lat                    | 78,09 DKK   | 6,85 DKK                 |                          |                     |
|                              | Pracownicy młodociani 16 do 17 lat                    | 88,96 DKK   | 6,85 DKK                 |                          |                     |
| <b>Forædling (przetwory)</b> | Dorośli pracownicy                                    | 144,05 DKK* | ✖                        |                          |                     |

**\* Zob. dodatek branżowy pod Forædling (przetwory)**

## **Postanowienie szczególne dotyczące: 23, 24, S/C, Tobak, Forædling**

### **23, 24:**

#### **Stawka indywidualna:**

Aktualne indywidualne wyższe stawki zostają zachowane i nie mogą być zmniejszane w wyniku niniejszego układu zbiorowego tak długo, jak długo dany pracownik jest zatrudniony u tego samego pracodawcy.

#### **S/C:**

Jeżeli normalna data wypłaty wypada w dni świąteczne, wypłata lub zaliczka ma być dostępna dla pracownika dwa dni wcześniej. Wysokość zaliczki powinna być, jeżeli jest to możliwe, tej samej kwoty, co zarobione wynagrodzenie. Ostateczne rozliczenie następuje przy kolejnej normalnej wypłacie.

Wypłaty miesięczne mogą zostać wprowadzone wyłącznie w drodze porozumienia na poziomie lokalnym.

Jeżeli nie zostały wprowadzone akordy, premie produkcyjne lub systemy bonusowe w procesach, gdzie to jest stosowne i możliwe, wypłacany jest dodatek za brak akordu lub indywidualny dodatek, wynoszący co najmniej 9% aktualnej stawki godzinnej, o ile nie jest to honorowane w specjalny sposób.

Zakłady pracy, które już doliczyły 9% dodatku, powinny zaktualizować ten dodatek zgodnie z nowym systemem ustalania stawek godzinowych.

#### **Tobak (tytoń):**

##### **Skala wynagrodzeń**

Zakład pracy jest zobowiązany do sporządzania zestawień skali wynagrodzeń, które to zestawienia przekazywane są mężowi zaufania.

#### **Pracownicy opłacani stawką godzinową**

Pracownicy opłacani stawką godzinową to pracownicy, którzy otrzymują wynagrodzenie za przepracowane godziny, w których nie uwzględniono dodatków za wydajność.

#### **Pracownicy płatni od wydajności**

Pracownicy płatni od wydajności to pracownicy, którzy otrzymują podstawowe wynagrodzenie za przepracowane godziny, z godzinowym dodatkiem za wydajność.

### **Postanowienia ogólne dla pracowników na stawce godzinowej**

#### **Regulowanie stawek**

Strony są zgodne, że przyszłe regulacje stawek w związku z odnawianiem układu zbiorowego i ewentualne inne regulacje stawek, przeprowadzane są zgodnie z przepisami dotyczącymi wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawowych warunkach.

#### **Forædling (przetwory):**

##### **Wynagrodzenie**

**Od 27 lutego 2017 r.** stawka godzinowa dorosłych pracowników wynosi 140,05 DKK

Stawka godzinowa zawiera:

|                          |           |
|--------------------------|-----------|
| Podstawowe wynagrodzenie | 68,85 DKK |
| Dodatek godzinowy        | 71.20 DKK |

**Od 26 lutego 2018 r.** stawka godzinowa dorosłych pracowników wynosi 142,55 DKK

Stawka godzinowa zawiera:

|                          |           |
|--------------------------|-----------|
| Podstawowe wynagrodzenie | 68,85 DKK |
| Dodatek godzinowy        | 73,70 DKK |

**Od 25 lutego 2019 r.** stawka godzinowa dorosłych pracowników wynosi 145,05 DKK

Stawka godzinowa zawiera:

|                          |           |
|--------------------------|-----------|
| Podstawowe wynagrodzenie | 68,85 DKK |
| Dodatek godzinowy        | 76,20 DKK |

Dodatek godzinowy jest płatny za wszystkie godziny.

Pracownik, który w zadowalający sposób wykonuje szczególnie znaczącą pracę, może otrzymywać za nią dodatek. Dodatek jest znoszony gdy pracownik zostaje przeniesiony na inne stanowisko.

### **Dodatek branżowy**

Pracownicy z sześciomiesięcznym lub dłuższym stażem pracy otrzymują dodatek branżowy w wysokości 3,15 DKK na godzinę.

Jeżeli na poziomie lokalnym nie została zawarta umowa o przystąpieniu, w pełni lub częściowo, do umowy ramowej dotyczącej opracowania metod pracy i akordu, wypłacany jest dodatek branżowy w wysokości 5,25 DKK na godzinę.

### **Rozliczenie wynagrodzenia**

Okres wypłat może zostać przedłużony do dwóch tygodni. W takim przypadku wszyscy członkowie Związku Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF, jak i pracownicy na przyuczeniu, otrzymają roczną kwotę w wysokości 100,00 DKK.

Kwota ta jest wyliczana i wypłacana co kwartał do miejscowego oddziału Związku, i jest używana na cele społeczne i kulturalne dla członków Związku, zatrudnionych w zakładzie pracy.

***Strony układu zbiorowego są zgodne o dyskutowaniu powyższych postanowień układu zbiorowego celem zmodernizowania tekstu.***

---

## **§ 12 - Dodatki specjalne**

---

**Staż pracy, przesunięty czas pracy itd.**

**Postanowienia specjalne dla: 23, 24, 111, 146, S/C, KIF, Forædling (przetwory)**

### **23, 24:**

Jeżeli nie są przyznawane inne równoważne lub wyższe dodatki do układowych stawek, pracownikowi należy się dodatek za staż pracy zgodnie z następującymi przepisami:

#### **23:**

|                   |                    |
|-------------------|--------------------|
| Po 1 roku pracy   | 0,58 DKK / godzinę |
| Po 2 latach pracy | 0,69 DKK / godzinę |
| Po 4 latach pracy | 0,86 DKK / godzinę |

#### **24:**

|                   |                     |
|-------------------|---------------------|
| Po 2 latach pracy | 28,69 DKK / tydzień |
| Po 5 latach pracy | 45,89 DKK / tydzień |

#### **111:**

Za staż pracy wypłacany jest następujący dodatek

|                   |                    |
|-------------------|--------------------|
| Po 1 roku pracy   | 1,43 DKK / godzinę |
| Po 3 latach pracy | 2,01 DKK / godzinę |

Dodatek może być naliczany jako dzienny lub tygodniowy dodatek.

**146:**

Po 1 roku pracy      1,75 DKK / godzinę

Staż pracy wyliczany jest jako podsumowanie okresów zatrudnienia w tej samej branży (przez branżę rozumiane są tu młyny zbożowe do mielenia mąki i młyny do mielenia kasz i płatków zbożowych) wstrzymuje się wyłącznie, gdy pracownik sam wypowiada stosunek pracy lub odmawia przyścia do pracy, gdy zakład pracy oferuje mu pracę po okresie zwolnienia.

Kontynuowanie stażu pracy ma wyłącznie miejsce po wznowieniu zatrudnienia w branży w ciągu roku.

**S/C:****Dodatek kompensacyjny**

Jako kompensatę za trzygodzinne obniżenie czasu pracy z 37 do 40 godzin tygodniowo otrzymują zarówno dorośli, jak i młodociani, pracownicy specjalny dodatek do wynagrodzenia godzinowego, w wysokości 5,17 DKK za godzinę.

Dodatek za cję godzin nie jest doliczany przy wyliczaniu dodatków akordowych, dodatków za przesunięty czas pracy, godziny nadliczbowe, pracę zmianową i innych podobnych dodatków.

Dodatek kompensacyjny ma zawsze być wyraźnie wyszczególniony na liście płac.

**Dodatek za prace w warunkach uciążliwych**

Od 27 lutego 2017 r. za pracę przy mieleniu i pakowaniu proszku kakaowego, pudrowaniu lub formowaniu pudru i powlekaniu lakridsu polewą, płatny jest dodatek w wysokości 5,78 DKK za godzinę. Od 26 lutego 2018 r. dodatek wynosi 5,87 DKK za godzinę. Od 25 lutego 2019 r. dodatek wynosi 5,97 DKK za godzinę.

Ten sam dodatek jest wypłacany za gotowanie lakridsu, za rozpalamie i podtrzymywanie ognia przy prażeniu ziaren kakao (z wyjątkiem palenia gazem i prądem elektrycznym), za ręczne mycie puszek i pojemników, za drylowanie wiśni i śliwek, przesiewanie cukru, pracy na kotłach opalanych biomasą i przy produkcji pulpy owoców.

Dodatek płatny za pełne dni robocze.

**Adnotacja I:**

Jeżeli wystąpią zmiany w wyżej wymienionych procesach w taki sposób, że niedogodności znikną lub zostaną zowane, jest możliwe podjęcie negocjacji dotyczących zniesienia lub zmniejszenia powyższego dodatku.

**Adnotacja II:**

Strony są zgodne co do tego, że istnieje możliwość wszczęcia negocjacji na poziomie lokalnym o tego rodzaju dodatkach w zakładach pracy, w których rodzaj pracy jest porównywalny do wyżej wymienionych warunków (bardzo kurząca lub brudząca praca).

**KIF:****Przyuczanie pracowników, i instrukcje dla nowozatrudnionych**

Pracownicy zatrudnieni przy szkoleniu pracowników na przyuczeniu i przy instruowaniu nowozatrudnionych otrzymują wynagrodzenie odpowiadające średniemu wynagrodzeniu poprzednich czterech tygodni.

**Eksperymenty produkcyjne, próby towaru i rozruszanie maszyn produkcji**

Czas spędzony na eksperymentowaniu przy opracowywaniu nowej metody, opracowaniu nowego produktu lub na uruchamianiu sprzętu produkcyjnego wynagradzany jest przeciętną stawką tygodniową pracownika sprzed dwóch tygodni, a pracownika akordowego – przeciętną akordową stawką godzinową. (Na przykład tydzień nr 38 stanowi podstawę przy wyliczaniu stawki pracy wykonanej w tygodniu nr 40).

Powyższe wynagrodzenie ma również być świadczone, gdy praca ma miejsce w formie nadgodzin.

**Przesunięte godziny pracy**

Praca w godzinach 18:00 do 05:30 traktowana jest jak praca w przesuniętym czasie.

Za ten czas pracy, który ma miejsce w godzinach 18:00 do 05:30, płatne są następujące dodatki:

od 27 lutego 2017 r.    od 26 lutego 2018 r.    od 25 lutego 2019 r.

|                         |           |           |           |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
| od godz. 18.00 do 22.00 | 18,09 DKK | 18,38 DKK | 18,68 DKK |
| od godz. 22.00 do 05.30 | 20,94 DKK | 21,27 DKK | 21,62 DKK |

**Forædling (przetwory):****Dodatki specjalne****Przesunięta przerwa**

Za przesunięcie przerwy na posiłki wypłacane jest za przerwę:

od 27 lutego 2017 r. 5,70 DKK

od 26 lutego 2018 r. 5,79 DKK

od 25 lutego 2019 r. 5,88 DKK

**Spożywanie posiłku przy maszynie**

Jeżeli pracownik pozostaje na swoim stanowisku przy maszynach, kotłach lub tp. bez przerwy na posiłek, wypłacany jest następujący dodatek za przerwę

od 27 lutego 2017 r. 40,49 DKK

od 26 lutego 2018 r. 41,14 DKK

od 25 lutego 2019 r. 41,79 DKK

**Praca w systemie weekendowym**

Zarobek zgodnie z układową stawką jest wypłacany za ilość przepracowanych godzin z dodatkiem godzinowym za soboty i niedziele w następujący sposób:

Doba sobotnia                      od 27 lutego 2017 r.    od 26 lutego 2018 r.    od 25 lutego 2019 r.

|                         |           |           |           |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
| od godz. 14:00 do 22:00 | 45,44 DKK | 46,16 DKK | kr. 46,90 |
| od godz. 22:00 do 06:00 | 60,58 DKK | 61,55 DKK | 62,54 DKK |
| Doba niedzielna         | 80,98 DKK | 82,27 DKK | 83,59 DKK |

Dni świąteczne, wypadające w soboty i w niedziele, są dniami wolnymi, i są opłacane z dodatkiem dni świątecznych.

Zasiłek chorobowy jest wypłacany zgodnie z Ustawą o zasiłku chorobowym, jak i składka ATP jest przyznawana zgodnie z obowiązującymi przepisami. Ponadto obowiązują przepisy Ustawy urlopowej.

**Praca w godzinach od 18:00 do 06:00 (obowiązujące za przesunięte godziny pracy, pracę zmianową, pracę w niepełnym wymiarze godzin i za sprzątnięcie)**

Za ten czas pracy, który ma miejsce w godzinach 18:00 do 06:00, płatne są następujące dodatki:

od 27 lutego 2017 r.    od 26 lutego 2018 r.    od 25 lutego 2019 r.

|                         |           |           |           |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
| od godz. 18:00 do 22:00 | 18,09 DKK | 18,38 DKK | 18,68 DKK |
| od godz. 22:00 do 05:30 | 20,94 DKK | 21,27 DKK | 21,62 DKK |

**Praca zmianowa w soboty, niedziele i w dni świąteczne**

Praca zmianowa w soboty jest opłacana w następujący sposób:

od 27 lutego 2017 r.    od 26 lutego 2018 r.    od 25 lutego 2019 r.



|                         |           |           |           |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
| od godz. 14:00 do 22:00 | 45,44 DKK | 46,16 DKK | kr. 46,90 |
| od godz. 22:00 do 06:00 | 60,58 DKK | 61,55 DKK | 62,54 DKK |
| Doba niedzielna         | 80,98 DKK | 82,27 DKK | 83,59 DKK |

Ponadto wypłacany jest normalny dzienny dodatek za pracę zmianową dla drugiej i trzeciej zmiany.

#### **Praca na zmianie dziennej w soboty i w niedziele**

Dzienna zmiana, z dziennym czasem pracy w sobotę lub w niedzielę, otrzymuje następujący dodatek za godzinę:

od 27 lutego 2017 r.    od 26 lutego 2018 r.    od 25 lutego 2019 r.

|                                              |           |           |           |
|----------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| od godz. 18:00 do 22:00                      | 18,09 DKK | 18,38 DKK | 18,68 DKK |
| od godz. 22:00 do 05:30<br>i doba niedzielna | 20,94 DKK | 21,27 DKK | 21,62 DKK |

### **§ 13 - Dodatek przyuczenia**

#### **Wypłacany jest następujący dodatek za przyuczenie:**

1,20 DKK (23, 24, 111, 146, S/C, OM, Tobak)

1,95 DKK (KIF)

Dodatek przyuczenia wypłacany jest pracownikom z 12-miesięcznym okresem zatrudnienia w zakładzie pracy, jeżeli w tym okresie uczestniczyli oni w kursach i szkoleniach oferowanych przez zakład pracy.

Pracownicy, którzy w 12-miesięcznym okresie odmówili uczestniczenia w oferowanych kursach i szkoleniach, mogą dostać dodatek dopiero wtedy, gdy pracownik zaakceptował oferowany kurs.

Dodatek przyuczenia jest częścią wprowadzenia systemu wynagrodzeń zwiększających wydajność.

## **ROZDZIAŁ 3 - PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH**

### **§ 14 - Praca w godzinach nadliczbowych**

#### **Praca w godzinach nadliczbowych przed i bezpośrednio po normalnym czasie pracy**

Jeżeli pracownik dostaje propozycję pracy w godzinach nadliczbowych przed normalnym czasem pracy lub bezpośrednio po zakończeniu normalnego czasu pracy, jest wynagradzany zgodnie z poniższą tabelą.

Za pracę w godzinach nadliczbowych przed normalnym czasem pracy, jak i po zakończeniu normalnego czasu pracy, płatny jest dodatek za rozpoczętą godzinę, naliczany za całe godziny.

#### **Praca w godzinach nadliczbowych w dni wolne od pracy**

Jeżeli pracownicy dostają propozycję wykonania pracy w godzinach nadliczbowych, w dni wolne od pracy i w niedziele i dni świąteczne, dodatek jest wypłacany za rozpoczętą godzinę, zgodnie z poniższą tabelą.

Praca w godzinach nadliczbowych w dni wolne od pracy, z przywołaniem, jest odpłatna za co najmniej trzy godziny.

Jeżeli pracownik zostaje przywołany, należy wyraźnie zaznaczyć, że ewentualny czas transportu do i z miejsca pracy jest wliczany do godzin nadliczbowych.

*Zobacz poniższe tabele.*

### **Systematyczna praca w godzinach nadliczbowych**

Organizacje związkowe są zgodne, że praca w godzinach nadliczbowych powinna być, jeżeli jest to możliwe, unikana, nie mniej jednak mogą występować okoliczności, które powodują, że godziny nadliczbowe są konieczne ze względu na działalność zakładu pracy lub terminowego wykonania zleceń, zobowiązań itp.

Mąż zaufania ma być informowany o zakresie pracy w godzinach nadliczbowych.

W zakładach pracy o zróżnicowanych zapotrzebowaniach produkcyjnych, i gdy strony lokalne na próżno próbowały osiągnąć porozumienie na poziomie lokalnym dotyczące zmiennych tygodniowych godzin pracy, zakład pracy może zapowiedzieć systematycznie godziny nadliczbowe. Systematyczne godziny nadliczbowe nie mogą wynosić więcej niż pięć godzin tygodniowo i jedną godzinę dziennie, i mają się odbywać w powiązaniu z normalnymi godzinami pracy indywidualnego pracownika.

Systematyczna praca w godzinach nadliczbowych ma być oznajmiana najpóźniej przed zakończeniem normalnego czasu pracy cztery dni kalendarzowe przed tym tygodniem, w którym systematyczna praca w godzinach nadliczbowych ma mieć miejsce.

Systematyczna praca w godzinach nadliczbowych ma być – jeżeli nie uzgodniono inaczej pomiędzy kierownictwem zakładu pracy a mężem zaufania – odbierana w ciągu dwunastu miesięcy od wykonania pracy, jako całe dni wolne. Pozostałe godziny, niewynoszące pełnego dnia pracy, zostają przeniesione na następny okres.

Termin odebrania wolnych dni ustalany jest przez pracodawcę po negocjacjach pomiędzy stronami na poziomie lokalnym, w tym, że pracownik ma otrzymać powiadomienie w co najmniej 6 x 24 godziny wcześniej.

Odbieranie wolnych godzin, pochodzących z systematycznej pracy w godzinach nadliczbowych, nie może mieć miejsca w okresie wypowiedzenia, chyba że zakład pracy i pracownik są co do tego zgodni.

Strony zgadzają się, że istniejące możliwości powiadamiania o pracy w godzinach nadliczbowe zgodnie z pozostałymi postanowieniami układu zbiorowego pozostają niezależne od możliwości powiadamiania o systematycznej pracy w godzinach nadliczbowych.

Strony są ponadto zgodne, że w takim zakresie, w jakim przy negocjacji układu zbiorowego wprowadzane są zmiany w przepisach mających wpływ na powyższe, dokonywane są odpowiednie dostosowania.

DA i LO uzgadniają ponadto, że powyższe zostaje uzupełnione protokołem 9 a z dnia 23 lutego 2017 r., zatwierdzonym pomiędzy DI a CO-industri. Zob. strona 92 o protokole.

| <b>Od 27 lutego 2017 r.</b>                                                              | <b>23</b>        | <b>24</b>                  | <b>111</b>                                                                       | <b>146</b> | <b>S/C</b>     | <b>OM</b>      | <b>Tobak</b> | <b>KIF</b> | <b>Forædling</b>        |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------|----------------|--------------|------------|-------------------------|
| Zapłata za godziny nadliczbowe, wszystkie godziny                                        |                  |                            |                                                                                  |            |                |                |              | 72,29      | 80,98                   |
| Zapłata za godziny nadliczbowe, pierwsza godzina                                         | 50%              | 50%                        | 50% indywidualnej stawki godz.                                                   | 50%        | 33,3%          | 50% (po)       | 62,13        |            |                         |
| Zapłata za godziny nadliczbowe, druga godzina                                            | 50%              | 50%                        | 60% indywidualnej stawki godz.                                                   | 75%        | 50%            | 50% (po)       | 62,13        |            |                         |
| Zapłata za godziny nadliczbowe, trzecia godzina                                          | 100%             | 100%                       | 100% indywidualnej stawki godz.                                                  | 100%       | 50%            | 50% (po)       | 62,13        |            |                         |
| Zapłata za godziny nadliczbowe, czwarta i kolejne godziny                                | 100%             | 100%                       | 100% indywidualnej stawki godz.                                                  | 100%       | 100%           | 100% (po)      | 93,21        |            |                         |
| Zapłata za godziny nadliczbowe, przed normalnymi godzinami pracy                         |                  |                            |                                                                                  | 100%       | 100%           | 100%           | 100,25       |            |                         |
| Zapłata za godziny nadliczbowe, do godziny przed normalnym czasem pracy i po godz. 06:00 | 50%              | 50%                        | 50% indywidualnej stawki godz.                                                   |            |                |                | 100,25       |            |                         |
| Zapłata za godziny nadliczbowe, przed godz. 06:00                                        |                  | 100%                       | 100% indywidualnej stawki godz.                                                  | 100%       |                |                |              |            |                         |
| Zapłata za godziny nadliczbowe, soboty                                                   |                  | 100%                       | pierwsza godzina - 50%<br>druga godzina - 60%<br>potem 100% indywidualnej stawki | 100%       | 100%           | 100%           | 100,25       |            |                         |
| Zapłata za godziny nadliczbowe, niedziele i dni świąteczne                               | 100%             | 100%                       | 100% indywidualnej stawki godz.                                                  | 100%       | 100%           |                | 100,25       |            |                         |
| Zapłata za godziny nadliczbowe, niedziele                                                | 100%             | 100%                       | 100% indywidualnej stawki godz.                                                  | 100%       | 100%           | 100%           |              |            |                         |
| Liczone za rozpoczętą                                                                    | minutę           | minutę                     | minutę                                                                           | ½ godz.    | ½ godz.        | ½ godziny      | ½ godz.      | ½ godz.    | godz.                   |
| Dwugodzinne wyprzedzenie                                                                 |                  |                            |                                                                                  | 100%       |                |                |              |            |                         |
| Czterogodzinne wyprzedzenie                                                              |                  |                            |                                                                                  |            |                |                |              |            |                         |
| Sześciogodzinne wyprzedzenie                                                             |                  | 1 stawka godz. (< 1 godz.) |                                                                                  |            |                |                |              |            |                         |
| Wyprzedzenie dzień wcześniej                                                             | 41,55 (<2 godz.) |                            | 96,80 (< 1 godz. )                                                               |            | 1 stawka godz. | 1 stawka godz. |              |            |                         |
| Za każde efektywne 3 godziny pracy, do przerwy                                           |                  |                            |                                                                                  |            |                |                |              | 63,27      | 30 min.                 |
| Praca w godzinach nadliczbowych, nie bezpośrednio przy godzinach pracy                   |                  |                            |                                                                                  |            |                |                |              |            | Płatne za 3 lub 4 godz. |

| <b>Od 26 lutego 2018 r.</b>                                                              | <b>23</b>                | <b>24</b>                         | <b>111</b>                                                                       | <b>146</b> | <b>S/C</b>        | <b>OM</b>      | <b>Tobak</b> | <b>KIF</b> | <b>Forædling</b>           |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|------------|-------------------|----------------|--------------|------------|----------------------------|
| Zapłata za godziny nadliczbowe, wszystkie godziny                                        |                          |                                   |                                                                                  |            |                   |                |              | 73,45      | 82,27                      |
| Zapłata za godziny nadliczbowe, pierwsza godzina                                         | 50%                      | 50%                               | 50% indywidualnej stawki godz.                                                   | 50%        | 33,3%             | 50% (po)       | 63,12        |            |                            |
| Zapłata za godziny nadliczbowe, druga godzina                                            | 50%                      | 50%                               | 60% indywidualnej stawki godz.                                                   | 75%        | 50%               | 50% (po)       | 63,12        |            |                            |
| Zapłata za godziny nadliczbowe, trzecia godzina                                          | 100%                     | 100%                              | 100% indywidualnej stawki godz.                                                  | 100%       | 50%               | 50% (po)       | 63,12        |            |                            |
| Zapłata za godziny nadliczbowe, czwarta i kolejne godziny                                | 100%                     | 100%                              | 100% indywidualnej stawki godz.                                                  | 100%       | 100%              | 100% (po)      | 94,70        |            |                            |
| Zapłata za godziny nadliczbowe, przed normalnymi godzinami pracy                         |                          |                                   |                                                                                  | 100%       | 100%              | 100%           | 101,85       |            |                            |
| Zapłata za godziny nadliczbowe, do godziny przed normalnym czasem pracy i po godz. 06:00 | 50%                      | 50%                               | 50% indywidualnej stawki godz.                                                   |            |                   |                | 101,85       |            |                            |
| Zapłata za godziny nadliczbowe, przed godz. 06:00                                        |                          | 100%                              | 100% indywidualnej stawki godz.                                                  | 100%       |                   |                |              |            |                            |
| Zapłata za godziny nadliczbowe, soboty                                                   |                          | 100%                              | pierwsza godzina - 50%<br>druga godzina - 60%<br>potem 100% indywidualnej stawki | 100%       | 100%              | 100%           | 101,85       |            |                            |
| Zapłata za godziny nadliczbowe, niedziele i dni świąteczne                               | 100%                     | 100%                              | 100% indywidualnej stawki godz.                                                  | 100%       | 100%              |                | 101,85       |            |                            |
| Zapłata za godziny nadliczbowe, niedziele                                                | 100%                     | 100%                              | 100% indywidualnej stawki godz.                                                  | 100%       | 100%              | 100%           |              |            |                            |
| Liczone za rozpoczętą                                                                    | minutę                   | minutę                            | minutę                                                                           | ½ godz.    | ½ godz.           | ½ godziny      | ½ godz.      | ½ godz.    | godz.                      |
| Dwugodzinne wyprzedzenie                                                                 |                          |                                   |                                                                                  | 100%       |                   |                |              |            |                            |
| Czterogodzinne wyprzedzenie                                                              |                          |                                   |                                                                                  |            |                   |                |              |            |                            |
| Sześciogodzinne wyprzedzenie                                                             |                          | 1 stawka<br>godz.<br>( < 1 godz.) |                                                                                  |            |                   |                |              |            |                            |
| Wyprzedzenie dzień wcześniej                                                             | 42,22<br>( < 2<br>godz.) |                                   | 98,35<br>( < 1 godz. )                                                           |            | 1 stawka<br>godz. | 1 stawka godz. |              |            |                            |
| Za każde efektywne 3 godziny pracy, do przerwy                                           |                          |                                   |                                                                                  |            |                   |                |              | 64,28      | 30 min.                    |
| Praca w godzinach nadliczbowych, nie bezpośrednio przy godzinach pracy                   |                          |                                   |                                                                                  |            |                   |                |              |            | Płatne za<br>3 lub 4 godz. |

| <b>Od 25 lutego 2019 r.</b>                                                              | <b>23</b>        | <b>24</b>                  | <b>111</b>                                                                       | <b>146</b> | <b>S/C</b>     | <b>OM</b>      | <b>Tobak</b> | <b>KIF</b> | <b>Forædling</b>        |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------|----------------|--------------|------------|-------------------------|
| Zapłata za godziny nadliczbowe, wszystkie godziny                                        |                  |                            |                                                                                  |            |                |                |              | 74,62      | 83,59                   |
| Zapłata za godziny nadliczbowe, pierwsza godzina                                         | 50%              | 50%                        | 50% indywidualnej stawki godz.                                                   | 50%        | 33,3%          | 50% (po)       | 64,13        |            |                         |
| Zapłata za godziny nadliczbowe, druga godzina                                            | 50%              | 50%                        | 60% indywidualnej stawki godz.                                                   | 75%        | 50%            | 50% (po)       | 64,13        |            |                         |
| Zapłata za godziny nadliczbowe, trzecia godzina                                          | 100%             | 100%                       | 100% indywidualnej stawki godz.                                                  | 100%       | 50%            | 50% (po)       | 64,13        |            |                         |
| Zapłata za godziny nadliczbowe, czwarta i kolejne godziny                                | 100%             | 100%                       | 100% indywidualnej stawki godz.                                                  | 100%       | 100%           | 100% (po)      | 96,21        |            |                         |
| Zapłata za godziny nadliczbowe, przed normalnymi godzinami pracy                         |                  |                            |                                                                                  | 100%       | 100%           | 100%           | 103,48       |            |                         |
| Zapłata za godziny nadliczbowe, do godziny przed normalnym czasem pracy i po godz. 06:00 | 50%              | 50%                        | 50% indywidualnej stawki godz.                                                   |            |                |                | 103,48       |            |                         |
| Zapłata za godziny nadliczbowe, przed godz. 06:00                                        |                  | 100%                       | 100% indywidualnej stawki godz.                                                  | 100%       |                |                |              |            |                         |
| Zapłata za godziny nadliczbowe, soboty                                                   |                  | 100%                       | pierwsza godzina - 50%<br>druga godzina - 60%<br>potem 100% indywidualnej stawki | 100%       | 100%           | 100%           | 103,48       |            |                         |
| Zapłata za godziny nadliczbowe, niedziele i dni świąteczne                               | 100%             | 100%                       | 100% indywidualnej stawki godz.                                                  | 100%       | 100%           |                | 103,48       |            |                         |
| Zapłata za godziny nadliczbowe, niedziele                                                | 100%             | 100%                       | 100% indywidualnej stawki godz.                                                  | 100%       | 100%           | 100%           |              |            |                         |
| Liczone za rozpoczętą                                                                    | minutę           | minutę                     | minutę                                                                           | ½ godz.    | ½ godz.        | ½ godziny      | ½ godz.      | ½ godz.    | godz.                   |
| Dwugodzinne wyprzedzenie                                                                 |                  |                            |                                                                                  | 100%       |                |                |              |            |                         |
| Czterogodzinne wyprzedzenie                                                              |                  |                            |                                                                                  |            |                |                |              |            |                         |
| Sześciogodzinne wyprzedzenie                                                             |                  | 1 stawka godz. (< 1 godz.) |                                                                                  |            |                |                |              |            |                         |
| Wyprzedzenie dzień wcześniej                                                             | 42,89 (<2 godz.) |                            | 99,93 (< 1 godz.)                                                                |            | 1 stawka godz. | 1 stawka godz. |              |            |                         |
| Za każde efektywne 3 godziny pracy, do przerwy                                           |                  |                            |                                                                                  |            |                |                |              | 65,31      | 30 min.                 |
| Praca w godzinach nadliczbowych, nie bezpośrednio przy godzinach pracy                   |                  |                            |                                                                                  |            |                |                |              |            | Płatne za 3 lub 4 godz. |

## **Postanowienia specjalne dla: 146, S/C, OM, Tobak, KIF, Forædling**

### **146:**

#### **1 maja**

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych 1 maja po godz. 12:00 wynosi 100%.

#### **Wyliczenie**

Dodatek za godziny nadliczbowe obliczany jest na podstawie normowanej stawki godzinowej.

### **S/C:**

#### **Zapłata za godziny nadliczbowe**

Dodatek za godziny nadliczbowe obliczany jest na podstawie stawek godzinowych w tabeli w § 11.

Gdy pracodawca wymaga wykonywania pracy akordowej poza normalnymi godzinami pracy, pracownicy otrzymują, poza akordem, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, zob. tabela w § 14.

Przy obliczaniu godzin nadliczbowych odliczany jest czas na przerwy na posiłek i na odpoczynek, por. jednak § 17, postanowienie specjalne S/C, jak i również pominięty czas normalnego dziennego czasu pracy w danym dniu jest odejmowany od godzin nadliczbowych, chyba że pominięcie nastąpiło z powodu niezależnego od pracownika, który to powód został we właściwym czasie zgłoszony pracodawcy i zatwierdzony przez niego.

W przypadku gdy zakład pracy, na krótszy lub dłuższy okres dokonuje ograniczeń produkcji w taki sposób, że dzienny lub tygodniowy czas pracy zostaje skrócony, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych naliczany jest, począwszy od momentu, w którym dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych byłyby naliczane w normalnych okolicznościach.

Dzień konstytucji (grundlovsdag, 5 czerwca) uważany jest za dzień świąteczny.

### **OM:**

#### **Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych:**

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych obliczany jest na podstawie faktycznie wypłacanej stawki godzinowej.

### **Tobak (tytuł):**

Powyższe postanowienia nie dają powodu do żadnej cji w ewentualnych obowiązujących, korzystniejszych umowach, dotyczących zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych, uzgodnionych na poziomie lokalnym.

Organizacje związkowe są zgodne, że praca w godzinach nadliczbowych powinna być, jeżeli jest to możliwe, unikana, nie mniej jednak mogą występować okoliczności, które powodują, że godziny nadliczbowe są konieczne ze względu na działalność zakładu pracy lub terminowego wykonania zleceń, zobowiązań itp.

Zapłata za pracę w godzinach nadliczbowych obliczana za co najmniej pół godziny.

### **KIF:**

#### **Praca w godzinach nadliczbowych**

#### **Praca w dni wolne od pracy**

Praca w dni wolne od pracy jest płatna za co najmniej cztery godziny.

#### **Podstawowe postanowienia dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych**

W przypadku spóźnienia obcinane jest 15 minut za każdy rozpoczęty kwadrans spóźnienia.

**Forædling (przetwory):****Praca w godzinach nadliczbowe, niemające bezpośredniego połączenia z normalnym czasem pracy**

Jeżeli pracownicy są powiadamiani o pracy w godzinach nadliczbowych, która nie odbywa się w powiązaniu z normalnymi godzinami pracy, naliczany jest dodatek za pracę w nadgodzinach, zob. poniższy akapit „Praca w dni wolne od pracy”.

**Praca w godzinach nadliczbowych, przywołanie**

W przypadku, gdy pracownik zostaje przywołany do wykonania koniecznej pracy w godzinach nadliczbowych poza normalnymi godzinami pracy (włącznie z niedzielami i dniami świątecznymi), naliczany jest dodatek za pracę za co najmniej 4 godziny nadliczbowe, gdzie ewentualny czas transportu do i z miejsca pracy jest wliczany do godzin nadliczbowych.

**Praca w dni wolne od pracy**

Konieczna zespołowa praca w dni wolne od pracy, która zostaje zakończona przed godz. 10:00 lub której powód jest niezależny od pracodawcy, jest opłacana jako co najmniej 3 godziny, podczas gdy pozostałe prace, które zostają zakończone po godz. 10:00, opłacane są jako co najmniej 4 godziny. Poszczególni pracownicy, którzy wykonują różne funkcje serwisu, otrzymują wynagrodzenie za co najmniej 2 godziny, ale jeżeli praca zostaje zakończona dopiero po godz. 12:00, opłacani są za co najmniej 3 godziny.

Praca w godzinach nadliczbowych w dzień konstytucji (grundlovsdag, 5 czerwca) poniżej godziny, bezpośrednio po normalnym dziennym czasie pracy, jest odpłatna jako dwie godziny. Dłuższa praca w godzinach nadliczbowych jest opłacana zgodnie z przepisami obowiązującymi przy pracy w dni wolne.

**Praca w godzinach nadliczbowych ze specjalnych powodów**

Przy planowaniu pracy w godzinach nadliczbowych w tygodniach, w których przypadają dni świąteczne, lub w okresach dużych dostaw, plan nadgodzin ma być ustalany razem z mężem zaufania, i oznajmiony z odpowiednim wyprzedzeniem.

Zasady stosowane przy planowaniu ustalane są w komisji zakładowej.

---

**§ 15 – Zapowiedzenie o pracy w godzinach nadliczbowych**

---

Praca w godzinach nadliczbowych powyżej jednej godziny powinna, jeżeli jest to możliwe, być zapowiadana dzień wcześniej.

W przypadku braku zapowiedzenia wypłacana jest jedna godzina układowej normalnej stawki za brak obwieszczenia.

**Postanowienia specjalne dla: Tobak (tytoń), 146, og KIF i Forædling (przetwory)****Tobak (tytoń):**

Obramowana umowa nie obowiązuje tytoniu.

**146:****Upředzenie o pracy w godzinach nadliczbowych**

Gdy pracodawca chce wprowadzić pracę w godzinach nadliczbowych, każdy pracownik, którego to dotyczy, ma zostać powiadomiony o tym najpóźniej w dwie godziny przed zakończeniem normalnych godzin pracy, z wyjątkiem pracy wysyłkowej, nieprzekraczającej jednej godziny.

W przypadku zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych, bez ustalonego uprzedzenia, wypłacany jest za pierwszą godzinę dodatek w wysokości 100% = 2 razy (stawka godzinowa + dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych).

**KIF:**

**Uprzedzenie o pracy w godzinach nadliczbowych**

Praca w godzinach nadliczbowych poniżej jednej godziny nie musi być uprzedzana. Praca w godzinach nadliczbowych powyżej jednej godziny ma być uprzedzana nie później niż dzień wcześniej przed zakończeniem normalnych godzin pracy.

**Forædling (przetwory):**

**Uprzedzenie o pracy w godzinach nadliczbowych**

Praca w godzinach nadliczbowych w dzień po świątach i po dniach świątecznych ma być uprzedzana przed pierwszą układową przerwą na posiłek danego dnia.

Obowiązek uprzedzenia jest uchylany w przypadku uszkodzenia maszyny i innych sytuacji, na które pracodawca nie ma wpływu.

Pracownik, który nie jest w stanie podjąć się pracy w godzinach nadliczbowych, ma poinformować swojego przełożonego w związku z uprzedzeniem.

---

**§ 16 - Odbieranie godzin nadliczbowych**

---

Strony są zgodne, że praca w godzinach nadliczbowych ma być wykonywana w niezbędnym zakresie, jak i że nadgodziny powinny być możliwie najbardziej ograniczane.

Po przepracowaniu godzin nadliczbowych poszczególne pracowniki nabywają prawo do odebrania odpowiedniej liczby godzin.

Chęć skorzystania z tego uprawnienia ma zostać przekazana zakładowi pracy, a wytyczne są omawiane na poziomie lokalnym.

Odbieranie nadgodzin ma mieć miejsce w okresie odpowiadającym stronom.

---

**§ 17 - Przerwy na posiłek i inne przerwy podczas pracy w nadgodzinach**

---

Praca w godzinach nadliczbowych powyżej jednej efektywnej godziny pracy pociąga za sobą 15-minutową płatną przerwę.

Przy pracy w godzinach nadliczbowych powyżej trzech płatnych godzin przyznawana jest 30-minutowa płatna przerwa.

**Postanowienia specjalne dla: Tobak (tytoń), S/C, KIF i Forædling (przetwory)**

**Tobak (tytoń):**

Obramowana umowa nie obowiązuje tytoniu.

**S/C:**

**Przerwy na posiłek związane z nadgodzinami**

Jeżeli praca w godzinach nadliczbowych ma trwać dłużej niż jedną godzinę, pracownikom przysługuje nieodpłatna przerwa na odpoczynek nie dłuższa niż pół godziny. Gdy praca w



godzinach nadliczbowych przeciąga się powyżej dwóch godzin, pracownikom przysługuje dodatkowa półgodzinna przerwa na odpoczynek, wliczana do nadgodzin.

**KIF:**

Za każde 3 godziny efektywnej pracy nadgodzinowej płatna jest półgodzinna przerwa, w sumie od 27 lutego 2017 r. 63,27 DKK. Od 26 lutego 2018 r. 64,28 DKK. Od 25 lutego 2019 r. 65,31 DKK.

**Forædling (przetwory):**

Przerwy na posiłek podczas pracy w godzinach nadliczbowych, i podczas pracy w dni wolne od pracy, nie są odliczane od płatnych godzin pracy.

Podczas pracy w godzinach nadliczbowych w dni wolne od pracy przysługują pracownikom przerwy na posiłki o tych samych porach, jak w zwykłe dni robocze. Jeżeli praca w godzinach nadliczbowych zostaje zakończona przed godz. 13:00, odbywa się tylko jedna przerwa na posiłek.

**Praca w godzinach nadliczbowych przed normalnym czasem pracy**

Gdy praca zostaje rozpoczęta godzinę przed normalnym czasem pracy, przeznaczane jest 15 minut na przerwę. Gdy praca zostaje rozpoczęta dwie godziny przed normalnym czasem pracy, przeznaczane jest 30 minut na przerwę.

**Praca w godzinach nadliczbowych po normalnym czasie pracy**

Przy pracy w godzinach nadliczbowych, trwającej ponad godzinę, praca w tych godzinach nadliczbowych zaczyna się od 30-minutowej przerwy na wypoczynek. Poza tym odbywane są 30-minutowe przerwy na odpoczynek za każde 3 godziny efektywnej pracy.

---

**§ 18 - Praca w godzinach nadliczbowych przy pracy zmianowej**

---

|                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pracownicy zatrudnieni przy pracy zmianowej opłacani są dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, jak i dodatkiem obowiązującym w danej porze. |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**Postanowienia specjalne dla Forædling (przetwory):**

**Praca w godzinach nadliczbowych przy pracy zmianowej**

**A - Przed lub bezpośrednio po normalnych godzinach pracy**

Praca w godzinach nadliczbowych przed lub w przedłużeniu drugiej i trzeciej zmiany jest płatna z dodatkiem za nadgodziny, jak i z obowiązującym o danej porze dodatkiem za pracę zmianową.

**B - Bez powiązania z normalnymi godzinami pracy**

Praca w godzinach nadliczbowych, niemająca bezpośredniego połączenia z normalnym czasem pracy drugiej i trzeciej zmiany, jest płatna z dodatkiem za godziny nadliczbowe.

**C - Dni świąteczne i dni wolne od pracy**

Wyjątkiem od przepisów wymienionych w pkt B jest praca w godzinach nadliczbowych w dni wolne od pracy, w tym dni świąteczne, jeżeli praca odbywa się w normalnym czasie pracy obowiązującym dla zmiany w dni powszednie.

Wypłata następuje z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych oraz z dodatkiem zmianowym obowiązującym o tej porze w dni powszednie.

Praca w godziny nadliczbowe w dni świąteczne opłacana jest z dodatkiem za przesunięte

dni świąteczne, por. przepisy dotyczące dni świątecznych.

## **ROZDZIAŁ 4 - PRZEPISY DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA I WYPOWIEDZENIA**

### **§ 19 – Przepisy dotyczące zatrudnienia**

- 1) Przy zatrudnianiu pracowników na okres dłuższy niż jeden miesiąc, z przeciętnym tygodniowym czasem pracy wynoszącym ponad 8 godzin, ma zostać opracowana umowa o pracę.  
Umowa ma zastać doręczona pracownikowi nie później niż miesiąc po rozpoczęciu pracy. Umowa o pracę ma zawierać co najmniej te same informacje, jak podkreślono w umowie o pracę, która jest wydrukowana pod protokołami i innymi umowami.
- 2) Przy wprowadzaniu zmian w podkreślonych informacjach w umowie o pracę, zob. protokoły i pozostałe umowy, jak i w ewentualnych zmianach w pkt 7 dotyczących oddelegowania, należy jak najszybciej i nie później niż jeden miesiąc po dokonaniu zmiany doręczyć pracownikowi pisemną informację.
- 3) Strony zalecają, aby stosować umowę o pracę, która jest wydrukowana w protokołach i w innych umowach.
- 4) Jeżeli umowa o pracę nie została doręczona pracownikowi z upływem terminów podanych w pkt 1, 2, 5 lub 7, kwestia ta może zostać rozpatrzona zgodnie z przepisami układu zbiorowego o rozstrzyganiu sporów związkowych. Pracodawca, który nie później niż w przeciągu 5 dni po spotkaniu pomiędzy organizacjami związkowymi, gdzie został wydany nakaz przekazania umowy o pracę, wypełnił to zadanie, nie podlega karze grzywny, chyba że systematycznie łamie umowy o pracę.
- 5) Odnośnie do zatrudnionych przed 1993 r. odsyła się do Ustawy o umowach o pracę.
- 6) Przy oddelegowaniu pracowników za granicę na okres dłuższy niż 1 miesiąc, należy przed wyjazdem pracownika zawrzeć z nim pisemną umowę dotyczącą wymiaru godzin pracy, jak i warunków pracy i płacy, transportu, waluty, w której ma być wypłacane wynagrodzenie, ewentualnych świadczeń dodatkowych w postaci gotówki, lub innego rodzaju, podczas pobytu za granicą, w tym zakwaterowania i wyżywienia, oczekiwanego okresu trwania pracy wykonywanej za granicą, ewentualnych ubezpieczeń zawartych na rzecz pracownika, oraz warunków ewentualnej późniejszej kontynuacji zatrudnienia w Danii. Niniejsze postanowienie uzupełnia powyższe przepisy dotyczące zatrudnienia w Danii.

*Zob.: Protokoły i pozostałe umowy strona 80.*

### **§ 20 - Zatrudnienie zagranicznych pracowników**

*Zob.: Protokoły i pozostałe umowy, strona 85.*

### **§ 21 - Warunki wypowiedzenia stosunku pracy - Pracodawca**

Następujące okresy wypowiedzenia obowiązują pracowników zatrudnionych w tym samym przedsiębiorstwie w niżej wymienionych ciągłych okresach. *Zob. następującą tabelę.*

Odejście z pracy ma miejsce z końcem tygodnia (nie obowiązuje 24).

Praca może być kontynuowana, po pisemnym porozumieniu, do 14 dni od daty zakończenia stosunku pracy, bez potrzeby ponownego wypowiedzenia (obowiązuje tylko dla 111 i S/C).

|                                                                                                                                                             | <b>Tygodnie<br/>zatrudnienia</b> | <b>Miesiące<br/>zatrudnienia</b>                                                                                                    | <b>Lata<br/>zatrudnienia</b>                                                 | <b>Okres<br/>wypowiedzenia</b>                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>23</b>                                                                                                                                                   |                                  |                                                                                                                                     | 1 rok<br>2 lata<br>5 lat                                                     | 1 tydzień<br>2 tygodnie<br>4 tygodnie                                                                             |
| <b>24</b>                                                                                                                                                   |                                  | 6 miesięcy                                                                                                                          | 2 lata<br>5 lat                                                              | 1 tydzień<br>3 tygodnie<br>4 tygodnie                                                                             |
| <b>111</b>                                                                                                                                                  |                                  | 9 miesięcy                                                                                                                          | 2 lata<br>5 lat                                                              | 2 tygodnie<br>4 tygodnie<br>6 tygodni                                                                             |
| <b>146</b>                                                                                                                                                  |                                  | 3 miesiące                                                                                                                          | 1 rok<br>2 lata<br>4 lata<br>8 lat                                           | 1 tydzień<br>2 tygodnie<br>3 tygodnie<br>4 tygodnie<br>5 tygodni                                                  |
| <b>S/C</b>                                                                                                                                                  |                                  | 0-6 miesięcy<br>6-12 miesięcy                                                                                                       | 1 rok<br>3 lata<br>5 lat<br>6 lat                                            | 1 tydzień<br>2 tygodnie<br>3 tygodnie<br>4 tygodnie<br>6 tygodni                                                  |
| <b>OM</b><br><br>stawka<br>godzinowa i<br>miesięczna<br>zatrudnienie po<br>1 czerwca 1985 r.<br>x) Zob. pod:<br><i>Protokoły i<br/>pozostałe<br/>umowy.</i> |                                  | 6 miesięcy                                                                                                                          | 1 rok<br>5 lat                                                               | 1 tydzień<br>3 tygodnie<br>4 tygodnie                                                                             |
| <b>Tobak<br/>(tytoń)</b>                                                                                                                                    |                                  |                                                                                                                                     | 1 rok<br>2 lata<br>3 lata<br>5 lat<br>6 lat<br>8 lat<br>lub skończone 50 lat | 9 dni roboczych<br>18 dni roboczych<br>36 dni roboczych<br>45 dni roboczych<br>54 dni robocze<br>90 dni roboczych |
| <b>KIF</b>                                                                                                                                                  | 8 tygodni                        | Liczone od<br>ukończenia 18 roku.<br>Czeladnikom<br>wyuczonym w tym<br>samym zakładzie<br>pracy wliczany jest<br>okres czeladnictwa | 1 rok<br>2 lata<br>5 lat<br>8 lat                                            | 1 tydzień<br>2 tygodnie<br>3 tygodnie<br>6 tygodnie<br>9 tygodni                                                  |
| <b>Forædling<br/>(przetwory)</b>                                                                                                                            | 13 tygodni                       |                                                                                                                                     | 1 rok<br>2 lata<br>4 lata<br>6 lat                                           | 1 tydzień<br>2 tygodnie<br>4 tygodnie<br>5 tygodni<br>6 tygodnie                                                  |

## § 22 - Warunki wypowiedzenia stosunku pracy - Pracownik

|                              | Po tygodniach                                                                                                                                                                                                                                            | Po miesiącach                            | Po latach pracy           | Dni wypowiedzenia                            | Odejście następuje z                                                                                                                                   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|---------------------------|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>23</b>                    | Jeżeli pracownik opuszcza firmę bez dotrzymania trzydniowego okresu wypowiedzenia, ma zapłacić firmie odszkodowanie odpowiadające stawce godzinowej za taką ilość dni, jaką naruszenie obejmuje.                                                         |                                          |                           |                                              |                                                                                                                                                        |
| <b>24</b>                    | Po półrocznym zatrudnieniu pracownik ma dać co najmniej 3 dni wypowiedzenia. Jeżeli opuści firmę bez co najmniej 3 dniowego wypowiedzenia, ma zapłacić firmie odszkodowanie odpowiadające stawce godzinowej za taką ilość dni, jaką naruszenie obejmuje. |                                          |                           |                                              |                                                                                                                                                        |
| <b>111</b>                   |                                                                                                                                                                                                                                                          | 9 miesięcy                               | 5 lat                     | 7 dni<br>14 dni                              | Koniec tygodnia                                                                                                                                        |
| <b>146</b>                   |                                                                                                                                                                                                                                                          | 3 miesiące                               | 3 lata                    | 7 dni<br>21 dni                              | Koniec tygodnia wypłatowego                                                                                                                            |
| <b>S/C</b>                   |                                                                                                                                                                                                                                                          | Poniżej 6 miesięcy<br>Powyżej 6 miesięcy | 5 lat<br>10 lat           | Z dnia na dzień<br>7 dni<br>14 dni<br>28 dni | Jeżeli pracownik nie podaje okresu wypowiedzenia, ma zapłacić firmie sumę odpowiadającą stawce godzinowej za taką ilość dni, jaką naruszenie obejmuje. |
| <b>OM</b>                    |                                                                                                                                                                                                                                                          |                                          | 1 rok<br>3 lata           | 3 dni<br>6 dni                               |                                                                                                                                                        |
| <b>Tobak (tytoń)</b>         |                                                                                                                                                                                                                                                          |                                          | 1 rok<br>2 lata i powyżej | 3 dni robocze<br>6 dni roboczych             |                                                                                                                                                        |
| <b>KIF</b>                   | 8 uger og derover                                                                                                                                                                                                                                        |                                          |                           | 7 dni                                        | Piątek po zakończeniu pracy                                                                                                                            |
| <b>Forædling (przetwory)</b> | 13 uger og derover                                                                                                                                                                                                                                       |                                          |                           | 7 dni                                        | Piątek po zakończeniu pracy                                                                                                                            |

### Wypowiedzenie stosunku pracy przez pracownika

Niezależnie od obowiązku pracownika pod względem okresu wypowiedzenia, pracodawca nie powinien odmawiać zgody na wcześniejsze odejście pracownika, jeżeli pracownik wykaze, że ma możliwość podjąć stałą pracę wyłącznie w przypadku odstąpienia od okresu wypowiedzenia.

### Postanowienia specjalne dla: OM

Zob.: Protokoły i pozostałe umowy, strona 85.

---

## **§ 23 - Wypowiedzenie podczas choroby, wypadku przy pracy i urlopu**

---

### **Postanowienia specjalne dla: KIF, Forædling (przetwory)**

#### **KIF, Forædling (przetwory):**

##### **Rozwiązanie stosunku pracy podczas choroby lub urlopu**

1. Rozwiązanie stosunku pracy nie może nastąpić podczas nieobecności z powodu wypadku przy pracy lub urlopu. Pracownik, który w chwili zwolnienia był nieobecny z powodu choroby w okresie krótszym niż trzy tygodnie, może zostać zwolniony, zob. jednak pkt 2.

Tego rodzaju zwolnienie ma być wcześniej uzgodnione z mężem zaufania.

2. Stosunek pracy wygasa, gdy pracownik był nieobecny z powodu choroby w nieprzerwanym okresie dłuższym niż 13 tygodni lub w łącznym 26-tygodniowym okresie w przeciągu poprzedzających 12 miesięcy.

Powyższe nie ma zastosowania wobec pracowników, którzy ulegli wypadkowi przy pracy, lub mający co najmniej dwa lata stażu, jeżeli pracownik na wysłanej przez firmę karcie zwrotnej pisemnie zawiadamia, że nadal chce kontynuować związaną z zakładem pracy. Potwierdzenie to jest odnawiane co 13 tygodni.

Po roku nieobecności stosunek pracy uważany jest na ogół za rozwiązany.

3. Jeżeli pracownik ma zaplanowany urlop, w całości lub w części okresu wypowiedzenia, ma on prawo do wniesienia o odroczenie urlopu do terminu po upływie okresu wypowiedzenia. Firma powinna, w miarę możliwości, przychylić się do takiego życzenia.

##### **Zwolnienia spowodowane likwidacją zakładu pracy oraz masowymi zwolnieniami**

- a. Przy likwidacji zakładu pracy:

Wszyscy pracownicy mogą zostać zwolnieni, w tym pracownicy, którzy są nieobecni z powodu choroby, wypadku i urlopu.

- b. Przy zamykaniu oddziałów produkcyjnych:

Wszyscy pracownicy dotkniętego oddziału mogą zostać zwolnieni, w tym pracownicy, którzy w chwili wypowiedzenia byli nieobecni z powodu choroby, wypadku i urlopu.

- c. Zamknięcie produkcji, mające wpływ na kilka działów produkcyjnych:

Wszyscy pracownicy, którzy w momencie zamknięcia głównie byli zatrudnieni przy danej produkcji, mogą zostać zwolnieni, w tym pracownicy, którzy w chwili wypowiedzenia byli nieobecni z powodu choroby, wypadku i urlopu.

- d. Przy masowych zwolnieniach, gdzie przedsiębiorstwo wybiera spośród wszystkich zatrudnionych w firmie:

Nie można zwolnić pracowników, którzy są nieobecni z powodu choroby przez okres dłuższy niż 3 tygodnie lub są nieobecni z powodu wypadku, lub urlopu.

Ponadto, należy zapoznać się z ustawą odnoszącą się do masowych zwolnień oraz z odpowiednimi wytycznymi. W razie braku porozumienia w kwestii zwolnień pomiędzy lokalnymi stronami sprawa może zostać wniesiona do organizacji związkowej.

---

## **§ 24 - Postanowienia o stażu pracy, jego przerwaniu i wygaśnięciu**

---

### **a. Stosunek pracy nie został przerwany w przypadku:**

1. choroby
2. powołania do służby wojskowej
3. urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego lub rodzicielskiego

Przy wznowieniu stosunku pracy, gdy przerwa była spowodowana awarią maszyn, brakiem surowców, brakiem pracy itp.

### **b. Następujące okresy nieobecności są wliczane w okres stażu:**

1. ustawowy urlop opiekuńczy
2. urlop macierzyński, ojcowski i rodzicielski
3. choroba nietrwająca dłużej niż 3 miesiące (nie dotyczy KIF ani Forædling)
4. służba wojskowa do 3 miesiące (nie dotyczy KIF ani Forædling)
5. podczas bezrobocia w okresie dłuższym niż 2 tygodnie, z powodu braku pracy, wliczane w okres stażu są tylko pierwsze 2 tygodnie (nie dotyczy Forædling).

### **c. Umożnienie okresu wypowiedzenia:**

1. Brak zajęcia dla pracownika z powodu zatrzymania pracy przez innych pracowników.
2. Zatrzymanie produkcji z powodu awarii maszyn, braku surowców i innej siły wyższej, które częściowo lub w pełni zatrzymują produkcję.

**d.** Jeżeli pracownik, któremu przysługuje okres wypowiedzenia, zostaje zwolniony bez należnego okresu wypowiedzenia, zakład pracy ma wypłacić pracownikowi kwotę odpowiadającą stawce godzinowej za taką ilość dni, jaką wynosi naruszenie.

### **e. Przywrócenie stażu pracy**

Pracownicy, którzy zostali zwolnieni co najmniej jednogodniowym wypowiedzeniem, por. § 21, i pracownicy bez okresu wypowiedzenia, których praca zostaje przerwana z powodu braku pracy lub jednego z powodów wymienionych w § 24 pkt a i b, wracają do uprzednio nabytego stażu w zakładzie pracy, jeżeli zostają ponownie zatrudnieni w terminie dziewięciu miesięcy od daty odejścia z pracy. Staż jest w ten sposób akumulowany.

### **f. Czas wolny na porady przy wypowiedzeniu**

Pracownicy, którzy zostali zwolnieni z terminem wypowiedzenia zgodnie z § 21, pkt 1, z powodu restrukturyzacji, cji, zamknięcia przedsiębiorstwa lub innych od firmy zależnych powodów, mają prawo do płatnego czasu wolnego z wynagrodzeniem za okres do dwóch godzin, celem ubiegania się o wskazówki w kasie bezrobocia / związku. Wolny czas na poradę ma mieć miejsce możliwie jak najszybciej po wypowiedzeniu, przy uwzględnieniu warunków produkcji.

## **Postanowienia specjalne dla: 23, 24, 111, 146, S/C, OM, Tobak, KIF, Forædling**

### **23, 24, 111:**

Postanowienie o normalnym tygodniowym czasie pracy nie wyklucza, że zakład pracy z tego, czy innego, powodu, na przykład z braku wystarczającego zbytu, tymczasowo ogranicza tygodniową ilość dni pracy dla wszystkich lub dla części pracowników.

Cja ta, której w miarę możliwości należy unikać, jest oznajmiana z dwudniowym wyprzedzeniem, o ile wyjątkowe okoliczności nie umożliwiają takiego powiadomienia.

Fakt, że zakład pracy, z przyczyny niezależnej od pracowników, musi ograniczyć produkcję o jedną lub kilka godzin w przeciągu danego dnia, nie uprawnia pracodawcy do zmniejszenia wynagrodzenia pracowników.

Po tymczasowym zawieszeniu działalności zakładu pracy należy zatrudniać w pierwszym rzędzie pracowników wcześniej zatrudnionych w fachu.

**24:**

Pracownicy, którzy przez co najmniej rok są, lub byli, zatrudnieni w fabryce herbatników, ciastek lub wafli, zachowują swój staż pracy przy zatrudnieniu w podobnym zakładzie pracy, jeżeli wykonują podobną pracę, i nie opuścili zawodu na dłużej niż rok.

Warunkiem utrzymania stażu jest to również, że dany pracownik przedstawi niezbędną dokumentację przed upływem tygodnia wynagrodzeniowego.

Staż pracy wyliczany jest jako podsumowanie okresów zatrudnienia w tej samej branży (przez branżę rozumiane są tu młyny zbożowe do mielenia mąki i młyny do mielenia kasz i płatków zbożowych) wstrzymuje się wyłącznie, gdy pracownik sam wypowiada stosunek pracy lub odmawia przyścia do pracy, gdy zakład pracy oferuje mu pracę po okresie zwolnienia.

Podsumowanie stażu pracy jest możliwe tylko po ponownym zatrudnieniu w branży w ciągu roku.

**146:**

Uprzedzenia wymienione w pkt 1 mogą zostać pomniejszone do 24 godzin (jedna doba) w przypadku gdy strajk w innych oddziałach zatrzymuje możliwości produkcji lub dystrybucji w młynach. Jest rozumiane, że po wznowieniu pracy jako pierwsi zostają zatrudnieni zwolnieni pracownicy.

**S/C:**

**Postanowienia o stażu pracy**

- a.** Pracownicy, którzy zostają zwolnieni na podstawie przepisów obramowanych w § 21, lub po przerwaniu pracy opisanym w obramowaniu, a którzy ponownie podejmują pracę w tym samym zakładzie pracy, zaoferowaną przez pracodawcę przed upływem roku, powracają do poprzedniego stażu pracy. W przypadku gdy pracownik udokumentuje, że nie miał innej pracy w okresie nieobecności wynoszącym nie więcej niż dwa lata, wyżej wymieniony okres zmieniany zostaje z roku na dwa lata. Przepisy te nie obowiązują jednak, jeżeli zaoferowana praca nie trwa dłużej niż dwa miesiące w okresie Świąt Bożego Narodzenia.
- b.** Pracownicy, którzy zostają zwolnieni na podstawie przepisów obramowanych w § 21, lub po przerwaniu pracy opisanym w obramowaniu, i którzy ponownie z własnej inicjatywy podejmują pracę w tym samym zakładzie pracy, ale gdzie pracodawca sam nie zaoferował im pracy, nie powracają do poprzednio wypracowanego stażu pracy.
- c.** Pracownicy, którzy sami wypowiedzieli stosunek pracy, i którzy zostają ponownie zatrudnieni w tym samym zakładzie pracy, niezależnie od tego, czy jest to z własnej inicjatywy, czy to pracodawca zaoferował im pracę, nie powracają do poprzednio wypracowanego stażu pracy.

**OM:**

Pracownicy, którzy dostali wypowiedzenie z obowiązującym okresem wypowiedzenia, mogą niemniej jednak zostać ponownie zatrudnieni na okres krótszy niż wypracowane

wypowiedzenie, pod warunkiem, że w każdym poszczególnym przypadku dostaną pisemne zawiadomienie o tym przed rozpoczęciem pracy.

Jeżeli okres zatrudnienia zostanie przedłużony powyżej dwóch tygodni pracy, ponowny okres wypowiedzenia ma być zgodny ze wcześniejszym stażem pracy.

### **Tobak (tytoń):**

Pracownicy wypracowują również staż pracy w okresach bezrobocia spowodowanych czasowym zamknięciem produkcji z powodu braku pracy, awarii maszyn, siły wyższej, jak i innych powodów nieobecności, uzgodnionych z pracodawcą.

Ponadto, w odniesieniu do obliczania stażu pracy uwzględniana jest również nieobecność z powodu legalnych strajków, która to nieobecność jest wliczana do stażu pracy.

Jeżeli pracownik zostanie zwolniony z zakładu pracy, bez przestrzegania powyższych przepisów ze strony pracodawcy, kwestia może zostać rozpatrzona zgodnie z przepisami dotyczącymi postępowania w przypadku sporów zawodowych. Ta sama procedura jest stosowana, gdy pracownik opuszcza zakład pracy bez podania nakazu ustalonego wyprzedzenia.

Pracownicy, którzy wypracowali staż pracy w zakładzie pracy, tracą staż, gdy sami - lub z własnej winy - zakańczą pracę, a ponadto, gdy nie zostaną ponownie zatrudnieni przed upływem roku od daty zwolnienia. Jeżeli młodociany pracownik po ukończeniu osiemnastego roku życia kontynuuje pracę w zakładzie pracy, okres pracy przed ukończeniem osiemnastego roku życia zostaje uwzględniony przy obliczeniach stażu pracy.

W okresie wypowiedzenia do „dni roboczych” wliczane są soboty wolne od pracy, jak i ewentualne odbierane dni wolne, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Prawo pracodawcy do przeniesienia pracownika z jednego stanowiska pracy do drugiego w ramach tego samego zakładu pracy nie pociąga za sobą obowiązku wcześniejszego zawiadamiania o tym.

W przypadku gdy zwolnienie pracownika następuje z powodu naruszenia obowiązujących przepisów polityki firmy, w tym bezprawnego usuwania surowców, półfabrykatów, gotowych produktów, narzędzi lub temu podobnych, albo z powodu naruszenia obowiązujących regulacji o paleniu i o wizytach, zobowiązanie pracodawcy do wcześniejszego powiadomienia o zwolnieniu nie obowiązuje.

Pracodawca nie ma obowiązku dawania wcześniejszej informacji o zwolnieniu, jeżeli zwolnienie następuje z powodu nielegalnego strajku innych pracowników albo gdy inni pracownicy zapowiadają nielegalny strajk, lub gdy zakład pracy, w pełni lub częściowo, zamyka produkcję, z powodu siły wyższej, braku surowca, awarii maszyn lub podobnych sytuacji – w tym zamknięcia produkcji na okres do dwóch tygodni z powodu braku pracy – które nie są spowodowane przez zakład pracy.

### **KIF:**

Mąż zaufania lub rzecznik pracowników jest informowany o zwolnieniach.

Pracownicy, którzy dostają wypowiedzenie z powodu braku pracy, mają w okresie wypowiedzenia zapewnione co najmniej 11,11% więcej niż najwyższa dzienna stawka zasiłku dla bezrobotnych. Jeżeli pracownicy zostają zwolnieni bez obowiązków pracowniczych, obowiązuje ich taka sama stawka.

### **KIF, Forædling:**

#### **Odszkodowanie za brak okresu wyprzedzenia**



Jeżeli jeden z takich pracowników opuszcza miejsce pracy bez podania obowiązującego okresu wypowiedzenia, ma on zapłacić pracodawcy kwotę odpowiadającą godzinowej stawce pracownika za tę ilość dni, jego naruszenie opiewa. Pracownik musi zapłacić najwyżej układową tygodniową stawkę.

### **Relegacja**

W przypadku, gdy pracownik dopuścił się niedopuszczalnego wykroczenia, może zostać zwolniony w trybie doraźnym.

Zakład pracy powinien, po powiadomieniu męża zaufania, oraz zbadania incydentu, wydać pracownikowi nakaz natychmiastowego opuszczenia miejsce pracy.

W takich przypadkach wypłacane jest wynagrodzenie tylko do momentu relegacji. Tego samego dnia należy wystawić pisemne sprawozdanie o przebiegu sprawy. Jeżeli mąż zaufania nie zgadza się z raportem, jest on zobowiązany do niezwłocznego zgłoszenia pisemnego sprzeciwu.

W przypadku zwolnienia gdzie faktyczna przyczyna zwolnienia nie została przedłożona, lub gdy brygadzysta nie od razu skorzystał ze swojego prawa do relegacji, wypłacane jest wynagrodzenie za okres zgodnie z układowym terminem wypowiedzenia. Relegowany pracownik ma zawsze prawo do wniesienia swojej sprawy w celu rozpatrzenia na spotkaniu organizacji związkowych, gdzie ma prawo do osobistego przedstawienia sprawy.

---

## **§ 25 - Zabezpieczenie pracownika i rozwój kompetencji**

---

### **Odprawa dla pracowników z długim okresem stażu**

*(Nie obowiązuje forældling (przetworów))*

1. Jeżeli pracownik, zatrudniony w zakładzie pracy w nieprzerwanym trzy-, sześć- lub ośmioletnim okresie, zostanie zwolniony bez swojej winy, pracodawca ma przy odejściu pracownika wypłacić mu odprawę jedno-, dwu- lub trzykrotnej wysokości specjalnej odprawy, która to odprawa wynosi 5.000,00 DKK.
2. Postanowienie w pkt 1 nie ma zastosowania, jeżeli pracownik w momencie odejścia z zakładu pracy uzyskał inne zatrudnienie, otrzymuje emeryturę lub z innego powodu nie otrzymuje zasiłku dla bezrobotnych. Odprawa nie jest wypłacana, jeżeli pracownik jest zatrudniony na warunkach „białych kołnierzyków” albo w przypadku gdy należy mu się odprawa, przedłużony okres wypowiedzenia lub podobne warunki, dające lepsze uprawnienia niż ogólne układowe zasady rozwiązywania stosunku pracy.
3. Pracownicy, którzy otrzymują odprawę zgodnie z pkt 1, i przy ponownym zatrudnieniu powracają do wcześniej wypracowanego stażu pracy, uzyskują ponownie uprawnienia do odprawy zgodnie z niniejszym postanowieniem, gdy warunki wymienione w pkt 1 są wypełnione pod względem nowego zatrudnienia.
4. Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin, odprawa zostaje zmniejszona proporcjonalnie do wymiaru godzin.

Strony zgadzają się, że postanowienie to nie jest stosowane w przypadku tymczasowego odesłania pracowników z miejsca pracy, np. z powodu pogody lub braków dostaw. Postanowienie obowiązuje bez względu na to, jaka terminologia konkretnie jest stosowana, dopuki mowa jest o przerwaniu stosunku pracy, które jako takie ma charakter tymczasowy. Gdyby później okazało się, że przerwa, która miała charakter tymczasowy, ostatecznie zostaje trwałą, obowiązek pracodawcy dotyczący odprawy zostanie zaktualizowany.

Pracownicy, którzy byli zatrudnieni w zakładzie pracy przez co najmniej 2 lata, i którzy zostali zwolnieni z powodu restrukturyzacji, cji personelu, likwidacji zakładu pracy, lub innych powodów dotyczących zakładu pracy, mają na własne życzenie prawo do uczestniczenia w odpowiadającym im kursie, trwającym nie dłużej niż 2 tygodnie, np. w zakresie AMU, FVU lub innych instytucji szkoleniowych, które są w części finansowane przez środki publiczne wysokości zapomogi dla bezrobotnych, chyba że pracownik (nie dotyczy KIF) w ciągu ostatnich dwóch lat już ukończył dwutygodniowy kurs lub szkolenie.

Dotacje za uczestnictwo w kursie przypadają zakładowi pracy.

Pracodawca pokrywa koszty uczestniczenia w kursie w wysokości do 1.500 DKK.

Uczestniczenie w kursie ma mieć miejsce w okresie wypowiedzenia.

Przepisy te nie dotyczą pracowników, którzy mają uprawnienia otrzymywania wcześniejszej emerytury lub renty płatnej przez pracodawcę, lub przez środki publiczne.

## **Postanowienia specjalne dla: 146, Forædling**

### **146:**

#### **Odprawa przy zakończeniu stosunku pracy**

Przy zakończeniu stosunku pracy z powodu przejścia na rentę, rentę inwalidzką, emeryturę lub wcześniejszą emeryturę, wypłacana jest odprawa odpowiadająca co najmniej czterotygodniowej wypłacie.

Odprawa przy zakończeniu stosunku pracy wypłacana jest wyłącznie po siedmiu latach stażu.

### **Forædling (przetwory):**

#### **Umowa o zabezpieczeniu pracownika**

##### **Pkt 1. Likwidacja przedsiębiorstwa i masowe zwolnienia**

Przy likwidacji zakładów pracy (z wyjątkiem bankructwa) i masowych zwolnieniach, zgodnie z Ustawą o Ostrzeżeniu przy Masowych Zwolnieniach, firma wypłaca pracownikom o stażu pracy wyższym niż 4 lata odprawę wysokości 20.000 DKK.

Ponadto wypłacane jest za każdy rok stażu pracy:

|                        |           |
|------------------------|-----------|
| za okres od 4 do 9 lat | 1.800 DKK |
| za okres od 10 do 18   | 2.300 DKK |
| powyżej 19 lat         | 2.800 DKK |

Stawka wzrasta z rozpoczęciem roku stażu pracy.

| <b>Staż pracy</b>         | <b>Kwota</b> | <b>Staż pracy</b>           | <b>Kwota</b> |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|--------------|
| Do 4 lat                  | 0            | 24 lata i 1 dzień - 25 lat  | 68.300       |
| 4 lata i 1 dzień - 5 lat  | 21.800       | 25 lat i 1 dzień - 26 lat   | 71.100       |
| 5 lat i 1 dzień - 6 lat   | 23.600       | 26 lat i 1 dzień - 27 lat   | 73.900       |
| 6 lat i 1 dzień - 7 lat   | 25.400       | 27 lat i 1 dzień - 28 lat   | 76.700       |
| 7 lat i 1 dzień - 8 lat   | 27.200       | 28 lat i 1 dzień - 29 lat   | 79.500       |
| 8 lat i 1 dzień - 9 lat   | 29.000       | 29 lat i 1 dzień - 30 lat   | 82.300       |
| 9 lat i 1 dzień - 10 lat  | 30.800       | 30 lat i 1 dzień - 31 lat   | 85.100       |
| 10 lat i 1 dzień - 11 lat | 33.100       | 31 lat i 1 dzień - 32 lata  | 87.900       |
| 11 lat i 1 dzień - 12 lat | 35.400       | 32 lata i 1 dzień - 33 lata | 90.700       |
| 12 lat i 1 dzień - 13 lat | 37.700       | 33 lata i 1 dzień - 34 lata | 93.500       |
| 13 lat i 1 dzień - 14 lat | 40.000       | 34 lata i 1 dzień - 35 lat  | 96.300       |
| 14 lat i 1 dzień - 15 lat | 42.300       | 35 lat i 1 dzień - 36 lat   | 99.100       |

|                             |        |                             |         |
|-----------------------------|--------|-----------------------------|---------|
| 15 lat i 1 dzień - 16 lat   | 44.600 | 36 lat i 1 dzień - 37 lat   | 101.900 |
| 16 lat i 1 dzień - 17 lat   | 46.900 | 37 lat i 1 dzień - 38 lat   | 104.700 |
| 17 lat i 1 dzień - 18 lat   | 49.200 | 38 lat i 1 dzień - 39 lat   | 107.500 |
| 18 lat i 1 dzień - 19 lat   | 51.500 | 39 lat i 1 dzień - 40 lat   | 110.300 |
| 19 lat i 1 dzień - 20 lat   | 54.300 | 40 lat i 1 dzień - 41 lat   | 113.100 |
| 20 lat i 1 dzień - 21 lat   | 57.100 | 41 lat i 1 dzień - 42 lata  | 115.900 |
| 21 lat i 1 dzień - 22 lata  | 59.900 | 42 lata i 1 dzień - 43 lata | 118.700 |
| 22 lata i 1 dzień - 23 lata | 62.700 | 43 lata i 1 dzień - 44 lata | 121.500 |
| 23 lata i 1 dzień - 24 lata | 65.500 | 44 lata i 1 dzień - 45 lat  | 124.300 |
|                             |        | 45 lat i 1 dzień - 46 lat   | 127.100 |

Przy ustalaniu, czy doszło do masowych zwolnień, stosuje się kryteria ustawowe, w czym ilość zwolnionych pracowników ustala się na co najmniej piętnaście osób objętych układem zbiorowym, w odniesieniu do prawa do odprawy na podstawie niniejszego postanowienia.

Zobowiązanie zakładu pracy do wypłacenia odprawy przy zwolnieniach 15 do 29 pracowników objętych układem zbiorowym znajduje zastosowanie wyłącznie w przypadku przeniesienia produkcji, lub części produkcji, z jednego miejsca pracy do innego, w kraju i za granicą. Obowiązek płatności nie znajduje zastosowania, jeżeli przyczyną zwolnień są wahania sezonowe lub sprzedaży.

Jest jednocześnie nieodzownym warunkiem odprawy, że konkretny pracownik nie otrzymał innego zatrudnienia w koncernie lub w zakładzie pracy, i że pozostaje on na swoim stanowisku do chwili planowanego zakończenia stosunku pracy. Pracownikom, którzy otrzymali inne zatrudnienie w koncernie lub w zakładzie pracy, ale zostali zwolnieni w okresie sześciu miesięcy z powodu braku pracy, przysługuje odprawa.

Przy likwidacji przedsiębiorstwa i przy masowych zwolnieniach, zgodnie z Ustawą o ostrzeżeniu przy masowych zwolnieniach, zakład pracy ma obowiązek przystąpienia do negocjacji z pracownikami w sprawie opracowania planu socjalnego. Plan ten ma na celu oferowanie dotkniętym pracownikom jak najlepszych warunków do planowania i realizacji przyszłej kariery zawodowej i celów szkoleniowych.

## **Pkt 2. Wypowiedzenie bez własnej winy**

Pracownikom, którzy zostali zwolnieni bez własnej winy, mają ukończone 35 lat i co najmniej 8 lat stażu pracy, należy się odprawa w kwocie 17.500 DKK. Ponadto przysługuje im 1.500 DKK za każdy przepracowany rok, powyżej 8 lat stażu pracy.

Warunkiem otrzymania odprawy jest, że wypowiedzenie nie jest wynikiem zastopowania pracy przez innych pracowników, zob. ramę w § 24, i że konkretny pracownik nie otrzymał pisemnej propozycji ponownego zatrudnienia w ciągu sześciu miesięcy.

Odprawa może być wypłacana tylko jeden raz.

| <b>Staż pracy</b>         | <b>Kwota</b>       |
|---------------------------|--------------------|
| do 8 lat                  | 0                  |
| 8 lat i 1 dzień - 9 lat   | 19.000             |
| 9 lat i 1 dzień - 10 lat  | 20.500             |
| 10 lat i 1 dzień - 11 lat | 22.000             |
| Za każdy kolejny rok      | + 1.500 DKK na rok |

## **Pkt 3. Uwagi generalne**

W przypadku gdy zwolniony pracownik akceptuje zatrudnienie w jednym z innych zakładów pracy koncernu, odprawa nie zostaje wypłacona, ale staż pracy zostaje przeniesiony na nowe stanowisko.

---

## **§ 26 - Umowa o pracę**

---

Organizacje związkowe zapewniają, że umowa o pracę, zamieszczona w protokołach, jest stosowana. Zob. strona 80.

---

## **§ 27 - Badania stanu zdrowia**

---

Zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem zakłady pracy przemysłu spożywczego mają obowiązek zapewnić, że produkty spożywcze nie są zanieczyszczane chorobotwórczymi drobnoustrojami.

Z uwagi na działalność zakładów pracy, jeżeli pracownik przy swej pracy ma kontakt z produktami spożywczymi, jest konieczne, że zakład pracy może prosić pracownika o informacje dotyczące stanu zdrowia.

Informacje na temat zdrowia mają na celu zapewnienie, że nowy pracownik nie choruje na chorobę lub nie jest nosicielem choroby, lub chorował na chorobę, która może zostać przeniesiona do produktów spożywczych.

Obowiązek przekazania informacji jest ograniczony do wyżej wymienionych warunków.

Jeżeli zakład pracy jest zobowiązany do przechowywania informacji na temat zdrowia, pracownik musi wyrazić swoją zgodę. Informacje te nie mogą być przechowywane przez okres dłuższy, niż jest to konieczne ze względu na potrzeby produkcji.

---

## **§ 28 - Zatrudnienie na warunkach podobnych do „białych kołnierzyków”**

---

Zob. Protokoły i pozostałe umowy, strona 117.

## **ROZDZIAŁ 5 - URLOP WYPOCZYNKOWY I WOLNE OD PRACY**

---

### **§ 29 - Urlop wypoczynkowy**

---

Ustawa urlopową obowiązuje, jak i poniższe umowy, które wynikają z układu zbiorowego, postanowień specjalnych i z umów na poziomie lokalnym o szczególnym statusie.

---

### **§ 30 - Nabywanie uprawnień urlopowych**

---

Przy zatrudnieniu w ciągu roku wypracowywania urlopu (rok kalendarzowy) w pełnym wymiarze czasu pracy, przysługuje prawo do pięciu tygodni pracy (25 dni roboczych).

Pracownik wypracowuje 2,08 dni za każdy miesiąc pracy. Jeżeli zatrudnienie trwało krócej niż jeden miesiąc, okres wypracowanego urlopu jest wyliczany w stosunku do długości zatrudnienia.

---

## **§ 31 - Rok urlopowy**

---

Prawo do urlopu jest wypracowane w roku kalendarzowym od 1 stycznia do 31 grudnia (rok wypracowania urlopu). Urlop ma być wykorzystany w okresie od 1 maja do 30 kwietnia następnego roku (rok urlopowy).

---

## **§ 32 - Czas urlopu**

---

Czas urlopu ustalany jest poprzez negocjacje z pracownikami.  
Główny urlop ma być wykorzystany w okresie od 1 maja do 30 września.

Pracodawca ma oznajmić okres wykorzystania głównego urlopu z co najmniej trzymiesięcznym uprzedzeniem, a okres pozostałego urlopu z co najmniej miesięcznym uprzedzeniem.

### **Postanowienia specjalne dla: Tobak (tytoń)**

#### **Tobak (tytoń):**

W przypadku gdy główny urlop, który ma być wykorzystany w okresie od 1 maja do 30 września, ma miejsce w formie zamknięcia zakładu pracy, pracodawca jest zobowiązany do przekazania informacji o głównym urlopie w danym roku nie później niż 1 stycznia. Jeżeli w okresie do 15 maja wystąpią istotne odchylenia w produkcji lub w sprzedaży, przeprowadzana są negocjacje o zmianie terminu głównego urlopu.

---

## **§ 33 - Świadczenia urlopowe / wypłata urlopową**

---

Zgodnie z § 25 i § 26 Ustawy urlopowej świadczenia urlopowe wynoszą 12,5% wynagrodzenia, i mają być wykorzystane w terminie od 1 maja do 30 kwietnia w roku następującym po roku wypracowania urlopu.

Świadczenia urlopowe mogą najwcześniej być wypłacone miesiąc przed urlopem.

### **Postanowienia specjalne dla: Forædling (przetwory)**

#### **Forædling (przetwory):**

Pracodawca nalicza świadczenia urlopowe podczas nieobecności pracownika spowodowanej chorobą lub wypadkiem przy pracy, trwającej dłużej niż jeden dzień, od drugiego dnia nieobecności, na podstawie zarobku pracownika przez ostatnie 4 tygodnie przed nieobecnością.

---

## **§ 34 - Nieodebrane świadczenia urlopowe**

---

### **Postanowienia specjalne dla: 146, OM, Tobak**

#### **146, OM:**

Nieodebrane świadczenie urlopowe jest wpłacane do funduszu urlopowego Związku Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF.

#### **Tobak (tytoń):**

Świadczenie urlopowe, które nie zostało odebrane przez pracownika przed zakończeniem roku urlopowego, w którym urlop miał zostać odebrany, jest przez pracodawcę wpłacane na Fundusz Urlopowy Rynku Pracy. Istnieje jednak możliwość, jeżeli strony na miejscu pracy są pod tym względem zgodne, z zastrzeżeniem przystąpienia organizacji związkowych do zawartej umowy, i zatwierdzenia przez dyrektora Duńskiego Urzędu Inspekcji Pracy, że niewykorzystane świadczenia będą zużyte na cele urlopowe pracowników zakładu pracy.

---

## **§ 35 - Karta urlopowa**

---

Potwierdzenie, że pracownikowi przysługuje urlop, jest wydawany jako podbicie, ewentualnie drogą elektroniczną, karty urlopowej. Zaświadczenie jest zawsze wydawane zgodne z tymi samymi przepisami, które obowiązują na podstawie Ustawy urlopowej o koncie urlopowym (feriekonto).

Pracownik sam wypełnia kartę urlopową, podając ilość dni urlopu, jak i datę pierwszego dnia urlopu. W przypadku gdy pracownik otrzymuje świadczenia z kasy bezrobocia (A-kasse) lub z gminy, to A-kasa lub gmina ma potwierdzić kartę urlopową przed urlopem pracownika.

### **Postanowienia specjalne dla: OM, Tobak, Forældling**

#### **OM:**

Wystawiona karta urlopowa ma także zawierać informacje o dziennym świadczeniu urlopowym.

W przypadku wstrzymania płatności przez swoich członków DI gwarantuje wypłatę należnego świadczenia urlopowego, a dany związek zawodowy jest zobowiązany do współdziałania przy wnoszeniu roszczeń swoich członków do DI pod względem wypłacenia im należnych świadczeń urlopowych, zgodnie z § 81 Ustawy nr 116 z dnia 13 kwietnia 1972 r. o Funduszu Gwarancyjnym Pracowników (Lønmodtagernes Garantifond).

DI może z dwutygodniowym uprzedzeniem uchylić się od swojej gwarancji obejmującej jednego lub kilku swoich członków. Po otrzymaniu zawiadomienia o tym, Fundusz Urlopowy Rynku Pracy (FerieKonto) identyfikuje zakłady pracy, których to dotyczy. Wycofanie obowiązku gwarancji nie ma mocy wstecznej.

#### **Tobak (tytoń):**

Karta urlopowa jest wystawiana nie później niż miesiąc po ukończeniu roku, w którym urlop został wypracowany.

Na karcie urlopowej ma być zaznaczone, że karta traci ważność z upływem roku urlopowego.

W imieniu swoich członków DI gwarantuje wypłatę świadczeń urlopowych w przypadkach, gdy wierzitelność uprzywilejowana nie może być dotrzymana.

---

## **§ 36 - Przeszkody w podjęciu urlopu**

---

Pracownicy, którzy jednego z powodów wymienionych w Ustawie urlopowej nie są w stanie podjęcia urlopu, mają prawo uzyskać świadczenia urlopowe bez obowiązku podejmowania urlopu.

---

## § 37 - Brak zgodności

---

Wszelkiego rodzaju nieporozumienia, które mogłyby powstać w wyniku powyższych postanowień, mogą być rozstrzygane zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi postępowania w przypadku sporów zbiorowych.

---

## § 38 - Fundusz gwarancyjny urlopu

---

Wypłata świadczenia urlopowego jest częścią wynagrodzenia pracownika, i w przypadku braku świadczenia może być, tak jak brak wynagrodzenia za wykonaną pracę, podana do postępowania sądowego.

DI gwarantuje wypłatę pełnych świadczeń urlopowych, w tym ewentualnego przesuniętego urlopu z poprzednich lat.

---

## § 39 - System wolnego wyboru

---

System wolnego wyboru został ustanowiony celem przychylenia się do indywidualnych życzeń pracowników dotyczących wyboru pomiędzy wolnymi dniami, emeryturą lub wynagrodzeniem.

Punktem wyjściowym jest, że wolny wybór zostaje dokonany, mając na uwadze zapewnienie efektywnej i konkurencyjnej produkcji w danym zakładzie pracy.

### **Gromadzenie środków**

Od 27 kwietnia 2017 r. przekazywane jest 4,95% wynagrodzenia pracownika, które jest podstawą wyliczania świadczenia urlopowego, na fundusz wolnego wyboru.

Od 26 kwietnia 2018 r. przekazywane jest 5,65% wynagrodzenia pracownika, które jest podstawą wyliczania świadczenia urlopowego, na fundusz wolnego wyboru.

Od 29 kwietnia 2019 r. przekazywane jest 6,25% wynagrodzenia pracownika, które jest podstawą wyliczania świadczenia urlopowego, na fundusz wolnego wyboru.

### **Sposób wykorzystania**

Pracownik wybiera sam, nie później niż w dniu 8 grudnia każdego roku, w jaki sposób życzy sobie wykorzystać swój system wolnego wyboru. Wybór obowiązuje w następnym roku.

### **Pracownik może wybierać jedną z poniższych możliwości:**

#### **a) Wypłata**

Jeżeli pracownik wybiera wynagrodzenie, wypłacana jest na bieżąco ustalona stawka procentowa, ewentualnie w formie stałej kwoty.

#### **b) Składka emerytalna**

Aby móc wybrać składkę emerytalną, pracownik ma być objęty ubezpieczeniem emerytalnym rynku pracy zgodnie z układem zbiorowym.

W razie wyboru składki emerytalnej uzgodniona stawka procentowa jest na bieżąco przekazywana do danego do funduszu emerytalnego jako dodatkowa wpłata. Przy naliczaniu świadczeń urlopowych, podatku itd. kwota ta jest traktowana tak jak zwykła składka emerytalna. Wpłata dodatkowych składek emerytalnych nie pociąga za sobą



składek płatnych przez pracodawcę.

### **c) Dni wolne**

W razie wyboru dni wolnych uzgodniona stawka procentowa jest na bieżąco przekazywana na konto wolnego wyboru pracownika. Pracownik ma możliwość podjęcia pięciu części po 0,45%.

Dodatkowe dni wolne są wykorzystywane na bieżąco zgodnie z umową pomiędzy zakładem pracy a danym pracownikiem. Dodatkowe dni wolne zostają podejmowane pod uwzględnieniem potrzeb zakładu pracy oraz, jeżeli jest to możliwe, zgodnie z życzeniem pracownika.

Jeżeli pracownik sobie życzy, a zakład pracy wyrazi na to zgodę, dodatkowe dni wolne mogą być przeliczane i wykorzystywane jako godziny.

Dodatkowe dni wolne mają być wykorzystywane w okresie do roku od czasu nabycia do nich prawa, pod warunkiem, że zakład pracy i pracownik są co do tego zgodni.

Przy odbieraniu dodatkowych dni wolnych z konta wolnych dni pracownika wypłacana jest mu kwota na pokrycie faktycznej straty w dochodzie, przy czym nigdy nie można wypłacić sumy wyższej niż aktualny stan konta.

### **d) Dni opieki nad dzieckiem**

Pracownicy mający prawo do wolnego dnia w pierwszym dniu choroby dziecka, mają prawo do dwóch dni opieki nad dzieckiem w przeciągu roku urlopowego. Pracownicy mogą w roku urlopowym wykorzystać najwyżej 2 dni opieki nad dzieckiem, bez względu na to, ile mają dzieci. Przepis ten dotyczy dzieci w wieku poniżej 14 lat.

Dni opieki nad chorym dzieckiem mają miejsce w porozumieniu pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, biorąc pod uwagę potrzeby zakładu pracy.

Dni opieki nad dzieckiem są nieodpłatne, ale pracownik może otrzymać wypłatę ze swojego konta oszczędnościowego.

### **Możliwości połączenia wolnych dni**

Pracownik ma możliwość wybierania kilku elementów jednocześnie. Ważne jest, że wyboru można dokonać tylko raz w roku, i że dokonany wybór jest wiążący dla pracownika. Pracownicy uprawnieni do dni opieki nad dziećmi mogą wybrać dodatkowe dwa dni jako dni opieki nad dziećmi.

### **Rozliczenie konta oszczędnościowego**

Konto oszczędnościowe jest rozliczane raz w roku. Ewentualna nadwyżka jest wypłacana pracownikowi nie później niż przy drugiej wypłacie wynagrodzenia w następnym roku.

### **Odejście z pracy**

Dodatkowe dni wolne od pracy nie mogą zostać wykorzystane w okresie wypowiedzenia, o ile nie zostało to uzgodnione pomiędzy zakładem pracy a pracownikiem.

Przy odejściu z pracy konto oszczędnościowe zostaje podliczone i ewentualna nadwyżka zostaje wypłacona razem z ostatnią wypłatą wynagrodzenia z miejsca pracy.

### **Podwyższenie stawki przy wmeldowaniu się do Zrzeszenia Pracodawców DA**

Zobacz protokół strona 119.

## **Postanowienia specjalne dla: 146, Tobak i Forædling**



### **146 i Tobak (tytuł):**

Pracownicy, którzy zgodnie z układem zbiorowym 2014 – 2017 byli i nadal są uprawnieni do pełnego wynagrodzenia za 5 dodatkowych dni urlopowych, z dniem 1 maja otrzymują do dyspozycji 1,0% wynagrodzenia, będącego podstawą wyliczania świadczenia urlopowego. Za każdy dodatkowy wolny dzień, którego pracownik nie chce wykorzystać w następującym roku kalendarzowym, przelewane jest 0,45% wynagrodzenia, najwyżej za 5 dni, co odpowiada 2,25%, do wypłaty lub na fundusz emerytalny, zgodnie z wyborem pracownika.

Jeżeli pracownik sobie życzy, a zakład pracy wyrazi na to zgodę, dodatkowe dni wolne mogą być przeliczane i wykorzystywane jako godziny.

### **Sposób wykorzystania**

Pracownik wybiera sam, nie później niż w dniu 8 grudnia każdego roku i obowiązujące w następnym roku kalendarzowym, czy wolne dni i ustalone procenty mają być przeliczone na wynagrodzenie, czy na emeryturę.

### **Pracownik może wybierać jedną z poniższych możliwości:**

#### **a) Wypłata**

Jeżeli pracownik wybiera wynagrodzenie, wypłacana jest na bieżąco ustalona stawka procentowa, ewentualnie w formie stałej kwoty.

#### **b) Składka emerytalna**

Aby móc wybrać składkę emerytalną, pracownik ma być objęty ubezpieczeniem emerytalnym rynku pracy, zgodnie z układem zbiorowym.

W razie wyboru składki emerytalnej uzgodniona stawka procentowa jest na bieżąco przekazywana do danego funduszu emerytalnego jako dodatkowa wpłata. Przy naliczaniu świadczeń urlopowych, podatku itd. kwota ta jest traktowana tak jak zwykła składka emerytalna. Wpłata dodatkowych składek emerytalnych nie pociąga za sobą składek płatnych przez pracodawcę.

#### **c) Dni opieki nad dzieckiem**

Pracownicy mający prawo do wolnego dnia w pierwszym dniu choroby dziecka, mają prawo do dwóch dni opieki nad dzieckiem w ciągu roku urlopowego. Pracownicy mogą w roku urlopowym wykorzystać najwyżej 2 dni opieki nad dzieckiem, bez względu na to, ile mają dzieci. Przepis ten dotyczy dzieci w wieku poniżej 14 lat.

Dni opieki nad chorym dzieckiem mają miejsce w porozumieniu pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, biorąc pod uwagę potrzeby zakładu pracy.

Dni opieki nad dzieckiem są nieodpłatne, ale pracownik może otrzymać wypłatę ze swojego konta oszczędnościowego.

### **Możliwości połączenia wolnych dni**

Pracownik ma możliwość wybierania obu elementów jednocześnie. Ważne jest, że wyboru można dokonać tylko raz w roku, i że dokonany wybór jest wiążący dla pracownika.

Pracownicy uprawnieni do dni opieki nad dziećmi mogą wybrać dodatkowe dwa dni jako dni opieki nad dziećmi.

Dni wolne, o których odebraniu w kolejnym roku pracownik postanowia najpóźniej z dniem 8 grudnia każdego roku, są odbierane na bieżąco, zgodnie z umową zawartą pomiędzy zakładem pracy a pracownikiem, biorąc pod uwagę potrzeby zakładu pracy oraz, jeżeli jest to możliwe, zgodnie z życzeniem pracownika.

### **Odejście z pracy**

Dodatkowe dni wolne od pracy nie mogą zostać wykorzystane w okresie wypowiedzenia, o ile nie zostało to uzgodnione pomiędzy zakładem pracy a pracownikiem.

Jeżeli pracownik nie wykorzystał dodatkowych dni wolnych, do których miał prawo zgodnie ze swoim zatrudnieniem w przeciągu roku kalendarzowego, wypłacana jest rekompensata za niewykorzystane wolne dni.

### **Forældling (przetwory):**

#### **Cel**

System wolnego wyboru został ustanowiony celem przychylenia się do indywidualnych życzeń pracowników dotyczących wyboru pomiędzy wolnymi dniami, emeryturą lub wynagrodzeniem.

Punktem wyjściowym jest, że wolny wybór zostaje dokonany, mając na uwadze zapewnienie efektywnej i konkurencyjnej produkcji poszczególnego zakładu pracy.

#### **Gromadzenie środków**

Od 27 kwietnia 2017 r. przekazywane jest 4,90% wynagrodzenia pracownika, które jest podstawą wyliczania świadczenia urlopowego, na fundusz wolnego wyboru.

Od 26 kwietnia 2018 r. przekazywane jest 5,60% wynagrodzenia pracownika, które jest podstawą wyliczania świadczenia urlopowego, na fundusz wolnego wyboru.

Od 29 kwietnia 2019 r. przekazywane jest 6,20% wynagrodzenia pracownika, które jest podstawą wyliczania świadczenia urlopowego, na fundusz wolnego wyboru.

W przypadku nieobecności w okresie do sześciu miesięcy, z powodu choroby lub wypadku przy pracy, układowego urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego i rodzicielskiego oraz podczas edukacji z wynagrodzeniem, naliczane jest wolny czas, odpowiadający 37 godzinom na rok, płatne stawką w wysokości 120 DKK za godzinę.

#### **Sposób wykorzystania**

Pracownik wybiera sam, nie później niż w dniu 8 grudnia każdego roku, w jaki sposób życzy sobie wykorzystać swój system wolnego wyboru. Wybór obowiązuje w następnym roku. Ważne jest, że wyboru można dokonać tylko raz w roku, i że dokonany wybór jest wiążący dla pracownika.

Pracownik może wybierać jedną z poniższych możliwości:

##### **a) Wypłata**

Jeżeli pracownik wybiera wynagrodzenie, wypłacana jest na bieżąco ustalona stawka procentowa, ewentualnie w formie stałej kwoty.

##### **b) Składka emerytalna**

Aby móc wybrać składkę emerytalną, pracownik ma być objęty ubezpieczeniem emerytalnym rynku pracy zgodnie z układem zbiorowym.

W razie wyboru składki emerytalnej uzgodniona stawka procentowa jest na bieżąco przekazywana do danego do funduszu emerytalnego jako dodatkowa wpłata. Przy naliczaniu świadczeń urlopowych, podatku itd. kwota ta jest traktowana tak jak zwykła składka emerytalna. Wpłata dodatkowych składek emerytalnych nie pociąga za sobą składek płatnych przez pracodawcę.

##### **c) Dni wolne**

W razie wyboru dni wolnych uzgodniona stawka procentowa jest na bieżąco przekazywana na konto wolnego wyboru pracownika.

Dodatkowe dni wolne są wykorzystywane na bieżąco zgodnie z umową pomiędzy zakładem pracy a danym pracownikiem. Dodatkowe dni wolne zostają podejmowane pod uwzględnieniem potrzeb zakładu pracy oraz, jeżeli jest to możliwe, zgodnie z życzeniem pracownika.

Jeżeli pracownik sobie życzy, a zakład pracy wyrazi na to zgodę, dodatkowe dni wolne mogą być przeliczane i wykorzystywane jako godziny.

Dodatkowe dni wolne mają być wykorzystywane w okresie do roku od czasu nabycia do nich prawa, pod warunkiem, że zakład pracy i pracownik są co do tego zgodni.

Przy odbieraniu dodatkowych dni wolnych z konta wolnych dni pracownika wypłacana jest mu kwota na pokrycie faktycznej straty w dochodzie, przy czym nigdy nie można wypłacić sumy wyższej niż aktualny stan konta.

#### **d) Dni opieki nad dzieckiem**

Pracownicy mający prawo do wolnego dnia w pierwszym dniu choroby dziecka, mają prawo do dwóch dni opieki nad dzieckiem w przeciągu roku urlopowego. Pracownicy mogą w roku urlopowym wykorzystać najwyżej 2 dni opieki nad dzieckiem, bez względu na to, ile mają dzieci. Przepis ten dotyczy dzieci w wieku poniżej 14 lat.

Dni opieki nad chorym dzieckiem mają miejsce w porozumieniu pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, biorąc pod uwagę potrzeby firmy.

Dni opieki nad dzieckiem są nieodpłatne, ale pracownik może otrzymać wypłatę ze swojego konta oszczędnościowego.

#### **Możliwości wolnych dni**

Pracownik ma możliwość wybierania kombinacji wypłaty, składki emerytalnej i wolnego, podzielone na 6 porcji po 0,45%.

Pracownicy uprawnieni do dni opieki nad dziećmi mogą, oprócz kombinacji wypłaty, składki emerytalnej i wolnego, wybrać dodatkowe dwa dni jako dni opieki nad dziećmi.

Podany w układzie zbiorowym wybór procentowy może, przy zgodzie na poziomie lokalnym, zostać podzielony na 6 równych sum w aktualnych sześciu porcjach wolnego wyboru.

Pracownicy, mający uprawnienia do dni opieki nad dziećmi zgodnie z pkt D, mogą podzielić swoje wolne na osiem równych porcji, z których to dwie porcje są przeznaczone na dni opieki nad dziećmi.

#### **Rozliczenie konta oszczędnościowego**

Konto oszczędnościowe jest rozliczane raz w roku. Ewentualna nadwyżka jest wypłacana pracownikowi nie później niż przy drugiej wypłacie wynagrodzenia w następnym roku.

#### **Odejście z pracy**

Dodatkowe dni wolne od pracy nie mogą zostać wykorzystane w okresie wypowiedzenia, o ile nie zostało to uzgodnione pomiędzy zakładem pracy a pracownikiem.

Przy odejściu z pracy konto oszczędnościowe zostaje podliczone i ewentualna nadwyżka zostaje wypłacona razem z ostatnią wypłatą wynagrodzenia z miejsca pracy.

---

### **§ 40 – Świadczenia urlopowe za dni świąteczne wypadające w dni powszednie**

---

Zapłata za dni świąteczne ma miejsce w formie wpłaty na konto oszczędnościowe, albo jako wypłata wynagrodzenia.

Ustawowe dni świąteczne (SH) wypadające w dni powszednie to dzień Nowego Roku, Wielki Czwartek, Wielki Piątek, drugi dzień Wielkanocy, Store Bededag (duński dzień modlitw), Dzień Wniebowstąpienia Pańskiego, jak i pierwszy i drugi dzień Bożego Narodzenia.

## **§ 41 - System wypracowania świadczeń urlopowych za dni świąteczne**

### **Wypracowanie rekompensaty**

Celem zapewnienia pracownikom wypłaty wynagrodzenia za dni świąteczne wypadające w dni powszednie pracodawca odkłada kwotę odpowiadającą 3,5% wynagrodzenia pracownika, z którego wyliczane są świadczenia urlopowe. Kwota ta obejmuje świadczenia urlopowe za dni świąteczne przypadające w dni powszednie.

W przypadku choroby i wypadku przy pracy dodatek za dni świąteczne przypadające w dni powszednie świadczenia jest odkładane według tych samych przepisów jak naliczanie świadczeń urlopowych zgodnie z Ustawą urlopową.

### **Kwota świadczenia**

Od chwili zatrudnienia pracownik jest uprawniony do świadczeń, zgodnie z ustalonymi stawkami, za dni świąteczne wypadające w dni powszednie. W przypadku gdy saldo na koncie urlopowym pracownika jest ujemne, zostanie ono wyrównywane przez późniejsze zarobki.

W przypadku, gdyby stosunek pracy został rozwiązany, a na koncie byłoby manko, należność zakładu pracy zostaje potrącona z należnego wynagrodzenia pracownika.

Kwota uzbierana przez pracownika jest podliczana co roku z końcem ostatniego tygodnia wypłat (koniec roku kalendarzowego). Ewentualny niedobór konta dni świątecznych nie może być przenoszony na kolejny rok, tylko jest zobowiązaniem wobec zakładu pracy, i zostaje potrącone z ewentualnego należnego wynagrodzenia.

Dzienna kwota świadczenia wynosi:

|            | <b>dorośli pracownicy</b> | <b>niepełny wymiar godz.</b> | <b>pracownicy poniżej 18 lat</b> |
|------------|---------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| 23         | 441,00 DKK                |                              | 275,00 DKK                       |
| 24         | 441,00 DKK                | 275,00 DKK                   | 275,00 DKK                       |
| 111        | 441,00 DKK                |                              | 286,65 DKK                       |
| S/C        | 441,00 DKK                |                              | 275,62 DKK                       |
| OM         | 441,00 DKK                |                              |                                  |
| KIF        | 441,00 DKK                |                              | 221,00 DKK                       |
| Forældling | 750,00 DKK                |                              |                                  |
|            | (weekend 1.500,00 DKK)    |                              |                                  |

### **Warunki wypłaty świadczenia**

1. Warunkiem wypłaty świadczenia jest, że dany pracownik jest zatrudniony w ostatnim dniu roboczym przed – i o ile pracodawca dalej go zatrudnia – w pierwszym dniu roboczym po dniu (dniach) świątecznych i ewentualnie w następujące dni wolne od pracy lub dni zamknięcia zakładu pracy.
2. Udokumentowana choroba lub nieobecność z powodu niezależnego od pracownika, lub

uzgodniona z pracodawcą, nie jest traktowana jako uważane za zaniedbanie pracy, jeżeli pracownik w pierwszym dniu roboczym po nieobecności zwróci się do pracodawcy i uzyska taką aprobatę.

3. W przypadku, gdy pracodawca nie może zatwierdzić przyczyny zaniedbania podanej przez pracownika, powiadamia on natychmiast pracownika o tym, aby pracownik w porozumieniu ze swoją organizacją związkową mógł mieć możliwość podjęcia decyzji, czy odmowa pracodawcy dotycząca zaniedbania jest uzasadniona. Spory dotyczące tego rodzaju kwestii mogą podlegać rozpatrywaniom na poziomie sporów zawodowych.

### **Utrata świadczenia**

1. W przypadku, gdy pracownik nie stawia się na miejscu pracy dzień przed lub dzień po dniu (dniami) świątecznymi, i powód do niestawienia się zostaje zatwierdzony, traci on kwotę odpowiadającą wymienionej kwocie świadczenia, która to kwota jest potrącana z jego konta świątecznego, z tym że nigdy nie powyżej salda konta.
2. Powyższe postanowienie odnosi się do indywidualnych zaniedbań. Jeżeli nieobecność jest spowodowana uczestnictwem w sporach zbiorowych, pracownik traci prawo do wyżej wymienionego świadczenia, ale kwota pozostaje na koncie dni świątecznych pracownika, a nadwyżka z konta przenoszona jest na wynagrodzenie urlopowe za następny rok urlopowy.

### **Praca w dni świąteczne wypadające w dni powszednie**

Jeżeli praca jest wykonywana w dzień świąteczny wypadający w dzień powszedni, pracownikowi należy się, oprócz układowej stawki za taki dzień, również świadczenie za dzień świąteczny.

### **Wypłata**

Odłożone w roku kalendarzowym świadczenia za dni świąteczne każdego pracownika są wypłacane częściowo za poszczególne dni świąteczne, a częściowo w formie pozostałej płatności, która zostaje wypłacana razem ze świadczeniami urlopowymi związanymi z urlopem w kolejnym roku urlopowym (1 maja – 30 kwietnia).

Świadczenie wypłacane jest za dni świąteczne, które przypadają np. w wolne soboty lub w wolne dni powszednie, ale nie gdy wpadają w niedziele.

Wypłata powyższego świadczenia zostaje dokonana razem z wynagrodzeniem za tydzień pracy, w którym dzień (dni) świąteczne wypadają. W przypadku, gdy urlop lub zamknięcie zakładu pracy uniemożliwiają wypłatę, wypłata ma miejsce w następnym terminie wypłaty.

### **Wypłata nadwyżki z konta**

Obliczenie pozostałej kwoty, którą pracownicy mają otrzymać razem z wypłatą świadczenia urlopowego, następuje razem z zakończeniem wypłat za ostatni tydzień roku (tydzień nr 52), razem z podliczeniem do zeznania podatkowego. Świadczenie za dzień Nowego Roku (1 stycznia) odliczane jest zawsze z konta poprzedniego roku kalendarzowego.

### **Rozwiązanie stosunku pracy**

1. Pracownik, który zmienia miejsce pracy, dostaje w chwili odejścia z zakładu pracy, lub najpóźniej z końcem roku kalendarzowego, zaświadczenie, zatwierdzone przez organizację związkową, które zawiera imię i nazwisko pracownika, datę urodzenia i sumę, jak mu się należy jako świadczenie za dni świąteczne wypadające w dni powszednie.
2. Kwota, należna zgodnie z zaświadczeniem, może zostać podjęta w zakładzie pracy lub w organizacji, która zgodnie z zaświadczeniem dokonuje wypłaty, w okresie, gdy pracownik w następnym roku urlopowym pobiera urlop.

3. Wypłata ma miejsce zgodnie z przepisami dotyczącymi wypłaty świadczeń urlopowych.
4. Potwierdzenie urlopu pracownika ma miejsce w formie podbicia zaświadczenia zgodnie z obowiązującymi przepisami.

W przypadku zgonu uzbierana na koncie dni świątecznych suma zostaje przekazana do majątku spadkowego.

### **Postanowienia specjalne dla: 23, 24, 111, Forædling**

#### **23, 111:**

W imieniu swoich członków DI gwarantuje wypłatę należnych świadczeń urlopowych za dni świąteczne wypadające w dni powszednie, jak podane w zaświadczeniu, zgodnie z przepisami Głównych Organizacji Związkowych i Umowie Standartowej A dotyczącej kart urlopowych.

#### **23, 24:**

Niewypłacone należne świadczenia urlopowe za dni świąteczne wypadające w dni powszednie, które nie zostały podjęte z upływem roku urlopowego, w którym miały zostać wykorzystane, zostają przekazane do Funduszu Wakacyjnego związku zawodowego NNF.

#### **111:**

Niewypłacone należne świadczenia urlopowe za dni świąteczne wypadające w dni powszednie, które nie zostały podjęte z upływem roku urlopowego, w którym miały zostać wykorzystane, mogą zostać zużyte, zgodnie z porozumieniem pomiędzy stronami układu zbiorowego, np. w taki sposób, że zostaną przeznaczone na imprezę wakacyjną lub przelane do kasy zapomogi.

#### **Forædling:**

Pracodawca przelewa 4% wynagrodzenia pracownika, z którego wyliczane są świadczenia urlopowe, na opłaty wynagrodzenia za dni świąteczne wypadające w dni powszednie.

---

### **§ 42 - System pełnych godzin**

---

Zapłata za dni świąteczne wypadające w dni powszednie, jak i za dni wolne od pracy, ma miejsce za tę ilość godzin, jaką pracownik by wypracował danego dnia, i za taką samą stawkę.

#### **Wypłata świadczeń za dni świąteczne wypadające w dni powszednie**

Wypłata ma miejsce jednocześnie z wypłatą za ten tydzień pracy, w którym wypadają dni świąteczne.

#### **Choroba a dni świąteczne wypadające w dni powszednie**

Jeżeli pracownik jest na zwolnieniu chorobowym w dzień świąteczny wypadający w dzień powszedni, świadczenie za dzień świąteczny nie jest wypłacane, tylko zasiłek chorobowy, zgodnie z przepisami Ustawy o zasiłku dla bezrobotnych dotyczącymi choroby.

Przy wycofaniu zwolnienia chorobowego w dzień świąteczny wypadający w dzień powszedni świadczenie za dzień świąteczny zostaje wypłacone.

#### **Urlop i dni świąteczne wypadające w dni powszednie**

Dni świąteczne wypadające w dni powszednie nie są traktowane jako dni urlopu, ponieważ za te dni wypłacane jest świadczenie za dni świąteczne wypadające w dni

powszednie.

**Wstrzymanie pracy w dni świąteczne wypadające w dni powszednie**

Jeżeli dzień świąteczny wypadający w dzień powszedni, wypada jednocześnie z dzikim strajkiem, nie ma wypłaty za dzień świąteczny.

**Praca w dzień świąteczny wypadający w dzień powszedni**

Jeżeli praca wykonywana jest w dzień świąteczny wypadający w dzień powszedni, pracownikowi należy się, oprócz układowej zapłaty za pracę w taki dzień, również zapłatę za dzień świąteczny wypadający w dzień powszedni.

**Postanowienia specjalne dla: 146, Tobak**

**146:**

**Wolne w dni świąteczne wypadające w dzień powszedni**

W nocy przed Wielkim Czwartkiem, Store Bededag (duński dzień modlitw) i Dniem Wniebowstąpienia Pańskiego praca zostaje zakończona o godz. 02:00.

W noc Wigilijną i w Sylwestra praca zostaje zakończona o godz. 06:00.

W dzień konstytucji (grundlovsdag, 5 czerwca) nie pracuje się od godz. 12:00 do godz. 06:00

Dzień 1 maja jest dniem wolnym od pracy od godz. 12:00 do godz. 24:00, z cją wypłaty.

**Tobak:**

**Wysokość świadczeń za dni świąteczne wypadające w dni powszednie**

Zapłata za dni świąteczne wypadające w dni powszednie jest naliczana na podstawie płatna indywidualnej średniej zarobków. W kwocie tej jest wliczone świadczenie urlopowe za dni świąteczne wypadające w dni powszednie.

Pracownikom na drugiej i trzeciej zmianie indywidualnej średniej zarobków naliczana jest łącznie z dodatkiem za pracę zmianową i ewentualne inne dodatki, ustalone na poziomie lokalnym.

---

**§ 43 - Postanowienia specjalne dotyczące dni wolnych i wynagrodzenia**

---

**Postanowienia specjalne dla: 23, 24, 111, S/C, OM, Tobak, KIF, Forædling**

**23, 24:**

**Dzień 1 maja i Dzień Konstytucji**

W dzień 1 maja pracownicy mają prawo zakończyć pracę o godz. 12:00. Zakład pracy jest uprawniony do całkowitego zatrzymania pracy w takie dni (ewentualnie pracy w poszczególnych wydziałach), jeżeli tak wielu pracowników wyrazi chęć zakończenia pracy o godz. 12:00, że kierownictwo nie uzna za celowe wykonywania pracy przed południem. Wypłata następuje wyłącznie za przepracowane godziny.

**23, 24:**

Dzień konstytucji (grundlovsdag, 5 czerwca) traktowany jest jako pół dnia wolnego.

**111:**

Dzień 1 maja i dzień konstytucji (grundlovsdag, 5 czerwca) traktowane są jako dni świąteczne wypadające w dzień powszedni, tzn. dni wolne z zapłatą za dni świąteczne (SH).

**S/C:**

**Dzień 1 maja i Dzień Konstytucji**



Dzień 1 maja jest pełnym nieodpłatnym dniem wolnym. Ewentualna zapłata za ten dzień, jako dzień świąteczny wypadający w dzień powszedni, może zostać ustalona na poziomie lokalnym z poszczególnym zakładem pracy. Dzień konstytucji (grundlovsdag, 5 czerwca) jest traktowany jako dzień świąteczny wypadający w dzień powszedni.

**OM:**

Dzień 1 maja i dzień konstytucji (grundlovsdag, 5 czerwca) traktowane są jako pełne dni świąteczne wypadające w dzień powszedni.

**Tobak:**

**1 maja**

Dzień 1 maja jest dniem wolnym od pracy; jednakże pracownicy, którzy pracują przy ekspedycji lub dystrybucji towaru, gdzie dzień 1 maja jako dzień wolny mógłby narazić klientów na znaczną niedogodność, która to niedogodność nie mogła być wcześniej usunięta - lub którzy są zatrudnieni przy pracy, gdzie dzień wolny powodowałby zniszczenie surowców lub materiałów - mogą pracować do godz. 12:00, a bardzo szczególnych przypadkach po godz. 12:00.

Pracownicy, którzy pracują w dniu 1 maja do godz. 12:00, otrzymują wynagrodzenie za pełny dzień roboczy.

Za pracę po godz. 12:00 pracownicy otrzymują tak samo godzinowe wynagrodzenie, jak pracownicy zgodnie z powyższym postanowieniem otrzymują za godzinę pracy w czasie od normalnego rozpoczęcia pracy do godz. 12:00.

Jeżeli z wyjątkowych przyczyn praca w dniu 1 maja jest konieczna, pracownicy są do tego zobowiązani.

Nie później niż z dniem 28 kwietnia zakład pracy powiadamia zakładowego męża zaufania o zakresie pracy, jaka jest przewidywana w dniu 1 maja.

Pracodawca zobowiązuje się w miarę możliwości do ograniczenia pracy w dniu 1 maja.

**Dzień Konstytucji**

Pod względem wynagrodzenia dzień konstytucji (grundlovsdag, 5 czerwca) traktowany jest jako pełny dzień świąteczny wypadający w dzień powszedni.

**KIF:**

**Wigilia Bożego Narodzenia, dzień Sylwestra, dzień 1 maja i Dzień Konstytucji**

Dzień Wigilii Bożego Narodzenia jest dniem wolnym od pracy, bez potrącania wynagrodzenia. W dzień Sylwestra praca zakańczana jest o godz. 16:00, bez potrąceń z tygodniowej wypłaty.

Dzień 1 maja jest dniem wolnym od pracy, bez wynagrodzenia.

Nieodzowna praca w tym dniu musi zostać uzgodniona z mężem zaufania i jest płatna jak godziny nadliczbowe.

Dzień Konstytucji jest pół dniem wolnym i jest opłacany jak ½ dnia świątecznego wypadającego w dzień powszedni, a praca kończy się najpóźniej o godz. 12:00.

**Forædling (przetwory):**

**Praca w dniu 1 maja, Dzień Konstytucji, dzień Wigilii Bożego Narodzenia i w dzień Sylwestra**



1 maja i w Dzień Konstytucji praca kończy się o godz. 12:00. Nie ma zapłaty za godziny nieprzepracowane godziny. Za Dzień Konstytucji wypłacana jest połowa świadczeń za dzień świąteczny wypadający w dzień powszedni.

W te dni jest tylko jedna przerwa na posiłek.

Dzień Wigilii Bożego Narodzenia i dzień Sylwestra są dniami wolnymi od pracy, z pełnym wynagrodzeniem.

W przypadku choroby, urlopu macierzyńskiego oraz wypadku przy pracy w dzień Wigilii Bożego Narodzenia i dzień Sylwestra pracodawca jest zobowiązany do płacenia wypłat tak długo, jak długo jest zobowiązany do wypłaty zasiłku chorobowego, wypłaty podczas choroby lub wynagrodzenia podczas urlopu macierzyńskiego, lub adopcji, zob. rozdział 6.

---

#### **§ 44 - Zgon w najbliższej rodzinie**

---

##### **Postanowienie specjalne dla: Tobak**

##### **Tobak:**

##### **Płatne dni wolne w przypadku zgonu w najbliższej rodzinie**

1. Pracownik otrzymuje dni wolne, jakie są mu potrzebne, w przypadku zgonu najbliższego krewnego.
2. Za najbliższych krewnych uważani są mąż / żona – konkubina / konkubinat – dzieci.
3. Dni wolne są płatne przeciętną stawką zmiany dziennej danego pracownika.
4. W związku ze zgonem i pogrzebem rodziców przysługuje jeden dzień wolny, z przeciętną stawką zmiany dziennej danego pracownika.

#### **ROZDZIAŁ 6 - NIEOBECNOŚĆ Z POWODU CHOROBY, URLOPU MACIERZYŃSKIEGO, CHOROBY DZIECKA**

---

#### **§ 45 - Zgłoszenie**

---

Zgłoszenie i udokumentowanie odbywa się zgodnie z przepisami Ustawy o zasiłku dla bezrobotnych, chyba że postanowiono inaczej na poziomie lokalnym.

Zgodnie z powyższym organizacje związkowe zalecają, aby wytyczne zostały uzgodnione na poziomie lokalnym:

- Wytyczne o zgłoszeniu dla dziennej i ewt. wieczornej i nocnej zmiany
- Dokumentacja (ewt. zobowiązujące oświadczenie i zaświadczenie lekarskie
- Opóźnienie zgłoszenia i przesłania dokumentacji.

Wszyscy pracownicy mają zostać poinformowani o zawartych umowach i postanowieniach uzgodnionych w związku z powyższym.

---

#### **§ 46 - Częściowa nieobecność z powodu choroby lub wypadku przy pracy**

---

Za dzień pracy, w którym wydarzyła się choroba lub wypadek, płatna jest pełna dniówka.

## **Postanowienie specjalne dla: KIF, Forædling**

### **KIF:**

#### **Choroba i wypadek przy pracy**

W przypadku choroby lub wypadku w godzinach pracy zakład pracy wypłaca pełną stawkę godzinową za przepracowane godziny, a kolejne godziny dnia są opłacane układową stawką godzinową. Wypłata za pozostałe godziny nie jest wliczana do wypracowania urlopu.

### **Forædling:**

W przypadku choroby lub wypadku w godzinach pracy zakład pracy wypłaca pełną stawkę godzinową za przepracowane godziny. Od dnia 27 lutego 2017 r. za kolejne godziny płatna jest pełna układowa stawka godzinowa, ale nie więcej niż 135,70 DKK za godzinę. Od dnia 26 lutego 2018 r. stawka wzrasta do 137,70 DKK za godzinę. Od dnia 25 lutego 2019 r. stawka wzrasta do 139,70 DKK za godzinę.

---

## **§ 47 - Warunki i wypłata wynagrodzenia podczas choroby**

---

Aby otrzymać zasiłek chorobowy od pracodawcy, pracownik ma spełnić warunki opisane w Ustawie o zasiłku chorobowym.

Pracodawca wypłaca świadczenie chorobowe tym pracownikom, którzy byli zatrudnieni w zakładzie pracy przez co najmniej sześciomiesięczny nieprzerwany okres, i którzy spełniają warunki uprawniające do świadczeń chorobowych od pracodawcy.

Przy pracy na zmiennych miejscach pracy warunkiem jest, że w okresie ostatnich osiemnastu miesięcy pracownik miał co najmniej sześciomiesięczny łączny staż pracy w zakładzie pracy.

Pracodawca wypłaca pełną stawkę podczas choroby trwającej do sześciu tygodni, począwszy od pierwszego pełnego dnia nieobecności.

Pracodawca wypłaca pełne wynagrodzenie w razie wypadku przy pracy i obrażeń, które wydarzyły się w miejscu pracy, przez okres do siedmiu tygodni, począwszy od pierwszego pełnego dnia nieobecności.

W przypadku nawrotu choroby w przeciągu 14 dni kalendarzowych licząc od pierwszego dnia po powrocie do pracy, obowiązek pracodawcy do wypłaty świadczeń liczony jest od poprzedniego pierwszego dnia nieobecności.

#### **Choroba i odbieranie wypracowanych nadgodzin**

Choroba traktowana jest jako przeszkoda w odbieraniu wypracowanych nadgodzin, pod warunkiem, że pracownik zgłosił chorobę przed rozpoczęciem normalnych godzin pracy danego dnia, którym to dniu odebranie godzin miało mieć miejsce.

Jeżeli zaplanowane było kilka dni wolnych, choroba jako przeszkoda w odebraniu kolejnych dni także uznawana jest za przeszkodę w kolejnych dniach.

Warunkiem jest, że pracownik zgłosił chorobę zgodnie z wytycznymi zakładu pracy.

## **Postanowienie specjalne dla: 23, 111, 146, OM, Tobak, KIF, Forædling**

### **23, 111, 146:**

#### **Wizyta u lekarza**

Zakład pracy opłaca w granicach do czterech godzin wynagrodzenia za nieobecność pracownika z powodu udokumentowanych wizyt u lekarza lub lekarza specjalisty (pod warunkiem powiadomienia z jednodniowym wyprzedzeniem, i jeżeli dane leczenie nie mogło mieć miejsca poza godzinami pracy).

#### **111:**

Pracodawca wypłaca wynagrodzenie w razie wypadku przy pracy i obrażeń, przez okres do sześciu tygodni.

#### **146:**

##### **Wypadek przy pracy**

Jeżeli choroba, spowodowana wypadkiem przy pracy, trwa dłużej niż siedem tygodni, pracodawca uzupełnia ustawowe świadczenia dla bezrobotnych do 100% średnich zarobków danego pracownika (w okresie bezpośrednio przed wypadkiem), przez okres do trzynastu tygodni.

##### **Choroba**

Jeżeli choroba trwa dłużej niż sześć tygodni, pracodawca uzupełnia świadczenia dla pracowników, którzy przepracowali w zakładzie pracy co najmniej dziesięć z ostatnich dwunastu miesięcy, do 90% średnich zarobków (w okresie bezpośrednio przed wypadkiem) danego pracownika, przez okres do czternastu tygodni. Pracownicy o co najmniej pięcioletnim stażu pracy otrzymują 100% swoich przeciętnych zarobków.

Uzupełniające świadczenia chorobowe mogą być wypłacane przez okres nie dłuższy niż rok układowy.

#### **OM:**

##### **Wypadki przy pracy**

Wypadki przy pracy, zgłoszone i uznane przez Duńską Inspekcję Pracy (AT) są opłacane pełną stawką przez okres do siedmiu tygodni. Przez pełną stawkę rozumiana jest tu przeciętna stawka poprzedzających dwóch tygodni wypłat, bez wliczania wynagrodzenia pracownika za godziny nadliczbowe.

##### **Częściowa niezdolność do pracy**

Zgodnie z § 7, pkt 2 Ustawy o zasiłku chorobowym istnieje możliwość wypłaty zmniejszonego zasiłku chorobowego w przypadku częściowej niezdolności do pracy.

##### **Wizyty u lekarza**

W przypadku, gdy leczenie choroby lub wypadku przy pracy wymaga konsultacji ze specjalistą lub w szpitalu, zakład pracy płaci za udokumentowaną nieobecność z powodu skierowania do lekarza-specjalisty, przez okres do czterech godzin, jeżeli dane leczenie nie jest możliwe poza godzinami pracy. Pracownik ma powiadomić o takiej nieobecności nie później niż dzień wcześniej.

##### **Wynagrodzenie podczas choroby lub wypadku przy pracy – pracownik opłacany stawką miesięczną**

- 1) Nieobecność pracownika zatrudnionego na „warunkach białych kołnierzyków”, który z powodu choroby nie jest w stanie wykonywać swojej pracy, jest traktowana jako usprawiedliwiona, chyba że pracownik nabawił się choroby przez własną lub rażącą niedbałość, lub przemilczał, że cierpi na daną chorobę.
- 2) Stosunek pracy z pracownikiem, opłacanym stawką miesięczną, który otrzymywał wypłatę podczas zwolnienia chorobowego przez w sumie 120 dni kalendarzowych w okresie dwunastu po sobie następujących miesięcy, może zostać rozwiązany z jednomiesięcznym wypowiedzeniem od pierwszego dnia miesiąca.

- 3) Podczas choroby trwającej dłużej niż dwa tygodnie zakład pracy ma prawo – bez kosztów dla opłacanego stawką miesięczną pracownika – wymagać informacji, ze strony lekarza lub przez pracownika wybranego specjalisty o spodziewanym okresie trwania choroby.
- 4) W przypadku, gdy pracownik opłacany stawką miesięczną nie wypełni tego obowiązku, zakład pracy może z miejsca rozwiązać stosunek pracy.

**Tobak:**

**Nieobecność spowodowana wypadkami przy pracy**

Nieobecność z powodu choroby w związku ze zgłoszonymi wypadkami przy pracy jest opłacana, bez względu na to, jak długo pracownik był zatrudniony, indywidualną przeciętną stawką, przez okres do 26 tygodni.

**KIF:**

**Wynagrodzenie podczas choroby lub wypadku przy pracy**

Zostaje uzgodnione, że pracodawca wypłaca wynagrodzenie podczas choroby i wypadku przy pracy, zgodnie z następującymi wytycznymi.

Pracownikom z co najmniej sześciomiesięcznym stażem pracy zakład pracy wypłaca pełne wynagrodzenie przez okres do ośmiu tygodni od pierwszego pełnego dnia nieobecności, pod warunkiem zgłoszenia we właściwym czasie i udokumentowania choroby lub wypadku przy pracy. Ostatnie cztery tygodnie są jednak płatne bez dodatku za pracę w uciążliwych warunkach.

**Forædling:**

**Wynagrodzenie podczas choroby**

Pracownikom z co najmniej dziewięciomiesięcznym stażem pracy zakład pracy wypłaca od dnia 27 kwietnia 2017 r. pełne wynagrodzenie, ale maksymalnie 135,70 DKK za godzinę, przez okres do ośmiu tygodni po chorobie lub wypadku przy pracy, zgłoszonym i udokumentowanym we właściwym terminie. Z dniem 26 lutego 2018 r. stawka wzrasta do 137,70 DKK za godzinę. Z dniem 25 lutego 2019 stawka wzrasta do 139,70 DKK za godzinę.

Wyżej wymienione kwoty wynikają z dodatku do ustawowego wymiaru świadczenia chorobowego, włącznie z podatkiem na fundusz rynku pracy (AM)

**Świadczenia dodatkowe przy wypadkach przy pracy**

W razie nieobecności z powodu wypadku przy pracy wypłacany jest dodatek do zasiłku chorobowego, w ten sposób, że zasiłek chorobowy razem z dodatkiem wynoszą 100% przeciętnego wynagrodzenia otrzymanego w przeciągu ostatnich czterech tygodni przed wypadkiem.

Prawo do dodatkowych świadczeń przysługuje również podczas nieobecności z powodu wypadku, który ma miejsce, gdy pracownik jest przebrany w ubranie robocze i jest w drodze do lub z miejsca pracy w zakładzie pracy, ale przed lub po podsempłowaniu karty pracy.

Dodatek jest płatny od pierwszego dnia nieobecności włącznie, i jest przyznawany w okresie najwyżej dwudziestu tygodni.

Warunkiem jest, że wypadek z miejsca i tego samego dnia został zgłoszony do osoby nadzorującej, oraz że wymagany sprzęt bezpieczeństwa był stosowany i że wymagane przepisy bezpieczeństwa były wypełnione.

---

**§ 48 - Podstawy wyliczenia świadczenia chorobowego**

---

Podstawą obliczania świadczenia chorobowego jest przewidywana utrata zarobków pracownika na godzinę pracy, włącznie z regularnie występującymi dodatkami za pracę w uciążliwych warunkach.

Jeżeli kwota ta nie jest znana, podstawą obliczenia jest godzinowy dochód pracownika w przeciągu ostatnich czterech tygodni przed nieobecnością, włącznie z regularnie występującymi dodatkami za pracę w uciążliwych warunkach, ale bez nieregularnych dopłat, niezwiązanych z godzinami pracy wykonanej w danym okresie.

Jeżeli ilość przepracowanych godzin przeciągu ostatnich czterech tygodni nie jest znana, ilość godzin jest obliczana zgodnie z przepisami Ustawy o zasiłku chorobowym (przepisy ATP), a świadczenie chorobowe za do 37 godzin tygodniowo jest wyliczane jako podana ilość godzin pomnożona przez pełną stawkę godzinową.

Świadczenie urlopowe obliczane jest ze świadczenia chorobowego zgodnie z przepisami § 25 Ustawy urlopowej.

---

#### **§ 49 - Umowa zgodnie z § 56 Ustawy o zasiłku chorobowym**

---

W przypadku zawarcia porozumienia zgodnie z § 56 Ustawy o zasiłku chorobowym pracodawca wypłaca tylko świadczenia chorobowe, zgodnie z przepisami zawartymi w Ustawie o zasiłku chorobowym, chyba że nieobecność pracownika została spowodowana inną chorobą niż choroba stanowiąca podstawę umowy zawartej w §i 56.

---

#### **§ 50 - Choroba dziecka**

---

Pracownikom i pracownikom na przyuczeniu przysługują dni wolne, gdy jest to konieczne w celu opieki nad chorym dzieckiem (dziećmi) pracownika poniżej 14 roku życia, mieszkającymi razem w domu.

Jeżeli dziecko zachoruje w trakcie dnia pracy pracownika i w konsekwencji czego pracownik musi opuścić miejsce pracy, ma on również prawo do wolnego w pozostałe godziny pracy danego dnia. Wypłata jest jak w przypadku choroby dziecka.

Wolne to przysługuje tylko jednemu z rodziców i tylko w pierwszy dzień choroby dziecka.

Za pierwszy dzień choroby dziecka wypłacana jest pełna wypłata, pod warunkiem, że dokumentacja wymagana przez zakład pracy została dostarczona.

#### **Postanowienie specjalne dla: Tobak i forædling**

##### **Tobak (tytoń):**

##### **Płatne wolne podczas choroby dziecka**

Pracownikom o co najmniej rocznym stażu pracy w zakładzie pracy przysługują dni wolne, gdy jest to konieczne w celu opieki nad chorym dzieckiem (dziećmi) pracownika poniżej 14 roku życia, mieszkającymi razem w domu.

Wolne to przysługuje tylko jednemu z rodziców i obejmuje dwa wolne dni, jeżeli chodzi o dzieci w wieku poniżej 7 lat, i jeden dzień wolny dla dzieci w wieku od 7 do 14 lat, i tylko do

czasu, gdy opieka nad dziećmi zostaje zorganizowana. Bez względu na system wypłat ten dzień (dni) opieki nad dzieckiem płatny jest zasiłkiem chorobowym, pod warunkiem, że dokumentacja wymagana przez zakład pracy, np. w formie wiążącego oświadczenia, jest dostępna. Warunkiem jest również, że zakład pracy ma zarejestrowaną ilość dzieci pracownika, i ich wiek.

Podczas choroby dzieci wypłacana jest pełna stawka.

#### **Forædling (przetwory):**

##### **Wolne podczas choroby dzieci**

Pracownikom objętym układem zbiorowym i mającym co najmniej półroczny staż w zakładzie pracy, przyznawane są wolne dni, gdy jest to konieczne w celu opieki nad chorym dzieckiem (dziećmi) pracownika poniżej 14 roku życia, mieszkającymi razem w domu, od dnia 27 kwietnia 2017 r. z pełnym wynagrodzeniem, ale maksymalnie 135,70 DKK za godzinę. Z dniem 26 lutego 2018 r. stawka wynosi 137,70 DKK za godzinę. Z dniem 25 lutego 2019 stawka wzrasta do 139,70 DKK za godzinę.

Jeżeli dziecko zachoruje w trakcie dnia pracy pracownika i w konsekwencji czego pracownik musi opuścić miejsce pracy, ma on również prawo do wolnego w pozostałe godziny pracy danego dnia. Wypłata jest jak w przypadku choroby dziecka.

Wolne to przysługuje tylko jednemu z rodziców i tylko do czasu, gdy opieka nad dziećmi zostaje zorganizowana, i tylko w pierwszy dzień choroby dziecka.

Zakład pracy może wymagać dokumentacji, np. w formie wiążącego oświadczenia.

Dokumentacja za nieobecność podczas choroby dziecka uważana jest za dostarczoną w terminie, jeżeli pracownik przynosi ją w pierwszy dzień pracy po nieobecności.

---

#### **§ 51 - Hospitalizacja**

---

Pracownikom i pracownikom na przyuczeniu przysługuje wolne, gdy jest konieczne, że pracownik zostaje razem z dzieckiem w szpitalu, gdy dziecko ma mniej niż 14 lat.

Wyłącznie pobyt w szpitalu, z nocowaniem, i hospitalizacja mająca miejsce całkowicie lub częściowo w domu, jest uważany za hospitalizację i jest objęty przepisem.

Ponadto przepis ten obejmuje wyłącznie tego z rodziców, który ma prawa rodzicielskie, i maksymalnie przysługuje w sumie do tygodnia na dziecko w przeciągu dwunastu miesięcy.

Na życzenie pracodawcy pracownik ma dostarczyć dokumentację o hospitalizacji.

Stawka wypłaty jest taka sama jak w pierwszym dniu choroby dziecka.

#### **Postanowienie specjalne: Forædling**

#### **Forædling (przetwory):**

##### **Hospitalizacja**

Pracownikom z co najmniej półrocznym stażem pracy przyznawane są wolne dni, gdy jest konieczne, że pracownik zostaje razem z dzieckiem w szpitalu. Przepis ten dotyczy dzieci poniżej 14 lat.

Przepis ten obejmuje wyłącznie pobyt w szpitalu z nocowaniem, jak i hospitalizację częściowo lub w całości w domu. Wypłacane jest wtedy pełne wynagrodzenie, od dnia 27 kwietnia 2017 r. maksymalnie 137,00 DKK za godzinę. Z dniem 26 lutego 2018 r. stawka wzrasta do 139,00 DKK za godzinę. Z dniem 25 lutego 2019 stawka wzrasta do 141,00 DKK za godzinę.

---

## **§ 52 - Urlop macierzyński**

---

- a.** Pracodawca płaci pracownikom, którzy w oczekiwanym terminie porodu mają dziewięciomiesięczny staż pracy w zakładzie pracy (12 miesięcy w przetworach), pełne wynagrodzenie podczas nieobecności z powodów uwolnionych podczas urlopu macierzyńskiego od czterech tygodni przed spodziewanym terminem porodu i do czternastu tygodni po porodzie (urlop ciążowy i urlop macierzyński). Przy adopcji wypłacana jest pełna wypłata przez 14 tygodni od przejęcia dziecka. Na tych samych warunkach wypłacane jest przez okres do dwóch tygodni pełne wynagrodzenie z tytułu urlopu ojcowskiego. (Wynagrodzenie odpowiada wynagrodzeniu, które dana osoba otrzymywałaby w tym okresie).
- b.** Pracodawca płaci również wypłatę podczas urlopu ojcowskiego w okresie do trzynastu tygodni.

Każde z rodziców ma prawo do pięciu z tych trzynastu tygodni.

Jeżeli urlop przeznaczony dla jednego z rodziców nie zostaje wykorzystany, wypłata przepada.

Pozostały trzytygodniowy urlop przysługuje ojcu lub matce.

Zapłata za te 13 tygodni odpowiada wynagrodzeniu, które dana osoba otrzymałaby w tym okresie, ale najwyżej 145 DKK na godzinę lub 23.248 DKK na miesiąc. Te trzynaście tygodni mają zostać wykorzystane w ciągu 52 tygodni od porodu.

O ile nie ustalono inaczej, te 13 tygodni urlopu mają zostać zgłoszone z trzytygodniowym wyprzedzeniem.

Każde z rodziców, o ile nie ustalono inaczej, może podzielić swój urlop na maksymalnie dwa okresy.

Warunkiem wypłaty jest, że pracodawca jest uprawniony do refundacji równej maksymalnej dziennej stawce zasiłku dla bezrobotnych. W przypadku gdy refundacja jest mniejsza, wypłata na rzecz pracownika zostanie odpowiednio zmniejszona.

Następujące postanowienie wchodzi w życie, dotycząc dzieci, których rodzice rozpoczynają urlop rodzicielski w dniu **1 lipca 2017 r., lub później**.

Zapłata za te 13 tygodni odpowiada wynagrodzeniu, które dany pracownik otrzymałby w tym okresie, ale nie więcej niż 175,00 DKK na godzinę, lub 28.059,00 DKK na miesiąc.

Od 1 marca 2018 r. pełna stawka, ale nie więcej niż 177,00 DKK na godzinę, lub 28.378 DKK na miesiąc.

Od 1 marca 2019 r. pełna stawka, ale nie więcej niż 179,00 DKK na godzinę, lub 28.699 DKK na miesiąc.

Wszystkie powyżej wymienione kwoty wyliczono jako dodatek do ustawowego zasiłku dla bezrobotnych, z dodatkiem składki na fundusz rynku pracy (AM).

Podczas czternastotygodniowego urlopu macierzyńskiego przyznawane są podwyższone składki na fundusz emerytalny, por. postanowienia o emeryturze rynku pracy.

- c. Wszystkie kwoty zawierają ustawowe maksymalne świadczenie dla bezrobotnych.

#### **Podwyższone świadczenia emerytalne podczas urlopu macierzyńskiego**

Podczas tych czternastu tygodni urlopu macierzyńskiego wpłacane jest, dla pracowników z co najmniej dwuniesięcznym stażem, dla forædling (przetwory) jednak co najmniej pięć miesięcy, w chwili oczekiwanego terminu porodu:

| Składka<br>pracodawcy    | Składka<br>pracownika    | Składka<br>w sumie       |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| DKK na godz. lub miesiąc | DKK na godz. lub miesiąc | DKK na godz. lub miesiąc |
| 8,50 lub 1.360,00        | 4,25 lub 680,00          | 12,75 lub 2.040,00       |

#### **Postanowienie specjalne dla: Forædling**

##### **Forædling (przetwory):**

##### **Wypłata podczas urlopu macierzyńskiego i adopcji**

Wypłata zgodnie z § 52, pkt a i b jest wyliczona jako dodatek do ustawowego zasiłku dla bezrobotnych, z dodatkiem składki na fundusz rynku pracy (AM).

## **ROZDZIAŁ 7 - PRZEPISY DOTYCZĄCE MĘŻÓW ZAUFANIA**

### **§ 53 - Gdzie powołuje się męża zaufania**

W każdym zakładzie pracy – w większych zakładach pracy normalnie w każdym wydziale – z pięcioma lub z większą ilością pracowników, zatrudnieni tam pracownicy mogą ze swojego grona wybrać męża zaufania.

Mąż zaufania, który bierze udział w umowie z zakładem pracy dotyczącej wykształcenia, zgodnie z Ustawą o kształceniu zawodowym (pełnoletni czeladnik lub pełnoletni pracownik na przyuczeniu), może nadal pełnić funkcje męża zaufania. Warunkiem jest jednak, że mąż zaufania w okresach praktyki pracuje razem ze swoimi wyborcami.

Mąż zaufania, który został wybrany w okresie, gdzie była zatrudniona większa ilość pracowników, składa swoją funkcję męża zaufania, jeżeli ilość pracowników przez okres trzech miesięcy była mniejsza niż pięciu, chyba że obie strony chcą utrzymać pozycję męża zaufania.

Jeżeli pracodawca nie chce podtrzymać stanowiska męża zaufania po upływie trzech miesięcy, ma on pisemnie poinformować o tym DI. Zawiadomienie to jest natychmiast przekazywane do Związku Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF.

W zakładach pracy mniejszą ilością pracowników niż pięcioro, możliwe jest wybranie męża zaufania, jeżeli strony są co do tego zgodne.

Przez zakład pracy rozumie się tu geograficznie ograniczoną jednostkę.

#### **Postanowienia specjalne dla: S/C, OM, Tobak, KIF, Forædling**



**S/C, OM, Tobak:**

Ponadto obowiązuje, że na każdej zmianie z co najmniej pięcioma pracownikami można powołać męża zaufania.

**S/C:**

W zakładach pracy, które zatrudniają ponad 75 pracowników na warunkach układów zbiorowych, pracownicy mają prawo do wyboru dwóch mężów zaufania, a w zakładach pracy zatrudniających ponad 200 pracowników do wyboru czterech mężów zaufania. W zakładach pracy zatrudniających nie więcej niż sześciu pracowników nie wybiera się męża zaufania.

Jeżeli w zakładzie pracy zatrudniającym ponad 75 pracowników na warunkach układów zbiorowych jest stała zmiana wieczorowa z ponad sześcioma pracownikami, można z ich grona dodatkowo powołać jednego męża zaufania. W przypadku, gdy zatrudnionych jest ponad 400 pracowników, mąż zaufania jest zwolniony od wykonywania pracy na produkcji, i jest opłacony średnią zarobków najlepiej opłacanej połowy pracowników zakładu pracy.

**OM:**

Jeżeli w jednym z oddziałów wykonywana jest praca zmianowa, lub są stałe zmiany, można wybrać męża zaufania na każdej z tych zmian. Funkcja męża zaufania zostaje jednak zniesiona w przypadku gdy istniejąca zmiana zostanie zniesiona, z tym że mąż zaufania nadal zachowuje najdłuższy okres wypowiedzenia, zgodnie z § 63 (OM).

Zmiana składa się z co najmniej sześciu osób.

Jednakże w zakładach pracy lub w działach fabrycznych, gdzie zatrudnionych jest nie więcej niż sześciu pracowników, nie wybiera się męża zaufania, chyba że obie strony sobie tego życzą.

**Tobak:**

Obowiązuje dodatkowo, że każda branża może wybierać męża zaufania.

**KIF, Forædling:**

W każdym zakładzie pracy wybierany jest jeden mąż zaufania.

**Praca zmianowa**

Przy pracy zmianowej, gdzie jest ponad 30 pracowników, istnieje możliwość wybrania zastępcy męża zaufania, który ma uprawnienia i obowiązki, takie same jak mąż zaufania. W przypadku gdy praca zmianowa zostaje wycofana, lub gdy mąż zaufania zostaje przeniesiony do innej pracy, jego uprawnienia i obowiązki zostają z miejsca zniesione. Jeżeli praca zmianowa nabierze charakteru pracy stałej, mąż zaufania powinien otrzymać wykształcenie, przewidziane w „Umowie ramowej o pracy akordowej”.

**Reprezentant pracowników**

W zakładach pracy, gdzie są większe oddziały, wybierany jest reprezentant pracowników na dziennej zmianie, jak i w zespole zmianowym, jeżeli strony są co do tego zgodne.

Reprezentanci, wybierani przez pracowników, którzy mają co najmniej roczny staż pracy, mają cztery tygodnie wypowiedzenia poza wypowiedzeniem zgodnie z § 21.

---

**§ 54 - Kto może być wybrany**

---

Mąż zaufania ma zostać wybrany spośród cieszących się szacunkiem wykwalifikowanych pracowników, objętych niniejszym układem zbiorowym, i którzy przepracowali co najmniej rok w danym zakładzie pracy. Jeżeli nie ma co najmniej pięciu takich pracowników, liczba ich

jest uzupełniana pracownikami, którzy najdłużej pracują na miejscu pracy.  
To samo dotyczy wyboru zastępcy.

---

## **§ 55 - Wybory męża zaufania**

---

Wybory męża zaufania mają odbywać się w taki sposób, aby wszyscy pracownicy zatrudnieni w zakładzie pracy lub w wydziale – branży – obszarze w czasie wyborów mieli możliwość uczestniczenia w wyborach.

Wybory są ważne tylko wtedy, gdy na daną osobę głosowała ponad jedna trzecia zatrudnionych pracowników. (Nie dotyczy to S/C, Tobak, KIF, Forædling).

Wybór nie jest ważny, dopóki nie zostanie zatwierdzony przez Związek Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF, i zgłoszony do DI. Ochrona męża zaufania obowiązuje od chwili dokonania wyboru – pod warunkiem, że zakład pracy nie później niż dzień po wyborach otrzymuje pisemne powiadomienie o tym, kto został wybrany. Jeżeli pisemne powiadomienie zostanie dostarczone później, ochrona obowiązuje dopiero po otrzymaniu pisemnego zawiadomienia.

W przypadku, gdy DI uznaje, że wybór męża zaufania nastąpił sprzecznie z układem zbiorowym, DI ma prawo podważyć wybór wobec związku. Sprzeciw ma wpłynąć do związku w ciągu dwóch tygodni od otrzymania zawiadomienia w DI.

---

## **§ 56 - Zastępca**

---

Podczas nieobecności męża zaufania z powodu choroby, urlopu, uczestnictwa w kursie itp. wybrany lub mianowany zastępca działa w miejscu męża zaufania.

W ten sposób wybrany lub mianowany zastępca ma w okresie pełnienia funkcji taką samą ochronę, jak wybrany mąż zaufania.

### **Postanowienia specjalne: Forædling**

#### **Forædling:**

Zastępca nie musi przejść szkolenia przewidzianego w „Umowie ramowej o pracy akordowej”. Zob.: Protokoły i pozostałe umowy.

Postanowienie specjalne dla mężów zaufania dotyczące przetworów zgodnie z Umową ramową dotyczącą opracowania metod pracy i akordu, § 28, pkt 2.

---

## **§ 57 - Zakładowy mąż zaufania**

---

W zakładach pracy lub miejscach produkcji, gdzie jest więcej niż trzech lub czterech mężów zaufania, mogą oni ze swojego grona wybrać zakładowego męża zaufania, który pod względem wspólnych kwestii może być reprezentantem wszystkich pracowników wobec pracodawcy lub jego przedstawiciela.

Zarówno zakładowy mąż zaufania, jak i pracodawca lub jego reprezentant mogą, gdy jest to uważane za konieczne, zaprosić wszystkich mężów zaufania, lub niektórych z nich, do brania

udziału w negocjacjach.

Zakładowy mąż zaufania nie może w żadnym warunku angażować się w kwestie dotyczące normalnych funkcji poszczególnych mężów zaufania w ich indywidualnych oddziałach, chyba że kierownictwo zakładu pracy i poszczególni mężowie zaufania postanowią inaczej.

Zakład pracy ma niezwłocznie po wybraniu zakładowego męża zaufania zostać o tym poinformowany.

Obramowana umowa nie obowiązuje Tobak (tytoniu).

### **Specjalne postanowienia dla: Tobak**

#### **Tobak:**

Jeżeli wielkość zakładu pracy za tym przemawia, można wybrać jednego męża zaufania dla wszystkich branż zakładu pracy.

---

### **§ 58 - Klub**

---

Jeżeli pracownicy zakładu pracy zorganizują się w zawodowym klubie lub w podobnej organizacji, mąż zaufania ma pełnić funkcję przewodniczącego klubu.

Tam, gdzie jest wybrany zakładowy mąż zaufania, on jest przewodniczącym klubu.

---

### **§ 59 - Funkcje i zadania**

---

Obowiązkiem męża zaufania, jak i pracodawcy i jego reprezentanta, jest działanie w celu zapobiegania konfliktom oraz budowania współpracy w zakładzie pracy.

Mąż zaufania reprezentuje pracowników, którzy go wybrali. Podczas negocjacji na poziomie lokalnym mąż zaufania, jak i kierownictwo, mają być upoważnieni do zawierania wiążących umów dla wszystkich pracowników.

W przypadku, gdy po kontakcie męża zaufania z kierownictwem nie uda się osiągnąć zadowalającego rezultatu, mąż zaufania może zwrócić się do organizacji związkowej z prośbą o wkroczenie do sprawy. W czasie oczekiwania rezultatu rozpatrywania sprawy przez organizację związkową praca w zakładzie pracy jest kontynuowana bez zaburzeń.

Zgodnie z umową z zakładem pracy mąż zaufania wykonuje pracę, od której może w każdej chwili zostać przywołany, jeżeli zajdzie potrzeba jego działania. Wykonywanie powierzonych mu funkcji ma być możliwe w taki sposób, żeby sprawiało jak najmniejsze zaburzenie w jego pracy.

W przypadku gdy mąż zaufania musi opuścić swoje stanowisko pracy, ma od razu poinformować o tym kierownictwo.

Organizacje związkowe uważają za naturalne, że mąż zaufania jest informowany o zatrudnianiu pracowników i o rozwiązywaniu stosunków pracy, jak i o pracy w godzinach nadliczbowych w zakładzie pracy. Zalecane jest, aby strony na poziomie lokalnym ustaliły wytyczne w tym zakresie.

Zakłady pracy, które nie przystąpiły do umowy ramowej dotyczącej opracowania metod pracy i akordu, przekazują mężowi zaufania kwartalne statystyki płac.

#### **Dostęp męża zaufania do sprzętu elektronicznego**

Celem wykonywania swojej funkcji mąż zaufania ma mieć dostęp do niezbędnego wyposażenia elektronicznego, w tym do Internetu.

Ponadto organizacje związkowe zalecają, aby na poziomie lokalnym zostały ustalone fizyczne warunki, w których mąż zaufania wykonuje swoją pracę, w taki sposób, że ma to miejsce w jak najkorzystniejszy sposób.

### **Postanowienia specjalne dla: OM**

#### **OM:**

Celem jest, aby wysoki stopień zaangażowania pracowników wpływał na ich własną sytuację zawodową, jak to tylko możliwe i uzasadnione. Poprzez motywację pracowników celem jest osiągnięcie możliwie najlepszego środowiska pracy i najlepszej wydajności.

We wszelkich kwestiach, a zwłaszcza dotyczących zatrudniania pracowników i rozwiązywania stosunku pracy, należy dołożyć starań do zawarcia porozumienia z mężem zaufania.

Prawo pracodawcy do kierowania pracą i do przydzielania pracy nie może nigdy być kwestionowane, jak i ograniczenia czasowe w podejmowanych decyzjach mają być szanowane.

---

### **§ 60 - Wynagrodzenie**

---

Czas poświęcony wypełnianiem swoich obowiązków – zgodnie z umową z kierownictwem - nie może pociągać za sobą pogorszenia wynagrodzenia męża zaufania.

### **Przepisy szczególne dla: OM, Forædling**

#### **OM:**

Podczas wykonywania funkcji męża zaufania, poza swoimi normalnymi godzinami pracy w zakładzie pracy, mąż zaufania ma otrzymywać pełne pokrycie ewentualnych wydatków poniesionych przy wykonywaniu zadań, które mogą być korzystne dla jego kolegów i dla zakładu pracy, i które z góry zostały zatwierdzone przez zakład pracy.

#### **Forædling (przetwory):**

Umowa ramowa dotycząca opracowywania metod pracy i akordu, § 26, pkt 2 jest obowiązująca. Zob.: Protokoły i pozostałe umowy.

---

### **§ 61 - Wykształcenie**

---

Związek Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF zobowiązuje się zapewnić, że pracownicy, którzy zostają powołani do pełnienia funkcji męża zaufania, i którzy wcześniej nie przechodzili szkolenia dla mężów zaufania, jak najszybciej uzupełnią to wykształcenie. DI zapewnia swoją współpracę w zapewnieniu zwolnienia od pracy męża zaufania na czas uzupełnienia wykształcenia.

---

## **§ 62 - Mężowie zaufania a współpraca na poziomie lokalnym**

---

Dobra współpraca pomiędzy kierownictwem a pracownikami zakładu pracy jest istotną podstawą produktywności i konkurencyjności zakładu pracy i dobrego samopoczucia pracowników, jak i możliwości rozwoju w zglobalizowanym świecie.

„Duński model” jest oparty na profesjonalnej i konstruktywnej współpracy pomiędzy stronami układów zbiorowych, i na dobrze funkcjonującej współpracy pomiędzy kierownictwem zakładów pracy a mężami zaufania. Podstawą tego sukcesu jest często decentralizacja zawierania umów i współpraca oparta na wzajemnym respektowaniu zaufania i szacunku.

*Zob. protokoły na stronie 117 i umowy o mężach zaufania i o współpracy na poziomie lokalnym w § 59.*

---

## **§ 63 - Rozwiązanie stosunku pracy męża zaufania**

---

Rozwiązanie stosunku pracy z mężem zaufania ma być uzasadnione nieodzownymi przyczynami, a kierownictwo ma obowiązek przestrzegania następującego okresu wypowiedzenia:

|           |            |                                          |
|-----------|------------|------------------------------------------|
| 23        | 4 miesiące |                                          |
| 24        | 4 miesiące | po 5 latach zatrudnienia i 6 miesięcy    |
| 111       | 4 miesiące | po 5 latach zatrudnienia i 6 miesięcy    |
| 146       | 5 miesięcy |                                          |
| S/C       | 13 tygodni | włącznie z własnym okresem wypowiedzenia |
| OM        | 4 miesiące | po 5 latach zatrudnienia i 6 miesięcy    |
| Tobak     | 5 miesięcy |                                          |
| KIF       |            |                                          |
| Forædling | 3 miesiące |                                          |

W przypadku gdy rozwiązanie stosunku pracy jest uzasadnione brakiem pracy, specjalny obowiązek uprzedzenia jest zniesiony.

Pracownik, który kończy kadencję męża zaufania po pełnieniu jej przez nieprzerwany okres co najmniej trzech lat, i który kontynuuje zatrudnienie w zakładzie pracy, ma prawo do pertraktacji z pracodawcą o potrzebie aktualizacji swoich kwalifikacji zawodowych. Pertraktacje te mają miejsce nie później niż w ciągu miesiąca od zakończenia kadencji męża zaufania i z jego inicjatywy. W ramach pertraktacji zostaje wyjaśnione, czy jest potrzeba aktualizacji szkoleń zawodowych, i kiedy ta aktualizacja ma mieć miejsce.

Pracownik otrzymuje wynagrodzenie podczas szkolenia zawodowego. Warunkiem jest, że szkolenie uprawnia do ustawowego wyrównania utraconej wypłaty. Wyrównane wynagrodzenie jest wypłacane do zakładu pracy.

Pracownik, który po co najmniej roku zakańcza kadencję męża zaufania, i który kontynuuje zatrudnienie w zakładzie pracy, ma w ciągu roku po zakończeniu kadencji dodatkowy sześćtygodniowy okres wypowiedzenia, i przedłużeniu przysługującego mu indywidualnego okresu. Przepis ten odnosi się wyłącznie do byłych mężów zaufania.

---

## **§ 64 - Rozpatrywanie sporów zbiorowych**

---

W przypadku, gdy pracodawca znajduje, że zaistniały konieczne powody do rozwiązania stosunku pracy męża zaufania, ma on zwrócić się do DI, która to organizacja następnie podnosi sprawę zgodnie z przepisami dotyczącymi rozpatrywania sporów zawodowych.

Spotkanie negocjacyjne ma mieć miejsce najpóźniej siedem dni kalendarzowych od dnia wniesienia wniosku o spotkanie negocjacyjne, a procedura rozpatrywania sporu ma być rozpoczęta w jak najszybszym terminie.

Gdy mąż zaufania został wybrany, jego stosunek pracy nie może zostać rozwiązany, zanim Związek Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF nie miał okazji do rozpatrzenia uzasadnienia rozwiązania stosunku pracy, zgodnie z przepisami dotyczącymi rozpatrywania sporów zawodowych.

W przypadku, gdy system rozpatrywania sporów zawodowych potwierdzi, że istniały konieczne powody do rozwiązania stosunku pracy męża zaufania, przekazanie sprawy do rozpatrzenia uznane jest za podanie uprzedzenia o rozwiązaniu stosunku pracy. W przypadku niezgodności zakład pracy może przekazać wypowiedzenie na posiedzeniu negocjacyjnym, a Związek Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF może kontynuować rozpatrywanie sporu.

W przypadku, gdy zakład pracy podtrzymuje rozwiązanie stosunku pracy męża zaufania, pomimo że wypowiedzenie zostało podczas procedury rozpatrywania sporu uznane za bezpodstawne, zakład pracy jest zobowiązany do zapłacenia zadośćuczynienia, którego wysokość może być zależna od okoliczności. Zadośćuczynienie to jest ostateczne.

---

## **§ 65 - Inni wybrani reprezentanci**

---

Wobec pracowników BHP (tu kieruje się do „Ustawy o BHP”), zastępców i członków Europejskich Rad Zakładowych obowiązują te same przepisy, które odnoszą się do mężów zaufania.

Wobec pracowników będących członkami rad nadzorczych, jak i ich zastępców, obowiązują te same przepisy, które odnoszą się do mężów zaufania.

## **Rozdział 8 - PRACOWNICY NA PRZYUCZENIU**

---

### **§ 66 - Pracownicy na przyuczeniu**

---

Pracownicy na przyuczeniu mają być zatrudnieni na określony czas przyuczenia, ustalony przez wspólne organizacje związkowe, zgodnie z Ustawą o Szkoleniu Zawodowym.

#### **Podstawowe postanowienia o edukacji**

Obowiązkiem zakładu pracy jest zapewnić, że pracownik na przyuczeniu otrzymuje odpowiednie szkolenie zawodowe, jak i że może wyłącznie być zatrudniony w tym zawodzie, w którym ma być szkolony.

Zakład pracy ma w odpowiedni sposób zapewnić, że pracownik na przyuczeniu bierze udział w zatwierdzonym dla zawodu kształceniu, zgodnie z Ustawą o szkoleniu zawodowym.

Organizacje związkowe są zgodne, że dorośli pracownicy na przyuczeniu to pracownicy, którzy rozpoczynają przyuczenie po ukończeniu 25 roku życia.

### **Spory**

Nieporozumienia pomiędzy pracownikiem na przyuczeniu a zakładem pracy należy starać się rozwiązać drogą negocjacji, z udziałem organizacji związkowych. Ponadto obowiązują przepisy rozpatrywania sporów zawodowych.

### **Urlop wypoczynkowy**

Ustawa uropowa obowiązuje.

### **Dostęp czeladników i pracowników na przyuczeniu do otrzymania dotacji ze strony IKUF**

Czeladnicy mają po sześciu miesiącach zatrudnienia w tym samym zakładzie pracy (włącznie z ewentualnymi okresami nauki w szkole) prawo do starania się o dotację z IKUF (Przemysłowego Funduszu do Rozwoju Kompetencji). Dotacje są przyznawane na udział w edukacji po godzinach pracy w takim samym zakresie i na tych samych warunkach jak innym pracownikom zatrudnionym zgodnie z układem zbiorowym przemysłu spożywczego.

### **Internat**

Zakwaterowanie w internacie uznawane jest za konieczne, gdy wynika ono ze skorzystania przez zakład pracy z możliwości wolnego wyboru szkoły lub gdy dane kształcenie może odbywać się wyłącznie w szkole, w której pracownik na przyuczeniu jest uprawniony do przyjęcia do internatu, zgodnie z § 3, pkt 1 rozporządzenia nr 290/2009 (czas transportu przekraczający pięć kwadransów). Wybór internatu z własnej inicjatywy pracownika na przyuczeniu nie pociąga za sobą obowiązku pokrywania kosztów internatu przez zakład pracy.

Zakład pracy pokrywa koszty zakwaterowania w internacie, ustalonymi w corocznych Ustawach budżetowych:

- a. Pracownik na przyuczeniu zostaje skierowany do internatu zgodnie z obowiązującymi przepisami o wolnym wyborze szkół.
- b. Jeżeli pracownik na przyuczeniu może pobierać naukę wyłącznie w szkole, w której pobyt uprawnia do przyjęcia do internatu za odpłatnością według stawki (w 2017 r. 500 DKK tygodniowo), ustalonej w corocznych Ustawach budżetowych.

Niezbędna zaliczka na pokrycie tych kosztów wypłacana jest pracownikowi na przyuczeniu przed rozpoczęciem pobytu w szkole, a końcowe rozliczenie przekazuje pracownik na przyuczeniu niezwłocznie po powrocie do zakładu pracy.

### **Postanowienia specjalne dla: KIF, Forædling**

#### **KIF:**

Strony zgadzają się co do tego, że w zakładach pracy, gdzie odbywa się przyuczenie, zatrudniani są wykwalifikowani pracownicy.

### **Zakończenie okresu nauczania przez pracowników na przyuczeniu z innych branż zawodowych**

Pracownicy na przyuczeniu z innych branży i zawodów, którzy nie zakończyli okresu przyuczenia, mogą zostać zatrudnieni do kończenia szkolenia jako masarze, a czas trwania szkolenia ustalany jest przez Związkową Organizację Branży Rzeźnictwa.

## **Wynagrodzenie**

### **Pkt 1. Wynagrodzenie**

Wynagrodzenie pracowników na przyuczeniu ustalane jest na podstawie wynagrodzenia dorosłych pracowników, zgodnie z układową umową zawartą pomiędzy organizacjami związkowymi, według następującej skali:

|                |     |
|----------------|-----|
| Poniżej 18 lat | 50% |
| Powyżej 18 lat | 70% |
| Powyżej 20 lat | 80% |

Okres wypłat jest taki sam jak okres wypłat zatrudnionych w zakładzie pracy dorosłych pracowników. Regulacja wynagrodzenia zgodnie ze stawkami zależnymi od wieku ma miejsce od pierwszego dnia tego okresu wypłat, w którym pracownik na przyuczeniu ma urodziny. Przy braniu udziału w programach produkcyjnych pracownik na przyuczeniu ma zagwarantowaną układową stawkę. Zarobki powyżej tej stawki zostają wypłacane.

### **Pkt 2. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych**

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych dla pracowników na przyuczeniu poniżej 18 lat jest ustalony na 50% dodatku dorosłych pracowników. Faktor minutowy pracy akordowej pracowników na przyuczeniu jest ustalony na 75% faktoru minutowego dorosłych pracowników. Czas pracy pracowników na przyuczeniu jest normalnym czasem pracy w zakładzie pracy.

### **Pkt 3**

Pracownicy na przyuczeniu są objęci układowym postanowieniem o dniach świątecznych.

## **Nieobecność**

W przypadku choroby i nieobecności opiekun pracownika na przyuczeniu ma dokonać zgłoszenia, i przekazać dokumentację według tych samych przepisów, jakie obowiązują dorosłych pracowników.

## **Niestawiennictwo**

Pracownik na przyuczeniu, który bez uzasadnionego powodu opuszcza swoje miejsce przyuczenia u jednego z pracodawców, zorganizowanego w jednym z zezeszeń pracodawców i pojedynczych zakładów pracy, z którymi Związek Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF, nie może zostać przyjęty do Związku NNF jako wykwalifikowany masarz, jak i też nie dostanie książeczki członkowskiej ani dyplomu ukończenia przyuczenia do zawodu.

## **Praca czeladnika**

Po ukończeniu okresu czeladniczego pracownik na przyuczeniu przystępuje do egzaminu, zgodnie z regulaminem o wykonywaniu zawodu rzeźnika / masarza w cechu rzeźników w Danii.

## **Urlop po zakończeniu okresu przyuczenia itp.**

### **Różnorodne przepisy**

Jeżeli pracownik na przyuczeniu, w drodze wyjątku, nie wykorzysta reszty swojego urlopu przed upływem zakończenia okresu szkolenia, zakład pracy uzupełnia pozostałe wypracowane świadczenia urlopowe do wysokości układowej stawki godzinowej pracowników rzeźni.



Majster nie ma obowiązku płacenia wypłaty pracownika na przyuczeniu, poza pierwszymi trzynastoma tygodniami po wypadku, niezależnie od tego, że zwolnienie chorobowe jest spowodowane wypadkiem przy pracy.

### **Zatrudnienie po zakończeniu okresu przyuczenia**

Pracownik na przyuczeniu ma zapewnione co najmniej 13 tygodni pracy po zakończeniu okresu przyuczenia.

### **Forædling (przetwory):**

Zanim okres przyuczenia zostanie zakończony, pracownik na przyuczeniu przystępuje do egzaminu zgodnie z obowiązującymi przepisami. Jeżeli pracownik na przyuczeniu zda egzamin, zakład pracy dopłinowuje, aby dowód czeladnika został wydany i dostarczony pracownikowi.

Organizacje związkowe są zgodne co do zalecania, aby pracownicy na przyuczeniu otrzymywali pomoc przy teoretycznej nauce zaocznej, o ile jest to poraktycznie możliwe.

Dorośli pracownicy na przyuczeniu są objęci specjalnym postanowieniem dla Forædling w § 46 układu zbiorowego, „Częściowa nieobecność”, specjalnym postanowieniem dla Forædling w § 47 „Wypłata wynagrodzenia podczas choroby”, specjalnym postanowieniem i obramowanym postanowieniem dla Forædling w § 52 „Urlop macierzyński i adopcja”, oraz specjalnym postanowieniem dla Forædling w § 50 „Choroba dziecka”.

Pozostali pracownicy na przyuczeniu, mający powyżej 12 miesięcy stażu pracy, są objęci obramowanym postanowieniem oraz specjalnym postanowieniem dla Forædling § 50 „Choroba dziecka”. Podczas urlopu macierzyńskiego i adopcji wypłacana jest pełna wypłata.

Pracownicy na przyuczeniu w wieku od 18 do 25 lat otrzymują wolne, gdy jest to konieczne celem opieki nad chorym dzieckiem (dziećmi) pracownika na przyuczeniu poniżej 14 roku życia, mieszkającymi razem w domu. Wypłata wynosi:

|                | 27 lutego 2017 r. | 26 lutego 2018 r. | 25 lutego 2019 r. |
|----------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| powyżej 18 lat | 95,03 DKK         | 96,43 DKK         | 97,83 DKK         |
| powyżej 20 lat | 108,60 DKK        | 110,20 DKK        | 111,80 DKK        |

Wolne to przysługuje tylko jednemu z rodziców i tylko do czasu, gdy inna opieka nad dziećmi zostaje zorganizowana, i tylko w pierwszy dzień choroby dziecka.

Zakład pracy może wymagać dokumentacji, np. w formie wiążącego oświadczenia.

### **Czas pracy**

Godziny pracy pracowników na przyuczeniu jest taki sam, jak czas pracy obowiązujący dorosłych pracowników.

### **Wynagrodzenie**

Wynagrodzenie pracowników na przyuczeniu wynosi:

### **Pracownicy na przyuczeniu poniżej 18 lat**

|                            | od 27 lutego 2017 r. | od 26 lutego 2018 r. | od 25 lutego 2019 r. |
|----------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Stawka podstawowa DKK      | 32,35                | 32,32                | 32,31                |
| Dodatek za brak akordu DKK | 4,19                 | 4,19                 | 4,19                 |
| Dodatek godzinowy DKK      | 37,79                | 39,09                | 40,39                |
| Stawka godzinowa DKK       | 74,34                | 75,60                | 76,89                |

|                       |          |          |          |
|-----------------------|----------|----------|----------|
| Stawka tygodniowa DKK | 2.750,58 | 2.797,20 | 2.844,93 |
|-----------------------|----------|----------|----------|

#### **Pracownicy na przyuczeniu powyżej 18 lat**

|                            | od 27 lutego 2017 r. | od 26 lutego 2018 r. | od 25 lutego 2019 r. |
|----------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Stawka podstawowa DKK      | 45,29                | 45,25                | 45,23                |
| Dodatek za brak akordu DKK | 5,87                 | 5,87                 | 5,86                 |
| Dodatek godzinowy DKK      | 52,90                | 54,72                | 56,54                |
| Stawka godzinowa DKK       | 104,06               | 105,83               | 107,63               |
| Stawka tygodniowa DKK      | 3.850,22             | 3.915,71             | 3.982,31             |

#### **Pracownicy na przyuczeniu powyżej 20 lat**

|                            | od 27 lutego 2017 r. | od 26 lutego 2018 r. | od 25 lutego 2019 r. |
|----------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Stawka podstawowa DKK      | 51,76                | 51,72                | 51,69                |
| Dodatek za brak akordu DKK | 6,71                 | 6,70                 | 6,70                 |
| Dodatek godzinowy DKK      | 60,47                | 62,54                | 64,63                |
| Stawka godzinowa DKK       | 118,94               | 120,96               | 123,02               |
| Stawka tygodniowa DKK      | 4.400,78             | 4.475,52             | 4.551,74             |

#### **Dorośli pracownicy na przyuczeniu**

|                            | od 27 lutego 2017 r. | od 26 lutego 2018 r. | od 25 lutego 2019 r. |
|----------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Stawka podstawowa DKK      | 60,95                | 60,95                | 60,95                |
| Dodatek za brak akordu DKK | 7,90                 | 7,90                 | 7,90                 |
| Dodatek godzinowy DKK      | 71,20                | 73,70                | 76,20                |
| Stawka godzinowa DKK       | 140,05               | 142,55               | 145,05               |
| Stawka tygodniowa DKK      | 5.181,85             | 5.274,35             | 5.366,85             |

Dorośli pracownicy na przyuczeniu z sześciomiesięcznym lub dłuższym stażem pracy otrzymują dodatek branżowy w wysokości 3,15 DKK na godzinę.

#### **Praca w godzinach nadliczbowych**

Pracownicy na przyuczeniu, którzy w wyjątkowych przypadkach biorą udział w pracy w godzinach nadliczbowych, otrzymują następujący godzinowy dodatek:

|                        | od 27 lutego 2017 r. | od 26 lutego 2018 r. | od 25 lutego 2019 r. |
|------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Powyżej 18 lat         | 61,78 DKK            | 62,77 DKK            | 63,78 DKK            |
| Powyżej 20 lat         | 73,45 DKK            | 74,62 DKK            | 75,82 DKK            |
| Dorośli na przyuczeniu | 80,98 DKK            | 82,27 DKK            | 83,59 DKK            |

Warunkiem pracy pracowników na przyuczeniu w godzinach nadliczbowych jest, że praca ma miejsce razem z dorosłymi pracownikami.

#### **Staż pracy i przepisy dotyczące rozwiązania stosunku pracy**

Okres przyuczenia pracowników na przyuczeniu, którzy kontynuują pracę w zakładzie pracy po zakończeniu okresu przyuczenia, jest wliczany w staż pracy, i pracownicy ci nie mogą zostać zwolnieni przed upływem trzynastotygodniowego zatrudnienia, z powodu braku pracy.

Pracownicy na przyuczeniu, którzy nie kontynuują pracy w zakładzie pracy po upływie umowy o kształceniu, mają dostać wypowiedzenie, zob. § 21, aktualnie 28 dni.

### **Zwrot kosztów transportu**

#### **Pkt 1.**

Pracodawca opłaca koszty transportu między szkołą a miejscem zamieszkania.

#### **Pkt 2.**

Pracownicy na przyuczeniu, którzy z powodu restrukturyzacji produkcji otrzymują pracę w kilku miejscach pracy, lub których miejsce pracy zostaje przeniesione, dostają zwrot kosztów transportu. Czas transportu nie jest wliczany do czasu pracy.

### **Prawo pracowników na przyuczeniu do dni wolnych**

Pracownicy na przyuczeniu wypracowują dni wolne. Dni wolne są opłacane normalną stawką, ale nie niższą niż

|                    |                     |
|--------------------|---------------------|
| Poniżej 18 lat     | DKK 76,89 na godz.  |
| Powyżej 18 lat     | DKK 107,63 na godz. |
| Powyżej 20 lat     | DKK 123,02 na godz. |
| Dorośli pracownicy | DKK 145,05 na godz. |

### **Główny urlop wypoczynkowy**

Przy podejmowaniu głównego urlopu wypłacana jest dodatkowa tygodniowa wypłata pracownikowi na przyuczeniu.

Jeżeli pracownik na przyuczeniu zakończył okres przyuczenia, zanim wykorzystał urlop, i pozostaje w zakładzie pracy, otrzymuje dodatkową tygodniową wypłatę pracownika na przyuczeniu, gdy idzie na urlop.

### **Umowa o dniach świątecznych wypadających w dni powszednie, obowiązująca pracowników na przyuczeniu**

Ponieważ pracownicy na przyuczeniu nie są objęci systemem zbierania świadczeń za dni świąteczne przypadające w dni powszednie, są oni w kolejnym roku, gdy po zakończeniu okresu przyuczenia rozpoczynają zbieranie dni wolnych, w gorszej sytuacji, niż inni pracownicy.

Celem poprawienia tej sytuacji zapanowała zgodność pomiędzy Związkiem Przemysłowców NNF a DI o tym, że następujące specjalne przepisy są obowiązujące, ale ponadto zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego.

- a)** W roku, w którym okres przyuczenia upływa, odkładane jest 4,0% wszystkich zarobków, do chwili zakończenia okresu przyuczania.
- b)** Jeżeli w przeciągu ostatnich dwunastu miesięcy okresu przyuczenia były dni świąteczne, wypadające w dni powszednie, suma odpowiadająca wypłaconej wypłacie za ten (te) dni świąteczne jest odliczana. Nie można jednak nigdy odliczyć kwoty większej niż odpowiadającej 4,0% zarobku w okresie przyuczania.
- c)** Po zakończeniu okresu przyuczania wypłacana jest w przeciągu kolejnych dwunastu miesięcy zawsze normalna kwota świadczeń, niezależnie od tego, czy jest pokrycie na koncie pracownika. Ewentualne manko zostaje pokryte przez przyszłe dochody (zob. jednak pkt f).
- d)** Reszta należnego świadczenia jest wypłacana w tygodniu nr 28.
- e)** Przy odejściu z miejsca pracy wypłacana jest ewentualna reszta świadczeń razem z ostatnią wypłatą.
- f)** Nie można wymagać pokrycia manka z końcem roku przyuczania, lub przy odejściu z pracy.

## ROZDZIAŁ 9 - WYKSZTAŁCENIE

### § 67 - EDUKACJA

1. DI i Związek Pracowników Przemysłu spożywczego NNF są zgodni, że wykształcenie będzie w przyszłych latach miało duże znaczenie pod względem konkurencyjności zakładów pracy. Patrząc na to z większej perspektywy, ma duże znaczenia, że poszczególne pracowniki aktywnie współpracuje celem podnoszenia swojego poziomu wykształcenia. Organizacje związkowe deklarują swoją gotowość, zgodnie z życzeniem, do przyczyniania się do wzmacniania planów kształcenia w poszczególnych zakładach pracy.
2. Organizacje związkowe zgadzają się, że pracownicy poszczególnych zakładów pracy powinni mieć dostęp do należytych szkoleń i do kształcenia, w celu podnoszenia zawodowych kwalifikacji siły roboczej, i dopasowania się do rozwoju technologii. Organizacje zgadzają się do współpracy, aby pracownicy w poszczególnych zakładach pracy osiągalni pożądaną kwalifikację poprzez właściwe wykształcenie (na poziomie wykształcenia operatorów przemysłowych).
3. Organizacje związkowe zalecają zakładom pracy i pracownikom opracowanie planu kształcenia opartego o dostępne kursy branżowe. Na poziomie lokalnym można ustalić wytyczne dotyczące zasięgu planów szkolenia.
4. Organizacje związkowe są zgodne, że pracownicy powinni otrzymywać wolne od pracy, biorąc pod uwagę potrzeby zakładu pracy, na szkolenia i inne zawodowe doksztalcania. Po dziewięciu miesiącach zatrudnienia pracownik ma prawo do dwóch tygodni wolnego rocznie na odpowiednie zawodowe lub wyższe kształcenie.
5. Poszczególne pracowniki ma także prawo do dwóch tygodni wolnego rocznie - uwzględniając potrzeby zakładu pracy - na odpowiednie szkolenie lub wykształcenie według własnego wyboru.
  - a. dla pracowników zatrudnionych według układu zbiorowego, zgodnie z pkt 6 Protokołu o Funduszu Rozwoju Współpracy i Kompetencji w Branży Rzeźni i Przemysłu Spożywczego, pod warunkiem, że została przyznana dotacja do wykształcenia, jeżeli pracownik ma sześciomiesięczny staż pracy, wyliczany na podstawie § 24, albo
  - b. dla zakładu pracy, w którym pracownik ma dziewięćmiesięczny staż pracy, wyliczany na podstawie § 24.

#### 6. **Akumulowanie czasu wolnego na kształcenie według własnego wyboru**

Pracownik ma prawo wykorzystać niewykorzystane szkolenie, por. pkt 4, z dwóch poprzednich lat kalendarzowych. Najstarsze tygodnie są wykorzystywane najpierw.

Nie obowiązuje to jednak w przypadku gdy rozwiązanie stosunku pracy zostało zgłoszone, chyba że zakład pracy i pracownik przed wypowiedzeniem ustalili okres kształcenia.

#### 7. **Dotacje z IKUF przy rozwiązaniu umowy o pracę.**

Pracownicy, którzy zostali zwolnieni z powodu restrukturyzacji, cji, zamknięcia zakładu pracy lub innych od zakładu pracy niezależnych powodów, i którzy mają co najmniej sześciomiesięczny staż w zakładzie pracy, mają prawo do dodatkowego wolnego tygodnia w okresie wypowiedzenia z dodatkiem zgodnie z przepisami § 67, Wykształcenie, pkt 5. Pracownik ma ponadto prawo, zgodnie z pkt 6, do wykorzystania niewykorzystanych wolnych

dni, w granicach do dwóch tygodni, z dotacją z Funduszu Rozwoju Współpracy i Kompetencji w Branży Przemysłu Spożywczego.

Ponadto panuje zgodność, że strony układu zbiorowego mogą rozpocząć dyskusje dotyczące wysokości składek na Fundusz Rozwoju Współpracy i Kompetencji w Branży Przemysłu Spożywczego w okresie obowiązywania układu, jeżeli okaże się to konieczne.

### **Postanowienia specjalne dla: 23, 24, 111, 146, KIF, Forædling**

#### **23, 24, 111, 146, KIF:**

Jeżeli pracownik z polecenia zakładu pracy bierze udział w kursie, zatwierdzonym przez organizację związkowe, różnica pomiędzy pełnym wynagrodzeniem pracownika a refundacją kursu pokrywana jest przez pracodawcę.

Podczas kursu pracodawca opłaca składki urlopowe, składki za dni świąteczne (SH), jak i składki emerytalne.

#### **KIF:**

Pracownicy z ponad dziewięciomiesięczny stażem w zakładzie pracy mają prawo do co najmniej dwóch tygodni rocznie na kształcenie.

#### **Forædling (przetwory):**

##### **Protokół o edukacji**

##### **Planowanie**

Organizacje związkowe zalecają przeprowadzenie systematycznych planów kształcenia pracowników zakładu pracy.

W przypadku gdy jedna ze stron na poziomie lokalnym wyraża takie życzenie, należy w konkretnym zakładzie pracy rozpocząć dyskusje o systematycznym planowaniu kształcenia, włącznie z podlegającym budżetem kształcenia. System administracji uzgodnionych kroków jest dyskutowany zgodnie z normalną procedurą koncernu.

Praca nad sytuacją kształcenia jest w tym przypadku wykonywana przez Radę Zakładową danego zakładu pracy - ewentualnie przez parytetową komisję powołaną przez Radę Zakładową.

W mniejszych zakładach pracy, gdzie nie ma Rady Zakładowej, wyznaczana jest osoba odpowiedzialna za szkolenie.

Komisja może zajmować się np. następującymi zadaniami:

- opisanie celów działalności edukacyjnej w zakładzie pracy
- wykonanie analizy potrzeb kwalifikacji pracowników zakładu pracy
- opisanie pracy lub funkcji, i wymagań co do nich
- opracowanie planów działalności edukacyjnej, włącznie z możliwościami kształcenia, które może zapewnić status wykwalifikowanego pracownika
- zaplanowanie konkretnych szkoleń, które odpowiadają celem i potrzebom
- opracowanie propozycji, razem z budżetami, przeprowadzenia działalności edukacyjnej
- przyczynianie się do tego, aby uzgodniona działalność edukacyjna została przeprowadzona zgodnie z planami i z budżetami
- monitorowanie, czy cele i przebieg działalności edukacyjnej rozwija się w miarę rozwoju technologii.

### **Wynagrodzenie**

Gdy pracownik uczestniczy w kształceniu, na podstawie planu edukacyjnego zakładu pracy, lub z inicjatywy zakładu pracy, jest wynagradzany stawką godzinową w wysokości 135,00 DKK.

Podczas kursu pracodawca opłaca składki urlopowe, składki za dni świąteczne (SH), jak i składki emerytalne. Ewentualna rekompensata za stracone zarobki przypada zakładowi pracy.

### **Wolność wyboru innego kształcenia**

Pracownicy z dwunastomiesięcznym nieprzerwanym zatrudnieniem mogą uczestniczyć w kształceniu, bez wynagrodzenia, pod warunkiem, że kształcenie będzie zaplanowane pod uwzględnieniem potrzeb zakładu pracy.

Po dziewięciu miesiącach zatrudnienia pracownik ma prawo do dwóch tygodni wolnego rocznie - uwzględniając potrzeby produkcyjne zakładu pracy - na odpowiednie szkolenie lub wykształcenie, właściwe pod względem zapotrzebowań w zakresie układu zbiorowego rzeźników i przemysłu spożywczego, pod warunkiem uzyskania dotacji do kształcenia, lub do zakładu pracy.

Pracownik ma prawo wykorzystać niewykorzystane szkolenie. Najstarsze tygodnie są wykorzystywane najpierw. Nie obowiązuje to jednak w przypadku gdy stosunek pracy został rozwiązany, chyba że zakład pracy i pracownik przed wypowiedzeniem ustalili okres kształcenia.

---

## **§ 68 - Fundusz Rozwoju i Współpracy w Branży Przemysłu Spożywczego**

---

### **Fundusz Rozwoju Współpracy i Kompetencji w Branży Przemysłu Spożywczego - nowe kroki**

Strony zgadzają się wdrażać listę pozytywną z Przemysłowego Funduszu do Rozwoju Kompetencji (IKUF) w listę pozytywną Funduszu Rozwoju Współpracy i Kompetencji w Branży Przemysłu Spożywczego (SFKF).

Strony zgadzają ponadto się sprawdzić możliwości, i pracować celem, podporządkowania Funduszu Rozwoju Współpracy i Kompetencji w Branży Przemysłu Spożywczego pod IKUF.

Strony zgadzają się, że Rada Nadzorcza Funduszu Rozwoju Współpracy i Kompetencji w Branży Przemysłu Spożywczego przygotuje nowe zrewidowane wytyczne.

#### **Pkt 1.**

Zakład pracy płaci rocznie 520 DKK za każdego pracownika zatrudnionego na pełny etat i objętego układem zbiorowym, zgodnie z wytycznymi bliżej ustalonymi w »Umowie o Funduszu Rozwoju Współpracy i Kompetencji w Branży Przemysłu Spożywczego«. Zob. pod: Protokoły i pozostałe umowy.

Suma wpłaty za pracowników zatrudnionych w ograniczonym wymiarze godzin jest odpowiednio zmniejszona.

#### **Pkt 2.**

Pracownicy mogą wnosić podanie o dotacje do wykształcenia objętego § 67, pkt 5.

Nie można zatem przyznawać dotacji do edukacji, podczas której pracownik w pełni lub częściowo otrzymuje wynagrodzenie.

**Pkt 3.**

Zakłady pracy, w których

- a) jest powołana komisja edukacyjna i
- b) które mają ponad stu pracowników objętych układem zbiorowym, mogą powołać fundusz rozwojowy w ramach zakładu pracy zgodnie z wytycznymi »Umowy o Funduszu Rozwoju Współpracy i Kompetencji w Branży Przemysłu Spożywczego«.

*Zob. pod: Protokoły i pozostałe umowy o Funduszu Rozwoju Współpracy i Kompetencji w Branży Przemysłu Spożywczego, strona 152.*

---

**§ 69 – Protokół o Funduszu Postępu i Rozwoju DA/LO**

---

Za każdą przepracowaną godzinę pracodawca wpłaca do Funduszu Postępu i Rozwoju DA/LO kwotę 0,42 DKK.

Ściąganie wpłat ma miejsce zgodnie z postanowieniami nadrzędnych organizacji związkowych.

W zakresie forædling (przetwory) kwota wpłacana jest do funduszu edukacyjnego pomiędzy Związkiem Przemysłowców NNF a DI.

Ze skutkiem od pierwszej wypłaty po dniu 1 stycznia 2018 r. stawka wynosi 0,45 DKK za przepracowaną godzinę.

**ROZDZIAŁ 10 - SYSTEMY WYNAGRODZEŃ**

---

**§ 70 - Systemy wynagrodzenia motywujące do większej wydajności**

---

**Cele**

DI i Związek Przemysłowców NNF są zgodne, że celem wzmocnienia konkurencyjności zakładów pracy i rozwoju zawodowego pracowników, i co za tym idzie ich możliwości zatrudnienia, jest konieczne, przez współpracę i lojalne współdziałanie, przyczyniać się do wzrostu produktywności, za pomocą ulepszonych metod pracy, najkorzystniejszych warunków produkcji, jak i najlepszego wkładu wszystkich zaangażowanych w produkcję, w tym, zapewnienia pracownikom poszczególnych zakładów pracy nabywania poprzez edukację wymaganych kwalifikacji.

Aby to osiągnąć, a także celem spowodowania zwiększonych możliwości zarobków dla pracowników, jest możliwość wdrażania systemów wynagrodzenia motywujących do większej wydajności.

Strony układu zgadzają się, że starania te zawsze w pełni muszą być podporządkowane wymogom bezpieczeństwa i higieny pracy.

**Przygotowania do umowy na poziomie lokalnym o systemie wynagrodzenia motywującym do większej wydajności**

Strony zgadzają się, że przed zawarciem umowy na poziomie lokalnym o systemie wynagrodzenia motywującym do większej wydajności należy zaangażować w dyskusje

pracowników, którzy mogą zostać objęci tym systemem wynagrodzenia.

Lokalna komisja ds. wynagrodzeń zostanie powołana, której zadaniem będzie w związku z nowym systemem wynagrodzenia sformułować cele i opracować tekst umowy na poziomie lokalnym, która to umowa może zostać przedłożona operatorom, których to dotyczy. Konsulenci organizacji związkowych mogą być pomocni w tym procesie, dostarczając informacje i dzieląc się swoimi doświadczeniami.

### **Umowy na poziomie lokalnym**

Wprowadzenie jednego z systemów wynagrodzenia motywujących do większej wydajności jest uwarunkowane porozumieniem na poziomie lokalnym o wprowadzeniu i stosowaniu tego systemu wynagrodzenia, i zakańcza się dotyczącą tego umową na poziomie lokalnym.

Umowa na poziomie lokalnym powinna między innymi opiewać następujące opisy:

- Które produkty, wydziały i pracownicy mają być objęci umową.
- Opis podstaw umowy, zawierający między innymi maszyny, metody, produkty, wymogi jakościowe, przepisy bezpieczeństwa itd.
- Ewentualne ustalenie okresu próbnego
- Przepisy dotyczące wypowiedzenia umowy na poziomie lokalnym, wygaśnięcie umowy na poziomie lokalnym, zapłatę po wygaśnięciu umowy itd.
- Podpis reprezentantów kierownictwa i pracowników - męża zaufania, jeżeli taki jest wybrany.

Punktem wyjściowym umowy na poziomie lokalnym o systemie wynagradzania motywującym do większej wydajności są obowiązujące normalne układowe stawki, i umowa może obejmować następujące:

- produktywność
- kwalifikacje
- elastyczność
- dodatek funkcyjny

### **Wypowiedzenie umowy na poziomie lokalnym o systemie wynagradzania motywującym do większej produktywności**

Lokalne strony mogą z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia wypowiedzieć umowę zawartą na poziomie lokalnym, chyba że inny okres wypowiedzenia jest umówiony.

Wypowiadająca strona ma obowiązek podjęcia inicjatywy do negocjacji na poziomie lokalnym, i o ile nie uda się dojść do porozumienia, podjąć inicjatywę do przeprowadzenia ponownych negocjacji na poziomie lokalnym z udziałem organizacji związkowych. W przypadku dalszej niezgodności sprawa zostaje rozpatrzona zgodnie z przepisami o rozpatrywaniu sporów zbiorowych. Niezgodność nie może jednak zostać przekazana do sądu arbitrażowego.

Zanim te podstawowe przepisy nie zostaną wypełnione, nawet po okresie trwania umowy, strony nie są zwolnione od wypowiedzianej umowy.

Po wygaśnięciu umowy pracownicy są wynagradzani normalną stawką godzinową, ewentualnie z osobistym dodatkiem i z innymi dodatkami zgodnie z umową na poziomie lokalnym.

### **Specjalne postanowienia dla KIF**



**KIF:****Zatwierdzenie umowy na poziomie lokalnym o systemie wynagradzania motywującym do większej produktywności**

Umowy są zawierane pomiędzy lokalnymi stronami, tzn. kierownictwem i mężami zaufania w zakładzie pracy lub w wydziale. Umowy obowiązują dopiero po zatwierdzeniu ich przez organizację związkową.

**Pod względem edukacji**

Zakłady pracy mają możliwość, celem edukacji i w rozsądnej ilości, zatrudnić siedemnastoletnich pracowników.

Zakres pracy może obejmować wyłącznie lżejszą pracę, jak ważenie i pakowanie wędlin, krojonego boczku i inne pakowanie i etykietowanie, napełnianie mniejszych jednostek, spawanie opakowań plastikowych itp. Inny zakres pracy może być dyskutowany pomiędzy stronami.

Za pracę godzinową wypłacane jest 75% stawek pracowników rzeźni, a za pracę akordową zgodnie z umownymi stawkami dorosłych pracowników.

W przypadku bezrobocia wśród członków lokalnego oddziału związek może przeciwstawić się zatrudnianiu młodocianych pracowników w takim zakresie.

---

**§ 71 - Umowa ramowa dotycząca opracowania metod pracy i akordu**

---

Obowiązuje dla KIF i Forædling

Zob. pod: Protokoły i pozostałe umowy, strona 87.

**ROZDZIAŁ 11 - PROGRAMY PILOTAŻOWE ITP.**

---

**§ 72 - Programy pilotażowe**

---

Za pomocą umów na poziomie lokalnym istnieje możliwość uzupełniania, jak i omijania, postanowień zawartych w rozdziale 1 (czas pracy), rozdziale 3 (praca w godzinach nadliczbowych), rozdziale 7 (mężowie zaufania) i rozdziale 9 (edukacja), jak i w rozdziale 10, § 70, układu zbiorowego.

Tego rodzaju umowy na poziomie lokalnym mają być pisemne i mogą wyłącznie być zawierane z mężem zaufania, wybranym zgodnie z przepisami obowiązującymi w układzie zbiorowym. Umowy na poziomie lokalnym mają być przesłane do organizacji związkowych dla orientacji.

**Przepisy szczególne dla: KIF i Forædling****KIF:**

Tygodniowy czas pracy nie może przekraczać 42 godzin przy zawieraniu umów o dopasowywaniu czasu pracy do lokalnych warunków.

**Forædling (przetwory):****Protokół o Wypróbowaniu alternatywnych systemów płac lub alternatywnych systemów zarządzania, jak i alternatywnych systemów pracy**

Organizacje związkowe wyraziły zgodę co do wspierania i udzielania porad przy ustalaniu

alternatywnych systemów płac lub systemów zarządzania, jak i alternatywnych systemów pracy.

Pod warunkiem porozumienia na poziomie lokalnym możliwe jest na oddziałach czy w produkcji lub w poszczególnych funkcjach pracy ustalenie alternatywnego systemu wynagrodzenia, lub kierowania pracą w oparciu na jednym, lub kilku, z następujących parametrów:

- zmiana formy wynagradzania
- zmiana form zarządzania
- nowa forma organizacji pracy
- alternatywne formy czasu pracy

Założeniem przy ustanawianiu alternatywnego systemu wynagradzania i zarządzania, jak i alternatywnych form czasu pracy, jest, że zakład pracy, pracownicy i wybrani mężowie zaufania aktywnie biorą udział w projekcie, w taki sposób, że podczas całego procesu prawidłowe informacje są przekazywane tym pracownikom, których to dotyczy.

Umowa w sprawie alternatywnych systemów wynagradzania i zarządzania, jak i w formach czasu pracy, zawierana jest na poziomie lokalnym pomiędzy kierownictwem zakładu pracy a miejscowym mężem zaufania. W zakresie, w jakim umowa pociąga za sobą odstępstwa od układu zbiorowego, umowa zostaje wysyłana, razem z krótkim opisem, do wiadomości organizacji związkowych. W dalszym trybie organizacje związkowe na bieżąco są informowane o postępach w alternatywnym systemie wynagrodzeń i zarządzania, jak i w alternatywnych formach czasu pracy.

Jeżeli porozumienie na poziomie lokalnym pociągnie za sobą nakaz ze strony władz, który to nakaz w znacznym stopniu powodowałby zmianę treści umowy, rozpoczynane zostają negocjacje pomiędzy lokalnymi stronami celem dopasowania umowy. Porozumienie wygasa, jeżeli nie okaże się to możliwe.

## **ROZDZIAŁ 12 - EMERYTURA I UBEZPIECZENIE GRUPOWE**

---

### **§ 73 - Emerytura**

---

Każdy pracodawca jest zobowiązany do zgłaszania i odprowadzania układowych składek emerytalnych do Industriens Pension (Przemysłowy Fundusz Emerytalny) zgodnie z wytycznymi Funduszu oraz w terminach wyznaczonych przez Fundusz.

Industriens Pension jest firmą prowadzącą Emeryturę Rynku Pracy, będącą własnością Industriens Pension HOLDING A/S. Pracownicy i pracodawcy są na równi reprezentowani w radach nadzorczych obu spółek.

Rada nadzorcza w Industriens Pension determinuje treść zawartą w ramach uzgodnionych przez partnerów rynku pracy.

Industriens Pension inwestuje fundusze emerytalne w spółce w celu maksymalizacji zysków, z uwzględnieniem ryzyka, w ramach ustalonych przez radę nadzorczą w Industriens Pension.

Wszyscy członkowie programu emerytalnego są objęci programem emerytalnym, oferowanym przez Industriens Pension w odniesieniu do wszystkich przyszłych składek. Dla obecnych członków ma to takie znaczenie, że ich przyszłe korzyści mogą ulec zmianie i że prawo poszczególnych usług może wygasnąć.

**Warunki członkostwa i stażu**

Przynależność do systemu emerytalnego jest obowiązkowa dla wszystkich, którzy są zatrudnieni zgodnie z niniejszym układem zbiorowym.

Pracownicy z dwumiesięcznym stażem pracy są objęci systemem emerytalnym od ukończenia 18 roku życia. Wymagany staż pracy dla forædling (przetwory) jest nie mniej jednak 5 miesięcy.

Wymogi stażu uważane są za wypełnione wobec pracowników, którzy we wcześniejszych okresach zatrudnienia byli objęci tym lub podobnym systemem emerytury rynku pracy.

Przy przystępowaniu do systemu emerytalnego nie wolno stawiać wymagań dotyczących stanu zdrowia.

**Składka emerytalna**

Składka emerytalna jest wyliczana na podstawie dochodu brutto pracownika, z dodatkiem wynagrodzenia za urlop i dni świąteczne.

Składka emerytalna wynosi 12,0%, z czego pracownik płaci 1/3 składki, a pracodawca płaci 2/3 składki.

Składki są wpłacane do Industriens Pension.

Pracodawca wpłaca składkę do Industri Pension miesięcznie, najpóźniej dziesiątego dnia miesiąca.

**Podwyższone składki podczas urlopu macierzyńskiego**

Podczas czternastotygodniowego urlopu macierzyńskiego wpłacana jest dodatkowa składka emerytalna dla pracowników o dwumiesięcznym stażu pracy, dla forædling (przetwory) z pięciomiesięcznym stażem pracy w chwili oczekiwanego porodu, zob. § 52.

**Zakładowy system emerytalny**

Nowo wpisani członkowie DI, którzy przed przystąpieniem do DI założyli swoim pracownikom, zatrudnionym zgodnie z układem zbiorowym, zakładowy system emerytalny, mogą wymagać, aby istniejący zakładowy system emerytalny obejmujący pracowników zatrudnionych w chwili przystąpienia do DI, był stosowany zamiast wpłat do systemu emerytalnego pomiędzy stronami, umówionego zgodnie z przepisami układu.

Kontynuowanie zakładowego systemu emerytalnego ma od razu po przystąpieniu do DI zostać wpisany do protokołu pomiędzy DI a Związkiem Spożyców NNF, na życzenie DI i ewentualnie w związku z dostosowawczymi negocjacjami.

Składki na zakładowy system emerytalny mają zawsze odpowiadać co najmniej składkom na układowy fundusz emerytalny ustalony pomiędzy stronami.

Zakładowy system emerytalny nie może zostać rozszerzony na pracowników, którzy zostają zatrudnieni po wpisaniu zakładu pracy do DI. Układowe składki emerytalne tych pracowników zostają wpłacane na fundusz emerytalny ustalony pomiędzy stronami. Warunkiem kontynuowania zakładowego systemu emerytalnego jest, że został on założony co najmniej 3 lata przed zgłoszeniem przez DI do Związku NNF przyjęcia zakładu pracy do DI.

**Eskałacja systemu**

Nowo zameldowane zakłady pracy, które w chwili przystąpienia mają aktualny system emerytalny, który jest na poziomie wyższym niż 20% składek układowych, ale niższy niż pełna składka, są zobowiązane, jak następuje:

Okres eskalacji rozpoczyna się w chwili przystąpienia i jest kontynuowany niezależnie od istniejącego systemu zakładowego.

Pracownicy zatrudnieni w zakładzie pracy kontynuują wpłaty uzgodnionych składek istniejącego systemu emerytalnego. Wpłacana składka ma zawsze być co najmniej tej samej wysokości, jak system eskalacji.

Pracownicy zatrudnieni po przystąpieniu zakładu pracy do systemu emerytalnego mają prawa do takich samych składek emerytalnych jak pracownicy zatrudnieni przed przystąpieniem.

Założeniem systemu eskalacji jest, że dani pracownicy są zgłoszeni do funduszu emerytalnego w Industriens Pension.

Nowowpisani członkowie DI, którzy przed przystąpieniem do DI nie mieli systemu emerytalnego dla pracowników objętych Układem Zbiorowym, lub których pracownicy byli objęci systemem emerytalnym o niższych składkach emerytalnych, mogą wymagać, aby składka emerytalna była, jak następuje:

Najpóźniej w chwili potwierdzenia ze strony DI do NNF przyjęcia zakładu pracy do DI, składka pracodawcy, jak i składka pracownika, ma wynosić co najmniej 20% składek układowych.

Najpóźniej po roku składki mają wynosić co najmniej 40% składek układowych.

Najpóźniej po dwóch latach składki mają wynosić co najmniej 60% składek układowych.

Najpóźniej po trzech latach składki mają wynosić co najmniej 80% składek układowych.

Najpóźniej po czterech latach składki mają wynosić co najmniej pełne składki układowe.

Jeżeli składki układowe zostają zwiększone w danym okresie, składki firmy wzrastają proporcjonalnie w taki sposób, że wyżej wymieniona część składki układowej zawsze jest wpłacana do funduszu emerytalnego.

Kontynuowanie zakładowego systemu emerytalnego ma od razu po przystąpienia do DI zostać wpisany do protokołu pomiędzy DI a Związkiem Spożywców NNF, na życzenie DI i ewentualnie w związku z dostosowawczymi negocjacjami.

---

## **§ 74 - Ubezpieczenie grupowe KIF i Forældling**

---

Zob. pod: Protokoły i pozostałe umowy, strona 102.

## **ROZDZIAŁ 13 - INNE SYTUACJE**

---

### **§ 75 - Rozdział socjalny**

---

Większa elastyczność rynku pracy ma duże znaczenie, w tym sensie, aby jak największa część społeczeństwa, w tym grupy dewaloryzowane na rynku pracy, miały oferowane miejsca pracy przez całe życie zawodowe, niezależnie od stopnia możliwości pracy.

Z tego też powodu jest ważne, że jak najwięcej osób jest włączanych społecznie, i pozostaje na rynku pracy. Rekrutacja osób o ograniczonej zdolności do pracy zarobkowej nie może mieć miejsca kosztem aktualnych pracowników zakładu pracy.

Z tego powodu zakłady pracy powinny w swoich radach zakładowych, lub tp., ustalić wytyczne ich polityki retencji, i wprowadzić te wytyczne do polityki personalnej. W mniejszych zakładach pracy sytuacja inkluzyjnego rynku pracy może być dyskutowana pomiędzy pracownikami a kierownictwem zakładu pracy.

Strony układu zbiorowego zgadzają się pozytywnie działać na rzecz wspierania wdrażania niniejszej umowy. Przez wrażliwe grupy rozumiane są w niniejszej umowie:

1. Osoby, których zdolność do pracy jest ograniczona z powodu wieku, niepełnosprawności lub urazu.
2. Osoby o ograniczonej zdolności do pracy z powodu długotrwałej choroby i z ciągłym okresem zwolnienia chorobowego nie mniejszym niż 8 tygodni.
3. Zatrudnienie grup objętych pkt 1 ma miejsce zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego, razem z porozumieniem na poziomie lokalnym, zawartym pomiędzy zakładem pracy i mężem zaufania, i zatwierdzonym przez strony układu zbiorowego.
4. Wymienione w pkt 3 porozumienie na poziomie lokalnym może odchyłać się od zwykłych postanowień układu zbiorowego dotyczących wysokości stawek, czasu pracy itd.
5. Porozumienia na poziomie lokalnym, zawarte pomiędzy zakładem pracy a mężem zaufania przesyłane są do stron układu zbiorowego i wchodzi w życie, gdy obie strony zatwierdziły porozumienie. Porozumienie na poziomie lokalnym, w połączeniu z układem zbiorowym, ustanawia następnie podstawę do rekrutacji osób wymienionych w niniejszej umowie organizacyjnej.
6. Porozumienie na poziomie lokalnym może zostać wycofane z trzymiesięcznym wypowiedzeniem, jeżeli inaczej nie postanowiono w porozumieniu.
7. O ile osiągnięcie porozumienia na poziomie lokalnym okaże się niemożliwe, lub gdy strony układu zbiorowego nie będą w stanie zatwierdzić zawartego porozumienia, kwestia może zostać rozpatrzona zgodnie z przepisami o rozpatrywaniu sporów zbiorowych. Jeżeli strony nie dojdą do porozumienia drogą negocjacji, sprawa nie może zostać przekazana do sądu arbitrażowego.
8. Niezgodność dotycząca treści umowy na poziomie lokalnym, jak i naruszenie umowy, jest rozpatrywana zgodnie ze zwykłymi układowymi przepisami o rozpatrywaniu sporów.
9. Strony zgadzają się w jak największym zakresie dążyć do tego, aby pracownicy zakładu pracy, którzy ulegli wypadkowi przy pracy, mieli możliwość pozostania na miejscu pracy. Zakładowa komisja BHP ma specjalny obowiązek stworzenia, w miarę możliwości, warunków pracy, które mogą być spełniane przez te osoby.

Strony zalecają, aby pracownicy wymienieni w niniejszej umowie, w szerokim zakresie brali udział w różnego rodzaju szkoleniach oferowanych przez zakład pracy.

Strony zgadzają się w okresie obowiązywania układu zbiorowego dyskutować możliwe bariery integracyjnego rynku pracy w celu opracowania materiałów zawierających informacje o tym, w jaki sposób integracja na rynku pracy może być promowana,

---

## **§ 76 - TEKSAM**

---

TEKSAM jest powołany, aby komisja mogła śledzić postępy technologiczne, i wspomagać inicjatywy informacyjne, instrukcyjne i rozwojowe celem promowania współpracy w zakładach pracy, w tym używania nowych technologii.

Komisja ma również wspierać tworzenie rad zakładowych oraz dawać instrukcji w ich działalności.

Komisja ma być organem rozpatrywania niezgodności zgodnie z sekcją 6 Umowy o

współpracy.

### **Sytuacja finansowa**

Bieżące wydatki i uzgodnione czynności dzielone są pomiędzy DI a Związkiem Zawodowym NNF.

---

## **§ 77 - Ubranie robocze**

---

Zakład pracy wydaje odzież roboczą i obuwie, zgodnie z obowiązującymi zasadami lokalnymi. Pranie i konserwacja jest zapewniana przez zakład pracy.

---

## **§ 78 - Fundusz przeciwgruźliczy**

---

Zob. pod: Protokoły i pozostałe umowy, strona 106.

## **ROZDZIAŁ 14 - UMOWY NA POZIOMIE LOKALNYM**

---

### **§ 79 - Zawieranie i wymawianie umów na poziomie lokalnym itp.**

---

Układ zbiorowy zezwala na szereg odstępstw oraz dodatków, które mogą przyczynić się do zapewnienia, że zmiany w warunkach pracy mają miejsce zgodnie z życzeniami lokalnych stron.

#### ***Pkt 1 Zawieranie umów na poziomie lokalnym***

Lokalne strony w zakładzie pracy mogą pomiędzy sobą zawrzeć umowy dla objętych układem zbiorowym pracowników.

Organizacje związkowe zalecają, aby umowy te zostały sformułowane w formie pisemnej.

#### ***Pkt 2 Strony lokalne***

Przez strony lokalne rozumie się wyłącznie męża zaufania wybranego w zakładzie pracy – jeżeli taki jest – i kierownictwo zakładu pracy.

W przypadku gdy pracownicy nie wybrali męża zaufania mogą, zamiast niego wskazać na „rzecznika”, który będzie reprezentował pracowników wobec kierownictwa. Pracownicy mogą dać rzecznikowi pełnomocnictwo do zawierania w konkretnych sytuacjach umów na poziomie lokalnym lub generalne pełnomocnictwo.

#### ***Pkt 3 Niezgodność o zawarciu umowy***

Brak porozumienia w sprawie zawarcia umowy na poziomie lokalnym nie może zostać przekazany do arbitrażu, ale jeżeli jedna z lokalnych stron wyrazi takie życzenie, może być to dyskutowane z udziałem DI i Związku NNF.

#### ***Pkt 4 Wypowiedzenie umowy na poziomie lokalnym***

Każda ze stron może, z trzymiesięcznym uprzedzeniem, wypowiedzieć umowę zawartą na poziomie lokalnym, chyba że dłuższy okres wypowiedzenia był umówiony, lub zostanie umówiony przy wypowiedzeniu.

Strony układu zbiorowego zalecają, aby strona wypowiadająca umowę w formie pisemnej

przyczyniła podstawy wypowiedzenia umowy, w tym, czy wypowiedzenie ma miejsce w celu renegotjacji lub dostosowania umowy, czy w celu jej rozwiązania.

Może wydawać się wskazane, że w przypadku gdy umowa na poziomie lokalnym zostaje wypowiedziana, lokalne strony angażują strony układu zbiorowego. Każda ze stron lokalnych może następnie ubiegać się o spotkanie w zakładzie pracy – z udziałem stron układu zbiorowego – przed wygaśnięciem umowy na poziomie lokalnym.

Dotyczy to również wypowiedzenia ustalonych zwyczajów.

#### ***Pkt 5 Wygaśnięcie umowy na poziomie lokalnym***

Gdy umowa na poziomie lokalnym wygasa zgodnie z podanym okresem wypowiedzenia, a nowa umowa dotycząca tej samej kwestii nie została zawarta, obowiązują ogólne przepisy układu zbiorowego.

#### ***Pkt 6 Informacje dla pracowników***

Zakład pracy informuje pracowników, których to dotyczy, o zawarciu lub rozwiązaniu umowy na poziomie lokalnym, jeżeli ich warunki pracy ulegają zasadniczej zmianie w związku z zawarciem lub rozwiązaniem umowy.

### **Postanowienia specjalne dla: 24, Tobak, KIF**

#### **24:**

Overenskomstbestemte reguleringer kan ikke modregnes i bestående lokalaftaler, som er tillæg til nærværende overenskomst.

#### **Tobak (tytoń):**

##### **Wynagrodzenie**

##### **Umowy na poziomie lokalnym**

Umowy na poziomie lokalnym, zawarte przed wznowieniem układu zbiorowego, mają taki sam okres obowiązywania, jak układ zbiorowy, z tym że w przypadku zmian w metodach produkcji jest możliwość zawierania na poziomie lokalnym umów o systemie premiowania pracowników w okresie obowiązywania układu.

W przypadku gdy nie dojdzie do porozumienia pomiędzy stronami w sprawie systemu premiowania, w związku z nowymi metodami produkcji, podczas negocjacji, kwestia zostaje skierowana do ostatecznego rozpatrzenia pomiędzy organizacjami związkowymi.

#### **KIF:**

Umowy na poziomie lokalnym mają być, dla orientacji, przesyłane do stron układu zbiorowego.

## **Rozdział 15 - PRZEPISY ORGANIZACYJNE**

---

### **§ 80 - Umowa podstawowa**

---

Ustalenia Umowy podstawowej głównych organizacji związkowych z dnia 31 października 1973 r., z późniejszymi zmianami, jest obowiązująca.



---

## **§ 81 - Przepisy organizacyjne - przepisy dotyczące negocjacji i sporów zbiorowych**

---

Jako zasady postępowania w przypadku sporów zbiorowych stosowane są najnowsze standardy uzgodnione pomiędzy głównymi organizacjami związkowymi.

W celu uniknięcia dzikich strajków, sprzecznych układom zbiorowym, i załagodzenia szkodliwych skutków ewentualnego dzikiego strajku, obowiązują następujące zasady:

- 1)** W przypadku gdy zanosí się na konflikt w miejscu pracy, strony lokalne mają obowiązek zawezwać organizacje związkowe, jeżeli nie są w stanie zażegnać nieporozumienia lokalnie. Organizacje związkowe wkraczą tego samego dnia, lub najpóźniej na drugi dzień, i starają się rozwiązać nieporozumienie, albo niezwłocznie wszczynają procedurę rozpatrywania sporu zbiorowego.
- 2)** W przypadku gdy pracownicy nie czekają na spotkanie organizacji związkowych i przerywają pracę, lub przerywają pracę wbrew zaleceniom organizacji związkowych, pracodawca może ubiegać się o nadrobienie zaległej niewykonanej pracy przez oznajmienie nadrobienia niewykonanych godzin bez wypłaty dodatku za nadgodziny.

Zaległe godziny mają zostać wykonane w przeciągu dwóch tygodni po wszczęciu pracy po przerwaniu pracy wbrew postanowieniom układu zbiorowego.

Przepisy układu zbiorowego dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych nie ulegają niniejszym zmianie. Nieporozumienia dotyczące tego postanowienia rozstrzygane są drogą rozpatrywania sporów zbiorowych.

### **Postanowienia specjalne dla S/C:**

#### **S/C:**

Członkowie Zrzeszenia Fabrykantów są zobowiązani do niezatrudniania pracowników w branżach wymienionych w układzie zbiorowym – produkcja czekolady i słodyczy – na gorszych warunkach niż ustalone w układzie zbiorowym. Członkowie Związku Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF, Branża Słodyczy i czekolady, są zobowiązani do niepodjęcia pracy na gorszych warunkach, niż ustalone w układzie zbiorowym.

---

## **§ 82 – Równe traktowanie – dyskryminacja – eliminowanie nierówności płacowych**

---

Strony zgadzają się, aby w jak najszerszym zakresie korzystać z systemu rozstrzygania sporów zawodowych przy rozstrzyganiu sporów dotyczących ustaw o równym traktowaniu i o dyskryminacji.

Strony zgadzają się również, że zasadnicze kwestie są wnoszone do komitetu organizacyjnego DI i NNF, zanim postępowanie zgodnie z systemem rozstrzygania sporów zbiorowych zostanie wszczęte.

Strony zgadzają się, że sprawy dotyczące nierówności płacowych są rozstrzygane przez komisję d.s. nierówności, powołaną przez strony.



---

### **§ 83 - Interpretacja umowy o przedłużeniu**

---

W celu uniknięcia sporów zbiorowych będących wynikiem błędnej interpretacji umów zawartych w związku z przedłużeniem układów zbiorowych, strony zgadzają się, że w dowolnym momencie trwania umowy, który następuje po przedłużeniu układów zbiorowych, ma być dostęp do przedłożenia tych sporów przed ścisłą komisją negocjacyjną przed przekazaniem sprawy do arbitrażu.

Wypowiedzi ścisłej komisji negocjacyjnej są obowiązujące dla organizacji.

Istnieje jednocześnie zgodność, że powołana przez strony organizacyjna komisja kontynuuje swoją dotychczasową funkcję.

---

### **§ 84 - Okres obowiązywania układu zbiorowego**

---

Niniejszy układ zbiorowy obowiązuje od 1 marca 2017 r. i do chwili, gdy jedna z podpisanych organizacji związkowych, zgodnie z aktualnymi przepisami, wypowie umowę na dzień 1 marca, jednak nie wcześniej niż 1 marca 2020 roku.

Zmiany w układzie zbiorowym, w tym zmiany stawek, obowiązują od początku tego tygodnia ołac, w którym data wejścia układu w życie występuje.

### **Postanowienia specjalne dla: S/C, Tobak**

#### **S/C:**

Zakłady pracy, które w chwili przyjęcia do DI mają podpisany układ zbiorowy ze Związkiem Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF, zostają bez specjalnego wypowiedzenia układu objęte niniejszym układem zbiorowym, obowiązującym od pierwszej daty 1 marca po przystąpieniu do DI.

Układ zbiorowy obowiązuje wszystkich obecnych i przyszłych członków poniższych organizacji związkowych, por. powyższe.

#### **Tobak:**

Zakres obowiązywania układu zbiorowego obejmuje wszelką pracę w przemyśle cygar, małych cygar i cygaretek, oraz w przemyśle papierosów, tytoniu do fajek, jak i tytoniu do żucia.

Kopenhaga marzec 2017 r.

**DI**

**Podpisano Anders Søndergaard Larsen**

**Związek Pracowników Przemysłu  
Spożywczego**

**Podpisano Ole Wehlast**

## Protokoły i pozostałe umowy

---

### Umowa o pracę

---

#### Umowa o pracę dla pracowników objętych Układem Zbiorowym Przemysłu Spożywczego z postanowieniami szczególnymi

##### 1. Strony

Niżej podpisany pracodawca (nazwa / imię i nazwisko):

Nr CVR:

Adres:

Nr tlf.:

Kod pocztowy / miasto:

---

Niniejszym zatrudnia:

Pełne imię i nazwisko pracownika:

Nr CPR:

Adres:

Nr tlf.:

Kod pocztowy / miasto:

---

##### 2. Rodzaj pracy

Rodzaj pracy / stanowisko

##### 3. Data rozpoczęcia pracy

Data rozpoczęcia pracy:

---

☐ Umowa o pracę jest ograniczona czasowo i wygasa najpóźniej:

---

☐ Umowa o pracę wygasa najpóźniej, gdy następujące zadanie / zadania są wykonane:

---

##### 4. Miejsce pracy

Stałe miejsce pracy (wypełnia się tylko, gdy miejsce pracy różni się od adresu pracodawcy)

Kod pocztowy / miasto:

---

##### 5. Godziny pracy

Pod względem godzin pracy - normalne godziny pracy, praca w weekendy, praca w niepełnym wymiarze godzin, elastyczne godziny pracy, praca przy przesuniętych godzinach pracy i praca zmianowa – zob. układ zbiorowy przemysłu spożywczego, rozdział 1-3 oraz ewentualne umowy na poziomie lokalnym.

Praca w godzinach nadliczbowych wykonywana jest zgodnie z §§ 14-18 układu zbiorowego

---

## 6. Wynagrodzenie

Stawka tygodniowa / godzinowa w chwili zatrudnienia lub w chwili podpisania niniejszej umowy:

---

Wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie za dni świąteczne, dodatki za przesunięte godziny pracy, dodatki za pracę zmianową i dodatki za pracę w uciążliwych warunkach wypłacane jest zgodnie z odpowiednimi przepisami zawartymi w układzie zbiorowym przemysłu spożywczego. Praca akordowa może występować w miejscu pracy, system bonusowy lub inne systemy wynagradzania motywujące do większej produktywności, gdzie stawka ustalona jest zgodnie z przepisami układu zbiorowego, lub umów na poziomie lokalnym.

---

Wynagrodzenie wypłacane jest z dołu:

☐ co tydzień   ☐ co dwa tygodnie   ☐ Inny system wypłat – okresem wypłaty jest:

---

## 7. Urlop wypoczynkowy

Urlop wypoczynkowy jest płatny zgodnie z Ustawą urlopową i z układem zbiorowym przemysłu spożywczego.

## 8. Emerytura

Zgodnie z układem zbiorowym pracownik, który ukończył 18 lat i ma dwumiesięczny staż pracy (przetwory jednak pięciomiesięczny staż) jest objęty umową o składkach emerytalnych w Industriens Pension. Wymagany staż uważany jest za wypełniony przez pracowników, którzy w chwili zatrudnienia objęci są niniejszą umową, lub odpowiednią umową rynku pracy z poprzedniego miejsca pracy, i dlatego też składki emerytalne są odprowadzane od razu po rozpoczęciu stosunku pracy.

☐ Pracownik jest w chwili zatrudnienia objęty umową w Industriens Pension lub inną odpowiednią umową rynku

pracy

☐ Składki emerytalne wpłacane wcześniej do innego funduszu emerytalnego mają zostać przeniesione do Industriens Pension

---

## 9. Rozwiązanie stosunku pracy

Odsyła się do postanowień specjalnych zakresu branży

## 10. Układ zbiorowy

W stosunku pracy obowiązuje dodatkowo układ zbiorowy przemysłu spożywczego, z postanowieniami specjalnymi dla poszczególnych branż

☐ 23   ☐ 24   ☐ 111   ☐ 146   ☐ S/C   ☐ OM   ☐ Tobak   ☐ KIF  
☐ Forædling

zawarty pomiędzy Duńskim Zrzeszeniem Pracodawców Przemysłu i Duńskim Związkiem Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF, jak i ewentualnymi umowami zawartymi na poziomie lokalnym w zakładzie pracy.

Układ zbiorowy jest dostępny na stronie [www.nnf.dk](http://www.nnf.dk) i [www.di.dk](http://www.di.dk)

Prosimy również zapoznać się z regulaminem pracowników zakładu pracy. Regulamin jest przekazywany pracownikowi razem z niniejszą umową o pracę.

**11. Pozostałe warunki**

|  |
|--|
|  |
|--|

Data: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Podpis zakładu pracy\_\_\_\_\_  
Podpis pracownika

## DYREKTYWY UE

---

### Wdrażanie

---

Strony układu zbiorowego są zgodne co do otworzenia negocjacji o wdrażaniu dyrektyw UE, mających znaczenie dla branży.

---

### Dyrektywa UE dotycząca organizacji czasu pracy

---

Podstawą niniejszej organizacyjnej umowy pomiędzy DI a branżami Związku NNF jest Dyrektywa Rady nr 93/104/EF z dnia 23 listopada 1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy.

Poniższe punkty, razem z obowiązującym duńskim ustawodawstwem, w tym zwłaszcza ustawami dotyczącymi bezpieczeństwa środowiska pracy i ustawą urlopową oraz z układami zbiorowymi zapewniają, że dyrektywa jest wdrożona.

#### **Normalny tygodniowy czas pracy**

Normalny tygodniowy czas pracy oraz przepisy o uprzedzeniu pracy w godzinach nadliczbowych wynika z odpowiednich układów zbiorowych. Przeciętny czas pracy w okresie siedmiu dni nie może jednak przekraczać 48 godzin, włącznie z godzinami nadliczbowymi, wyliczanymi na podstawie czteromiesięcznego okresu referencyjnego.

#### **Przerwy**

Pracownik z co najmniej sześciogodzinnym dniem pracy ma prawo do przerwy w takim zakresie, aby przerwa wypełniła swój cel.

Przerwa odbywa się zgodnie ze zwykłymi przepisami dotyczącymi przerw.

#### **Dzienny / tygodniowy okres odpoczynku**

Dzienny / tygodniowy okres odpoczynku jest zapewniony obowiązującymi przepisami rozdziału 9 ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy, razem z przynależnym rozporządzeniem nr 372 z dnia 15 sierpnia 1980 r.

---

### Dyrektywa o urlopie rodzicielskim

---

DI Overenskomst I v/ DI i Związek Zawodowy NNF prowadzili dyskusje o Dyrektywie 2010/18/EU o urlopie rodzicielskim.

Strony wznowiają negocjacje o wdrażaniu powyższej dyrektywy.

---

### Wdrażanie Dyrektywy 2008/104/UE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej

---

DI i Związek Zawodowy NNF postanowili dążyć do wdrażania Dyrektywy o pracy tymczasowej przez umowę pomiędzy stronami, zawartą w układzie zbiorowym Branż Przemysłu Spożywczego. Wdrażanie ma odbywać się w taki sposób, aby tekst układu był możliwie jak najbardziej zbliżony do tekstu Dyrektywy.

Ponieważ w tekście dyrektywy w dalszym ciągu pozostają poszczególne pojęcia do wyjaśnienia, strony niezwłocznie postarają się o wyjaśnienie, po czym będą mogli rozpocząć dyskusje dotyczące wdrażania dyrektywy.

Strony rozpoczynają negocjacje o wdrażaniu powyższych.

## **Protokoły**

---

### **Protokół o Sprecyzowaniu stosowania zastępstw**

---

Mąż zaufania w firmie użytkownika może, celem szybkiego wyjaśnienia czy w konkretnych przypadkach jest mowa o zastępcach pracy, wnieść wniosek o przedstawienie przez zakład pracy informacji o zewnętrznych firmach, wykonujących pracę dla użytkownika, która to praca normalnie mogła być wykonywana przez zatrudnionych pracowników zakładu pracy.

Wniesienie wniosku ma mieć miejsce w powiązaniu z pracą jednej lub kilku firm na terenie zakładu pracy użytkownika.

Jeżeli po lokalnej wymianie informacji i dyskusji spór dotyczący kwestii pracy zastępczej trwa nadal, Związek może zażądać przeprowadzenia wyjaśniającego spotkania ze zrzeczeniem pracodawców. Protokół dyskusji na poziomie lokalnym jest przesyłany razem z wnioskiem o spotkanie.

Związek może również złożyć wniosek o przeprowadzenie wyjaśniającego spotkania ze zrzeczeniem pracodawców w tych przypadkach, gdy dyskusja na poziomie lokalnym o zewnętrznej firmie wykonującej pracę dla zakładu pracy użytkownika nie miała miejsca, ponieważ w zakładzie pracy nie został wybrany mąż zaufania.

Wyjaśniające spotkanie powinno odbyć się jak najszybciej i nie później niż 7 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku przez firmę użytkownika, o ile nie uzgodniono inaczej pomiędzy stronami.

Na spotkaniu należy co najmniej przekazać informacje o następującym:

- Nazwa i numer CVR (P-numer, NIP) zewnętrznej firmy lub numer RUT,
- Nazwisko osoby, z którą firma użytkownika kontaktuje się w firmie zewnętrznej
- Rozpisanie zadań wykonywanych dla firmy użytkownika przez firmę zewnętrzną i przewidywany czas ich rozwiązania,
- Opis uprawnień kierowniczych i instrukcyjnych pod względem pracowników firmy zewnętrznej.

Na spotkaniu wyjaśniającym informacje mogą być przedstawiane ustnie. Po spotkaniu spisywany jest protokół.

---

### **Protokół o Przeniesieniu stażu pracy tymczasowej z agencji pośrednictwa pracy do firmy użytkownika**

---

W okresie zatrudnienia przez agencję pośrednictwa pracy pracownik tymczasowy wypracowuje staż pracy wyłącznie w agencji pośrednictwa pracy, a nie w firmie użytkownika.

Jeżeli tymczasowy pracownik z agencji jednak pracował w przedsiębiorstwie użytkownika przez nieprzerwany okres co najmniej trzech miesięcy, staż pracy w agencji zostaje w następujących przypadkach przenoszony do firmy na żądanie pracownika tymczasowego:

- Praca tymczasowa w firmie użytkownika zostaje zakończona z powodu braku pracy w firmie użytkownika, a w ciągu 10 dni roboczych po zakończeniu pracy pracownik tymczasowy zostaje zatrudniony na umowie stałej w firmie użytkownika, albo
- Pracownik tymczasowy z agencji zostaje zatrudniony w firmie bezpośrednio w przedłużeniu pracy tymczasowej. Przeniesiony zostaje wyłącznie staż pracy z ostatniej pracy w firmie użytkownika.

---

### **Protokół o Korzystaniu z podwykonawców**

---

Zakład pracy ma obowiązek wskazania, na wniosek miejscowego męża zaufania lub związku zawodowego, którzy podwykonawcy wykonują na rzecz firmy zadania w zakresie układu zbiorowego pracy.

Informacja ta ma zawierać nazwę i adres firmy, które podwykonawca podał do zakładu pracy, jak i numer CVR (P-numer, NIP) lub numer RUT, oraz imię i nazwisko osoby kontaktowej w firmie podwykonawcy. Żadna z podanych informacji dotyczących podwykonawców nie może być przekazywana innym lub poddawana jakiegokolwiek publikacji.

---

### **Dyrektywa o Pracy w niepełnym wymiarze godzin**

---

Strony układu zgadzają się, że obowiązujące układy zbiorowe nie są sprzeczne z treścią Dyrektywy UE Europejskiej z dnia 15 grudnia 1997 r. w dotyczącej pracy w niepełnym wymiarze godzin.

Poza tym strony uważają dyrektywę za wdrożoną, ponieważ układ zbiorowy nie dyskryminuje między pracownikami zatrudnionymi na pełny i niepełny wymiar godzin.

---

### **Protokół o Polityce senioralnej**

---

W okresie od pięciu lat przed osiągnięciem przez pracownika obowiązującego wieku emerytalnego pracownik i zakład pracy mogą ustalić program polityki senioralnej.

W programie polityki senioralnej pracownik ma możliwość przeznaczenia wpłat do specjalnego konta za dni świąteczne (SH) itp. na dofinansowanie wolnych dni seniora.

Jeżeli pracownik życzy sobie więcej dni seniora, może przeznaczyć na to część aktualnych składek emerytalnych, w taki sposób, że pozostała część składek nadal pokrywa koszty ubezpieczeń, administracji itd.

W ten sposób zwolniona stawka emerytalna zostaje również wpłacana na konto wolnego wyboru wypłaty, specjalne konto oszczędnościowe, SH-konto lub inne tego rodzaju konto.

Pracownik i zakład pracy mogą uzgodnić, że pracownik od pięciu lat przed możliwością wdrożenia systemu senioralnego może zbierać niewykorzystane wolne dni. Równowartość tych dni może być wypłacona w związku z dodatkowymi dniami wolnymi seniora.

W następstwie tego postanowienia możliwe jest wypłacanie nie więcej niż tylu wolnych dni, ilu dniom zaoszczędzona suma odpowiada, zob. płace poniżej.



Przy odbieraniu wolnych dni seniora następuje redukcja konta wolnego wyboru wypłaty, specjalnego konta oszczędnościowego, SH-konta lub innych tego rodzaju kont, sumą odpowiadającą wypłacie podczas choroby.

O ile nie ustalono inaczej, pracownik ma nie później niż 1 kwietnia przekazać do zakładu pracy pisemne zawiadomienie o tym, czy w następnym roku urlopowym życzy sobie brać udział w systemie senioralnym, a jeżeli tak, to jak dużą część składki chce wymienić na wynagrodzenie. Pracownik ma ponadto powiadomić, ile wolnych dni seniora życzy sobie wziąć w przyszłym roku. Wybór ten jest wiążący dla pracownika i będzie kontynuowany w następnym roku kalendarzowym. Pracownik może jednak co roku, przed 1 kwietnia, poinformować zakład pracy, czy życzy sobie zmian w kolejnym roku urlopowym.

I pierwszym roku senioralnym wymiana następuje od tego okresu wypłaty, w którym pracownik jest pięć lat przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego.

Dni seniora przypadają, jeżeli nie zostanie ustalone inaczej, zgodnie z tymi samymi przepisami, które obowiązują pod względem dni wolnych lub dni reszty urlopu wypoczynkowego, gdy układ zbiorowy nie omawia dodatkowych wolnych dni.

Jako alternatywę dni seniora pracownik i zakład pracy mogą ustalić redukcję godzin pracy, w formie np. dłuższych okresów wolnych, trwałej redukcji tygodniowego czasu pracy itp.

Skonwertowane składki emerytalne mogą, przy umowie o redukcji tygodniowego czasu pracy, być wypłacane jako stały dodatek do wypłaty.

Skonwertowanie jako takie nie zmienia obowiązującej układowej podstawy rozliczenia, i nie ma w ten sposób wpływu na koszty zakładu pracy.

Postanowienie to wchodzi w życie od 1 marca 2017 r. ale w ten sposób, że pracownicy najwcześniej mogą brać dni seniora w roku urlopowym 2017-2018.

---

## **Protokół o Środowisku pracy**

---

DA i LO są zgodne co do zapewniania wysokiego stopnia elastyczności na rynku pracy oraz wysokiego poziomu ochrony zdrowia pracowników i dobrego samopoczucia na miejscu pracy.

Celem zapewnienia długiego i zdrowego życia pracy dla wszystkich, rozpoczynane są analizy pod kątem dalszego wspierania współpracy stron i wspólnej odpowiedzialności za dobre warunki pracy.

DA i LO zgadzają się, że prace analityczne powinny pomagać w identyfikacji branż i miejsc pracy w zakresie DA i LO, gdzie działania zapobiegawcze uznawane są za właściwe, w tym omawiać możliwości zatrudnienia seniorów. Analiza powinna identyfikować możliwe strategie, poczynania, jak i działania prewencyjne celem przyczynienia się do tego, żeby jak to tylko możliwe największa ilość pracowników pozostała na rynku pracy najdłużej.

Prace analityczne zostaną rozpoczęte przed końcem 2017 roku i mają zostać zakończone nie później niż w połowie 2019 roku.

---

## **Protokoły o Oddelegowaniu pracowników**

---

Duńskie układy zbiorowe nie obowiązują za granicą. Niemniej jednak można umówić, że przepisy – lub część przepisów – układu zbiorowego jest przestrzegana.

### **Umowa o pracę**

Duńskie przepisy dotyczące wystawiania pisemnych umów o pracę dotyczą również umów o oddelegowaniu.

Oznacza to, że wszystkie istotne warunki dotyczące stosunku pracy mają wynikać z umowy o pracę. Jeżeli oddelegowanie jest zaplanowane na czas dłuższy niż jeden miesiąc, pracownik ma otrzymać umowę o pracę przed wyjazdem.

Następujące warunki mają o minimum wynikać z umowy o pracę:

1. Imię, nazwisko i adres pracodawcy i pracownika
2. Miejsce pracy
3. Stanowisko
4. Data rozpoczęcia stosunku pracy
5. Planowana długość zatrudnienia, jeżeli okres zatrudnienia jest tymczasowy
6. Urlop
7. Okresy wypowiedzenia
8. Wynagrodzenia
9. Czas pracy
10. Informacje o ewentualnych układach zbiorowych
11. Planowany czas wykonywania pracy za granicą
12. Waluta, w której wynagrodzenie jest wypłacane
13. Ewentualna domówka lub świadczenia rzeczowe, związane z pobytem za granicą
14. Warunki powrotu pracownika do Danii
15. Czy zostały podjęte kroki w celu wydania koniecznych atestów w związku z oddelegowaniem

Obowiązek informacji w pkt 11 do 15 istnieje tylko w przypadku gdy okres oddelegowania jest dłuższy niż miesiąc.

Ponadto zaznacza się, że następujące warunki powinny być załatwione:

- Paszport, ewentualna wiza i zezwolenie na pracę
- System ubezpieczenia społecznego (pobranie druku E 101 - przy oddelegowaniu w zakresie UE lub krajów konwencji - zob. [www.dss.dk](http://www.dss.dk))
- Ubezpieczenia (ubezpieczenie dla oddelegowanych pracowników lub ubezpieczenie na podróż, choroby, OC).

---

## **Kodeks umów z zagranicznymi pracownikami**

---

Strony układu zbiorowego są zgodne, że pod względem zagranicznych pracowników może być właściwe, że zakład pracy zapewnia pracownikom zakwaterowanie, transport itd. podczas ich pobytu w Danii.

Strony układu zbiorowego są również zgodne, że powinno być dobrowolne czy pracownicy chcą sobie zawierać umowę z zakładem pracy o kupnie usług związanych ze stosunkiem pracy, i że, zgodnie z porozumieniem pomiędzy stronami, uwarunkowanie stosunku pracy zawarciem takiej umowy byłoby sprzeczne z układem zbiorowym.

Co za tym idzie, strony są zgodne, że pracownicy po zawarciu dobrowolnej umowy z zakładem pracy o kupnie ich usług, mają mieć możliwość wypowiedzenia umowy z

miesięcznym okresem wypowiedzenia do końca miesiąca, chyba że inny, krótszy okres wypowiedzenia został uzgodniony.

Jeżeli zakłady pracy będące członkami DI nawiązują tego rodzaju dobrowolne umowy ze swoimi zagranicznymi pracownikami, strony układu zbiorowego są zgodne, że jest to oczywiste, że zapłata za usługi może być potrącana przy wypłacie wynagrodzenia.

---

### **Protokół o Eskalacji konta wolnego wyboru przy przystąpieniu do jednego ze stowarzyszeń pracodawców w DA**

---

Nowo przyjęci członkowie jednego ze stowarzyszeń pracodawców w DA mogą z dniem 1 marca 2017 r. wymagać, aby składki na konto wolnego wyboru, konto specjalnych oszczędności, konto świąt (SH) lub inne temu podobne konta mogły podlegać systemowi eskalacji. Ta część, która może podlegać systemowi eskalacji, odpowiada ogólnemu poziomowi konta wolnego wyboru.

Wysokość składek jest ustalana w następujący sposób:

Tam, gdzie jest wolnego wyboru, konto specjalnych oszczędności, konto świąt (SH) lub inne temu podobne konta, członkowie Zrzeszenia Pracodawców (DA) mogą, gdy układy zbiorowe wchodzi w życie, w zakresie DA z dniem 1 marca 2017 r. wymagać, aby składki zostały ustalone w następujący sposób:

- Najpóźniej od chwili obowiązywania układów zbiorowych zakład pracy ma wpłacać 25% układowych składek.
- Nie później niż po roku wpłaty mają wynosić co najmniej 50% obowiązujących składek.
- Nie później niż po dwóch latach wpłaty mają wynosić co najmniej 75% obowiązujących składek.
- W przeciągu trzech lat po przystąpieniu do Związku Pracodawców (DA) wpłaty mają wynosić 100% obowiązujących składek.

Jeżeli w okresie obowiązywania Układów Zbiorowych składki układowe zostaną zwiększone, wpłaty zakładu pracy rosną proporcjonalnie w taki sposób, że wyżej wymieniona część układowych składek zawsze jest wpłacana do systemu.

Program uiszczania składek ma najpóźniej w ciągu dwóch miesięcy po przystąpieniu do Stowarzyszenia zostać wpisany do protokołu.

Program eskalacji składek nie może być stosowany w celu zmniejszenia aktualnych składek, nawet przy zmianie stron układu zbiorowego w zakresie DA.

---

### **Protokół o Interpretacji protokołu nr 9 A - Systematyczna praca w godzinach nadliczbowych**

---

Strony dyskutowały interpretację protokołu nr 9 o systematycznej pracy w godzinach nadliczbowych.

Strony zgadzają się, że celem opisanego modelu było, żeby zakłady pracy o zmiennych potrzebach produkcyjnych, gdy strony lokalne bezskutecznie starały się zawarcie umowy na poziomie lokalnym dotyczącej zmiennych tygodniowych godzin pracy, mogły zapowiadać systematyczną pracę w godzinach nadliczbowych w taki sposób, że w okresie maksymalnie dwunastu miesięcy praca w systematycznych godzinach

nadliczbowych została wyrównana przez odebrane wolne godziny.

Strony zgadzają się sprecyzować, że model ten nie może być stosowany do stałego rozszerzenia możliwości produkcyjnych zakładów pracy, w formie np. stałego 42-godzinnego tygodnia pracy z ciągłym czasem wolnym, chyba że lokalne strony tak postanowią.

Strony postanowiły ponadto sprecyzować, że to nie chodzi o ciągły 12-miesięczny okres realizacji godzin na tej samej zasadzie jak odbieranie pozostałego czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych, gdzie jest mowa o czteromiesięcznym okresie. Wręcz przeciwnie, tu jest mowa o maksymalnym okresie 12 miesięcy od wprowadzenia systematycznej pracy w godzinach nadliczbowych, w którym to okresie nadgodziny pochodzące z pracy w systematycznych godzinach nadliczbowych muszą być odebrane.

Praca w godzinach nadliczbowych uważana jest za odebraną, jeżeli systematyczne nadgodziny zostaną odebrane jako czas wolny przed upływem okresu 12-miesięcznego, i przy nowym zapowiedzeniu systematycznej pracy w godzinach może mieć miejsce w nowym 12-miesięcznym okresie.

---

## **O okresach wypowiedzenia zgodnie z § 21**

---

### **Pracownicy z miesięcznym wynagrodzeniem**

Pracownicy z nieprzerwanym dwuletnim zatrudnieniem w zakładzie pracy mogą otrzymać propozycję zatrudnienia z miesięcznym wynagrodzeniem. Propozycja ta ma miejsce na wniosek najbliższego przełożonego. W przypadku gdy pracownicy z miesięcznym wynagrodzeniem nie dostają propozycji pracy przez cały tydzień, ich miesięczne wynagrodzenie zostaje odpowiednio pomniejszane. Wszyscy pracownicy niemający miesięcznego wynagrodzenia są wynagradzani godzinową stawką.

### **Warunki wypowiedzenia stosunku pracy obowiązujące pracowników z miesięcznym wynagrodzeniem, zatrudnieni przed dniem 1 czerwca 1985 r.**

- 1 Umowa o pracę zawarta pomiędzy zakładem pracy a pracownikiem z miesięcznym wynagrodzeniem może przy wypowiedzeniu ze strony zakładu pracy zostać rozwiązana z następującym uprzedzeniem:  
Wypowiedzenie ze strony zakładu pracy może mieć miejsce z co najmniej:

trzymiesięczny okres wypowiedzenia z odejściem z pracy z końcem miesiąca w trzecim roku zatrudnienia w zakładzie pracy

czteromiesięczny okres wypowiedzenia z odejściem z pracy z końcem miesiąca w czwartym, piątym i szóstym roku zatrudnienia w zakładzie pracy

pięciomiesięczny okres wypowiedzenia z odejściem z pracy z końcem miesiąca w siódmym, ósmym i dziewiątym roku zatrudnienia w zakładzie pracy

sześciomiesięczny okres wypowiedzenia z odejściem z pracy z końcem miesiąca w dziesiątym i kolejnymi latami zatrudnienia w zakładzie pracy.

- 2 Okres wypowiedzenia zostaje umorzony zgodnie z § 24, pkt c.
- 3 Umowa o pracę pomiędzy zakładem pracy a pracownikiem z miesięcznym wynagrodzeniem może po wypowiedzeniu umowy przez pracownika z miesięcznym wynagrodzeniem wyłącznie zostać rozwiązana z miesięcznym wypowiedzeniem z odejściem z pracy z końcem miesiąca.

### **Podział siły roboczej wobec pracowników z miesięcznym wynagrodzeniem**

Przepisy w niniejszym układzie zbiorowym o rozwiązaniu stosunku pracy pracowników z miesięcznym wynagrodzeniem zostają zawieszone w przypadku okresowego wprowadzania podziału pracy z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy. W takim przypadku zakład pracy będzie gotowy, za wezwaniem, do złożenia pisemnego oświadczenia, że dany pracownik może zostać zwolniony ze stosunku pracy bez okresu wypowiedzenia.

Przy ponownym zatrudnieniu pracownika z miesięcznym wynagrodzeniem, który odszedł z zakładu pracy w czasie, gdy normalne okresy wypowiedzenia były zawieszone z powodu okresowego wprowadzenia podziału pracy, ponownie zatrudniony pracownik wznawia swój pełny staż pracy, pod warunkiem, że wznowienie zatrudnienia ma miejsce nie później niż sześć miesięcy po odejściu z pracy.

### **Odprawa pracownika z miesięcznym wynagrodzeniem**

Po nieprzerwanym dwunasto-, piętnasto- lub osiemnastoletnim zatrudnieniu pracownik otrzymuje jedno-, dwu- lub trzymiesięczną wypłatę /jako odprawę/.

Powyższe nie obowiązuje jednak, gdy pracownik z miesięcznym wynagrodzeniem po odejściu z pracy przechodzi na emeryturę z zakładu pracy lub na emeryturę powszechną. Przepis obowiązuje jednak także w przypadku bezpodstawnej relegacji.

### **Odejście z pracy z powodu wieku**

Zarówno pracownicy opłacani godzinowo, pracownicy z miesięcznym wynagrodzeniem, jak i „białe kołnierzyki” odchodzą z pracy, bez okresu wypowiedzenia, z końcem miesiąca, w którym pracownik osiąga wiek 67 lat.

### **Przepisy dotyczące stażu pracy**

W celu uzyskania jednolitych i jednoznacznych wytycznych, dotyczących obliczania jubileuszów pracowników oraz ustalania zasad stażu w związku z odejściem z pracy, obowiązują następujące zasady stażu pracy:

#### **A Staż w zakładzie pracy**

- 1 Przez zakładowy staż pracy rozumiany jest ten staż, który obowiązuje pod względem obliczania, kiedy wypada jubileusz pracownika i ewentualne inne okazyje, mające znaczenia dla zakładu pracy, a które dotyczą poszczególnego pracownika.
- 2 Staż w zakładzie pracy wyliczany jest od dnia zatrudnienia pracownika w jednym z zakładów pracy przynależnych do koncernu. Przy ewentualnym przeniesieniu na inne miejsce pracy w koncernie staż z poprzedniego zatrudnienia w koncernie jest wliczany do aktualnego stażu.
- 3 W przypadku wznowienia zatrudnienia nie później niż w przeciągu sześciu miesięcy pracownik wznawia swój staż pracy, nie licząc okresu w którym stosunek pracy był przerwany. Podział siły roboczej lub tymczasowe zamknięcie zakładu pracy nie jest liczone jako przerwa w stosunku pracy, jeżeli nie trwało to powyżej sześciu miesięcy.

#### **B 1 Generalne podstawy stażu pracy:**

- 1 Przez staż zatrudnienia rozumie się staż, który obowiązuje w związku z warunkami zatrudnienia pracownika, w tym w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.
- 2 Staż zatrudnienia wyliczany jest od daty zatrudnienia pracownika w zakładzie pracy zgodnie z takimi samymi wytycznymi, jak opisane powyżej o stażu w zakładzie pracy.

#### **B 2 Przepisy szczególne dotyczące wyjątków dotyczących stażu pracy tymczasowo zatrudnionych pracowników**

- 1 Pracownicy, zatrudnieni tymczasowo na określony czas pracy, lub na „umowę o dzieło” (np. pracownicy sezonowi, na zastępstwie, w okresie urlopowym, lub w przypadku choroby itd.), mogą wyłącznie wypracowywać staż zatrudnienia w aktualnym tymczasowym stosunku pracy, i w konsekwencji nie wznowiają stażu wypracowanego w poprzednich stosunkach pracy.
- 2 Staż zatrudnienia zostaje jednak wliczony od dnia tymczasowego zatrudnienia, jeżeli stosunek pracy bez przerwy jest kontynuowany w czasowo nieograniczonym stosunku pracy.
- 3 Tymczasowy stosunek pracy przechodzi w czasowo nieograniczony stosunek pracy, jeżeli zatrudnienie jest kontynuowane po upływie ustalonego czasu lub wykonanego dzieła. Tymczasowy stosunek pracy może jednak, w specjalnych warunkach, zostać przedłużony poza wcześniej umówiony okres lub dzieło, jeżeli wcześniejsze warunki uległy zmianie (np. nieoczekiwane przedłużenie sezonu lub rozszerzenie dzieła). W takich przypadkach staż zatrudnienia wyliczany jest zgodnie z przepisami zawartymi w powyższym akapicie B 2.1.
- 4 Zakładowy staż pracy pracowników zatrudnionych tymczasowo wyliczany jest zgodnie z przepisami zawartymi w powyższym akapicie A 2.

Pracownicy z miesięcznym wynagrodzeniem otrzymują wypłatę podczas urlopu, jak i świadczenia urlopowe zgodnie z postanowieniami o urlopie z wynagrodzeniem.

System ten obowiązuje natychmiast po przeniesieniu z zatrudnienia z godzinową stawką do zatrudnienia z miesięcznym wynagrodzeniem, w taki sposób, że wypłacana jest rekompensata za ewentualne różnice w świadczeniach urlopowych.

## **Umowa ramowa dotycząca opracowania metod pracy i akordu dotycząca KIF i Forædling**

**§ 1** - Celem wzmocnienia konkurencyjności i dalszego rozwoju zakładu pracy, a tym samym możliwości zatrudnienia, strony są zgodne, że jest konieczne, drogą współpracy i lojalnego zaangażowania się, ciągle pracować nad ulepszaniem produktywności, poprzez poprawę metod pracy, racjonalne warunki produkcji i jak najlepszy możliwy wkład pracy wszystkich osób zaangażowanych w pracę.

W tym celu, i aby umożliwić odpowiedni dodatkowy dochód dla pracowników, strony zgadzają się, że wysiłek zawsze musi odpowiadać wymogom bezpieczeństwa i higieny pracy. Na tej podstawie, i na mocy porozumienia na poziomie lokalnym, zakład pracy może wprowadzać studia pracy i akordu, zgodnie z poniższymi wytycznymi.

### **§ 2 – Umowy na poziomie lokalnym**

Poszczególne zakłady pracy mogą wprowadzać akord dopiero po ostatecznym zatwierdzeniu umowy na poziomie lokalnym przez organizacje związkowe.

Umowa o akordzie na poziomie lokalnym ma określać:

1. Postanowienie o ustaleniu akordu, zob. § 3.
2. Ustalenie dodatkowego czasu pracy, zgodnie z § 10.
3. Ewentualne przeznaczenie dodatkowego czasu pracy na przerwy, por. umowę ramową o przerwach

Strony są zgodne co do tego, że umowa ramowa w zasadzie obejmuje zagadnienia związane z ustaleniem akordu, a umowy na poziomie lokalnym mają zawierać te w § 2

umowy ramowej wyszczególnione punkty 1, 2 i 3.

Gdy umowa na poziomie lokalnym jest ostatecznie zatwierdzona, wdrażane są niezbędne prace przygotowawcze, w tym ewentualna rekrutacja i szkolenie pracowników wykonujących badania tempa pracy i wdrażania techniki badania tempa pracy.

### **§ 3 – Opracowanie metod pracy i akordu**

Przy opracowywaniu metod pracy stosuje się system badań metod, które zostają wdrażane po przedyskutowaniu w komisji studiów pracy dotyczących danej produkcji lub systemu, w technice badawczej najodpowiedniejszej wymogom.

Celem ustalenia akordu stosuje się metody badań tempa (ciągłość linii), systemy jednostki czasu, materiały syntetyczne oraz badania częstotliwości. Wymagane jest porozumienie na poziomie lokalnym dotyczące ustalenia akordu, które to porozumienie ma być przytoczone w umowie lokalnej.

Stosowanie bardziej zaawansowanych technik badawczych lub systemów zużycia czasu, oraz stosowanie syntetycznych czasów pracy osiąganych przez inne firmy w tej dziedzinie może mieć zastosowanie po wcześniejszym porozumieniu pomiędzy organizacjami związkowymi.

Przy badaniach kontrolnych stosuje się badania tempa niezależnie od systemu, zob. § 18.

### **§ 4 – Umowy na poziomie lokalnym o innym wynagrodzeniu**

Gdy ze względów technicznych, operatywnych lub podobnych nie można ustalić akordu na podstawie dalszych wymagań umowy ramowej albo, gdzie ponadto jest porozumienie na poziomie lokalnym na temat stosowności, organizacje związkowe mogą uzgodnić inne formy systemów akordu na podstawie badań pracy lub pomiarów jakości i wydajności.

### **§ 5 – Technicy metod pracy**

Zakład pracy wybiera sam swoich konsultantów i zatrudnia pracowników do opracowania metod pracy. Osoby te pracują nad badaniem rozwoju metod ustalenia akordu, a ich instrukcje mają być respektowane, w porozumieniu z kierownikami produkcji. Organizacje związkowe zgodnie zalecają, aby mąż zaufania grupy wykonującej badania praca uczestniczy w pracy wykonywanej przez wydział ustalania metod pracy, co zostaje wpisane do umowy na poziomie lokalnym.

Jeżeli zostaje wybrany nowy mąż zaufania grupy wykonującej badania, por. § 27, porozumienie na poziomie lokalnym podlega wznowieniu. Mąż zaufania grupy wykonującej badania bierze udział w pracy oddziału pod wskazówkami i odpowiedzialnością kierownika grupy.

### **§ 6 – Plan pracy**

Na zalecenie komisji studiów pracy zakład pracy podejmuje na decyzję o tym, jaka praca może być wykonywana pod akordem, jak należy to przeprowadzić i w jakiej kolejności. Zakład pracy sporządza plan z wyszczególnieniem zakresu pracy podlegającej akordom, zakresu produktów itd., gdzie jest wymagane wykonanie studiów pracy i ustalenie akordu.

Warunkiem jest, że z chwilą, gdy zakład pracy rozpoczyna studie akordu, nie może być przerw aż do chwili, gdy wszystkie wymienione w planie czynności będą wypróbowane. Strony na poziomie lokalnym są zobowiązane do fachowego i pozytywnego uczestniczenia w przeprowadzeniu planu.

Rozpoczęte ustalania akordu powinny w miarę możliwości być zakończone bez przerw. W przypadku przerw mąż zaufania zostaje poinformowany o powodzie przerwy.

Komisja studiów pracy jest na bieżąco informowana o planowanym programie ustalania akordu i o wszelkich zmianach, i zawsze jest uprawniona do wnoszenia propozycji nowych ustaleń akordu.

Gdzie jedna z lokalnych stron nie wykazuje pozytywnej współpracy przy przeprowadzeniu planu badań, druga strona ma prawo skierować sprawę do dyskusji pomiędzy organizacjami związkowymi.

Jeżeli są funkcje pracy, niezawarte w powyższym planie, a które Związek NNF uznaje za stosowne, Związek ma prawo, zgodnie z podstawowymi przepisami prawa pracy, wnieść kwestię do negocjacji z DI.

Przed rozpoczęciem badań tempa pracy poszczególnych funkcji informowany jest mąż zaufania, razem z mężem zaufania grupy wykonującej badania, jak z pracownikami wykonującymi daną pracę.

## **§ 7 – Opracowanie metod pracy**

Strony są zgodne co do tego, że ta część badań pracy, która ma na celu ustalenie najbardziej praktycznych metod produkcji, obejmująca badania miejsca pracy, warunków pracy, narzędzi, sprzętu pomocniczego, maszyn, materiałów, transportu itp., a także samego procesu pracy, zazwyczaj musi poprzedzać konkretne ustalenie akordu.

Warunkiem jest również, że zarówno mąż zaufania, jak i mąż zaufania grupy wykonującej badania, ma dostęp do materiałów używanych przez zakład pracy podczas opracowywania metod pracy.

W tym planowaniu i organizacji pracy bierze udział komisja BHP, aby zapewnić, że praca będzie wykonywana bezpiecznie i bez ryzyka dla zdrowia, zob. Ustawa o BHP, co komisja BHP potwierdza swoim podpisem.

## **§ 8 - Instrukcja**

### **Pkt 1. Przyuczenie i instrukcja**

Jeżeli nowe metody pracy i akordy mają być stosowane z zadowalającymi wynikami, konieczne jest staranne szkolenie i instrukcja pracowników. Kierownictwo zakładu pracy ma mieć nadzór nad tym, że zanim nowe akordy i nowe metody pracy zostaną wdrożone, pracownicy na danych miejscach pracy przechodzą wyżej wymienione szkolenia i instrukcje, które, nawiasem mówiąc, mogą zgodnie z życzeniem zakładu pracy mieć miejsce zarówno w miejscu pracy jak i w lokalach szkoleniowych.

Pracownicy, którzy zostają przeniesieni do nowego lub innego systemu akordowego są szkoleni i instruowani według tych samych wytycznych. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości skontaktuj się z mężem zaufania.

### **Pkt 2. Protokół dotyczący zastępstw i niedoświadczonych pracowników na linii lub w akordzie grupowym**

W celu uniknięcia utraty wynagrodzenia za akord dotyczący pracownika akordu, który ze względu na jego wszechstronne umiejętności zostaje przeniesiony z pracy akordowej na stawkę godzinową, pracownik pobiera w okresie trzech tygodni dodatek do wynagrodzenia takiej wysokości, że odpowiada to jego normalnej przeciętnej wypłacie.

Jeżeli niedoświadczony pracownik zostaje umieszczony na linii akordu (akord grupowy) razem z doświadczonymi pracownikami, dostaje on niezbędną pomoc, aby nie opóźniał akordu.



## **§ 9 – Ustalenie akordu**

### **Pkt 1. Ustalenie akordu**

Akordy ustalane są jako akordy czasowe dla grup lub dla poszczególnych pracowników.

Niezależnie od systemu, który zakład pracy stosuje, wszystkie akordy mają być ustalane na podstawie kompletnej analizy pracy, z odpowiednimi badaniami pracy, jak i każdy akord ma opierać się na szczegółowym opisie stanowiska pracy, określonymi podoperacjami z opisanym tempem pracy, określonym dodatkowym czasem pracy, przewidzianym tempem pracy – wpisanym z miejsca, jak i specyfikacji wymagań jakościowych i innych, na których podstawie wyliczany jest akord.

Ustalenie akordu nie może zostać przeprowadzane, zanim ustalenie metody, szkolenie i instrukcje zostały zakończone.

Opis pracy ma również zostać sprawdzony przez operatorów stanowiska i ma uwzględniać obowiązujące przepisy bezpieczeństwa i nakazy wystawione przez komisję BHP, Duńską Izbę Kontroli i przez zakład pracy.

### **Pkt 2. Protokół dotyczący tymczasowych akordów**

W celu złagodzenia niedogodności podczas zmian i nowych badań strony zgadzają się, że jest możliwe zawieranie pomiędzy lokalnymi stronami czasowych umów o akordach. Tego rodzaju umowy ustalane są najbardziej realistycznie i są uzasadniane ewentualnie syntetycznymi czasami pracy lub koniecznymi badaniami zgodnie z opracowanym opisem pracy. Jeżeli osiągnięcie realistycznego porozumienia okaże się niemożliwe, praca zostaje wykonywana na podstawie stawki godzinowej, zgodnie z przepisami układu zbiorowego.

Umowa zostaje zastąpiona nowym akordem, por. §§ 14 i 15 umowy ramowej.

Ewentualne późniejsze skorygowania mają miejsce w odniesieniu do chwili podjęcia umowy, por. § 18 umowy ramowej.

## **§ 10 - Dodatkowe czasy**

Poza czasem operatywnym występuje szereg opisanych czasów dotyczących prac niezbędnych do realizacji procesów produkcyjnych.

Te dodatkowe czasy pracy odnoszą się do ogólnych warunków pracy w zakładzie pracy, w oddziałach lub na poszczególnych stanowiskach pracy, i strony są zgodne co do tego, że dodatkowe czasy pracy zostają podzielone i są traktowane następująco:

- a. Czas technologii produkcji  
= ta część dodatkowego czasu, która dotyczy technicznych i organizacyjnych aspektów wykonania pracy. Tu może być mowa o przygotowaniu, uporządkowaniu, odebraniu i przyniesieniu towaru itp. Czas jest mierzony i szacowany, por. § 3, i doliczony do czasu pracy.
- b. Dodatkowy czas na sprzęt mechaniczny  
na pokrycie czasu przetwarzania, czasu operatywnego lub transportu, na który to czas pracownik nie ma żadnego wpływu. W tym przypadku naliczana jest rekompensata za brakującą możliwość zarobku na akord.  
Dodatkowy czas na sprzęt mechaniczny ustala się w okresie obowiązywania układu na 54%.  
Dodatkowy czas na sprzęt mechaniczny naliczany jest do czasu operatywnego.  
Dodatkowy czas na sprzęt mechaniczny nie jest jednak doliczany przy pracy na linii z mechanicznym zasilaniem jak np. linia ubojni i taśma krojenia, przenośniki itp.
- c. Podstawowy czas

= czas, który w systemie akordowym przypada na zmiany pomiędzy różnymi akordami, stemplowanie, konieczne rozmowy z majstrem, instruktorem itd., zakładanie, zdejmowanie, i czyszczenie sprzętu ochronnego, odbieranie wynagrodzenia i podobnych powracających przerw w pracy akordowej.

Dodatek wynosi 2½% czasu operatywnego, włącznie z czasem technologii produkcji i czasem na sprzęt mechaniczny.

Przy operacjach, gdzie jest nakaz lub umowa o używaniu osobistego sprzętu ochronnego zawierającego rękawice, naramienniki i fartuch kolczugowy, dodatek wynosi 3%.

Ostatnie ½% to dodatek za ubieranie, zdejmowanie i czyszczenie sprzętu ochronnego.

d. Specjalny czas

= część dodatkowego czasu, która kompensuje za psychiczne i fizyczne warunki, w jakich praca ma miejsce, w tym warunki zewnętrzne na poszczególnych stanowiskach pracy, jak światło, gorąc, chłód, wilgoć i hałas.

Specjalny dodatek za ustala się od 1 marca 2004 r. na 7½% czasu operatywnego plus ewt. czas technologii produkcji i dodatkowy czas na sprzęt mechaniczny, najwyżej jednak 8½% na strefe wysokiej higieny, gdzie pracownicy muszą zmienić fartuch / odzież roboczą, obuwie, nakrycie głowy itd.

e. Czas osobisty

= czas potrzebny pracownikowi w tych okolicznościach na zaspokojenie czysto osobistych potrzeb jak toaleta i higiena osobista.

Wysokość dodatku ustalana jest na poziomie lokalnym na podstawie warunków obowiązujących w zakładzie pracy, na ogół 5% czasu operatywnego, w tym czasu technologii produkcji i czasu na sprzęt mechaniczny.

Dodatki c., d. i e. wyliczane są w zakresie, w jakim występują, jako połączony procentowy dodatek czasu operatywnego, w tym czasu technologii produkcji i czasu na sprzęt mechaniczny.

W punkcie d. wymienione dodatki czasowe mają zastosowanie, gdy strony wyraziły na to zgodę, do łącznych przerw na wypoczynek, por. umowę ramową.

## **§ 11 - Normalny czas**

Normalny czas pracy wyliczany jest po dodaniu w § 10 wymienionych dodatków, w tym zakresie i czasie, w jakim występują, do czasu operatywnego.

## **§ 12 - Normalny wkład pracy**

### **Pkt 1. Normalny wkład pracy**

Normalnym wkładem pracy jest ta praca, która jest konieczna do wykonania pracy w normalnym czasie przy normalnych warunkach pracy.

Normalny wkład pracy = 100% pracy akordowej odpowiadającej normalnemu tempie chodzenia w 5,0 km na godz. na równym podłożu bez przeszkód i bez obciążenia.

Do szkolenia w ocenianiu tempa pracy, na mocy umowy pomiędzy stronami, sporządzony zostaje film o ocenianiu tempa pracy i materiał do ćwiczeń.

Celem zapewnienia właściwej i jednolitej oceny i zastosowania różnych rodzajów badań form pracy itd. panuje zgodność, że osoby wykonujące badania pracy co najmniej dwa razy do roku mają mieć możliwość, na podstawie umowy, i ze współudziałem obu stron, do dopasowania swoich umiejętności badań metod pracy. Dopasowanie to zostaje wykonane na podstawie praktycznych ćwiczeń i fachowych filmów, gdzie tempo pracy zostało zatwierdzone przez DI i Związek Zawodowy NNF.

## **Pkt 2. Ujednolicenie**

W półrocznych odstępach ujednolici się umiejętności wykonywania studiów pracy przez techników pracy badawczej, mężów zaufania i mężów zaufania grupy wykonującej badania, celem ustalenia poprawnego i jednolitego szacowania tempa pracy i traktowania zebranego materiału studyjnego.

Podczas ujednoliczeń, zwykle mających miejsce regionalnie z odpowiednią ilością uczestników, przeprowadza się testy szacowań, częściowo na podstawie fachowych filmów pokazujących tempo pracy, zatwierdzone przez organizacje związkowe, a częściowo przez bezpośrednie badania fachowej pracy.

Zdolność do prawidłowego szacowania badań nad systemem pracy jest testowana w odniesieniu do przykładów i obliczania normowanego czasu.

## **Pkt 3. Szkolenie**

Wykonane ćwiczenia są omawiane i dyskutowane w związku z ujednoliceniami. Ewentualny nowy materiał do ćwiczeń przy szkoleniu na poziomie lokalnym ma być zatwierdzony przez organizacje związkowe.

Dotychczas stosowane zestawy szkoleniowe są weryfikowane przez strony.

## **Pkt 4. Zapewnienie jednolitego i właściwego szacowania badań nad systemem pracy**

Celem zapewnienia odpowiedzialnego badania i kontroli materiałów studyjnej pracy, zakłady pracy powinny zapewnić, że pracownicy wykonujący badania systemu pracy otrzymują właściwe szkolenie. Mężowie zaufania mają uczestniczyć w szkoleniu, a mężowie zaufania szkoleni po 1 kwietnia 1987 r. muszą obowiązkowo uczestniczyć w wyżej wymienionym szkoleniu.

W przypadku gdy technicy konsultanci organizacji związkowych podczas regularnych dostosowań są zgodni, że wiedza uczestników nie jest zadowalająca, posyłają informacje o tym do zakładu pracy oraz do danego pracownika.

Powiadomienie ma zawierać nakaz o tym, jakie działania lub kroki należy podjąć w celu zapewnienia odpowiedzialnego przeprowadzenia analitycznej pracy.

## **§ 13 - Podstawa akordu**

Podstawa akordu, będąca uzgodnioną stawką godzinową, wynosi:

Od 1 marca 2009 r. 65,29 DKK za godzinę.

Po pierwszym roku przyuczania (§ 25) stawka godzinowa dla pracowników na przyuczeniu pracujących na akord wynosi 75% stawki dorosłych pracowników wykonujących tę samą pracę. Dorośli pracownicy na przyuczeniu mają taką samą stawkę godzinową jak dorośli pracownicy.

## **§ 14 - Wdrożenie akordu**

Każdy akord ustalony przez zakład pracy jest sprawdzany co najmniej 3 dni robocze przed wdrożeniem przez męża zaufania i przez męża zaufania grupy wykonującej badania, por. tą umowę i postanowienia umowy na poziomie lokalnym. Wdrożenie może jednak nastąpić natychmiast po sprawdzeniu, jeżeli lokalne strony są co do tego zgodne.

Z przekazanego materiału ma wyraźnie wynikać:

a. co akord obejmuje

- b. gdzie akord się rozpoczyna i gdzie się kończy
- c. opis pracy i metod, o których pracownicy zostali poinstruowani i przeszkoleni, z podaniem instrukcji bezpieczeństwa i nakazami wystawionymi przez komisję BHP, Duńską Izbę Kontroli i przez zakład pracy
- d. wymogi jakości, odpowiadające jakości, która została zatwierdzona podczas badań, jak możliwie najdokładniej opisana i udokumentowana
- e. stosowane maszyny sprzęt, materiały itp., wymogi wobec nich i ich właściwości
- f. zorganizowanie miejsca pracy, z załączonym szkicem, zdjęciem lub tp.
- g. czas operatywny (z zaznaczeniem czasów częściowych)
- h. czas technologii produkcji
- i. dodatkowy czas na sprzęt mechaniczny
- j. podstawowy czas
- k. specjalny czas
- l. czas osobisty
- m. czas normalny (w minutach) na jednostkę - szt., kg lub podobne
- n. normalny wkład pracy na godzinę akordu
- o. stawka akordu na jednostkę (orzy wydaniu)

Zakłada się jednocześnie, że zarówno mąż zaufania, jak i przedstawiciele stron, mają dostęp do stosowanych przy akordzie i zachowanych przez zakład pracy materiałów badania, oraz że ta otrzymana informacja jest poufna. Jest zapewnione, że mąż zaufania w odpowiedni sposób rejestruje i archiwizuje wydane akordy zakładu pracy.

## **§ 15 - Akceptacja akordów**

Gdy tylko akord został sprawdzony, może z miejsca zostać wdrożony, por. § 14, i jest opłacany zgodnie z osiągniętym rezultatem.

Warunkiem jest, że każdy nowy akord jest testowany lojalnie, i że ewentualny protest wobec nowego akordu może zostać wniesiony po 35 godzinach efektywnej pracy lub maksymalnie po upływie tygodnia. Niemniej jednak w przypadku gdy akord zostaje zastąpiony tymczasową umową o akordzie, por. § 9, pkt 2, badania kontrolne mogą natychmiast zostać rozpoczęte.

Jeżeli w przeciągu 160 godzin pracy w systemie akordowym nie został wniesiony pisemny protest, akord zostaje uznany za zaakceptowany przez pracowników.

W przypadku gdy zgłoszone jest zastrzeżenie wobec akordu, przestrzegana jest procedura w § 18. Mąż zaufania ma z odpowiednim wyprzedzeniem zostać poinformowany o wygaśnięciu terminu. Na podstawie umowy pomiędzy zakładem pracy i mężem zaufania daje się mężowi zaufania grupy wykonującej badania możliwość skontrolowania, czy opis wykonania pracy jest dotrzymany. Po tej procedurze akord jest jedynym obowiązującym umownym akordem wykonania danej pracy, a zmiany mogą wyłącznie mieć miejsce, gdy jeden z następujących warunków jest spełniony:

- a. Zmiany w istniejących metodach pracy (spowodowane przez zmiany w produkcji, aparaturze, narzędziach pracy, miejscu pracy, metodzie ręcznej, używanym surowcu, wymaganiach jakościowych, rodzaju opakowań itp., por. opis pracy). Tego rodzaju zmiany mają być omawiane w komisji studiów pracy przed ich wdrożeniem.
- b. Błąd w wyliczeniu, na który to błąd każda ze stron ma obowiązek od razu zwrócić uwagę
- c. Występowania nierealnie wysokiej lub niskiej produktywności, lub efektywności.

Organizacje są również zobowiązane do identyfikacji takich przypadków, jak i do zbadania, czy są błędy w akordzie, jak np. opis pracy, jakość lub ocena wydajności akordu.

W tego rodzaju przypadkach należy z miejsca przeprowadzić korektę czasu danej lub danych częściowych czynności, w których nastąpiła zmiana.

Akord nie może zostać zmieniony w wyniku zwiększonych dochodów z akordu, spowodowanych szybkim tempem pracy pracowników, ich zawodowymi umiejętnościami i doświadczeniem.

### **§ 16 - Sanityzacja sprzętu maszynowego**

Niedostateczna sanityzacja maszyn i miejsca pracy, czy zaniedbanie sprzętu, por. opis wykonywania pracy, uprawnia zakład pracy do natychmiastowego usunięcia danego pracownika z miejsca pracy. W razie wątpliwości przywoływany jest mąż zaufania.

### **§ 17 - Wymogi jakościowe**

Podstawą każdego akordu jest również, zarówno w okresie próbnym, jak i po akceptacji akordu, że wykonywana praca, materiały, maszyny itd. pod każdym względem spełniają te w wydanej specyfikacjach ustanowione warunki.

Jeżeli wykonana praca nie spełnia określonych wymagań jakościowych, zakład pracy może zażądać, aby praca została ponownie wykonana, lub braki poprawione, i ewentualnie może wstrzymać zysk akordowy za tę pracę.

Zakład pracy jest zobowiązany do tego, że surowce do obróbki w akordzie zawsze są zgodne z opisem pracy, por. § 9.

Jeżeli zakład pracy nie podporządkuje się tym wymaganiom, pracownicy mogą wymagać, aby praca była wykonywana zgodnie z układową stawką godzinową.

### **§ 18 - Przepisy procedury**

W przypadku braku porozumienia w sprawie proponowanego akordu lub zmiany akordu, przeprowadzane są jednoczesne, ale od siebie niezależne, badania kontrolne wykonywane przez zakład pracy i przez lokalnych przedstawicieli studyjnie wykonujących badania tempa pracy (zob. § 27).

Kontrolne badania lokalne mają być rozpoczęte najpóźniej dwa tygodnie po złożeniu pisemnego wniosku przez męża zaufania.

Po przeprowadzeniu kontrolnych badań, które zostały zatwierdzone w lokalnych negocjacjach, akord zostaje uznany za zatwierdzony, co strony potwierdzają pisemnie.

Jeżeli po badaniach kontrolnych dalej nie ma zgody co do akordu, kwestia zostaje przekazana do komisji badania wykonywania pracy (zob. § 28).

W przypadku gdy kwestia akordu, po przebadaniu we wszystkich organach na poziomie lokalnym, dalej nie jest rozwiązana, sprawa zostaje przekazana do pertraktacji pomiędzy DI a Związkiem NNF, które są zobowiązane do jak najszybszego rozpatrzenia sprawy.

Materiały dotyczące akordu są kontrolowane przez komisję kontroli akordu, powołaną przez organizacje związkowe.

W razie potrzeby komisja wykonuje własne pomiary i oceny danej pracy, i przedstawia swoje końcowe propozycje rozwiązania kwestii, zawierające konkretne dane o akordzie. Jeżeli lokalne strony przyjmą propozycję, akord uważany jest za zatwierdzony.

Podczas badań kontrolnych i ewentualnych negocjacji pomiędzy organizacjami związkowymi pracownicy są opłacani na podstawie tego akordu, co do którego strony są

niezgodne.

Jeżeli strony dochodzą do porozumienia o danym akordzie, dokonuje się ewentualnie wyrównania wstecz za wykonany akord.

W przypadku gdy najpóźniej w dwa miesiące po proteście nie uda się osiągnąć porozumienia co do akordu, praca zostaje wykonywana na stawkę godzinową.

Jeżeli produkcja zostanie zamknięta, zanim badania kontrolne zostaną rozpoczęte, praca jest płaćta zgodnie z osiągniętą wydajnością plus 10%. Jeśli nie została osiągnięta nadwyżka akordu, wypłacana jest godzinowa stawka umowna zgodnie z układem zbiorowym.

### **§ 19 - Zawieszenie lub wycofanie akordu**

Zakład pracy może zawiesić lub wycofać akord w przypadku awarii sprzętu, braku dostaw, braku zamówień, zmian w eksporcie i zakłóceń na rynku zbytu, problemów w produkcji itp. przyczyn. Praca wykonywana jest wtedy zgodnie z układową stawką godzinową.

Zakład pracy ma również prawo do dokonania restrukturyzacji wykonywanej pracy oraz metod produkcji, ale w takich przypadkach musi powiadomić o tym męża zaufania.

### **§ 20 – Stawka godzinowa**

W przypadku gdy praca akordowa nie wypełnia pełnego układowego tygodnia pracy, pracownicy są zobowiązani do pracy w pozostałym czasie za zwykłą stawką godzinową, z czego wynika, że pracownicy zawsze mają zagwarantowaną układową stawkę tygodniową.

W przypadku, gdy jest udokumentowana zmniejszona wspólna wydajność poniżej poziomu odpowiadającego podstawowej stawce, z dodatkiem akordowym i przy pracy w uzgodnionym akordem, wypłata następuje zgodnie z osiągniętą efektywnością.

Jeżeli kolejne kontrole wykażą, że nastąpiły zmiany pod względem opisu pracy, który był podstawą akordu, następuje regulowanie tego czasu, gdzie zmniejszenie miało miejsce, z ewentualną procentową zmianą, wykazaną przez badania kontrolne.

Pracownik, który został przeniesiony z pracy akordowej do pracy z wypłatą godzinową, jest opłacany zgodnie z układową stawką godzinową. Praca na godziny jest rozliczana za godziny i ich części setne.

Każda praca, która nie jest pracą akordową, jest płaćta jako praca godzinowa zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego.

### **§ 21 - Dodatki indywidualne**

Przy pracy akordowej unieważniane są ewentualne indywidualne dodatki do płacy tygodniowej w tym zakresie, w jakim dodatki te są objęte nadwyżką akordową pracownika w danym tygodniu.

### **§ 22 - Godziny nadliczbowe**

Praca akordowa w godzinach nadliczbowych opłacana jest zwykłą stawką akordową. Każda przepracowana godzina nadliczbowa opłacana jest dodatkowo zgodnie z układowym dodatkiem za nadgodziny.

### **§ 23 - Pomocnicy**

Pomocnicy, od których praca akordowa stale i bezpośrednio jest zależna, ale którzy sami nie uczestniczą w akordzie, są opłacani średnią zysku akordowego. Jeżeli jest to technicznie możliwe, wypłata zysku akordowego ma miejsce w kolejnym tygodniu, por.

§ 24 umowy ramowej.

Pomocnicy, którzy tylko okresowo są związani z pracą akordową, są opłacani średnią zysku akordowego za ten okres, który jest ustalony za potrzebny do pomocy. Jeżeli jest to technicznie możliwe, wypłata zysku akordowego ma miejsce w kolejnym tygodniu, por. § 24 Umowy Ramowej.

Ustalenie czasu koniecznej okresowej pomocy powinno w miarę możliwości być wykonane poprzez pomiar i ocenę pracy pomocniczej.

Warunkiem jest, że pomocnik wypełnia opublikowane opisy pracy i ewentualne harmonogramy, zob. postanowienia umowy ramowej, w taki sposób, że nie opóźnia tych akordów, przy których pomaga.

## **§ 24 - Wypłata zysku akordu**

### **Pkt 1. Rozliczenie**

Dochód z akordu wyliczany jest na tydzień kalendarzowy jako suma godzin przepracowanych na akord. Wypłata następuje w kolejnym tygodniu. Ponadto strony są zgodne, że mąż zaufania, dla orientacji, ma możliwość sprawdzania wydajności i zysku pracy akordowej, zwłaszcza po wdrożeniu nowych akordów i przy bieżącym ustalaniu akordów.

Zatwierdzone częściowe akordy mogą być rejestrowane razem z głównym akordem. W okresie, zanim akord zostanie zatwierdzony, mąż zaufania ma możliwość śledzenia poszczególnych częściowych akordów. Jeżeli pojawiają się problemy z częściowym akordem, mąż zaufania ma mieć możliwość sprawdzania akordu w uzgodnionym okresie.

### **Pkt 2. Protokół dotyczący materiałów statystycznych męża zaufania**

Mąż zaufania ma mieć dostęp do poniższych materiałów statystycznych:

1. Statystyka pokazująca tygodniową średnią wydajność poszczególnych akordów (średnia wydajność / tydzień / akord)
2. Statystyka pokazująca tygodniową całkowitą wydajność poszczególnego pracownika akordu (całkowita wydajność / tydzień / pracownika)
3. Statystyka pokazująca wydajność poszczególnego pracownika poszczególnego akordu do chwili, gdy okres pomiarów zostaje zakończony, por. § 15 (wydajność / tydzień / pracownik / akord)
4. Możliwość wglądu do zarobkowego i zużytego czasu pracowników akordowych

Powyższe materiały statystyczne mogą zostać udostępnione mężowi zaufania przez wgląd do systemu płac zakładu pracy i do wydruków, lub przez dostarczenie mężowi zaufania wydruków.

### **Pkt 3. Protokół dotyczący miesięcznej statystyki akordów dla Związku**

DI wydaje miesięczną statystykę, opartą na materiałach statystycznych, dla Związku, opiewającą statystykę akordów i nieobecności. Statystyka jest wysyłana drogą elektroniczną lub w formie papierowej.

## **§ 25 - Pracownicy na przyuczeniu**

Po ukończeniu pierwszego roku przyuczenia, i pod warunkiem niezbędnego szkolenia i instrukcji, pracownicy na przyuczeniu mogą wykonywać pracę na akord. Dorośli pracownicy na przyuczeniu mogą pracować przy akordzie od rozpoczęcia przyuczenia.

Udział pracowników na przyuczeniu w pracy akordowej nie może nigdy mieć miejsca kosztem ich szkolenia zawodowego, i ma dla nich zostać opracowany plan szkolenia z półrocznym horyzontem, opisujący zakres ich pracy i zapewniający, że regularnie

zmieniają stanowisko pracy.

## **§ 26 - Wynagrodzenie specjalne**

### **Pkt 1. Instruktorzy**

Jeżeli pracownik zatrudniony na stanowisku, gdzie jest wykonywana praca akordowa, ma pracować jako instruktor lub przy wykonywaniu próbnych cięć, ma za ten czas, gdzie nie miał możliwości osiągnięcia zysku z akordu, być opłacany zgodnie z zarobkami akordu przez ostatnie cztery tygodnie.

### **Pkt 2. Mężowie zaufania**

Godziny, podczas których mąż zaufania lub mąż zaufania grupy wykonującej badania nie wykonuje pracy akordowej, lub pracy zgodnie z umowami na poziomie lokalnym, wynagradzane są przeciętną wypłat wyliczaną na podstawie wszystkich aktywności danej firmy.

Pomiędzy lokalnymi strony ma być zawarta umowa na poziomie lokalnym o wynagrodzeniu mężów zaufania i mężów zaufania grupy wykonującej badania wynagrodzeniem akordowym, oparta na systemie akordowym z dodatkiem 7%. Istniejące umowy na poziomie lokalnym o wynagradzaniu mężów zaufania i mężów zaufania grupy wykonującej badania, obowiązujące od 1 marca 2007 r., nie mogą być pogarszane.

## **§ 27 – Mężowie zaufania grupy wykonującej badania**

Pracownicy przedstawiają zakładowi pracy swoje zalecenia wyboru mężów zaufania grupy wykonującej badania. Na każde miejsce należy przedstawić propozycje trzech kandydatów. Po przeprowadzeniu testu zakład pracy, w porozumieniu z mężem zaufania, firma wybiera jednego z kandydatów. Jeżeli żaden z kandydatów nie zostanie uznany za odpowiedniego, przedstawia się nowe kandydatury.

Mąż zaufania grupy wykonującej badania przechodzi szkolenie w zakresie wszystkich metod, które zakład pracy stosuje przy ustalaniu akordu.

Zadaniem męża zaufania grupy wykonującej badania jest, zarówno podczas, jak i po okresie opracowania metod i ustalaniu akordu, w której to pracy może on brać czynny udział, przyczyniać się do wyjaśniania ewentualnych rozbieżności dotyczące tych zagadnień. Z tego powodu wybrany pracownik musi osobiście być w stanie wykonywać niezbędne badania kontrolne.

Mąż zaufania grupy wykonującej badania jest objęty przepisami układu zbiorowego o mężach zaufania, § 63.

W przypadku braku porozumienia pomiędzy stronami, strona przeciwna jest zobowiązana do przedłożenia sprawy przed Sądem Arbitrażowym.

Przez ten okres, gdy mąż zaufania grupy wykonującej badania nie pracuje przy akordzie, wynagradzany jest stawką akordu, która to stawka jest obliczana na podstawie przeciętnej produktywności zakładu pracy i podstawy akordu obowiązującego przy linii uboju trzody chlewnej i linii czyszczenia. Ten system wynagrodzenia ma miejsce od początku okresu szkolenia.

Jeżeli mąż zaufania grupy wykonującej badania odchodzi z miejsca pracy, zakład pracy ma jak najszybciej zastąpić go nowym mężem zaufania, chyba że zmiany strukturalne w produkcji powodują, że jest to zbędne.

Zmiany strukturalne mogą również spowodować zwiększenie liczby mężów zaufania grupy wykonującej badania.



Decyzje te są, w miarę potrzeby, podejmowane przez organizacje związkowe.

## **§ 28 - Komisja badania pracy**

### **Pkt 1. Zadania**

Powołana zostaje komisja badania pracy, reprezentowana równo przez przedstawicieli pracowników i kierownictwa zakładu pracy. Przedstawicielami pracowników w komisji są mąż zaufana i pełniący funkcje mężowie zaufania grupy wykonującej badania, przy założeniu, że wszyscy członkowie komisji mają dostateczną wiedzę w zakresie techniki i metodologii badań pracy. Zadaniem komisji jest, poprzez informowanie obu stron, dążyć do szybkiego i sprawnego przeprowadzenia rozwoju metod i ustalenia akordu i zbadania możliwości wyjaśnienie powodów ewentualnej sprzeczności.

Praca komisji ma charakter doradczy, ponieważ ostateczna decyzja zapada drogą normalnej procedury pomiędzy mężem zaufania i kierownictwem, lub ewentualnie dalej, normalną drogą rozwiązywania sporów rynku pracy.

Kierownictwo, w porozumieniu z mężem zaufania, ustala posiedzenia komisji. Protokoły posiedzeń zatwierdzane i podpisywane są przez obie strony.

Spotkania poza godzinami pracy wynagradzane są według tych samych zasad jak spotkania rady zakładowej. Spotkania w godzinach pracy wynagradzane są w taki sam sposób jak opisane w § 27.

### **Pkt 2. Protokół dotyczący szkolenia męża zaufania w badaniu metod pracy**

Strony są zgodne, że przez należytą wiedzę o badaniu metod pracy rozumiana jest edukacja, która zawiera przynajmniej teoretyczną część podstawowego kursu o badaniu pracy.

Jeżeli mąż zaufania życzy sobie, ma on możliwość uczestniczenia w części praktycznej kursu.

## **§ 29 - Regulacja wagi**

Normalny czas akordów przy uboju trzody chlewnej, linii czyszczenia i linii cięć regulowany jest o 0,6% za zmianę w każdym pełnym kilogramie masy w stosunku do podstawy wyliczonego akordu.

Żaden akord nie może jednak być regulowany poniżej przeciętnej wagi 63 kg.

Podstawą regulacji masy są świny, za które należy się dopłata, a regulacja masy następuje co kwartał (co 13 tygodnie), o ile nie uzgodniono inaczej na poziomie lokalnym.

Normowany czas akordu sztukowego regulowany jest o 0,6% za każdym razem, średnia masy wacha się o 1,59% w stosunku do średniej w badaniu tempa pracy.

1,59% odpowiada wzroście wagi w procentach o 1 kg w porównaniu do 63 kg.

Jeżeli podczas badań akordu sztukowego surowiec został ważony indywidualnie, można pomnożyć najniższą i najwyższą zanotowaną masę jednostki przez tę liczbę, która przy codziennej operacji jest podawana na tacy, choince lub podobnym podajniku, i w ten sposób otrzymana minimalna i maksymalna waga od tacy, choinki lub itp. daje dolny i górny limit podstawy akordu.

Regulacja masy akordu sztukowego ma miejsce raz na kwartał (co 13 tygodnie), chyba że inaczej zostało postanowione na poziomie lokalnym.

Akordy wagowe oraz ubój i przeróbka macior, tuczników i wieprzków nie są objęte

powyższymi postanowieniami.

### **§ 30 - Zmiana tempa pracy w akordach liniowych**

Zmiany tempa pracy (wydajności) na liniowych akordach mają nastąpić w przeciągu co najmniej dwóch miesięcy, chyba że strony na poziomie lokalnym postanowią inaczej.

W przypadku, gdy z przyczyn technicznych wprowadzenie zmian w ciągu dwóch miesięcy nie jest możliwe, np. w celu realizacji produkcji, jest potrzeba opracowania nowego akordu, zmiany sprzętu lub lokalu, kwestia jest przedstawiana w ASU (Komisji Badań Czasu Pracy) - (z przedstawieniem odpowiedniego materiału) i przedłożona ewentualnie w organizacjach związkowych.

### **§ 31 - Podział produkcji na indywidualne akordy itp.**

Organizacje związkowe stwierdzają, że rozwiązanie wszystkich problemów środowiska pracy w krótkim czasie nie jest możliwe i uważają, że należy wzmocnić wysiłki mające na celu poprawę środowiska pracy.

Może to nastąpić poprzez bardziej zróżnicowaną pracę (rotacja), szkolenia w zakresie nowych metod, jak i przez rozwiązania techniczne zmniejszające ewentualne obciążenia pracowników.

Nawiązując do § 1 Umowy Ramowej i do Ustawy o Środowisku Pracy praca ma być wykonywana w bezpiecznych i higienicznych warunkach, a niewłaściwe obciążenia organizmu związane z dużym tempem pracy ma być unikane.

Dużo zwiększone tempo pracy na początku dnia pracy może spowodować szkodliwe obciążenia organizmu. W zestawieniu z tym nierówne tempo pracy może utrudnić warunki produkcji w kolejnych oddziałach czy sektorach.

W wyniku czego organizacje związkowe zgadzają się, że zakładowa komisja BHP w związku z dalszym zmniejszaniem monotonnej pracy z obciążeniem psychofizycznym ma też rozszerzyć zakres swoich działań o ograniczenia wysokiego tempa pracy. Komisja BHP ma w tym celu obowiązek wykonania analiz poszczególnych funkcji pracy i zgłaszania do zakładów pracy, co należy zrobić celem zminimalizowania tych konsekwencji.

Organizacje związkowe zalecają, aby pomiędzy operatorami i kierownictwem, we współpracy z mężem zaufania, zawarte zostało porozumienie na poziomie lokalnym na rzecz ograniczenia wydajności i w celu równego rozdzielenia produkcji na cały dzień roboczy, zarówno jeżeli chodzi o poszczególnych pracowników, jak i o całą grupę.

Należy podkreślić, jak ważne jest, żeby ustalony czas pracy, i specjalne przerwy, były przestrzegane, zgodnie z zawartymi umowami na poziomie lokalnym.

W okresie obowiązywania układu zbiorowego Wydział Środowiska Pracy przemysłu mięsnego będzie monitorował wyniki tych poczynań.

### **§ 32 – Umowa o technologii**

Wraz z wprowadzaniem nowych technologii w przemyśle przetwórczym należy, w odniesieniu do umowy o współpracę pomiędzy DA a LO, dokonać oceny technicznych, finansowych, kadrowych, edukacyjnych oraz środowiskowych konsekwencji dotyczących wdrażania nowej technologii, lub modyfikacji obecnej technologii, w tym technologii komputerowej i systemów, gdy wdrażanie technologii lub zmian osiągną znaczny zakres.

Na powyższej podstawie istnieje zgodność, że przyznawany jest godzinowy dodatek technologiczny wynoszący 27,14 DKK na godzinę podejścia i wyjścia, do chwili gdy

zostanie ustalony akord tymczasowy, por. umowa ramowa, § 9 Ustalenie akordu, pkt 2, lub akord stały, który ma mieć za punkt wyjściowy jeden z następujących systemów wypłat.

- Akord na podstawie postanowień umowy ramowej
- Akord na podstawie postanowień umowy ramowej, włącznie z premią.

System premiowania może opierać się na wyższej produktywności i mniejszej liczbie przerw w produkcji, np. spowodowanych przez brak surowca, elastyczność, obsadę stanowisk pracy, mniejsze straty na odpady, zużycie folii i etykiet, używanie środków pomocniczych, współpracę w wydziale, optymalizację marnowanego czasu zaoszczędzenie energii. Inne parametry mogą być zawarte w umowie na poziomie lokalnym.

Jeżeli strony lokalne uznają, po ocenie konsekwencji badań czasowych nowej technologii, lub modyfikacji obecnej technologii, że wynagradzanie zgodnie z postanowieniami ramowymi nie jest korzystne, możliwe jest zawarcie porozumienia celem ustalenia podstawy wynagradzania dla obszarów dotkniętych nową lub zmodyfikowaną technologią.

Taka umowa na poziomie lokalnym będzie następnie stanowiła jedyną podstawę do wynagradzania, i jeżeli jedna ze stron chciałaby wprowadzić zmiany w systemie wynagradzania, ma się to odbyć z trzymiesięcznym wyprzedzeniem.

Ewentualne późniejsze regulacje mają miejsce po ustaleniu ewentualnego tymczasowego akordu, por. § 9 umowy ramowej. .

### **§ 33 - Dodatkowe przepisy**

O ile nie zostało wyraźnie zaznaczone inaczej, przepisy układu zbiorowego są obowiązujące.

W przypadku gdy istnieją inne kwestie, które nie są objęte umową ramową, powinny one zostać wniesione do umów na poziomie lokalnym, por. § 2.

### **§ 34 - Okres obowiązywania Umowy Ramowej**

Niniejsza Umowa Ramowa obowiązuje od dnia 1 kwietnia 1975 r., a związane z Umową zatwierdzone porozumienia na poziomie lokalnym mogą zostać rozwiązane razem z Układem Zbiorowym, z okresem wypowiedzenia obowiązującym Układ.

### **§ 35 - Wytyczna dotyczące umów o wszystkich technologiach**

Strony są zgodne co do tego, że nowa technologia i automatyzacja są istotne dla firmy w celu utrzymania i zwiększenia konkurencyjności. Zakład pracy podkreśla jednocześnie, że rozwijanie kompetencji zawodowych pracowników i utrzymanie ich na miejscu pracy jest priorytetem zakładu pracy.

Strony są świadome, że wdrażanie nowej technologii i automatyzacji, i wynikającej z tego racjonalizacji strukturalnej, może pociągnąć za sobą utratę miejsc pracy. W takiej sytuacji obowiązują następujące umowy:

- Umowa o współpracy z dnia 9 czerwca 1986 r. pomiędzy DA i LO
- § 25 om układu ubiorowego o zabezpieczeniu socjalnym

Strony są zgodne, że w celu obsługi nowych technologii zapewnią, możliwości, że to obecny personel będzie obsługiwał nowe urządzenia. Celem promowania tych procedur przepisy protokołu szkoleniowego mogą znaleźć zastosowanie w drodze systematycznego planowania edukacji.

## **Umowa ramowa dotycząca przerw na odpoczynek (por. § 10 d umowy ramowej dotyczącej opracowania metod pracy i akordu)**

### **§ 1 - Przerwy w pracy**

W poszczególnych zakładach pracy można zawrzeć umowę na poziomie lokalnym ustalającą, że konkretny pracownik, lub grupa pracowników, może wykorzystać specjalny dodatkowy czas na łączne przerwy na odpoczynek, jeżeli strony wyrażą na to zgodę.

Przerwy organizowane są przez zakład pracy w taki sposób, aby nie zakłócały rytmu pracy.

W przypadku awarii maszyn lub innych problemów w produkcji zakład pracy może, w porozumieniu z mężem zaufania, zmienić pory przerw.

Warunkiem jest, że przerwy mają miejsce podczas efektywnych godzin pracy i są uwzględniane przy obliczaniu akordu jako czas pracy, jak i automatycznie przepadają, gdy efektywność poszczególnego pracownika spada poniżej normalnej produktywności.

### **§ 2 - Umowa obejmuje**

Umowa obejmuje jedynie pracowników zatrudnionych w systemie akordowym i tylko wtedy, gdy pracują na akordzie w tym czasie, gdzie przypada przerwa na odpoczynek.

Jest ustalone, że żaden pracownik nie jest zobowiązany do przestrzegania przerw, chyba że umowa na poziomie lokalnym zawiera wyszczególnione postanowienia.

### **§ 3 - Przerwy czasu specjalnego**

Specjalne przerwy wynoszą 30 minut na dzień pracy, ale 34 minuty na obszarach wysokiej higieny, gdzie pracownicy przebijają kombinezon / odzież roboczą, obuwie, nakrycie głowy itd..

Specjalne przerwy nie mogą być łączone ze zwykłymi przerwami na posiłki lub być wykorzystywane do skrócenia dnia pracy. Przerwy nie mogą w żadnym wypadku być akumulowane albo łączone.

Czas przerwy obejmuje wyjście z linii i powrót.

Zakład pracy ma prawo żądać stemplowania karty pracy na początku i na końcu przerwy.

Warunkiem jest, że pracownicy podczas przerw nie opuszczają terenu firmy.

### **§ 4 - Lokale wypoczynkowe**

Zakład pracy wyznacza lokale, które mogą i muszą być wykorzystywane do tego celu.

### **§ 5 - Rozpatrywanie sporów**

Spy dotyczące niniejszej umowy są rozpatrywane zgodnie z przepisami rozpatrywania sporów zbiorowych.

### **§ 6 - Wypowiedzenie umowy ramowej**

Niniejsza umowa ramowa obowiązuje od dnia 1 kwietnia 1975 roku, a porozumienia na poziomie lokalnym zawarte zgodnie z umową mogą zostać rozwiązane razem z Układem Zbiorowym, z układowym wypowiedzeniem.

## **Protokół dotyczący Umowy o stałych stawkach obowiązujących w akordach liniowych, grupowych i wspólnych**

Ustalenie umowy o stałej płacy jest możliwe pod warunkiem porozumienia na poziomie lokalnym, zgodnie z poniższymi wytycznymi:

### **Pkt 1**

Zgodnie z umową ramową ustalana jest obsada stanowisk pracy, wydajność i prędkość łańcucha i taśmy podającej.

### **Pkt 2**

Przeciętny czas produkcji liczony jest jako kwartalna średnia na godzinę podejścia i wyjścia, w tym wyliczeniu włączone są ewentualne nadgodziny.

W przeciętnym czasie produkcji czas na przyjście i wyjście jest płacony stawką akordową, por. postanowienia umowy ramowej, podczas gdy czas pracy na stawkę godzinową wynagradzany jest zgodnie z § 11 układu zbiorowego.

Naliczone w ten sposób wynagrodzenie za czas przyjścia i wyjścia, minus obowiązująca stawka godzinowa, stanowi dodatek do stałej stawki obowiązującej w następnym kwartale.

### **Pkt 3**

Dodatek do stałej stawki płacony jest jako dodatek do stawki godzinowej, pod warunkiem, że ustalona obsada, jak i prędkość łańcucha / taśmy jest przestrzegana, por. pkt 1.

### **Pkt 4**

Nadgodziny w powiązaniu z umową o stałych stawkach godzinowych są płacone w następująco:

- Praca w godzinach nadliczbowych w dni wolne od pracy płacona jest jak czas na przyjście i na wyjście, z dodatkiem za godziny nadliczbowe
- Praca w godzinach nadliczbowych przy normalnym czasie pracy płacona jest jak czas na przyjście i na wyjście z dodatkiem za godziny nadliczbowe
- Praca w godzinach nadliczbowych po normalnym czasie pracy, spowodowana przestojem, płacona jest stawką godzinową z dodatkiem za godziny nadliczbowe
- Praca w godzinach nadliczbowych po normalnym czasie pracy, który przedłuża czas produkcji, płacona jest jak czas na przyjście i na wyjście plus dodatek za godziny nadliczbowe

### **Pkt 5**

Pracownicy na przyuczeniu, którzy po pierwszym roku przyuczenia pracują na stałej stawce, dostają dodatek do stałej stawki w wysokości:

|                                          |      |
|------------------------------------------|------|
| pracownicy na przyuczeniu poniżej 18 lat | 105% |
| pracownicy na przyuczeniu powyżej 18 lat | 81%  |
| pracownicy na przyuczeniu powyżej 20 lat | 69%  |
| dorośli pracownicy na przyuczeniu        | 100% |

stałej stawki godzinowej dorosłego pracownika z taką samą produktywnością.

### **Pkt 6**

Przy zastopowaniu produkcji wynikiem braku dostaw, spowodowanych warunkami pogody lub z powodu nielegalnego przerywania pracy innych pracowników, umowa o stałych stawkach zostaje anulowana, a pracownicy są opłacani stawką godzinową.

**Pkt 7**

Umowa o stałych stawkach może zostać rozwiązana z trzymiesięcznym wypowiedzeniem, z końcem kwartału.

**Grupowe ubezpieczenie na życie****KIF, Forædling**

Pełny tekst dotyczący grupowego ubezpieczenia na życie dla KIF i Forædling zamieszczony jest jako przepis specjalny.

Dot. obowiązujących warunków odsyła się do AP Pension (Forædling) oraz do Forenede Gruppeliv (KIF).

**KIF****Umowa o grupowym ubezpieczeniu na życie**

Zgodnie z umową pomiędzy DI, zawartą dla członków przemysłu mięsnego (KIF), a zakładem ubezpieczeniowym Administrationselskabet FORENEDE GRUPPELIV (FG), w imieniu swoich członków KIF podjął się ubezpieczyć wszystkich pracowników w wieku od ukończonego osiemnastu lat i do ukończenia 67 roku życia, zatrudnionych przez zrzeszonych członków Związku NNF (branża rzeźnicza), Duńskiego Związku Metalowców (Dansk Metalarbejderforbund) lub Duńskiego Związku Elektryków (Dansk El-Forbund).

KIF i FG podpisali umowę o grupowym ubezpieczeniu pracowników na życie, i celem wypełnienia tego zobowiązania suma ubezpieczenia w przypadku zgonu od ukończonego osiemnastego roku życia i do ukończenia 67 roku życia wynosi 274.560,00 DKK.

Jeżeli w przypadku zgonu pracownik osieraca dzieci w wieku poniżej ukończonego dwudziestego pierwszego roku życia, wypłacana jest kwota ubezpieczenia za każde osierocone dziecko w wysokości:

|                       |               |
|-----------------------|---------------|
| poniżej 18 roku życia | 41.184,00 DKK |
| 18 do 20 lat          | 29.790,00 DKK |
| powyżej 21            | 0,00 DKK      |

Jeżeli ubezpieczonemu pracownikowi, z co najmniej rocznym stażem w zakładzie pracy tego samego członka KIF, zostanie przyznana renta inwalidzka z powodu co najmniej 2/3 niepełnosprawności, wypłacana zostaje kwota niepełnosprawności w wysokości 37.128,00 DKK.

W przypadku gdy niepełnosprawność została spowodowana wypadkiem przy pracy, powyższe wymaganie okresu staży nie jest aktualne.

Podane kwoty ubezpieczenia są corocznie regulowane zgodnie z indeksem rozwoju cen. Powyższe kwoty ubezpieczenia obowiązują z dnia 9 czerwca 1998 r.

**Choroby krytyczne**

Jeżeli członek ubezpieczenia grupowego zapadnie na „chorobę krytyczną”, tzn. nowotwory złośliwe, zawał mięśnia sercowego, krwotok mózgowy, operacje na otwartym sercu (operacja pomostowania lub angioplastyka), stwardnienie rozsiane, niewydolność nerek, większe przeszczepy narządów (serca-płuc, płuc i wątroby) i AIDS, jak podane w szczególnych warunkach ubezpieczenia, wypłacana jest suma ubezpieczenia wysokości 78.000 DKK.

Po wypłaceniu odszkodowania za chorobę krytyczną ubezpieczenie w przypadku choroby krytycznej wygasa. Warunkiem wypłaty jest, że diagnoza została postawiona w okresie ubezpieczenia i nie wcześniej niż trzy miesiące po przystąpieniu do ubezpieczenia na

życie. Wyplacona przez ubezpieczenie kwota zostaje potrącona z ewentualnego późniejszego odszkodowania z powodu zgonu, jeżeli zgon następuje przed upływem trzech miesięcy od wypłacenia odszkodowania w przypadku choroby krytycznej.

Premia ubezpieczeniowa opłacana jest przez zakład pracy i zgłaszana do urzędu podatkowego jako dochód. Ochrona ubezpieczeniowa wygasa 30 dni po odejściu z pracy lub po wystąpieniu pracodawcy z KIF, ale nie później niż z upływem miesiąca, w którym ubezpieczony pracownik kończy 67 lat. W przypadku zgonu pracownika będącego na emeryturze pomostowej, przed ukończeniem 67 roku życia, kwota odszkodowania zostaje wypłacona, pod warunkiem, że pracownik przed przejściem na rentę miał nieprzerwane siedmioletnie zatrudnienie u tego samego członka KIF. Ten system rent jest nieodpłatny.

### **Forædling**

#### **Grupowe ubezpieczenie na życie**

#### **Umowa o grupowym ubezpieczeniu na życie, z sumą za inwalidztwo i chorobę krytyczną**

Zgodnie z układem zbiorowym zawartym pomiędzy DI a Związkiem NNF, jak i Duńskim Związkiem Metalowców, Zrzeszenie Pracodawców DI zobowiązało się, w imieniu swoich członków, ubezpieczyć grupowo na życie wszystkich pracowników, w wieku 18 do 65 lat, zatrudnionych przez swoich członków, którzy:

- a) są członkami Związku NNF lub Duńskiego Związku Metalowców, lub
- b) są członkami innego związku zawodowego, ale w swoim zakładzie pracy są opłacani tak jak członkowie jednego ze związków wymienionych w punkcie a, lub gdzie DI podjął specjalną umowę z danym związkiem o grupowych ubezpieczeniach na życie.

Pracownicy na przyuczeniu, którzy nie ukończyli 18 roku życia, są objęci ubezpieczeniem od chwili rozpoczęcia przyuczenia.

#### **Kwota ubezpieczenia w przypadku zgonu**

Celem pokrycia zobowiązania zgodnie z wyżej wymienionym układem zbiorowym DI podpisał umowę ze SLAGTERIERNES GRUPPELIV (SG), w której suma ubezpieczenia w przypadku zgonu przed ukończeniem 70 roku życia wynosi 310.000 DKK.

#### **Kwota przypadająca dzieciom**

Osieroconym dzieciom w wieku poniżej 21 lat przypada dodatkowo następująca kwota:

43 500 DKK na dziecko w wieku 0-16 lat  
37.500 DKK na dziecko w wieku 17 lat  
31.500 DKK na dziecko w wieku 18 lat  
25 500 DKK na dziecko w wieku 19 lat  
12.000 DKK na dziecko w wieku 20 lat

#### **Odszkodowanie za inwalidztwo**

Gdy wniosek o rentę inwalidzką rozpatrywany jest zgodnie z przepisami obowiązującymi przed 1 stycznia 2003 r., wypłacana jest pracownikom, którzy nie ukończyli 65 roku życia, i mają co najmniej roczny staż pracy w tym samym zakładzie pracy, zgodnie z niniejszym układem zbiorowym, i którym zostaje przyznana renta na podstawie co najmniej 2/3 niepełnosprawności, odszkodowanie za inwalidztwo w wysokości 90.000 DKK.

Jeżeli pracownik przed przyznaniem renty, ale po wniesieniu wniosku, ukończy 65 lat, należy po konkretnym rozpatrzeniu ustalić, czy utrata zdolności do pracy zarobkowej miała miejsce w okresie pokrycia, i przed ukończeniem 65 roku życia.

Pracownikom, którzy po 1 stycznia 2003 r., ale przed osiągnięciem wieku 65 lat i po co

najmniej rocznym stażu pracy w tym samym zakładzie pracy zgodnie z niniejszym układem zbiorowym z powodu choroby lub wypadku na zawsze utraci zdolność do pracy zarobkowej o co najmniej 2/3, wypłacana jest kwota 90.000 DKK.

Tego rodzaju utrata zdolności do pracy zarobkowej ma miejsce wówczas, gdy ubezpieczony członek grupy zgodnie z opinią SG nie jest dłużej w stanie - przy uwzględnieniu obecnego stanu zdrowia, edukacji i poprzedniego zatrudnienia - zarabiać więcej niż 1/3 zarobku normalnego dla w pełni zdolnych do pracy osób o podobnym wykształceniu i wieku.

Jeżeli utrata zdolności do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy, wygasa wymóg stażu.

Po wypłaceniu odszkodowania za inwalidztwo ubezpieczenie wygasa, a ubezpieczenie w przypadku zgonu zmniejszane jest o wypłaconą kwotę. Zmniejszone ubezpieczenie w przypadku zgonu jest kontynuowane bez opłacania składek przez okres do trzech lat po utracie zdolności do pracy, ale nie dłużej niż do wygaśnięcia umowy, po którym to okresie ubezpieczenie wygasa.

### **Choroby krytyczne**

Jeżeli pracownik przed ukończeniem 65 roku życia zapadnie na chorobę krytyczną, wypłacana jest suma ubezpieczenia w wysokości 100.000 DKK.

Choroba krytyczna to: rak, zawał mięśnia sercowego, operacja pomostowania lub angioplastyka, chirurgii zastawek serca, krwotok mózgowy, rozszerzenie tętnic mózgu, niektóre nieleżliwie guzy mózgu i rdzenia kręgowego, stwardnienie rozsiane, ALS (stwardnienie zanikowe boczne), dystrofia mięśni, zakażenia HIV w wyniku transfuzji krwi lub zakażenie związane z pracą, AIDS, zespół Creutzfelda Jacobs, niewydolność nerek, większe przeszczepy narządów, choroba Parkinsona, ślepota i głuchota, jak podane w szczególnych warunkach ubezpieczenia.

Po wypłaceniu odszkodowania za chorobę krytyczną ubezpieczenie w przypadku choroby krytycznej wygasa. Warunkiem wypłaty jest, że diagnoza została postawiona w okresie ubezpieczenia.. Wypłacona przez ubezpieczenie kwota zostaje potrącona z ewentualnego późniejszego odszkodowania z powodu zgonu, jeżeli zgon następuje przed upływem trzech miesięcy od wypłacenia odszkodowania w przypadku choroby krytycznej.

Jeżeli pracownik wcześniej miał zdiagnozowaną chorobę krytyczną, będzie on przy nowej diagnozie (innej) krytycznej choroby później niż 10 lat po wcześniejszej diagnozie krytycznej choroby objęty ubezpieczeniem.

### **Okres przejściowy obowiązujący do 1 marca 2009 r.:**

Pracownik jest mimo wszystko objęty ubezpieczeniem w przypadku gdy choroba krytyczna została zdiagnozowana przed dniem 1 marca 2009 r., jeżeli w późniejszym okresie ubezpieczenia zostanie zdiagnozowana (inna) krytyczna choroba.

Następujące obowiązuje jednak w przypadku diagnozy:

Jeżeli członek ubezpieczenia grupowego raz wcześniej miał postawioną diagnozę raka, uzyskuje on prawo do wypłaty kwoty ubezpieczenia w przypadku nowej diagnozy raka, gdy następujące warunki są spełnione:

Przeminęło co najmniej 10 lat od ostatniego leczenia wcześniejszej diagnozy raka, bez późniejszego leczenia raka lub nawrotu choroby. Okres 10-letni trwa od dnia, w którym aktywne leczenie (np. operacja, chemioterapia czy radioterapia) jest zakończone, do momentu nowej (innej) diagnozy raka. Wizyty kontrolne nie są traktowane jako leczenie.



Umowa o ubezpieczeniu podlega ponadto umowie SLAGTERIERNES GRUPPELIV (SG) o „Zakresie pokrycia w przypadku choroby krytycznej w związku z ubezpieczeniami grupowymi w powiązaniu z ubezpieczeniami na życie i z warunkami ubezpieczenia SG”, gdzie następujące obowiązują w związku z sytuacją ubezpieczonych:

### **Przystąpienie**

Pokrycie w grupowym ubezpieczeniu na życie rozpoczyna się w dniu, gdy SG akceptuje ubezpieczenie, chyba że inna data wejścia w życie zostaje uzgodniona. Przy zmianach w grupowym ubezpieczeniu na życie obowiązują takie same przepisy, jak przy włączeniu do grupowego ubezpieczenia na życie.

### **Wypłata w przypadku zgonu**

Suma ubezpieczenia wypłacana jest w przypadku zgonu członka grupowego ubezpieczenia na ręce „najbliższego krewnego”, o ile nie uzgodniono inaczej w formie pisemnej pomiędzy członkiem a SG.

„Najbliższy krewny” to żona/mąż ubezpieczonego albo, jeżeli pracownik nie był w związku małżeńskim, dzieci ubezpieczonego lub, w przypadku bezdzietności, spadkobiercy członka grupowego ubezpieczenia, zgodnie z testamentem lub przepisami prawnymi.

Kwota przypadająca nieletnim wspólnym dzieciom, mieszkającym w domu zmarłego z jego żoną/mężem, wypłacana jest małżonkowi. W przeciwnym wypadku bezpośrednio dziecku. Zanim wypłata może nastąpić, należy przedstawić dokumentację wymaganą przez firmę ubezpieczeniową.

### **Wyjątki ryzyka**

W czasie stanu wojennego lub innego stanu wysokiego ryzyka na terytorium Danii, pokrycie w ramach grupowego ubezpieczenia na życie zostaje zawieszone.

Na podstawie rekomendacji KNF minister przemysłu decyduje, czy uznaje warunek ten za spełniony, i w potwierdzającym przypadku, od kiedy sytuacja zwiększonego ryzyka zaistniała, i od kiedy jest zakończona.

Poza terytorium duńskim ubezpieczenie nie pokrywa zdarzeń, które są wynikiem czynnego udziału w działaniach wojennych, powstaniach lub temu podobnym.

### **Warunki dyspozycji**

Grupowe ubezpieczenie na życie nie może zostać odstąpione innym, dane pod zastaw lub w inny sposób spieniężone, i w chwili odstąpienia od stosunku ubezpieczenia traci ono swoją wartość.

### **Ubezpieczenie bez wpłaty premii**

Jeżeli ubezpieczony członek grupy wycofuje się z ubezpieczenia przed osiągnięciem wieku 65 lat, z powodu choroby lub wypadku w wyniku swojej pracy, który powoduje, że jego zdolność do pracy zarobkowej zmniejsza się na 1/3 lub poniżej, ubezpieczenie może być kontynuowane bez wpłaty premii przez okres niezdolności do pracy, nie dłużej jednak niż na okres trzech lat.

Ubezpieczenie bez wpłaty premii może mieć miejsce, jeżeli ubezpieczony dostarczy odpowiednie dowody niezdolności do pracy, które SG uznaje za konieczne.

### **Wystąpienie z grupy**

Gdy członek grupy opuszcza grupę ubezpieczeniową lub gdy odchodzi z zakładu pracy, który był ubezpieczycielem, albo jeżeli nie spełnia dłużej warunków bycia członkiem grupy ubezpieczeniowej, pokrycie ubezpieczeniowe wygasa z końcem kwartału, w którym następuje wycofanie.

Jeżeli umowa o pracę pomiędzy członkiem grupy a zakładem pracy, który ubezpieczał pracownika, zostaje rozwiązana, z powodu bezrobocia sezonowego, strajku, lokautu lub innej przerwy w pracy ciągłej, pokrycie jest kontynuowane podczas przerwy w pracy na okres do dwóch miesięcy, pod warunkiem, że premia dla całej grupy dalej jest opłacona.

### **KIF i Forædling**

#### **Protokół og grupowym ubezpieczeniu na życie**

Strony układu zbiorowego są zgodne co do powołania na okres obowiązywania układu zbiorowego reprezentatywnej komisji, której zadaniem będzie analizowanie obecnego systemu ubezpieczenia na życie pod kątem określenia ewentualnej potrzeby dostosowania programu grupowego ubezpieczenia, jak np. wypłaty odszkodowania za niepełnosprawność, i zasięgu pokrycia.

Komisja powinna ponadto zbadać możliwości dołączania nowych członków do programu ubezpieczenia na życie, w tym wykonać analizy alternatywnych rozwiązań w zakresie ubezpieczenia.

Praca komisji ma być zakończona najpóźniej trzy miesiące przed upływem obowiązywania układu zbiorowego.

Strony zgadzają się zbadać w okresie obowiązywania układu zbiorowego konsekwencje oczekiwanej dalszej długości trwania życia oraz oczekiwanego wyższego wieku emerytalnego na układowe ubezpieczenie na życie.

---

### **Fundusz przeciwgruźliczy**

---

#### **Forædling**

#### **Protokół dotyczący funduszu przeciwgruźliczego i chorób zakaźnych**

Organizacje związkowe są zgodne co do tego, że porozumienie w sprawie badań gruźlicy i utworzenia funduszu na pomoc dla cierpiących na gruźlicę płuc pracowników, zostaje wycofane.

Zostało uzgodnione, że w przypadku wystąpienia w przyszłości problemów związanych z gruźlicą, organizacje wznowiają negocjacje w tej sprawie.

Środki Funduszu pozostają nienaruszone i mogą, gdy strony będą zgodne, zostać wykorzystane do pomocy przy nieobecności z powodu chorób zakaźnych, podczas których pracownicy nie mogą być zatrudnieni w przemyśle spożywczym.

Wypłacanie dodatku do zapomogi chorobowej jest możliwe w taki sposób, że dodatek i zapomoga w sumie stanowią 90% przeciętnego wynagrodzenia w ciągu ostatnich czterech tygodni przed nieobecnością.

Warunkiem jest, że okres nieobecności jest udokumentowany zaświadczeniem lekarskim, a pracownik ponownie rozpoczął pracę w zakładzie pracy. Fundusz nie wypłaca dodatków do urlopu i dni świątecznych.

---

### **Postanowienia o pracy w systemie zminowym (włącznie z komentarzami)**

---

#### **§ 1 Podstawowe przepisy dotyczące czasu pracy**

**Pkt 1.** *Normowany czas pracy pracownika na pierwszej zmianie wynosi 37 godzin na tydzień. Normowany czas pracy na drugiej i trzeciej zmianie wynosi tygodniowych godzin pracy.*

*Za zgodą na poziomie lokalnym można ustanowić do trzech godzin pracy w godzinach nadliczbowych na każdej z trzech zmian.*

Normowany czas pracy indywidualnego pracownika jest, jak podano, niezależnie od tego, czy praca wykonywana jest na dwie, czy na trzy zmiany, i czy jest mowa o zespołowej pracy zmianowej, czy o ciągłych zmianach.

**Pkt 2.** *Jeżeli ciągła zespołowa praca zmianowa trwa przez okres co najmniej sześciu tygodni, na poziomie lokalnym zostaje ustalany turnus pracy w ten sposób, że normowany trózmianowy czas pracy indywidualnego pracownika wynosi przeciętnie 105 godzin w przeciągu trzytygodniowego okresu, a przy pracy dwuzmianowej przeciętny czas pracy wynosi 71 godzin w przeciągu dwutygodniowego okresu. Tygodniowy czas pracy może zatem być dłuższy lub krótszy niż podane w pkt 1, a godziny nadliczbowe zostają zaoszczędzane jako pełne dni wolne od pracy, włączane w harmonogram turnusu pracy. Aby być traktowanym jako pracownik turnusu zmianowego pracownik ma wykonywać pracę w turnusie co najmniej 6 razy w przeciągu sześciu tygodni.*

Ciągła zespołowa praca zmianowa ma być zaplanowana zgodnie z rozdziałem 9 ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy o czasie wypoczynku i dobach wolnych od pracy, razem z przynależnymi rozporządzeniami. Wszelkiego rodzaju ciągła zespołowa praca zmianowa może zatem odbywać się przez wszystkie dni tygodnia, pod warunkiem, że specjalne przepisy dotyczące czasu wypoczynku i dób wolnych od pracy są przestrzegane. Ponieważ może to za sobą pociągnąć, że czas pracy zmian w poszczególnych tygodniach odbiega od normy ustalonej w § 1, pkt 1, założeniem jest, że zespołowa ciągła praca zmianowa trwa przez okres co najmniej sześciu tygodni. W takim przypadku na poziomie lokalnym planowany jest harmonogram turnusu pracy w ten sposób, że ustala on czas pracy indywidualnego pracownika. Dotyczące przerwania pracy w ciągłych zmianach zgodnie z harmonogramem turnusu pracy, zob. § 2, pkt 1, oraz § 6, pkt 2 i 3. Harmonogram turnusu pracy ma zawierać zaoszczędzone dni wolne od pracy indywidualnego pracownika, w ten sposób, że osiągnie on normowany czas pracy, pracując na dwie zmiany po 35 ½ godziny, i pracując na trzy zmiany po 35 godzin, wszystkie przeciętnie przez cały okres trwania turnusu pracy.

Czas pracy w poszczególnym tygodniu może w ten sposób odbiegać od podanego w pkt 1.

Godziny pracy w poszczególnym tygodniu lub w okresie dłuższym niż podane w § 1, pkt 1, ale które w harmonogramie turnusu pracy są wyrównywane wolnymi dniami, nie są wynagradzane z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Rzeczywista praca w godzinach nadliczbowych przy pracy zmianowej wynagradzana jest jednak z dodatkiem za godziny nadliczbowe.

Zgodnie z § 9 istnieje, za zgodą stron, możliwość okresowej pracy w dłuższym wymiarze godzin (np. przy pracy sezonowej), przy skróceniu godzin pracy w późniejszym okresie.

Pracownicy uzupełniającej siły roboczej załogi mają pracować co najmniej na sześciu zmianach w okresie sześciu tygodni, zanim mogą być traktowani jako pracownicy ciągłej zmiany.

**Pkt 3.** *Przy przejściu na ciągłą pracę zmianową pracownicy mają otrzymywać co najmniej 5 razy 24-godzinny okres wyprzedzenia, niemniej jednak pracownicy zatrudnieni do pracy w ciągłych zmianach lub zanotowani w harmonogramie turnusu pracy (§ 1, pkt 2), nie mogą wymagać wcześniejszego wyprzedzenia. W przypadku gdy praca ma zostać wykonana przed upływem okresu wyprzedzenia, pracownicy, którym należy się okres wyprzedzenia zgodnie z przepisami § 5, są wynagradzani z normalnym*

*dotatliem za godziny nadliczbowe, wyliczone na podstawie normalnych dziennych godzin pracy w zakładzie pracy.*

Przez termin „przejście do ciągłej zespołowej pracy zmianowej” rozumiane jest zarówno tworzenie nowych zespołów, jak i przenoszenie indywidualnych pracowników z pracy dziennej do pracy zespołowej, chyba że pracownicy zostali zatrudnieni do ciągłej zespołowej pracy zmianowej lub są zanotowani w harmonogramie turnusu pracy.

Okresem wyprzedzenia jest 5 razy 24 godzin przed rozpoczęciem ciągłej zespołowej pracy zmianowej (włącznie z niedzielami, dniami świątecznymi i dniami wolnymi od pracy).

W przypadku gdy okres wyprzedzenia upływa w okresie pracy, wypłacany jest dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych zamiast dodatku za ciągłą zespołową pracę zmianową do czasu upływu okresu wyprzedzenia, por. ponadto z § 5, ale to postanowienie szczególne dotyczące wypłaty nie zmienia charakteru pracy jako ciągłej zespołowej pracy zmianowej.

**Pkt 4.** *Zmianowa praca zespołowa trwa na ogół jeden tydzień na tej samej zmianie, po czym następuje zmiana, np. podczas pracy na trzy zmiany w ten sposób, że grupa z pierwszej zmiany kontynuuje na trzeciej zmianie, grupa z drugiej zmiany kontynuuje na pierwszej zmianie, a grupa z trzeciej zmiany kontynuuje na drugiej zmianie. Zmiany następują zwykle w niedziele.*

Przepis określa normalną formę zmian między zespołami, ale nie wyklucza innych form, np. że praca na tej samej zmianie może trwać krócej lub dłużej niż tydzień (zob. także § 9).

Odchylenia od normalnego systemu nie pociągają za sobą dodatkowego wynagrodzenia.

**Pkt 5.** *W związku z ciągłą zespołową pracą zmianową doba pracy liczy się od godz. 06:00 do godz. 06:00, lub od normalnej pory rozpoczynania pracy w danym zakładzie pracy, do tej samej pory następnego rana, chyba że pisemnie zostało uzgodnione inaczej. Jeżeli jest konieczne, że pracownicy rozpoczynają pracę przed godz. 06:00, wypłacany jest do tej chwili dodatek za godziny nadliczbowe, zamiast dodatku za ciągłą zespołową pracę zmianową.*

Postanowienie, że doba zespołowej pracy zmianowej liczona jest od godz. 06:00, lub od rozpoczęcia normalnego dziennego czasu pracy, powoduje, że zmiana rozpoczynająca swoją pracę o tej porze uważana jest jako pierwsza zmiana.

Jeżeli zakład pracy wymaga, żeby pracownicy pierwszej zmiany rozpoczynali swoją pracę przed godziną 06:00, opłacani są za pracę przed godz. 06:00 zgodnie z układowym dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, zamiast dodatku za ciągłą zespołową pracę zmianową.

**Pkt 6.** *Zazwyczaj zespoły pracy zmianowej zastępują się, pracując jeden po drugim, ale jeżeli potrzeby zakładu pracy wymagają tego, zmiany mogą się nakładać, lub może być przerwa między zmianami.*

*Pracownicy mają prawo do odwoływania się zgodnie z obowiązującymi przepisami sporów zbiorowych pod względem braku uwagi na planowanie pracy zespołów zmianowych, niewystarczająco uzasadnionej potrzebami zakładu pracy.*

Nie ma ustalonych granic pod względem nakładania się zmian, lub luk między nimi, i gdy potrzeby zakładu pracy przemawiają za tym, można ustalić np. zmianę pierwszą i zmianę trzecią, bez konieczności ustalania zmiany drugiej.

Wykonywana praca nie zmienia swojego charakteru pracy zmianowej. Pracownicy nie tracą prawa odwoływania się zgodnie z obowiązującymi przepisami sporów zbiorowych pod względem braku uwagi na planowanie pracy zespołów zmianowych, w tym również ustalania pracy w godzinach nadliczbowych przed lub po pracy zmianowej.

**Pkt 7.** *Czas pracy zakładu pracy jest niezależny od układowego czasu pracy indywidualnego pracownika, ponieważ czas pracy zakładu prac jest ograniczony wyłącznie przepisami obowiązującymi zgodnie z ustawami.*

Postanowienie podkreśla uprawnienie zakładu pracy do tygodniowego czasu pracy, niezależnego od normalnego tygodniowego czasu pracy indywidualnego pracownika. Ponieważ łączny układowy czas zmianowej pracy pierwszej, drugiej i trzeciej zmiany wynosi 105 godzin tygodniowo, pozostałe godziny pracy muszą zatem być wypełnione przez pracę turnusową zgodnie z § 1, pkt 2, tzn. przez zastępstwa lub przez podział czasu pracy na więcej zmian.

## **§ 2 Specjalne postanowienia dotyczące czasu pracy**

**Pkt 1.** *W przypadku gdy wykonywana jest stała praca w systemie turnusowym, może ona zostać zawieszona w przypadkach, gdy jest to konieczne ze względu na okoliczności niezależne od zakładu pracy, oraz w sytuacjach, gdy strony zawarły takie porozumienie.*

*Harmonogram turnusu pracy może ponadto zostać przerwany tymczasowo z trzytygodniowym wyprzedzeniem w dni świąteczne, bez finansowych konsekwencji, zgodnie z § 6, pkt 2.*

Harmonogram turnusu pracy może zostać przerwany tymczasowo z powodu nieprzewidzianych wydarzeń, np. awarii maszyn, braku surowców albo zgodnie z umową, np. z powodu urlopów oraz w dni świąteczne z trzytygodniowym wyprzedzeniem. Warunkiem jest, że turnus pracy zostaje wznowiony, gdy przyczyny przerwy przestają być aktualne. Tymczasowe zatrzymanie nie pociąga za sobą konsekwencji w wypłatach zgodnie z § 5, § 6, pkt 1 i 2, oraz § 7, pkt 2 o zakończeniu turnusu pracy.

Gdy turnus pracy zostaje wstrzymany z powodu siły wyższej, albo zgodnie z umową w dni świąteczne, mają mieć możliwość nadrobienia zaległego czasu, zob. § 6, pkt 3.

**Pkt 2.** *Pracownikowi przysługuje wolny dzień za każdy przepracowany dzień świąteczny, gdy zmianowa praca zespołowa była wykonywana w dni świąteczne. Za dyżur w dzień świąteczny przysługuje pracownikowi inny wolny dzień.*

Zastępcze dni wolne za pracę w dni świąteczne przypadające w dni powszednie (przez co rozumiane są kościelne święta oraz dzień konstytucji od godz. 12 do zakończenia doby roboczej w takim zakresie, w jakim dni te nie przypadają w niedziele), jak i zastępcze dni wolne za dni dyżurne przypadające w te dni świąteczne, powodują ograniczenie czasu pracy podanego w § 1, pkt 1 i 2. Przeciętny tygodniowy czas pracy w tygodniach lub w okresach turnusu pracy, w których takie dni świąteczne przypadają, mają zgodnie z tym być skracane taką ilością godzin, jaka została przepracowana, lub mogłaby zostać przepracowana, w dzień świąteczny. Jeżeli nie jest możliwe przyznanie zastępczych dni wolnych, wynagrodzenie jest płatne zgodnie z przepisami zawartymi w § 8, pkt 1. Praca w pojedyncze dni świąteczne traktowana jest jako praca w godzinach nadliczbowych, i nie upoważnia do zastępczych wolnych dni.

Pracownicy wynagradzani tygodniówką otrzymują pełne tygodniowe wynagrodzenie za te tygodnie, w których przypadają dni zastępcze, ponieważ za pracę w dni świąteczne przypadające w dni powszednie otrzymują oni poza normalnym tygodniowym wynagrodzeniem tylko dodatek za pracę w dni świąteczne.

Pracownicy wynagradzani stawką godzinową nie otrzymują wynagrodzenia za zastępcze dni wolne, ponieważ za pracę w dni świąteczne przypadające w dni powszednie otrzymują poza normalnym wynagrodzeniem dodatkowe wynagrodzenie za pracę w dni świąteczne i oprócz tego obowiązujący generalny dodatek za dni świąteczne.

**Pkt 3.** *Przy planowaniu harmonogramu pracy należy w jak największym zakresie przyznawać pracownikom wolne w weekendy.*

Wolne weekendy mają być przydzielane w możliwie jak najkorzystniejszy sposób, w zależności od warunków lokalnych, a pracownicy mają prawo do odwoływania się w przypadku braku uwzględniania weekendów.

**Pkt 4.** *Doba niedzielna i świąteczna (24 godziny) może najwcześniej zaczynać się o godz. 22 danej niedzieli lub dnia świątecznego, a ma zakończyć się najpóźniej o godz. 8 rano po danej niedzieli lub dniu świątecznym przypadającym w dzień powszedni.*

Podczas gdy praca tygodnia zakańczana jest w przeciągu soboty lub najpóźniej w niedzielę rano, doba niedzielna wynosi ostatnie 24 godziny przed rozpoczęciem pracy w niedzielę wieczorem (najwcześniej o godz. 22) lub w poniedziałek rano (najpóźniej o godz. 8). Zmiana ustalonej doby niedzielnej może nastąpić po pisemnej umowie pomiędzy stronami.

Jeżeli doba niedzielna zostaje zakończona w niedzielę wieczorem o godz. 22, wypłacany jest od tego momentu zwykły dodatek za pracę zmianową zgodnie z § 3, pkt 1, zob. jednak także przepis w § 3, pkt 3.

### **§ 3 Wynagrodzenie za pracę zmianową**

**Pkt 1.** Praca zmianowa w dni powszednie, z wyjątkiem sobót, wynagradzana jest z następującym dodatkiem:

*Od dnia 27 lutego 2017 r. dodatek wynosi:  
od godz. 17:00 do godz. 06:00      36,57 DKK na godz.*

*Od dnia 26 lutego 2018 r. dodatek wynosi:  
od godz. 17:00 do godz. 06:00      37,15 DKK na godz.*

*Od dnia 25 lutego 2019 r. dodatek wynosi:  
od godz. 17:00 do godz. 06:00      37,75 DKK na godz.*

Gdy tygodniowy czas pracy rozpoczyna się trzecią zmianą w niedzielę wieczór, tj. po zakończeniu niedzielnej doby, praca na tej zmianie ma być wynagradzana powyżej wymienionymi stawkami.

**Pkt 2.** *Praca zmianowa w czasie od godz. 14:00 do zakończenia niedzielnej doby oraz w dni świąteczne przypadające w dni powszednie (dzień konstytucji od godz. 12:00 i do zakończenia doby roboczej, por. § 1, pkt 5) wynagradzana jest z dodatkiem od dnia 27 lutego 2017 r. w wysokości 94,00 DKK na godz. Od dnia 26 lutego 2018 r. dodatek wynosi 95,50 DKK na godz. Od dnia 25 lutego 2019 r. dodatek wynosi 97,03 DKK na godz. Poza tym dodatkiem nie wypłaca się ustalonych układowo dodatków, procentów lub świadczeń groszowych (ørebeløb) za pracę w te dni.*

Dodatkowe wynagrodzenie za pracę zmianową w czasie od godz. 14:00 w soboty do zakończenia doby niedzielnej ma, jak i zwykle dodatki za pracę zmianową w pkt 1, być wypłacane, niezależnie od tego, na której zmianie praca w tym czasie jest wykonywana.

Pracownicy pierwszej zmiany mają, jeżeli ich normalny czas pracy w soboty zakańcza się po godz. 14:00, otrzymywać specjalny weekendowy dodatek od godz. 14:00.

Pracownicy opłacani stawką godzinową lub akordową otrzymują łączne wynagrodzenie za pracę zmianową od godz. 14:00 w soboty do zakończenia doby niedzielnej oraz doby dni świątecznych przypadających w dni powszednie jako normalne wynagrodzenie, oraz dodatek wynoszący od dnia 27 lutego 2017 r. 94,00 DKK na godz. Od dnia 26 lutego 2018 dodatek wynosi 95,50 DKK na godz. Od dnia 25 lutego 2019 dodatek wynosi 97,03 DKK na godz., a w dni świąteczne przypadające w dni powszednie dodatkowo dodatek świąteczny (za przesunięte dni). Pracownicy opłacani układową tygodniówką otrzymują oprócz zwykłej stawki tygodniowej wyżej wymieniony dodatek zmianowy, ponieważ wynagrodzenie za dni świąteczne wypadające w dni powszednie dla tych pracowników wypłacane jest w ten sposób, że wypłata jest pełną wypłatą tygodniową za ten tydzień, w którym przypada zastępczy dzień.

Pracownicy zatrudnieni zgodnie z układami godzinowymi nie otrzymują wypłaty za zastępcze wolne dni, zgodnie z komentarzem do § 2, pkt 2.

Powyższe obowiązuje również, gdy praca zmianowa wykonywana jest w dzień konstytucji (6 czerwca), który układowo zostaje uznany za pełny dzień wolny.

**Pkt 3.** *W przypadku gdy doba niedzielna jest przesunięta i kończy się między godz. 22:00 a godz. 06:00 w poniedziałek rano, i gdy praca jest wykonywana 6 razy po trzy zmiany tygodniowo, wypłacany jest do godz. 06:00 w poniedziałek rano taki sam dodatek, jak podany w pkt 2.*

Postanowienie to dotyczy wyłącznie zakładów pracy, w których praca odbywa się na 3 zmiany przez 6 dni w tygodniu, i gdzie tygodniowy czas pracy rozpoczyna się w niedzielę wieczorem i kończy w sobotę. Dodatek za pracę w niedzielę w nocy jest w takich przypadkach taki sam jak opisany w pkt 2, zamiast zwykłych dodatków zmianowych w pkt 1.

#### **§ 4 Praca w godzinach nadliczbowych**

*przy pracy w godzinach nadliczbowych, za które wypłacany jest dodatek, por. § 3, pkt 1 i 2, wypłacany jest, oprócz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, odpowiedni do czasu pracy dodatek za pracę zmianową.*

Nowe przepisy dotyczące wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych pociągają za sobą, że pracownicy zmianowi, pracujący w tym czasie w godzinach nadliczbowych, są wynagradzani zarówno stawką za godziny nadliczbowe, jak i stawką za pracę zmianową.

Praca w godzinach nadliczbowych w połączeniu z pracą zmianową może mieć miejsce zgodnie z obowiązującym i przepisami w poszczególnych zakresach układu zbiorowego, gdzie kwestia dotycząca zakresu wymaganej pracy w godzinach nadliczbowych nie może zostać rozstrzygnięta zgodnie ze wspólnymi przepisami, tylko na podstawie przepisów poszczególnych układów zbiorowych.

#### **§ 5 Brak okresu uprzedzenia**

*W przypadku gdy pracodawca nie podał uprzedzenia wynoszącego 5 razy 24 godziny, zgodnie z § 1, pkt 3, wypłacana jest, do chwili upłynięcia okresu uprzedzenia, zamiast dodatku zmianowego, dodatkowa zapłata odpowiadająca dodatkowi za godziny nadliczbowe za ten czas, jaki wypada poza normalnymi dziennymi godzinami pracy.*

Postanowienie to jest wyłącznie postanowieniem dotyczącym zapłaty ustalającym, że w przypadku gdy podany okres uprzedzenia nie zostaje wydany, wypłacany jest dodatek za godziny nadliczbowe zamiast dodatku za pracę zmianową za czas wypadający poza

normalny dzienny czas pracy, aż do chwili upływu okresu uprzedzenia wynoszącego 5 razy 24 godziny po wydaniu okresu uprzedzenia. Postanowienie to nie zmienia charakteru pracy, będącego pracą zmianową. Przez pojęcie „normalny dzienny czas pracy” rozumiany jest faktyczny czas pracy, a nie ewentualne układowe ramy czasu. Jeżeli nie ma normalnego dziennego czasu pracy dla wszystkich pracowników, stosowany jest dzienny czas pracy poszczególnego pracownika (lub grupy pracowników). Postanowienie nie jest stosowane wobec pracowników zatrudnionych do pracy zmianowej lub którzy biorą udział w harmonogramie pracy turnusowej.

## **§ 6 Brak ciągłości i przerwy w pracy zmianowej**

**Pkt 1.** *W przypadku gdy pracownik, z inicjatywy pracodawcy i bez własnej winy, nie może kontynuować pracy zmianowej dłużej niż przez 3 doby, wypłacany jest za wykonaną pracę dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, zamiast dodatku za pracę zmianową, obliczany na podstawie normalnego dziennego czasu pracy w zakładzie pracy. Postanowienie to nie jest stosowane wobec pracowników biorących udział w harmonogramie pracy turnusowej.*

Jeżeli praca zmianowa poszczególnego pracownika nie trwa dłużej niż 3 doby, wypłacany jest dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych za te godziny, które wypadają poza normalny dzienny czas pracy.

Nie ma możliwości otrzymywania dodatku za godziny nadliczbowe jednocześnie zgodnie z § i z § 6, pkt 1.

To postanowienie szczególne dotyczące wynagrodzenia nie zmienia charakteru pracy z pracy zmianowej i z tego powodu czas pracy ma być wliczany do wyliczenia czasu pracy jako zespołowa praca zmianowa.

Postanowienie to nie jest stosowane wobec pracowników, którzy biorą udział w harmonogramie pracy turnusowej, i którzy spełniają wymogi w § 1, pkt 2, o pracy w systemie turnusowym gdzie praca jest wykonywana 6 razy po 6 zmian tygodniowo,

**Pkt 2.** *Jeżeli praca zmianowa zorganizowana jako praca turnusowa zgodnie z § 1, pkt 2 zostaje przerwana w okresie turnusowym, należy w okresie wypłaty, w którym przerwa miała miejsce, wypłacić układową stawkę za pracę w godzinach nadliczbowych, zaczynając od najniższych stawek za godziny powyżej układowych normalnych godzin pracy w okresie wypłaty. Czas brakujący do układowego normalnego czasu pracy w okresie wypłaty wynagradzany jest zwykłą stawką godzinową, ale wykluczając wszystkie inne dodatki. Faktyczne godziny nadliczbowe w poprzedzającym okresie wypłat nie mogą być uwzględnione przy obliczaniu ilości godzin poszczególnego pracownika.*

Przez przerwę w pracy zmianowej rozumiane jest, że praca zmianowa dla jednej lub wszystkich zmian zostaje wstrzymana i nie zostaje wznowiona, albo zostaje zatrzymana zgodnie z dotychczas obowiązującym harmonogramem pracy, celem kontynuowania w innym harmonogramie turnusu pracy.

Praca zmianowa, zorganizowana zgodnie z § 1, pkt 2, o tygodniowym czasie pracy różnej długości, ma normalnie ciągnąć się przez co najmniej 6 tygodni. Jeżeli praca zmianowa zorganizowana jako praca turnusowa zostaje przerwana przed lub po upływie sześciu tygodni, należy dokonać wyliczenia czasu pracy każdego poszczególnego pracownika w tym okresie wypłat, w którym przerwa miała miejsce.

Jeżeli wyliczenie wykaże, że niektórzy z pracowników przepracowali więcej godzin niż normalny układowy czas pracy w okresie wypłaty, należy wypłacić dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, zaczynając od najniższych stawek za godziny nadliczbowe, i w przypadku gdy inni pracownicy mieli mniej godzin pracy niż normalny układowy czas



pracy i okresie wypłat, wypłacana jest za tę liczbę godzin normalna stawka godzinowa, ale wykluczając wszystkie inne dodatki.

Przez faktyczne godziny pracy w czasie nadliczbowym, które nie są wliczane do czasu pracy, rozumiane są godziny, które przedłużają ustalony na okres wypłaty czas pracy, i za które z tego powodu wypłacany jest dodatek za godziny nadliczbowe, ale nie godziny, które z innego powodu opłacane są dodatkowym dodatkiem odpowiadającym dodatkowi za nadgodziny.

Jeżeli pracownicy podczas tygodnia wypłat są wynagradzani normalną tygodniową stawką, niezależnie od czasu pracy w danym tygodniu, należy wypłacić wynagrodzenie i dodatek za godziny nadliczbowe zgodnie z przepisami o ewentualnej nadwyżce godzin w tym tygodniu, w którym przerwa miała miejsce. W przypadku brakujących godzin nie stosuje się zmniejszenia normalnej stawki tygodniowej.

Postanowienie to nie jest stosowane w przypadku, gdy indywidualny pracownik podczas pracy turnusowej zostaje przeniesiony do innej pracy zmianowej lub na zmianę dzienną. W takich przypadkach stosowane jest postanowienie w § 7, pkt 2.

**Pkt 3.** *Nie można domagać się powyższych zapłat w przypadku gdy praca zostaje przerwana z powodu siły wyższej albo zgodnie z umową. W takich przypadkach pracownicy mają mieć możliwość nadrobienia brakującego czasu.*

Postanowienia w pkt 2 nie są stosowane w przypadku gdy praca zmianowa zostaje przerwana z powodu siły wyższej lub podobnych. W przeciwieństwie do § 2, pkt 1, nie jest warunkiem, że praca zmianowa zostaje wznowiona, i z tego powodu należy dać pracownikom możliwość nadrobienia brakującego czasu, lub wypłacić odszkodowanie. Jeżeli nadrobienie straconych godzin ma miejsce poza normalnymi dziennymi godzinami pracy lub odpowiednio poza zwykłym czasem pracy poszczególnych zmian, godziny te są wynagradzane jako godziny nadliczbowe.

Pracownicy wynagradzani tygodniówkami z normalnym tygodniowym wynagrodzeniem mają dostawać wynagrodzenie za ewentualne godziny ponadwymiarowe i mają obowiązek do nadrobienia ewentualnego brakującego czasu celem uniknięcia obciążenia tygodniowej stawki. W przypadku gdy nadrobienie godzin ma miejsce poza normalnym dziennym czasem pracy lub odpowiednio poza zwykłym czasem pracy poszczególnych zmian, godziny te są wynagradzane jako godziny nadliczbowe.

## **§ 7 Przeniesienie**

**Pkt 1.** *Jeżeli pracownik zostaje przeniesiony z jednej zmiany do drugiej, i nie dzieje się to na skutek ustalonego harmonogramu turnusu pracy, wypłacana jest za przeniesienie jednorazowa kwota, od dnia 27 lutego 2017 r. w wysokości 218,73 DKK. Od dnia 26 lutego 2018 r. dodatek wynosi 222,23 DKK. Od dnia 25 lutego 2019 r. dodatek wynosi 225,79 DKK. Przy przeniesieniu z powrotem do poprzedniej zmiany lub przy przeniesieniu do zmiany dziennej nie ma dodatkowej wypłaty.*

Wynagrodzenie za takie przeniesienie ma miejsce na podstawie następujących wytycznych:

Przeniesienie z pracy dziennej do pracy zmianowej

Przeniesienie ze stałej pracy dziennej do pracy zmianowej ma odbywać się z wyprzedzeniem zgodnie z § 1, pkt 3, lub ma być opłacane zgodnie z § 5. W tych przypadkach § 7, pkt 1 nie znajduje zastosowania.

### **Przy przeniesieniu stałych zastępców z pracy dziennej do pracy zmianowej**

Poza okresami wymienionymi w harmonogramie pracy turnusowej wypłacana jest za przeniesienie jednorazowa kwota, od dnia 27 lutego 2017 r. w wysokości 218,73 DKK. Od dnia 26 lutego 2018 r. dodatek wynosi 222,23 DKK. Od dnia 25 lutego 2019 r.

*dodatek wynosi 225,79 DKK – jeżeli przeniesienie ma miejsce ze zmiany drugiej na zmianę trzecią, ale nie do zmiany pierwszej, jeżeli czas pracy zmiany pokrywa się z czasem pracy zmiany dziennej, lub gdy różnica w rozpoczęciu pracy między zmianą dzienną a zmianą pierwszą wynosi nie więcej niż jedną godzinę.*

**Przy przeniesieniu pracowników w ramach tej samej zmiany,** gdzie pracownicy jako część harmonogramu turnusu pracy również pracują na zmianie dziennej, z tej pracy na drugą lub trzecią zmianę, wypłacana jest za przeniesienie jednorazowa kwota, od dnia 27 lutego 2017 r. w wysokości 218,73 DKK. Od dnia 26 lutego 2018 dodatek wynosi 222,23 DKK. Od dnia 25 lutego 2019 r. dodatek wynosi 225,79 DKK.

#### **Przeniesienie z jednej zmiany na inną**

Przy zmianie całego harmonogramu turnusu pracy lub przy przenoszeniu całej zmiany w powiązaniu ze zmianą systemu pracy oraz zmianie czasu pracy zmian w przeciągu doby roboczej jednorazowa kwota za przeniesienie nie jest wypłacana, od dnia 27 lutego 2017 r. w wysokości 218,73 DKK. Od dnia 26 lutego 2018 r. dodatek wynosi 222,23 DKK. Od dnia 25 lutego 2019 r. dodatek wynosi 225,79 DKK – niemniej jednak wszystkie inne przenoszenia zmian, w tym przenoszenia poszczególnych pracowników z ustalonej z góry zmiany, traktowane są jako przenoszenie pociągające za sobą jednorazowy dodatek.

**Przy przenoszeniu z powrotem** do poprzedniej zmiany kwota jednorazowa nie jest wypłacana pod warunkiem, że powrót nastąpił w ciągu trzech tygodni.

Powrót do pierwotnej zmiany po okresie trzech tygodni traktowany jest jako nowa zmiana i upoważnia on do ponownej jednorazowej kwoty za przeniesienie.

#### **Przy przeniesieniach między pracą dzienną a pierwszą zmianą**

Jeżeli godziny pracy dziennej zmiany i pierwszej zmiany pokrywają się, jednorazowa kwota za przeniesienie nie jest wypłacana, lub gdy różnica w czasie pracy nie wynosi więcej niż godzinę.

#### **Przy przeniesieniu na pracę dzienną**

Za przeniesienie na pracę dzienną, rozumiane jako przeniesienie z systemu pracy turnusowej lub z pracy zmianowej, jednorazowa kwota za przeniesienie nie jest wypłacana.

**Pkt 2.** *Jeżeli pracownik zostaje przeniesiony z jednej zmiany na drugą lub z pracy dziennej albo do pracy dziennej, co nie następuje z powodu zmiany stałego planu turnusu pracy zgodnie z § 1 pkt 2, i pracownik w okresie wynagrodzenia nie osiągnie normalnych układowych godzin pracy za ten okres, brakujący czas jest wynagradzany zwykłą stawką godzinową, ale wykluczając wszystkie inne dodatki.*

*Ewentualne godziny nadwymiarowe w okresie wypłat, powyżej normalnego czasu pracy w okresie wypłat, wynagradzane są układowymi stawkami za nadgodziny, zaczynając od najniższych stawek.*

*Faktyczne godziny pracy w czasie nadliczbowym w minionej części okresu wypłat nie są wliczane przy obliczaniu ilości godzin poszczególnego pracownika.*

Postanowienie to odnosi się do sytuacji, w których poszczególny pracownik osiąga krótszy lub dłuższy czas pracy niż normalny układowy czas pracy w okresie wypłat, niebędący skutkiem harmonogramu turnusu pracy, tylko z powodu przeniesienia z jednej zmiany na inną lub na zmianę dzienną albo ze zmiany dziennej. W tych sytuacjach czas pracy w okresie wypłat zostaje podliczany, i ewentualne godziny brakujące do normalnego układowego czasu pracy są wynagradzane zwykłą stawką godzinową, ale wykluczając wszystkie inne dodatki, podczas gdy godziny nadwyżkowe

w okresie, wypłat powyżej normalnego układowego czasu pracy wynagradzane są układowymi stawkami za nadgodziny, zaczynając od najniższych stawek. Przez faktyczne nadgodziny rozumiane są te godziny, które zgodnie z definicją są godzinami pracy w godzinach nadliczbowych, zob. komentarz do § 6, pkt 2. Przeniesienia powinny być, gdzie jest to możliwe, zaplanowane w taki sposób, że powodują jak najmniej pracy w godzinach nadliczbowych lub jak najmniej brakujących godzin w okresie wypłat.

## **§ 8 Praca w dni wolne od pracy i przesunięcie dni wolnych od pracy**

**Pkt 1.** *W przypadku gdy nie ma możliwości przyznania zastępczego dnia wolnego za pracę w dni świąteczne przypadające w dni powszednie (§ 2, pkt 2), wypłacany jest od dnia 27 lutego 2017 r. za pracę w dni świąteczne dodatkowy dodatek w wysokości 90,89 DKK za godzinę, a dnia 26 lutego 2018 r. dodatek wynosi 92,35 DKK - 25 lutego 2019 r. dodatek wynosi 93,82 DKK. Taki sam dodatek świadczony jest również, jeżeli dyżur przypada w dzień świąteczny, za który nie daje się zastępczego dnia wolnego.*

To postanowienie o wypłatach odnosi się do nieprzewidzianych sytuacji i nie daje pracodawcy możliwości do generalnego znoszenia, za odpłatą, wolnych dni podczas lub po planowaniu harmonogramu turnusu pracy.

W przypadku wycofania zastępczego dnia wolnego lub zastępczego dnia za dyżur, który przypadał w dzień świąteczny, wypłacana jest pracownikowi od dnia 26 lutego 2017 r., oprócz normalnej stawki tygodniowej, zapłata za taki dzień oraz dodatek godzinowy w wysokości 90,89 DKK. Od dnia 26 lutego 2018 r. dodatek wynosi 92,35 DKK. Od dnia 25 lutego 2019 r. dodatek wynosi 93,82 DKK.

**Pkt 2.** *Jeżeli dzień wolny za dyżur zostaje przesunięty i nie odbywa się to jako część zmiany turnusu pracy, wypłacany jest od dnia 27 lutego 2017 r. dodatek w wysokości 24,72 DKK na godzinę. Od dnia 26 lutego 2018 r. dodatek wynosi 25,11 DKK na godzinę. Od dnia 25 lutego 2019 r. dodatek godzinowy wynosi 25,52 na godzinę. Dzień wolny za dyżur może być przesunięty w okresie nie dłuższym niż 4 tygodnie, chyba że zostanie ustalone inaczej w porozumieniu na poziomie lokalnym.*

*Przesunięcie dni wolnych za dyżur ma być oznajmiane z jak największym możliwym uprzedzeniem, a przesunięcie ma mieć miejsce w czterotygodniowym okresie. Dodatkowe wynagrodzenie a być świadczone bez względu na długość okresu uprzedzenia wolnego dnia.*

**Pkt 3.** *W przypadku, gdy zastępczy dzień za dzień dyżuru, wypadający w dzień powszedni, zostaje zniesiony, praca w ten dzień wynagradzana jest układową dodatkową wypłatą za albo pracę w zapewniony dzień wolny w dzień powszedni, jeżeli takie postanowienie istnieje, lub, w przypadku braku takiego postanowienia, stawką za pracę w godzinach nadliczbowych, począwszy od najniższej stawki.*

W przypadku gdy zastępczy dzień za dzień dyżuru, wypadający w dzień powszedni, zostaje zniesiony, a pracownikowi nie zostanie przyznany inny zastępczy dzień, por. pkt 2, ma on oprócz zwykłego wynagrodzenia za pracę w dany dzień otrzymać układowo ustaloną dodatkową zapłatę za pracę w zapewniony dzień wolny przypadający w dzień powszedni.

Jeżeli w układzie zbiorowym nie ma postanowienia o specjalnej zapłacie w takiej sytuacji, wypłacany jest zamiast tego układowy dodatek za pracę w nadgodzinach, począwszy od najniższej stawki.

## **§ 9 Umowy na poziomie lokalnym**

*Istnieje możliwość zawierania umów na poziomie lokalnym biorących pod uwagę specjalną sytuację zakładu pracy o planowaniu czasu pracy, pracy zmianowej i przerw*

*na posiłki, oraz wyrównywania wypłat w danym okresie. Tego rodzaju umowy mają być zawierane w formie pisemnej.*

Na poziomie lokalnym mogą być zawierane umowy o godzinach pracy, o przerwach na posiłki i o pracy zmianowej (zob. § 1, pkt 1, 2, 4 i 5 oraz § 2, pkt 1). Jeżeli w wyjątkowym przypadku uznawane będzie to za wskazane, możliwe jest zawarcie umowy o przeliczeniu wszystkich dodatkowych zapłat na np. jednolite dodatki groszowe (ørebeløb) do wszystkich godzin pracy wszystkich trzech zmian, do wszystkich godzin pracy drugiej i trzeciej zmiany, lub na stałe kwoty tygodniowe, alt taki system jako założenie ma bardzo stały turnus pracy. Podstawą do wyliczenia jednolitych godzinowych lub tygodniowych kwot w umowie na poziomie lokalnym byłyby stawki umowy o pracy zmianowej, a w umowie na poziomie lokalnym zamieszczone by były zestawienia wyliczeń, w taki sposób, że aktualizowanie ewentualnych zmian we wspólnym systemie byłoby w każdej chwili możliwe. W przypadku tego rodzaju umowy należy jednocześnie zdecydować, jak powinno się ustosunkować wobec pracowników, którzy przystępują do pracy zmianowej lub ją opuszczają, ich dodatkowe zapłaty zostają obliczone za ten czas, gdzie brali udział w pracy zmianowej, albo że są oni zobowiązani do pracy na takich samych warunkach płacowych, jak umówione dla pozostałych pracowników.

Jeżeli praca zmianowa jest zaplanowana w taki sposób, że w soboty praca jest wykonywana, ale w systemie dwuzmianowym tylko przez niewiele godzin na drugiej zmianie, a w systemie trzymianowym na drugiej i trzeciej zmianie, można zawrzeć umowę o tym, że zmiany po kolei wykonują całą pracę sobotnią.

---

## **Załącznik 1**

---

### **Instrukcja dotycząca rozdziału 9 ustawy o środowisku pracy, oraz rozporządzenie nr 324 z dnia 23 maja 2002 r., z niniejszą zmianą dotyczącą okresów wypoczynku i dób wolnych od pracy**

#### ***Dzienny okres wypoczynku***

*W przeciągu 24 godzin pracownikowi ma być przyznane 11 po sobie następujących kolejnych godzin wypoczynku (§ 50, pkt 1 ustawy o środowisku pracy).*

*Pociąga to przykładowo za sobą, że pracownik, który miał wolne w weekendzie i rozpoczął pracę w poniedziałek rano o godz. 06:00, może najdłużej kontynuować pracę do godz. 19:00 w poniedziałek wieczór, ponieważ w 24-godzinym okresie od godz. 19:00 do godz. 19:00 w poniedziałek jest dokładnie 11 po sobie następujących godzin wypoczynku.*

*Dzienny okres wypoczynku pracownika może zostać skrócony do ośmiu godzin przy pracy zmianowej w zakładach pracy, gdzie wykonywana jest praca zmianowa (§ 50, pkt 2, nr 1 ustawy o środowisku pracy).*

Przez pracę zmianową rozumiana jest zarówno zwykła, jak i specjalna praca zmianowa, zgodnie z postanowieniami o pracy zmianowej.

#### ***Tygodniowa doba wolna od pracy***

*W każdym siedmiodobowym okresie pracownicy mają mieć tygodniową dobę wolną od pracy, który ma być bezpośrednio powiązany z dziennym okresem wypoczynku (§ 51, pkt 1 ustawy o środowisku pracy).*

*Postanowienie to należy rozumieć w ten sposób, że nie może być więcej niż 6 dób między dobami wolnymi od pracy.*

*Ponieważ doba wolna od pracy ma mieć miejsce w bezpośrednim powiązaniu z dziennym okresem wypoczynku, w normalnych warunkach będą pracownicy co siedem dób mieli co najmniej 35-godzinny łączny okres wypoczynku (przy pracy zmianowej okres ten może być zmniejszany do 32 godzin).*

### **Dodatkowe wyjątki**

*Ponadto obowiązują podstawowe przepisy ustawy o środowisku pracy o odstępowaniu od dziennego okresu wypoczynku i od tygodniowego wolnego dnia, por. §§ 50-55 ustawy o środowisku pracy. W takich przypadkach należy zapewnić wyrównywacze okresy wypoczynku lub doby wolne od pracy.*

### **Umowy dotyczące przeniesienia wolnej doby**

#### **a) Umowy dotyczące siedmiu dób między dwiema wolnymi dobami**

*Zgodnie z § 22 rozporządzenia jest możliwość zawarcia na poziomie lokalnym umów o przenoszeniu wolnej doby. Nie może jednak być więcej niż siedem dób między dwoma wolnymi dobami. Umowa na poziomie lokalnym jest zawierana pomiędzy zakładem pracy a mężem (mężami) zaufania albo, w przypadku gdzie nie ma męża zaufania, z większością pracowników zatrudnionych zgodnie z układem zbiorowym. Umowa ma być pisemna i ma po zawarciu zostać wprowadzona do akt zakładu. Odnośnie wyliczania dziennego okresu wypoczynku w połączeniu z wolną dobą i o wolnej dobie, zob. uwagi w poprzedniej sekcji.*

#### **b) Umowy o siedmiu do dwunastu dobach między wolnymi dobami**

*DI i Związek NNF mogą zatwierdzić harmonogramy pracy, w których jest do dwunastu dób między dwoma wolnymi dobami. Zatwierdzenie planu odbywa się w następujący sposób: Pomędzy stronami na poziomie lokalnym ustalany jest plan pracy, z którego wyraźnie wynika, jak ustalony jest czas pracy poszczególnego pracownika. Harmonogram wykonany jest pisemnie pomiędzy zakładem pracy a mężem (mężami) zaufania albo, w przypadku gdzie nie ma męża zaufania, z większością pracowników zatrudnionych zgodnie z układem zbiorowym.*

*O okresie obowiązywania harmonogramu pracy i o wypowiedzeniu harmonogramu oraz o obliczeniu dziennego wolnego czasu w połączeniu z wolną dobą, zob. uwagi w poprzedniej sekcji. Opracowany harmonogram posyłany jest następnie przez strony lokalne do zatwierdzenia w organizacjach DI i Związku NNF. Harmonogram ma być wysłany najpóźniej 8 tygodni, zanim ma wejść w życie.*

*Pisemna odpowiedź organizacji związkowych na harmonogram ma być dostępna najpóźniej 5 tygodni przed wejściem harmonogramu w życie. W przypadku pisemnych sprzeciwów wobec przedłożonego harmonogramu należy je przedstawić organizacjom związkowym. Rezultat dyskusji organizacji związkowych ma być przedłożony najpóźniej dwa tygodnie przed wdrożeniem harmonogramu. Umowa zatwierdzona przez organizacje związkowe ma ostatecznie zostać zanotowana w protokole kontrolnym.*

#### **c) Umowy o więcej niż dwunastoma dobach między wolnymi dobami**

*DI i Związek NNF mogą zatwierdzić harmonogramy pracy, w których jest więcej niż dwanaście dób między dwoma wolnymi dobami. Umowa ta jest bardzo radykalna, wobec czego oprócz zatwierdzenia przez strony układu zbiorowego DI i Związek NNF ma również zostać zatwierdzona przez dyrektora Duńskiej Inspekcji Pracy, zanim może obowiązywać.*

*Ponadto, w odniesieniu do procedury ustalania tego rodzaju harmonogramów pracy, zob. komentarze w sekcji b.*

---

## **Dodatek do załącznika 1**

---

### **Umowa w sprawie procedury rozpatrywania podania o przesunięcie wolnej doby**

Procedura rozpatrywania podań o przesunięcie wolnej doby zgodna jest z przepisami wynikającymi z niniejszego załącznika 1 o umowie o pracy zmianowej. Związek NNF i DI zgadzają się co do następującego wyłumaczenia procedury rozpatrywania podań z zakładów pracy i ich pracowników o zatwierdzenie harmonogramów pracy z więcej niż siedmioma dobami między dwoma wolnymi dobami.

#### **Rozpatrywanie sprawy**

Celem rozpatrywania spraw organizacje związkowe informują się nawzajem o otrzymanych podaniach. W przypadku gdy podanie zostało otrzymane tylko przez jedną organizację, organizacja ta przesyła w przeciągu 3 dni kopie akt sprawy do drugiej organizacji.

Spotkanie między reprezentantami obu organizacji odbywa się najpóźniej dwa tygodnie po otrzymaniu podania przez organizację, na którym to spotkaniu podanie jest rozpatrywane. Spotkania odbywają się z co najmniej trzydniowym uprzedzeniem. W przypadku gdy jedna lub obie organizacje, stwierdzają, że sprawa nie jest wystarczająco wyjaśniona, należy przed spotkaniem postarać się o dodatkowe informacje od stron.

Jeżeli pomiędzy reprezentantami organizacji związkowych panuje zgodność co do zatwierdzenia podania o przesunięciu wolnej doby, zgodnie z § 19 rozporządzenia, zostaje to przekazane zakładowi pracy i jego pracownikom.

Jeżeli podanie zostanie odrzucone, ma to najpóźniej w trzy tygodnie po otrzymaniu podania zostać przekazane zakładowi pracy i jego pracownikom.

Podania dotyczące § 20 rozporządzenia są rozpatrywane jak opisane powyżej, a następnie podanie, w przypadku zgodności, zostaje przysyłane do Duńskiej Inspekcji Pracy razem z podpisanym wnioskiem organizacji.

Związek NNF razem z DI oznajmiają zakładowi pracy i jego pracownikom decyzję Duńskiej Inspekcji Pracy.

---

## **Protokół o możliwej administracji kompensaty z VEU przez strony**

---

Strony mają na celu zwiększenie aktywności w zakresie szkolenia i edukacji.

Strony układu zbiorowego będą wspólnymi siłami działały, aby zapewnić, że odpowiedzialność za pobieranie i wypłacanie składek zostanie przejęta przez Fundusz Rozwoju Współpracy i Kompetencji w Branży Rzeźni i Przemysłu Spożywczego, w przypadku gdy strony przejmą odpowiedzialność za obecny system VEU (Voksen- og EfterUddannelse – Szkolenia i doksztalcanie).

---

## **Umowa organizacji o Umowie ramowej o „harassment and violence at work” (mobbing i przemoc)**

---

DI i Związek Spożywców NNF stwierdzili, że w dniu 15 grudnia 2006 r. został wniesiony wspólny wniosek do europejskiego porozumienia ramowego między BusinessEurope (dawniej UNICE), UEAPME, CEEP i ETUC w sprawie „harassment and violence at work”.

Pod warunkiem ostatecznego zatwierdzenia tej umowy DI i Związek Społczywców NNF są zgodni co do powołania w następnym okresie obowiązywania układu zbiorowego komisji, której zadaniem będzie zbadanie, czy umowa ramowa daje podstawy do przeprowadzenia zmian w układach zawartych pomiędzy stronami, lub czy też można ją wdrożyć.

---

### **Protokół o Zatrudnieniach na warunkach podobnych do „białych kołnierzyków”**

---

Stony mają zamiar w okresie obowiązywania układu zbiorowego dyskutować możliwości opracowania umowy o zatrudnieniu na warunkach podobnych do „białych kołnierzyków”.

---

### **Umowa organizacyjna o dalszym rozwoju współpracy dotyczącej środowiska pracy**

---

Strony są zgodne co do dalszego wzmacniania wspólnych wysiłków kontem stworzenia bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy, w tym do rozbudowywania profilaktycznej i promującej pracy, w celu zmniejszenia zakresu wypadków przy pracy.

Strony są zgodne, że należy opracować wytyczne dotyczące redukcji szkodliwych procedur i substancji, wdrażania nowych działalności oraz zapewnienia kontynuacji systematycznego dialogu pomiędzy właściwymi władzami, organizacjami i komisjami, celem wspomagania planów zarówno stron, jak i na poziomie planów rządowych, w zakresie projektowania kroków dotyczących środowiska pracy do roku 2020, oraz kontynuowania prac mających na celu opracowanie projektów promujących rozwój ulepszania środowiska pracy i zdrowia publicznego.

Podanie o środki finansowania projektów i poczynañ zostanie wysłane do Funduszu profilaktyki.

Powyższe będzie wykonywane przez branżową komisję ds. BHP.

---

### **Protokół o Rynku pracy w równowadze**

---

LO i DA będą przyczyniać się do zapewnienia, aby duński model rynku współdziałał z globalizacją i rozwojem technologicznym. Celem jest zapewnienie elastycznego rynku pracy w równowadze, gdzie system układów zbiorowych, polityka rynku pracy oraz rozwijanie umiejętności zawodowych pracowników przyczyniają się do zapewnienia wzrostu gospodarczego, wysokiego poziomu zatrudnienia i dobrego samopoczucia zatrudnionych.

Duński model flexicurity jest dobrym punktem wyjściowym przyszłego rozwoju.

System układów zbiorowych zapewnia elastyczność i stabilność, które są podstawą tego, że zarówno zakłady pracy, jak i pracownicy, mogą czerpać korzyści pochodzące z globalizacji i nowych technologii.

Dalszy rozwój kompetencji i kwalifikacji pracowników – w ten sposób, że odzwierciedlają one potrzeby rynku pracy – jest podstawowym warunkiem utrzymania wysokiego poziomu zatrudnienia i rozwoju produktywności.

W ramach przygotowań do inicjatywy rządu w sprawie przyszłego rynku pracy DA i LO

chcą pracować docelowo i konstruktywnie w celu zapewnienia wspólnych inicjatyw w tym kierunku.

Ponadto, DA i LO zgodzili się kontynuować prace, które organizacje zainicjowały o zagranicznej sile roboczej, zob. propozycję mediacji z dnia 26 marca 2010 r.

---

## **Protokół o Funduszu Edukacji i Współpracy w Branży Rzeźni i Przemysłu Spożywczego**

---

Zmiany gospodarcze i społeczne, których oczekuje przemysł mięsny i spożywczy w przeciągu następnych kilku lat, zaostreżają wymagania wobec mężów zaufania, i jednocześnie powoduje zwiększone oczekiwania dobrej i konstruktywnej współpracy z zarządami zakładów pracy. Jednocześnie rośnie popyt na kompetentną i wyszkoloną siłę pracy, która odzwierciedla coraz większą wiedzę w aparacie produkcyjnym.

Tendencje demograficzne zwiększają konkurencję ze strony innych branż pod względem rekrutowania w szczególności młodych ludzi do branż mięsnej i spozywczej. Zachęte dla młodych ludzi pod kątem wyboru branży mięsnej i spozywczej może być fakt, że widzą szansę na rozwój kariery poprzez systematyczne szkolenia, które DI i Związek NNF rozwija we współpracy z innymi aktualnymi partnerami.

Coraz więcej decyzji o wynagrodzeniu i o warunkach pracy jest podejmowane lokalnie w poszczególnych zakładach pracy, we współpracy pomiędzy lokalnym kierownictwem i mężami zaufania. Celem jak najlepszego przygotowania lokalnych stron do wykonywania tych zadań DI i Związek NNF zgadzają się co do wdrażania i popierania np. szkolenia mężów zaufania, podejmowania kroków edukacyjnych razem z radami zakładowymi, pod kątem szkolenia i rozwijania kwalifikacji.

Zgodnie z powyżej opisanym rozwoju DI i Związek NNF zgadzają się co do zmiany „Funduszu Współpracy Rozwoju Kompetencji w Branży Rzeźni i Przemysłu Spożywczego” (fundusz 40 øre) na faktyczny fundusz edukacji i współpracy, zgodnie z załączonymi przepisami określającymi statuty Funduszu. Strony będą regularnie oceniać statuty i wytyczne Funduszu.

### **Statuty Funduszu Współpracy Rozwoju Kompetencji w Branży Rzeźni i Przemysłu Spożywczego**

#### **Pkt 1.**

Celem Funduszu jest, bezpośrednio lub przez subsydia,

- rozwijać szkolenia odpowiednie do potrzeb duńskiego przemysłu spożywczego i mięsnego, i działać w celu podniesienia poziomu wykształcenia pracowników przemysłu,
- przygotowywać wspólne kursy i inne formy wspólnych programów dla członków Związku NNF i przedstawicieli firmy na tematy związane z przemysłem mięsnym i spożywczym,
- wspierać analizy trendów w branży i potrzeby w zakresie kompetencji pracowników,
- wspierać kampanie celem zwiększania uwagi na plany edukacyjne, motywację i realizację programów edukacyjnych,
- popierać rozwój zadań pracy szerszego zasięgu - w tym przeprowadzać specjalne kursy eksperymentalne - wewnętrzne i zewnętrzne szkolenia dla dorosłych pracowników,
- opracowywać i wspierać programy projektów celem promowania wzrostu produktywności, w tym utrzymania systemów płatniczych korzystnych dla pracowników,



- prowadzić konferencje itp. dla członków Związku NNF, jak i dla przedstawicieli firmy, dotyczące edukacji i współpracy w stosunku do możliwości rozwoju w przemyśle mięsnym i spożywczym,
- przeprowadzać konkretnie zaplanowane projekty i eksperymenty mające na celu osiągnięcie doświadczeń i znajomość nowych możliwości edukacyjnych i form współpracy,
- inicjować i wspierać pobyty szkoleniowe, w kraju, jak i za granicą, istotne dla rozwoju w przemyśle mięsnym i spożywczym,
- przeprowadzać lub zapewniać wsparcie kroków, które są korzystne dla rozwoju technologii, zatrudnienia i przemysłu mięsnego i spożywczego ogólnie, w tym zwiększenia przekazywania informacji mających na celu współpracę, szkolenia i możliwości rozwoju kariery zawodowej,
- wspierać wyższe wykształcenie mężów zaufania,
- przeprowadzać i zapewniać wsparcie innych kroków zgodnie z decyzją zarządu funduszu w każdym pojedynczym przypadku.

## **Pkt 2.**

Celem Funduszu jest ponadto, bezpośrednio lub poprzez dotacje

- wzmacniać funkcje męża zaufania i współpracę lokalną,
- wzmacniać wiedzę męża zaufania pod względem aspektów rozwoju zakładu pracy, produkcji, sytuacji finansowej i konkurencji, oraz znaczenia dobrych warunków pracy i psychicznego środowiska,
- oferować nowo wybranym mężom zaufania i przedstawicielom większości jednego z programów szkoleniowych i współpracy, wynoszącym dwa razy po dwa dni, i prowadzonym przez TekSam.

## **Wspólne kroki celem wyboru męża zaufania, gdzie takich jeszcze nie ma**

Ponadto poczynane są wspólne kroki celem wyboru mężów zaufania w tych zakładach pracy, w których obecnie nie ma wybranego męża zaufania.

Kroki te mają odzwierciedlić szereg korzyści, które są zawarte w ustrukturuowanej i ciągłej współpracy pomiędzy wybranym mężem zaufania a kierownictwem zakładu pracy.

Szczegółowe poczynania i ich zawartość jest uzgodniona pomiędzy stronami.

---

Dla wyżej wymienionych celów oraz aby wzmocnić funkcje męża zaufania i współpracę na poziomie lokalnym przyznawana jest od dnia 27 lutego 2017 r. kwota 0,45 DKK za przepracowaną godzinę. Od dnia 26 lutego 2018 r. kwota 0,50 DKK za przepracowaną godzinę. Suma jest co kwartał wpłacana do Funduszu Współpracy Rozwoju Kompetencji w Branży Rzeźni i Przemysłu Spożywczego.

Do administrowania środkami funduszu zostaje otwarte specjalne konto.

Środki te mogą m.in. być używane do edukacji mężów zaufania, jak i do dalszego rozwoju i szkolenia na rzecz zakładu pracy i współpracy pomiędzy zakładem pracy a mężem zaufania.

Przepisy dotyczące pobierania wkładów i wydatkowania ich zostają opisane we współpracy pomiędzy Związkiem NNF a DI.

---

## **Protokół o Usługach doradczych i konsultingowych itp. przy pracy szkoleniowej w zakładzie pracy**

---

Strony chcą wzmocnić podstawy ogólnego podnoszenia kompetencji i konkurencyjności zakładu pracy i możliwości zawodowe poszczególnego pracownika.

Strony zgadzają się dążyć do wzmocnienia pracy edukacyjnej w zakładzie pracy. Można tego dokonać, wykorzystując możliwości układu zbiorowego, jednocześnie czyniąc pracę edukacyjną bardziej dostępną dla kierownictwa i pracowników, m.in. poprzez większy nacisk na planowanie edukacji.

Strony będą - celem popierania ww. - poprzez TEKSAM udostępniać usługi w celu ułatwiania korzystania z istniejących wykształceń, w tym szkoleń, które zostały opracowane wspólnie przez strony.

Strony będą w zakresie układu zbiorowego ustalać możliwości, aby komisja edukacyjna (ewentualnie rada zakładowa, mąż zaufania czy zarząd), gdy jedna ze stron tego sobie życzy, mogła rekwirować wizytę konsultantów procesowych z TEKSAM.

W rozmowach z lokalnymi stronami konsultanci z TEKSAM posługują się opracowanym katalogiem.

Katalog zawiera przykłady dla użytkownika łatwo dostępnych narzędzi, jak i wskazówek do rozwijania pracy edukacyjnej drogą wykorzystania możliwości szkolenia, które zapewnia układ zbiorowy, w tym szereg opracowanych szkoleń, np. przygotowane zestawy podnoszenia kompetencji uzgodnione przez strony. Ponadto katalog ma zawierać instrukcje dotyczące sposobu tworzenia kontaktu z odpowiednimi instytucjami szkoleniowymi, jak również wskazówki dotyczące sposobu, który może być przydatny przy wyjaśnianiu poziomu kompetencji.

Dalsze informacje i inspiracje na stronie internetowej TEKSAM.

Strony będą wdrażać te postanowienia układu zbiorowego. W kontekście gdzie zalecane jest zaangażowanie konsultantów z TEKSAM, należy opracować bardziej szczegółowy opis ofert konsultantów TEKSAM.

---

## **Umowa organizacyjna o Funduszu Rozwoju Współpracy i Kompetencji w Branży Rzeźni i Przemysłu Spożywczego**

---

### **1. Cel**

Fundusz Rozwoju Współpracy i Kompetencji w Branży Rzeźni i Przemysłu Spożywczego ma na celu zapewnienie rozwoju umiejętności pracowników w celu utrzymania i wzmocnienia konkurencyjności zakładu pracy w zglobalizowanej gospodarce. Celem Funduszu jest również wspieranie rozwoju pracowników kompetencji i umiejętności, aby utrzymać i wzmocnić ich możliwości zatrudnienia.

Mając na celu dalsze wzmocnienie wysiłków w tej dziedzinie, powołany zostaje Fundusz Rozwoju Współpracy i Kompetencji w Branży Rzeźni i Przemysłu Spożywczego, którego celem jest dofinansowanie udziału pracowników w wybranych przez nich rozwijaniu kompetencji. Strony chcą za pomocą tej umowy utworzyć dynamiczną podstawę do wykorzystania i zarządzania funduszami, które strony postanawiają przeznaczyć. Celem jest, że środki będą wykorzystane przy wzmacnianiu możliwości i zakresu zatrudnienia pracowników, w krótszej, jak i w dłuższej perspektywie. Jednocześnie konkurencyjność branży ma być w jak najwyższym stopniu zapewniana.

## **2. Wolne celem edukacji**

Pracownik ma prawo do wolnego celem wybranej edukacji, odpowiedniej przy zatrudnieniu w zakresie Układu Zbiorowego w przemyśle mięsnym i spożywczym. Istnieje możliwość kształcenia się w obu dziedzinach Układu, niezależnie od tego, którym Układem pracownik jest objęty. Jeżeli zakład pracy nie uznaje edukacji za istotną dla zakładu pracy, warunkiem prawa do wolnego na szkolenie jest możliwość osiągnięcia dofinansowania szkolenia zgodnie z następującymi przepisami dotyczącymi wspierania rozwijania kompetencji.

Pracownicy o co najmniej dziewięciomiesięcznym stażu mają rocznie prawo do maksymalnie dwóch tygodni wolnego na przez siebie wybrane kształcenie, które jest istotne względem zatrudnienia w zakresie Układu Zbiorowego.

Wolność może np. być użyta do edukacji na podstawowym lub zaawansowanym poziomie, generalnego jak również zawodowego szkolenia, jak i uczestnictwa w realnej ocenie kompetencji w sektorze publicznym i w odpowiednich ofertach prywatnych.

## **3. Dotacje finansowe**

- a) Zakład pracy wpłaca rocznie 520,00 DKK za każdego pracownika objętego Układem Zbiorowym i zatrudnionego na pełny etat. Za pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin stawka jest zmniejszana proporcjonalnie.
- b) Podstawa obliczeń. Składka jest wyliczana na podstawie ilości pracowników objętych układami zbiorowymi.
- c) Pracownicy objęci układami zbiorowymi mogą ubiegać się o dotacje zgodnie z następującymi przepisami.

## **4. Fundusz Rozwoju Współpracy i Kompetencji w Branży Rzeźni i Przemysłu Spożywczego**

- a) Strony układu zbiorowego ustanawiają współwłasność, która zarządza wkładami wyliczonymi w pkt 3. Dokładne wytyczne zostają określone w statutach, które to statuty strony ustalą przede dniem 1 października 2007 r. Strony są na równi reprezentowane w Radzie Funduszu.
- b) Rada Funduszu podejmuje decyzje o:
  - administracji i pobieraniu składek, które mogą być odkładane w Industriens Pension lub w innym funduszu,
  - wytycznych dotyczących rozdawania, zob. pkt d),
  - rachunkowości, itd., zgodnie z rewizją bilansu Funduszu,
  - ustalania i pobierania składek VEU, w takim zakresie, w jakim zadania te zostaną przekazane stronom rynku pracy.

Zarząd Funduszu może również ustalać wytyczne dotyczące raportowania nabywania umiejętności rozwijania kompetencji, zarządzanych przez zakład pracy, które uzupełniają wytyczne w pkt 5.

- c) Podania. Jeżeli zakład pracy nie dysponuje własnym kontem rozwijania kompetencji itd., to pracownicy, zatrudnieni w zakładzie pracy zgodnie z Układem Zbiorowym, mogą wносить podania o środki Funduszu, zob. pkt 5.

Wnioski mają być składane przez zakład pracy, który poświadcza, że stosunek pracy jest objęty układami zbiorowymi, i jednocześnie podaje informacje o wynagrodzeniu pracownika.

- d) Zastosowanie. Fundusz może, w zakresie swoich finansowych możliwości, przyznawać dotacje do kroków edukacyjnych pracowników, zob. pkt 2, drugi akapit. Warunkiem otrzymania dotacji jest, że zakład pracy, w całości lub częściowo, nie płaci wynagrodzenia podczas szkolenia. Środki mogą być stosowane do
- - dotacji do zewnętrznych kosztów szkolenia (opłat za kursy, materiałów szkoleniowych, ewt. kosztów transportu itp.),
  - - dotacji na pokrycie części utraty wynagrodzenia przez pracownika podczas szkolenia, ale nie więcej niż sumę, która z dodatkiem ewt. rekompensaty ze środków publicznych wynosi 85% wynagrodzenia. Wyliczonego jako średnia ostatnich czterech tygodni.

Przy przydzielaniu dotacji należy starać się o odpowiednią równowagę pomiędzy poszczególnymi grupami zawodowymi w ramach układów zbiorowych, w stosunku do składek, które są za nich uiszczane.

Z efektem od dnia 1 stycznia 2015 r. obowiązuje ponadto:

Pracownicy wykonujący pracę zmianową zgodnie z § 3, otrzymują dodatkowo 85% dodatku zmianowego za godzinę nieobecności:

por. postanowienia specjalne dla branży młynarzy 146,

por. postanowienia specjalne dla przetworów § 12 oraz dodatek wyrównawczy za pracę zmianową,

por. postanowienia specjalne dla pracy zmianowej § 3, pkt 1 i 2,

zgodnie ze szczegółowymi wytycznymi określonymi przez Radę Nadzorczą

## **5. Pomoc rozwojowa zarządzana przez zakład pracy**

- a) Zakłady pracy, będące członkami Funduszu, które same chcą zarządzać środkami edukacyjnymi, mogą to robić i same wypłacać dotacje zgodnie z pkt 3 a) i b). Warunkiem jest, że zakład pracy
- powołał komisję edukacyjną
  - oraz
  - ma co najmniej stu pracowników, wyliczonych zgodnie z pkt 3 b.
- b) Jeżeli jeden z warunków wymienionych w pkt a) nie jest dalej spełniony, zakład pracy będzie ze skutkiem od następnego roku kalendarzowego obejmowana pkt 4. Ewentualne końcowe saldo rachunku rozwoju zakładu pracy zostanie przeniesione do Funduszu Rozwoju Współpracy i Kompetencji w Branży Rzeźni i Przemysłu Spożywczego.
- c) Ramy i plany na poziomie lokalnym.  
Zakład pracy ma podjąć inicjatywę do tego, aby przy współpracy z pracownikami zostały określone nadrzędne ramy i priorytety co do wykorzystania środków konta rozwoju. Komisja edukacyjna zakładu pracy, zob. pkt 5 a), określa kryteria przyznawania dotacji. Dotacje mogą być wyłącznie przyznawane zgodnie z pkt 4d).

Przy planowaniu powinno brać brane pod uwagę, że dotacje mają być przyznawane zarówno do rozwijania kompetencji, mającej na celu kwalifikowania pracowników do innych funkcji w zakładzie pracy, jak i rozwijania ich kompetencji, które rozwijają kwalifikacje poszczególnych pracowników oraz ich możliwości w zasięgu układów zbiorowych.

Fundusz edukacyjny może być używany do innego szkolenia, np. w związku ze zwolnieniem, jeżeli jest co do tego zgodność na poziomie lokalnym.

- d) Przyznawanie dotacji  
Pracownicy mogą ubiegać się o dotacje w ramach pkt c). Komisja edukacyjna ma pełną odpowiedzialność za kryteria alokacji środków, zob. pkt c). Warunkiem przyznania dotacji jest, że środki są dostępne na koncie rozwoju. Komisja edukacyjna może zdecydować, że fundusze na koncie będą kumulowane celem wykorzystania przy przyszłych szkoleniach. Niewykorzystane środki, przekraczające składki roczne, będą przelewane do Funduszu Rozwoju Współpracy i Kompetencji w Branży Rzeźni i Przemysłu Spożywczego, o ile nie uzgodniono inaczej. Osoba w zakładzie pracy, odpowiedzialna za szkolenia, ocenia, czy wniosek jest w ramach i kryteriów ustalonych przez komisję edukacyjną, i przydziela na tej podstawie dotacje. Jeżeli wniosek zostaje odrzucony, pracownik jest uprawniony do otrzymania pisemnego uzasadnienia, a mąż zaufania może - po przedyskutowaniu odrzucenia w komisji edukacyjnej - wymagać aby kwestia została rozpatrzona przez organy związkowe. Sprawa nie może jednak zostać skierowana do arbitrażu.
- e) Administracja  
Zakład pracy regularnie podlicza konto edukacyjne zakładu pracy. Osoba wykonująca rewizję poświadcza w rocznym raporcie, że środki zostały przeznaczone i wykorzystane lub przebrane zgodnie z tymi przepisami. Przestrzeganie obowiązku obliczenia, informowania i rozliczania konta edukacyjnego jest egzekwowane wyłącznie na mocy przepisów dotyczących rozpatrywania sporów zawodowych.

## **6. Inne branże układów zbiorowych**

- a. DI może zdecydować o przyłączeniu innych branż układu zbiorowego lub zakładów pracy do systemu ustalonemu w pkt 3. Rachunkowość środków pochodzące z innych źródeł jest oddzielona, aby środki jednego systemu nie były używane przez drugi.
- b. Zakłady pracy, które podporządkowują się układom zbiorowym, nie będąc członkami DI, np. poprzez podpisanie układu zakładowego, mają wpłacać stawki do Funduszu Edukacji i Współpracy w Branży Rzeźni i Przemysłu Spożywczego. Rada Nadzorcza Funduszu może polecić tym zakładom pracy opłatę administracyjną, nałożoną na podstawie kosztów, za rozpatrywanie podań od pracowników tych zakładów pracy. Rada Nadzorcza zapewnia, że wpłaty i wypłaty środków pochodzących z tych zakładów pracy są drogą administracji oddzielone od środków zakładów pracy zrzeszonych w DI.

## **7. Postanowienia układów zbiorowych**

W przypadku rozbieżności pomiędzy treścią układów zbiorowych, a umową zawartą między organizacjami, obowiązuje ostatnia.

## **Podstawowe warunki programu**

### **8. Podstawowe warunki programu**

- a) Po zakończeniu planowanych trójstronnych negocjacji o VEU założyciele zatwierdzają statuty. Ostateczna decyzja w sprawie przepisów dotyczących Funduszu Rozwoju Kompetencji w Branży Rzeźni i Przemysłu Spożywczego i dodatkowe uprawnienia do czasu wolnego na edukację czekają na zakończenie i działania następcze wyżej wymienionych pertraktacji.

Niniejsza umowa wygasa w przypadku, gdyby duński Parlament, w okresie obowiązywania układów zbiorowych, uchwalił ustawy, które w zakresie edukacji wprowadzają dodatkowe zobowiązania płatnicze lub innego rodzaju wobec stron układów zbiorowych, przedsiębiorstw lub pracowników.

---

## **Rozwój kompetencji i edukacja**

---

Strony są zgodne, aby w okresie obowiązywania układu zbiorowego rozpocząć prace, których celem będzie ewaluacja postanowień o rozwoju kompetencji i edukacji (rozdział 9 Układu zbiorowego Przemysłu Spożywczego oraz Fundusz Rozwoju Współpracy i Kompetencji w Branży Rzeźni i Przemysłu Spożywczego) pod kątem ewentualnej rewizji postanowień w czasie obowiązywania układu, w tym kontroli używania środków Fundusza. W przypadku zgodności będzie możliwość przeznaczania środków na dowolny inny cel w okresie obowiązywania układu.

Podobne obowiązuje pod względem protokołu o mężach zaufania i o współpracy na poziomie lokalnym.

---

## **Protokół o dofinansowaniu edukacji**

---

Istnieje porozumienie o wzmacnianiu widoczności tych możliwości, jakie są dotyczące uzyskania dofinansowania z Przemysłowego Funduszu Rozwoju Kompetencji (IKUF). Na tej podstawie zostały zainicjowane prace rozbudowania na stronie [www.ikuf.dk](http://www.ikuf.dk) przeglądu wstępnie zatwierdzonych kursów (lista pozytywna), w ten sposób, że odpowiednie moduły programów Akademii Zawodowej (erhvervsakademi) i edukacji dyplomowych (diplomuddannelser), które mogą być dofinansowane, zyskają większą widoczność.

Zmieniające się zestawienie listy, w tym wniesienia linków, nie ma wpływu na to, czy kurs kwalifikuje się do dofinansowania, czy nie.

Strony zgadzają się, że pozytywna lista jest uzupełniana wskazówkami, odzwierciedlającymi podstawy dofinansowania kursów, które nie są wymienione na liście pozytywnej. Wskazówki są udostępniane organizacjom układów zbiorowych, aby były one w stanie udzielać swoim członkom porad dotyczących właściwego wyboru edukacji.

---

## **Protokół o Uzgodnionej edukacji**

---

Mocą porozumienia na poziomie lokalnym zakład pracy ma możliwość występowania o środki z Funduszu Rozwoju Kompetencji, lub innego odpowiedniego funduszu, do uzgodnionej edukacji, w tych strefach, w których działa Fundusz. Na tej podstawie pracownik może w zakładzie pracy uzgodnić plan edukacji.

Pracownik otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi Funduszu Rozwoju Kompetencji, lub innego podobnego funduszu. Ewentualne dotacje publiczne lub dotacje z Funduszu przypadają zakładowi pracy.

Dotacje do uzgodnionej edukacji zastępują dotacje do edukacji wybranej przez pracownika w tym roku kalendarzowym, w którym plan edukacji ma miejsce.

Zarząd Funduszu Rozwoju Kompetencji, lub innego podobnego funduszu, ustala roczne ramy dotacji, które może przyznać dla uzgodnionej edukacji. Dotacja może być przyznana dla wybranych szkoleń w ramach przygotowawczych programów, edukacji zawodowej i wyższej edukacji (akademiuddannelser) i edukacji dyplomowej (diplomuddannelser).

Przepis ten wchodzi w życie z dniem 1 września 2017 r. i wygasa z końcem okresu obowiązywania Układów Zbiorowych 2017-2020.

---

### **Protokół o Dotacji do nauki języka duńskiego dorosłych czeladników**

---

Istnieje zgodność, że Przemysłowy Fundusz Rozwoju Kompetencji (IKUF) może przyznawać dotacje do nauki języka duńskiego dla dorosłych obcokrajowców, na takich samych zasadach jak wspieranie innych kursów. Kursy języka duńskiego dla dorosłych obcokrajowców zostają, zgodnie z Ustawą nauce języka duńskiego dla dorosłych obcokrajowców (LBK. 1010/2010), ujęte na liście pozytywnej.

Dopóki pracownik ma dostęp do bezpłatnej nauki języka duńskiego opłacanej przez gminę, IKUF pokrywa jedynie ewentualną utratę wynagrodzenia.

---

### **Protokół o Dotacji do badań przesiewowych do FVU i edukacji dyslektyków**

---

Istnieje zgodność, że Przemysłowy Fundusz Rozwoju Kompetencji (IKUF) może przyznawać dotacje do badań przesiewowych dla FVU i edukacji dysleksji, przeprowadzanych przez autoryzowane szkoły FVU i dysleksji.

Dotacje są przyznawane na ogólnych warunkach wspierania rozwijania kompetencji. Badania przesiewowe dla FVU i edukacji dysleksji są na liście kursów, do których sekretariat drogą administracyjną może przyznawać dotacje (lista pozytywna).

---

### **Protokół o Nocnej pracy i o stanie zdrowia**

---

Jako konsekwencje wdrożenia dyrektywy UE nr 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. o czasie pracy obowiązuje następujące:

#### **Praca nocna**

Pracownik, który regularnie wykonuje co najmniej trzy godziny swojej codziennej pracy między godz. 22:00 a 06:00, lub który wykonuje co najmniej 300 godzin swojego dziennego czasu pracy w ciągu 12 miesięcy, uważany jest za pracownika nocnego.

Zanim pracownik rozpoczyna pracę nocną, otrzymuje on propozycję nieodpłatnej kontroli stanu zdrowia, a następnie w regularnych odstępach czasu. Strony są zgodne, że bezpłatne badanie lekarskie ma miejsce w zakresie publicznej służby zdrowia.

Pracownik nocny, który ma problemy zdrowotne, ewidentnie spowodowane pracą w porze nocnej, zostaje, gdy jest to możliwe, przeniesiony do odpowiedniej pracy dziennej.

Strony dyskutowały protokół dotyczący pracy nocnej i kontroli stanu zdrowia i są zgodne co do zmiany przepisów zgodnie z poniższym.

#### **Częstotliwość**

Pracownik otrzymuje propozycję nieodpłatnej kontroli stanu zdrowia przed rozpoczęciem pracy nocnej.

Strony zgadzają się, że pracownik zaklasyfikowany jako pracownik nocny ma otrzymywać propozycję kontroli stanu zdrowia w regularnych odstępach czasu wynoszących nie więcej niż 2 lata.

#### **Dokumentacja odbytej kontroli zdrowia**

Strony są zgodne, że należy wykonywać powtarzające się statystyki o zakresie kontroli zdrowia w zakładzie pracy, podobne do statystyk, strony wspólnie wykonały w związku z badaniem komisji dot. pracy nocnej i kontroli zdrowia, która miała miejsce podczas

obowiązywania układu zbiorowego 2007-2010, w tym informacji o tym, w jaki sposób zakład pracy konkretnie proponował swoim pracownikom kontrole zdrowia.

### **Gdzie ma mieć miejsce kontrola zdrowia**

Strony zgadzają się, że jeżeli kontrola zdrowia odbywa się poza czasem pracy pracownika, dostaje on rekompensatę za ten czas.

### **Model realizacji kontroli stanu zdrowia**

Strony są zgodne, że kontrola stanu zdrowia ma odbywać się w następujący sposób:

1. Pracownik wypełnia kwestionariusz opracowany przez strony.
2. Ponadto pracownik przechodzi badanie lekarskie.
3. Na podstawie powyższego oraz dialogu z pracownikiem opracowana zostaje łączna konkluzja dla pracownika. Kontrola zdrowia wykonywana jest przez osobę mającą odpowiednie wykształcenie, np. przez pielęgniarkę, lekarza lub inną osobę z odpowiednim wykształceniem oraz z kompetencjami w zakresie medycyny pracy.
4. Informacje uzyskane w związku z kontrolą zdrowia są poufne i są wyłączną własnością pracownika. Informacje mogą zostać przekazane do wiedzy pracodawcy wyłącznie z inicjatywy pracownika.
5. W większych zakładach pracy, w których większa ilość pracowników otrzymała propozycję kontroli zdrowia, zakład pracy otrzymuje raport, w którym pracownicy są anonimowi, z ogólnymi tendencjami o stanie zdrowia pracowników i ich stylu życia.

Jeżeli tylko jest taka możliwość, pracownicy nocni, którzy mają problemy zdrowotne, bezsprzecznie wynikające z nocnej pracy, zostają przeniesieni do pracy dziennej.

W zakładach pracy z bardzo ograniczoną liczbą pracowników wykonujących pracę nocną kontrola zdrowia może mieć miejsce u lekarza pierwszego kontaktu.

Profilaktyczna kontrola zdrowia to propozycja, a badanie to jest dobrowolne.

Strony zgadzają się co do rozpoczęcia pracy przez komisję od razu po wznowieniu układu zbiorowego, która to praca w ciągu sześciu miesięcy ma ustalić treść kwestionariusza, jak i badania stanu zdrowia. Do pracy komisji należy zaprosić osoby mające kompetencje w zakresie medycyny pracy. O pokrycie kosztów związanych z pracą komisji wysłane zostanie podanie do Rad Branżowych ds. środowiska pracy.

### **Raport dla komisji BHP w większych zakładach pracy**

Strony uanaję za naturalne, że komisja BHP w poszczególnych zakładach pracy z własnej inicjatywy nadzoruje, czy kontrola zdrowia jest przeprowadzana zgodnie z przepisami.

---

## **Protokół o Wspólnym działaniu celem promowania przyjmowania praktykantów**

---

Strony zgadzają się wspólnie podejmować działalność w celu promowania praktyk. Działalność ta przyczyni się do wzbudzania zainteresowania pod względem kształcenia młodzieży, jak i dorosłych, na wykwalifikowanych pracowników, i tym samym zapewniania dostępu zakładów pracy do wykwalifikowanych pracowników w przyszłości. Działalność ta może mieć formę kampanii o zatrudnianiu praktykantów. Strony uważają, że kampania powinna być widziana w kontekście innych inicjatyw promujących praktykantów. W związku z tym strony ustaliły, że początkowo zostanie pomiędzy



stronami sformułowany projekt, który dogłębniej zbada wspólną działalność w celu promowania posad dla praktykantów.

Strony zgadzają się, że koszt projektu i wspólnej działalności celem promowania posad dla praktykantów będzie finansowany przez Fundusz Edukacji i Współpracy Branży Rzeźni i Przemysłu Spożywczego.

---

## **Protokół o Wdrażaniu ustawy o jednakowym wynagrodzeniu za jednakową pracę itp.**

---

### **§ 1**

Nierówności płacowe z powodu płci nie mogą mieć miejsca sprzecznie z przepisami niniejszego układu zbiorowego. Dotyczy to zarówno bezpośredniej, jak i pośredniej dyskryminacji.

#### **Pkt 2.**

Każdy pracodawca jest zobowiązany do wynagradzania zarówno kobiet, jak i mężczyzn równą płacą, w odniesieniu do wszystkich elementów wynagrodzenia i warunków płacy, za taką samą pracę, lub za pracę, której przypisywana taka sama wartość. Szczególnie gdy korzysta się z zawodowego systemu kwalifikacji, który bazuje się na tych samych kryteriach wobec pracowników płci męskiej i żeńskiej, którego celem jest wykluczenie dyskryminacji ze względu na płeć.

#### **Pkt 3.**

Ocena wartości pracy ma opierać się na całokształtnej ocenie odpowiednich kwalifikacji i innych istotnych czynników.

### **§ 1a**

Jest mowa o bezpośredniej dyskryminacji, gdy osoba z powodu płci jest traktowana mniej przychylnie, niż inna osoba jest lub byłaby traktowana w podobnej sytuacji. Każda forma gorszego traktowania kobiety w związku z ciążą i podczas czternastotygodniowej nieobecności kobiet po porodzie uważana jest za bezpośrednią dyskryminację.

#### **Pkt 2**

Pośrednia dyskryminacja występuje, gdy przepis, kryterium lub praktyka, która wydaje się neutralna, spowoduje, że osoby jednej płci znajdą się w gorszej sytuacji niż osoby drugiej płci, chyba że odpowiedni przepis, warunek lub praktyka są uzasadnione obiektywnie i uzasadnione rzeczowym i merytorycznym celem, a środki do spełnienia celu są właściwe i konieczne.

#### **Pkt 3**

Wynagrodzenie to podstawowa lub minimalna stawka oraz wszystkie świadczenia otrzymywane przez pracownika w wyniku stosunku pracy, bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy w gotówce, lub w naturze.

### **§ 2**

Pracownikowi, którego wynagrodzenie sprzecznie z § 1 jest niższe niż innych, przysługuje wypłata różnicy.

#### **Pkt 2**

Pracownikowi, którego prawa zostały złamane w wyniku nierówności płacowych, przysługuje rekompensata. Rekompensata ustalana jest, biorąc pod uwagę okres zatrudnienia pracownika oraz pozostałe okoliczności sprawy.

### **§ 2a**

Pracownik ma prawo do przekazywania informacji o własnym wynagrodzeniu. Informacje te mogą zostać ujawnione każdemu.

### **§ 3**

Pracodawca nie ma prawa wypowiedzania stosunku pracy wobec pracownika, lub narażać pracownika, w tym przedstawiciela pracownika, na inne niekorzystne traktowanie ze strony pracodawcy - w odpowiedzi na skargę lub dlatego, że pracownik lub przedstawiciel pracownika wystawił skargę o nierówności płacy, w tym warunkami płacy albo ponieważ pracownik przekazał informacje o warunkach płacy. Pracodawca nie może zwolnić pracownika lub przedstawiciela pracownika, pracownik złożył roszczenie zgodnie z § 4, pkt 1.

#### **Pkt 2**

Pracodawca ma obowiązek udowodnienia, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z naruszeniem przepisów w pkt 1. Jeżeli rozwiązanie stosunku pracy następuje po upływie roku od złożenia przez pracownika wniosku o równą płacę, obowiązuje pkt 1 tylko w przypadku, gdy pracownik wykaże faktyczne warunki, które powodują domniemanie, że zwolnienie miało miejsce z naruszeniem pkt 1.

#### **Pkt 3**

Pracownik, który otrzymał wypowiedzenie, może wnieść wniosek o rekompensatę lub o ponowne zatrudnienie. Ewentualne ponowne zatrudnienie następuje zgodnie z zasadami Umowy Głównej. Rekompensata ustalana jest, biorąc pod uwagę okres zatrudnienia pracownika i okoliczności sprawy.

### **§ 4**

Pracodawca zatrudniający co najmniej 35 pracowników ma co roku sporządzać wykazy statystyczne wynagrodzeń według płci pracowników, z grupami liczącymi co najmniej 10 osób każdej płci, obliczonych zgodnie z 6-cyfrowym kodem DISCO w celu uzyskania informacji na temat różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn w firmie. Nie dotyczy to jednak przedsiębiorstw w rolnictwie, ogrodnictwie, leśnictwie i rybołówstwie. Jeżeli dane dotyczące płac podzielonych według płci, zostały otrzymane jako poufne ze względu na uzasadnione interesy, informacji tych nie wolno ujawniać.

#### **Pkt 2**

Statystyka płac, podzielona według płci zgodnie ze stk 1, ma być wykonana dla grup pracowników ze stopniem detaliów odpowiadającym 6-cyfrowemu kodowi DISCO. Pracodawca jest również zobowiązany do wyjaśnienia sposobu wykonania statystyki stosowanego pojęcia płac.

#### **Pkt 3**

Zakłady pracy, zgłaszające roczne statystyki wynagrodzeń do Dansk Statistik (Duński Urząd Statystyczny) mogą nieodpłatnie pobierać z Dansk Statistik statystykę płac, podzieloną pod względem płci.

#### **Pkt 4**

Obowiązek pracodawcy dotyczący opracowania statystyk płacowych podzielonych na płeć zgodnie z pkt 1 wygasa, jeżeli pracodawca zawrze umowę z pracownikami zakładu pracy firmy w celu przygotowania sprawozdania. Sprawozdanie ma zawierać zarówno opis warunków mających znaczenie pod względem wynagrodzenia kobiet i mężczyzn zatrudnionych w zakładzie pracy oraz konkretnych inicjatyw podejmowania konkretnych kroków na okres do trzech lat, oraz dalszych działań razem z opisem za dany okres. Sprawozdanie ma obejmować wszystkich pracowników zakładu pracy, i ma być wykonane zgodnie z zasadami Umowy o współpracy. Sprawozdanie ma być ukończone najpóźniej z upływem roku kalendarzowego, w którym obowiązek zestawienia statystyki płac z uwzględnieniem podziału na płeć miał miejsce.

## **§ 5**

Pracownik, który nie uważa, że pracodawca dotrzymuje obowiązku wynagradzania pracowników bez nierówności płacowych, w tym równych warunków płacy, zgodnie z niniejszą umową, może ubiegać się o roszczenie drogą rozstrzygania sporów zbiorowych.

### **Pkt 2**

Jeżeli osoba, która uważa swoje prawa za naruszone por. § 1, wykaże faktyczne warunki, dające powody do przypuszczania, że dyskryminacja, bezpośrednia lub pośrednia, obowiązkiem drugiej strony jest udowodnienie, że podstawy równego traktowania nie zostały naruszone.

## **§ 6**

W przypadku gdy organizacje związkowe uznają, że jest powód do wniesienia sprawy sporu zbiorowego, zgodnie z powyższymi przepisami, mogą odbyć się oględziny w zakładzie pracy, z udziałem reprezentantów organizacji związkowych, zanim sprawa zostanie rozpatrzona w sądzie arbitrażowym.

### **Pkt 2**

Podczas rozpatrywania sprawy dotyczącej nierówności płac w sądzie arbitrażowym ustalane jest podczas spotkania negocjacyjnego jakie informacje zostaną przekazane do związku w celu wydania opinii.

Strony są zgodne, że ustawa o niedyskryminowaniu płacowym następnie nie będzie miała zastosowania w stosunkach pracy pomiędzy nimi, objętymi układami zbiorowymi, oraz że spory dotyczące równej płacy mają być rozstrzygane przez system rozstrzygania sporów zbiorowych.

Strony ponadto zgadzają się w niniejszej umowie uwzględnić zmiany w ustawie o równości wynagrodzeń, w wyniku zmian przepisów prawnych UE.

---

## **Protokół o umowie o wdrażaniu postanowień dotyczących wieku i niepełnosprawności w Dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r.**

---

Duńskie Zrzeszenie Pracodawców Przemysłu (DI) i Duński Związek Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF podjęli poniższą umowę o wdrażaniu postanowień dotyczących wieku i niepełnosprawności w Dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r.

Strony są zgodne, jak następuje:

- obowiązujący pomiędzy stronami układ zbiorowy w zakresie przemysłu spożywczego nie jest sprzeczny postanowieniom wymienionej dyrektywy o wieku i niepełnosprawności. W zakresie, w jakim układ stron zawiera postanowienia, które różnicują z powodu wieku i niepełnosprawności, strony są zgodne, że jest to objęte niżej wymienionymi względami,
- umowa pomiędzy organizacjami wdraża wymienione postanowienia dyrektywy dotyczące wieku i niepełnosprawności.

Celem tej umowy jest zapobieganie nieuczciwej dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na wiek lub niepełnosprawność.

## **§ 1. Cel**

Celem niniejszej umowy jest zapobieganie nierzeczowemu różnicowaniu pod względem zatrudnienia z powodu wieku i niepełnosprawności.

## **§ 2. Zakres stosowania**

Niniejsza umowa dotyczy wszystkich pracowników objętych układem zbiorowym przemysłu spożywczego, zawartym pomiędzy Duńskim Zrzeszeniem Pracodawców Przemysłu (DI) a Duńskim Związkiem Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF.

## **§ 3. Równe traktowanie**

Strony zgadzają się, że dyskryminacja nie ma mieć miejsca wobec pracowników lub aplikantów pod względem wieku lub niepełnosprawności w odniesieniu do wolnych pozycji podczas rekrutacji, zwolnień, przemieszczania, awansu zawodowego ani gdy jest mowa o warunkach pracy i płacy, dostępu do kształcenia zawodowego oraz polepszania kwalifikacji zawodowych, zob. jednak §§ 4 i 5.

## **Pkt 2**

Strony zgadzają się, że przez nierówne traktowanie należy rozumieć następujące:

- a. Bezpośrednia dyskryminacja: Dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy osoba fizyczna ze względu na wiek lub niepełnosprawność jest traktowana mniej korzystnie, niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.
- b. Pośrednia dyskryminacja: Dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji dla osób ze względu na wiek lub niepełnosprawność, gdzie osoba jest traktowana mniej korzystnie, niż inne osoby. Powyższe nie obowiązuje, jeżeli przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne, zgodnie z zasadami określonymi w § 6 umowy, w celu zaradzenia niekorzystnym skutkom tego naruszenia.
- c. Molestowanie: Molestowanie ma miejsce, gdy celem lub skutkiem niepożądanego zachowania pod względem wieku lub niepełnosprawności osoby jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.
- d. Instrukcja o nierównym traktowaniu: Instrukcja o nierównym traktowaniu osoby z powodu wieku lub niepełnosprawności uważana jest za dyskryminację.

## **§ 4. Szczególnie dotyczące niepełnosprawności**

Panuje zgodność pomiędzy stronami, że należy w odpowiedni dostosowywać się do osób niepełnosprawnych, aby zapewnić, że zasada równego traktowania osób niepełnosprawnych jest przestrzegana.

Pracodawca musi podjąć odpowiednie środki, korzystne pod względem zapewnienia osobom niepełnosprawnym dostępu do zatrudnienia, korzystania z niego lub osiągania w nim postępu, lub zapewnienia osobie dostępu do edukacji, chyba że pracodawca jest obciążony nieproporcjonalnym obciążeniem. Jeżeli obciążenie to zostanie wystarczająco ułatwione dzięki środkom, które są normalnym elementem duńskiej polityki w zakresie niepełnosprawności, nie uważa się tego za nieproporcjonalne.

Nie ma jednak możliwości wymagania zatrudnienia, awansu zawodowego, kontynuacji zatrudnienia lub szkolenia przez osobę, które nie jest kompetentna, właściwa lub nie

jest w stanie wykonywać istotnych funkcji w związku z zajmowanym stanowiskiem, lub uczestniczyć w konkretnej edukacji.

### **§ 5. Szczególnie dotyczące wieku**

Strony zgadzają się, że nierówne traktowanie ze względu na wiek nie jest nierównym traktowaniem zgodnie z umową, jeżeli jest to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione, między innymi celami polityki zatrudnienia, polityki rynku pracy i polityki gospodarczej, jeżeli środki służące osiągnięciu tego celu są docelowe i niezbędne.

Nierówne traktowanie może występować w następujących formach:

- a. stworzenie specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i szkolenia zawodowego, zatrudnienia i pracy, w tym warunków rozwiązywania stosunku pracy i wynagradzania, dla młodych ludzi, starszych pracowników i osób mających obowiązek utrzymywania innych, w celu promowania ich integracji zawodowej lub ich ochrony,
- b. ustalenie minimalnych warunków dotyczących wieku pod względem zatrudnienia, doświadczenia zawodowego lub stażu pracy celem uzyskania dostępu do zatrudnienia lub niektórych świadczeń związanych z zatrudnieniem,
- c. ustalenie maksymalnej granicy wieku zatrudnionych pracowników, opartych na wymaganiach edukacyjnych dla danego stanowiska, lub konieczności spędzenia wystarczającego okresu zatrudnienia przed przejściem na emeryturę.

Nierówne traktowanie jest zgodne z prawem, jeśli wynik z określonych ograniczeń wiekowych w zakresie dostępu do systemów ubezpieczenia społecznego pracowników, w tym ustalania różnych granic wieku pracowników lub grup lub kategorii pracowników. Ponadto kryterium wieku do obliczeń aktuarialnych w ramach tych programów nie jest uznawane za nierówne traktowanie ze względu na płeć, np. odnośnie programów emerytur rynku pracy i ubezpieczeń na podstawie wykonywanej pracy, gdzie pracodawca opłaca lub dokonuje płatności pełnej lub częściowej składki rzecz systemu emerytalnego.

### **§ 6. Ciężar dowodu**

Jeżeli osoba, która czuje się znieważona, por. §§ 2-5, udowodni faktyczne okoliczności, które spowodowały domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, obowiązkiem drugiej strony jest udowodnienie, że zasady równego traktowania nie zostały naruszone.

### **§ 7. Arbitraż**

Spory dotyczące rozbieżności o nierównym traktowaniu z powodu wieku lub niepełnosprawności są rozwiązywane zgodnie z podstawowymi przepisami o sporach zbiorowych. Dotyczy to zarówno spraw wnoszonych na podstawie niniejszej umowy, jaki i spraw opartych na ustawie o równym traktowaniu na rynku pracy.

Niniejsza umowa ma zastosowanie w odniesieniu do bardziej szczegółowych przepisów unijnych.

W przypadku wypowiedzenia układu zbiorowego strony są zobowiązane do przestrzegania przepisów o wdrażaniu dyrektywy 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. dotyczącej wieku i niepełnosprawności, do chwili zawarcia nowego układu zbiorowego, lub w przypadku zmian w dyrektywie.

---

## **Protokół o dostępie do informacji o wynagrodzeniu**

---

### **Pkt 1**

Przepis o dostępie do informacji o wynagrodzeniu ma na celu przeciwdziałanie dumpingowi płacowemu. Przepis ten nie może być wykorzystywany do żądania informacji o wynagrodzeniach przełożonych lub dla generalnego naświetlenia warunków płacy w zakładzie pracy, w tym generalnego wykazania warunków płacy celem zbadania możliwości wniesienia zbiorowego sporu przeciwko zakładowi pracy.

### **Pkt 2**

W sytuacjach, w których mąż zaufania wydaje wiążące oświadczenie, że jest on w posiadaniu informacji dającej podstawy do przypuszczania, że dumping płacowy występuje w odniesieniu do jednego pracownika lub do określonej grupy pracowników zakładu pracy, mąż zaufania ma prawo do żądania wydania informacji koniecznych do ustalenia, czy dumping płacowy występuje w zakładzie pracy, por. jednak pkt 4. Mąż zaufania powinien przed złożeniem wniosku sam, nawet bezskutecznie, ubiegać się o uzyskanie informacji o wynagrodzeniach.

Organizacja związkowa może, na tych samych warunkach, jak mąż zaufania, zażądać wydania informacji o wynagrodzeniach.

### **Pkt 3**

W przypadku gdy żądanie dotyczy jednego pracownika, wydanie informacji o wynagrodzeniu wymaga zgody pracownika.

W przypadku gdy żądanie dotyczy grupy pracowników, informacje są wydawane bez ich zgody, ale w taki sposób, że anonimowość zostaje zachowana.

### **Pkt 4**

W przypadku gdy członek DI nie jest zgodny co do przekazania informacji, lub gdy organizacja związkowa wniosła wniosek do DI o wydaniu informacji, organizacje niezwłocznie, z inicjatywy Związku, organizują spotkanie pomiędzy organizacjami celem przedyskutowania sprawy, w tym jakie informacje należy przedstawić.

Po uzyskaniu informacji ze strony zakładu pracy organizacje spotykają się ponownie, i jeżeli okaże się, że postanowienia układu zbiorowego były spełnione, sprawa zostaje zakończona.

W przypadku, gdy okaże się, że postanowienia układu nie były spełnione, DI na żądanie Związku zwrócić się do zakładu pracy celem nakazania zakładowi pracy skorygowania zaistniałej sytuacji. DI wysyła kopię pisma do Związku. Jeżeli sytuacja nie zostanie doprowadzona do porządku, Związek ma możliwość kontynuowania sprawy.

Jeżeli podczas negocjacji nie uda się dojść do porozumienia w kwestii podporządkowania się wymogom układu zbiorowego, Związek ma możliwość skierowania sprawy bezpośredni do sądu arbitrażowego lub do masowego spotkania.

### **Pkt 5**

Wydane informacje o wynagrodzeniach mają być traktowane poufnie i mogą wyłącznie być wykorzystywane w ramach sporu zbiorowego o dumpingu płacowym, i nie mogą podlegać żadnej formie publikacji, chyba że sprawa została zakończona drogą arbitrażu lub Sądu Pracy.

### **Pkt 6**

Strony zgadzają się na bieżąco w okresie obowiązywania układu zbiorowego dyskutować efekty niniejszej umowy.

---

### **Protokół o Uproszczaniu pobierania środków na administrację funduszków (nie obowiązuje przetworów)**

---

Celem uproszczenia procedury zgłaszania przez przedsiębiorstwa sprawozdań należnych do ściągania składek do funduszków, organizacje zgadzają się, jak następuje:

W przyszłości dane o zarobkach będą zgłaszane celem ściągania składek tylko raz w roku – jednocześnie z tym, że DI już otrzymuje informacje potrzebne do ściągania składek do branżowego funduszu macierzyńskiego.

Ściąganie składek, które jako punkt wyjściowy nadal ma miejsce co pół roku, opiera się na przeliczeniu układowo uzgodnionej składki na promile wynagrodzenia upoważniającego do świadczeń emerytalnych. W przeliczeniu uwzględnia się zmiany w okresach sprawozdawczych.

---

### **Protokół o uproszczeniu pobierania środków na administrację funduszków w zakresie przetworów**

---

Celem uproszczenia procedury zgłaszania przez przedsiębiorstwa sprawozdań należnych do ściągania składek do funduszków, organizacje zgadzają się, jak następuje:

W przyszłości tylko przepracowane godziny będą zgłaszane celem ściągania składek raz w roku, najpóźniej do 10 stycznia.

Ściąganie składek, które jako punkt wyjściowy nadal ma miejsce co pół roku, opiera się na rocznym zestawieniu przepracowanych godzin z dołu.

---

### **Protokół o elektronicznych dokumentach**

---

Strony są zgodne, że w układzie zbiorowym zostanie dopisana możliwość wysyłania przez zakład pracy dostępną drogą elektroniczną, przez e-Box lub e-mail, kart urlopowych i list płac i ewentualnie innych dokumentów, które mają być wymieniane podczas lub po okresie zatrudnienia.

Jeżeli zakłady pracy chcą skorzystać z tej możliwości, mają obowiązek poinformowania pracowników z trzymiesięcznym wyprzedzeniem. Po upływie tego terminu pracownicy, którzy nie mają możliwości stosowania poczty elektronicznej, mogą otrzymać dane dokumenty po zgłoszeniu się do zakładu pracy.

Pracownicy, którzy są zwolnieni od obowiązku przyjmowania urzędowej poczty elektronicznej, zostają również zwolnieni od odbierania poczty elektronicznej z firmy.

---

### **Protokół ws. Rozporządzenia o zabezpieczeniu danych**

---

DA i LO zgadzają się, że postanowienia w układach zbiorowych i z tym związane postępowania należy interpretować i rozpatrywać zgodnie z Ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych (UE 2016/679), gdy wejdzie ono w życie w Danii w dniu 25 maja 2018 r.

DA i LO zgadzają się, że przy wdrażaniu Ogólnego rozporządzenia o ochronie danych należy zapewnić, że sposoby w zakresie zbierania, przechowywania, traktowania i udostępniania danych osobowych zgodnie ze zobowiązaniami wynikającymi z przepisów rynku pracy i prawa pracy będą kontynuowane.