

UKŁAD ZBIOROWY

i

TOWARZYSZĄCE MU UMOWY

pomiędzy

DUŃSKIM ZWIĄZKIEM PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO NNF

a

DUŃSKIM ZRZESZENIEM PRACODAWCÓW PRZEMYSŁU DI

branża spożywcza 2020-2023

Obszary objęte Układem Zbiorowym

Podczas odnowienia Układu Zbiorowego w 2007 r. Związek Zawodowy Spożywców NFF oraz DI zgodziły się co do ustanowienia wspólnego ramowego Układu Zbiorowego Przemysłu Spożywczego.

Układ Zbiorowy, obejmujący stałe obszary, łączy i zastępuje następujące dotychczasowe układy zbiorowe między DI oraz Związkiem Zawodowym Spożywców NNF:

Przetwórstwo:	Sektor przetwórstwa przemysłowego / przemysł spożywczy ogółem
23:	Fabryki wyrabiające ciasta i ciastka
24:	Fabryki wyrabiające ciasta, ciastka i wafle
111:	Mette Munk A/S, Odense
146:	Duńskie Młyny Handlowe (duń. Danske Handelsmøller)
S/C:	Duńscy Wytwórcy Czekolady i Wyrobów Cukierniczych
OM:	Odense Marcipanfabrik A/S oraz Kims A/S
Tytoń:	Przemysł tytoniowy
KIF:	Związek Wytwórców Przemysłu Mięsnego

Skróty/znaczenie słów:

A-kasse:	Fundusz dla bezrobotnych
AM:	Środowisko pracy
AMU:	Komisja ds. Środowiska Pracy
AMU:	Szkolenia zawodowe na rynku pracy
AM-rep.:	Przedstawiciel ds. środowiska pracy
DA:	Związek Duńskich Pracodawców (duń. Dansk Arbejdsgiverforening) jest organizacją parasolową. DI jest członkiem DA.
FH:	Organizacja Główna Ruchu Związkowego (duń. Fagbevægelsens Hovedorganisation) jest organizacją parasolową (wcześniej LO). NNF jest członkiem FH.
FV:	System wolnego wyboru
FVU:	Przygotowawcze szkolenie dla dorosłych
DI:	Duński Przemysł (duń. Dansk Industri) (strona Układu Zbiorowego)
NNF:	Związek Zawodowy Spożywców NNF (strona Układu Zbiorowego)
IKUF:	Fundusz Rozwoju Kompetencji Przemysłu
IP:	Emerytura Przemysłu (duń. Industriens Pension) (pracowniczy program emerytalny)
IPS:	Usługi Emerytalne Przemysłu (duń. Industriens pensionsservice)
KAU:	Komisja ds. Środowiska Pracy Przemysłu Mięsnego
Strony układu:	Organizacje DI oraz NNF
TSBM	Komisja ds. Środowiska Pracy - Tytoń, Cukier & Czekolada, Piekarnictwo, Młyny
Umowa na poziomie lokalnym:	Umowa pomiędzy stronami lokalnymi
Strony lokalne:	Przedstawiciel przedsiębiorstwa oraz mąż zaufania
SFKF:	Fundusz Rozwoju Kompetencji w Branży Mięsnej i Przemysłu Spożywczego, należący do IKUF
SH:	Dzień świąteczny
SU:	Rada zakładowa
SU-rep.:	Przedstawiciel rady zakładowej
ESU:	Transgraniczna rada zakładowa (SU)
Fundusz TB:	Fundusz walki z gruźlicą i określonymi chorobami zakaźnymi
TEKSAM	Organ współpracy dla DI oraz CO-industri. NNF również uczestniczy we współpracy.
TR:	Mąż zaufania

VEU:

Stypendium edukacyjne dla dorosłych

TREŚĆ

WSTĘP	7
ROZDZ. 1 - GODZINY PRACY	9
§ 1 - WYMIAR CZASU PRACY	9
§ 2 - USTALENIE CZASU PRACY	9
§ 3 - PRACA W SYSTEMIE ZMIANOWYM	10
§ 4 - ELASTYCZNY CZAS PRACY	12
§ 5 - NIEPEŁNY WYMIAR CZASU PRACY	12
§ 6 - ZMIENNY TYGODNIOWY CZAS PRACY	13
§ 7 - 40-GODZINNY TYDZIEŃ PRACY	14
§ 8 - PRACA W WEEKENDY	14
§ 9 - PRZESUNIĘTY CZAS PRACY A DODATEK	16
§ 10 - PRZERWY	17
ROZDZ. 2 - WYNAGRODZENIE	18
§ 11 - WYNAGRODZENIE NORMOWANE	18
§ 12 - DODATKI SPECJALNE	28
§ 13 - DODATEK ZA PRZYUCZENIE	30
ROZDZ. 3 - PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH	32
§ 14 - PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH	32
§ 15 - ZAPOWIEDZENIE PRACY W GODZINACH NADLICZBOWYCH	41
§ 16 - ODBIERANIE GODZIN NADLICZBOWYCH	42
§ 17 - PRZERWY NA POSIŁEK I INNE PRZERWY PODCZAS PRACY W NADGODZINACH	42
§ 18 - PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH W SYSTEMIE ZMIANOWYM	43
ROZDZ. 4 - PRZEPISY DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA I WYPOWIEDZENIA	44
§ 19 - PRZEPISY DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA	44
§ 20 - ZATRUDNIENIE ZAGRANICZNYCH PRACOWNIKÓW	44
§ 21 - WARUNKI WYPOWIEDZENIA STOSUNKU PRACY - PRACODAWCA	45
§ 22 - WARUNKI WYPOWIEDZENIA STOSUNKU PRACY - PRACOWNIK	46
§ 23 - WYPOWIEDZENIE PODCZAS CHOROBY, WYPADKU PRZY PRACY I URLOPU	47
§ 24 - POSTANOWIENIA O STAŻU PRACY, JEGO PRZERWANIU I WYGAŚNIĘCIU	48
§ 25 - ZABEZPIECZENIE PRACOWNIKA I ROZWÓJ KOMPETENCJI	51
§ 26 - UMOWA O PRACĘ	55
§ 27 - BADAŃ STANU ZDROWIA	55
§ 28 - ZATRUDNIENIE NA STANOWISKACH BIUROWO-ADMINISTRACYJNYCH	56
ROZDZ. 5 - URLOP WYPOCZYNKOWY I WOLNE OD PRACY	57
§ 29 - ODBIERANIE DNI URLOPU	57
§ 30 - NABYWANIE UPRAWNIENI URLOPOWYCH	57
§ 31 - ROK URLOPOWY	57
§ 32 - CZAS URLOPU	57
§ 33 - ŚWIADCZENIE URLOPOWE (DUŃ. FERIEGODTGØRELSE) / WYPŁATA URLOPOWA (DUŃ. FERIELØN)	58
§ 34 - PRZENIESIENIE URLOPU WYPOCZYNKOWEGO ORAZ PRZERWANEGO URLOPU WYPOCZYNKOWEGO	59
§ 35 - URLOP ODBIERANY W GODZINACH	59
§ 36 - WYPŁATA ŚWIADCZENIA URLOPOWEGO BEZ ODBYCIA URLOPU	60
§ 37 - NIEZGODNOŚCI	60
§ 38 - PROGRAM GWARANCJI URLOPU	60
§ 39 - SYSTEM WOLNEGO WYBORU (DUŃ. FRITVALGSORDNING)	60
§ 40 - DNI ŚWIĄTECZNE WYPADAJĄCE W DNI POWSZEDNIE (S/H)	62
§ 41 - OSZCZĘDNOŚCI W CELU WYNAGRODZENIA ZA DNI ŚWIĄTECZNE WYPADAJĄCE W DNI POWSZEDNIE (S/H)	63
§ 42 - SYSTEM PEŁNEGO WYNAGRODZENIA	65
§ 43 - POSTANOWIENIA SPECJALNE DOTYCZĄCE DNI WOLNYCH I WYNAGRODZENIA	66
§ 44 - ŻGON W NAJBLIŻSZEJ RODZINIE	68

ROZDZ. 6 - NIEOBECNOŚĆ Z POWODU CHOROBY, URLOPU MACIERZYŃSKIEGO, CHOROBY DZIECKA.....	69
§ 45 - ZGŁOSZENIE	69
§ 46 - CZĘŚCIOWA NIEOBECNOŚĆ Z POWODU CHOROBY LUB WYPADKU PRZY PRACY	69
§ 47 - WARUNKI I WYPŁATA WYNAGRODZENIA PODCZAS CHOROBY	69
§ 48 - PODSTAWA WYLICZANIA WYNAGRODZENIA CHOROBOWEGO (DUŃ. SYGELØN)	72
§ 49 - UMOWA ZGODNIE Z § 56 USTAWY O ŚWIADCZENIU CHOROBOWYM (DUŃ. SYGEDAGPENGELOVEN)	72
§ 50 - CHOROBA DZIECKA	72
§ 51 - HOSPITALIZACJA	74
§ 52 - URLOP MACIERZYŃSKI	75
ROZDZ. 7 - PRZEPISY DOTYCZĄCE MĘŻÓW ZAUFANIA.....	77
§ 53 - GDZIE POWOŁUJE SIĘ MĘŻA ZAUFANIA	77
§ 54 - KTO MOŻE BYĆ WYBRANY	78
§ 55 - WYBORY MĘŻA ZAUFANIA	78
§ 56 - ZASTĘPCA	78
§ 57 - ZAKŁADOWY MAŻ ZAUFANIA	79
§ 58 - KLUB.....	79
§ 59 - FUNKCJE I ZADANIA.....	79
§ 60 - WYNAGRODZENIE	80
§ 61 - WYKSZTAŁCENIE	81
§ 62 - MĘŻOWIE ZAUFANIA A WSPÓŁPRACA NA POZIOMIE LOKALNYM	81
§ 63 - ROZWIĄZANIE STOSUNKU PRACY.....	82
§ 64 - ROZPATRYWANIE SPORÓW ZAWODOWYCH	83
§ 65 - INNI WYBRANI PRZEDSTAWICIELE.....	83
ROZDZ. 8 - PRACOWNICY NA PRZYUCZENIU	85
66 - PRACOWNICY NA PRZYUCZENIU	85
ROZDZ. 9 – WYKSZTAŁCENIE.....	90
§ 67 - WYKSZTAŁCENIE	90
§ 68 - FUNDUSZ ROZWOJU KOMPETENCJI W BRANŻY MIĘSNEJ I PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO (SFKF) ..	93
§ 69 – FUNDUSZU ROZWOJU DA/FH	93
ROZDZ. 10 - SYSTEMY WYNAGRODZEŃ.....	94
§ 70 - SYSTEMY WYNAGRODZEŃ MOTYWUJĄCE DO WIĘKSZEJ WYDAJNOŚCI	94
§ 71 - UMOWA RAMOWA DOTYCZĄCA OPRACOWANIA METOD PRACY I AKORDU.....	95
ROZDZ. 11 - PROGRAMY PILOTAŻOWE ITP.....	96
§ 72 - PROGRAMY PILOTAŻOWE	96
ROZDZ. 12 - EMERYTURA I PROGRAM SENIORALNY	97
§ 73 - EMERYTURA	97
§ 74 - PROGRAM SENIORALNY	99
ROZDZ. 13 - ŚRODOWISKO PRACY I IN.	101
§ 75 - ODPOWIEDZIALNOŚĆ SPOŁECZNA	101
§ 76 - TEKSAM	102
§ 77 - ŚRODOWISKO PRACY	102
§ 78 - FUNDUSZ PRZECIWGRUŻLIWCY (DUŃ. TB-FONDEN)	106
ROZDZ. 14 - UMOWY NA POZIOMIE LOKALNYM.....	107
§ 79 - ZAWIERANIE I WYMAWIANIE UMÓW NA POZIOMIE LOKALNYM ITP.	107
ROZDZ. ROZDZIAŁ 16 - PRZEPISY ORGANIZACYJNE.....	109
§ 80 - UMOWA PODSTAWOWA	109
§ 81 - PRZEPISY ORGANIZACYJNE - PRZEPISY DOTYCZĄCE NEGOCJACJI I SPORÓW ZBIOROWYCH	109
§ 82 – RÓWNE TRAKTOWANIE, DYSKRYMINACJA I ELIMINOWANIE NIERÓWNOŚCI PŁACOWYCH	109

§ 83 - INTERPRETACJA UMOWY O PRZEDŁUŻENIU	109
§ 84 - OKRES OBOWIĄZYWANIA UKŁADU ZBIOROWEGO	110
Umowa o pracę dla pracowników objętych Układem Zbiorowym Przemysłu Spożywczego z postanowieniami szczególnymi.....	111
POSTANOWIENIA O PRACY W SYSTEMIE ZMIANOWYM (Z KOMENTARZAMI).....	113
ZAŁĄCZNIK 1	122
DODATEK DO ZAŁĄCZNIKA 1	124
DYREKTYWY UE	131
WDRAŻANIE	131
DYREKTYWA UE DOTYCZĄCA CZASU PRACY.....	131
DYREKTYWA W SPRAWIE URLOPU RODZICIELSKIEGO (OBOWIĄZUJE OD 2010 R.)	131
WDRAŻANIE DYREKTYWY 2008/104/UE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY Z DNIA 19 LISTOPADA 2008 R. W SPRAWIE PRACY TYMCZASOWEJ (OBOWIĄZUJE OD 2010 R.)	131
DYREKTYWA O NIEPEŁNYM WYMIARZE CZASU PRACY (OBOWIĄZUJE OD 1999 R.)	132
UMOWA RAMOWA DOTYCZĄCA OPRACOWANIA METOD PRACY I AKORDU	133
§ 1 - Cel.....	133
§ 2 - Umowy na poziomie lokalnym	133
§ 3 - Opracowanie metod pracy i akordu	133
§ 4 - Umowy na poziomie lokalnym o innym wynagrodzeniu	134
§ 5 - Technicy badań pracy.....	134
§ 6 - Plan pracy/ Komisja ds. studiów pracy (ASU).....	134
§ 7 - Opracowanie metod pracy.....	134
§ 8 - Szkolenie	135
§ 9 - Ustalenie akordu.....	135
§ 10 - Dodatkowe czasy pracy.....	136
§ 11 - Przerwy czasu specjalnego (duń. ST-pauser)	137
§ 12 - Normowany czas pracy i normalny wkład pracy	138
§ 13 - Podstawa akordu	138
§ 14 - Wdrożenie akordu	138
§ 15 - Akceptacja akordów	139
§ 16 - Sanityzacja sprzętu maszynowego	140
§ 17 - Wymogi jakościowe	140
§ 18 - Przepisy proceduralne.....	140
§ 19 - Przerwanie lub zawieszenie akordu.....	141
§ 20 - Stawka godzinowa	141
§ 21 - Indywidualne dodatki	142
§ 22 - Godziny nadliczbowe	142
§ 23 - Pomocnicy.....	142
§ 24 - Wypłata zysku z akordu	142
§ 25 - Pracownicy na przyuczeniu.....	143
§ 26 - Wynagrodzenie specjalne.....	143
§ 27 - Mężowie zaufania grupy wykonującej badania	144
§ 28 - Komisja ds. badań pracy (ASU) i szkolenia dotyczące studiów pracy.....	144
§ 29 - Regulacja wagi	146
§ 30 - Zmiana tempa pracy w akordach liniowych.....	146
§ 31 - Podział produkcji na indywidualne akordy itp.	146
§ 32 - Umowa o technologii.....	147
§ 33 - Dodatkowe przepisy	148
§ 34 - Okres obowiązywania Umowy Ramowej	148
§ 35 - Wytyczne dotyczące wszystkich umów o technologiach	148
PROTOKOŁY.....	149
PROTOKÓŁ O PRZEJŚCIU NA „ZIELONĄ” GOSPODARKĘ (OBOWIĄZUJE OD 2020 R.)	149
PROTOKÓŁ O SPRECYZOWANIU STOSOWANIA ZASTĘPSTW (OBOWIĄZUJE OD 2017 R.).....	149
PROTOKÓŁ O PRZENIESIENIU STAŻU PRACY TYMCZASOWEJ Z AGENCJI POŚREDNICTWA PRACY DO FIRMY UŻYTKOWNIKA (OBOWIĄZUJE OD 2017 R.).....	150
PROTOKÓŁ O KORZYSTANIU Z PODWYKONAWCÓW (OBOWIĄZUJE OD 2017 R.).....	150

PROTOKOŁY O ODDELEGOWANIU PRACOWNIKÓW (OBOWIĄZUJE OD 2007 R.).....	151
PROTOKÓŁ O ESKALACJI SYSTEMU WOLNEGO WYBORU I SKŁADEK FUNDUSZU PRZY REJESTRACJI DO ORGANIZACJI ZRZESZAJĄCEJ PRACODAWCÓW DA (OBOWIĄZUJE OD 2017, TEKST ZREWIDOWANY W 2020 R.)	151
OM OKRESY WYPOWIEDZENIA ZGODNIE Z § 21	153
UMOWA ORGANIZACJI O UMOWIE RAMOWEJ O „HARASSMENT AND VIOLENCE AT WORK” (MOBBING I PRZEMOC) (OBOWIĄZUJE OD 2007 R.).....	154
PROTOKÓŁ O ZRÓWNOWAŻONYM RYNKU PRACY (OBOWIĄZUJE OD 2017 R.).....	155
PROTOKÓŁ O FUNDUSZU EDUKACJI I WSPÓŁPRACY W BRANŻY RZEŻNI I PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO (OBOWIĄZUJE OD 2007 R.).....	155
PROTOKÓŁ O USŁUGACH DORADCZYCH I KONSULTINGOWYCH ITP. PRZY PRACACH SZKOLENIOWYCH W ZAKŁADZIE PRACY (OBOWIĄZUJE OD 2012 R.).....	157
UMOWA ORGANIZACYJNA O FUNDUSZU ROZWOJU WSPÓŁPRACY I KOMPETENCJI W BRANŻY RZEŻNI I PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO (OBOWIĄZUJE OD 2007 R.)	157
PROTOKÓŁ O UZGODNIONEJ EDUKACJI (OBOWIĄZUJE OD 2017 R., POPRAWIONY W 2020 R.)	161
PROTOKÓŁ O OPERATORACH PRZEMYSŁOWYCH, PROCESU PRODUKCYJNEGO I IN. (OBOWIĄZUJE OD 2020 R.)	161
PROTOKÓŁ O DOTACJI DO NAUKI JĘZYKA DUŃSKIEGO DOROSŁŁYCH CZELADNIKÓW (OBOWIĄZUJE OD 2014 R.)	161
PROTOKÓŁ O WSPÓLNYM DZIAŁANIU CELEM PROMOWANIA PRZYJMOWANIA PRAKTYKANTÓW (OBOWIĄZUJE OD 2014 R.)	162
PROTOKÓŁ O WDRAŻANIU USTAWY O JEDNAKOWYM WYNAGRODZENIU ZA JEDNAKOWĄ PRACĘ ITP. (OBOWIĄZUJE OD 2010 R.).....	162
PROTOKÓŁ O UMOWIE O WDRAŻANIU POSTANOWIEŃ DOTYCZĄCYCH WIEKU I NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI W DYREKTYWIE RADY 2000/78/WE Z DNIA 27 LISTOPADA 2000 R. (OBOWIĄZUJE OD 2014 R.).....	164
PROTOKÓŁ O DOSTĘPIE DO INFORMACJI O WYNAGRODZENIU (OBOWIĄZUJE OD 2010 R.)	167
PROTOKÓŁ O FUNDUSZACH OBJĘTYCH PRZEZ UKŁAD ZBIOROWY (SFKF, 25-ØRE ORAZ DA/FH - OBOWIĄZUJĄCE OD 2010 R., POPRAWIONE W 2020 R.)	168
PROTOKÓŁ O DOKUMENTACH ELEKTRONICZNYCH (OBOWIĄZUJE OD 2012 R., POPRAWIONY W 2014 R. I 2020 R.)	168
PROTOKÓŁ DOT. ROZPORZĄDZENIA O OCHRONIE DANYCH (OBOWIĄZUJE OD 2017 R., POPRAWIONE W 2020 R.)	168
PROTOKÓŁ O WSPARCIU NA ROZWIJANIE KOMPETENCJI W ZWIĄZKU Z PODZIAŁEM PRACY (OBOWIĄZUJE OD 2020 R.)	169
PROTOKÓŁ O PRACY KOMISJI DOT. WYNAJMU SIŁY ROBOCZEJ (OBOWIĄZUJE OD 2020 R.).....	169
PROTOKÓŁ O WARUNKACH EMERYTALNYCH DLA PRACOWNIKÓW Z NIEWIELKĄ ILOŚCIĄ GODZIN PRACY (OBOWIĄZUJE OD 2020 R.).....	169
PROTOKÓŁ O STWORZENIU OGŁĄDU NA ROZWÓJ INNYCH FORM ZATRUDNIENIA (OBOWIĄZUJE OD 2020 R.)	169
PROTOKÓŁ O KOSZTACH PRACOWNICZYCH PROGRAMÓW EMERYTALNYCH (OBOWIĄZUJE OD 2020 R.) ..	169
PROTOKÓŁ O POZOSTAWANIU W GOTOWOŚCI DO PRACY (DUŃ. RÅDIGHEDSTJENESTE) (OBOWIĄZUJE OD 2020 R.)	170
PROTOKÓŁ DOTYCZĄCY PRAC KOMISJI DOT. ZMIANY REGUŁ PRZY POSIEDZENIACH ZAWODOWYCH (OBOWIĄZUJE OD 2020 R.).....	171
PROTOKÓŁ O PRACY KOMISJI DOT. CHOROBY (OBOWIĄZUJE OD 2020 R.)	171
PROTOKÓŁ O PRACY KOMISJI DOT. STRUKTURY UKŁADU ZBIOROWEGO (OBOWIĄZUJE OD 2020 R.) ...	171

WSTĘP

Podczas odnowienia układu zbiorowego w 2007 r. Związek Zawodowy Spożywców NFF oraz DI zgodziły się co do ustanowienia ramowego Układu Zbiorowego Przemysłu Spożywczego.

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

*Układ Zbiorowy pomiędzy DI dla Związku Pracodawców w fabrykach wyrabiających ciasta i ciastka a Związkiem Zawodowym Spożywców NFF Rzemiosło / Grupa Przemysłowa / Piekarnictwo / Branża Młynarska, w dalszym tekście nazywany: **23***

*Układ Zbiorowy pomiędzy DI, dla fabryki wyrabiających ciasta, ciastka i wafle a Związkiem Zawodowym Spożywców NFF Rzemiosło / Grupa Przemysłowa / Piekarnictwo / Branża Młynarska, w dalszym tekście nazywany: **24***

*Układ Zbiorowy pomiędzy DI dla Mette Munk A/S, Odense a Związkiem Zawodowym Spożywców NFF Rzemiosło / Grupa Przemysłowa / Piekarnictwo / Branża Młynarska, w dalszym tekście nazywany: **111***

*Układ Zbiorowy pomiędzy DI dla Duńskich Młynów Handlowych a Związkiem Zawodowym Spożywców NFF Rzemiosło / Grupa Przemysłowa / Piekarnictwo / Branża Młynarska, w dalszym tekście nazywany: **146***

*Układ Zbiorowy pomiędzy DI dla Duńskich Wytwórców Czekolady i Wyrobów Cukierniczych a Związkiem Zawodowym Spożywców NFF Rzemiosło / Grupa Przemysłowa / Piekarnictwo / Branża Młynarska, w dalszym tekście nazywany: **S/C***

*Układ Zbiorowy pomiędzy DI dla Odense Marcipanfabrik A/S i Kims A/S a Związkiem Zawodowym Spożywców NFF Rzemiosło / Grupa Przemysłowa / Piekarnictwo / Branża Młynarska, w dalszym tekście nazywany: **OM***

*Główne i oddzielne układy zbiorowe pomiędzy DI dla Przemysłu tytoniowego a Związkiem Zawodowym Spożywców NFF Branża Tytoniu, w dalszym tekście nazywany: **Tytoń***

*Układ Zbiorowy i umowy pomiędzy DI dla Związku Wytwórców Przemysłu Mięsnego a Związkiem Zawodowym Spożywców NFF, w dalszym tekście nazywany: **KIF***

*Układ Zbiorowy i umowy pomiędzy Związkiem Zawodowym Spożywców NFF a DI obowiązujący w sektorze przetwórstwa przemysłowego, w dalszym tekście nazywany: **Przetwórstwo***

*Wspólna umowa o Pracy zmianowej 2004 – 2007, w dalszym tekście nazywana: **Postanowienia o pracy zmianowej, zawarte pomiędzy DI a Związkiem Zawodowym Spożywców NFF***

Struktura Układu Zbiorowego

Ramowy Układ Zbiorowy Przemysłu Spożywczego zawiera część podstawową (postanowienia ramowe podane na szarym tle pod każdym paragrafem). Postanowienie szczególne, jeśli takowe są, podane są pod każdym paragrafem. Oba rodzaje postanowień mają 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 punktach, gdzie postanowienia szczególne mają inną treść niż postanowienia ramowe, postanowienia szczególne zastępują lub uzupełniają postanowienia ramowe.
- Gdzie postanowienie szczególne zastępuje postanowienie ramowe, nabiera ono status prawny w miejscu postanowienia ramowego.
- Gdzie postanowienie szczególne uzupełnia postanowienie ramowe, postanowienie szczególne obowiązuje jako uzupełnienie postanowienia ramowego.
- W przypadku gdy pomiędzy postanowieniem ramowym a postanowieniem szczególnym występuje sprzeczność, w całości lub częściowo, obowiązuje postanowienie szczególne, niezależnie od tego, czy zastępuje ono lub uzupełnia postanowienie ramowe.

Umowy na poziomie lokalnym ze szczególnym statusem

Podczas łączenia układów zbiorowych i ustanawiania ramowego Układu Zbiorowego Przemysłu Spożywczego przy odnawianiu układów zbiorowych w 2007 r. poszczególne postanowienia poprzednich układów zostały przekazane stronom lokalnym jako Umowy lokalne o szczególnym statusie.

Tego rodzaju Umowy lokalne 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 Zawodowym Spożywców NNF przy negocjacjach układów zbiorowych.

Umowy lokalne o szczególnym statusie różnią się od innych lokalnych umów przedsiębiorstwa tym, że nie mogą zostać rozwiązane przez żadną ze stron lokalnych. Zniesienie poszczególnej umowy lokalnej lub inne zmiany mają miejsce w drodze porozumienia na poziomie lokalnym. Umowy lokalne o szczególnym statusie nie są objęte § 79. Umowy lokalne o szczególnym statusie są dostępne u organizacji związkowych.

ROZDZ. 1 - GODZINY PRACY

§ 1 - Wymiar czasu pracy

Normowany efektywny czas pracy wynosi 37 godzin tygodniowo. Czas pracy rozkładany jest na pięć dni tygodnia w ten sposób, by żaden dzień nie mógł wynosić mniej niż sześć godzin ani 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, Tytoń, KIF, Przetwórstwo

23, 24, 111, OM, KIF:

Czas pracy rozkładany jest na pięć pierwszych dni tygodnia.

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.

Przetwórstwo:

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. Przed ustaleniem czasu pracy należy skonsultować się z mężem zaufania. Opracowanie harmonogramu pracy diskutowane jest na poziomie lokalnym, biorąc pod uwagę zarówno pracowników, jak i zakład pracy.

Postanowienia szczególne dla: Tytoń, KIF, Przetwórstwo

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 wówczas 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 a 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.

Przetwórstwo:

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/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 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 została omówiona w radzie zakładowej lub gdy wymaga tego zmniejszenie godzin pracy.

§ 3 – Praca w systemie zmianowym

Ustalenia ramowe nie obowiązują Przetwórstwa

Postanowienia obowiązujące pomiędzy DI i Związkiem Zawodowym Spożywców NNF, dotyczące pracy w systemie zmianowym, są prawomocne.

Za zgodą stron lokalnych - opisanych w umowie lokalnej - można ustanowić stałe zmiany wieczorne i nocne.

Zobacz: Umowa o pracy zmianowej strona 113.

Postanowienia szczególne dla: 146, Tytoń, Przetwórstwo

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:

Za tydzień pracy:

24 lutego 2020 r.

od godz. 14:00 – 22:00 DKK 958,80

od godz. 22:00 – 06:00 DKK1.303,95

1 marca 2021 r.

od godz. 14:00 – 22:00 DKK 974,14
od godz. 22:00 – 06:00 DKK1.324,82

28 lutego 2022 r.

od godz. 14:00 – 22:00 DKK 989,73
od godz. 22:00 – 06:00 DKK1.346,02

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).

Tytuł:

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.

Przetwórstwo:**Praca w systemie zmianowym****Pkt 1. Czas pracy na pierwszej zmianie**

Praca na pierwszej zmianie mieści się w godz. 06:00 do godz. 16:00. Tygodniowa liczba zwykłych godzin pracy na pierwszej zmianie stanowi normę efektywnych godzin pracy Układu Zbiorowego.

Pkt 2. Czas pracy na drugiej i trzeciej zmianie

Liczba tygodniowych godzin pracy dla drugiej i trzeciej zmiany wynosi 34 efektywnych godzin, płatnych pełną tygodniową stawką. Odpowiada to 34 godzinom plus dodatek 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 Przetwórstwie.

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 zatrudniać przy niej wyłącznie pracowników danej zmiany. Na początku tygodnia zakład pracy ma jednak prawo do przeniesienia pracowników z jednej zmiany na inną.

Jeżeli firma ze względów produkcyjnych przenosi personel na zmianę dzienną – lub odwrotnie – w ciągu tygodnia roboczego, pracownikowi przysługuje dodatek 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 składać się z tej samej ilości pracowników. Zmiana między zespołami ma miejsce w poniedziałek rano.

Pkt 5. Informacja o wprowadzeniu pracy zmianowej

Informacja o wprowadzeniu pracy zmianowej musi nastąpić co najmniej 1 tydzień przed rozpoczęciem zmiany, od dowolnego dnia tygodnia. Nie mniej jednak może zostać wycofana w ostatni dzień pracy tygodnia z końcem dnia pracy ostatniej zmiany.

Pkt 6. Przedłużenie czasu pracy

W przypadku gdy warunki produkcyjne wymagają dłuższego czasu pracy niż suma godzin pracy 1, 2 i 3 zmiany zgodnie z Układem Zbiorowym, pozostałe godziny pracy powinny zostać wypełnione przez zastępstwa lub podział godzin pracy 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. Przeniesienie godzin z piątku na niedzielę

Jeżeli strony są zgodne i gdy celem jest dostosowanie się do życzeń pracownika, wolno przenieść godziny pracy z piątku wieczoru lub nocy na niedzielę noc. Przeniesione w ten sposób godziny wynagradza się zgodnie z pierwotną stawką.

Pkt 9. Praca zmianowa

Jeżeli nie zostało postanowione inaczej, następuje rotacja pomiędzy zmianami.

Pkt 10. Dodatek za pracę zmianową można zamienić na wypłatę godzinową

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

§ 4 - Elastyczny czas pracy

Ustalenia ramowe nie obowiązują Tytoniu i Przetwórstwa

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.

§ 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).

Przeciętny tydzień pracy na niepełny wymiar czasu musi wynosić co najmniej 8 godzin. Osoby, których praca na niepełny wymiar czasu uwarunkowana jest ich główną działalnością, np. osoby na wcześniejszej emeryturze itp., nie są zobowiązane najmniejszą przeciętną tygodniową ilością godzin pracy.

Czas pracy pracowników zatrudnionych na niepełny wymiar czasu pracy ustala się na podstawie tych samych zasad, co pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, zob. § 1.

Zakłady pracy nie mogą zwalniać pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin i zamiast nich zatrudniać pracowników w niepełnym wymiarze godzin. Zakład pracy nie może redukować 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 za bezpodstawne uznaje się zwolnienie pracownika z powodu odmowy pracy w niepełnym wymiarze godzin lub dlatego, że pracownik prosił o przeniesienie do pracy w niepełnym wymiarze godzin.

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

Strony Układu Zbiorowego są zgodne co do tego, iż oczywiste jest, że pracownicy zatrudnieni do pracy w weekendy są członkami tych samych organizacji związkowych, jak i pozostali pracownicy zatrudnieni przez zakład pracy na podobnych stanowiskach.

Por. postanowienia dotyczące wdrażania dyrektyw UE, strona 131.

Postanowienia szczególne dla: Przetwórstwo

Przetwórstwo:

Postanowienie szczególne dot. Przetwórstwa nie obowiązuje przedsiębiorstw, które dołączyły do DI po dniu 1 maja 2020 r.

Praca w niepełnym wymiarze godzin

Długość i pora dnia pracy

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

Przerwy czasu specjalnego

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 nowo zatrudnionymi pracownikami.

Umowy 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

Ustalenia ramowe nie obowiązują Przetwórstwa

- a) Pod warunkiem porozumienia na poziomie lokalnym, tygodniowy czas pracy wszystkich pracowników lub grup pracowników może ulegać zmianie pod warunkiem, że przeciętny tygodniowy czas pracy wynosi 37 godzin w okresie 12 miesięcy. Tygodniowy czas pracy nie może jednak przekraczać 44 godzin.
- b) Na poziomie lokalnym strony postanawiają, czy na ten okres należy opracować lokalny plan. Godziny pracy powyżej 37 godzin tygodniowo mogą być odbierane jako dni wolne, po ustaleniu na poziomie lokalnym. W zakładach należy ustalić system oszczędzania, mający na celu zapewnienie wynagrodzenia podczas dni wolnych.

- c) Pracownikom niemającym oszczędności do wykorzystania podczas dni wolnych, w tygodniach z mniejszą ilością godzin niż 37 należy zapewnić 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.

§ 7 - 40-godzinny tydzień pracy

Ustalenia ramowe nie obowiązują Tytoniu

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

Uzbierane godziny nadliczbowe należy odebrać jako całe dni lub pół dnia w terminie odpowiadającym obu stronom, ew. w związku z ruchomymi świętami.

Obie strony mają prawo do 8-dniowego zgłoszenia terminu.

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.

§ 8 - Praca w weekendy

Ustalenia ramowe nie obowiązują S/C i KIF.

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

Godziny pracy

- a) Praca odbywa się zazwyczaj na dwie zmiany po do 24 godzin w soboty i w niedziele. Pracownicy zatrudnieni do pracy w weekendy mogą pracować przez pierwsze pięć dni tygodnia wyłącznie po zatwierdzeniu przez organizacje związkowe i tylko w wyjątkowych przypadkach.
- b) Czas rozpoczęcia i zakończenia pracy w weekend ustalany jest na poziomie lokalnym w poszczególnych zakładach pracy. Praca w weekend w zwykłych okolicznościach może w 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 na danej pozycji w danym miejscu pracy.
- b) Za pracę w weekend przyznawany jest od dnia 24 lutego 2020 r. dodatek za godzinę w wysokości 101,05 DKK. Z dniem 1 marca 2021 r. 102,67 DKK za godzinę. Z dniem 28 lutego 2022 r. 104,31 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/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. Kwota ta jest wypłacana z konta dni świątecznych (duń. søgnehelligdagskonto) danego pracownika.
- b) Za pracę w dni świąteczne przysługuje wyłącznie zwykłe wynagrodzenie, a dodatek za utracone zarobki nie jest wypłacany.

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 świadczenie urlopowe (duń. feriegodtgørelse) przysługują zgodnie z postanowieniami Ustawy o urloпах (duń. ferieloven), w tym postanowieniami Układu Zbiorowego.

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

Składka na fundusz ATP

Składka na ATP (duń. Arbejdsmarkedets TillægsPension, uzupełniające ubezpieczenie emerytalne) jest płatna w pełnej wysokości.

Emerytura

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

Przeniesienie

W przypadku braku siły roboczej, braku zamówień, problemów z dostosowaniem wydajności produkcji itp. kierownictwo poszczególnych zakładów pracy zastrzega sobie prawo do przeniesienia 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

Postanowienia Układu Zbiorowego obowiązują, o ile nie zostało podane inaczej.

Postanowienia szczególne dla: Tytoń, Przetwórstwo

Tytoń:

Dni wolne od pracy i praca w dni świąteczne

Zobacz odpowiednie przepisy Układu Zbiorowego i postanowienia na poziomie lokalnym dotyczące wynagrodzenia za dni świąteczne wypadające w dni powszednie (duń. søgnehelligdagsbetaling) i pracy w dni świąteczne.

Przynależność związkowa

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

Przetwórstwo:

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

Praca może wynosić do 12 godzin w sobotę i niedzielę, ewentualnie na dwie zmiany. Praca w weekend może zostać rozpoczęta od początku normalnego dnia pracy w piątek.

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 dla Przetwórstwa.

§ 9 - Przesunięty czas pracy a dodatek

Ustalenia ramowe nie obowiązują 146 i Tytoniu

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.

	23	24	111	S/C	OM
Między 17:00 - 06:00	50% stawki wynagrodzenia normowanego	50% stawki wynagrodzenia normowanego	50% stawki wynagrodzenia indywidualnego :	Pierwsza godzina: 16,7 % 2 i 3 godzina: 25 % 4 godzina i powyżej: 50 % Oblicza się na podstawie dodatku za pracę w	50% stawki za pracę w godzinach nadliczbowych Jeśli rozpoczęto pracę o godz. 24.00 lub później, przysługuje 100% stawki za pracę w godzinach nadliczbowych

				godzinach nadliczbowych	
Oblicza się za	minutę	minutę	rozpoczęte pół godziny	minutę	minutę

Postanowienie szczególne obowiązujące KIF i Przetwórstwo

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 dla KIF, § 12.

Dodatek przysługuje za każdą rozpoczętą godzinę pracy.

Przetwórstwo:

Przesunięcie czasu pracy w poszczególnych 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.

Przesunięcie czasu pracy poszczególnych pracowników

Celem osiągnięcia optymalnego rytmu pracy jest możliwie ustalenie czasu pracy poszczególnych pracowników odbiegającego od godzin obowiązujących pozostałych pracowników.

Jeżeli z powyżej wymienionego powodu konieczne okaże się przeniesienie pracowników, którzy z osobistych powodów nie są w stanie pracować na przesuniętej zmianie, pracodawca musi zapewnić im pracę o podobnym charakterze do pracy wcześniej przez nich wykonywanej. Mąż zaufania musi zostać poinformowany o każdym takim 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 Przetwórstwa.

Dodatek przysługuje za każdą rozpoczętą godzinę pracy.

§ 10 - Przerwy

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

Postanowienia szczególne dla: 23, 24

23, 24:

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

ROZDZ. 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 (duń. ungarbejdere)

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 jego wyliczenia.
3. Wynagrodzenie jest wypłacane, zgodnie z postanowieniem pracodawcy, co tydzień lub co 14 dni.
4. Wynagrodzenie może też być wypłacane jako wypłata miesięczna. Przejście na miesięczny okres wypłat musi być ogłoszone co najmniej 2 miesiące wcześniej.

Wynagrodzenie jest do dyspozycji pracownika najpóźniej ostatniego dnia bankowego w miesiącu.

W związku z przejściem na miesięczny okres wypłat pracownik może poprosić o zaliczkę równą wynagrodzeniu netto, które pracownik najprawdopodobniej otrzymałby przy kolejnej wypłacie, chyba że zostanie ustalone inaczej.

Wnioskowana zaliczka zostaje wypłacona w dzień, w którym wynagrodzenie, dotąd wypłacane co 14 dni, po raz pierwszy nie zostanie wypłacone w całości w tym terminie. Zaliczka ta składa się z potrącenia 1/12 części z kolejnych 12 wypłat, które od tej pory będą wypłacane co miesiąc, chyba że zostanie ustalone inaczej. Jeśli stosunek pracy z pracownikiem zostanie rozwiązany, nadwyżka wypłaconej zaliczki zostanie odliczona od ostatniej wypłaty.

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 ewentualnych awarii komputerowych zaliczka wypłacana jest gotówką.
7. Jeżeli na poziomie lokalnym zostało zawarte takie porozumienie, kwartalne statystyki wynagrodzeń przekazywane są mężowi zaufania.

Elektroniczne paski płacowe

Zobacz protokół o dokumentach elektronicznych (strona 168).

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 wynosi od 24 lutego 2020 r. 8,00 DKK za godzinę. Z dniem 1 marca 2021 r. 8,12 DKK za godzinę. Z dniem Od dnia 28 lutego 2022 r. 8,25 DKK za godzinę.

Honorarium SU

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

Dodatek zmianowy

Jest płatny zgodnie z postanowieniami o pracy zmianowej, zawartymi pomiędzy DA a Związkiem Zawodowym Spożywców NNF.

Zob. Praca w systemie zmianowym, strona 113.

**Stawki płac
Z dniem 24 lutego 2020 r.**

		Wynagrodzenie normowane	Dodatek godzinowy			Razem
			Dodatek branżowy	Dodatek godzinowy	Inne	
23	Dorośli pracownicy	134,47 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		140,72
24	Czeladnicy piekarniczy (wykwalifikowani)	138,86 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		145,11
	Pracownicy powyżej 18 lat	136,30 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		142,55
	Pracownicy niepełnoletni powyżej 17 lat	98,49 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		104,74
	Pracownicy niepełnoletni poniżej 17 lat	90,19 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		96,44
111	Dorośli pracownicy	137,25 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		143,50
	Młodzi pracownicy o stażu poniżej 2 miesięcy	81,86 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		88,11
	Młodzi pracownicy o stażu powyżej 2 miesięcy	98,74 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		104,99
146	Podstawowa stawka	134,89 DKK	4,95 DKK	0,30 DKK		140,14
S/C	Dorośli pracownicy	123,65 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK	5,27 DKK	135,17
	Pracownicy niepełnoletni	74,06 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK	5,27 DKK	85,58 + 9 % dodatek za brak pracy akordowej
OM	Dorośli pracownicy	131,45 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		137,70
	Pracownicy niepełnoletni poniżej 17 lat	94,39 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		100,64
Tytoń	Pracownicy wynagradzani na podstawie stawki godzinowej*	130,05 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		136,30
	Pracownicy wynagradzani na podstawie wydajności*	125,77 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		132,02
	Minimalna stawka	136,49 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		142,74
	Pracownicy niepełnoletni powyżej 16 lat - poniżej 18 lat	75,01 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		80,26
KIF	Dorośli pracownicy	133,39 DKK	6,85 DKK			140,24
	Pracownicy niepełnoletni poniżej 16 lat	79,54 DKK	6,85 DKK			86,39

	Pracownicy niepełnoletni powyżej 16 lat	90,41 DKK	6,85 DKK			97,26
Przetwórstwo	Dorośli pracownicy	148,25 DKK	**			
	Młodzi powyżej 16 lat - poniżej 17 lat	91,26 DKK				
	Młodzi powyżej 17 lat - poniżej 18 lat	94,55 DKK				

Przetwórstwo: Młodzi pracownicy poniżej 18 lat nie mogą wykonywać pracy na akord.

*** Tytuł: Osoby wynagradzane na podstawie a lub b zostają wynagradzane stawką minimalną**

**** Zob. dodatek branżowy pod „Przetwórstwo”**

**Stawki płac
Z dniem 1 marca 2021 r.**

		Wynagrodzenie normowane	Dodatek godzinowy			Razem
			Dodatek branżowy	Dodatek godzinowy	Inne	
23	Dorośli pracownicy	137,67 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		143,92
24	Czeladnicy piekarniczy (wykwalifikowani)	142,06 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		148,31
	Pracownicy powyżej 18 lat	139,50 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		145,75
	Pracownicy niepełnoletni powyżej 17 lat	99,94 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		106,19
	Pracownicy niepełnoletni poniżej 17 lat	91,64 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		97,89
111	Dorośli pracownicy	140,45 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		146,70
	Młodzi pracownicy o stażu poniżej 2 miesięcy	83,31 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		89,56
	Młodzi pracownicy o stażu powyżej 2 miesięcy	100,19 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		106,44
146	Podstawowa stawka	138,09 DKK	4,95 DKK	0,30 DKK		143,34
S/C	Dorośli pracownicy	126,85 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK	5,27 DKK	138,37
	Pracownicy niepełnoletni	75,51 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK	5,27 DKK	87,03 + 9 % dodatku za brak pracy akordowej
OM	Dorośli pracownicy	134,65 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		140,90
	Pracownicy niepełnoletni poniżej 17 lat	95,84 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		102,09
Tytoń	Pracownicy wynagradzani na podstawie stawki godzinowej*	133,25 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		139,50
	Pracownicy wynagradzani na podstawie wydajności*	128,97 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		135,22
	Minimalna stawka	139,69 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		145,94
	Pracownicy niepełnoletni powyżej 16 lat - poniżej 18 lat	76,46 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		82,71
KIF	Dorośli pracownicy	136,59 DKK	6,85 DKK			143,44

	Pracownicy niepełnoletni poniżej 16 lat	80,99 DKK	6,85 DKK			87,84
	Pracownicy niepełnoletni powyżej 16 lat	91,86 DKK	6,85 DKK			98,71
Przetwórstwo	Dorośli pracownicy	151,45 DKK	**			
	Młodzi powyżej 16 lat - poniżej 17 lat	92,71 DKK				
	Młodzi powyżej 17 lat - poniżej 18 lat	96,00 DKK				

Przetwórstwo: Młodzi pracownicy poniżej 18 lat nie mogą wykonywać pracy na akord.

*** Tytuł: Osoby wynagradzane na podstawie a lub b zostają wynagradzane stawką minimalną**

**** Zob. dodatek branżowy pod „Przetwórstwo”**

**Stawki płac
Z dniem 28 lutego 2022 r.**

		Wynagrodzenie normowane	Dodatek godzinowy			Razem
			Dodatek branżowy	Dodatek godzinowy	Inne dodatki	
23	Dorośli pracownicy	140,82 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		147,07
24	Czeladnicy piekarniczy (wykwalifikowani)	145,21 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		151,46
	Pracownicy powyżej 18 lat	142,65 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		148,90
	Pracownicy niepełnoletni powyżej 17 lat	101,34 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		107,59
	Pracownicy niepełnoletni poniżej 17 lat	93,04 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		99,29
111	Dorośli pracownicy	143,60 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		149,85
	Młodzi pracownicy o stażu poniżej 2 miesięcy	84,71 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		90,96
	Młodzi pracownicy o stażu powyżej 2 miesięcy	101,59 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		107,84
146	Podstawowa stawka	141,24 DKK	4,95 DKK	0,30 DKK		146,49
S/C	Dorośli pracownicy	130,00 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK	5,27 DKK	141,52
	Pracownicy niepełnoletni	76,91 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK	5,27 DKK	88,43 + 9 % dodatku za brak pracy akordowej
OM	Dorośli pracownicy	137,80 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		144,05
	Pracownicy niepełnoletni poniżej 17 lat	97,24 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		103,49
Tytoń	Pracownicy wynagradzani na podstawie stawki godzinowej*	136,40 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		142,65
	Pracownicy wynagradzani na podstawie wydajności*	132,12 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		138,37
	Minimalna stawka	142,84 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		149,09
	Pracownicy niepełnoletni powyżej 16 lat - poniżej 18 lat	77,86 DKK	5,95 DKK	0,30 DKK		84,11
KIF	Dorośli pracownicy	139,74 DKK	6,85 DKK			146,59
	Pracownicy niepełnoletni poniżej 16 lat	82,39 DKK	6,85 DKK			89,24

	Pracownicy niepełnoletni powyżej 16 lat	93,26 DKK	6,85 DKK			100,11
Przetwórstwo	Dorośli pracownicy Młodzi powyżej 16 lat - poniżej 17 lat Młodzi powyżej 17 lat - poniżej 18 lat	154,60 DKK 94,11 DKK 97,40 DKK	**			

Przetwórstwo: Młodzi pracownicy poniżej 18 lat nie mogą wykonywać pracy na akord.

*** Tytuł: Osoby wynagradzane na podstawie a lub b zostają wynagradzane stawką minimalną**

**** Zob. dodatek branżowy pod „Przetwórstwo”**

Postanowienia szczególne dla: 23, 24, S/C, Tytoń, Przetwórstwo

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.

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.

Tytoń:

Przegląd wynagrodzeń

Zakład pracy jest zobowiązany do sporządzania przeglądu wynagrodzeń, które zostaje przekazane 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 układu są zgodne, że przyszłe regulacje stawek w związku z odnawianiem Układu Zbiorowego i ewentualne inne regulacje stawek, przeprowadzane będą zgodnie z przepisami dotyczącymi wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawowych warunkach.

Przetwórstwo:

Wynagrodzenie

Z dniem 24 lutego 2020 r. stawka godzinowa dorosłych pracowników wynosi 148,25 DKK

Stawka godzinowa zawiera:

Podstawowa stawka 68,85 DKK

Dodatek godzinowy 79,40 DKK

Z dniem 1 marca 2021 r. stawka godzinowa dorosłych pracowników wynosi 151,45 DKK.

Stawka godzinowa zawiera:

Podstawowa stawka 68,85 DKK

Dodatek godzinowy 82,60 DKK

Z dniem 28 lutego 2022 r. stawka godzinowa dorosłych pracowników wynosi 154,60 DKK

Stawka godzinowa zawiera:

Podstawowa stawka 68,85 DKK

Dodatek godzinowy 85,75 DKK

Dodatek godzinowy jest płatny za wszystkie godziny.

Pracownikowi, który w zadowalający sposób wykonuje szczególnie ważną pracę, może zostać przyznany dodatek. Dodatek ten wygasa, gdy pracownik zostaje przeniesiony do innej pracy.

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.

Staż pracy uprawniający do dodatku branżowego oblicza się poprzez podsumowanie okresów zatrudnienia w danym koncernie, które nie dzieliło więcej niż 6 miesięcy.

Staż pracy zostaje unieważniony, jeśli pracownik z własnej woli zwolni się z pracy.

Rozliczanie wypłaty

Okres wypłaty może zostać przedłużony do dwóch tygodni. W takim przypadku wszyscy członkowie Związku Zawodowego Spożywców NNF oraz 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.

Przedsiębiorstwa, w których okres wypłat przez co najmniej 1 rok był rozszerzony na dwa tygodnie, mogą rozszerzyć okres wypłat do czterech tygodni. Przejście na czterotygodniowy okres wypłat musi być ogłoszone co najmniej dwa miesiące wcześniej.

W związku z przejściem na czterotygodniowy okres wypłat pracownik ma prawo do zaliczki równej wynagrodzeniu netto, które pracownik najprawdopodobniej otrzymałby przy kolejnej wypłacie, chyba że zostanie ustalone inaczej.

Zaliczka zostaje wypłacona w dzień, w którym wynagrodzenie, dotąd wypłacane co dwa tygodnie, po raz pierwszy nie zostanie wypłacone w tym terminie. Zaliczka ta składa się z potrącenia 1/12 części z kolejnych 12 wypłat, które od tej pory będą wypłacane co 4 tygodnie, chyba że zostanie ustalone inaczej. Jeśli stosunek pracy z pracownikiem zostanie rozwiązany, nadwyżka wypłaconej zaliczki zostanie odliczona od ostatniej wypłaty.

Wypłata wynagrodzenia odbywa się na konto bankowe pracownika. Wynagrodzenie powinno być dostępne na jego koncie od chwili otwarcia jego banku danego dnia.

Strony układu są zgodne co do przedyskutowania powyższych postanowień Układu Zbiorowego celem zmodernizowania tekstu.

§ 12 - Dodatki specjalne

Staż pracy, przesunięty czas pracy itd.

Postanowienia szczególne dla: 23, 24, 111, 146, S/C, KIF, Przetwórstwo

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 na podstawie postanowień ramowych § 11

Dodatek kompensacyjny 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 pasku płacowym.

Dodatek za pracę w warunkach uciążliwych

Za pracę przy mieleniu i pakowaniu proszku kakaowego, pudrowaniu lub formowaniu pudru i powlekanii lukrecji polewą, pracownikowi przysługuje dodatek.

- Z dniem 24 lutego 2020 r. 6,07 DKK za godzinę.
- Z dniem 1 marca 2021 r. 6,16 DKK za godzinę.
- Z dniem 28 lutego 2022 r. 6,26 DKK za godzinę.

Ten sam dodatek jest wypłacany za gotowanie lukrecji, 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 owocowej.

Dodatek przysługuje za pełne dni robocze.

Adnotacja 1:

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

Adnotacja 2:

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 oraz instrukcje dla nowozatrudnionych**

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

Próbki towaru, eksperymenty 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:

z dniem 24 lutego 2020 r. z dniem 1 marca 2021 r. z dniem 28 lutego 2022 r.

od godz. 18.00 do 22.00	18,98 DKK	19,28 DKK	19,59 DKK
od godz. 22.00 do 05.30	21,97 DKK	22,32 DKK	22,67 DKK

Przetwórstwo:**Dodatki specjalne****Przesunięta przerwa**

Za przesunięcie przerwy na posiłki wypłacane jest za przerwę:

- z dniem 24 lutego 2020 r. 5,97 DKK
- z dniem 1 marca 2021 r. 6,07 DKK
- z dniem 28 lutego 2022 r. 6,17 DKK

Posiłek przy maszynach

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

- z dniem 24 lutego 2020 r. 42,46 DKK
- z dniem 1 marca 2021 r. 43,14 DKK
- od 28 lutego 2022 r. 43,83 DKK

Praca w weekendy

Wynagrodzenie za przepracowane nadgodziny jest płatne zgodnie z wytycznymi Układu Zbiorowego, z dodatkiem za soboty i niedziele na godzinę w następujący sposób:

Doba sobotnia z dniem 24 lutego 2020 r.z dniem 1 marca 2021 r.z dniem 28
lutego 2022 r.

od godz. 14:00 do 22:00	47,65 DKK	48,41 DKK	49,19 DKK
od godz. 22:00 do 06:00	63,54 DKK	64,56 DKK	65,59 DKK
Doba niedzielna	84,93 DKK	86,29 DKK	87,67 DKK

Dni świąteczne, wypadające w soboty i w niedziele, są dniami wolnymi, i są opłacane wynagrodzeniem za dni świąteczne wypadające w dni powszednie (duń. søgnehelligdagsbetaling).

Zasiłek chorobowy jest wypłacany zgodnie z Ustawą o świadczeniu chorobowym (duń. sygedagpengeloven) chorobowym, jak i składka ATP jest przyznawana zgodnie z obowiązującymi przepisami. Ponadto obowiązują przepisy Ustawy o urlopach (duń. ferieloven).

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

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

z dniem 24 lutego 2020 r.z dniem 1 marca 2021 r.z dniem 28
lutego 2022 r.

od godz. 18.00 do 22.00	18,98 DKK	19,28 DKK	19,59 DKK
od godz. 22:00 do 06:00	21,97 DKK	22,32 DKK	22,67 DKK

Praca w systemie zmianowym w soboty, niedziele i dni świąteczne

Zostaje wynagradzana w następujący sposób:

z dniem 24 lutego 2020 r.z dniem 1 marca 2021 r.z dniem 28
lutego 2022 r.

Soboty, od godz. 14:00 do 22:00	47,65 DKK	48,41 DKK	49,19 DKK
Soboty, od godz. 22:00 do 06:00	63,54 DKK	64,56 DKK	65,59 DKK
Doba niedzielna	84,93 DKK	86,29 DKK	87,67 DKK

Ponadto w przypadku drugiej i trzeciej zmiany zostaje wypłacony normalny dodatek zmianowy za dni powszednie.

Praca na dziennej zmianie w soboty/niedziele

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

z dniem 24 lutego 2020 r.z dniem 1 lutego 2021 r. z
dniem 28 lutego 2022 r.

od godz. 14:00 do 22:00	18,98 DKK	19,28 DKK	19,59 DKK
od godz. 22:00 do 06:00 i za dobę niedzielna	21,97 DKK	22,32 DKK	22,67 DKK

§ 13 - Dodatek za przyuczenie

Wypłacany jest następujący dodatek za przyuczenie:

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

1,95 DKK (KIF)

Dodatek za przyuczenie 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 po zaakceptowaniu oferowanego kursu.

Dodatek przyuczenia jest częścią wprowadzenia systemu wynagrodzeń zwiększających wydajność.

ROZDZ. 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.

Przy wezwaniu do pracy w godzinach nadliczbowych ew. czas dojazdu do i z miejsca pracy wliczany jest do godzin pracy.

Zob. poniższa tabela i postanowienia szczególne.

Systematyczna praca w godzinach nadliczbowych

Organizacje są zgodne co do tego, że w miarę możliwości należy unikać pracy w godzinach nadliczbowych, ale że mogą zaistnieć warunki wymagające pracy w nadgodzinach ze względu na rytm produkcji lub terminowej realizacji zleceń, zobowiązań itd.

Mąż zaufania powinien być na bieżąco informowany o zakresie pracy w godzinach nadliczbowych.

W zakładach pracy o rozmaitych potrzebach produkcyjnych, gdzie strony na poziomie lokalnym bezskutecznie starały się osiągnąć lokalną umowę o zmiennych tygodniowych godzinach pracy, firma może zapowiedzieć systematyczną pracę w godzinach nadliczbowych. Systematyczna praca w godzinach nadliczbowych może wynosić maksymalnie 5 godzin na tydzień kalendarzowy i 1 godzinę dziennie oraz ma mieć miejsce w powiązaniu z normalnymi godzinami pracy indywidualnego pracownika.

Systematyczna praca w godzinach nadliczbowych musi zostać ogłoszona pracownikowi najpóźniej przed zakończeniem normowanego czasu pracy 4 dni kalendarzowe przed tygodniem, w którym mają mieć miejsce systematyczne godziny pracy nadliczbowej.

Systematyczna praca w godzinach nadliczbowych - o ile nie uzgodniono inaczej pomiędzy kierownictwem firmy a mężem zaufania - ma być kompensowana jako pełne dni wolne w okresie 12 miesięcy od jej wykonania. Pozostałe godziny, niewynoszące pełnego dnia pracy, zostają przeniesione na następny okres.

Termin odebrania nadgodzin ustalany jest przez pracodawcę po negocjacji na poziomie lokalnym między stronami, z tym że pracownik musi otrzymać zawiadomienie co najmniej 6 x 24 godziny wcześniej.

Odebranie nadgodzin pochodzących z systematycznej pracy nadliczbowej nie może mieć miejsca w okresie wypowiedzenia, chyba że pracodawca i pracownik tak ustalą.

Strony niniejszego Układu zgadzają się, że możliwość powiadomienia pracownika o systematycznej pracy w godzinach nadliczbowych nie wpływa na istniejące możliwości zapowiadania nadgodzin wynikające z Układu Zbiorowego.

Strony zgadzają się ponadto, że jeśli w postanowieniach wynikających z negocjacji dot. Układu Zbiorowego znajdą zmiany, które miałyby wpływ na powyższe, powyższe postanowienia zostaną skorygowane zgodnie z nowymi postanowieniami.

Strony układu są zgodne co do tego, że celem opisanego modelu było, aby zakłady pracy o zmiennych potrzebach produkcyjnych, gdy strony lokalne bezskutecznie starały się zawarcie umowy na poziomie lokalnym o zmiennych tygodniowych godzinach pracy, mogły obwieszczać systematyczną pracę w godzinach nadliczbowych w taki sposób, by w okresie maksymalnie dwunastu miesięcy praca w systematycznych godzinach nadliczbowych została wyrównana przez odebrane wolne godziny.

Strony układu 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.

Ponadto strony zgodnie precyzują, że powyższe nie jest ciągłym, 12-miesięcznym okresem realizacji godzin na tej samej zasadzie jak odbieranie pozostałego czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych, gdzie jest mowa o czteromiesięcznym okresie. Jest to natomiast okres wynoszący maksymalnie 12 miesięcy od ustalenia 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 nadgodziny zostaną odebrane jako czas wolny przed upływem okresu 12-miesięcznego. Przy nowym ogłoszeniu systematycznej pracy w godzinach nadliczbowych rozpocznie się nowy 12-miesięczny okres.

Z dniem 24 lutego 2020 r.	23	24	111	146	S/C	OM	Tytoń	KIF	Przetwórstwo
Obliczane na podstawie:	Wynagrodzenie normowane	Wynagrodzenie normowane	60% indywidualnej stawki godz.			60% indywidualnej stawki godz.			
Liczone za rozpoczętą:	minutę	minutę	minutę	½ godz.	½ godz.	½ godz.	½ godz.	½ godz.	Dodatek godzinowy
Zapłata za godziny nadliczbowe, wszystkie godziny:								75,81	84,93
Zapłata za godziny nadliczbowe, pierwsza godzina - 60%	50 %	50 %	50 %	50 %	33,3 %	50% (po)	65,16		
Zapłata za godziny nadliczbowe, druga godzina - 60%	50 %	50 %	60 %	75 %	50 %	50% (po)	65,16		
Zapłata za godziny nadliczbowe, trzecia godzina - 60%	100 %	100 %	100 %	100 %	50 %	50% (po)	65,16		
Zapłata za godziny nadliczbowe, czwarta i kolejne godziny	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100% (po)	97,75		
Zapłata za godziny nadliczbowe, przed normalnymi godzinami pracy				100 %	100 %	100 %	105,14		
Zapłata za godziny nadliczbowe, do godziny przed normalnym czasem pracy i po godz. 06:00	50 %	50 %	50 %				105,14		
Zapłata za godziny nadliczbowe, przed godz. 06:00	100 %		100 %	100 %					
Zapłata za godziny nadliczbowe, Soboty		100 %	pierwsza godzina - 50% druga godzina - 60% następnie 100 %	100 %	100 %	100 %	105,14		
Zapłata za godziny nadliczbowe, niedziele i dni świąteczne	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %		105,14		

Zapłata za godziny nadliczbowe, Niedziela	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %			
Dwugodzinne wyprzedzenie				100 %					
Czterogodzinne wyprzedzenie									
Sześciogodzinne wyprzedzenie		1 stawka godz. (< 1 godzina)							
Wyprzedzenie dzień wcześniej	43,58 (< 2 godzina)		101,53 (< 1 godzina)		1 stawka godz.	1 stawka godz.			
Za każde efektywne 3 godziny pracy, do przerwy								66,35	30 min.
Godziny nadliczbowe, nie bezpośrednio przy godzinach pracy								Zob. postanowienia szczególne	Zob. postanowienia szczególne, oblicz. 3 lub 4 godz.

Z dniem 1 marca 2021 r.	23	24	111	146	S/C	OM	Tytoń	KIF	Przetwórstwo
Obliczane na podstawie:	Wynagrodzenie normowane	Wynagrodzenie normowane	60% indywidualnej stawki godz.			60% indywidualnej stawki godz.			
Liczone za rozpoczętą:	minutę	minutę	minutę	½ godz.	½ godz.	½ godz.	½ godz.	½ godz.	Dodatek godzinowy
Zapłata za godziny nadliczbowe, wszystkie godziny:								77,03	86,29
Zapłata za godziny nadliczbowe, pierwsza godzina - 60%	50 %	50 %	50 %	50 %	33,3 %	50% (po)	66,20		
Zapłata za godziny nadliczbowe, druga godzina - 60%	50 %	50 %	60 %	75 %	50 %	50% (po)	66,20		
Zapłata za godziny nadliczbowe, trzecia godzina - 60%	100 %	100 %	100 %	100 %	50 %	50% (po)	66,20		
Zapłata za godziny nadliczbowe, czwarta i kolejne godziny	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100% (po)	99,31		
Zapłata za godziny nadliczbowe, przed normalnymi godzinami pracy				100 %	100 %	100 %	106,82		
Zapłata za godziny nadliczbowe, do godziny przed normalnym czasem pracy i po godz. 06:00	50 %	50 %	50 %				106,82		
Zapłata za godziny nadliczbowe, przed godz. 06:00	100 %		100 %	100 %					
Zapłata za godziny nadliczbowe, Soboty		100 %	pierwsza godzina - 50% druga godzina - 60% następnie 100 %	100 %	100 %	100 %	106,82		
Zapłata za godziny nadliczbowe, niedziele i dni świąteczne	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %		106,82		

Zapłata za godziny nadliczbowe, Niedziela	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %			
Dwugodzinne wyprzedzenie				100 %					
Czterogodzinne wyprzedzenie									
Sześciogodzinne wyprzedzenie		1 stawka godz. (< 1 godzina)							
Wyprzedzenie dzień wcześniej	44,27 (< 2 godzina)		103,15 (< 1 godzina)		1 stawka godz.	1 stawka godz.			
Za każde efektywne 3 godziny pracy, do przerwy								67,42	30 min.
Godziny nadliczbowe, nie bezpośrednio przy godzinach pracy								Zob. postanowienia szczególne	Zob. postanowienia szczególne, oblicz. 3 lub 4 godz.

Z dniem 28 lutego 2022 r.	23	24	111	146	S/C	OM	Tytoń	KIF	Przetwórstwo
Obliczane na podstawie:	Wynagrodzenie normowane	Wynagrodzenie normowane	60% indywidualnej stawki godz.			60% indywidualnej stawki godz.			
Liczone za rozpoczętą:	minutę	minutę	minutę	½ godz.	½ godz.	½ godz.	½ godz.	½ godz.	Dodatek godzinowy
Zapłata za godziny nadliczbowe, wszystkie godziny:								78,26	87,67
Zapłata za godziny nadliczbowe, pierwsza godzina - 60%	50 %	50 %	50 %	50 %	33,3 %	50% (po)	67,26		
Zapłata za godziny nadliczbowe, druga godzina - 60%	50 %	50 %	60 %	75 %	50 %	50% (po)	67,26		
Zapłata za godziny nadliczbowe, trzecia godzina - 60%	100 %	100 %	100 %	100 %	50 %	50% (po)	67,26		
Zapłata za godziny nadliczbowe, czwarta i kolejne godziny	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100% (po)	100,90		
Zapłata za godziny nadliczbowe, przed normalnymi godzinami pracy				100 %	100 %	100 %	108,53		
Zapłata za godziny nadliczbowe, do godziny przed normalnym czasem pracy i po godz. 06:00	50 %	50 %	50 %				108,53		
Zapłata za godziny nadliczbowe, przed godz. 06:00	100 %		100 %	100 %					
Zapłata za godziny nadliczbowe, Soboty		100 %	pierwsza godzina - 50% druga godzina - 60% następnie 100 %	100 %	100 %	100 %	108,53		
Zapłata za godziny nadliczbowe, niedziele i dni świąteczne	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %		108,53		

Zapłata za godziny nadliczbowe, Niedziela	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %			
Dwugodzinne wyprzedzenie				100 %					
Czterogodzinne wyprzedzenie									
Sześciogodzinne wyprzedzenie		1 stawka godz. (< 1 godzina)							
Wyprzedzenie dzień wcześniej	44,98 (< 2 godzina)		104,80 (< 1 godzina)		1 stawka godz.	1 stawka godz.			
Za każde efektywne 3 godziny pracy, do przerwy								68,50	30 min.
Godziny nadliczbowe, nie bezpośrednio przy godzinach pracy								Zob. postanowienia szczególne	Zob. postanowienia szczególne, oblicz. 3 lub 4 godz.

Postanowienia szczególne dla: 146, S/C, OM, Tytoń, KIF, Przetwórstwo

146:

1 maja

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

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, zob. 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 (duń. grundlovsdag) uważany jest za dzień świąteczny.

Tytoń:

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

Organizacje są zgodne co do tego, że w miarę możliwości należy unikać pracy w godzinach nadliczbowych, ale że mogą zaistnieć warunki, które wymagają pracy w nadgodzinach ze względu na rytm produkcji lub terminową realizację zleceń, zobowiązań itd.

Zapłata za pracę w godzinach nadliczbowych obliczana jest co najmniej na podstawie 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.

Przetwórstwo:

Godziny nadliczbowe niezwiązane z normalnymi godzinami 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, wezwanie

Gdy pracownicy zostają wezwani do niezbędnej pracy w nadgodzinach poza normalnymi godzinami pracy (wł. z niedzielami i świętami), naliczany jest dodatek za nadgodziny w wysokości co najmniej 4 godzin, obejmujący ewentualny transport do i z miejsca pracy.

Praca w dni wolne od pracy

Konieczna zbiorowa praca w dni wolne od pracy, zakończona przed godz. 10:00, lub spowodowana czynnikami nieprzewidywalnych przez pracodawcę, naliczana jest jak co najmniej 3 godziny, a praca zakończona po godz. 10:00 jak co najmniej 4 godziny. Niektórzy pracownicy, wykonujący różne funkcje usługowe, są opłacani za co najmniej 2 godziny, a w przypadku gdy ich praca kończy się po godz. 12.00, za co najmniej 3 godziny.

Praca w godzinach nadliczbowych w Dzień Konstytucji (duń. grundlovsdag) poniżej godziny, bezpośrednio po normalnym dziennym czasie pracy, jest odpłatna jako dwie godziny. Za dodatkowe nadgodziny stosuje się przepisy dotyczące pracy w wolne dni.

Praca w godzinach nadliczbowych przy specjalnych okazjach

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 ustala się w radzie zakładowej.

§ 15 – Zapowiedzenie pracy w godzinach nadliczbowych

Ustalenia ramowe nie obowiązują Tytoniu

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 szczególne dla: 146, KIF i Przetwórstwo

146:

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:

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.

Przetwórstwo:

W dzień następujący po niedzieli lub dniu świątecznym informacja o pracy w godzinach nadliczbowych powinna zostać przekazana pracownikowi przed pierwszą przerwą na posiłek danego dnia.

Powyższy obowiązek nie obowiązuje w przypadku awarii sprzętu lub innych przyczyn niezależnych od pracodawcy.

Pracownik, który nie jest w stanie podjąć pracy w godzinach nadliczbowych, ma obowiązek poinformowania brygadzysty przy wezwaniu do pracy w godzinach nadliczbowych.

§ 16 - Odbieranie godzin nadliczbowych

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

Po przepracowaniu godzin nadliczbowych poszczególne pracownik nabiera 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

Ustalenia ramowe nie obowiązują Tytoniu, OM, KIF

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 szczególne dla: S/C i Przetwórstwo

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.

Przetwórstwo:

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

Za pracę w godzinach nadliczbowych w dni wolne pracownicy mają prawo do przerw na posiłki o tych samych porach, które obowiązują w zwykłe dni robocze. Jeżeli praca zostaje zakończona przed godz. 13:00, odbywa się tylko jedna przerwa.

Godziny nadliczbowe przed normalnym czasem pracy

Jeżeli praca zostaje rozpoczęta godzinę przed normalną porą pracy, doliczane jest 15 minut przeznaczonych na odpoczynek. Przy rozpoczęciu pracy dwie godziny przed normalną porą pracy, doliczane jest 30 minut przeznaczonych na odpoczynek.

Godziny nadliczbowe po normalnym czasie pracy

Za pracę w godzinach nadliczbowych, która trwa ponad godzinę, przeznaczają się 30 minut przeznaczonych na odpoczynek przed rozpoczęciem pracy w godzinach nadliczbowych. Za każde 3 godziny efektywnej pracy w godzinach nadliczbowych przysługuje 30-minutowa przerwa na odpoczynek.

§ 18 - Praca w godzinach nadliczbowych w systemie zmianowym

Pracownicy zatrudnieni przy pracy zmianowej opłacani są dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, jak i dodatkiem zmianowym obowiązującym w danej porze. Por. § 4 Umowy o pracy zmianowej strona 113.

Przetwórstwo:

A - Przed lub bezpośrednio po normalnych godzinach pracy

Praca w godzinach nadliczbowych przed lub bezpośrednio po drugiej i trzeciej zmianie jest płatna z dodatkiem za nadgodziny i z zastosowaniem obowiązującego dodatku za daną zmianę.

B - Bez powiązania z normalnymi godzinami pracy

Praca w godzinach nadliczbowych, która nie wypadają bezpośrednio przy normalnym czasie pracy na drugiej i trzeciej zmianie, jest płatna z dodatkiem za nadgodziny.

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 nadgodziny oraz z obowiązującym dodatkiem zmianowym za dni powszednie.

Nadgodziny w dni świąteczne opłacane są z dodatkiem świątecznym, por. przepisy dotyczące świąt.

ROZDZ. 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, należy zawrzeć pisemną umowę o pracę.
Umowa ma zastać doręczona pracownikowi nie później niż miesiąc po rozpoczęciu pracy. Umowa o pracę ma zawierać co najmniej te same informacje, które podkreślono w umowie o pracę umieszczonej na stronie 111.
2. Przy wprowadzaniu zmian w podkreślonych informacjach w umowie o pracę oraz 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 układu zalecają, by korzystać z umowy umieszczonej na stronie 111.
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 rozpatrywaniu sporów zawodowych. Pracodawca, który nie później niż w ciągu 5 dni po spotkaniu pomiędzy organizacjami, gdzie został wydany nakaz przekazania umowy o pracę, wypełnił to zadanie, nie podlega karze grzywny, chyba że systematycznie łamie postanowienia dot. umów o pracę.
5. Odnośnie zatrudnień przed 1993 r. odsyła się do Ustawy o umowach o pracę (duń. loven om ansættelseskontrakter).
6. Przy oddelegowaniu pracowników za granicę na okres dłuższy niż 1 miesiąc, przed wyjazdem pracownika należy 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.

Zobacz: Protokoły, strona 149

§ 20 - Zatrudnienie zagranicznych pracowników

Strony układu są zgodne co do tego, że zapewnienie pracownikom zagranicznym zakwaterowania, transportu itd. w czasie ich pobytu w Danii może być adekwatne.

Strony układu są również zgodne, iż zawarcie umowy z zakładem pracy o kupnie usług związanych ze stosunkiem pracy powinno być dobrowolne, i że według stron uwarunkowanie stosunku pracy zawarciem takich umów byłoby sprzeczne z Układem Zbiorowym.

Co za tym idzie, strony układu są zgodne co do tego, że pracownicy po zawarciu dobrowolnej umowy z zakładem pracy o kupnie usług, mają mieć możliwość wypowiedzenia umowy z miesięcznym okresem wypowiedzenia do końca miesiąca, chyba że został uzgodniony inny, krótszy okres wypowiedzenia.

Jeżeli zakłady pracy będące członkami DI nawiązują tego rodzaju dobrowolne umowy ze swoimi zagranicznymi pracownikami, strony Układu Zbiorowego są zgodne co do tego, że zapłata za usługi może być potrącana przy wypłacie wynagrodzenia.

§ 21 - Warunki wypowiedzenia stosunku pracy - Pracodawca

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

Odejście z pracy ma miejsce z końcem tygodnia pracy (nie obowiązuje 24, Tytoń).
W przypadku pracowników pracujących w weekendy odejście z pracy ma miejsce wraz z upływem doby niedzielnej.

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).

	Po tygodniu	Po miesiącu	Po roku	Okres wypowiedzenia
23			1 rok 2 lata 5 lat	1 tydzień 2 tygodnie 4 tygodnie
24		6 mies.	2 lata 5 lat	1 tydzień 3 tygodnie 4 tygodnie
111		9 mies.	2 lata 5 lat	2 tygodnie 4 tygodnie 6 tygodni
146		3 mies.	1 rok 2 lata 4 lata 8 lat	1 tydzień 2 tygodnie 3 tygodnie 4 tygodnie 5 tygodni
S/C		0-6 mies. 6-12 mies.	1 rok 3 lata 5 lat 6 lat	7 dni kalendarzowych 2 tygodnie 3 tygodnie 4 tygodnie 6 tygodni
OM stawka godzinowa i miesięczna zatrudnienie po 1 czerwca 1985 r. x) Zob. pod: Protokoły.		6 mies.	1 rok 5 lat	1 tydzień 3 tygodnie 4 tygodnie
Tytoń (tydzień 6-dniowy)			1 rok 2 lata 3 lata 5 lat 6 lat lub skończone 50 lat i 8 lat	9 dni roboczych 18 dni roboczych 36 dni roboczych 45 dni roboczych 54 dni robocze 90 dni roboczych
KIF	8 tygodni	Liczone od ukończenia 18 roku. Wyuczonym czeladnikom w tym samym zakładzie pracy wliczany jest okres nauki.	1 rok 2 lata 5 lat 8 lat	1 tydzień 2 tygodnie 3 tygodnie 6 tygodni 9 tygodni
Przetwórstwo	13 tygodni		1 rok	1 tydzień 2 tygodnie

			2 lata 4 lata 6 lat	4 tygodnie 5 tygodni 6 tygodni
--	--	--	---------------------------	--------------------------------------

§ 22 - Warunki wypowiedzenia stosunku pracy - Pracownik

	Po tygodniach	Po Miesiącach	Po roku	Okres wypowiedzenia	Odejście następuje z:
23	Jeżeli pracownik opuszcza firmę bez dotrzymania trzydniowego okresu wypowiedzenia, ma zapłacić firmie odszkodowanie odpowiadające stawce godzinowej za taką ilość dni, jaką obejmuje naruszenie.			3 dni	
24	Po półrocznym zatrudnieniu pracownik musi dać co najmniej 3 dni wypowiedzenia. Jeżeli pracownik opuszcza firmę bez dotrzymania trzydniowego okresu wypowiedzenia, ma zapłacić firmie odszkodowanie odpowiadające stawce godzinowej za taką ilość dni, jaką obejmuje naruszenie.		½ roku	3 dni	
111		9 miesięcy	5 lat	7 dni 14 dni	Koniec tygodnia
146		3 mies.	3 lata	7 dni 21 dni	Koniec tygodnia wynagrodzeniowego
S/C		Poniżej 6 miesięcy Powyżej 6 miesięcy	5 lat 10 lat	Z dnia na dzień 7 dni 14 dni 28 dni	Jeżeli pracownik nie podaje okresu wypowiedzenia, ma zapłacić firmie sumę odpowiadającą stawce godzinowej za taką ilość dni,

					jaka naruszenie obejmuje.
OM			1 rok 3 lata	3 dni 6 dni	
Tytoń			1 lat 2 lata i powyżej	3 dni robocze 6 dni robocze	
KIF	8 tygodni i powyżej			7 dni	Piątek po zakończeniu pracy
Przetwórstwo	13 tygodni i powyżej			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 wykaże, że ma możliwość podjąć stałą pracę wyłącznie w przypadku odstąpienia od okresu wypowiedzenia.

Postanowienia szczególne dla: OM

Zobacz: *Protokoły, strona 153*

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

Ustalenia ramowe nie obowiązują KIF i Przetwórstwa

Pracownicy o powyżej 6-miesięcznym stażu pracy w firmie są chronieni przeciwko wypowiedzeniu podczas nieobecności spowodowanej chorobą i wypadkiem przez pierwsze 14 dni nieobecności.

Postanowienia szczególne dla: KIF i Przetwórstwo

KIF, Przetwórstwo:

Zwolnienie podczas choroby lub urlopu

1. Wypowiedzenie nie może zostać wydane podczas nieobecności z powodu wypadku i urlopu.
Pracownik, który w chwili zwolnienia był nieobecny z powodu choroby w okresie krótszym niż trzy tygodnie może dostać wypowiedzenie, zob. jednak pkt 2.

Tego rodzaju zwolnienie musi być uprzednio 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 ostatnich 12 miesięcy.

Powyższe nie ma zastosowania wobec pracowników, którzy ulegli wypadkowi przy pracy lub mających co najmniej dwa lata stażu, jeżeli pracownik na wysłanej przez firmę karcie zwrotnej pisemnie zawiadomi, że nadal chce pozostać związany z firmą. 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. W miarę możliwości firma powinna przychylić się do takiego życzenia.

Zwolnienia spowodowane likwidacją zakładu pracy oraz zwolnienia masowe

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 w czasie ciąży, urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego i rodzicielskiego
4. 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 w czasie ciąży, urlop macierzyński, ojcowski i rodzicielski
3. choroba nietrwająca dłużej niż 3 miesiące (nie dotyczy KIF ani Przetwórstwa)
4. służba wojskowa do 3 miesięcy (nie dotyczy KIF ani Przetwórstwa)
5. podczas bezrobocia w okresie dłuższym niż 14 dni, z powodu braku pracy, wliczane w okres stażu są tylko pierwsze 2 tygodnie (nie dotyczy Przetwórstwa).

c. Umorzenie okresu wypowiedzenia:

1. Przy braku pracy spowodowanym zatrzymaniem pracy przez innych pracowników.
2. Przy zatrzymaniu produkcji z powodu awarii maszyn, braku surowców i innej siły wyższej, które częściowo lub w pełni zatrzymują produkcję.

d. Zwolnienie bez obowiązującego okresu wypowiedzenia:

1. 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

1. Pracownicy, którzy zostali zwolnieni co najmniej jednodniowym 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.

2. Staż jest w ten sposób akumulowany.

f. Czas wolny na porady związane z wypowiedzeniem

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

Postanowienia szczególne dla: 23, 24, 111, 146, S/C, OM, Tytoń, KIF, Przetwórstwo

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.

Taka redukcja, której w miarę możliwości należy unikać, jest oznajmiana z dwudniowym wyprzedzeniem, o ile wyjątkowe okoliczności uniemożliwiają takie powiadomienie.

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 przedstawienie przez danego pracownika niezbędnej dokumentacji 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 przyjęcia 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.

146:

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

S/C:

Postanowienia o stażu pracy

1. Pracownicy, którzy zostają zwolnieni na podstawie przepisów ramowych wymienionych w § 21, lub po przerwaniu pracy opisanym w powyższych przepisach ramowych, 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 zostaje zmieniony z roku na dwa lata. Przepisy te nie obowiązują jednak, jeżeli zaoferowana praca nie trwa dłużej niż dwa miesiące w okresie Świąt Bożego Narodzenia.
2. Pracownicy, którzy zostają zwolnieni na podstawie przepisów ramowych wymienionych w § 21, lub po przerwaniu pracy opisanym w powyższych przepisach ramowych, 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.
3. 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 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 na powyżej 14 dni (2 tygodnie robocze), ponowny okres wypowiedzenia ma być zgodny ze wcześniejszym stażem pracy.

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, przy obliczaniu stażu pracy uwzględniana jest również nieobecność z powodu legalnych strajków, która to nieobecność wliczana jest 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 zachowania ustalonego okresu wypowiedzenia.

Pracownicy, którzy wypracowali staż pracy w zakładzie pracy, tracą staż, gdy sami - lub z własnej winy - zakończą stosunek pracy, a ponadto, gdy nie zostaną ponownie zatrudnieni przed upływem roku od daty zwolnienia. Jeżeli pracownik niepełnoletni 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 zawiadomiania 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 przeszukiwaniu pracowników, 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 świadczenia dla bezrobotnych. Jeżeli pracownicy zostają zwolnieni bez obowiązków pracowniczych, obowiązuje ich taka sama stawka.

KIF, Przetwórstwo:

Odszkodowanie za brak okresu wypowiedzenia

Jeżeli jeden z pracowników opuszcza miejsce pracy bez podania obowiązującego okresu wypowiedzenia, ma on zapłacić pracodawcy kwotę odpowiadającą godzinowej stawce pracownika za tę ilość dni, jaką wynosi jego naruszenie.

Dla pracowników stawka ta wynosi maksymalnie wysokość układowej tygodniowej stawki.

Relegacja

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

Firma powinna, po powiadomieniu męża zaufania oraz zbadania incydentu, wydać pracownikowi nakaz natychmiastowego opuszczenia miejsca pracy.

W takich przypadkach wynagrodzenie wypłacane jest tylko do chwili nastąpienia relegacji. Tego samego dnia należy wystawić pisemny raport 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 rozpatrzenia swojej sprawy na spotkaniu w organizacji związkowej.

§ 25 - Zabezpieczenie pracownika i rozwój kompetencji

Ustalenia ramowe nie obowiązują Przetwórstwa oraz pracowników OM wynagradzanych miesięcznie

Odprawa dla pracowników z długim okresem stażu

1.a 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.

- 1.b Pracownikom, którzy w chwili otrzymania wypowiedzenia przebywają na urlopie opiekuńczym, przyznany na podstawie § 118 Ustawy o usługach (duń. serviceloven), przysługuje odprawa zgodna z punktem 1a.
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 stanowisku biurowo-administracyjnym albo w przypadku gdy już należy mu się odprawa, przedłużony okres wypowiedzenia lub podobne warunki, dające lepsze uprawnienia niż ogólne układowe zasady rozwiązania 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 układu są zgodne co do tego, że powyższe postanowienie nie znajduje zastosowania w przypadku tymczasowego odesłania pracowników z miejsca pracy. Powyższe obowiązuje bez względu na stosowaną terminologię, jeśli przerwanie stosunku pracy 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, redukcji 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 szczególne dla: 146, Przetwórstwo

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 7 latach stażu.

Przetwórstwo:**Umowa o zabezpieczeniu pracownika****Pkt 1. Likwidacja przedsiębiorstwa i masowe zwolnienia**

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

Ponadto, za każdy rok stażu pracy wypłacane jest:

Za okres od 4 do 9 lat włącznie 1.800 DKK

Za okres od 10 do 18 lat włącznie 2.300 DKK

Z 19 lat i powyżej 2.800 DKK

Stawka wzrasta wraz z rozpoczęciem każdego roku stażu pracy.

Odprawa zostaje wypłacona pracownikom przebywającym na urlopie opiekuńczym przyznanym zgodnie z § 118 Ustawy o usługach (duń. serviceloven).

Staż pracy	Kwota (DKK)	Staż pracy	Kwota (DKK)
Do 4 lat	0	24 lata/1 dzień - 25 lat	68.300
4 lata/1 dzień - 5 lat	21.800	25 lat/1 dzień - 26 lat	71.100
5 lat/1 dzień - 6 lat	23.600	26 lat/1 dzień - 27 lat	73.900
6 lat/1 dzień - 7 lat	25.400	27 lat/1 dzień - 28 lat	76.700
7 lat/1 dzień - 8 lat	27.200	28 lat/1 dzień - 29 lat	79.500
8 lat/1 dzień - 9 lat	29.000	29 lat /1 dzień - 30 lat	82.300
9 lat/1 dzień - 10 lat	30.800	30 lat/1 dzień - 31 lat	85.100
10 lat/1 dzień - 11 lat	33.100	31 lat/1 dzień - 32 lata	87.900
11 lat/1 dzień - 12 lat	35.400	32 lata/1 dzień - 33 lata	90.700
12 lat/1 dzień - 13 lat	37.700	33 lata/1 dzień - 34 lata	93.500
13 lat/1 dzień - 14 lat	40.000	34 lata/1 dzień - 35 lat	96.300
14 lat/1 dzień - 15 lat	42.300	35 lat/1 dzień - 36 lat	99.100
15 lat/1 dzień - 16 lat	44.600	36 lat/1 dzień - 37 lat	101.900
16 lat/1 dzień - 17 lat	46.900	37 lat/1 dzień - 38 lat	104.700
17 lat/1 dzień - 18 lat	49.200	38 lat/1 dzień - 39 lat	107.500
18 lat/1 dzień - 19 lat	51.500	39 lat/1 dzień - 40 lat	110.300
19 lat/1 dzień - 20 lat	54.300	40 lat/1 dzień - 41 lat	113.100
20 lat/1 dzień - 21 lat	57.100	41 lat/1 dzień - 42 lata	115.900
21 lat/1 dzień - 22 lata	59.900	42 lata/1 dzień - 43 lata	118.700

22 lata/1 dzień - 23 lata	62.700	43 lata/1 dzień - 44 lata	121.500
23 lata/1 dzień - 24 lata	65.500	44 lat i 1 dzień - 45 lat	124.300
		45 lat i 1 dzień - 46 lat	127.100

Przy ustalaniu, czy zwolnienie można zaliczyć do zwolnień masowych, stosuje się kryteria ustawowe, w czym ilość zwolnionych pracowników ustala się na co najmniej 15 osób objętych Układem Zbiorowym, w odniesieniu do prawa do odprawy na podstawie niniejszego przepisu.

Zobowiązanie firmy do odprawy przy zwolnieniach 15 do 29 pracowników objętych Układem Zbiorowym znajduje zastosowanie wyłącznie w przypadku przeniesienia produkcji lub części produkcji z jednego zakładu firmy do drugiego, w kraju i za granicą. Obowiązek płatności nie znajduje zastosowania, jeżeli przyczyną zwolnień są wahania sezonowe lub sprzedaży.

Nieodzownym warunkiem odprawy jest jednocześnie fakt, 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 firmie, ale zostali zwolnieni w okresie 6 miesięcy z powodu braku pracy, przysługuje odprawa.

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

Pkt 2. Wypowiedzenie bez winy pracownika

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.

Odprawa zostaje wypłacona pracownikom przebywającym na urlopie opiekuńczym przyznanym zgodnie z § 118 Ustawy o usługach (duń. serviceloven).

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

Odprawa może być wypłacona tylko jeden raz.

Stawka wzrasta wraz z rozpoczęciem każdego roku stażu pracy.

W chwili wypowiedzenia pracownik musi mieć ukończone 35 lat.

Zob. tabela na następnej stronie.

Staż pracy	Kwota (DKK)	Staż pracy	Kwota (DKK)
Staż pracy do 8 lat	0	29 lat /1 dzień - 30 lat	50.500
8 lat/1 dzień - 9 lat	19.000	30 lat/1 dzień - 31 lat	52.000
9 lat/1 dzień - 10 lat	20.500	31 lat/1 dzień - 32 lata	53.500
10 lat/1 dzień - 11 lat	22.000	32 lata/1 dzień - 33 lata	55.000
11 lat/1 dzień - 12 lat	23.500	33 lata/1 dzień - 34 lata	56.500
12 lat/1 dzień - 13 lat	25.000	34 lata/1 dzień - 35 lat	58.000
13 lat/1 dzień - 14 lat	26.500	35 lat/1 dzień - 36 lat	59.500
14 lat/1 dzień - 15 lat	28.000	36 lat/1 dzień - 37 lat	61.000
15 lat/1 dzień - 16 lat	29.500	37 lat/1 dzień - 38 lat	62.500
16 lat/1 dzień - 17 lat	31.000	38 lat/1 dzień - 39 lat	64.000
17 lat/1 dzień - 18 lat	32.500	39 lat/1 dzień - 40 lat	65.500
18 lat/1 dzień - 19 lat	34.000	40 lat/1 dzień - 41 lat	67.000
19 lat/1 dzień - 20 lat	35.500	41 lat/1 dzień - 42 lata	68.500
20 lat/1 dzień - 21 lat	37.000	42 lata/1 dzień - 43 lata	70.000
21 lat/1 dzień - 22 lata	38.500	43 lata/1 dzień - 44 lata	71.500
22 lata/1 dzień - 23 lata	40.000	44 lat i 1 dzień - 45 lat	73.000
23 lata/1 dzień - 24 lata	41.500	45 lat/1 dzień - 46 lat	74.500
24 lata/1 dzień - 25 lat	43.000	46 lat/1 dzień - 47 lat	76.000
25 lat/1 dzień - 26 lat	44.500	47 lat/1 dzień - 48 lat	77.500
26 lat/1 dzień - 27 lat	46.000	48 lat/1 dzień - 49 lat	79.000
27 lat/1 dzień - 28 lat	47.500	49 lat/1 dzień - 50 lat	80.500
28 lat/1 dzień - 29 lat	49.000	50 lat/1 dzień - 51 lat	82.000

Pkt 3. Uwagi ogólne

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 zalecają stosować umowę o pracę umieszczoną na stronie 111.

§ 27 - Badania stanu zdrowia

Zgodnie z obowiązującymi przepisami zakłady spożywcze mają obowiązek zapewnić, że żywność nie jest zanieczyszczana drobnoustrojami chorobotwórczymi.

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

Informacje na temat zdrowia mają na celu zapewnienie, że nowy pracownik nie choruje, nie jest nosicielem lub przebył choroby, która może zostać przeniesiona do żywności.

Obowiązek przekazania informacji jest ograniczony do wyżej wymienionych warunków.

Pracownik musi wyrazić zgodę na przechowywanie przez firmę informacji na temat jego stanu zdrowia. Informacje te nie mogą być przechowywane przez okres dłuższy niż jest to konieczne dla potrzeb produkcji.

§ 28 - Zatrudnienie na stanowiskach biurowo-administracyjnych

Strony układu, w okresie obowiązywania Układu Zbiorowego, mają zamiar przedyskutować możliwości opracowania umowy o zatrudnieniu na stanowiskach biurowo-administracyjnych.

ROZDZ. 5 - URLOP WYPOCZYNKOWY I WOLNE OD PRACY

§ 29 - Odbieranie dni urlopu

Obowiązuje Ustawa o urlopach (duń. ferieloven), jak i poniższe umowy, które wynikają z Układu Zbiorowego, postanowień specjalnych i z umów na poziomie lokalnym o szczególnym statusie.

§ 30 - Nabywanie uprawnień urlopowych

- a) Roczny urlop przysługujący pracownikowi naliczany jest na podstawie pracy wykonanej przez pracownika i wynosi 2,08 dni za każdy miesiąc przepracowany w firmie. Jeżeli zatrudnienie trwało krócej niż jeden miesiąc, okres wypracowanego urlopu jest wyliczany w stosunku do długości zatrudnienia. Prawo do urlopu uzyskuje się również na podstawie okresu, w którym pracownik przebywał na urlopie lub na mocy postanowień § 39 podczas choroby lub z powodu wypadku, uprawniających do otrzymania świadczenia urlopowego (duń. feriegodtgørelse).
- b) Wysokość świadczenia urlopowego jest nabywana na bieżąco i wynosi 12,5% łącznie wypłaconego wynagrodzenia. Przy obliczaniu wysokości świadczenia urlopowego nie bierze się pod uwagę takich dodatków lub części wynagrodzenia, które nie podlegają obowiązkowi odprowadzania podatku dochodowego.
- c) W przypadku nieobecności pracownika z powodu choroby lub wypadku trwającej dłużej niż jeden dzień, pracodawca nalicza świadczenie urlopowe od drugiego dnia nieobecności na podstawie wynagrodzenia pracownika w przeciągu ostatnich 4 tygodni przed nieobecnością.
- d) Nie nalicza się świadczenia urlopowego za 4,0 % wynagrodzenia za dni świąteczne wypadające w dni powszednie (duń. søgnehelligdagsbetaling).
- e) W § 20 Ustawy o urlopach (duń. ferieloven) zawarte są przepisy dotyczące świadczenia urlopowego (duń. sygeferiegodtgørelse) podczas choroby dla pracowników, którym nie przysługuje prawo do pełnej kwoty wynagrodzenia podczas choroby.
- f) Reklamacje dotyczące wyliczenia świadczenia urlopowego przez pracodawcę musi być poparte okazaniem pasków płacowych lub innych dokumentów zawierających rozliczenie wynagrodzenia.

§ 31 - Rok urlopowy

Z dniem 1 września 2020 r. rok urlopowy zostaje przesunięty na okres od 1 września do 31 sierpnia. Świadczenie urlopowe uzyskane w danym roku powinno być odebrane poprzez odbycie urlopu w 16-miesięcznym okresie między 1 września a 31 grudnia.

§ 32 - Czas urlopu

- a) W przedsiębiorstwach, w których urlop wypoczynkowy przyznawany jest sukcesywnie pracownik, który nie był zatrudniony przez całość trwania ubiegłego roku urlopowego może wymagać obniżenia ilości dni urlopu zgodnie z obniżonym wynagrodzeniem za urlop.
- b) Jeżeli urlop wypoczynkowy trwa 3 tygodnie lub mniej, pracownik ma prawo do nieprzerwanego urlopu w okresie od 1 maja do 30 września (okres wakacyjny), lub w innym terminie uzgodnionym pomiędzy danym pracownikiem a pracodawcą - w przeciągu roku urlopowego.

O ile to możliwe, urlop wypoczynkowy w pierwszych dwóch tygodniach okresu urlopowego należy przyznawać pracownikom, którzy życzą sobie urlopu właśnie w tym okresie. Jeżeli ilość dni urlopowych przekracza trzy tygodnie, dni urlopowe powinny dalej być połączone, ale mogą zostać ulokowane w innym terminie roku urlopowego niż okres wakacyjny. Istnieje jednak możliwość ustalenia pojedynczych dni urlopowych z pracownikami.

- c) Część urlopu, omówiona w § 14 Ustawy o urloпах pkt 1 może, o ile zostanie to ustalone na poziomie lokalnym - ew. pomiędzy danym pracownikiem a pracodawcą - zostać umieszczona w okresie od 1 maja do 30 września (okres wakacyjny).
- d) Jeżeli pracownik chciałby przedłużyć urlop wypoczynkowy, ponad ustawowo ustalony, życzenie takie może zostać uwzględnione i umówione przed rozpoczęciem urlopu, ale w formie urlopu nieodpłatnego za przedłużony okres.
- e) W przypadku gdy pracownik zostaje powołany do służby wojskowej w czasie urlopu wypoczynkowego, ma on obowiązek nie później niż 3 tygodnie przed powołaniem zawiadomić o tym pracodawcę aby kwestia urlopu została rozwiązana zanim rozpocznie on urlop.
- f) Pracownicy, którzy z powodu służby wojskowej, choroby, porodu, osadzenia w więzieniu lub w innej instytucji przymusowego zatrzymania, otworzenia własnej firmy lub pracy w domu, w pełni lub częściowo nie są w stanie podjąć urlopu, mają prawo uzyskać świadczenie urlopowe po okresie urlopowym, ale przed zakończeniem roku urlopowego, bez obowiązku odbycia urlopu.
- g) Jeśli urlop odbywany jest w całych tygodniach, kończy się on z rozpoczęciem normalnego czasu pracy pierwszego dnia pracy po zakończeniu urlopu.

Postanowienia szczególne dla: Tytoń

Tytoń:

W przypadku gdy główny urlop, który ma być wykorzystany w okresie od 1 maja do 30 września, ma odbyć się podczas 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, przeprowadzane są negocjacje o zmianie terminu głównego urlopu.

§ 33 - Świadczenie urlopowe (duń. feriegodtgørelse) / wypłata urlopowa (duń. ferieløn)

- a) Świadczenie urlopowe odpowiadające długości urlopu powinno zostać wypłacone w dniu wypłaty wynagrodzenia, następującym bezpośrednio po otrzymaniu przez przedsiębiorstwo wniosku o wypłatę dodatku urlopowego od Feriengenginfo. Może to jednak nastąpić nie wcześniej niż miesiąc przed datą zaplanowanego urlopu.
- b) Dodatek urlopowy (duń. ferietillæg), wypłacany pracownikom podczas urlopu jako dodatek do wynagrodzenia może też zostać wypłacony przed rozpoczęciem urlopu. W takim wypadku pracownik w przypadku ustąpienia ze stanowiska musi zwrócić dodatek urlopowy w kwocie odpowiadającej niewykorzystanemu urlopowi.

§ 34 - Przeniesienie urlopu wypoczynkowego oraz przerwanego urlopu wypoczynkowego

Pkt 1 Przeniesienie urlopu wypoczynkowego

- a) Pracownik oraz pracodawca mogą ustalić, że skumulowane i nieodbyte dni urlopu powyżej 20 dni mogą zostać przeniesienie na kolejny okres urlopowy.
- b) Maksymalnie można przenieść łącznie 10 dni urlopu. Urlop musi zostać odbyty najpóźniej w drugim okresie urlopowym po przeniesieniu urlopu (przepis ten nie obowiązuje przy przeniesieniu urlopu z roku urlopowego 2019-2020 na skrócony rok urlopowy 2020).
- c) Umowa między pracownikiem a pracodawcą musi być zawarta na piśmie przed upływem 31 grudnia (do 1 stycznia 2021: przed upływem 30 września po zakończeniu roku urlopowego).
- d) Jeśli pracownik, który przeniósł urlop wypoczynkowy, zakończy pracę w przedsiębiorstwie przed wykorzystaniem całego przeniesionego urlopu, za niewykorzystane dni urlopu zostaje mu wypłacone świadczenie urlopowe.
- e) Przy przeniesieniu urlopu, pracodawca jest zobowiązany do pisemnego poinformowania instytucji wypłacającej świadczenie urlopowe o przeniesieniu urlopu przed dniem 31 grudnia.
- f) Nie można nakazać pracownikowi odbyć urlopu w zakresie odpowiadającym przeniesionemu urlopowi w okresie wypowiedzenia, chyba że zgodnie z umową, zob. powyżej, odbycie urlopu musi odbyć się w okresie wypowiedzenia.

Pkt 2 Powrót do zdrowia a zbiorowe zamknięcie zakładu pracy na czas urlopowy

Jeśli pracownik przebywający na zwolnieniu chorobowym przed rozpoczęciem zbiorowego urlopu zgłosi powrót do zdrowia podczas okresu zbiorowego zamknięcia zakładu pracy na czas urlopowy, pracownik ten wznawia pracę i ma prawo do odbycia urlopu w innym terminie. Jeśli zaoferowanie pracownikowi pracy w tym okresie jest niemożliwe, za moment rozpoczęcia urlopu uznaje się dzień powrotu do zdrowia pracownika. Urlop, którego dany pracownik nie mógł odbyć ze względu na chorobę, zostaje odebrany jako przedłużenie ustalonego wcześniej urlopu, chyba że zostanie ustalone inaczej.

Pkt 3 Niepełne dni wolne

Gdy urlop wynosi pół dnia lub więcej, pracownik otrzymuje cały dzień wolny, jednak przysługujące mu świadczenie urlopowe za ten dzień nie zwiększa się. Gdy przysługujący urlop wynosi mniej niż pół dnia, urlop wygasa, lecz świadczenie zostaje wypłacone.

§ 35 - Urlop odbierany w godzinach

Na poziomie lokalnym można zawrzeć pisemną umowę dotyczącą odbywania urlopu na podstawie godzin.

W związku z tym należy zapewnić, by ilość godzin pracy nie przewyższała ilości godzin urlopowych danego dnia oraz by odbyty urlop łącznie nie wyniósł mniej niż 5 tygodni, liczonych jako 25 całe dni, gdzie dni wolne od pracy nie będące dniami urlopu wyrównawczego i dni pracujące są proporcjonalne. O ile to możliwe, urlop powinien być odbywany w całych tygodniach.

Urlop powinien odzwierciedlać tydzień pracy i nie może być odbywany wyłącznie w dni z długimi lub wyłącznie w dni z krótkimi godzinami pracy.

§ 36 - Wypłata świadczenia urlopowego bez odbycia urlopu

- a) Jeśli wysokość świadczenia urlopowego po potrąceniu podatku i składki AM (duń. arbejdsmarkedsbidrag) wynosi 1.500 DKK lub mniej pracodawca wypłaca pracownikowi świadczenie urlopowe przy rozpoczęciu roku urlopowego, niezależnie od tego, czy pracownik odbywa urlop.
- b) Jeśli wysokość świadczenia urlopowego po potrąceniu podatku i składki AM (duń. arbejdsmarkedsbidrag) wynosi 2.250 DKK lub mniej, pracodawca wypłaca pracownikowi świadczenie urlopowe na koniec roku urlopowego. Jeśli pracownik był zatrudniony przez tego samego pracodawcę nieprzerwanie od momentu w roku urlopowym, w którym kumulował mu się urlop do końca roku urlopowego, w którym mógł wykorzystać urlop, świadczenie urlopowe za ten stosunek pracy zostanie mu wypłacone tylko w przypadku, gdy urlop wynosi powyżej 20 dni.
- c) Jeśli wysokość wynagrodzenia w czasie urlopu wraz z ew. dodatkiem urlopowym po potrąceniu podatku i składki AM (duń. arbejdsmarkedsbidrag) wynosi 2.250 DKK lub mniej lub jeśli kwota ta dotyczy urlopu powyżej 20 dni, pracodawca wypłaca pracownikowi świadczenie urlopowe na koniec roku urlopowego.

§ 37 - Niezgodności

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 przeciwko danemu pracodawcy. System rozpatrywania sporów zawodowych może dotyczyć wyłącznie naruszeń przepisów Ustawy o urloпах wspomnianych w Układzie Zbiorowym.

§ 38 - Program gwarancji urlopu

- a) Strony niniejszego Układu są zgodne, iż program gwarancyjny przysługuje członkom związku zatrudnionym w przedsiębiorstwach objętych DIO I (Układem Zbiorowym DI I).
- b) Strony Układu Zbiorowego są zgodne co do tego, iż jest to możliwe, by przedsiębiorstwo, zamiast bieżących wpłat świadczenia urlopowego na FerieKonto może zachować świadczenie w przedsiębiorstwie, jeśli sobie tego życzy. W takim przypadku przedsiębiorstwo musi poinformować o tym pracowników. W przypadku ew. przejścia na wpłaty świadczenia na FerieKonto, pracownicy również muszą zostać o tym poinformowani.
- c) DIO I gwarantuje wypłatę pełnych świadczeń urlopowych, w tym ewentualnego przesuniętego urlopu z poprzednich lat.

§ 39 - System wolnego wyboru (duń. fritvalgsordning)

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

Zakłada się, że wolny wybór zostaje dokonany mając jednocześnie na uwadze zapewnienie efektywnej i konkurencyjnej produkcji poszczególnego zakładu pracy.

Oszczędności

Z dniem 29 kwietnia 2020 r. 7,25% wynagrodzenia pracownika, będącego podstawą wyliczania świadczenia urlopowego, przekazywane jest na fundusz wolnego wyboru.

Z dniem 29 kwietnia 2021 r. 8,25% wynagrodzenia pracownika, będącego podstawą wyliczania świadczenia urlopowego, przekazywane jest na fundusz wolnego wyboru.
Z dniem 29 kwietnia 2022 r. 9,25% wynagrodzenia pracownika, będącego podstawą wyliczania świadczenia urlopowego, przekazywane jest na fundusz wolnego wyboru.

Oszczędności dla Przetwórstwa

Z dniem 29 kwietnia 2020 r. 7,20% wynagrodzenia pracownika, będącego podstawą wyliczania świadczenia urlopowego, przekazywane jest na fundusz wolnego wyboru.
Z dniem 29 kwietnia 2021 r. 8,20% wynagrodzenia pracownika, będącego podstawą wyliczania świadczenia urlopowego, przekazywane jest na fundusz wolnego wyboru.
Z dniem 29 kwietnia 2022 r. 9,20% wynagrodzenia pracownika, będącego podstawą wyliczania świadczenia urlopowego, przekazywane jest na fundusz wolnego wyboru.

Sposób wykorzystania

Nie później niż w dniu 8 grudnia każdego roku pracownik spośród poniższych możliwości wybiera, w jaki sposób życzy sobie wykorzystać swój system wolnego wyboru. Wybór obowiązuje w następnym roku kalendarzowym.

Przy wyborze wypłaty, składki emerytalnej, dni wolnych od pracy oraz dni opieki nad dzieckiem obowiązują poniższe postanowienia:

a) Wypłata

Jeżeli pracownik wybiera wynagrodzenie, zostaje mu wypłacona ustalona stawka procentowa, ew. w formie stałej kwoty.

b) Składka emerytalna

Aby móc wybrać emeryturę pracownik musi być objęty funduszem emerytalnym rynku pracy zgodnie z Układem Zbiorowym.

W przypadku wyboru składki emerytalnej wpłacana jest uzgodniona stawka procentowa jako dodatkowa wpłata do funduszu emerytalnego. Przy naliczaniu świadczeń urlopowych, podatku itd. kwota ta jest traktowana tak jak zwykła składka emerytalna. Wpłata dodatkowej stawki emerytalnej nie wyzwala dodatkowej wpłaty ze strony pracodawcy.

c) Dni wolne

Przy wyborze wolnych dni wpłacany jest umówiony procent na konto oszczędnościowe pracownika.

Pracownik ma możliwość podjęcia pięciu części po 0,45%.

Dla Przetwórstwa jest to możliwość podjęcia sześciu części po 0,45%. Wolny procentowy wybór, opisany w układzie zbiorowym, może, w drodze umowy na poziomie lokalnym, zostać podzielony na 6 równych kwot na 6 dowolnie wybranych pozycji.

Pracownik ustala, w jakie dni może odebrać dni wolne w porozumieniu z firmą. Wolne dni zostają odebrane z uwzględnieniem potrzeb firmy i, 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 można odebrać w okresie do roku po ich uzbierania, jeżeli pracownik i firma dojdą do porozumienia w tym zakresie.

Przy odbieraniu dodatkowych dni wolnych z konta oszczędnościowego pracownika jest wypłacana kwota na pokrycie aktualnej straty w dochodzie, ale nigdy nie więcej niż 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 między pracodawcą a pracownikiem z uwzględnieniem potrzeb firmy.

Dni opieki nad dzieckiem są nieodpłatne, ale pracownik może otrzymać wypłatę w ramach systemu wolnego wyboru (duń. fritvalgsordning).

Pracownicy Przetwórstwa mający prawo do dni opieki nad dzieckiem mogą podzielić swoje wolne na osiem równych porcji, z których to dwie porcje są przeznaczone na dni opieki nad dziećmi.

d) Wyliczenie

Po wyborze przez pracownika wypłaty lub dni wolnych w ramach systemu wolnego wyboru, należy na podstawie danej kwoty obliczyć świadczenie urlopowe, dodatek za dni świąteczne wypadające w dni powszednie (S/H) oraz emeryturę.

Możliwe kombinacje

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 2 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 firmą a pracownikiem.

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

Przetwórstwo - choroba lub wypadek przy pracy

W przypadku nieobecności z powodu choroby lub wypadku przy pracy, układowego urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego i rodzicielskiego oraz podczas edukacji/kursów podczas których przysługuje wynagrodzenie w okresie do sześciu miesięcy, naliczane są godziny wolne od pracy, odpowiadające 37 godzinom na rok, płatne stawką w wysokości 120 DKK za godzinę.

Podwyższenie stawki przy dołączeniu do organizacji pracodawców DA

Zobacz protokół strona 151.

§ 40 – Dni świąteczne wypadające w dni powszednie (S/H)

Zapłata za dni świąteczne wypadające w dni powszednie ma miejsce w formie wpłaty na konto oszczędnościowe lub 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 Modlitwy), 2. pinsedag (drugi dzień Zielonych Świątek), Dzień Wniebowstąpienia Pańskiego, jak i pierwszy i drugi dzień Bożego Narodzenia.

§ 41 - Oszczędności w celu wynagrodzenia za dni świąteczne wypadające w dni powszednie (S/H)

Ustalenia ramowe nie obowiązują 146 i Tytoniu (zob. § 42)

Oszczędności

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

W przypadku choroby i wypadku przy pracy wynagrodzenie za dni świąteczne przypadające w dni powszednie (duń. søgnehelligdagsbetaling) jest odkładane według tych samych przepisów jak naliczanie świadczenia urlopowego zgodnie z Ustawą o urloпах (duń. ferieloven).

Zaliczka

Od chwili zatrudnienia pracownik jest uprawniony do wynagrodzenia za dni świąteczne wypadające w dni powszednie (duń. søgnehelligdagsbetaling) zgodnie z ustalonymi stawkami. W przypadku gdy saldo na koncie pracownika jest ujemne, zostanie ono wyrównywane przez późniejsze oszczędności na rzecz dni świątecznych przypadających w dni powszednie.

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

Kwota uzbierana przez pracownika jest podliczana co roku z końcem tygodnia 26 i zostaje wypłacana wraz z kolejną wypłatą.

W przypadku braku środków na świadczenia kwota zostaje wyrównana przy następnej wypłacie za dni świąteczne.

Dzienna kwota świadczenia wynosi:

	Dorośli pracownicy	Pracownicy zatrudnieni na niepełny wymiar godz.	
	Pracownicy poniżej 18 lat		
23	650,00 DKK		400,00 DKK
24	650,00 DKK	360,00 DKK	400,00 DKK
111	650,00 DKK		400,00 DKK
S/C	650,00 DKK		400,00 DKK
OM	650,00 DKK		
KIF	650,00 DKK		400,00 DKK
Przetwórstwo	1000,00 DKK		
(pracownicy weekendowi		2000,00 DKK)	

Warunki wypłaty zaliczki

1. Warunkiem wypłaty zaliczki 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 zaniedbanie pracy, jeżeli pracownik w pierwszym dniu roboczym po nieobecności zwróci się do pracodawcy i uzyska zatwierdzenie swojej nieobecności.
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 miał możliwość rozstrzygnięcia, czy odmowa pracodawcy dotycząca zaniedbania jest uzasadniona. Spory dotyczące tego rodzaju kwestii mogą zostać rozstrzygnięte w ramach rozpatrywania sporów zawodowych.

Utrata zaliczki

1. W przypadku gdy pracownik nie stawia się na miejscu pracy dzień przed lub dzień po dniu/ dniach świątecznych, a powód do niestawienia się nie zostaje zatwierdzony, traci on kwotę odpowiadającą wymienionej kwocie zaliczki, która to jest potrącana z jego konta świątecznego (duń. søgnehelligdagskonto), z tym że nigdy nie powyżej salda konta.
2. Powyższe postanowienie odnosi się do indywidualnych zaniedbań. Jeżeli nieobecność jest spowodowana uczestnictwem w zbiorowym wstrzymaniu prac, pracownik traci prawo do wyżej wymienionej zaliczki, lecz kwota pozostaje na koncie świątecznym pracownika (duń. søgnehelligdagskonto), a nadwyżka z konta przenoszona jest na wynagrodzenie urlopowe za następny rok urlopowy.

Praca w dni świąteczne wypadające w dni powszednie (S/H)

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

Wypłata

Wynagrodzenie za dni świąteczne wypadające w dni powszednie (duń. søgnehelligdagsbetaling) zgromadzone przez każdego pracownika w okresie od tygodnia 27 do 26 zostaje MU wypłacone w formie zaliczki w związku z poszczególnym dniem świątecznym (S/H).

Wypłata wyżej wymienionej zaliczki ma miejsce jednocześnie z wypłatą za ten tydzień/ okres rozliczeniowy, w którym święto/ święta wypada. W przypadku gdy urlop lub zamknięcie zakładu pracy uniemożliwiają wypłatę, wypłata ma miejsce w następnym terminie wypłaty.

Przy odejściu z pracy konto świąteczne (duń. søgnehelligdagskonto) zostaje podliczone i ewentualna pozostała należna kwota zostaje wypłacona razem z ostatnią wypłatą od firmy.

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

Wypłata wyżej wymienionej zaliczki ma miejsce jednocześnie z wypłatą za ten tydzień rozliczeniowy, w którym święto/ święta wypada. W przypadku gdy urlop lub zamknięcie zakładu pracy uniemożliwiają wypłatę, wypłata ma miejsce w następnym terminie wypłaty.

W przypadku zgonu uzbierana na koncie dni świątecznych (duń. søgnehelligdagskonto) suma zostaje przekazana do majątku spadkowego.

Postanowienie szczególne: Przetwórstwo

Przetwórstwo:

Pracodawca odkłada 4% wynagrodzenia pracownika będącego podstawą wyliczania świadczenia urlopowego na opłaty wynagrodzenia za dni świąteczne wypadające w dni powszednie.

§ 42 - System pełnego wynagrodzenia

Ustalenia ramowe nie obowiązują 23, 24, 111, S/C, OM, KIF oraz Przetwórstwa

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 wynagrodzenia za dni świąteczne wypadające w dni powszednie (duń. søgnehelligdagsbetaling)

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

Choroba a dni świąteczne wypadające w dni powszednie (S/H)

Jeżeli pracownik jest na zwolnieniu chorobowym w dzień świąteczny wypadający w dzień powszedni, zamiast wynagrodzenia za dzień świąteczny zostaje mu wypłacone świadczenie chorobowe (duń. sygedagpenge) zgodnie z przepisami Ustawy o świadczeniu dla bezrobotnych (duń. dagpengeloven) lub wynagrodzenie chorobowe (duń. sygeløn).

Przy powrocie do zdrowia w dzień świąteczny wypadający w dzień powszedni wynagrodzenie za dzień świąteczny zostaje wypłacone.

Urlop/dni świąteczne wypadające w dni powszednie (S/H)

Dni świąteczne wypadające w dni powszednie nie są traktowane jako urlop, ponieważ za te dni wypłacane jest świadczenie za dni świąteczne wypadające w dni powszednie (duń. søgnehelligdagsbetaling).

Wstrzymanie prac/ dni świąteczne wypadające w dni powszednie (S/H)

Jeżeli dzień świąteczny wypadający w dzień powszedni wypada w czasie, w którym ma miejsce zbiorowe wstrzymanie prac, wypłata wynagrodzenia za dni świąteczne nie przysługuje.

Praca w dni świąteczne wypadające w dni powszednie (S/H)

Jeżeli w dzień świąteczny wypadający w dzień powszedni wykonywana jest praca pracownikowi, oprócz układowego wynagrodzenia za pracę w taki dzień, również wynagrodzenie za dzień świąteczny (duń. søgnehelligdagsbetaling).

Postanowienie szczególne: 146, Tytuł

146:

Wolne w dni świąteczne wypadające w dzień powszedni (S/H)

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

Tytuł:

Wysokość wynagrodzenia za dni świąteczne wypadające w dni powszednie (duń. søgnehelligdagsbetaling)

Wynagrodzenia za dni świąteczne wypadające w dni powszednie jest naliczane na podstawie indywidualnej średniej zarobków. Kwota ta obejmuje świadczenie urlopowe za dni świąteczne wypadające w dni powszednie.

Pracownikom na drugiej i trzeciej zmianie indywidualna średnia 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

Obszar	1 Maja	Dzień Konstytucji (duń. grundlovsdag)	Wigilia Bożego Narodzenia	Sylwester
23	Prawo do zakończenia pracy o godz. 12:00 Urlop bezpłatny	½ dnia świątecznego (S/H) ½ dodatku za dzień świąteczny (S/H)	Normalny dzień roboczy	Normalny dzień roboczy
24	Prawo do zakończenia pracy o godz. 12:00 Urlop bezpłatny	½ dnia świątecznego (S/H) ½ dodatku za dzień świąteczny (S/H)	Normalny dzień roboczy	Normalny dzień roboczy
111	Wolne. Uznaje się za dzień świąteczny (S/H) Wynagrodzenie za dni świąteczne (S/H)	Wolne. Uznaje się za dzień świąteczny (S/H) Wynagrodzenie za dni świąteczne (S/H)	Normalny dzień roboczy	Normalny dzień roboczy
146	Wolne pomiędzy godz. 12:00 a 24:00. Urlop bezpłatny	Wolne pomiędzy godz. 12:00 a 06:00. Urlop bezpłatny	Praca kończy się o godz. 06.00 Urlop płatny	Praca kończy się o godz. 06.00 Urlop płatny
S/C	Cały dzień wolny Brak wynagrodzenia, ew. wynagrodzenie za dni świąteczne (S/H) ustala się na poziomie lokalnym	Wolne. Uznaje się za dzień świąteczny (S/H) Wynagrodzenie za dni świąteczne (S/H)	Normalny dzień roboczy	Normalny dzień roboczy
OM	Wolne. Uznaje się za dzień świąteczny (S/H) Wynagrodzenie za dni świąteczne (S/H)	Wolne. Uznaje się za dzień świąteczny (S/H) Wynagrodzenie za dni świąteczne (S/H)	Normalny dzień roboczy	Normalny dzień roboczy
Tytoń	Wolne Urlop bezpłatny	Wolne. Uznaje się za dzień świąteczny (S/H) Wynagrodzenie za dni świąteczne (S/H)	Normalny dzień roboczy	Normalny dzień roboczy
KIF	Wolne Urlop bezpłatny	Wolne po godz. 12:00	Cały dzień wolny Urlop płatny	Wolne po godz. 16:00 Urlop płatny

		½ wynagrodzenia za dni świąteczne (S/H)		
Przetwórstwo	Praca kończy się o godz. 12:00	Praca kończy się o godz. 12:00	Dzień wolny.	Dzień wolny
	Urlop bezpłatny	½ wynagrodzenia za dni świąteczne (S/H)	Urlop płatny	Urlop płatny

Postanowienia szczególne dla: 23, 24, 111, S/C, OM, Tytoń, KIF, Przetwórstwo

23, 24:

1 Maja i Dzień Konstytucji (duń. grundlovsdag)

W dzień 1 Maja pracownicy mają prawo zakończyć pracę w południe o godz. 12:00 . Zakład pracy jest uprawniony do całkowitego zatrzymania pracy w takie dni (ewentualnie pracy w poszczególnych działach), jeżeli chęć zakończenia pracy o godz. 12:00 wyrazi tylu pracowników, że kierownictwo uzna, iż prace w przedsiębiorstwie w godzinach przedpołudniowych nie są opłacalne. Wypłata następuje wyłącznie za przepracowane godziny.

Tytoń:

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, której wcześniejsze zapobiegnięcie nie jest możliwe - 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 takie samo wynagrodzenie godzinowe, jakie zostało osiągnięte postanowieniem za godzinę pracy w okresie od normalnego rozpoczęcia pracy do godz. 12:00.

Jeżeli z wyjątkowych przyczyn praca w dniu 1 maja jest konieczna, pracownicy są do niej 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 1 Maja jest dniem wolnym od pracy bez wynagrodzenia.

Nieodzowna praca w tym dniu musi zostać uzgodniona z mężem zaufania i jest płatna w ten sam sposób, co godziny nadliczbowe.

Przetwórstwo:

W te dni jest tylko jedna przerwa na posiłek.

W przypadku choroby, urlopu macierzyńskiego oraz wypadku przy pracy w dzień Wigilii Bożego Narodzenia i dzień Sylwestra pracodawca jest zobowiązany do płacenia wynagrodzenia tylko w tym zakresie czasowym, w jakim jest zobowiązany do wypłaty

świadczenia chorobowego (duń. sygedagpenge), zasiłku chorobowego (duń. løn under sygdom) lub wynagrodzenia podczas urlopu macierzyńskiego/ adopcji, zob. rozdział 6.

§ 44 - Zgon w najbliższej rodzinie

Ustalenia ramowe obowiązują wyłącznie Tytoń

W przypadku zgonu oraz pogrzebu bliskiego krewnego pracownikowi przysługują potrzebne mu dni wolne.

Za bliskich krewnych uznaje się męża / żonę – partnera/partnerkę – dzieci.

Dni wolne są płatne przeciętną stawką wynagrodzenia danego pracownika zmiany dziennej.

W związku ze zgonem i pogrzebem rodziców przysługuje jeden dzień wolny, z przeciętną stawką wynagrodzenia danego pracownika zmiany dziennej.

ROZDZ. 6 - NIEOBECNOŚĆ Z POWODU CHOROBY, URLOPU MACIERZYŃSKIEGO, CHOROBY DZIECKA

§ 45 - Zgłoszenie

Zgłoszenie i udokumentowanie odbywa się zgodnie z przepisami Ustawy o świadczeniu dla bezrobotnych (duń. dagpengeloven), 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 ew. wieczornej/ nocnej zmiany
- Dokumentacja (ew. uroczyste oświadczenie pisemne (duń. tro- og loverklæring) i zaświadczenie lekarskie/ zaświadczenie o przewidywanym trwaniu choroby)
- Opóźnienie zgłoszenia i dostarczenia 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 pracownik rozchorował się lub w którym zdarzył mu się wypadek, płatna jest pełna wypłata za dany dzień.

Postanowienia szczególne dla: KIF, Przetwórstwo

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.

Przetwórstwo:

W przypadku choroby lub wypadku w godzinach pracy zakład pracy wypłaca pełną stawkę godzinową za przepracowane godziny. Za pozostałe godziny dnia pracy firma płaci:

- Z dniem 24 lutego 2020 r. pełne wynagrodzenie, ale maks. 142,90 DKK za godzinę
- Z dniem 1 marca 2021 r. stawka wzrasta do 146,10 DKK za godzinę.
- Z dniem 28 lutego 2022 r. stawka wzrasta do 149,25 DKK za godzinę.

§ 47 - Warunki i wypłata wynagrodzenia podczas choroby

Aby otrzymać świadczenie chorobowe od pracodawcy, pracownik ma spełnić warunki opisane w Ustawie o świadczeniu chorobowym (duń. sygedagpengeloven).

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 8 tygodni, począwszy od pierwszego pełnego dnia nieobecności.

Pracodawca wypłaca pełną stawkę podczas wypadku przez okres do 9 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 pierwszego dnia nieobecności w poprzednim okresie nieobecności.

Choroba i odebranie nadgodzin

Choroba jest uważana za okoliczność uniemożliwiającą odbieranie nadgodzin, jeżeli pracownik zgłosił chorobę przed rozpoczęciem pracy w dzień, w który miał odebrać nadgodziny.

Jeżeli zaplanowane było kilka dni wolnych, chorobę uznaje się za okoliczność uniemożliwiającą odbieranie nadgodzin również w kolejnych dniach.

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

Postanowienie szczególne dla: 23, 111, 146, OM, Tytoń, KIF, Przetwórstwo

23, 111, 146, OM:

Wizyta w klinice medycznej

W granicach do czterech godzin zakład pracy wypłaca wynagrodzenie podczas nieobecności pracownika z powodu udokumentowanych wizyt w klinice medycznej lub u 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 8 tygodni.

146:

Wypadek przy pracy

Jeżeli choroba spowodowana wypadkiem przy pracy trwa dłużej niż 7 tygodni, pracodawca uzupełnia ustawowe świadczenia dla bezrobotnych do 100% średnich zarobków danego pracownika (w okresie bezpośrednio przed wypadkiem) obliczone na podstawie powyższego sposobu wyliczania przez okres do 15 tygodni.

Choroba

Jeżeli choroba trwa dłużej niż 6 tygodni, pracodawca uzupełnia świadczenia dla pracowników, którzy przepracowali w zakładzie pracy co najmniej 10 z ostatnich 12 miesięcy, do 90% średnich zarobków dane pracownika (w okresie bezpośrednio przed wypadkiem) obliczone na podstawie powyższego sposobu wyliczania, przez okres do 16 tygodni. W przypadku pracowników o co najmniej pięcioletnim stażu jest to 100% średnich 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 (duń. Arbejdstilsynet) są opłacane pełną stawką przez okres do siedmiu tygodni. Przez pełną stawkę rozumiana jest tu przeciętna stawka poprzedzających dwóch tygodni wynagrodzenia, bez wliczania wynagrodzenia pracownika za godziny nadliczbowe.

Częściowa niezdolność do pracy

Zgodnie z § 7, pkt 2 Ustawy o świadczeniu dla bezrobotnych (duń. dagpengeloven) istnieje możliwość wypłaty obniżonej stawki zasiłku chorobowego w przypadku częściowej niezdolności do pracy.

Wynagrodzenie podczas choroby lub wypadku przy pracy – pracownik wynagradzany miesięcznie

- 1) Nieobecność pracownika wynagradzanego na podstawie wynagrodzenia miesięcznego, który z powodu choroby nie jest w stanie wykonywać swojej pracy, jest traktowana jako usprawiedliwiona, chyba że przyczyną jego choroby była celowa lub rażąca niedbałość lub w przypadku gdy pracownik przy obejmowaniu stanowiska nieuczciwie przemilczał, że cierpi na daną chorobę.
- 2) Stosunek pracy z pracownikiem wynagradzanym na podstawie wynagrodzenia miesięcznego, 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 14 dni zakład pracy ma prawo – bez kosztów dla pracownika wynagradzanego na podstawie wynagrodzenia miesięcznego – wymagać informacji o spodziewanym okresie trwania choroby od lekarza lub wybranego przez niego specjalisty.
- 4) W przypadku gdy pracownik wynagradzany na podstawie wynagrodzenia miesięcznego nie wypełni tego obowiązku, zakład pracy może rozwiązać stosunek pracy bez okresu wypowiedzenia.

Tytoń:

Nieobecność spowodowana wypadkami przy pracy

Nieobecność z powodu choroby w związku ze zgłoszonymi wypadkami przy pracy jest opłacana indywidualną przeciętną stawką przez okres do 28 tygodni, bez względu na długość okresu zatrudnienia pracownika w firmie.

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 trzynastu tygodni od pierwszego pełnego dnia nieobecności, pod warunkiem zgłoszenia we właściwym czasie i udokumentowania choroby lub wypadku przy pracy. Ostatnie dziewięć tygodni jest jednak płatne bez dodatku za pracę w uciążliwych warunkach.

Przetwórstwo:

Wynagrodzenie podczas choroby

Pracownikom z co najmniej dziewięciomiesięcznym stażem pracy zakład pracy przez okres do 13 tygodni pod warunkiem zgłoszenia we właściwym czasie i udokumentowania choroby lub wypadku przy pracy wypłaca:

- Z dniem 24 lutego 2020 r. pełne wynagrodzenie, ale maks. 142,90 DKK za godzinę
- Z dniem 1 marca 2021 r. stawka wzrasta do 146,10 DKK za godzinę.
- Z dniem 28 lutego 2022 r. stawka wzrasta do 149,25 DKK za godzinę.

Powyższa kwota jest osiągana jako dodatek do ustawowego świadczenia chorobowego łącznie z dodatkiem składki na fundusz rynku pracy (duń. arbejdsmarkedsbidrag).

Świadczenia dodatkowe przy wypadkach przy pracy

W przypadku nieobecności z powodu wypadku przy pracy pracownik dostaje dodatek do zasiłku chorobowego o wysokości takiej, by zasiłek chorobowy razem z dodatkiem w sumie wynosił 100% przeciętnego wynagrodzenia z przeciągu ostatnich 4 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/z miejsca pracy w zakładzie pracy, ale przed/po stemplowaniu karty pracownika.

Dodatek jest wypłacany od pierwszego dnia nieobecności i maksymalnie przez 20 tygodni.

Warunkiem jest, że wypadek natychmiastowo i tego samego dnia został zgłoszony do brygadzysty, oraz że stosowano wymagany sprzęt ochronny oraz przestrzegano wymaganych przepisów bezpieczeństwa.

§ 48 - Podstawa wyliczania wynagrodzenia chorobowego (duń. sygeløn)

Podstawą obliczania wynagrodzenia 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 świadczeniu chorobowym (duń. sygedagpengeloven) (przepisy ATP), a wynagrodzenie chorobowe za do 37 godzin tygodniowo jest wyliczane jako podana ilość godzin pomnożona przez pełną stawkę godzinową.

§ 49 - Umowa zgodnie z § 56 Ustawy o świadczeniu chorobowym (duń. sygedagpengeloven)

W przypadku zawarcia porozumienia zgodnie z § 56 Ustawy o świadczeniu chorobowym (duń. sygedagpengeloven) pracodawca wypłaca tylko świadczenia chorobowe, zgodnie z przepisami zawartymi w Ustawie o świadczeniu chorobowym, chyba że nieobecność pracownika została spowodowana inną chorobą niż choroba stanowiąca podstawę umowy związanej z § 56.

§ 50 - Choroba dziecka

Pracownikom i pracownikom na przyuczeniu przysługują dni wolne, gdy zajdzie potrzeba opieki nad chorym dzieckiem/dziećmi poniżej 14 roku życia, zamieszkałym razem z pracownikiem.

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

Jeżeli dziecko zachoruje w czasie dnia pracy pracownika i pracownik w związku z tym będzie zmuszony do opuszczenia pracy, ma on także prawo do wolnych pozostałych godzin tego dnia. Wypłata wynosi wówczas tę samą kwotę, co za cały dzień choroby dziecka.

Za pierwszy dzień choroby dziecka wypłacana jest pełna wypłata, pod warunkiem dostarczenia dokumentacji wymaganej przez zakład pracy.

Jeśli dziecko po pierwszym całym dniu choroby nadal jest chore, pracownik ma prawo do jednego dodatkowego dnia wolnego. Dzień ten jest nieodpłatny, ale pracownik może otrzymać wypłatę w ramach systemu wolnego wyboru (duń. fritvalgsordning).

Z dniem 1 maja 2020 r obowiązuje, co poniżej:

Pracownicy, którzy chcą otrzymać czas wolny w celu wizyty u lekarza, muszą jak najszybciej poinformować o tym przedsiębiorstwo. Czas wolny w celu wizyty u lekarza jest nieodpłatny, ale pracownik może otrzymać wypłatę w ramach systemu wolnego wyboru (duń. fritvalgsordning) odpowiadającą faktycznej kwocie przysługującej za nieobecność.

Dni opieki nad dzieckiem

Zasady dotyczące dni opieki nad dzieckiem zostały opisane w § 39, pkt 3, lit. d.

Postanowienie szczególne dla: Tytoń i Przetwórstwo

Tytoń:

Płatne wolne podczas choroby dziecka i wizyty u lekarza

Pracownikom o co najmniej rocznym stażu pracy w zakładzie pracy przysługują dni wolne, gdy zajdzie potrzeba opieki nad chorym dzieckiem/dziećmi poniżej 14 roku życia, zamieszkałym/-i razem z pracownikiem.

Wolne to przysługuje tylko jednemu z rodziców i obejmuje dwa wolne dni, jeżeli chodzi o dzieci w wieku poniżej 7 lat, i jeden dzień dla dzieci w wieku od 7 do 14 lat, i tylko do czasu zorganizowania opieki nad dziećmi. Bez względu na system wypłat ten dzień/dni opieki nad dzieckiem pracownikowi wypłacane jest świadczenie chorobowe, pod warunkiem dostarczenia dokumentacji wymaganej przez zakład pracy, np. w formie uroczystego oświadczenia pisemnego (duń. tro- og loverklæring) Warunkiem jest również, że zakład pracy ma zarejestrowaną ilość dzieci pracownika i ich wiek.

Podczas choroby dzieci wypłacana jest pełna stawka.

Z dniem 1 maja 2020 r obowiązuje, co poniżej:

Pracownicy oraz pracownicy na przyuczeniu z minimum sześciomiesięcznym stażem pracy, którzy mają prawo do dnia wolnego w pierwszy dzień choroby dziecka, mają też prawo do wolnego w związku z wizytą dziecka u lekarza.

Pracownicy, którzy chcą otrzymać czas wolny w celu wizyty u lekarza, muszą jak najszybciej poinformować o tym przedsiębiorstwo. Czas wolny w celu wizyty u lekarza jest nieodpłatny, ale pracownik może otrzymać wypłatę w ramach systemu wolnego wyboru (duń. fritvalgsordning) odpowiadającą faktycznej kwocie przysługującej za nieobecność.

Przetwórstwo:

Wolne podczas choroby dziecka i wizyty u lekarza

Pracownikom objętym Układem Zbiorowym i mającym co najmniej półroczny staż w zakładzie pracy, przyznawane są wolne dni, gdy zajdzie potrzeba opieki nad chorym dzieckiem/dziećmi poniżej 14 roku życia, zamieszkałym/-i razem z pracownikiem.

- Z dniem 24 lutego 2020 r. jest to wolne z pełnym wynagrodzeniem, ale maks. 142,90 DKK za godzinę.
- Z dniem 1 marca 2021 r. stawka ta wynosi 146,10 DKK za godzinę.
- Z dniem 28 lutego 2022 r. stawka wzrasta do 149,25 DKK za godzinę.

Jeżeli dziecko zachoruje w czasie dnia pracy pracownika i pracownik w związku z tym będzie zmuszony do opuszczenia pracy, ma on także prawo do wolnych pozostałych godzin tego dnia. Wynagrodzenie jest takie samo jak w przypadku choroby dziecka.

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

Jeśli dziecko po pierwszym całym dniu choroby nadal jest chore, pracownik ma prawo do jednego dodatkowego dnia wolnego. Dzień ten jest nieodpłatny, ale pracownik może otrzymać wypłatę w ramach systemu wolnego wyboru (duń. fritvalgsordning).

Z dniem 1 maja 2020 r obowiązuje, co poniżej:

Pracownicy oraz pracownicy na przyuczeniu z minimum sześciomiesięcznym stażem pracy, którzy mają prawo do dnia wolnego w pierwszy dzień choroby dziecka, mają też prawo do wolnego w związku z wizytą dziecka u lekarza.

Pracownicy, którzy chcą otrzymać czas wolny w celu wizyty u lekarza, muszą jak najszybciej poinformować o tym przedsiębiorstwo. Czas wolny w celu wizyty u lekarza jest nieodpłatny, ale pracownik może otrzymać wypłatę w ramach systemu wolnego wyboru (duń. fritvalgsordning) odpowiadającą faktycznej kwocie przysługującej za nieobecność.

Dokumentacja nieobecności z powodu chorych dzieci uważana jest za terminowo dostarczoną, jeśli pracownik dostarczy ją w pierwszym dniu po nieobecności.

Dni opieki nad dzieckiem

Przepisy dot. dni opieki nad dzieckiem są opisane w § 39, w postanowieniu szczególnym obowiązującym Przetwórstwo.

§ 51 - Hospitalizacja

Pracownikom i pracownikom na przyuczeniu przysługuje wolne, gdy konieczny jest pobyt pracownika w szpitalu z dzieckiem w wieku poniżej 14 lat.

Wyłącznie pobyt w szpitalu z noclegiem oraz hospitalizacja mająca miejsce całkowicie lub częściowo w domu, są uważane za hospitalizację i są objęte przepisem.

Ponadto przepis ten obejmuje wyłącznie tego z rodziców, który ma prawa rodzicielskie. Przysługuje mu maksymalnie w sumie do tygodnia wolnego 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 szczególne dla: Przetwórstwo

Przetwórstwo: Hospitalizacja

Pracownikom z co najmniej półrocznym stażem pracy w firmie przyznawane jest wolne od pracy, jeżeli konieczna jest hospitalizacja pracownika razem z dzieckiem. Przepis ten dotyczy dzieci w wieku poniżej 14 lat.

Wyłącznie pobyt w szpitalu z noclegiem oraz hospitalizacja mająca miejsce całkowicie lub częściowo w domu, są uważane za hospitalizację i są objęte przepisem.

Wypłacane jest wtedy pełne wynagrodzenie, jednak maks.:

- Z dniem 24 lutego 2020 r. 144,20 DKK za godzinę.
- Z dniem 1 marca 2021 r. stawka wzrasta do 147,40 DKK za godzinę.
- Z dniem 28 lutego 2022 r. stawka wzrasta do 150,55 DKK za godzinę.

§ 52 - Urlop macierzyński

a. Pracodawca płaci pracownikom, którzy w oczekiwanym terminie porodu mają dziewięciomiesięczny staż pracy w zakładzie pracy (12 miesięcy dla **Przetwórstwa**), pełne wynagrodzenie podczas nieobecności podczas urlopu macierzyńskiego od czterech tygodni przed spodziewanym terminem porodu i do czternastu tygodni po porodzie (urlop ciąży/urlop macierzyński). Przy adopcji wypłacana jest pełna wypłata podczas urlopu macierzyńskiego przez 14 tygodni od przyjęcia dziecka. Taka sama jest zasada obowiązuje przy wyliczeniu pełnego wynagrodzenia za okres do 2 tygodni urlopu ojcowskiego. (Wypłata odpowiada wynagrodzeniu, które pracownik dostałby w tym okresie).

b. Pracodawca płaci również wypłatę podczas urlopu wychowawczego w okresie do trzynastu tygodni.

Każdy z rodziców jest uprawniony do odbycia pięciu z 13 tygodni.

Jeżeli jeden z rodziców nie wykorzysta swojego urlopu, wypłata przepada.

Pozostały trzytygodniowy urlop przysługuje ojcu lub matce.

O ile nie ustalono inaczej, powyższe 13 tygodni urlopu powinny zostać zgłoszone z trzytygodniowym wyprzedzeniem.

Jeżeli nie zostało umówione inaczej, każde z rodziców może podzielić swój urlop na dwa okresy.

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

Z dniem 24 lutego 2020 r. wypłata za powyższe 13 tygodni odpowiada wynagrodzeniu, które pracownik dostałby w tym okresie, ale najwyżej 181,50 DKK na godzinę lub 29.1000 DKK na miesiąc.

Za urlop rodzicielski rozpoczęty przed dniem **1 lipca 2020 r.** pracodawca wypłaca wynagrodzenie za okres do 16 tygodni. Z powyższych 16 tygodni rodzicowi, który odbywa urlop macierzyński przysługuje prawo do odbycia 5 tygodni, a drugiemu rodzicowi - 8 tygodni. Jeżeli jeden z rodziców nie wykorzysta swojego urlopu, wypłata przepada.

Pozostałe 3 tygodnie urlopu przysługują dowolnemu rodzicowi.

Wypłata za wyżej wspomniane 16 tygodni odpowiada wynagrodzeniu, które pracownik dostałby w tym okresie.

- Z dniem 1 marca 2021 r. maks. 184,00 DKK/godzina lub 29.501 DKK/miesiąc.
- Z dniem 28 lutego 2022 r. maks. 186,50 DKK/godzina lub 29.902 DKK/miesiąc.

Wyżej wspomniane 16 tygodni musi być wykorzystane w przeciągu 52 tygodni po porodzie.

O ile nie uzgodniono inaczej, pracownik musi zawiadomić o 16 tygodniach urlopu z trzytygodniowym wyprzedzeniem.

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

Podczas 14 tygodniowego urlopu rodzicielskiego wpłacana jest wyższa stawka emerytalna, zgodnie z przepisami o pracowniczych programach emerytalnych.

c. Wszystkie kwoty zawierają ustawowe maksymalne świadczenie dla bezrobotnych.

Podwyższone świadczenia emerytalne podczas urlopu macierzyńskiego

Podczas powyższych 14 tygodni urlopu macierzyńskiego pracownikom z co najmniej dwumiesięcznym stażem pracy, a dla Przetworów - z co najmniej pięciomiesięcznym stażem pracy, wpłacane jest w chwili oczekiwanego terminu porodu:

Pracodawca składka	Pracownik składka	Składka w sumie
DKK na godz./miesiąc	DKK na godz./miesiąc	DKK na godz./miesiąc
8,50/1.360,00	4,25/680,00	12,75/2.040,00

Postanowienie szczególne dla: Przetwórstwo

Przetwórstwo:

Wypłata podczas urlopu macierzyńskiego i adopcji

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

ROZDZ. 7 - PRZEPISY DOTYCZĄCE MĘŻÓW ZAUFANIA

§ 53 - Gdzie powołuje się męża zaufania

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

Mąż zaufania, który bierze udział w umowie z zakładem pracy dotyczącej kształcenia, 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 praktyk pracuje razem ze swoimi kolegami, będącymi jego wyborcami.

Mąż zaufania wybrany w okresie zatrudnienia większej ilości 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, musi on pisemnie poinformować o tym DI. Zawiadomienie to jest natychmiast przekazywane do Związku Zawodowego Spożywców 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.

Postanowienie szczególne dla: S/C, OM, Tytoń, KIF, Przetwórstwo

S/C, OM, Tytoń:

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

S/C:

W zakładach pracy, które zatrudniają ponad 75 pracowników na warunkach Układu Zbiorowego, 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 istnieje 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 wynagradzany średnią zarobków najlepiej wynagradzanej połowy pracowników zakładu pracy.

OM:

Jeżeli w jednym z oddziałów wykonywana jest praca zmianowa lub są stałe zmiany, na każdej z tych zmian można wybrać męża zaufania. Funkcja męża zaufania zostaje jednak zniesiona w przypadku zniesienia istniejącej zmiany, z tym że mężowi zaufania przysługuje 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.

Tytoń:

Dodatkowo każda branża może wybrać męża zaufania.

KIF, Przetwórstwo:

W każdym zakładzie pracy wybierany jest jeden mąż zaufania.

Praca w systemie zmianowym

Przy pracy zmianowej, gdzie pracuje więcej niż 30 pracowników, można wybrać zastępcę męża zaufania, który będzie miał uprawnienia i obowiązki męża zaufania. Jeśli praca zmianowa zakończy się lub mąż zaufania zostanie przeniesiony do zmiany dziennej, jego uprawnienia i obowiązki natychmiast wygasają. Jeżeli praca zmianowa nabierze charakteru stałej pracy, mąż zaufania powinien otrzymać układowe szkolenia zgodnie z „Umową ramową o pracy akordowej”.

Reprezentant większości

W zakładach pracy z większymi oddziałami wybierany jest tzw. reprezentant większości (duń. talsrepræsentant) pracowników na dziennej zmianie, jak i w zespole zmianowym, jeżeli strony lokalne są co do tego zgodne.

Reprezentanci większości, 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 powinien zostać wybrany spośród cieszących się szacunkiem wykwalifikowanych pracowników, objętych niniejszym Układem Zbiorowym, którzy przepracowali co najmniej rok w danym zakładzie pracy. Jeżeli nie ma co najmniej pięciu takich pracowników, liczba ich jest uzupełniana pracownikami, którzy mają najdłuższy staż pracy w danym zakładzie.

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, Tytoń, KIF, Przetwórstwo).

Wybór jest nieważny, dopóki nie zostanie zatwierdzony przez Związek Zawodowy Spożywców NNF, a zatwierdzenie nie zostanie zgłoszone do DI. Od chwili dokonania wyboru obowiązuje jednak ochrona męża zaufania – pod warunkiem, że zakład pracy nie później niż dzień po wyborach otrzyma 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 14 dni od otrzymania zawiadomienia w DI.

§ 56 - Zastępca

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

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

Postanowienie szczególne dla: Przetwórstwo

Przetwórstwo:

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

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

§ 57 - Zakładowy mąż zaufania

Ustalenia ramowe nie obowiązują Tytoniu i Przetwórstwa

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 uznają to za konieczne, zaprosić wszystkich lub niektórych spośród mężów zaufania do udziału w negocjacjach.

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

Wybór zakładowego męża zaufania należy niezwłocznie zgłosić zakładowi pracy.

Postanowienie szczególne dla: Tytoń

Tytoń:

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, to on zostaje 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 na rezultat rozpatrywania sprawy przez organizacje związkowe praca w zakładzie pracy jest kontynuowana bez zaburzeń.

Zgodnie z umową z zakładem pracy mąż zaufania wykonuje pracę, od której może w każdej chwili odstąpić, jeżeli zajdzie potrzeba jego działania. Wypełnianie nałożonych obowiązków ma odbywać się w taki sposób, aby powodowało to jak najmniejszą niekorzyść dla pracodawcy.

W przypadku gdy mąż zaufania musi opuścić swoje stanowisko pracy, powinien niezwłocznie poinformować o tym kierownictwo.

Organizacje związkowe uważają za naturalne, iż mąż zaufania jest informowany o zatrudnieniu 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

Mąż zaufania powinien mieć dostęp do niezbędnego wyposażenia elektronicznego, w tym do Internetu.

Od dnia 1 czerwca 2020 r. (włącznie) powyższe obowiązuje również w przypadku przedstawiciela ds. środowiska pracy.

Ponadto organizacje związkowe zalecają, aby na poziomie lokalnym zostały ustalone fizyczny zakres wykonywania pracy męża zaufania, aby miało to miejsce w jak najkorzystniejszy sposób.

Postanowienie szczególne dla: OM

OM:

Należy dążyć do jak najwyższego stopnia zaangażowania pracowników (wpływu na ich własną sytuację zawodową), jak to tylko możliwe i uzasadnione. Poprzez motywację pracowników dąży się do osiągnięcia możliwie jak najlepszego środowiska pracy i wydajności.

We wszelkich kwestiach, 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.

Postanowienie szczególne dla: OM, Przetwórstwo

OM:

Podczas sprawowania swojej funkcji mąż zaufania ma, poza swoimi normalnymi godzinami pracy w zakładzie pracy, otrzymywać pełne pokrycie ewentualnych wydatków poniesionych przy wykonywaniu z góry zatwierdzonych przez zakład pracy zadań na korzyść współpracowników i zakładu pracy.

Przetwórstwo:

Obowiązuje umowa ramowa dotycząca opracowywania metod pracy i akordu, § 26, pkt 2. Zobacz: Protokoły i pozostałe umowy.

§ 61 - Wykształcenie

Związek Zawodowy Spożywców NNF zobowiązuje się zapewnić, że pracownicy, którzy zostają powołani do pełnienia funkcji męża zaufania, którzy wcześniej nie przechodzili szkolenia dla mężów zaufania, jak najszybciej uzupełnią to wykształcenie. DI zapewnia przyczynić się do zapewnienia mężowi zaufania wolnego od pracy na czas uzupełnienia wykształcenia.

§ 62 - Mężowie zaufania a współpraca na poziomie lokalnym

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

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.

Jeżeli jeden lub kilku pracowników czuje się pokrzywdzonymi lub z innych powodów tego sobie życzą, mąż zaufania jest zobowiązany do przekazania ich skargi lub wniosku do pracodawcy (kierownika).

Mąż zaufania ma także prawo wnoszenia skarg i zwracania się do pracodawcy pod względem warunków higienicznych i środków bezpieczeństwa w celu zapobiegania wypadkom i uszkodzeniom ciała.

Prawa, obowiązki i zadania męża zaufania są, poza w niniejszym Rozdziale 7, wymienione w poniższych postanowieniach:

- § 2 Ustalenie czasu pracy
- § 3 Praca w systemie zmianowym
- § 4 Elastyczne godziny pracy
- § 6 Zmienny tygodniowy czas pracy
- § 7 40-godzinny tydzień pracy
- § 8 Praca w weekendy
- § 9 § 9 - Przesunięty czas pracy
- § 10 Przerwy
- § 11 Wynagrodzenie normowane
- § 12 Dodatki specjalne
- § 14 Praca w godzinach nadliczbowych
- § 16 Odbieranie godzin nadliczbowych
- § 23 Wypowiedzenie podczas choroby lub wypadku przy pracy
- § 24 Postanowienia o stażu pracy, jego przerwaniu i wygaśnięciu
- § 43 Postanowienia specjalne dotyczące dni wolnych i wynagrodzenia
- § 45 Zgłoszenie (nieobecności i in.)
- § 70 Systemy wynagrodzeń motywujące do większej wydajności
- § 72 Programy pilotażowe
- § 75 Rozdział socjalny
- § 79 Zawieranie i wymawianie umów na poziomie lokalnym itp.

Umowa ramowa dotycząca opracowania metod pracy i akordu:

- § 2 Umowy na poziomie lokalnym

- § 3 Opracowanie metod pracy i akordu
- § 4 Umowy na poziomie lokalnym o innym wynagrodzeniu
- § 5 Technicy badań pracy
- § 6 Plan pracy
- § 7 Opracowanie metod pracy
- § 8 Szkolenie
- § 11 Przerwy czasu specjalnego (duń. ST-pauser)
- § 14 Wdrożenie akordu
- § 15 Akceptacja akordów
- § 16 Sanityzacja sprzętu maszynowego
- § 18 Przepisy procedury
- § 19 Zawieszenie lub wycofanie akordu
- § 24 Wypłata zysku z akordu
- § 26, pkt 2 Wynagrodzenie specjalne
- § 27 Mężowie zaufania grupy wykonującej badania
- § 28 Komisja ds. studiów pracy (ASU) i szkolenia dotyczące studiów pracy
- § 31 Podział produkcji na indywidualne akordy itp.
- § 36 Dodatkowe przepisy
- § 37 Okres obowiązywania Umowy Ramowej

Przepisy dot. pracy zmianowej:

- § 1 Podstawowe przepisy dotyczące czasu pracy
- § 8 § 8 Praca w dni wolne od pracy i przesunięcie dni wolnych od pracy
- § 9 Umowy na poziomie lokalnym
- Załącznik 1 Umowa o 7 dobach pomiędzy 2 doбами wolnymi
- Załącznik 1 Umowa o 7 do 12 dobach pomiędzy 2 doбами wolnymi

Protokół o:

- Sprecyzowaniu stosowania zastępstw, strona 149.
- Korzystaniu z podwykonawców, strona 150.
- Funduszu Edukacji i Współpracy w Branży Rzeźni i Przemysłu Spożywczego, strona 155.
- Usługach doradczych i konsultingowych itp. przy pracy szkoleniowej w zakładzie pracy, strona 157.
- Uzgodnionym wykształceniu, strona 161.
- Dostępie do informacji o wynagrodzeniu, strona 167.

Powyższa lista nie jest wyczerpująca.

Strony niniejszego układu są zgodne, iż powyższe jest wyłącznie wyliczeniem istotnych zagadnień, a nie ograniczeniem tematów, które mogą być podejmowane przez strony lokalne w ramach bieżącej współpracy.

§ 63 - Rozwiązanie stosunku pracy

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

23	4 miesiące	
24	4 miesiące	Po 5 latach zatrudnienia 6 miesięcy
111	4 miesiące	Po 5 latach zatrudnienia 6 miesięcy
146	5 miesięcy	
S/C	13 tygodni	Wł. z własnym okresem wypowiedzenia
OM	4 miesiące	Po 5 latach zatrudnienia 6 miesięcy
Tytoń	5 miesięcy	
KIF		
Przetwórstwo	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 okres co najmniej trzech lat i który kontynuuje zatrudnienie w firmie, ma prawo do przedyskutowania z pracodawcą potrzeb pracowników pod względem aktualizacji szkoleń zawodowych. Dyskusje te muszą mieć miejsce najpóźniej w przeciągu jednego miesiąca od zakończenia kadencji męża zaufania i odbyć się z jego inicjatywy. W ramach dyskusji zostaje wyjaśnione, czy jest potrzeba aktualizacji szkoleń zawodowych, i kiedy ta aktualizacja miałaby mieć miejsce.

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

Pracownikowi, który po co najmniej roku kończy kadencję męża zaufania i kontynuuje zatrudnienie w zakładzie pracy w ciągu roku od zakończenia kadencji przysługuje dodatkowy sześciotygodniowy okres wypowiedzenia poza indywidualnym okresem wypowiedzenia. Przepis ten odnosi się wyłącznie do mężów zaufania, którzy zrezygnowali z funkcji.

§ 64 - Rozpatrywanie sporów zawodowych

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

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

Po wyborze męża zaufania jego stosunek pracy nie może zostać rozwiązany, zanim Związek Zawodowy Spożywców NNF ma możliwość rozpatrzenia uzasadnienia rozwiązania stosunku pracy, zgodnie z przepisami dotyczącymi rozpatrywania sporów zawodowych.

W przypadku gdy po rozpatrzeniu sporu zostanie stwierdzone, iż zaistniały konieczne powody do rozwiązania stosunku pracy z mężem zaufania, termin złożenia wniosku o spotkanie mediacyjne zostaje uznany za podanie uprzedzenia o rozwiązaniu stosunku pracy. W przypadku niezgodności zakład pracy może przekazać wypowiedzenie na spotkaniu mediacyjnym, a Związek Zawodowy Spożywców 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 odszkodowania, którego wysokość może być zależna od okoliczności. Odszkodowanie to jest ostateczne.

Ten sam przepis obowiązuje w przypadku przedstawicieli ds. środowiska pracy.

§ 65 - Inni wybrani przedstawiciele

§ 63 oraz 64 obowiązują również w przypadku następujących przedstawicieli:

- Przedstawiciel ds. środowiska pracy (zob. „Ustawa o bezpieczeństwie i higienie pracy”)
- Zastępcę męża zaufania oraz członków ESU obowiązują te same przepisy, co męża zaufania.

- Wobec pracowników będących członkami rad nadzorczych, jak i ich zastępców, obowiązują te same przepisy dot. rozwiązania stosunku pracy, które odnoszą się do męża zaufania (§ 63 og 64).

ROZDZ. 8 - PRACOWNICY NA PRZYUCZENIU

66 - Pracownicy na przyuczeniu

Zgodnie z Ustawą o kształceniu zawodowym pracownicy na przyuczeniu mają być zatrudnieni na określony czas przyuczenia, ustalony przez wspólną komisję zawodową.

Podstawowe postanowienia o edukacji

Obowiązkiem zakładu jest zapewnić, że pracownik na przyuczeniu otrzyma odpowiednie szkolenie zawodowe, i że może pracować wyłącznie w tym zawodzie, w którym ma być szkolony.

Zakład musi zapewnić pracownikowi na przyuczeniu odpowiednie warunki szkoleniowe zgodne z zatwierdzonym programem, zob. Ustawa o kształceniu 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 dotyczące rozpatrywania sporów zawodowych.

Urlop wypoczynkowy

Obowiązuje duńska Ustawa o urlopach (duń. ferieloven)

Dostęp czeladników i pracowników na przyuczeniu do dotacji od IKUF

Czeladnicy mają prawo ubiegać się o dotację z IKUF po sześciu miesiącach zatrudnienia w tej samej firmie (włącznie z ew. nauką w szkole). 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). Przeprowadzka z własnej inicjatywy pracownika na przyuczeniu nie pociąga za sobą obowiązku pokrywania kosztów internatu przez zakład pracy.

Zakład pracy pokrywa koszty zakwaterowania w internacie, ustalone w corocznych ustawach budżetowych:

- a. Gdy pracownik na przyuczeniu zostaje skierowany na pobyt w szkole zgodnie z obowiązującymi przepisami o wolnym wyborze szkół.
- b. Gdy pracownik na przyuczeniu może pobierać naukę wyłącznie w szkole, w której pobyt uprawnia go do przyjęcia do internatu za odpłatnością według stawki (w 2017 r. 500 DKK tygodniowo), ustalonej w corocznych ustawach budżetowych.

Przed rozpoczęciem pobytu w szkole pracownikowi na przyuczeniu wypłacana jest niezbędna zaliczka na pokrycie tych kosztów, a bezzwłocznie po powrocie pracownika do zakładu pracy ma miejsce rozliczenie końcowe.

Postanowienie szczególne dla: KIF, Przetwórstwo

KIF:

Strony zgadzają się co do tego, że w zakładach pracy, w których odbywa się przyuczenie, zatrudniani są wykwalifikowani pracownicy.

Zakończenie okresu nauczania przez pracowników na przyuczeniu z innych branż danego zawodu

Pracownicy na przyuczeniu z innych branż danego zawodu, którzy nie zakończyli okresu przyuczenia, mogą zostać przyjęci do przyuczenia jako masarze, a czas trwania przyuczenia ustalany jest przez Związkową Organizację Branży Rzeźnictwa (duń. Slagterfagets Fællesudvalg).

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 roku życia	50 %
Powyżej 18 roku życia	70 %
Powyżej 20 roku życia	80 %

Okres wypłat jest taki sam jak okres wypłat dorosłych pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy. Zmiany w wynagrodzeniu zgodnie ze stawkami zależnymi od wieku mają miejsce od pierwszego dnia tego okresu wypłat, w którym przypadają urodziny pracownika na przyuczeniu. Przy udziale w programach produkcyjnych pracownik na przyuczeniu ma zagwarantowaną układową stawkę. Zarobki przewyższające tę stawkę są wypłacane.

Współczynnik minutowy pracy akordowej pracowników na przyuczeniu jest ustalony na 75% współczynnika minutowego dorosłych pracowników. Czas pracy pracowników na przyuczeniu mieści się w normalnym czasie pracy w danym zakładzie.

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.

Pkt 3

Pracownicy na przyuczeniu są objęci układowymi przepisami o wolnych dniach świątecznych.

Nieobecność

W przypadku choroby i nieobecności opiekun pracownika na przyuczeniu ma dokonać zgłoszenia oraz przekazać dokumentację według tych samych przepisów, jakie obowiązują dorosłych pracowników.

Egzamin czeladniczy

Po ukończeniu okresu czeladniczego pracownik na przyuczeniu przystępuje do egzaminu, zgodnie z regulaminem o odbywaniu egzaminów czeladniczych w fachu masarskim w Danii.

Urlop po zakończeniu okresu przyuczenia i in.

Różnorodne przepisy

Jeżeli pracownik na przyuczeniu wyjątkowo nie wykorzysta reszty swojego urlopu przed upływem zakończenia okresu szkolenia, zakład pracy uzupełnia pozostałe wypracowane świadczenia urlopowe do wysokości układowej stawki godzinowej pracowników rzeźni.

Mistrz/nauczyciel nie ma obowiązku płacenia wynagrodzenia pracownikowi na przyuczeniu, poza pierwszymi trzynastoma tygodniami po wypadku, niezależnie od tego, czy 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.

Przetwórstwo:

Przed zakończeniem nauki zawodu pracownik na przyuczeniu przystępuje do egzaminu, zgodnie z przepisami obowiązującymi w danym fachu. Po zdaniu egzaminu czeladniczego zakład odpowiada za dopilnowanie, by komisja wydała pracownikowi na przyuczeniu dyplom czeladnika.

Organizacje zgodnie zalecają, aby pracownikom na przyuczeniu udzielać pomocy w teoretycznych zadaniach szkoły zaocznej, w przypadkach, gdzie jest to praktycznie możliwe.

Dorośli pracownicy na przyuczeniu są objęci specjalnym postanowieniem dla Przetwórstwa w § 46 Układu Zbiorowego, „Częściowa nieobecność”, specjalnym postanowieniem dla Przetwórstwa w § 47 „Wypłata wynagrodzenia podczas choroby”, specjalnym postanowieniem i postanowieniem ramowym dla Przetwórstwa w § 52 „Urlop macierzyński i adopcja”, oraz specjalnym postanowieniem dla Przetwórstwa w § 50 „Choroba dziecka”.

Pozostali pracownicy na przyuczeniu, mający powyżej 12 miesięcy stażu pracy, są objęci obramowanym postanowieniem oraz specjalnym postanowieniem dla Przetwórstwa § 50 „Choroba dziecka”. Podczas urlopu macierzyńskiego i adopcji wypłacana jest pełna wypłata.

Pracownicy na przyuczeniu w wieku od 18 do 25 lat są uprawnieni do wolnego od pracy, gdy jest to niezbędne do opieki nad chorym dzieckiem/dziećmi poniżej 14 lat. Wypłata wynosi:

	24 lutego 2020 r.	1 marca 2021 r.	28 lutego 2022 r.
Pracownicy na przyuczeniu powyżej 18 lat	DKK100,07		DKK102,31 DKK
104,52			
Pracownicy na przyuczeniu powyżej 20 lat	DKK114,36		DKK116,92 DKK
119,44			

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

Zakład pracy ma prawo wymagać okazania dokumentacji, np. w formie uroczystego oświadczenia pisemnego (duń. tro- og loveerklæring).

Godziny pracy

Godziny pracy pracowników na przyuczeniu są takie same jak obowiązujące godziny pracy dorosłych pracowników.

Wynagrodzenie

Wynagrodzenie dla pracowników na przyuczeniu wynosi:

Pracownicy na przyuczeniu poniżej 18 lat

	od 24 lutego 2020 r.	od 1 marca 2021 r.	od 28 lutego 2022 r.
Stawka podstawowa DKK	32,15	32,01	31,89
Dodatek za brak akordu DKK	4,17	4,15	4,13
Dodatek godzinowy DKK	41,88	43,38	44,86
Stawka godzinowa DKK	78,20	79,53	80,88

Stawka tygodniowa DKK	2.893,40	2.942,61	2.992,56
-----------------------	----------	----------	----------

Pracownicy na przyuczeniu powyżej 18 lat

	od 24 lutego 2020 r.	od 1 marca 2021 r.	od 28 lutego 2022 r.
Stawka podstawowa DKK	45,00	44,80	44,63
Dodatek za brak akordu DKK	5,83	5,81	5,78
Dodatek godzinowy DKK	58,63	60,71	62,80
Stawka godzinowa DKK	109,46	111,32	113,21
Stawka tygodniowa DKK	4.050,02	4.118,84	4.188,77

Pracownicy na przyuczeniu powyżej 20 lat

	od 24 lutego 2020 r.	od 1 marca 2021 r.	od 28 lutego 2022 r.
Stawka podstawowa DKK	51,44	51,21	51,02
Dodatek za brak akordu DKK	6,67	6,64	6,61
Dodatek godzinowy DKK	67,00	69,39	71,77
Stawka godzinowa DKK	125,11	127,24	129,40
Stawka tygodniowa DKK	4.629,07	4.707,88	4.787,80

Dorośli na przyuczeniu

	od 24 lutego 2020 r.	od 1 marca 2021 r.	od 28 lutego 2022 r.
Stawka podstawowa DKK	60,95	60,95	60,95
Dodatek za brak akordu DKK	7,90	7,90	7,90
Dodatek godzinowy DKK	79,40	82,60	85,75
Stawka godzinowa DKK	148,25	151,45	154,60
Stawka tygodniowa DKK	5.485,25	5.603,65	5.720,20

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 24 lutego 2020 r.	od 1 marca 2021 r.	od 28 lutego 2022 r.
Powyżej 18 roku życia	64,80 DKK	65,84 DKK	66,89 DKK
Powyżej 20 roku życia	77,03 DKK	78,27 DKK	79,52 DKK
Dorośli na przyuczeniu	84,93 DKK	86,29 DKK	87,67 DKK

Nieodzownym warunkiem uczestnictwa pracownika na przyuczeniu w pracy w godzinach nadliczbowych jest, że odbywa się to wyłącznie razem z dorosłymi pracownikami.

Staż pracy i przepisy dotyczące rozwiązania stosunku pracy

Pracownikom na przyuczeniu, którzy kontynuują pracę w firmie po ukończeniu okresu przyuczenia, przy obliczaniu stażu pracy dolicza się okres przyuczenia. Ponadto nie mogą oni zostać zwolnieni z powodu braku pracy przed upływem 13 tygodni zatrudnienia.

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 transport pomiędzy 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. Transport nie jest wliczany w godziny pracy.

Prawo pracowników na przyuczeniu do dni wolnych

Pracownicy na przyuczeniu wypracowują prawo do dni wolnych. Dni wolne wynagradzane są normalną stawką wynagrodzenia, ale maksymalnie:

Pracownicy na przyuczeniu poniżej 18 lat DKK	80,88 na godzinę
Pracownicy na przyuczeniu powyżej 18 lat DKK	113,21 na godzinę
Pracownicy na przyuczeniu powyżej 20 lat DKK	129,40 na godzinę
Dorośli na przyuczeniu DKK	154,60 na godzinę

Główny urlop wypoczynkowy

Przy podejmowaniu głównego urlopu przez pracownika na przyuczeniu wypłacana jest mu dodatkowa tygodniowa wypłata.

Jeżeli pracownik na przyuczeniu zakończył okres przyuczenia zanim wykorzystał urlop, i pozostaje w zakładzie pracy, otrzymuje dodatkową tygodniową wypłatę, 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 Związek Zawodowy Spożywców NNF a DI są zgodne co do obowiązywania, poza postanowieniami Układu Zbiorowego, następujących specjalnych przepisów.

- a) 4,0% wszystkich zarobków uzyskanych w ostatnim roku kalendarzowym praktyki jest odkładane.
- b) Jeżeli w bieżącym roku w czasie okresu nauki wypadały dni świąteczne, odliczana jest kwota odpowiadająca wypłacie za ten dzień (te dni). Nie można jednak odliczyć kwoty wyższej niż 4,0% wynagrodzenia w czasie okresu nauki.
- c) Po zakończeniu nauki wypłacana jest w przeciągu kolejnego roku zawsze normalna kwota zaliczki, niezależnie od tego, czy jest pokrycie na koncie pracownika. Ewentualny debet zostaje pokryty przez przyszłe dochody (zob. jednak pkt f).
- d) Naddatek zostaje obliczony w tygodniu 26 i zostaje wypłacony przy kolejnej wypłacie.
- e) Przy odejściu od pracy wypłacane jest saldo końcowe razem z ostatnią wypłatą z zakładu pracy.
- f) Nie można wymagać pokrycia manka z końcem roku przyuczenia lub przy odejściu z pracy.

ROZDZ. 9 – WYKSZTAŁCENIE

§ 67 - Wykształcenie

1. DI i Związek Zawodowy Spożywców NNF są zgodne co do faktu, iż w przyszłych latach wykształcenie będzie miało duże znaczenie dla konkurencyjności zakładów pracy. Patrząc na to z szerszej perspektywy jest więc bardzo ważne, by każdy z pracowników miał możliwość aktywnego przyczyniania się do podnoszenia swojego poziomu wykształcenia. Organizacje związkowe deklarują swoją gotowość, zgodnie z życzeniem, do przyczyniania się do wzmocnienia planów kształcenia w poszczególnych zakładach pracy.
2. Organizacje związkowe są zgodne co do tego, iż 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 przyczyniać się do tego, by pracownicy w poszczególnych zakładach pracy osiągalni pożądaną kwalifikacje 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 co do tego, iż pracownicy, z uwzględnieniem potrzeb zakładu pracy, powinni otrzymywać wolne od pracy na szkolenia i inne zawodowe doksztalcania. Po dziewięciu miesiącach zatrudnienia pracownik ma prawo do dwóch tygodni wolnego rocznie na odpowiednie doskonalenie zawodowe lub dalsze doksztalcanie (duń. efter- og videreuddannelse).
5. Poszczególny pracownik ma także prawo do dwóch tygodni wolnego rocznie - uwzględniając potrzeby zakładu pracy - na doskonalenie zawodowe lub dalsze doksztalcanie według własnego wyboru, które jest korzystne z punktu widzenia
 - pracy w branżach objętych układem, por. pkt 6 Protokołu o Funduszu Rozwoju Współpracy i Kompetencji w Branży Mięsnej i Przemysłu Spożywczego, pod warunkiem, że pracownikowi zostało przyznane dofinansowanie na kształcenie, jeżeli pracownik ma sześciomiesięczny staż pracy, wyliczony zgodnie z § 24, albo
 - zakładu pracy, jeżeli pracownik ma dziewięćmiesięczny staż, wyliczony zgodnie z § 24.
6. Kumulacja prawa do czasu wolnego na wykształcenie własnego wyboru
Pracownik ma prawo wykorzystać niewykorzystane szkolenie, por. pkt 4 z dwóch poprzednich lat kalendarzowych. Najstarsze niewykorzystane tygodnie powinny być wykorzystane w pierwszej kolejności.

Powyższe nie znajduje zastosowania w przypadku, gdy pracownik jest w okresie wypowiedzenia, chyba że zakład pracy i pracownik uzgodnili okres odbycia szkolenia przed wypowiedzeniem.
7. Dotacje z IKUF przy rozwiązaniu umowy o pracę.
Pracownicy z co najmniej sześciomiesięcznym stażem pracy w zakładzie, którzy zostali zwolnieni z powodu restrukturyzacji, cięć, zamknięcia zakładu pracy lub innych powodów niezależnych od zakładu pracy, mają prawo do dodatkowego wolnego tygodnia w okresie wypowiedzenia z dotacją. Pracownik ma ponadto prawo do wykorzystania niewykorzystanych dni wolnych, w granicach do dwóch tygodni, z dotacją z SFKF.

Podsumowując, w związku ze zwolnieniem z pracy można odbyć do 5 tygodni urlopu w celach edukacyjnych pod warunkiem, że pracownik nie skorzystał z przysługującego mu prawa do kształcenia przez ostatnie 2 lata.

Ponadto, jeśli duński Parlament zgodzi się na życzenia stron układu co do zmian w prawie, w miejscu powyższego § 67, pkt 7 obowiązywać będą poniższe przepisy:

Istnieje zgodność co do zwiększenia możliwości przyznawania pracownikowi wolnego od pracy w celu odbycia kształcenia pokrytego dotacją z SFKF.

Pracownicy z co najmniej sześciomiesięcznym stażem pracy w zakładzie, którzy zostali zwolnieni z powodu restrukturyzacji, cięć, zamknięcia zakładu pracy lub innych powodów niezależnych od zakładu pracy, mają prawo do dodatkowego wolnego tygodnia w okresie wypowiedzenia z dotacją. Pracownik ma ponadto prawo do wykorzystania niewykorzystanych dni wolnych, w granicach do dwóch tygodni, z dotacją z SFKF.

Podsumowując, w związku ze zwolnieniem z pracy można odbyć do 5 tygodni urlopu w celach edukacyjnych pod warunkiem, że pracownik nie skorzystał z przysługującego mu prawa do kształcenia przez ostatnie 2 lata.

Uczestnictwo w kursach po opuszczeniu stanowiska jest możliwe pod warunkiem spełnienia następujących warunków:

- a. Zarówno pracownik, jak i pracodawca powinien dołożyć starań do tego, by uczestnictwo w kursie w jak największym zakresie miało miejsce podczas okresu wypowiedzenia. Sekretariat IKUF może wymagać odpowiedniej dokumentacji od obu stron.
- b. Pracownik powinien wnioskować o i otrzymać zgodę od IKUF (SFKF) na dotację na konkretny, określony czasowo kurs przed upływem okresu wypowiedzenia. Może to być jeden lub więcej kursów.
- c. Dana osoba jest wciąż osobą poszukującą pracy, pozostająca w gotowości do podjęcia pracy, jako że kursy dofinansowane z IKUF (SFKF) ustępują miejsca ofercie pracy, również po rozpoczęciu kursu.
- d. Rozwój kompetencji dofinansowany przez IKUF (SFKF) musi być przebyty najpóźniej do trzech miesięcy po wygaśnięciu okresu wypowiedzenia pracownika.

Wysokość dotacji z IKUF (SFKF) na uczestnictwo w kursie po opuszczeniu stanowiska jest obliczana na podstawie wynagrodzenia wnioskodawcy w chwili złożenia wniosku.

W przypadku uchwalenia nowych przepisów, strony układu są zgodne co do konieczności zebrania się w celu przedyskutowania potrzeby poprawek w brzmieniu ustalonych sformułowań. Strony są zgodne co do jak najszybszego zawarcia umowy o takich ewentualnych poprawkach oraz o wdrożeniu przepisów w życie.

Postanowienie szczególne dla: 23, 24, 111, 146, KIF, Przetwórstwo

23, 24, 111, 146, KIF:

Jeżeli pracownik z polecenia zakładu pracy bierze udział w kursie, zatwierdzonym przez organizację związkową, różnica pomiędzy pełnym wynagrodzeniem pracownika a stawką refundacji 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.

Przetwórstwo:**Planowanie**

Organizacje związkowe zalecają systematyczne przeprowadzanie planowania 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. Sposób administracji uzgodnionych kroków odbywa się zgodnie z normalną procedurą koncernu.

Prace dotyczące kształcenia przeprowadzane są w takim przypadku w ramach rady zakładowej przedsiębiorstwa - ewentualnie przez wspólną komisję edukacyjną powołaną przez radę zakładową.

Mniejsze zakłady pracy, bez rady zakładowej, mogą powołać osobę odpowiedzialną za szkolenie.

Rada zakładowa może zajmować się m.in. poniższymi zadaniami:

- opisaniem celów aktywności szkoleniowych w zakładzie pracy,
- wykonaniem analizy potrzeb zakładu pracy pod względem kwalifikacji pracowników,
- opisaniem posad lub funkcji i związanych z nimi wymagań,
- opracowaniem planów szkolenia, włącznie z możliwościami kształcenia mogącymi prowadzić do osiągnięcia statusu wykształcenia zawodowego,
- planowaniem konkretnych aktywności szkoleniowych, które popierają cele i zapotrzebowania zakładu pracy,
- opracowaniem propozycji aktywności szkoleniowych i odpowiednich budżetów koniecznych do ich przeprowadzenia,
- przyczynianiem się do przeprowadzania aktywności szkoleniowych zgodnie z zatwierdzonymi planami i budżetami,
- sprawdzaniem, że cele i działalności rozwijają się zgodnie z postępem technicznym.

Wynagrodzenie

Pracownik, który uczestniczy w szkoleniu będącym częścią planu szkoleniowego w zakładzie pracy, zgodnie z pkt 1 i 2 lub na mocy decyzji zakładu pracy, jest wynagradzany następującą stawką:

- Z dniem 24 lutego 2020 r. 137,50 DKK/godzina
- Z dniem 1 marca 2021 r. 140,00 DKK/godzina
- Z dniem 28 lutego 2022 r. 142,50 DKK/godzina

Podczas trwania kursu pracodawca opłaca składki na świadczenie urlopowe, wynagrodzenie za dni świąteczne wypadające w dni powszednie (duń. søgnehelligdage) i fundusz emerytalny. Ewentualne wyrównania za utratę zarobku przypadają zakładowi pracy.

Czas wolny na uczestnictwo w innym wykształceniu

Pracownicy z dwunastomiesięcznym nieprzerwanym stażem mają prawo do uczestnictwa w wykształceniu bez wynagrodzenia, pod warunkiem, że wykształcenie jest organizowane z uwzględnieniem sytuacji 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 dla Branży Mięsnej i Przemysłu Spożywczego, pod warunkiem uzyskania dotacji do kształcenia lub do zakładu pracy.

Pracownik ma prawo wykorzystać niewykorzystany wcześniej czas na szkolenie. Najstarsze niewykorzystane tygodnie powinny być wykorzystane w pierwszej kolejności. Powyższe nie znajduje zastosowania w przypadku, gdy pracownik jest w okresie wypowiedzenia, chyba że zakład pracy i pracownik uzgodnili okres odbycia szkolenia przed wypowiedzeniem.

§ 68 - Fundusz Rozwoju Kompetencji w Branży Mięsnej i Przemysłu Spożywczego (SFKF)

Za administrację Funduszu Rozwoju Kompetencji w Branży Mięsnej i Przemysłu Spożywczego (SFKF) odpowiada IKUF.

Pkt 1.

Zakład pracy wpłaca rocznie 520,00 DKK za każdego pracownika objętego Układem Zbiorowym zatrudnionego na pełny etat. Za pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin stawka jest zmniejszana proporcjonalnie.

Zobacz: Protokoły i pozostałe umowy.

Pkt 2.

Pracownicy mogą wnieść podanie o dotacje do wykształcenia objętego § 67, pkt 5.

Nie ma możliwości dostawania dotacji do wykształcenia, podczas którego pracownik otrzymuje pełne lub częściowe 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 Kompetencji w Branży Mięsnej i Przemysłu Spożywczego«.

Zobacz: Protokoły o Funduszu Rozwoju Kompetencji w Branży Mięsnej i Przemysłu Spożywczego, strona 157

§ 69 – Funduszu Rozwoju DA/FH

Za każdą przepracowaną godzinę pracodawca wpłaca do Funduszu Rozwoju DA/FH kwotę 0,45 DKK. Ściąganie wpłat ma miejsce zgodnie z postanowieniami organizacji.

Od pierwszego okresu wypłaty następującym po dniu 1 stycznia 2022 r. kwota wpłaty pracodawcy wynosi 0,47 DKK za każdą przepracowaną godzinę.

W zakresie Przetwórstwa kwota wpłacana jest do Funduszu Edukacyjnego pomiędzy Związkiem Zawodowym Spożywców NNF a DI.

ROZDZ. 10 - SYSTEMY WYNAGRODZEŃ

§ 70 - Systemy wynagrodzeń motywujące do większej wydajności

Cele

DI i Związek Zawodowy Spożywców NNF są zgodne co do tego, że celem wzmocnienia konkurencyjności zakładów pracy i rozwoju zawodowego pracowników, a co za tym idzie ich możliwości zatrudnienia, jest konieczne, by przez współpracę i lojalne współdziałanie przyczynić się do wzrostu produktywności, za pomocą ulepszonych metod pracy, najkorzystniejszych warunków produkcji oraz do jak najlepszego wkładu wszystkich zaangażowanych w produkcję, w tym do zapewnienia pracownikom poszczególnych zakładów pracy nabywania edukację wymaganych kwalifikacji poprzez odpowiednią edukację.

Aby to osiągnąć oraz by zwiększyć możliwości zarobkowe pracowników istnieje możliwość wdrażania systemów wynagrodzenia motywujących do większej wydajności.

Strony układu zgadzają się, że starania te zawsze muszą być w pełni podporządkowane wymogom bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przygotowania do umowy na poziomie lokalnym

Strony układu zgadzają się, że przed zawarciem umowy na poziomie lokalnym o systemie wynagrodzenia motywującego do większej wydajności należy zaangażować w dyskusje pracowników, którzy mogą zostać objęci tym systemem wynagrodzenia.

Zostanie powołana lokalna komisja ds. wynagrodzeń, której zadaniem będzie sformułować cele i opracować tekst umowy na poziomie lokalnym w związku z nowym systemem wynagrodzenia, 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 z systemu wynagrodzeń motywującego do większej wydajności jest uwarunkowane porozumieniem na poziomie lokalnym o wprowadzeniu i stosowaniu tego systemu wynagrodzenia, i zostaje wdrożona poprzez odpowiednią umowę na poziomie lokalnym.

Umowa na poziomie lokalnym powinna między innymi zawierać następujące opisy:

- Jakie produkty, wydziały i pracownicy mają być objęte umową.
- Opis podstawy 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, zapłaty po wygaśnięciu systemu itd.
- Podpis przedstawicieli 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. Umowa może brać pod uwagę jeden lub kilka z poniższych aspektów:

- produktywność
- kwalifikacje
- elastyczność
- dodatek funkcyjny

Wypowiedzenie umowy na poziomie lokalnym

Lokalne strony mogą z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia wypowiedzieć umowę zawartą na poziomie lokalnym, chyba że został ustalony inny okres wypowiedzenia.

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 arbitrażu.

Przed wypełnieniem podstawowych przepisów 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 innymi dodatkami zgodnie z umową na poziomie lokalnym.

Umowa ramowa

Umowa ramowa dotycząca opracowania metod pracy i akordu

Postanowienie szczególne dla KIF

KIF:

Zatwierdzenie umowy na poziomie lokalnym

Umowy są zawierane pomiędzy stronami lokalnymi, tzn. kierownictwem i mężami zaufania w zakładzie pracy lub w dziale. Umowy obowiązują dopiero po ich zatwierdzeniu przez organizacje związkowe.

Edukacja

Zakłady pracy mają możliwość, celem edukacji i w rozsądnej ilości, zatrudnić pracowników w wieku 17 lat.

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 pracowników niepełnoletnich w takim zakresie.

§ 71 - Umowa ramowa dotycząca opracowania metod pracy i akordu

Obowiązuje dla KIF i Przetwórstwa

Umowa ramowa dotycząca opracowania metod pracy i akordu Strona 133.

ROZDZ. 11 - PROGRAMY PILOTAŻOWE ITP.

§ 72 - Programy pilotażowe

Istnieje możliwość uzupełniania i odstępiania od przepisów w następujących rozdziałach Układu Zbiorowego na podstawie umowy lokalnej:

Rozdział 1 (czas pracy)
rozdział 3 (praca w godzinach nadliczbowych)
rozdział 7 (mężowie zaufania)
rozdział 9 (wykształcenie)
oraz rozdział 10, § 70.

Tego rodzaju umowy na poziomie lokalnym mają mieć formę pisemną i mogą być zawierane wyłącznie z mężem zaufania, wybranym zgodnie z przepisami obowiązującymi w układzie zbiorowym. Umowy na poziomie lokalnym mają być przesłane do organizacji związkowych w celu ich orientacji.

Postanowienie szczególne dla: KIF i Przetwórstwo

KIF:

Tygodniowy czas pracy nie może przekraczać 42 godzin przy zawieraniu umów o dopasowywaniu czasu pracy do lokalnych warunków.

Przetwórstwo:

Organizacje wyraziły zgodę co do wspierania i udzielania porad przy ustalaniu alternatywnych systemów wynagrodzeń i/lub systemów zarządzania oraz alternatywnych systemów pracy. Pod warunkiem zawarcia porozumienia na poziomie lokalnym możliwe jest ustalenie alternatywnego systemu wynagrodzeń, zarządzania oraz/lub form czasu pracy w oddziałach/produkcji lub dla poszczególnych funkcji w oparciu o jeden lub kilka z następujących parametrów:

- zmiana formy wynagradzania
- zmiana formy zarządzania
- nowa forma organizacji pracy
- alternatywne formy czasu pracy

Założeniem przy ustanawianiu alternatywnego systemu wynagrodzeń 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 pracownikom, których to dotyczy.

Umowa lokalna dot. alternatywnych systemów wynagradzania, zarządzania oraz/lub form czasu pracy zawierana jest na poziomie lokalnym pomiędzy kierownictwem firmy a miejscowym mężem zaufania. Jeśli umowa lokalna pociąga za sobą odstępstwa od Układu Zbiorowego, umowa wraz z jej krótkim opisem zostaje wysłana do organizacji w celu jej orientacji. Następnie organizacje są informowane na bieżąco o postępach w alternatywnym systemie wynagrodzeń, zarządzania, oraz/lub forma czasu pracy.

Jeżeli umowa lokalna pociągnie za sobą nakaz ze strony władz, który w znacznym stopniu powodowałby zmianę treści umowy, rozpoczynane zostają negocjacje pomiędzy lokalnymi stronami celem dopasowania umowy. Jeśli dopasowanie umowy okaże się niemożliwe, umowa wygasa.

ROZDZ. 12 - EMERYTURA I PROGRAM SENIORALNY

§ 73 - Emerytura

Każdy pracodawca zobowiązany jest zgłosić i wpłacać układowe składki emerytalne do instytucji Industriens Pension zgodnie ze wskazówkami danymi przez Industriens Pension oraz w podanych przez nią terminach.

Industriens Pension jest spółką zarządzającą pracowniczym programem emerytalnym, należąca do Industriens Pension HOLDING A/S. Pracownicy i pracodawcy są równo 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 Industriens Pension.

Wszyscy członkowie programu emerytalnego są objęci programem emerytalnym, oferowanym przez Industriens Pension w odniesieniu do wszystkich przyszłych składek. Oznacza to, że przyszłe świadczenia obecnych członków mogą ulec zmianie i że prawo do poszczególnych świadczeń 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 (dla Przetwórstwa jest to 5 miesięcy) są objęci systemem emerytalnym od ukończenia 18 roku życia.

Wymogi związane ze stażem pracy uważane są za spełnione przez pracowników, którzy w momencie zatrudnienia objęci są tym samym lub podobnym pracowniczym programem emerytalnym z poprzedniego miejsca pracy.

Przy przystępowaniu do programu emerytalnego nie można stawiać wymagań dotyczących stanu zdrowia.

Jeśli pracownik po osiągnięciu wieku emerytalnego wciąż pracuje przysługuje mu prawo wyboru, czy składki emerytalne nadal mają być płacone (o ile to możliwe), czy też składka emerytalna ma być wypłacana na bieżąco jako dodatek do wypłaty.

Ubezpieczenie pracownika wygasa, gdy ten osiąga wiek emerytalny.

Składka emerytalna

Składka emerytalna jest wyliczana na podstawie dochodu brutto pracownika, z dodatkiem wynagrodzenia za urlop i za dni świąteczne wpadające w dni powszednie (duń. søgnehelligdage).

Składki emerytalne wynoszą 12,0 %. Pracownik płaci 1/3 składki, a pracodawca płaci 2/3 składki.

Składki są wpłacane do Industriens Pension.

Pracodawca wpłaca składkę do Industriens Pension miesięcznie, najpóźniej dziesiątego dnia miesiąca.

Podwyższone świadczenia emerytalne podczas urlopu macierzyńskiego

Podczas czternastotygodniowego urlopu macierzyńskiego wpłacana jest dodatkowa składka emerytalna dla pracowników o dwumiesięcznym stażu pracy, dla Przetwórstwa z pięciomiesięcznym stażem pracy, w chwili oczekiwanego porodu, zob. § 52.

Emerytura na podstawie świadczenia chorobowego

Składka emerytalna jest wyliczana na podstawie dochodu brutto pracownika, z dodatkiem wynagrodzenia za urlop i za dni świąteczne wpadające w dni powszednie (duń. søgnehelligdage).

Ponadto, jako podstawę wyliczania składki emerytalnej uznaje się również ew. świadczenie chorobowe (duń. sygeferiegodtgørelsen), od którego przysługuje emerytura (zob. powyżej: Warunki członkostwa i stażu). Na podstawie świadczenia urlopowego podczas choroby oblicza się zarówno składkę opłacaną przez pracodawcę, jak i pracownika, które zostają następnie wpłacone do spółki zarządzającej funduszem emerytalnym. Część wpłacana przez pracodawcę zostaje przez niego opłacona niezależnie od świadczenia chorobowego. Część wpłacana przez pracownika zostaje odliczona od świadczenia urlopowego przed ostatecznym rozliczeniem tego świadczenia.

Składka wynosi 12,0%, z czego pracownik płaci 1/3 składki, a pracodawca płaci 2/3 składki.

Pracodawca wpłaca składkę do Industri Pension co miesiąc, najpóźniej dziesiątego dnia miesiąca.

Strony Układu są zgodne co do faktu, że składka emerytalna stanowi część wynagrodzenia pracownika.

DI gwarantuje wpłatę składek emerytalnych.

Pracowniczy program emerytalny

Nowo przyjęci członkowie DI, którzy przed przystąpieniem do DI utworzyli dla swoich pracowników zatrudnionych zgodnie z Układem Zbiorowym pracowniczy program emerytalny, mogą wymagać zachowanie istniejącego pracowniczego programu emerytalnego obejmującego pracowników zatrudnionych w chwili przystąpienia do DI zamiast wpłat do systemu emerytalnego ustalonego pomiędzy stronami w przepisach Układu Zbiorowego.

Kontynuacja pracowniczego programu emerytalnego ma od razu po przystąpieniu do DI zostać wpisana do protokołu pomiędzy DI a Związkiem Zawodowym Spożywców NNF, na życzenie DI i ewentualnie w związku z dostosowawczymi negocjacjami.

Wysokość składki na pracowniczy program emerytalny ma zawsze wynosić co najmniej wysokość składek na układowy fundusz emerytalny ustalony pomiędzy stronami układu.

Pracowniczy program 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 układu. Warunkiem kontynuowania pracowniczego programu emerytalnego jest, że został on założony co najmniej 3 lata przed zgłoszeniem przyjęcia zakładu pracy do DI przez DI do Związku Zawodowego Spożywców NNF.

System eskalacji

Dla nowo przyjętych zakładów pracy, które w chwili przystąpienia mają własny system emerytalny, będący na poziomie wyższym niż 20% wkładów układowych, ale niższy niż pełna składka, obowiązuje poniższe:

Okres eskalacji rozpoczyna się w chwili przystąpienia i jest kontynuowany niezależnie od istniejącego systemu.

Pracownicy zatrudnieni w zakładzie pracy kontynuują wpłaty uzgodnionych stawek istniejącego systemu emerytalnego. Wpłacana stawka ma zawsze być co najmniej tej samej wysokości, co system eskalacji.

Pracownicy zatrudnieni po przystąpieniu zakładu pracy do systemu emerytalnego mają prawo do takich samych stawek emerytalnych jak pracownicy zatrudnieni przed przystąpieniem.

Założeniem systemu eskalacji dla pracowników objętych układem jest, że dani pracownicy są zgłoszeni do funduszu emerytalnego w Industriens Pension.

Nowo wpisani 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 Związku Zawodowego Spożywców NNF o przyjęciu zakładu pracy do DI, składka pracodawcy, jak i składka pracownika, ma wynosić co najmniej 20% składek układowych.

Nie później niż po roku składki mają wynosić co najmniej 40% składek układowych.

Nie później niż po dwóch latach składki mają wynosić co najmniej 60% składek układowych.

Nie później niż po trzech latach składki mają wynosić co najmniej 80% składek układowych.

Nie później niż po czterech latach składki mają wynosić co najmniej pełne składki układowe.

Gdyby składki układowe zostały zwiększone w danym okresie, składki płacone przez firmy proporcjonalnie wzrastają w taki sposób, że wyżej wymieniona część składek układowych zawsze jest wpłacana do funduszu emerytalnego.

Kontynuowanie zakładowego systemu emerytalnego ma od razu po przystąpieniu do DI zostać wpisane do protokołu pomiędzy DI a Związkiem Zawodowym Spożywców NNF, na życzenie DI i ewentualnie w związku z dostosowawczymi negocjacjami.

§ 74 - Program senioralny

Na 5 lat przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego przez pracownika pracownik ma prawo uczestniczenia w programie senioralnym.

W ramach programu senioralnego pracownik ma możliwość przeznaczenia wpłat konto wolnego wyboru, specjalne oszczędności, na specjalne konto za dni świąteczne (duń. SH-opsparing) i inne tego typu konta, w celu sfinansowania wolnych dni seniora (duń. seniorfridage).

Jeżeli pracownik życzy sobie odbycie dodatkowe dni wolnych seniora, może przeznaczyć na to część aktualnych składek emerytalnych, w ten sposób, że pozostała część składek nadal pokrywa koszty ubezpieczeń, administracji itd.

W ten sposób zwolniona stawka emerytalna zostaje również wpłacana na konto wolnego wyboru, specjalne konto za dni świąteczne lub inne tego rodzaju konto.

Pracownik i zakład pracy mogą uzgodnić, że pracownik na pięć lat przed możliwością wdrożenia programu senioralnego może akumulować niewykorzystane wolne dni. Równowartość tych dni może być wypłacona w związku z dodatkowymi dniami wolnymi seniora.

W następstwie tego postanowienia możliwe jest wypłacanie tylu wolnych dni, ilu odpowiada zaoszczędzona suma, zob. płace poniżej.

Przy odbieraniu wolnych dni przez seniora następuje obniżenie kwoty na koncie wolnego wyboru, specjalnym koncie za dni świąteczne lub innym tego rodzaju koncie o kwotę odpowiadającą wypłacie podczas choroby.

O ile nie ustalono inaczej, pracownik ma nie później niż w dniu 1 kwietnia przekazać do zakładu pracy pisemne zawiadomienie o tym, czy w następnym roku urlopowym życzy sobie brać udział w systemie senioralnym i odbywać dni wolne, a jeżeli tak, to jak dużą część składki pragnie przekształcić na wynagrodzenie. Pracownik ma ponadto powiadomić, ile wolnych dni pragnie odbyć w przyszłym roku. Wybór ten jest wiążący dla pracownika i będzie kontynuowany w następnym roku kalendarzowym. Co roku przed dniem 1 kwietnia pracownik może jednak poinformować zakład pracy, czy życzy sobie zmian w kolejnym roku urlopowym.

W pierwszym roku korzystania z programu senioralnego przekształcenie następuje od tego okresu wypłaty (włącznie), w którym pracownik jest pięć lat przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego.

Jeżeli nie zostanie ustalone inaczej dni seniora zostają ustalane zgodnie z tymi samymi przepisami, co w przypadku ustalania dni wolnych lub dni pozostałych dni urlopu (duń. restferie), gdy Układ Zbiorowy nie omawia dni wolnych.

Jako alternatywę dni wolnych seniora pracownik i zakład pracy mogą ustalić redukcję godzin pracy, w formie np. dłuższych okresów wolnych, trwałej redukcji tygodniowego czasu pracy itp.

W przypadku umowy o redukcji tygodniowego czasu pracy, przekształcone składki emerytalne mają być wypłacane jako stały dodatek do wypłaty.

Przekształcenie jako takie nie zmienia obowiązującej podstawy rozliczenia, i nie ma w ten sposób wpływu na koszty zakładu pracy.

ROZDZ. 13 - ŚRODOWISKO PRACY I IN.

§ 75 - Odpowiedzialność społeczna

Aby móc zaproponować pracę przez całe życie zawodowe jak największej ilości osób na rynku pracy, w tym grupom szczególnie wrażliwym, niezależnie od stopnia ich zdolności do pracy, istotą jest większa elastyczność rynku pracy.

Dlatego ważne jest, by jak najwięcej osób było włączane i utrzymane 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 itp., 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 przyczyniać się do wdrażania niniejszej umowy. Przez grupy szczególnie wrażliwe rozumie 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 umową na poziomie lokalnym zawartą pomiędzy zakładem pracy a mężem zaufania, oraz zatwierdzonym przez strony Układu Zbiorowego.
4. Wymieniona w pkt 3 umowa na poziomie lokalnym może różnić się od zwykłych postanowień Układu Zbiorowego dotyczących wysokości wynagrodzenia, czasu pracy itd.
5. Umowy na poziomie lokalnym, zawarte pomiędzy zakładem pracy a mężem zaufania przesyłane są do stron Układu Zbiorowego i wchodzi w życie po ich zatwierdzeniu przez obie strony. Umowa na poziomie lokalnym wraz z Układem Zbiorowym ustanawia następnie podstawę do zatrudnienia osób wymienionych w niniejszej umowie między organizacjami.
6. Umowa na poziomie lokalnym może zostać wycofana z trzymiesięcznym wypowiedzeniem, o ile w umowie nie postanowiono inaczej.
7. Jeżeli osiągnięcie umowy na poziomie lokalnym jest niemożliwe lub jeśli strony nie są w stanie zatwierdzić zawartej umowy, spór może zostać rozpatrzony na drodze rozpatrywania sporów zawodowych. Jeżeli w drodze negocjacji między stronami nie dojdzie do porozumienia, sprawa nie może być kontynuowana.
8. Niezgodność dotycząca treści umowy na poziomie lokalnym, jak i naruszenie umowy, jest rozpatrywana zgodnie ze zwykłymi układowymi przepisami o rozpatrywaniu sporów zawodowych.
9. Strony układu 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 na tyle, ile to możliwe ma specjalny obowiązek stworzenia takich warunków pracy, by ww. osoby mogły wykonywać pracę.

Strony układu zalecają, aby pracownicy, o których jest mowa w niniejszej umowie, brali udział w różnego rodzaju szkoleniach oferowanych przez zakład pracy.

Strony układu zgadzają się przedyskutować w okresie obowiązywania Układu Zbiorowego możliwe ograniczenia inkluzyjnego rynku pracy w celu opracowania materiałów zawierających informacje o sposobach promowania integracji na rynku pracy.

§ 76 - TEKSAM

Powołanie komisji TEKSAM ma na celu śledzenie przez nią postępu technologicznego i wspieranie inicjatyw informacyjnych, instrukcyjnych i rozwojowych celem promowania współpracy w zakładach pracy, w tym używania nowych technologii.

Komisja ma również wspierać tworzenie rad zakładowych oraz doradzać im w zakresie ich działalności.

Komisja ma być organem rozpatrywania sporów zgodnie z sekcją 6 Umowy o współpracy.

Sytuacja finansowa

Bieżące wydatki i wydatki na uzgodnione czynności dzielone są zgodnie z umową pomiędzy DI a Związkiem Zawodowym Spożywców NNF.

§ 77 - Środowisko pracy

DA i FH są zgodne co do zapewnienia wysokiego stopnia elastyczności na rynku pracy oraz wysokiego poziomu ochrony zdrowia pracowników i dobrego samopoczucia na miejscu pracy.

Aby zmniejszyć ilość wypadków przy pracy, strony układu są zgodne co do dalszego wzmacniania wspólnych wysiłków mających na celu stworzenie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy, w tym do profilaktycznych i promujących zdrowie działań.

W celu dofinansowania projektów i działań zostaje wysłane podanie o dotację do Funduszu Profilaktyki (duń. Forebyggelsesfonden).

Projekty i działania muszą być wykonane przez Komisje ds. Środowiska Pracy danych branży.

Pkt 1. Komisja ds. Środowiska Pracy - Tytoń, Cukier & Czekolada, Piekarnictwo, Młyny (TSBM) oraz Komisja ds. Środowiska Pracy Przemysłu Mięsnego (KAU)

Przedsiębiorstwa, DI oraz Związek Zawodowy Spożywców NNF utworzyły Komisje TSBM oraz KAU. Zadaniem komisji jest omawianie problematyki związanych ze środowiskiem pracy oraz podejmowanie decyzji o rozpoczęciu projektów dot. środowiska pracy, istotnych dla branż oraz międzybranżowych.

Jak dotąd Komisja KAU odgrywała rolę grupy sterującej większymi projektami dot. ograniczenia dźwigania ciężarów, hałasu i akustyki, odpowiedniej higieny i pielęgnacji dłoni i in.

W 2018 r. Komisja KAU rozpoczęła projekt dot. ograniczenia schorzeń mięśniowo-szkieletowych (tzw. MSB-indsatsen). Więcej na ten temat przeczytasz na stronie www.savportalen.dk

Pkt 2. Organizacja ds. środowiska pracy

Organizacja ds. środowiska pracy danego przedsiębiorstwa ma za zadanie monitorować postanowienia Ustawy o środowisku pracy oraz niniejszego Układu Zbiorowego, mając na celu zapewnienie, że praca wykonywana w przedsiębiorstwie jest zawsze bezpieczna pod względem BHP i zdrowia pracowników.

Obowiązki związane ze środowiskiem pracy danego przedsiębiorstwa spoczywają na członkach organizacji ds. środowiska pracy, jak i na mężu zaufania (zob. § 59).

Ramy czasu pracy zostały ustalone w rozdziale I.

Jeśli przedsiębiorstwo zawarło Umowę Ramową (strona 133), należy zwrócić uwagę również na §7 i § 31 Umowy Ramowej (strona 134 i 146).

Przedstawiciele ds. środowiska pracy są chronieni przed zwolnieniem zgodnie z przepisami zawartymi w § 63-64.

Pkt 3. Zadania przedstawicieli ds. środowiska pracy

Rolą przedstawiciela ds. środowiska pracy jest zwiększenie uwagi pracowników i kierownictwa na wszystkie aspekty związane ze środowiskiem pracy.

We współpracy z kierownictwem i mężem zaufania przedstawiciel ds. środowiska pracy jest odpowiedzialny za zapewnienie, by zadania strategiczne tego obszaru były rozwiązywane w ramach organizacji ds. środowiska pracy lub, alternatywnie, przez szczególne fora współpracy.

Przedstawiciel ds. środowiska pracy powinien być główną osobą odpowiedzialną za systematyczną pracę związaną z rozwojem środowiska pracy oraz wewnętrzną oceną miejsca pracy (APV). Odpowiedzialność za włączenie nieobecności spowodowanej chorobą do prac związanych z APV jest wspólna. Przedstawiciel ds. środowiska pracy powinien ustosunkować się do środowiska pracy na podstawie istniejących, odpowiednich materiałów statystycznych.

Przedstawiciel ds. środowiska pracy powinien zostać włączony w prace mające na celu zapobieganie wypadkom w miejscu pracy poprzez analizy i szkolenia.

Ponadto, przedstawiciel ds. środowiska pracy jest ambasadorem odpowiedzialnym za włączenie pracowników w transformację miejsca pracy na podstawie nowych, ambitnych celów w zakresie przeciwdziałania zmianom klimatycznym.

Pkt 4. Czas przedstawicieli ds. środowiska pracy przeznaczony na ich zadania

Przedstawiciel ds. środowiska pracy powinien dostać do dyspozycji wystarczającą ilość czasu, by móc wypełniać swoje obowiązki, dopasowane do rodzaju danego przedsiębiorstwa oraz jego standardów dot. bezpieczeństwa i zdrowia. Musi być to jednak zorganizowane w taki sposób, by w jak najmniejszym stopniu zakłócać produktywną pracę danej osoby.

Oznacza to, iż przedstawiciel ds. środowiska pracy powinien mieć zapewniony czas wolny od pracy, by móc wypełniać swoje obowiązki zgodnie z zasadami środowiska pracy, w tym uczestniczyć w spotkaniach i szkoleniach.

Pkt 5. Uczestnictwo przedstawicieli ds. środowiska pracy w odpowiednich kursach dot. środowiska pracy

Strony niniejszego Układu są zgodne, iż przedstawiciel ds. środowiska pracy może otrzymać czas wolny od pracy w celu uczestnictwa w odpowiednich kursach dot. środowiska pracy, po uprzednim ustaleniu tego z pracodawcą.

Uczestnictwo w związkowych kursach dot. środowiska pracy nie wpływa na prawa ani obowiązki związane z ustalonymi przez obowiązujące prawo szkolenie dot. środowiska pracy.

Strony układu są zgodne, iż uczestnictwo w związkowych, wolontaryjnych kursach dot. środowiska pracy jest bezpłatne zgodnie z § 10 Ustawy o środowisku pracy, ust. 1.

Związek Zawodowy Spożywców NNF zobowiązuje się zapewnić, że pracownicy, którzy zostają powołani do pełnienia funkcji przedstawiciela ds. środowiska pracy, którzy wcześniej nie przechodzili szkolenia BHP, jak najszybciej uzupełnią to wykształcenie. DI zobowiązuje się do przyczynienia się do zapewnienia nowo wybranemu przedstawicielowi ds. środowiska pracy czasu wolnego od pracy w celu uczestnictwa w powyższym kursie.

Niniejsze postanowienie wchodzi w życie z dniem 1 czerwca 2020 r.

Pkt 6. Ubranie robocze

Zakład pracy wydaje odzież roboczą i obuwie.

Wszystkie wydane pracownikowi artykuły odzieżowe, w tym obuwie, należą do przedsiębiorstwa i nie mogą zostać z niego usunięte.

Do pracy w zamrażalnicach i pomieszczeniach chłodniczych wydawana jest odpowiednia odzież i bielizna dopasowana do potrzeb indywidualnego pracownika.

Każdy pracownik ma obowiązek dbania o wydane mu artykuły odzieżowe, w tym ew. narzędzia i in., oraz korzystania z nich w odpowiedzialny sposób.

Pranie i konserwacja są zapewniane przez zakład pracy.

Pkt 7. Praca na zmianie nocnej a badanie lekarskie

Jako konsekwencje wdrożenia dyrektywy UE nr 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. o czasie pracy obowiązuje następujące:

Praca w nocy

Pracownik, który regularnie wykonuje co najmniej trzy godziny swojej codziennej pracy między godz. 22:00 a 06:00 lub który wykonuje w tych godzinach co najmniej 300 godzin swojego dziennego czasu pracy w ciągu 12 miesięcy, uważany jest za pracownika nocnego.

Przed rozpoczęciem pracy nocnej, pracownik otrzymuje propozycję nieodpłatnej kontroli stanu zdrowia, a następnie propozycja ta jest regularnie wznawiana. Strony są zgodne, że bezpłatne badanie lekarskie ma być sfinansowane przez publiczne ubezpieczenie zdrowotne.

Pracownik nocny, który ma problemy zdrowotne wyraźnie spowodowane pracą w porze nocnej, zostaje, gdy jest to możliwe, przeniesiony do odpowiedniej pracy dziennej.

Strony omówiły protokół dotyczący pracy nocnej i kontroli stanu zdrowia i są zgodne co do zmiany przepisów zgodnie z poniższym.

Częstotliwość

Przed rozpoczęciem pracy nocnej pracownik powinien otrzymać propozycję nieodpłatnej kontroli stanu zdrowia.

Strony zgadzają się co do tego, 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 układu są zgodne co do konieczności opracowywania regularnych statystyk o zakresie kontroli zdrowia w zakładzie pracy, podobnych do statystyk opracowanych wspólnie przez strony układu 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 konkretnie sposób zakład pracy proponował swoim pracownikom kontrolę zdrowia.

Kiedy ma mieć miejsce kontrola zdrowia

Strony układu zgadzają się, że jeżeli kontrola zdrowia odbywa się poza czasem pracy pracownika, dostaje on rekompensatę za ten czas.

Model przebiegu kontroli stanu zdrowia

Strony układu są zgodne co do tego, że kontrola stanu zdrowia ma odbywać się w następujący sposób:

1. Pracownik wypełnia kwestionariusz opracowany przez strony układu.
2. Ponadto pracownik przechodzi badanie lekarskie.
3. Na podstawie powyższego oraz dialogu z pracownikiem opracowana zostaje łączna ocena końcowa 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 kilku pracowników otrzymało propozycję przeprowadzenia badania, zakład pracy otrzyma anonimowy raport z ogólnymi tendencjami o stanie zdrowia pracowników i ich stylu życia.

Jeżeli istnieje taka możliwość, pracownicy nocni, którzy mają problemy zdrowotne, wyraźnie wynikające z wykonywania pracy nocnej, zostają przeniesieni do pracy dziennej.

W zakładach pracy z niewielką liczbą pracowników wykonujących pracę nocną kontrola zdrowia może mieć miejsce u lekarza pierwszego kontaktu.

Profilaktyczna kontrola zdrowia jest tylko propozycją i jest dobrowolna.

Strony układu zgadzają się co do tego, iż natychmiast po wznowieniu Układu Zbiorowego rozpocznie się praca komisji, która w ciągu sześciu miesięcy ma ustalić treść kwestionariusza, jak i badania stanu zdrowia. Do prac komisji należy zaangażować osoby mające kompetencje w zakresie medycyny pracy. O pokrycie kosztów związanych z pracami komisji wysłane zostanie podanie do Branżowych rad ds. środowiska pracy (duń. Branchearbejdsmiljørådene).

Raport dla komisji BHP w większych zakładach pracy

Strony uznają za naturalne, że komisja BHP w poszczególnych zakładach pracy z własnej inicjatywy nadzoruje, czy kontrola zdrowia jest przeprowadzana zgodnie z przepisami.

Pkt 8. Badania stanu zdrowia

Zob. § 27 - Badania stanu zdrowia (strona 55), który opisuje, w jaki sposób i na jakiej podstawie zakład pracy może wnioskować o udostępnienie informacji o stanie zdrowia, gdy pracownik przy pracy ma kontakt z produktami spożywczymi.

§ 78 - Fundusz przeciwgruźliczy (duń. TB-fonden)

Ustalenia ramowe nie obowiązują 23, 24, 111, 146, S/C, OM, Tytoniu oraz KIF

DI i Związek Zawodowy Spożywców NNF wciąż posiadają środki na Funduszu przeciwgruźliczym. DI i Związek Zawodowy Spożywców NNF wspólnie decydują, jakie choroby uprawniają pracowników do otrzymania odszkodowania.

Fundusz wypłaca odszkodowanie w związku z gruźlicą płuc oraz innymi określonymi chorobami zakaźnymi przenoszonymi przez bakterie lub wirusy, z powodu których pracownik otrzymał od lekarza zakaz pracy przy produktach spożywczych.

Nie można otrzymać odszkodowania w wyniku choroby wywołanej przez infekcje zapalne, niezależnie od tego, czy choroba ta powstała w związku z pracą.

Wypłata dodatku ma formę dodatku do świadczenia chorobowego (duń. sygedagpengene) w takim zakresie, by powyższe stanowiło łącznie 90% przeciętnego wynagrodzenia w ciągu ostatnich 4 tygodni przed nieobecnością pracownika.

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 wypadających w dni powszednie (duń. søgnehelligdage).

Dodatek wypłacany jest przez DI bezpośrednio na NemKonto pracownika. DI zgłasza dodatek do organów podatkowych jako dochód netto B (duń. B-indkomst). DI przesyła do pracownika list dotyczący powyższego, którego kopię przesyła do wiadomości Związku Zawodowego Spożywców NNF.

Przedsiębiorstwa nie wpłacały środków na Fundusz przez wiele lat, jako że gruźlica jest niezwykle rzadką chorobą w Danii. Zostało uzgodnione, że w przypadku wystąpienia w przyszłości problemów związanych z gruźlicą, organizacje DI i Związek Zawodowy Spożywców NNF wznowią negocjacje w sprawie ew. wpłat ze strony przedsiębiorstw.

ROZDZ. 14 - UMOWY NA POZIOMIE LOKALNYM

§ 79 - Zawieranie i wymawianie umów na poziomie lokalnym itp.

Układ Zbiorowy zezwala na szereg odstępstw oraz dodatkowych przepisów, 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

Strony na poziomie lokalnym w zakładzie pracy mogą zawierać umowy dotyczące pracowników objętych Układem Zbiorowym.

Organizacje zalecają, aby umowy na poziomie lokalnym były zawierane w formie pisemnej.

Pkt 2 Strony lokalne

Przez strony lokalne rozumie się wyłącznie wybranego w zakładzie pracy męża zaufania - jeżeli taki jest - i kierownictwo zakładu pracy.

Jeżeli pracownicy nie wybrali męża zaufania, mogą zamiast niego wyznaczyć „rzecznika”, który może reprezentować pracowników wobec kierownictwa. Pracownicy mogą upoważnić rzecznika do zawierania porozumień na poziomie lokalnym w konkretnej sytuacji albo ogólnie.

Pkt 3 Niezgodność o zawarciu umowy

Brak porozumienia co do zawarcia umowy na poziomie lokalnym nie może zostać skierowany do arbitrażu zawodowego w ramach sądownictwa pracy, ale może zostać, na życzenie jednej z lokalnych stron, przedyskutowany z udziałem DI i Związku Zawodowego Spożywców NNF.

Pkt 4 Wypowiedzenie umowy na poziomie lokalnym

Umowy na poziomie lokalnym mogą zostać wypowiedziane przez każdą ze stron z końcem miesiąca, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, chyba że dłuższy okres wypowiedzenia jest uzgodniony/zostanie uzgodniony przy wypowiedzeniu.

Strony Układu Zbiorowego zalecają stronie wypowiadającej złożenie pisemnego uzasadnienia wypowiedzenia umowy, w tym informacji, czy wypowiedzenie następuje celem renegekcji lub dopasowania czy w celu wypowiedzenia umowy.

W niektórych przypadkach, związanych z wypowiedzeniem umowy na poziomie lokalnym, może okazać się wskazane zaangażowanie stron Układu Zbiorowego. Każda z lokalnych stron może zażyczyć sobie przeprowadzenia zebrania w zakładzie pracy - z udziałem stron Układu Zbiorowego - przed upływem terminu rozwiązania umowy.

Powyższe ma również zastosowanie przy wypowiadaniu ustalonych zwyczajów.

Pkt 5 Wygaśnięcie umowy na poziomie lokalnym

Gdy umowa lokalna wygasa zgodnie z złożonym wypowiedzeniem, a nowa umowa nie została zawarta, obowiązują podstawowe przepisy Układu Zbiorowego.

Pkt 6 Informacje dla pracowników

Przy zawieraniu lub wypowiadaniu umów na poziomie lokalnym zakład pracy musi poinformować pracowników, których to dotyczy, jeśli warunki pracy ulegają znaczącej zmianie na skutek zawarcia lub rozwiązania umowy.

Postanowienie szczególne dla: 24, Tytoń, KIF

24:

Regulacje zawarte w Układzie Zbiorowym nie mogą być podważane w istniejących umowach lokalnych, które są dodatkiem do niniejszego Układu Zbiorowego.

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 istnieje możliwość zawierania umów na poziomie lokalnym dot. systemu premiowania pracowników w okresie obowiązywania Układu.

W przypadku gdy podczas negocjacji dot. systemu premiowania w związku z nowymi metodami produkcji nie dojdzie do porozumienia pomiędzy stronami, kwestia zostaje skierowana do ostatecznego rozpatrzenia pomiędzy organizacjami związkowymi.

KIF:

Umowy na poziomie lokalnym mają być przesyłane do stron Układu Zbiorowego dla orientacji. Jeśli umowa lokalna dotyczy systemów wynagrodzeń motywujące do większej wydajności, zob. paragraf 70

ROZDZ. 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 normy uzgodnione pomiędzy głównymi organizacjami związkowymi.

Środki mające na celu ograniczenie konfliktów:

W celu uniknięcia niezgodnych z Układem Zbiorowym strajków oraz załagodzenia szkodliwych skutków ewentualnego strajku, obowiązuje poniższe:

- 1)** Przy pierwszych oznakach zamieszek/niepokoju, o ile lokalne rozwiązanie sporu nie jest możliwe, strony lokalne mają obowiązek przywołania organizacji oraz tego samego dnia lub najpóźniej na drugi dzień spotkać się i starać się o rozwiązanie sporu lub od razu rozpocząć postępowanie dotyczące sporów drogą rozpatrywania sporów zawodowych.
- 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.

Brakujące godziny mają być wykonane w ciągu 14 dni po wznowieniu pracy po strajku niezgodnym z przepisami Układu Zbiorowego.

Przepisy Układu Zbiorowego dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych nie ulegają niniejszym zmianie. Nieporozumienia dotyczące tego postanowienia rozstrzygane są drogą rozpatrywania sporów zbiorowych.

§ 82 – Równe traktowanie, dyskryminacja i eliminowanie nierówności płacowych

Strony Układu są zgodne co do tego, by przy rozwiązywaniu sporów dotyczących ustaw o równym traktowaniu i dyskryminacji w jak najszerszym zakresie korzystać z systemu rozpatrywania sporów zawodowych zgodnie z ustalonymi procedurami.

Ponadto, strony układu są zgodne co do tego, że zasadnicze kwestie powinny być wniesione do komitetu organizacyjnego DI i NNF przed rozpoczęciem postępowania w ramach rozpatrywania sporów zawodowych.

Strony Układu zgadzają się, że sprawy dotyczące nierówności płacowych są rozstrzygane przez Komisję ds. 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 układu zgadzają się co do tego, że w dowolnym momencie trwania umowy, który następuje po przedłużeniu Układów Zbiorowych, ma istnieć możliwość przedłożenia tych sporów przed ścisłą komisją negocjacyjną przed przekazaniem sprawy do arbitrażu.

Wypowiedzi ścisłej komisji negocjacyjnej są wiążące dla organizacji.

Jednocześnie istnieje zgodność co do tego, że powołany przez strony Układu komitet organizacyjny kontynuuje swoją dotychczasową funkcję.

§ 84 - Okres obowiązywania Układu Zbiorowego

Niniejszy Układ Zbiorowy obowiązuje od 1 marca 2020 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 2023 roku.

Zmiany w układzie zbiorowym, w tym zmiany stawek, obowiązują od początku tego tygodnia płac, w którym data wejścia układu w życie występuje.

Postanowienie szczególne dla: S/C, Tytoń

S/C:

Zakłady pracy, które w chwili przyjęcia do DI mają podpisany Układ Zbiorowy ze Związkiem, 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.

Tytoń:

Zakres obowiązywania Układu Zbiorowego obejmuje wszelką pracę w przemyśle cygar, cygar z obciętymi końcami i cygaretek oraz w przemyśle papierosów, tytoniu do fajek, jak i tytoniu do żucia.

Kopenhaga, marzec 2020 r.

DI
Podpis Anders Søndergaard Larsen
Podpis Gitte Skare

Związek Zawodowy Spożywców NNF
Podpis Ole Wehlast
Podpis Jim Jensen

Umowa o pracę dla pracowników objętych Układem Zbiorowym Przemysłu Spożywczego z postanowieniami szczególnymi.

1. Strony

Niżej podpisany pracodawca (nazwisko):	Nr CVR:
Adres:	Nr tel.:
Kod pocztowy/miasto:	
niniejszym zatrudnia:	
Pełne imię i nazwisko pracownika:	Data urodzenia:
Adres:	Nr tel.:
Kod pocztowy/miasto:	

2. Rodzaj pracy

Rodzaj pracy/stanowisko

3. Data rozpoczęcia pracy

Data rozpoczęcia pracy:
<input type="checkbox"/> Umowa o pracę jest ograniczona czasowo i wygasa najpóźniej:
<input type="checkbox"/> Umowa o pracę wygasa najpóźniej, gdy następujące zadanie/zadania są wykonane:

4. Miejsce pracy

Stale miejsce pracy (wypełnia się tylko, jeżeli 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 podpisania 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. W zakładzie pracy może mieć miejsce praca akordowa, system bonusowy lub inne systemy wynagradzania motywujące do większej produktywności, gdzie stawka ustalona jest zgodnie z przepisami Układu Zbiorowego lub na podstawie umów na poziomie lokalnym.

Wynagrodzenie wypłacane jest z dołu:

Co tydzień Co 14 dni Inny system wypłat – okresem wypłaty jest:

7. Urlop wypoczynkowy

Urlop wypoczynkowy jest płatny zgodnie z Ustawą o urloпах i z Układem Zbiorowym Przemysłu Spożywczego.

8. Emerytura

Zgodnie z Układem Zbiorowym pracownik, który ukończył 18 lat i ma dwumiesięczny staż pracy (dla Przetwórstwa jest to 5 miesięcy) jest objęty umową o składkach emerytalnych w Industriens Pension. Wymóg związany ze stażem pracy uważany jest za spełniony przez pracowników, którzy w momencie zatrudnienia objęci są tym samym lub podobnym pracowniczym programem emerytalnym z poprzedniego miejsca pracy. Dlatego też składka emerytalna tych pracowników płacona jest niezwłocznie po rozpoczęciu zatrudnienia. Jeśli z chwilą zatrudnienia pracownik jest objęty umową z Industriens Pension lub inną odpowiednią umową emerytalną
Składki emerytalne wpłacane wcześniej w innym funduszu emerytalnym mają zostać przeniesione do Industriens Pension

9. Wypowiedzenie

Odsyła się do postanowień szczególnych dla poszczególnych branż

10. Układ Zbiorowy

W stosunku pracy obowiązuje Układ Zbiorowy Przemysłu Spożywczego, wraz z postanowieniami specjalnymi dla poszczególnych branż

23 24 111 146 S/C OM Tytoń KIF
 Przetwórstwo

zawarty pomiędzy Dansk Industri a Związkiem Zawodowym Spożywców NNF, jak i ewentualne umowy na poziomie lokalnym danego zakładu pracy.

Układ Zbiorowy jest dostępny na stronie www.nnf.dk oraz www.di.dk

Prosimy również zapoznać się z ew. regulaminem pracowników danego zakładu pracy. Regulamin jest przekazywany pracownikowi razem z niniejszą umową o pracę.

11. Pozostałe warunki

Data: _____

Data: _____

Podpis zakładu pracy

Podpis pracownika

POSTANOWIENIA O PRACY W SYSTEMIE ZMIANOWYM (z komentarzami)

§ 1 Podstawowe przepisy dotyczące czasu pracy

Pkt 1. *Normowany czas pracy pracownika na pierwszej zmianie wynosi 37 godzin tygodniowo. Normowany czas pracy na drugiej i trzeciej zmianie wynosi 34 godziny tygodniowo.*

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, niezależny od tego, czy praca wykonywana jest na dwie, czy na trzy zmiany, i czy jest mowa o zwykłej pracy zmianowej, czy o pracy w trybie ciągłym.

Pkt 2. *Jeżeli praca zmianowa trwa przez okres co najmniej sześciu tygodni, na poziomie lokalnym może zostać ustalany turnus pracy w ten sposób, że normowany trójzmianowy 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 akumulowane jako pełne dni wolne od pracy, które są 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.*

Praca zmianowa powinna być ustalona zgodnie z Ustawą o środowisku pracy, rozdz. 9 dot. czasu na odpoczynek i dób wolnych od pracy oraz związanymi z powyższym rozporządzeniami. Wszelkiego rodzaju praca zmianowa może zatem odbywać się przez wszystkie dni tygodnia, pod warunkiem przestrzegania specjalnych przepisów dot. czasu na odpoczynek i dób wolnych od pracy. Ponieważ może to skutkować tym, iż czas pracy zmian w poszczególnych tygodniach odbiega od normy ustalonej w § 1, pkt 1, warunkiem jest trwanie praca zmianowej przez okres co najmniej sześciu tygodni. W takim przypadku na poziomie lokalnym ustalany jest harmonogram turnusu pracy, w którym ustala się czas pracy indywidualnego pracownika. Dot. 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 zebrane 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 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.

Za zgodą stron, zgodnie z § 9, istnieje możliwość okresowej pracy w dłuższym wymiarze godzin (np. przy pracy sezonowej), przy skróceniu godzin pracy w późniejszym okresie.

Zanim pracownicy uzupełniają siłę roboczej załogi, zastępcy itp. mogą być traktowani jako pracownicy ciągłej zmiany, muszą oni pracować co najmniej sześć razy w okresie sześciu tygodni.

Pkt 3. Przy przejściu na 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 dodatkiem za godziny nadliczbowe, wyliczone na podstawie normalnych dziennych godzin pracy w zakładzie pracy.

Przez termin „przejście na pracę zmianową” rozumie się zarówno tworzenie nowych zespołów, jak i przenoszenie indywidualnych pracowników z pracy dziennej do pracy zmianowej, chyba że pracownicy zostali zatrudnieni do pracy zmianowej lub są objęci harmonogramem turnusu pracy.

Okresem wyprzedzenia jest 5 razy 24 godzin przed rozpoczęciem 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 pracę zmianową do czasu upłynięcia okresu wyprzedzenia, por. ponadto z § 5, jednak ww. postanowienie szczególne dotyczące wypłaty nie zmienia charakteru pracy jako zwykłej pracy zmianowej.

Pkt 4. Praca zmianowa trwa na ogół jeden tydzień na tej samej zmianie, po czym następuje zmiana, np. przy pracy na trzy zmiany w ten sposób, że grupa z pierwszej zmiany pracuje na trzeciej zmianie, grupa z drugiej zmiany pracuje na pierwszej zmianie, a grupa z trzeciej zmiany pracuje na drugiej zmianie. Zmiany następują zazwyczaj w niedziele.

Niniejszy 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 pracą zmianową doba pracy liczy się od godz. 06:00 do godz. 06:00 lub od normalnej pory rozpoczęcia 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 pracę zmianową.

Postanowienie o tym, 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, aby pracownicy pierwszej zmiany rozpoczynali swoją pracę przed godziną 06:00, są oni wynagradzani za pracę przed godz. 06:00 zgodnie z układowym dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, zamiast dodatku za pracę zmianową.

Pkt 6. Zazwyczaj zespoły pracy zmianowej wymieniają się, pracując jeden po drugim, ale jeżeli potrzeby zakładu pracy wymagają tego, zmiany mogą się nakładać lub może być między nimi przerwa czasowa. Pracownicy mają prawo do złożenia oskarżenia zgodnie z obowiązującymi przepisami sporów zbiorowych w przypadku braku uwagi na planowanie pracy zespołów zmianowych, nieuzasadnionej wystarczająco potrzebami zakładu pracy.

Nie ma ustalonych granic pod względem nakładania się zmian lub przerw między nimi, a gdy potrzeby zakładu pracy za tym przemawiają, można ustalić np. zmianę pierwszą i trzecią, bez konieczności ustalania zmiany drugiej.

Wykonywana praca nie zmienia swojego charakteru pracy zmianowej. Pracownicy nie tracą prawa do złożenia oskarżenia zgodnie z obowiązującymi przepisami rozwiązywania sporów zbiorowych w przypadku 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 jest ograniczony wyłącznie przepisami prawa.*

Niniejsze 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 być zatem 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 tymczasowo przerwany z trzytygodniowym wyprzedzeniem w dni świąteczne (duń. søgnehellidage) 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 (duń. søgnehellidage) z trzytygodniowym wyprzedzeniem. Warunkiem powyższego jest, że turnus pracy zostaje wznowiony po zniknięciu lub zakończeniu przyczyny przerwy. Tymczasowe zatrzymanie nie pociąga za sobą konsekwencji w wynagrodzeniu 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 lub zgodnie z umową w dni świąteczne wypadające w dni powszednie, pracownicy powinni mieć możliwość nadrobienia zaległego czasu, zob. § 6, pkt 3.

Pkt 2. *Pracownikowi przysługuje wolny dzień za każdy przepracowany dzień świąteczny, gdy praca zmianowa była wykonywana w dni świąteczne. Jeśli dzień wolny od pracy wynikający z grafiku (duń. vagtlistefridag) wypadnie w dzień świąteczny wypadający w dni powszednie (duń. søgnehellidage) pracownikowi przysługuje inny wolny dzień.*

Zastępcze dni wolne za pracę w dni świąteczne przypadające w dni powszednie (przez co rozumiane są święta kościelne 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 wolne od pracy wynikające z grafiku (duń. vagtlistefridage) 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, powinien zostać skrócony o taką ilość godzin, jaka została przepracowana lub mogłaby zostać przepracowana w dzień świąteczny wypadający w dzień powszedni. Jeżeli przyznanie zastępczych dni wolnych nie jest możliwe, wynagrodzenie jest płatne zgodnie z przepisami zawartymi w § 8, pkt 1. Praca

w pojedyncze dni świąteczne przypadające w dni powszednie traktowana jest jako praca w godzinach nadliczbowych i nie upoważnia do zastępczych wolnych dni.

Pracownicy wynagradzani tygodniówką otrzymują pełne tygodniowe wynagrodzenie za tygodnie, w których przypadają zastępcze dni wolne, ponieważ za pracę w dni świąteczne wypadające 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 ogólny 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 złożenia skargi 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 wypadającym w dzień powszedni.*

Gdy praca danego tygodnia kończy się 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 24 lutego 2020 r. dodatek wynosi:
od godz. 17:00 do godz. 06:00 38,35 DKK na godz.

Od dnia 1 marca 2021 r. dodatek wynosi:
od godz. 17:00 do godz. 06:00 38,97 DKK na godz.

Od dnia 28 lutego 2022 r. dodatek wynosi:
od godz. 17:00 do godz. 06:00 39,59 DKK na godz.

Gdy tygodniowy czas pracy rozpoczyna się trzecią zmianą w niedzielę wieczór, tzn. po zakończeniu niedzielnej doby, praca na tej zmianie ma być wynagradzana wyżej wymienionymi stawkami.

Pkt 2. *Praca zmianowa w okresie 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:*

Z dniem 24 lutego 2020 r. dodatek wynosi 98,58 DKK na godzinę.

*Z dniem 1 marca 2021 r. dodatek wynosi 100,16 DKK na godzinę.
Z dniem 28 lutego 2022 r. dodatek wynosi 101,76 DKK na godzinę.*

Poza ww. dodatkiem nie wypłaca się ustalonych układowo dodatków, procentów lub tzw. świadczeń groszowych (duń. ørebeløb) za pracę w te dni.

Dodatkowe wynagrodzenie za pracę zmianową w okresie od godz. 14:00 w soboty do zakończenia doby niedzielnej, jak i zwykle dodatki za pracę zmianową w pkt 1, mają być wypłacane niezależnie od tego, na której zmianie praca w tym okresie jest wykonywana.

Jeżeli normalny czas pracy pracowników pierwszej zmiany kończy się po godz. 14:00 w soboty, przysługuje im specjalny dodatek weekendowy od godz. 14:00.

Łączne wynagrodzenie za pracę zmianową w okresie od godz. 14:00 w soboty do zakończenia doby niedzielnej oraz w dni świąteczne wypadające w dni powszednie dla pracowników wynagradzanych stawką godzinową oraz na podstawie akordu jest:

*Z dniem 24 lutego 2020 r. dodatek wynosi 98,58 DKK na godzinę.
Z dniem 1 marca 2021 r. dodatek wynosi 100,16 DKK na godzinę.
Z dniem 28 lutego 2022 r. dodatek wynosi 101,76 DKK na godzinę.*

- a za dni świąteczne wypadające w dni powszednie przysługuje dodatkowo wynagrodzenie za dni świąteczne (duń. søgnehelligdagsbetaling) (zaliczka). 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 wolny.

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, 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 fakt, że pracownicy zmianowi, pracujący w tym czasie w godzinach nadliczbowych, są wynagradzani zarówno stawką za godziny nadliczbowe, jak i dodatkiem za pracę zmianową.

Praca w godzinach nadliczbowych w połączeniu z pracą zmianową może mieć miejsce zgodnie z obowiązującymi 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 uprzedzenia

W przypadku gdy pracodawca nie uprzedził pracownika przed upływem 5 x 24 godziny, zgodnie z § 1, pkt 3 do chwili upłynięcia okresu uprzedzenia zamiast dodatku zmianowego wypłacana jest dodatkowa zapłata odpowiadająca dodatkowi za godziny nadliczbowe za ten czas, jaki wypada poza normalnymi dziennymi godzinami pracy.

Postanowienie to jest wyłącznie postanowieniem dotyczącym zapłaty, które ustala, iż 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 upłynięcia 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 ramy czasowe ustalone w Układzie Zbiorowym. Jeżeli normalny dzienny czas pracy nie istnieje 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 pracują na podstawie harmonogramu 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, za wykonaną pracę, zamiast dodatku za pracę zmianową, wypłacany jest dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych obliczany na podstawie normalnego dziennego czasu pracy w zakładzie pracy. Postanowienie to nie jest stosowane wobec pracowników pracujących na podstawie harmonogramu pracy turnusowej.*

Jeżeli praca zmianowa poszczególnego pracownika nie trwa dłużej niż 3 doby, za godziny, które wychodzą poza normalny dzienny czas pracy wypłacany jest dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Nie istnieje możliwość jednoczesnego otrzymywania dodatku za godziny nadliczbowe na podstawie § 5 oraz § 6, pkt 1.

Niniejsze postanowienie szczególne dotyczące wynagrodzenia nie zmienia charakteru pracy z pracy zmianowej i z tego powodu czas pracy ma być wliczony do wyliczenia czasu pracy jako zespołowa praca zmianowa.

Postanowienie to nie jest stosowane wobec pracowników, którzy pracują na podstawie harmonogramu 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 normalnego układowego czasu pracy w okresie wypłaty wynagradzany jest zwykłą stawką godzinową, 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 w celu 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. 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, wykluczając wszystkie inne dodatki.

Przez faktyczne godziny nadliczbowe które nie są wliczane do czasu pracy, rozumiane są godziny, które przedłużają ustalony czas pracy w danym okresie wypłaty 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 stawką tygodniową 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 miała miejsce przerwa. W przypadku brakujących godzin nie stosuje się zmniejszenia normalnej stawki tygodniowej.

Postanowienie to nie obowiązuje 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, wznowienie pracy zmianowej nie jest warunkiem koniecznym. Z tego powodu należy dać pracownikom możliwość nadrobienia brakującego czasu lub wypłacić im 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 dodatkowe i mają obowiązek do nadrobienia ewentualnego brakującego czasu celem uniknięcia obciążenia tygodniowej stawki. 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.

§ 7 Przeniesienie

Pkt 1. Jeżeli pracownik zostaje przeniesiony z jednej zmiany na drugą i nie dzieje się to na skutek ustalonego harmonogramu turnusu pracy, za przeniesienie wypłacana jest

jednorazowa kwota; od dnia 24 lutego 2020 r. kwota ta wynosi 229,40 DKK. Z dniem 1 marca 2021 r. dodatek wynosi 233,07 DKK. Z dniem 28 lutego 2022 r. dodatek wynosi 236,80 DKK. Przy ponownym przeniesieniu do poprzedniej zmiany lub przy przeniesieniu do zmiany dziennej nie ma dodatkowej wypłaty.

Wynagrodzenie za nadzwyczajne przeniesienie ma miejsce na podstawie następujących wytycznych:

Przeniesienie ze stałej pracy dziennej do pracy zmianowej ma odbywać się z wyprzedzeniem zgodnie z § 1, pkt 3 lub 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 godzinami wymienionymi w harmonogramie pracy turnusowej wypłacana jest jednorazowa kwota; od dnia 24 lutego 2020 r. kwota ta wynosi 229,40 DKK. *Z dniem 1 marca 2021 r. dodatek wynosi 233,07 DKK. Z dniem 28 lutego 2022 r. dodatek wynosi 236,80 DKK* – kiedy przeniesienie ma miejsce z drugiej zmiany na trzecią zmianę, 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 zmiany, gdzie pracownicy zgodnie z harmonogramem turnusu pracy również pracują na zmianie dziennej, z tej pracy na drugą lub trzecią zmianę, za przeniesienie wypłacana jest jednorazowa kwota; od dnia 24 lutego 2020 r. kwota ta wynosi 229,40 DKK. *Z dniem 1 marca 2021 r. dodatek wynosi 233,07 DKK. Z dniem 28 lutego 2022 r. dodatek wynosi 236,80 DKK.*

Przeniesienie z jednej zmiany na inną

Przy zmianie całego harmonogramu turnusu pracy lub przy przeniesieniu całej zmiany w związku ze zmianą systemu pracy lub zmianą w położeniu czasu pracy w ciągu doby roboczej, wypłacana jest jednorazowa kwota za przeniesienie; od dnia 24 lutego 2020 r. kwota ta wynosi 229,40 DKK. *Z dniem 1 marca 2021 r. dodatek wynosi 233,07 DKK. Z dniem 28 lutego 2022 r. dodatek wynosi 236,80 DKK* – niemniej jednak wszystkie inne przeniesienia, w tym przeniesienie poszczególnych pracowników z ustalonej z góry zmiany, traktowane są jako przeniesienia, za które pracownikowi przysługuje jednorazowy dodatek.

Przy powrocie do początkowej zmiany jednorazowa kwota nie jest wypłacana, jeśli powrót nastąpił w ciągu trzech tygodni.

Powrót do początkowej zmiany po okresie trzech tygodni traktowany jest jako nowa zmiana, za którą pracownikowi przysługuje jednorazowy dodatek.

Przy przeniesieniach między pracą dzienną a pierwszą zmianą

Jeżeli godziny pracy zmiany dziennej i pierwszej zmiany pokrywają się lub gdy różnica w czasie pracy nie wynosi więcej niż godzinę, jednorazowa kwota za przeniesienie nie jest wypłacana.

Przy przeniesieniu na pracę dzienną

Za przeniesienie na pracę dzienną, tj. 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, gdy przeniesienie nie wynika ze stałego harmonogramu turnusu pracy zgodnie z § 1 pkt 2, a pracownik w okresie wynagrodzenia nie osiągnie normalnych układowych godzin pracy za ten okres, brakujący czas jest wynagradzany zwykłą stawką godzinową, jednak z wykluczeniem wszystkich innych dodatków.*

Ewentualne godziny dodatkowe powyżej normalnego czasu pracy w danym okresie wypłat, wynagradzane są układowymi stawkami za nadgodziny, zaczynając od najniższych stawek.

Faktyczne godziny nadliczbowe w poprzedzającym okresie wypłat nie mogą być uwzględnione 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 wynikającym z przeniesienia z jednej zmiany na inną, przeniesienia na zmianę dzienną lub przeniesienia ze zmiany dziennej. W tych sytuacjach czas pracy zostaje podliczany w okresie wypłat, a ewentualne godziny brakujące do osiągnięcia normalnego układowego czasu pracy są wynagradzane zwykłą stawką godzinową, ale z wykluczeniem wszystkich inne dodatki, podczas gdy godziny powyżej normalnego układowego czasu pracy wynagradzane są układowymi stawkami za nadgodziny, zaczynając od najniższych stawek. Przez faktyczne nadgodziny rozumiane są godziny, które zgodnie z definicją są godzinami pracy w godzinach nadliczbowych, zob. komentarz do § 6, pkt 2. Tam, gdzie jest to możliwe przeniesienia powinny zaplanowanie w taki sposób, by powodowały 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 przyznanie zastępczego dnia wolnego za pracę w dni świąteczne przypadające w dni powszednie (duń. søgnehelligdage) (§ 2, pkt 2) nie jest możliwe, za pracę w dni świąteczne wypłacany jest od dnia 24 lutego 2020 r. dodatek w wysokości 95,32 DKK za godzinę. Z dniem 1 marca 2021 r. dodatek wynosi 96,85 DKK. Z dniem 28 lutego 2022 r. dodatek wynosi 98,40 DKK. Taki sam dodatek świadczony jest również, jeżeli dzień wolny od pracy wynikający z grafiku (duń. vagtlistefridag) przypada w dzień świąteczny (duń. søgnehelligdag), za który nie ma możliwości przyznania zastępczego dnia wolnego.*

Powyższe 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 dnia wolnego od pracy wynikającego z grafiku (duń. vagtlistefridag), który przypada w dzień świąteczny (duń. søgnehelligdag), oprócz normalnej stawki tygodniowej pracownikowi wypłacana jest od dnia 26 lutego 2020 r., zapłata za taki dzień oraz dodatek godzinowy w wysokości 95,32 DKK. Z dniem 1 marca 2021 r. dodatek wynosi 96,85 DKK. Z dniem 28 lutego 2022 r. dodatek wynosi 98,40 DKK.

Pkt 2. *Jeżeli dzień wolny od pracy wynikający z grafiku (duń. vagtlistefridag) zostaje przesunięty z przyczyny innej niż zmiana turnusu pracy, wypłacany jest od dnia 24 lutego 2020 r. dodatek w wysokości 25,93 DKK na godzinę. Z dniem 1 marca 2021 r. dodatek wynosi 26,34 DKK na godzinę. Z dniem 28 lutego 2022 r. dodatek wynosi 26,76 DKK na godzinę. Dzień wolny od pracy wynikający z grafiku (duń. vagtlistefridag) może być przesunięty w okresie nie dłuższym niż 4 tygodnie, chyba że na poziomie lokalnym zostanie ustalone inaczej.*

Przesunięcie dni wolnych od pracy wynikających z grafiku (duń. vagtlistefridag) ma być oznajmiane z jak największym możliwym uprzedzeniem, a przesunięcie ma mieć miejsce w maksymalnie czterotygodniowym okresie. Dodatkowe wynagrodzenie ma być świadczone bez względu na długość okresu uprzedzenia przesunięcia dnia wolnego.

Pkt 3. W przypadku gdy dzień wolny od pracy wynikający z grafiku (duń. vagtlistefridag) 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 dzień wolny wynikający z grafiku (duń. vagtlistefridag) 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 ustawowe dni wolne przypadające 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 drodze wyjątku zostanie to uznane za wskazane, możliwe jest zawarcie umowy o przeliczeniu wszystkich dodatkowych zapłat na np. jednolite dodatki groszowe (duń. ørebeløb) do wszystkich godzin pracy wszystkich trzech zmian, do wszystkich godzin pracy drugiej i trzeciej zmiany lub na stałe kwoty tygodniowe, ale w takim przypadku wymogiem jest stały turnus pracy. Podstawą do wyliczenia jednolitych godzinowych lub tygodniowych kwot w umowie na poziomie lokalnym muszą być stawki wynikające z Umowy o pracy zmianowej, a w umowie na poziomie lokalnym muszą zostać zamieszczone zestawienia wyliczeń, w taki sposób, aby było możliwe ich aktualizowanie w przypadku ewentualnych zmian we wspólnym systemie. W przypadku tego rodzaju umowy należy jednocześnie zdecydować, jaką politykę prowadzi się wobec pracowników, którzy przystępują do pracy zmianowej lub ją opuszczają: to, że ich dodatkowe zapłaty zostają obliczone za czas, w którym brali udział w pracy zmianowej, lub to, 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 praca w soboty jest wykonywana tylko na drugiej zmianie tylko przez niewiele godzin w systemie dwuzmianowym, 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 okresu wypoczynku i dób wolnych od pracy

Dzienny okres wypoczynku

W ciągu 24 godzin pracownikowi przysługuje 11 następujących po sobie godzin wypoczynku (§ 50, pkt 1 Ustawy o środowisku pracy).

Pociąga to za sobą przykładowo, że pracownik, który miał wolne w weekend i rozpoczął pracę w poniedziałek rano o godz. 06:00, może najdłużej kontynuować pracę do godz. 19:00 w poniedziałek wieczór,

ponieważ wówczas w 24-godzinny okres od godz. 19:00 w niedzielę 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 pracownikom przysługuje tygodniowa doba wolna od pracy, która ma być bezpośrednio powiązana z dziennym okresem wypoczynku (§ 51, pkt 1 Ustawy o środowisku pracy).

Postanowienie to należy rozumieć w ten sposób, że między dobami wolnymi od pracy nie może być więcej niż 6 dób pracy.

Ponieważ doba wolna od pracy ma mieć miejsce w bezpośrednim powiązaniu z dziennym okresem wypoczynku, w normalnych warunkach pracownicy będą co siódmą dobę 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 dot. odstępowania od dziennego okresu wypoczynku i od tygodniowej doby wolnej od pracy, 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

- **Umowy dotyczące siedmiu dób pracy między dwiema dobami wolnymi od pracy**

Zgodnie z § 22 rozporządzenia istnieje możliwość zawarcia umów na poziomie lokalnym dot. przeniesienia wolnej doby. Między dwiema wolnymi dobami nie może jednak mieć miejsca więcej niż siedem dób pracy. Umowa na poziomie lokalnym jest zawierana pomiędzy zakładem pracy a mężem (mężami) zaufania albo z większością pracowników objętych Układem Zbiorowym w przypadku, gdy w zakładzie nie ma męża zaufania. Umowa ma być pisemna, a po zawarciu ma zostać wprowadzona do dziennika akt zakładu. Odnośnie wyliczania dziennego okresu wypoczynku w przedłużeniu doby wolnej od pracy i o umieszczeniu doby wolnej od pracy, zob. uwagi w poprzedniej sekcji.

- **Umowy dotyczące od siedmiu do dwunastu dób pracy między dobami wolnymi od pracy**

DI i Związek Zawodowy Spożywców NNF mogą zatwierdzić harmonogramy pracy, w których między dwoma dobami wolnymi od pracy istnieje do dwunastu dób pracy. Opracowanie ww. planu pracy odbywa się w następujący sposób: Pomiedzy stronami na poziomie lokalnym ustalany jest plan pracy, z którego wyraźnie wynika czas pracy poszczególnego pracownika. Harmonogram wykonany jest pisemnie pomiędzy zakładem pracy a mężem (mężami) zaufania albo z większością pracowników zatrudnionych zgodnie z Układem Zbiorowym, w zakładach, w których nie ma męża zaufania.

O okresie obowiązywania harmonogramu pracy, wypowiedzeniu harmonogramu oraz obliczeniu dziennego wolnego czasu w przedłużeniu doby wolnej od pracy, zob. uwagi w poprzedniej sekcji. Opracowany plan pracy wysyłany jest następnie przez strony

lokalne do zatwierdzenia odpowiednio w organizacjach DI i Związku Zawodowym Spożywców NNF. Plan pracy ma być wysłany najpóźniej na 8 tygodni przed jego wejściem w życie.

Pisemna odpowiedź organizacji związkowych na plan pracy ma być dostępna najpóźniej 5 tygodni przed jego wejściem w życie. W przypadku pisemnych sprzeciwów wobec przedłożonego planu pracy należy je przedstawić organizacjom związkowym. Rezultat dyskusji organizacji związkowych ma być przedłożony najpóźniej dwa tygodnie przed jego wejściem w życie. Umowa zatwierdzona przez organizacje związkowe ma ostatecznie zostać zanotowana w dzienniku akt.

- **Umowy o więcej niż dwunastoma dobami między wolnymi dobami**

DI i Związek Zawodowy Spożywców NNF mogą zatwierdzić harmonogramy pracy, w których między dwoma wolnymi dobami jest więcej niż dwanaście dób pracy. Jako że ww. umowy mają radykalny charakter, oprócz zatwierdzenia przez strony Układu Zbiorowego - DI i Związek Zawodowy Spożywców NNF, muszą być również zatwierdzone przez dyrektora Duńskiej Inspekcji Pracy (duń. Arbejdstilsynet), aby mogły 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 załącznika 1 do umowy o pracy zmianowej. Związek Zawodowy Spożywców NNF i DI zgadzają się co do poniższego wyjaśnienia 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 organizacje, 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, przed spotkaniem należy 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 pracownikom.

Jeżeli podanie zostanie odrzucone, informacja ta ma zostać przekazane zakładowi pracy i jego pracownikom najpóźniej w trzy tygodnie po otrzymaniu podania.

Podania dotyczące § 20 rozporządzenia są rozpatrywane jak opisane powyżej, a następnie podanie, w przypadku zgodności, zostaje przysyłane de Duńskiej Inspekcji Pracy (duń. Arbejdstilsynet) wraz z podpisanym wnioskiem organizacji.

Związek Zawodowy Spożywców NNF razem z DI oznajmiają zakładowi pracy i jego

pracownikom decyzję Duńskiej Inspekcji Pracy.

UBEZPIECZENIE GRUPOWE DLA KIF I PRZETWÓRSTWA

KIF, Przetwórstwo

Ubezpieczenie grupowe obowiązuje Przetwórstwo i KIF.

W celu zapoznania się z obowiązującymi warunkami odsyła się do AP Pension (Przetwórstwo) oraz do Forenede Gruppeliv (KIF).

KIF

Umowa o grupowym ubezpieczeniu na życie

Zgodnie z umową pomiędzy DI obowiązującą członków Związku Wytwórców Przemysłu Mięsnego (KIF), a zakładem ubezpieczeniowym Administrationselskabet FORENEDE GRUPPELIV (FG), w imieniu członków KIF postanowił ubezpieczyć wszystkich pracowników, którzy ukończyli 18 w wieku do 67 roku życia, oraz którzy:

- a) są członkami Związku Zawodowego Spożywców NNF, Duńskiego Związku Metalowców (duń. Dansk Metalarbejderforbund) lub Duńskiego Stowarzyszenia Energetyki (duń. Dansk El Forbund).
- b) są członkami innego związku zawodowego, ale w swoim zakładzie pracy są wynagradzani tak samo, jak członkowie jednego ze związków wymienionych w punkcie a, lub gdzie DI podjęło specjalną umowę z danym związkiem o grupowych ubezpieczeniach na życie.

KIF i FG podpisały umowę o grupowym ubezpieczeniu pracowników na życie, a celem wypełnienia tego zobowiązania suma ubezpieczenia w przypadku zgonu od ukończonego osiemnastego roku życia i do ukończenia 67 roku życia wynosi 414.868,00 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	DKK	62.230,00
18 do 20 roku życia włącznie	DKK	45.013,00
powyżej 21 roku życia	DKK	0,00

Jeżeli ubezpieczonemu pracownikowi poniżej 60 roku życia 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 odszkodowanie inwalidzkie w wysokości 57.202,00 DKK.

W przypadku, gdy niepełnosprawność została spowodowana wypadkiem przy pracy, powyższe wymaganie okresu stażu pracy nie obowiązuje.

Podane kwoty ubezpieczenia są corocznie regulowane zgodnie z indeksem rozwoju cen. Powyższe kwoty ubezpieczenia obowiązują z dniem 1 czerwca 2020 r.

Choroby krytyczne

Jeżeli członek ubezpieczenia grupowego zapadnie na „chorobę krytyczną”, tzn. nowotwór złośliwy, 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) oraz AIDS, jak podano w szczególnych warunkach ubezpieczenia, wypłacane jest odszkodowanie w wysokości 117.800 DKK.

Po wypłaceniu odszkodowania za chorobę krytyczną ubezpieczenie w przypadku choroby krytycznej wygasa. Warunkiem wypłaty jest postawienie diagnozy w okresie ubezpieczenia, nie wcześniej niż trzy miesiące po przystąpieniu do ubezpieczenia na życie. 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.

Składka ubezpieczeniowa opłacana jest przez zakład pracy i zgłaszana do urzędu podatkowego jako dochód. Ubezpieczenie 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 wcześniejszej emeryturze przed ukończeniem 67 roku życia odszkodowanie zostaje wypłacone pod warunkiem, że pracownik przed przejściem na wcześniejszą emeryturę miał nieprzerwane siedmioletnie zatrudnienie u tego samego członka KIF. Na system wcześniejszej emerytury nie odprowadza się składek.

Przetwórstwo

Grupowe ubezpieczenie na życie

Umowa o grupowym ubezpieczeniu na życie, z uwzględnieniem odszkodowania inwalidzkiego i choroby krytycznej

Zgodnie z Układem Zbiorowym zawartym pomiędzy DI a Związkiem Zawodowym Spożywców 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:

- c) są członkami Związku Zawodowego Spożywców NNF lub Duńskiego Związku Metalowców, lub
- d) są członkami innego związku zawodowego, ale w swoim zakładzie pracy są wynagradzani tak samo, jak członkowie jednego ze związków wymienionych w punkcie a, lub gdzie DI podjęło 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 podpisało umowę ze SLAGTERIERNES GRUPPELIV (SG), w której kwota odszkodowania w przypadku zgonu przed ukończeniem 70 roku życia wynosi 310.000 DKK.

Kwota przypadająca dzieciom

Dodatkowo osieroconym dzieciom w wieku poniżej 21 lat przypada 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 inwalidzkie

Podczas gdy wniosek o przejście na państwową wcześniejszą emeryturę rozpatrywany jest zgodnie z przepisami obowiązującymi przed 1 stycznia 2003 r., pracownikom, którzy nie ukończyli 65 roku życia mających co najmniej roczny staż pracy w tej samej firmie zgodnie z niniejszym Układem, i którym zostaje przyznana państwowa wcześniejsza emerytura na podstawie co najmniej 2/3 niepełnosprawności, wypłacane jest odszkodowanie inwalidzkie w wysokości 90.000 DKK.

Jeżeli pracownik przed przyznaniem wcześniejszej emerytury, ale po wniesieniu wniosku, ukończy 65 lat, należy po konkretnym rozpatrzeniu ustalić, czy utrata zdolności do pracy zarobkowej miała miejsce w okresie pokrycia ubezpieczenia oraz przed ukończeniem przez pracownika 65 roku życia.

Pracownikom, którzy po 1 stycznia 2003 r. przed osiągnięciem wieku 65 lat i po co najmniej rocznym stażu pracy w tym samym zakładzie pracy zgodnie z niniejszym Układem Zbiorowym, których zdolność do pracy zarobkowej na stałe obniży się o co najmniej 2/3 z powodu choroby lub wypadku, wypłacane jest odszkodowanie inwalidzkie w wysokości 90.000 DKK.

Tego rodzaju utrata zdolności do pracy zarobkowej ma miejsce wówczas, gdy członek grupy zgodnie z opinią SG, nie jest już w stanie - oceniając przy uwzględnieniu obecnego stanu zdrowia, edukacji i poprzedniego zatrudnienia - zarabiać więcej niż 1/3 normalnego zarobku osób w pełni zdolnych do pracy o podobnym wykształceniu i wieku.

Jeżeli utrata zdolności do pracy jest spowodowana wypadkiem przy pracy, wymóg stażu pracy wygasa.

Po wypłaceniu odszkodowania inwalidzkiego ubezpieczenie wygasa, a ubezpieczenie w przypadku zgonu zostaje zmniejszane o wypłaconą kwotę. Zmniejszone ubezpieczenie w przypadku zgonu obowiązuje 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.

Za chorobę krytyczną uznaje się: chorobę nowotworową, zawał mięśnia sercowego, operację pomostowania lub angioplastykę, chirurgię zastawek serca, krwotok mózgowy, rozszerzenie tętnic mózgu, niektóre niezłośliwe guzy mózgu i rdzenia kręgowego, stwardnienie rozsiane, ALS (stwardnienie zanikowe boczne), dystrofię mięśni, zakażenie HIV w wyniku transfuzji krwi lub zakażenie związane z pracą, AIDS, zespół Creutzfelda Jacobs, niewydolność nerek, większe przeszczepy narządów, chorobę Parkinsona, ślepotę i głuchotę, co określono w szczególnych warunkach ubezpieczenia.

Po wypłaceniu odszkodowania za chorobę krytyczną ubezpieczenie to wygasa. Warunkiem wypłaty jest postawienie diagnozy w okresie ubezpieczenia. Wypłacona kwota odszkodowania zostaje potrącona z ewentualnego późniejszego odszkodowania z powodu zgonu, jeżeli powodem zgonu jest ta sama przyczyna, a zgon następuje mniej niż 3 miesiące po wypłaceniu odszkodowania w przypadku choroby krytycznej.

Pracownik, u którego już wcześniej została zdiagnozowana choroba krytyczna, po okresie dłuższym niż dziesięć lat zapadnie na nową (inną) krytyczną chorobę, jest dalej objęty ubezpieczeniem.

Okres przejściowy obowiązujący do 1 marca 2009 r.:

W przypadku, gdy przed dniem 1 marca 1999 r. u pracownika została zdiagnozowana choroba krytyczna, pracownik jest objęty ubezpieczeniem, jeśli w późniejszym okresie ubezpieczenia zostanie stwierdzona nowa (inna) choroba krytyczna.

W przypadku nowotworu obowiązuje jednak, co następuje:

Jeżeli u ubezpieczonego pracownika już wcześniej zdiagnozowano nowotwór, przy nowej diagnozie choroby nowotworowej pracownik uzyskuje prawo do wypłaty, jeśli spełnione są następujące warunki:

Jeżeli minęło co najmniej 10 lat od ostatniego leczenia wcześniejszej choroby, bez późniejszego leczenia nowotworowego lub nawrotu choroby. Okres 10-letni trwa od dnia, w którym aktywne leczenie (chirurgiczne, chemioterapia czy radioterapia) jest zakończone, do momentu nowej (innej) diagnozy nowotworowej. 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”, na mocy której obowiązują następujące warunki w związku z ubezpieczeniem:

Przystąpienie

Ubezpieczenie w ramach grupowego ubezpieczenia na życie rozpoczyna się w dniu, gdy SG akceptuje ubezpieczenie, chyba że zostanie uzgodniona inna data wejścia ubezpieczenia w życie. Przy zmianach w grupowym ubezpieczeniu na życie obowiązują takie same zasady, jak przy włączeniu do grupowego ubezpieczenia na życie.

Wypłata w przypadku zgonu

Suma ubezpieczenia w przypadku zgonu wypłacana jest na ręce „najbliższego krewnego”, o ile nie uzgodniono inaczej w formie pisemnej umowy pomiędzy pracownikiem a SG.

„Najbliższy krewny” to małżonek ubezpieczonego albo, jeżeli pracownik nie był w związku małżeńskim, dzieci ubezpieczonego lub, w przypadku bezdzietności, spadkobiercy zgodnie z testamentem lub przepisami prawnymi.

Kwota przypadająca nieletnim wspólnym dzieciom, pozostającym w domu małżonka zmarłego, wypłacana jest małżonkowi. W przeciwnym wypadku kwota ta wypłacana jest bezpośrednio dziecku. Przed wypłatą należy przedstawić dokumentację wymaganą przez firmę.

Odstępstwa - zwiększone ryzyko

W czasie stanu wojennego lub innego stanu wysokiego ryzyka na terytorium Danii, pokrycie w ramach grupowego ubezpieczenia na życie zostaje zawieszane.

Na podstawie rekomendacji KNF minister przemysłu decyduje, czy uznaje warunek ten za spełniony, i w twierdzącym 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 tego podobnym.

Warunki dyspozycji

Grupowe ubezpieczenie na życie nie może zostać odstąpione innym, dane pod zastaw lub w inny sposób spieniężone. W chwili odstąpienia od warunków ubezpieczenia straci ono swoją wartość.

Ubezpieczenie bez wpłaty składki

Jeżeli ubezpieczony wycofuje się z ubezpieczenia przed osiągnięciem wieku 65 lat z powodu choroby lub wypadku w wyniku swojej pracy, która powoduje, że zdolność do pracy zarobkowej zmniejsza się na 1/3 lub poniżej, ubezpieczenie może być kontynuowane bez wpłaty składki przez okres niezdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez 3 lata.

Ubezpieczenie bez wpłaty składki może mieć miejsce, jeżeli ubezpieczony dostarczy odpowiednie dowody niezdolności do pracy, które SG uzna za konieczne.

Wystąpienie z grupy

Gdy członek grupy opuszcza grupę ubezpieczeniową lub gdy odchodzi z zakładu pracy, który był ubezpieczycielem, albo jeżeli pracownik nie spełnia dłużej warunków członkostwa w grupie ubezpieczeniowej, ubezpieczenie wygasa z końcem kwartału, w którym następuje opuszczenie grupy.

Gdy umowa o pracę pomiędzy członkiem grupy a zakładem pracy zostaje rozwiązana z powodu zakończenia pracy sezonowej, strajku, lokautu lub innej przerwy w pracy ciągłej, ubezpieczenie jest kontynuowane podczas przerwy w pracy na okres do dwóch miesięcy, pod warunkiem, że składka za cały ten okres zostaje opłacona.

DYREKTYWY UE

Wdrażanie

Strony Układu Zbiorowego są zgodne co do rozpoczęcia negocjacji o wdrażaniu dyrektyw UE, mających znaczenie dla branży.

Dyrektywa UE dotycząca czasu pracy

Podstawą niniejszej organizacyjnej umowy pomiędzy DI a branżami Związku Zawodowego Spożywców 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 o urlopach, 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 organizacji czasu pracy.

Dzienny/tygodniowy okres odpoczynku

Dzienny/tygodniowy okres odpoczynku jest zapewniony obowiązującymi przepisami ustawy o środowisku pracy (duń. arbejds miljøloven), rozdz. 9, wraz z powiązaniem rozporządzeniem nr 372 z dnia 15 sierpnia 1980 r.

Dyrektywa w sprawie urlopu rodzicielskiego (obowiązuje od 2010 r.)

W układzie zbiorowym DI I (DIO I) zawartym przez DI i Związek Zawodowy Spożywców NNF prowadzono dyskusje o Dyrektywie 2010/18/EU o urlopie rodzicielskim.

Strony Układu podejmują pertraktacje o wdrażaniu wyżej wymienionej dyrektywy.

Wdrażanie Dyrektywy 2008/104/UE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (obowiązuje od 2010 r.)

DI i Związek Zawodowy Spożywców NNF postanowili dążyć do wdrażania Dyrektywy o pracy tymczasowej przez umowę pomiędzy stronami układu, zawartą w Układzie Zbiorowym Przemysłu Spożywczego. Wdrażanie ma odbywać się w taki sposób, aby tekst układu był możliwie jak najbardziej zbliżony do tekstu Dyrektywy.

Ponieważ poszczególne pojęcia w tekście dyrektywy w dalszym ciągu pozostają do wyjaśnienia, strony układu niezwłocznie postarają się o wyjaśnienie, po czym będą mogły rozpocząć dyskusje dotyczące wdrażania dyrektywy.

Strony Układu podejmują pertraktacje o wdrażaniu wyżej wymienionej dyrektywy.

Dyrektywa o Niepełnym wymiarze czasu pracy (obowiązuje od 1999 r.)

Strony układu zgadzają się, że obowiązujący Układ Zbiorowy nie jest sprzeczny z treścią Dyrektywy UE Europejskiej z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej niepełnego wymiaru czasu pracy.

Poza tym strony uważają dyrektywę za wdrożoną, jako że Układ Zbiorowy nie dyskryminuje między pracownikami zatrudnionymi na pełny i niepełny wymiar czasu pracy.

UMOWA RAMOWA DOTYCZĄCA OPRACOWANIA METOD PRACY I AKORDU

§ 1 - Cel

W celu wzmocnienia konkurencyjności i dalszego rozwoju zakładu pracy, a tym samym możliwości zatrudnienia, strony są zgodne co do konieczności stałej pracy, na drodze współpracy i lojalnego zaangażowania, nad ulepszaniem produktywności poprzez poprawę metod pracy, racjonalne warunki produkcji i najlepsze wyniki w produkcji wszystkich zaangażowanych w pracę.

W tym celu oraz aby umożliwić odpowiedni dodatkowy dochód dla pracowników, strony Układu są zgodne, iż wysiłek w każdej chwili musi odpowiadać wymogom bezpieczeństwa i higieny pracy. Na tej podstawie oraz na mocy porozumienia na poziomie lokalnym, wprowadzane mogą być badania (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.

Strony są zgodne co do tego, że Umowa Ramowa przede wszystkim obejmuje zagadnienia związane z ustaleniem akordu, a umowy na poziomie lokalnym mają zawierać wyszczególnione w § 2 umowy ramowej punkty 1, 2 i 3.

1. Postanowienie o ustaleniu akordu, zob. § 3.
2. Ustalenie dodatkowego czasu pracy, zob. § 10.
3. Ewentualne przeznaczenie dodatkowego czasu pracy na przerwy na odpoczynek, zob. § 11.

Gdy umowa na poziomie lokalnym jest zatwierdzona, wdrażane są niezbędne prace przygotowawcze, w tym ewentualne zatrudnienie i szkolenie pracowników wykonujących badania pracy oraz opracowywanie techniki badania tempa pracy.

§ 3 - Opracowanie metod pracy i akordu

Przy opracowywaniu metod pracy stosuje się system badań pracy, które zostają wdrażane po przedyskutowaniu w Komisji ds. badań pracy dotyczących danej produkcji lub systemu, w technice badawczej najlepiej odpowiadającej istniejącym wymogom.

Celem ustalenia akordu przeprowadza się badanie tempa (ciągłość linii), systemów jednostki czasu, materiałów syntetycznych oraz badania częstotliwości. Aby ustalić akord, wymagane jest porozumienie na poziomie lokalnym, co musi być zaznaczone w umowie lokalnej.

Zastosowanie bardziej zaawansowanych technik lub systemów badania czasu oraz stosowanie syntetycznych czasów pracy osiąganych przez inne firmy w tej dziedzinie może mieć zastosowanie po wcześniejszym porozumieniu pomiędzy organizacjami.

Przy badaniach kontrolnych stosuje się badania tempa pracy 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 przepisów umowy ramowej lub gdzie na poziomie lokalnym ustalono, że byłoby to korzystne, organizacje mogą uzgodnić inne formy systemów akordu na podstawie studiów pracy i/lub pomiarów jakości i wydajności.

§ 5 - Technicy badań pracy

Zakład pracy sam wybiera swoich konsultantów i zatrudnia pracowników zajmujących się badaniami pracy. Osoby te pracują nad rozwojem metod oraz ustaleniem akordu, a ich polecenia, w porozumieniu z kierownikami, mają być respektowane przez pracowników. Organizacje zgodnie zalecają, by mąż zaufania grupy wykonującej badania pracy uczestniczył w pracy przez nią wykonywanej oraz aby zawarto umowę na poziomie lokalnym dotyczącą powyższego.

W przypadku wybrania nowego męża zaufania grupy wykonującej badania, por. § 27, umowa na poziomie lokalnym podlega rewizji. Mąż zaufania grupy wykonującej badania bierze udział w pracy oddziału pod wskazówkami i odpowiedzialnością kierownika grupy.

§ 6 – Plan pracy/ Komisja ds. studiów pracy (ASU)

Zakład pracy podejmuje na zalecenie Komisji ds. badań pracy decyzję o tym, jaka praca ma być wykonywana na akord, jak należy to przeprowadzić i w jakiej kolejności. Firma sporządza plan z wyszczególnieniem zakresu pracy, typu produktów itd., które mają być przedmiotem badań pracy i ustalenia akordu.

Warunkiem wprowadzenia przez firmę systemu akordowego jest, kontynuowanie prac bez przerw, aż do chwili, w której wszystkie obszary wymienione w planie pracy podlegają nowemu systemowi wynagrodzenia. Strony lokalne są zobowiązane do obiektywnej i pozytywnej współpracy przy wdrażaniu nowego systemu.

Rozpoczęte wprowadzanie pracy na akord powinno w miarę możliwości być ukończone bez przerw. W przypadku przerw mąż zaufania zostaje poinformowany o powodzie przerwy.

Komisja ds. badań pracy jest na bieżąco informowana o planowanym programie ustalania akordu i o wszelkich jego zmianach. Komisja ma zawsze prawo do zaproponowania nowych zadań dotyczących ustalania akordu. Ze spotkań Komisji ds. badań pracy (ASU) należy za każdym razem sporządzić protokół.

Gdzie jedna z lokalnych stron nie wykazuje pozytywnej chęci współpracy przy przeprowadzeniu planu pracy, druga strona ma prawo skierować sprawę do dyskusji pomiędzy organizacjami.

Jeżeli w wyżej wspomnianym planie brakuje obszarów, które Związek Zawodowy Spożywców NNF uzna za stosowne do umieszczenia w planie, Związek ma prawo, zgodnie ze zwykłymi przepisami prawa pracy przedyskutować to zagadnienie z DI.

Przed rozpoczęciem badań pracy poszczególnych obszarów należy poinformować o nich męża zaufania, męża zaufania grupy wykonującej badania oraz pracowników wykonujących pracę podlegającą badaniom.

§ 7 - Opracowanie metod pracy

Strony są zgodne co do tego, że ustalenie akordu musi być poprzedzone badaniami pracy,

mającymi na celu ustalenie najbardziej praktycznej metody produkcji, obejmującymi badania miejsca pracy, warunków pracy, narzędzi, sprzętu pomocniczego, maszyn, materiałów, transportu itp., a także samego procesu pracy.

Ponadto zarówno mąż zaufania, jak i mąż zaufania grupy wykonującej badania musi mieć dostęp do materiałów użytych przez firmę przy opracowaniu metod pracy.

W ww. planowaniu i organizacji pracy bierze udział grupa BHP, aby zapewnić, że praca będzie wykonywana bezpiecznie i bez ryzyka dla zdrowia, zob. Ustawa o środowisku pracy, co grupa BHP potwierdza swoim podpisem. W związku z zatwierdzeniem podpisem grupa BHP może proponować zmiany i wnieść sprzeciw, jednak propozycje zmian i sprzeciw nie mają z zasady skutku zawieszającego co do zakończenia akordu, jego wdrożenia i testowania.

§ 8 - Szkolenie

Pkt 1. Przyuczenie i szkolenie

Jeżeli nowe metody pracy i akordy mają być zastosowane z zadowalającymi wynikami, konieczne jest staranne przyuczenie i szkolenie pracowników. Dlatego obowiązkiem kierownictwa jest zapewnienie, by przed wprowadzeniem akordów i nowych metod pracy odpowiedni pracownicy otrzymali ww. przyuczenie i szkolenie.

Pracownicy, którzy zostają przeniesieni do nowego lub innego systemu akordowego mają zostać przyuczeni i przeszkoleni według tych samych wytycznych. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości należy skontaktować się z mężem zaufania.

Pkt 2. Protokół dotyczący zastępstw i niedoświadczonych pracowników na linii/w akordzie grupowym

W celu uniknięcia utraty wynagrodzenia za akord przez 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 w wysokości odpowiadającej jego normalnej, przeciętnej wypłacie.

Jeżeli niedoświadczony pracownik zostaje umieszczony na linii akordu (akord grupowy) razem z doświadczonymi pracownikami, dostaje on niezbędną pomoc, by nie obniżał akordu.

§ 9 - Ustalenie akordu

Pkt 1. Ustalanie akordu

Akordy ustalane są jako akordy czasowe dla grup lub dla indywidualnych pracowników.

Ustalanie akordu nie może zostać przeprowadzane przed zakończeniem ustalania metod, przyuczania i szkolenia.

Niezależnie od systemu używanego przez zakład pracy, wszystkie akordy mają być ustalane na podstawie całkowitej analizy pracy, z odpowiednimi badaniami pracy; każdy akord ma opierać się na szczegółowym opisie stanowiska pracy, określonymi podoperacjami z opisanym tempem pracy, określonym dodatkowym czasem pracy, przewidzianym tempem pracy – wpisanym natychmiastowo, jak i specyfikacji wymagań jakościowych, na których podstawie wyliczany jest akord.

Opis pracy ma również zostać sprawdzony przez operatorów stanowiska i ma uwzględniać obowiązujące przepisy bezpieczeństwa i nakazy wystawione przez organizację ds. środowiska pracy, Duńską Izbę Kontroli (duń. Arbejdstilsynet) i zakład pracy.

Pkt 2. Protokół dotyczący tymczasowych akordów

W celu złagodzenia niedogodności podczas zmian i nowych badań strony zgadzają się, że jest możliwe zawieranie czasowych umów o akordach pomiędzy lokalnymi stronami. Tego rodzaju umowy ustalane są jak najbardziej realistycznie i są uzasadniane ew. syntetycznymi czasami pracy lub koniecznymi badaniami zgodnie z opracowanym opisem pracy. Jeżeli osiągnięcie realistycznego porozumienia nie jest możliwe, 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 pracy

Poza czasem operatywnym występuje szereg dodatkowych czasów pracy niezbędnych do realizacji procesów produkcyjnych.

Te dodatkowe czasy pracy odnoszą się do ogólnych warunków pracy w firmie, w oddziałach lub do poszczególnych stanowisk pracy. Strony są zgodne co do tego, że dodatkowe czasy pracy zostają podzielone i są traktowane następująco:

a. Czas technologii produkcji (DT)
= część dodatkowego czasu pracy dotycząca 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 zostaje doliczony do czasu pracy.

b. Dodatkowy czas na sprzęt mechaniczny (MT)
na pokrycie czasu przetwarzania, operatywnego lub transportu, na który to czas pracownik nie ma żadnego wpływu. W tym przypadku pracownikowi przysługuje rekompensata za brakującą możliwość zarobku na akord.

Dodatkowy czas na sprzęt mechaniczny ustala się w okresie trwania 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. Czas ogólny (GT)
= czas, który w systemie akordowym przypada na zmiany pomiędzy różnymi akordami, stemplowanie, konieczne rozmowy z mistrzem, 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 na podstawie nakazu lub umowy należy używać osobistego sprzętu ochronnego składającego się z rękawic, naramienników i fartucha kolczugowego dodatek wynosi 3%.

Ostatnie ½ % to dodatek za ubieranie, zdejmowanie i czyszczenie sprzętu ochronnego.

d. Specjalny czas (ST)
= 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, gorąco, chłód, wilgoć i hałas.

Dodatek za tzw. specjalny czas ustala się od 1 marca 2004 r. na 7½ % czasu operatywnego plus ew. czas technologii produkcji i dodatkowy czas na sprzęt mechaniczny, najwyżej jednak 8½ % na strefie wysokiej higieny, gdzie pracownicy muszą zmienić fartuch / odzież roboczą, obuwie, nakrycie głowy itd., 12½ % na linii uboju trzody chlewnej i linię oczyszczenia jelit oraz 10½ % na rozbiór wieprzy i na linię uboju bydła i przylegającej linii czyszczenia jelit.

Dodatek za tzw. specjalny czas stosuje się jako czas przerwy na odpoczynek, gdy istnieje co do tego zgoda stron.

Specjalny czas został dokładniej opisany w § 11.

e. Czas osobisty (PT)

= czas potrzebny pracownikowi na zaspokojenie czysto osobistych potrzeb jak toaleta i higiena osobista.

Wysokość dodatku ustalana jest lokalnie na podstawie obowiązujących w firmie warunków, 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 łączny procentowy dodatek czasu operatywnego, w tym czasu technologii produkcji i czasu na sprzęt mechaniczny.

§ 11 - Przerwy czasu specjalnego (duń. ST-pauser)

Pkt 1. Umowa obejmuje

§ 11 obejmuje jedynie pracowników zatrudnionych w systemie akordowym i tylko wtedy, gdy pracują na akordzie w czasie, w którym przypada przerwa.

Żaden pracownik nie jest zobowiązany do odbywania przerw, chyba że umowa na poziomie lokalnym zawiera wyszczególnione postanowienia.

Pkt 2. Położenie przerw

W poszczególnych zakładach pracy można zawrzeć indywidualną umowę na poziomie lokalnym ustalającą, że konkretny pracownik lub grupa pracowników może wykorzystać specjalny dodatkowy czas zgodnie z §10 d na łączne przerwy na odpoczynek.

Przerwy ustalane 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 normowanej produktywności.

Pkt 3. Przerwy czasu specjalnego

Specjalne przerwy wynoszą 30 minut na dzień pracy, z tym że na obszarach wysokiej higieny, gdzie pracownicy przebiegają kombinezon/ odzież roboczą, obuwie, nakrycie głowy itd. są to 34 minuty, a na linii uboju trzody chlewnej i linii czyszczenia - 45 minut.

Szczególne przerwy na linii ćwiartowania świń i na linii uboju bydła umawiane są lokalnie na 30 lub 45 minut.

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.

Pkt 4. Lokale wypoczynkowe

Zakład pracy wyznacza lokale, które mogą lub mogą/mają być wykorzystywane do tego celu.

§ 12 - Normowany czas pracy i normalny wkład pracy

Pkt 1. Normalny wkład pracy

Normalnym wkładem pracy jest to praca, jaka jest konieczna do wykonania pracy w normowanym czasie przy normalnych warunkach pracy.

Normalny wkład pracy = 100% pracy akordowej odpowiadającej normalnemu tempu chodzenia w 5,0 km / godz. na równej drodze bez przeszkód i bez obciążenia.

Pkt 2. Normowany czas

Normowany czas pracy wyliczany jest po dodaniu do czasu operatywnego dodatków wymienionych w § 10, w tym zakresie i czasie, w jakim występują.

§ 13 - Podstawa akordu

Podstawa akordu, będąca uzgodnioną stawką godzinową, wynosi:

Z dniem 1 marca 2009 r. 65,29 DKK za godzinę.

Podstawa akordu dla pracowników zatrudnionych przy uboju trzody chlewnej i linii czyszczenia ma zawsze wynosić 7% więcej niż aktualnie obowiązująca podstawa akordu.

Stawka godzinowa dla pracowników na przyuczeniu pracujących na akord wynosi 75% stawki dorosłych pracowników wykonujących tą 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 na co najmniej 3 dni robocze przed wdrożeniem przez męża zaufania i przez męża zaufania grupy wykonującej badania, por. niniejsza umowa i postanowienia umowy lokalnej. 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 nakazy wystawione przez organizację ds. środowiska pracy, Duńską Izbę Kontroli (duń. Arbejdstilsynet) i zakład pracy.
- d. wymogi jakości, odpowiadające jakości, jaka została zatwierdzona podczas badań, jak możliwie najdokładniej opisana i udokumentowana
- e. stosowane maszyny, sprzęt, materiały itp., wymogi wobec nich i ich właściwości
- f. wygląd miejsca pracy, z załączonym szkicem, zdjęciem itp.
- g. czas operacyjny (z zaznaczeniem czasów częściowych)
- h. czas technologii produkcji
- i. dodatkowy czas na sprzęt mechaniczny
- j. czas ogólny
- k. specjalny czas
- l. czas osobisty
- m. czas normowany (w minutach) na jednostkę - szt., kg lub podobne
- n. normalny wkład pracy na godzinę akordu
- o. stawka akordu na jednostkę (przy wydaniu)

Zakłada się jednocześnie, że zarówno mąż zaufania, jak i przedstawiciele stron mają dostęp do zachowanych przez zakład pracy materiałów badania stosowanych przy ustalaniu akordu oraz że otrzymane informacje są poufne. Należy zapewnić, by mąż zaufania grupy wykonującej badanie oraz mąż zaufania mogli w odpowiedni sposób rejestrować i archiwizować akordy wydane w zakładzie.

§ 15 - Akceptacja akordów

Gdy tylko akord został sprawdzony, może natychmiastowo zostać wdrożony, por. § 14, i jest opłacany zgodnie z umówioną stawką.

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. W przypadku gdy akord zostaje zastąpiony tymczasową umową o akordzie, por. § 9, pkt 2, można natychmiast wystąpić o przeprowadzenie badań kontrolnych oraz natychmiast je przeprowadzić.

Jeżeli w przeciągu 160 godzin pracy w systemie akordowym nie został wniesiony pisemny protest, akord zostaje uznany za zaakceptowany przez pracowników.

W przypadku gdy zostaje zgłoszone 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 a mężem zaufania, mąż zaufania grupy wykonującej badanie ma możliwość skontrolowania, czy opis pracy jest przestrzegany. Po tej procedurze akord jest jedynym

obowiązującym umownym akordem wykonania danej pracy, a zmiany mogą mieć miejsce wyłącznie wtedy, gdy spełniony jest jeden z następujących warunków:

- a. Zmiany w istniejących metodach pracy (spowodowane przez zmiany w produkcji, aparaturze, narzędziach pracy, miejscu pracy, manualnej metodzie, używanym surowcu, wymaganiach jakościowych, rodzaju opakowań itp., zob. opis pracy). Przed wdrożeniem tego rodzaju zmian muszą one zostać omówione w Komisji ds. badań pracy.
- b. Błąd w obliczeniach, który każda ze stron ma obowiązek od razu zgłosić.
- c. Występowanie nierealnie wysokiej lub niskiej produktywności oraz/lub efektywności.

Również organizacje są zobowiązane do identyfikacji takich przypadków, jak i do zbadania błędów w akordzie, takich 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 szybkością 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 firmę do natychmiastowego usunięcia danego pracownika z miejsca pracy. W razie wątpliwości należy wezwać męża zaufania.

§ 17 - Wymogi jakościowe

Podstawą każdego akordu, zarówno w okresie próbnym, jak i po akceptacji akordu, jest fakt, że wykonywana praca, materiały, maszyny itd. pod każdym względem spełniają warunki ustanowione w wydanych specyfikacjach.

Jeżeli wykonana praca nie spełnia określonych wymagań jakościowych, zakład pracy może zażądać, aby praca została poprawiona lub braki wykonane i ewentualnie może wstrzymać zys akordowy za tę pracę.

Zakład pracy jest zobowiązany zapewnienia, by surowce do obróbki w akordzie zawsze były zgodne z opisem pracy, por. § 9.

Jeżeli zakład pracy nie podporządkuje się tym wymaganiom, pracownicy mogą wymagać, aby praca była wykonywana zgodnie układową stawką godzinową.

§ 18 - Przepisy proceduralne

W przypadku braku porozumienia w sprawie proponowanego akordu lub zmiany akordu, przeprowadzane są jednoczesne, ale od siebie niezależne, badania kontrolne wykonywane przez przedstawicieli przedsiębiorstwa oraz przedstawicieli grupy wykonującej badania (zob. § 27).

Kontrolne badania lokalne mają być rozpoczęte w przeciągu 2 tygodni 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 na piśmie, np. w protokole z Komisji ds. badań pracy (ASU).

Jeżeli po badaniach kontrolnych dalej nie ma zgody co do akordu, kwestia zostaje przekazana do Komisji ds. badań pracy (zob. § 28).

W przypadku gdy po przebadaniu we wszystkich organach kwestia akordu dalej nie jest rozwiązana, sprawa zostaje przekazana do pertraktacji pomiędzy DI a Związkiem Zawodowym Spożywców NNF, które są zobowiązane do jak najszybszego rozpatrzenia sprawy.

Materiały dotyczące akordu są kontrolowane przez komisję ds. kontroli akordu, powołaną przez organizację. W razie potrzeby komisja podejmuje własne pomiary i oceny danej pracy oraz przedstawia swoje końcowe propozycje akordu, zawierające konkretne dane o akordzie. Jeżeli strony lokalne przyjmą propozycję akordu, akord uważany jest za zatwierdzony.

Podczas badań kontrolnych i ewentualnych negocjacji/rozpatrywania sprawy między organizacjami pracownicy są wynagradzani 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.

Jeśli najpóźniej w dwa miesiące po proteście nie uda się osiągnąć porozumienia co do akordu, praca zostaje wykonywana na stawkę godzinową.

Jeżeli produkcja zostanie zakończona, zanim badania kontrolne zostaną rozpoczęte, praca jest płatna zgodnie z osiągniętą wydajnością plus 10%. Jeśli niemożliwe było osiągnięcie nadwyżki z akordu, wypłacana jest godzinowa stawka umowna zgodnie z Układem Zbiorowym.

§ 19 - Przerwanie lub zawieszenie akordu

Zakład pracy może przerwać lub zawiesić akord w przypadku awarii sprzętu, braku dostaw, braku zamówień, zmian w eksporcie i zakłóceń na rynku zbytu, problemów w produkcji itp. 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 w systemie akordowym nie jest w stanie wypełnić ilości godzin pracy na tydzień wynikających z Układu, pracownicy są zobowiązani wykonywać brakujące godziny pracy na podstawie stawki godzinowej. Z powyższego wynika więc, iż zgodnie z Układem pracownicy wynagradzani na podstawie tzw. tygodniówki zawsze mają gwarancję wypłaty obowiązującego wynagrodzenia tygodniowego.

W przypadku gdy udokumentowano zmniejszoną wspólną wydajność wynoszącą 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 wynagradzany zgodnie z układową stawką godzinową. Praca na godziny jest rozliczana za godziny i ich części setne.

Każda praca, która nie jest pracą akordową, jest płatna jako praca godzinowa zgodnie z postanowieniami Układu Zbiorowego.

§ 21 - Indywidualne dodatki

Przy pracy akordowej unieważniane są ewentualne indywidualne dodatki do płacy tygodniowej w tym zakresie, w jakim dodatki te są objęte nadwyżką akordową danego tygodnia.

§ 22 - Godziny nadliczbowe

Akordowa praca w godzinach nadliczbowych rozliczana 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 okresowo związani z pracą akordową są opłacani średnią zysku akordowego za okres, podczas którego ich pomoc uznano za niezbędną. 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 powyższego jest, że pomocnik wypełnia ustalone opisy pracy i ewentualne harmonogramy, zob. postanowienia umowy ramowej, w taki sposób, oraz że nie opóźnia akordów, przy których pomaga.

§ 24 - Wypłata zysku z 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 ma możliwość sprawdzania wydajności i zysku pracy akordowej w celach orientacyjnych, zwłaszcza po wdrożeniu nowych akordów i przy bieżącym ustalaniu akordów.

Zatwierdzone częściowe akordy mogą być rejestrowane razem z głównym akordem. W okresie przed zatwierdzeniem akordu mąż zaufania ma możliwość nadzorowania poszczególnych częściowych akordów. Jeżeli pojawiają się problemy z częściowym akordem mąż zaufania powinien mieć możliwość sprawdzania akordu w uzgodnionym okresie.

Pkt 2. Protokół dotyczący materiałów statystycznych dla męża zaufania

Mąż zaufania powinien mieć dostęp do poniższego materiału statystycznego:

1. Statystyka pokazująca tygodniową średnią efektywność poszczególnego akordu

- (średnia wydajność/ tydzień/ akord).
2. Statystyka pokazująca tygodniową całkowitą efektywność poszczególnego pracownika akordu (całkowita wydajność/ tydzień/ pracownik).
 3. Statystyka pokazująca efektywność poszczególnego pracownika danego akordu do chwili, gdy okres pomiarów zostaje zakończony, por. § 15 (wydajność/ tydzień/ pracownik/ akord).
 4. Możliwość wglądu do zarobionego i zużytego czasu przez pracowników akordowych.

Powyższe materiały statystyczne mogą zostać udostępnione mężowi zaufania przez wgląd do systemu płac zakładu pracy lub do wydruków lub przez dostarczenie mężowi zaufania statystyk w formie papierowej.

Pkt 3. Protokół dotyczący miesięcznej statystyki akordów dla Związku Zawodowego

DI przesyła miesięczną statystykę do Związku, zawierającą statystykę akordów oraz statystykę nieobecności. Statystyka jest wysyłana drogą elektroniczną lub w formie papierowej.

§ 25 - Pracownicy na przyuczeniu

Udział pracowników na przyuczeniu w pracy akordowej nigdy nie może mieć miejsca kosztem ich szkolenia zawodowego. Należy opracować dla nich plan szkolenia z półrocznym horyzontem, opisujący zakres ich pracy i zapewniający, by regularnie zmieniali stanowisko pracy. Mąż zaufania ma prawo do wniesienia skargi/sprawy przed sądownictwo pracy.

W celu wypracowania rutyny i umiejętności zawodowych pracowników na przyuczeniu może uczestniczyć w pracy na akord na równi z pozostałymi pracownikami. Zakład pracy musi zapewnić, by pracownik na przyuczeniu, przed przystąpieniem do jakiegokolwiek formy samodzielnej pracy, otrzymał niezbędne przyuczenie i szkolenie.

Uczestnictwo pracowników na przyuczeniu w pracy na akord podczas ich pierwszego roku przyuczenia wymaga ustalenia tego w umowie lokalnej.
Wynagrodzenie w ramach pracy na akord przysługujące pracownikom na przyuczeniu opisano w § 13 Umowy Ramowej.

§ 26 - Wynagrodzenie specjalne

Pkt 1. Instruktorzy

Jeżeli pracownik zatrudniony na stanowisku, na którym wykonuje się pracę akordową, ma pracować jako instruktor lub przy wykonywaniu próbnych cięć, za czas podczas którego nie miał możliwości osiągnięcia zysku z akordu, powinien 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 przepisami umów lokalnych, wynagradzane są przeciętną wypłat wyliczaną na podstawie wszystkich aktywności danej firmy.

Pomiędzy lokalnymi stronami należy zawrzeć lokalną umowę o wynagrodzeniu akordowym dla mężów zaufania i mężów zaufania grupy wykonującej badania, opartą na systemie akordowym obowiązującym przy uboju trzody chlewnej i linii czyszczenia jelit. Warunki w istniejących umowach lokalnych dot. wynagradzania mężów zaufania i mężów zaufania grupy wykonującej badania, obowiązujące od 1 marca 2007 r., nie mogą zostać pogorszone.

§ 27 - Mężowie zaufania grupy wykonującej badania

Pracownicy przedstawiają zakładowi pracy swoje zalecenia co do wyboru mężów zaufania grupy wykonującej badania. Na każde miejsce należy przedstawić propozycje trzech kandydatów. Po przeprowadzeniu testu firma, w porozumieniu z mężem zaufania, 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, przy którym może czynnie uczestniczyć, przyczynianie się do wyjaśniania ewentualnych rozbieżności dotyczących tych zagadnień. Z tego powodu wybrany pracownik musi być w stanie osobiście wykonywać niezbędne badania kontrolne/ studia kontrolne.

Mąż zaufania grupy wykonującej badania jest objęty przepisami Układu Zbiorowego o mężach zaufania, § 63.

Jeśli nie dojdzie do zgody co do wyboru jednego z kompetentnych kandydatów na męża zaufania grupy wykonującej badania, strona przeciwna powinna dostosować się do decyzji podjętej drogą sądownictwa pracy.

Przez okres, w którym mąż zaufania grupy wykonującej badania nie pracuje przy akordzie, zarobki jego są obliczane na podstawie przeciętnej produktywności firmy oraz podstawy akordu obowiązującego przy linii uboju trzody chlewnej i linii czyszczenia. Takie wynagrodzenie ma miejsce od początku okresu szkolenia.

Jeżeli mąż zaufania grupy wykonującej badania odchodzi z miejsca pracy, firma 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 organizację.

§ 28 - Komisja ds. badań pracy (ASU) i szkolenia dotyczące studiów pracy

Pkt 1. Komisja ds. badań pracy (ASU)

Powołana zostaje komisja ds. badań pracy reprezentowana na równi przez przedstawicieli pracowników i zarządu firmy. Przedstawicielami pracowników w komisji są mąż zaufania przedsiębiorstwa oraz mężowie zaufania grupy wykonującej badania przy założeniu, że wszyscy członkowie komisji mają dostateczną wiedzę w zakresie metodologii i techniki badań pracy (zob. pkt 2).

Zadaniem komisji jest, poprzez informowanie obu stron, dążenie 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 normalną drogą rozpatrywania spraw zawodowych.

Kierownictwo w porozumieniu z mężem zaufania ustala terminy posiedzeń komisji. Protokoły posiedzeń muszą być zatwierdzone i podpisane są przez obie strony.

Spotkania poza godzinami pracy wynagradzane są według tych samych zasad, co spotkania rady zakładowej. Spotkania w godzinach pracy wynagradzane według zasad opisanych w § 27.

Pkt 2. Szkolenie dot. badań pracy

Kurs podstawowy dot. badań pracy trwa zazwyczaj przez rok. Kurs ten składa się z części teoretycznej, po której następuje część praktyczna oraz egzamin.

Technicy badań pracy (§ 5) oraz mężowie zaufania grup wykonujących badania (§ 27) muszą zdać ww. egzamin.

Mężowie zaufania muszą zaliczyć co najmniej teoretyczną część kursu, na której otrzymają wystarczającą wiedzę dot. techniki metod pracy. Mąż zaufania ma możliwość uczestniczenia w części praktycznej kursu i egzaminie na własne życzenie.

Po odbyciu Kursu podstawowego dot. badań pracy należy podtrzymywać nabyte umiejętności poprzez bieżące szkolenie i ujednolicanie (zob. pkt 3 i 4)

Film dot. szacowania tempa pracy oraz materiał szkoleniowy do użytku na Kursie podstawowym, szkoleniu i ujednolicaniu szacowania tempa pracy zostaje opracowany i zatwierdzony przez DI oraz Związek Zawodowy Spożywców NNF.

Pkt 3. Ujednolicenie

W półrocznych odstępach czasowym ujednolica się umiejętności wykonywania studiów pracy przez personel grupy wykonującej badania i mężów zaufania w celu ustalenia poprawnego i jednolitego szacowania tempa pracy oraz rozpatrywania zebranego materiału studyjnego.

Podczas ujednoliczeń, zwykle mających miejsce regionalnie z odpowiednią ilością uczestników, przeprowadza się testy szacowań, częściowo na podstawie zatwierdzonych filmów dot. tempa pracy, a częściowo przez bezpośrednie badania pracy.

Zdolność do prawidłowego rozpatrywania zebranego materiału studyjnego jest testowana na podstawie przykładów studyjnych, zadań dot. badania częstotliwości oraz obliczania normowanego czasu. Materiał studyjny wykorzystywany do ujednolicania jest zatwierdzony przez DI i Związek Zawodowy Spożywców NNF.

W ujednolicaniu musi uczestniczyć personel grupy wykonującej badania oraz mężowie zaufania. Mężom zaufania nie stawia się obowiązku osiągnięcia zadowolającego rezultatu.

W każdym ujednoliceniu uczestniczy DI i Związek Zawodowy Spożywców NNF.

W przypadku gdy DI oraz Związek Zawodowy Spożywców NNF są zgodni co do tego, iż wiedza jednego z uczestników nie jest zadowolająca, informacja o tym zostaje przekazana do zakładu pracy oraz do danego pracownika. Informacja ta ma zawierać nakaz dotyczący form działania lub kroków, jakie należy podjąć w celu zapewnienia odpowiedniego przeprowadzenia prac związanych ze studiami pracy.

Pkt 4. Szkolenie

DI i Związek Zawodowy Spożywców NNF są odpowiedzialne za przeprowadzenie 2 dni szkoleniowych co pół roku (4 dni szkoleniowe rocznie) skierowane do personelu grupy wykonującej badania o następującej zawartości:

- Informacja zwrotna dotycząca ostatniego ujednolicania, w tym przegląd i omówienie zestawu zadań, które były objęte ujednolicaniem.

- Rozwiązanie, a następnie przegląd i omówienie przykładów studyjnych, zadań dot. badania częstotliwości i in. oraz problematyk dot. badań pracy.
- Ocena zatwierdzonych filmów dot. tempa pracy.

Poza ww. dniami szkoleniowymi odbywającymi się co pół roku zadbanie o to, by personel grupy wykonującej badania otrzymywał na bieżąco niezbędne szkolenie na poziomie lokalnym.

Wykorzystywany materiał szkoleniowy jest zatwierdzany przez DI i Związek Zawodowy Spożywców NNF.

§ 29 - Regulacja wagi

Normowany 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 świnie, za które należy się nadpłata, a regulacja masy następuje co kwartał (13 tygodni), o ile nie uzgodniono inaczej lokalnie.

Normowany czas akordu sztukowego regulowany jest o 0,6% za każdym razem, gdy średnia masy waha się o 1,59% w stosunku do średniej badanego 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 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 itp. daje dolny i górny limit podstawy akordu.

Regulacja masy akordu sztukowego ma miejsce raz na kwartał (13 tygodni), chyba że lokalnie postanowiono inaczej.

Akordy wagowe, ubój i przeróbka macior, tuczników i wieprzków nie są objęte powyższymi postanowieniami.

§ 30 - Zmiana tempa pracy w akordach liniowych

O zmianie tempa pracy (wydajności) na liniowych akordach należy powiadomić pracowników z uprzedzeniem co najmniej dwóch miesięcy, chyba że strony lokalne postanowią inaczej.

W przypadku gdy z przyczyn technicznych wprowadzenie zmian w ciągu dwóch miesięcy nie jest możliwe, np. w celu realizacji produkcji, należy opracować nowy akord lub zmienić sprzęt albo lokal, kwestia jest przedstawiana w ASU (Komisji ds. Studiów pracy) - (z przedstawieniem odpowiedniego materiału) i przedłożona w organizacjach.

§ 31 - Podział produkcji na indywidualne akordy itp.

Organizacje stwierdzają, że rozwiązanie wszystkich problemów środowiska pracy w krótkim czasie nie jest możliwe i opowiadają się za wzmocnieniem wysiłków mających na celu poprawę środowiska pracy.

Może to nastąpić poprzez bardziej zróżnicowaną pracę (rotacja pracy), 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 mają być unikane.

Zwiększone tempo pracy na początku dnia pracy może spowodować szkodliwe obciążenia organizmu. Jednocześnie, nierówne tempo pracy może utrudnić warunki produkcji w kolejnych oddziałach czy sektorach.

Organizacje są dlatego zgodne co do tego, że organizacja środowiska pracy przedsiębiorstwa w związku z dalszym zmniejszaniem monotonnej pracy z obciążeniem psychofizycznym (EGA) powinna rozszerzyć zakres swoich działań o ograniczenia wysokiego tempa pracy. W tym celu organizacja środowiska pracy ma obowiązek wykonania analiz poszczególnych funkcji pracy i zgłoszenia do zakładów pracy, co należy zrobić celem zminimalizowania tych konsekwencji.

Organizacje zalecają zawarcie umów lokalnym pomiędzy operatorami i kierownictwem, we współpracy z mężem zaufania, na rzecz ograniczenia wydajności i w celu równego rozdzielania produkcji na cały dzień roboczy, zarówno jeżeli chodzi o poszczególnych pracowników, jak i o całą grupę.

Należy podkreślić, iż istotne jest, by ustalony czas pracy i specjalne przerwy były przestrzegane zgodnie z zawartymi umowami na poziomie lokalnym.

Komisja ds. środowiska pracy branży mięsnej będzie monitorowała wyniki ww. prac w okresie obowiązywania Układu Zbiorowego.

§ 32 – Umowa o technologii

Wraz z wprowadzaniem nowych technologii w przemyśle przetwórczym należy, w odniesieniu do Umowy o współpracy pomiędzy DA/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 przyścia do pracy i wyjścia z pracy, 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 bonusem.

System bonusowy 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 i zaoszczędzanie energii. Inne parametry mogą być zawarte w umowie na poziomie lokalnym.

Jeżeli po ocenie konsekwencji badań czasowych nowej technologii lub modyfikacji obecnej technologii strony lokalne uznają, 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 obowiązują przepisy Układu Zbiorowego.

W przypadku istnienia innych kwestii, nieobjętych Umową Ramową, powinny one zostać zawarte w umowach lokalnych, por. § 2.

§ 34 - Okres obowiązywania Umowy Ramowej

Niniejsza Umowa Ramowa obowiązuje od dnia 1 kwietnia 1975 r. (włącznie), a związane z Umową zatwierdzone porozumienia na poziomie lokalnym mogą zostać rozwiązane razem z Układem Zbiorowym, z okresem wypowiedzenia wynikającym z Układu.

§ 35 - Wytyczne dotyczące wszystkich umów o technologiach

Strony są zgodne co do tego, że nowa technologia i automatyzacja są istotne dla firmy w celu utrzymania i zwiększenia konkurencyjności. Jednocześnie zakład pracy podkreśla, że priorytetem firmy jest rozwijanie kompetencji zawodowych pracowników i utrzymanie ich na miejscu pracy.

Strony są świadome, że wdrażanie nowej technologii i automatyzacji, oraz 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 FH.
- § 25 Układu Zbiorowego o zabezpieczeniu pracownika.

Strony są zgodne, że w celu obsługi nowych technologii zapewnią, by to obecny personel obsługiwał nowe urządzenia. Celem promowania powyższego, można zastosować przepisy protokołu szkoleniowego o systematycznym planowaniu kształcenia pracowników.

PROTOKOŁY

Protokół o Przejściu na „zieloną” gospodarkę (obowiązuje od 2020 r.)

Przedsiębiorstwa stoją przed radykalnymi zmianami w związku z przejściem na „zieloną” gospodarkę. Nowe, ambitne cele związane z ochroną klimatu oznaczają konieczność zastosowania nowych technologii przez duńskie przedsiębiorstwa oraz rozwoju i zwiększenia efektywności produkcji.

Na świecie Dania już teraz jest znana jako globalny lider jeśli chodzi o technologie przyjazne środowisku i przejście na „zieloną” gospodarkę. Dansk Industri i Związek Zawodowy Spożywców NNF są zgodne co do tego, iż przejście na „zieloną” gospodarkę niesie za sobą potencjał ciągłego zwiększania możliwości przedsiębiorstw na rynku globalnym.

Aby przedsiębiorstwa w Danii były dobrze przygotowane na wykorzystanie możliwości wynikających z przejścia na „zieloną” gospodarkę, istotny jest rozwój umiejętności przystosowawczych i innowacyjnych przedsiębiorstw, w tym m.in. kompetencji i bieżącego podnoszenia kwalifikacji.

Dansk Industri i Związek Zawodowy Spożywców NNF są zgodne co do tego, iż takie cele można wspierać poprzez systematyczną współpracę między pracownikami a kierownictwem na wszystkich poziomach przedsiębiorstwa, które tym samym są głównymi elementami w przyszłościowej polityce przedsiębiorstw. Dotyczy to współpracy co do ograniczenia obciążeń środowiska i klimatu oraz tego, co przedsiębiorstwa mogą zrobić, by wpłynąć na obciążenia środowiska w całym łańcuchu wartości poprzez ich produkty i usługi.

W związku z tym, Dansk Industri i Związek Zawodowy Spożywców NNF są zgodni, iż przejście na „zieloną” gospodarkę będzie centralnym zagadnieniem TekSam w nadchodzącym okresie obowiązywania Układu Zbiorowego. W ten sposób TekSam będzie kontynuował i rozwijał swoje skupienie na zmianach technologicznych takich jak Industri 4.0 oraz automację oraz konsekwencje, jaką mają one dla m.in. nowych kompetencji pracowników.

Dla przedsiębiorstw jest to istotne, by miały jak najlepszą i najszerszą podstawę współpracy w ramach przedsiębiorstw dot. przejścia na „zieloną” gospodarkę; to zagadnienie powinno odtąd być naturalnie powracającym tematem dla rad zakładowych. Komisja TekSam będzie dlatego skupiać szczególną uwagę na przejściu na „zieloną” gospodarkę, w tym na sposobie przygotowania pracowników i kierownictwo do współpracy dot. zrównoważonego rozwoju w przedsiębiorstwach.

Dlatego komisja TekSam oraz konsultanci w zakresie współpracy będą przez dany okres pracować nad wzmocnieniem systematycznej współpracy w przedsiębiorstwach między pracownikami a kierownictwem dot. przejścia na „zieloną” gospodarkę poprzez skierowane do przedsiębiorstw aktywności. Powyższe będzie obejmowało m.in. rocznice TekSam, pomoc konsultantów skierowaną do rad zakładowych oraz newslettery.

Protokół o Sprecyzowaniu stosowania zastępstw (obowiązuje od 2017 r.)

Mąż zaufania w firmie rekrutującej 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 firmy rekrutującej, która to praca normalnie mogłaby być wykonywana przez zatrudnionych pracowników zakładu pracy.

Wniesienie wniosku musi nastąpić w powiązaniu z pracą jednej lub kilku firm zewnętrznych na rzecz zakładu pracy rekrutującego takową pracę.

Jeżeli po lokalnej wymianie informacji i dyskusji spór dotyczący kwestii pracy zastępczej trwa nadal, Związek może zażądać przeprowadzenia wyjaśniającego spotkania z organizacją zrzeszającą pracodawców. Protokół z dyskusji na poziomie lokalnym jest przesyłany razem z wnioskiem o spotkanie.

Związek może również złożyć wniosek o przeprowadzenie wyjaśniającego spotkania z organizacją zrzeszającą pracodawców w przypadkach, gdy dyskusja na poziomie lokalnym o zewnętrznej firmie wykonującej pracę dla rekrutującego zakładu pracy nie miała miejsca, ponieważ w zakładzie pracy nie został wybrany mąż zaufania.

Spotkanie wyjaśniające powinno odbyć się jak najszybciej i nie później niż 7 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku przez firmę rekrutującą, o ile nie uzgodniono inaczej pomiędzy stronami.

Na spotkaniu należy przekazać co najmniej informacje o następującym:

- Nazwa i numer CVR (P-nummer) zewnętrznej firmy lub numer RUT,
- Nazwisko osoby kontaktowej z firmy zewnętrznej,
- Rozpisanie zadań wykonywanych dla firmy zamawiającej przez firmę zewnętrzną i przewidywany czas ich rozwiązania,
- Opis uprawnień kierownictwa oraz uprawnień do wydawania poleceń w stosunku do pracowników firmy zewnętrznej.

Na spotkaniu wyjaśniającym informacje przedstawiane są ustnie. Po spotkaniu spisywany jest protokół.

Protokół o Przeniesieniu stażu pracy tymczasowej z agencji pośrednictwa pracy do firmy użytkownika (obowiązuje od 2017 r.)

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/zastępca z agencji pracował w firmie użytkownika przez nieprzerwany okres co najmniej trzech miesięcy, staż pracy w agencji może być przeniesiony do firmy na żądanie pracownika tymczasowego w następujących przypadkach:

- 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, lub
- 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 (obowiązuje od 2017 r.)

Na wniosek męża zaufania lub Związku Zawodowego zakład pracy ma obowiązek wskazania, jacy podwykonawcy wykonują na rzecz firmy zadania w zakresie obszarów

zawodowych objętych Układem Zbiorowym. Informacja ta ma zawierać nazwę i adres firmy, które podwykonawca podał do zakładu pracy, jak i numer CVR (P-nummer) 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.

Protokoły o Oddelegowaniu pracowników (obowiązuje od 2007 r.)

Duńskie układy zbiorowe nie obowiązują za granicą. Niemniej jednak można ustalić, 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 wypoczynkowy
7. Okresy wypowiedzenia
8. Wynagrodzenie
9. Godziny pracy
10. Informacje o ewentualnych układach zbiorowych
11. Planowany czas wykonywania pracy za granicą
12. Waluta, w której wynagrodzenie jest wypłacane
13. Ewentualna gotówka lub świadczenia rzeczowe, związane z pobytem za granicą
14. Warunki powrotu pracownika do Danii
15. Czy zostały podjęte kroki w celu wydania koniecznych zaświadczeń 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)
- Ubezpieczenia (ubezpieczenie dla oddelegowanych pracowników, ubezpieczenie podrózne, od wypadku, choroby, OC).

Protokół o Eskalacji systemu wolnego wyboru i składek funduszu przy rejestracji do organizacji zrzeszającej pracodawców DA (obowiązuje od 2017, tekst zrewidowany w 2020 r.)

1. Nowo przyjęci członkowie DIO I, którzy przed przystąpieniem do organizacji nie prowadzili tzw. systemu wolnego wyboru (duń. fritvalgsordning) lub podobnego systemu, lub którzy prowadzą system wolnego wyboru lub podobny system z niższymi składkami, mogą zostać objęci systemem wolnego wyboru zapewnianym przez Układ na poniższych zasadach. Przedsiębiorstwa, które

przed przystąpieniem do DI prowadzą system wolnego wyboru lub podobny system z taką samą składką jak opisana w § 39 pkt 2-4 nie są objęci poniższymi pkt 2-4.

2. Przedsiębiorstwo może odliczyć z wynagrodzenia, zob. § 11, kwotę składki na system wolnego wyboru, obowiązującej w momencie przystąpienia § 39, oszczędności, z odliczeniem 6,25% (6,20% w przypadku Przetwórstwa).
3. Od momentu przystąpienia przedsiębiorstwo jest zobowiązane do wpłacania składki na system wolnego wyboru zgodnie z § 39, oszczędności, z odliczeniem 6,25% (6,20% w przypadku Przetwórstwa), oraz składki wynikającej z niższego systemu eskalacji. Jeśli przedsiębiorstwo nie życzy sobie eskalacji wysokości składki, należy płacić pełną składkę zgodnie z § 39, oszczędności.
4. W stosunku do wspomnianych 6,25% (6,20% w przypadku Przetwórstwa), DIO I mogą domagać się eskalacji wysokości składki jak poniżej:

Najpóźniej od momentu zgłoszenia przez DI do Związku Zawodowego Spożyców NNF przyjęcia przedsiębiorstwa do DIO I, przedsiębiorstwo musi wpłacać 1,56% (1,55% w przypadku Przetwórstwa) składki na system wolnego wyboru.

Najpóźniej do 1 roku później przedsiębiorstwo musi wpłacać 3,13% (3,10% w przypadku Przetwórstwa) składki na system wolnego wyboru.

Najpóźniej do 2 lat później przedsiębiorstwo musi wpłacać 4,69% (4,65% w przypadku Przetwórstwa) składki na system wolnego wyboru.

Najpóźniej do 3 lat później przedsiębiorstwo musi wpłacać 6,25% (6,20% w przypadku Przetwórstwa) składki na system wolnego wyboru.

Systemy eskalacji najpóźniej do dwóch miesięcy muszą zostać wpisane do protokołu między DIO I a Związkiem Zawodowym Spożyców NNF na wniosek DIO I, ew. w związku z negocjacjami dostosowawczymi.

5. Ewentualny system wolnego wyboru lub podobny mu system istniejący w przedsiębiorstwie w momencie przystąpienia do DI wygasa i zostaje zastąpiony układowym systemem wolnego wyboru.

Przedsiębiorstwa, które wypełniają wspomniane wyżej kryteria, mają prawo do potrącenia kosztów na system wolnego wyboru, które w momencie przystąpienia wynoszą ponad 6,25% wynagrodzenia pracowników. Potrącenia z wynagrodzenia pracowników zostają zwrócone w tej samej wysokości na ich konta systemu wolnego wyboru. W ten sposób pracownik nie doświadcza obniżki wynagrodzenia.

Ponadto, przedsiębiorstwo może eskalować 6,25% (6,20% dla Przetwórstwa) wynagrodzenia pracownika, które również w chwili obecnej należy zapłacić na rzecz systemu wolnego wyboru. Eskalacja odbywa się w przeciągu 3 lat.

Najpóźniej od momentu zgłoszenia przez DIO I do Związku Zawodowego Spożyców NNF o przyjęciu przedsiębiorstwa do DIO I składka pracodawcy oraz składka pracownika muszą wynosić minimum 25% układowej kwoty składki.

Nie później niż po 1 roku składki mają wynosić co najmniej 50% składek układowych.
Nie później niż po 2 latach składki mają wynosić co najmniej 75% składek układowych.
Nie później niż po 3 latach składki mają wynosić co najmniej pełne składki układowe.

Systemy eskalacji składki emerytalnej oraz/lub składki na system wolnego wyboru najpóźniej do dwóch miesięcy muszą zostać wpisane do protokołu między DIO I a Związkiem Zawodowym Spożywców NNF na wniosek DIO I, ew. w związku z negocjacjami dostosowawczymi.

Nowo przyjęci członkowie DIO I mają prawo wymagać zniesienia składki na Fundusz Rozwoju Współpracy i Kompetencji w pierwszym roku członkostwa w DIO I. Po upływie tego czasu należy płacić składkę na normalnych warunkach.

OM okresy wypowiedzenia zgodnie z § 21

Pracownicy z miesięcznym wynagrodzeniem

Pracownicy z nieprzerwanym dwuletnim zatrudnieniem w zakładzie pracy mogą otrzymać propozycję zatrudnienia na podstawie wynagrodzenia miesięcznego. Propozycja ta ma miejsce na wniosek najbliższego przełożonego. W przypadku gdy okresowo pracodawca nie jest w stanie przydzielić pracownikom z miesięcznym wynagrodzeniem pracy przez cały tydzień, ich miesięczne wynagrodzenie zostaje odpowiednio pomniejszone. Wszyscy pracownicy niemający miesięcznego wynagrodzenia są wynagradzani stawką godzinową.

Podział pracy wobec pracowników z miesięcznym wynagrodzeniem

Przepisy w niniejszym układzie zbiorowym o rozwiązaniu stosunku pracy pracowników z miesięcznym wynagrodzeniem zostają zawieszane w przypadku okresowego wprowadzania podziału pracy. W takim przypadku zakład pracy będzie gotowy, za wnioskiem, do złożenia pisemnego oświadczenia, iż 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 zawieszane 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.

Powyższe nie obowiązuje jednak, gdy pracownik z miesięcznym wynagrodzeniem po odejściu z pracy przechodzi na emeryturę z zakładu pracy lub na emeryturę państwową. Przepis obowiązuje jednak także w przypadku bezpodstawnej relegacji.

Odejście z pracy z powodu wieku

Zarówno pracownicy opłacani godzinowo, pracownicy z miesięcznym wynagrodzeniem, jak i pracownicy na stanowisku biurowo-administracyjnym 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 (duń. firmaanciennitet)

- 1 Przez staż pracy (duń. firmaanciennitet) w zakładzie rozumiany jest staż obowiązujący przy obliczaniu jubileuszu pracownika i ewentualne innych okazji związanych z zakładem pracy, dotyczących poszczególnego pracownika.
- 2 Staż w zakładzie pracy wyliczany jest od dnia zatrudnienia pracownika w jednym z przedsiębiorstw 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 wznowia swój staż pracy, nie licząc okresu, w którym stosunek pracy był przerwany. Podział pracy lub tymczasowe zamknięcie zakładu pracy nie jest liczone jako przerwa w stosunku pracy, jeżeli ww. okres nie trwał powyżej sześciu miesięcy.

B 1 Ogólny staż pracy (duń. ansættelsesanciennitet):

- 1 Przez staż pracy (duń. ansættelsesanciennitet) rozumie się staż, obowiązujący w związku z warunkami zatrudnienia pracownika, w tym w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.
- 2 Staż pracy 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 stażu pracy pracowników zatrudnionych na czas określony

- 1 Pracownicy, zatrudnieni tymczasowo na czas określony lub przez okres konieczny do wykonania określonego zadania (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 na podstawie poprzednich stosunków pracy.
- 2 Jeżeli pracownik następnie kontynuuje pracę na podstawie nieograniczonego czasowo stosunku pracy, jego staż pracy zostaje obliczany od dnia, w którym nastąpiło zatrudnienie tymczasowe.
- 3 Tymczasowy stosunek pracy przechodzi w czasowo nieograniczony stosunek pracy, jeżeli zatrudnienie jest kontynuowane po upływie ustalonego czasu lub wykonania zadania. Tymczasowy stosunek pracy może jednak, w specjalnych warunkach, zostać przedłużony poza wcześniej umówiony okres/zadanie, jeżeli wcześniejsze warunki uległy zmianie (np. nieoczekiwane przedłużenie sezonu lub rozszerzenie zadania). W takich przypadkach staż zatrudnienia wyliczany jest zgodnie z przepisami zawartymi w powyższym akapicie B 2.1.
- 4 Staż w zakładzie pracy (duń. firmaanciennitet) pracowników zatrudnionych tymczasowo wyliczany jest zgodnie z przepisami zawartymi w powyższym akapicie A 2.

Pracownicy z miesięcznym wynagrodzeniem otrzymują wypłatę podczas urlopu oraz świadczenia urlopowe zgodnie z postanowieniami Ustawy o urloпах dot. urlopu 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 organizacji o Umowie ramowej o „harassment and violence at work” (mobbing i przemoc) (obowiązuje od 2007 r.)

Zgodnie z DI i Związkiem Zawodowym Spożywców NNF w dniu 15 grudnia 2006 r. została wniesiona wspólna propozycja do europejskiego porozumienia ramowego między BusinessEurope (dawniej UNICE), UEAPME, CEEP i ETUC w sprawie „harassment and violence at work”.

DI i Związek Zawodowy Spożywców NNF są zgodne co do uruchomienia prac komisji w okresie trwania Układu Zbiorowego, której zadaniem będzie ustalenie przyszłych inicjatyw. Komisja może w ramach swojej pracy włączyć umowę, która została zawarta w dniu 23 marca 2019 r. w ramach TekSam.

Protokół o Zrównoważonym rynku pracy (obowiązuje od 2017 r.)

FH i DA będą przyczyniać się do zapewnienia, aby duński model rynku był przystosowany do globalizacji i rozwoju technologicznego. Celem jest zapewnienie elastycznego, zrównoważonego rynku pracy, 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 wyjścia dla przyszłego rozwoju.

System układów zbiorowych zapewnia elastyczność i stabilność, które są podstawą tego, by zarówno zakłady pracy jak i pracownicy mogli czerpać korzyści wynikające z globalizacji i nowych technologii.

Dalszy rozwój kompetencji i kwalifikacji pracowników - tak by odzwierciedlały one potrzeby rynku pracy - jest podstawowym warunkiem utrzymania wysokiego poziomu zatrudnienia i rozwoju produktywności.

W ramach przygotowań do inicjatyw rządu w sprawie przyszłego rynku pracy, DA i FH chcą pracować konkretnie i konstruktywnie w celu zapewnienia wspólnych inicjatyw w tym kierunku.

Ponadto, DA i FH są zgodne co do kontynuacji zainicjonowanych przez organizacje prac dot. zagranicznej siły roboczej, zob. propozycja mediacji z dnia 26 marca 2010 r.

Protokół o Funduszu Edukacji i Współpracy w Branży Rzeźni i Przemysłu Spożywczego (obowiązuje od 2007 r.)

Globalizacja stawia coraz to nowsze wymagania do wybranych przedstawicieli pracowników oraz sprawia, iż konstruktywna i udana współpraca między kierownictwem w przedsiębiorstwach staje się konieczna. Jednocześnie rosną oczekiwania co do kompetencji i wykształcenia pracowników.

Tendencje demograficzne zwiększają konkurencję ze strony innych branż pod względem rekrutacji w szczególności młodych ludzi do branż mięsnej i spożywczej. Zachętą dla młodych ludzi pod kątem wyboru branży mięsnej i spożywczej może być szansa na rozwój kariery poprzez systematyczne szkolenia, które DI i Związek Zawodowy Spożywców NNF rozwija we współpracy z innymi aktualnymi partnerami.

Aby jak najlepiej przygotować strony lokalne do podejmowania decyzji na poziomie lokalnym, DI i Związek Zawodowy Spożywców NNF zgadzają się co do wdrażania i wspierania finansowego np. szkoleń mężów zaufania oraz aktywności edukacyjnych mających na celu rozwój umiejętności współpracy oraz podniesienia kwalifikacji zawodowych.

Celem Funduszu jest, bezpośrednio lub przez subsydia:

- wzmacniać funkcje męża zaufania i współpracę lokalną,
- wzmacniać wiedzę męża zaufania o rozwoju zakładu pracy, produkcji, sytuacji finansowej i konkurencji, oraz znaczenia dobrych warunków pracy i psychicznego

- środowiska pracy,
- oferować nowo wybranym mężom zaufania i tzw. reprezentantom większości jednego z programów szkoleniowych i współpracy, wynoszącym dwa razy po dwa dni, prowadzonym przez TekSam.
- rozwijać szkolenia odpowiednie do potrzeb duńskiego przemysłu spożywczego i mięsnego oraz działać w celu podniesienia poziomu wykształcenia pracowników przemysłu,
- przygotowywać wspólne kursy i inne formy wspólnych programów dla członków Związku Zawodowego Spożywców NNF i przedstawicieli firmy dot. tematów związanych 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 rozwojowych - 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 Zawodowego Spożywców NNF, jak i dla przedstawicieli firmy, dotyczące kształcenia 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,
- finansowo wspierać wykształcenie wyższe mężów zaufania,
- finansowo wspierać projekty, kampanie i inne wspólne aktywności mające na celu promowanie odbywania praktyk w branży w celu wykształcenia umiejętności pracowników wykwalifikowanych, którzy w przyszłości będą mogli pracować w przedsiębiorstwie,
- przeprowadzać i zapewniać wsparcie innych kroków zgodnie z decyzją rady nadzorczej Funduszu w każdym pojedynczym przypadku.

Wpłacone środki mogą być wykorzystywane wyłącznie na powyższe cele; dlatego też cele związane ze środowiskiem pracy itp. nie są nimi objęte.

Dla wyżej wymienionych celów i wzmocnienia funkcji męża zaufania i współpracy lokalnej z dniem 1 marca 2020 r. pobierana jest składka 0,55 DKK za przepracowaną godzinę.

DI i Związek Zawodowy Spożywców NNF na bieżąco będzie poddawał ocenie regulamin i wytyczne dot. Funduszu 25 øre.

Wspólne kroki w celu wyboru męża zaufania, w miejscach, gdzie nie został wybrany

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 uporządkowanej i ciągłej współpracy pomiędzy wybranym mężem zaufania a kierownictwem zakładu pracy.

Szczegółowy zakres ww. kroków i ich wykonanie jest uzgodniony pomiędzy stronami układu.

Protokół o Usługach doradczych i konsultingowych itp. przy pracach szkoleniowych w zakładzie pracy (obowiązuje od 2012 r.)

Strony układu chcą wzmocnić podstawy ogólnego podnoszenia kompetencji i konkurencyjności zakładu pracy i możliwości zawodowe poszczególnego pracownika.

Strony układu zgadzają się dążyć do wzmocnienia prac szkoleniowych w zakładzie pracy. Można tego dokonać wykorzystując możliwości Układu Zbiorowego, jednocześnie czyniąc prace szkoleniowe bardziej dostępne dla kierownictwa i pracowników, m.in. poprzez większy nacisk na planowanie edukacji.

Strony układu będą - celem popierania ww. - udostępniać poprzez TEKSAM usługi w celu ułatwienia korzystania z istniejących szkoleń, w tym szkoleń, które zostały opracowane wspólnie przez strony układu.

Strony układu w przepisach Układu Zbiorowego ustalą możliwość, aby komisja edukacyjna (ewentualnie rada zakładowa, mąż zaufania czy zarząd) na życzenie jednej ze stron mogła rekwirować wizytę konsultantów procesowych z TEKSAM.

W rozmowach z lokalnymi stronami konsultanci z TEKSAM posługują się opracowanym katalogiem.

Katalog zawiera przykłady łatwych w użyciu narzędzi oraz wskazówek co 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 Układu Zbiorowego. 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.

Dalszych informacji i inspiracji można zasięgnąć na stronie internetowej TEKSAM.

Strony układu będą wdrożyć te postanowienia do treści 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 (obowiązuje od 2007 r.)

1. Cel

Fundusz Rozwoju Współpracy i Kompetencji w Branży Mięsnej 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 kompetencji i umiejętności pracowników, aby utrzymać i wzmocnić ich możliwości zatrudnienia.

W celu dalszego wzmacnianie 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. Dzięki tej umowie strony Układu pragną utworzyć dynamiczną podstawę do wykorzystania i zarządzania funduszami, które strony układu postanawiają przeznaczyć na ten cel. Środki te będą wykorzystywane na korzyść pracowników - do zapewnienia im możliwości zatrudnienia w krótszej, jak i w dłuższej perspektywie. Jednocześnie pod uwagę ma być brana konkurencyjność branży.

2. Wolne celem edukacji

Pracownik ma prawo do urlopu w celu odbycia wybranej edukacji, odpowiedniej przy zatrudnieniu w przemyśle mięsnym i spożywczym objętym Układem Zbiorowym. Istnieje możliwość kształcenia się w obu dziedzinach Układu, niezależnie od tego, którym Układem pracownik jest objęty. Aby mieć prawo do urlopu w celu odbycia edukacji, która nie została uznana za istotną z punktu widzenia przedsiębiorstwa, pracownik musi otrzymać dofinansowanie do danej edukacji zgodnie z następującymi przepisami dot. wsparcia na rozwijanie kompetencji.

Pracownicy o co najmniej dziewięciomiesięcznym stażu pracy mają rocznie prawo do maksymalnie dwóch tygodni wolnego na przez siebie wybrane kształcenie, które jest istotne względem zatrudnienia w zakresie Układu Zbiorowego.

Urlop może być wykorzystany np. do edukacji na podstawowym lub wyższym poziomie, generalnego jak również zawodowego dokształcania się, jak i uczestnictwa w ocenie realnych kompetencji (duń. realkompetencevurdering) 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 wyliczana jest na podstawie ilości pracowników objętych Układami Zbiorowymi.
- c) Pracownicy objęci Układami Zbiorowymi mogą ubiegać się o dotacje zgodnie z następującymi przepisami.

4. Fundusz Rozwoju Kompetencji w Branży Mięsnej i Przemysłu Spożywczego

- a) Strony Układu Zbiorowego ustanawiają współwłasność, która zarządza wkładami wyliczonymi w pkt 3. Dokładne wytyczne zostają określone w statutach, ustalanych przez strony Układu przed upływem 1 października 2007 r. Strony Układu są na równi reprezentowane w radzie nadzorczej Funduszu.
- b) Rada nadzorcza Funduszu podejmuje decyzje o:
 - administracji i pobieraniu składek, które mogą być odkładane w Industriens Pension lub w innym funduszu,
 - wytycznych dotyczących przydzielania, zob. pkt d),
 - - księgowości itd., jako że księgowość firmy musi być poddana audytowi,
 - ustalania i pobierania składek VEU, w takim zakresie, w jakim zadania te zostaną przekazane stronom rynku pracy.

Rada nadzorcza Funduszu może również ustalać wytyczne dotyczące raportowania o wsparciu na rozwijanie kompetencji, zarządzanych przez zakład pracy, które uzupełniają wytyczne w pkt 5.

- c) Wnioski. Jeżeli zakład pracy nie dysponuje własnym kontem rozwijania kompetencji itd., to pracownicy, zatrudnieni w zakładzie pracy zgodnie z Układem Zbiorowym, mogą wносить wnioski o dofinansowanie ze środków 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 być przyznany na dofinansowanie do aktywności szkoleniowych pracowników, zob. pkt 2, rozdział 2. Warunkiem możliwości otrzymania dotacji jest fakt, że zakład pracy nie płaci wynagrodzenia, w całości lub częściowo, podczas szkolenia. Środki Funduszu mogą być stosowane na
- dotacje do zewnętrznych kosztów szkolenia (opłaty za kursy, materiały szkoleniowe, ew. koszty transportu itp.),
 - dotacji na pokrycie części utraty wynagrodzenia przez pracownika podczas szkolenia, ale nie więcej niż sumę, która z dodatkiem ew. rekompensaty ze środków publicznych wynosi 85% wynagrodzenia, wyliczonego jako średnia ostatnich czterech tygodni.

Należy starać się o sprawiedliwy podział dotacji pomiędzy poszczególnymi grupami zawodowymi w ramach Układów Zbiorowych, w stosunku do składek, które są za nich uiszczane.

Pracownicy pracujący w systemie zmianowym zgodnie z § 3 otrzymują ponadto 85% dodatku za pracę zmianową (duń. holddrift-/skifteholdstillæg) za każdą godzinę nieobecności na podstawie szczegółowych wytycznych.

- por. postanowienia specjalne dla branży młynarskiej 146,
- por. postanowienia specjalne dla Przetwórstwa § 12 oraz dodatek wyrównawczy za pracę zmianową (duń. skifteholdsudligningstillæg),
- por. postanowienia o pracy w systemie zmianowym § 3, pkt 1 i 2,

5. Pomoc rozwojowa (duń. Udviklingsstøtte) zarządzana przez zakład pracy

- a) Członkowskie zakłady pracy, które pragną samodzielnie zarządzać środkami edukacyjnymi, mogą to robić oraz samodzielnie wypłacać dotacje zgodnie z pkt 3 a) i b). Warunkiem powyższego jest, że dane przedsiębiorstwo:
- powołało komisję edukacyjną
 - oraz
 - ma co najmniej stu pracowników, wyliczonych zgodnie z pkt 3 b.
- b) Jeżeli jeden z warunków wymienionych w pkt a) przestaje być spełniany, przedsiębiorstwo zostanie objęte pkt 4, ze skutkiem od następnego roku kalendarzowego. Ewentualne końcowe saldo konta rozwoju zakładu pracy zostanie przeniesione do Funduszu Rozwoju Współpracy i Kompetencji w Branży Mięsnej i Przemysłu Spożywczego.
- c) Ramy i plany na poziomie lokalnym.
Zakład pracy musi podjąć inicjatywę co do określenia ram i priorytetów dot. wykorzystania środków konta rozwoju we współpracy z pracownikami. Komisja edukacyjna zakładu pracy, zob. pkt 5 a), określa kryteria przyznawania dotacji. Dotacje mogą być przyznawane wyłącznie zgodnie z pkt 4 d).

Przy planowaniu należy brać pod uwagę fakt, że dotacje mają być przyznawane zarówno do rozwijania kompetencji pracowników w celu objęcia przez nich innych funkcji w zakładzie pracy, jak i rozwoju istniejących kompetencji, tj. rozwijania kwalifikacji poszczególnych pracowników oraz ich możliwości w obszarach objętych Układem Zbiorowym.

Konto rozwoju może być używane 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 dostępność środków 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 odpowiedzialna za edukację w danym zakładzie pracy ocenia, czy wniosek mieści się w ramach i kryteriach ustalonych przez komisję edukacyjną, i na tej podstawie przydziela 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 rozstrzygnięta na drodze rozpatrywania sporów zawodowych. Sprawa nie może jednak zostać skierowana do arbitrażu w ramach sądownictwa pracy.
- e) Administracja
Zakład pracy regularnie podlicza konto rozwoju zakładu pracy. Księgowość zakładu pracy poświadcza w rocznym raporcie, że środki zostały przeznaczone i wykorzystane lub przelane zgodnie z tymi przepisami. Przestrzeganie obowiązku obliczenia, informowania i rozliczania konta edukacyjnego jest egzekwowane wyłącznie na mocy przepisów dotyczących rozpatrywania sporów zawodowych.

6. Inne obszary układów zbiorowych

- a. DI może zdecydować o przyłączeniu innych obszarów Układu Zbiorowego lub zakładów pracy do systemu ustalonego w pkt 3. Środki pochodzące z różnych obszarów są oddzielone pod kątem księgowości, aby środki jednego obszaru nie były używane na cele drugiego.
- 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 nałożyć na te zakłady pracy opłatę administracyjną za koszty związane z rozpatrywaniem wniosków 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 Umowa.

8. Podstawowe warunki programu

- a) Po zakończeniu planowanych trójstronnych negocjacji dot. VEU założyciele zatwierdzają statuty. Ostateczna decyzja w sprawie przepisów dotyczących Funduszu Rozwoju Współpracy i Kompetencji w Branży Mięsnej i Przemysłu Spożywczego oraz dodatkowych uprawnień 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 finansowe lub innego rodzaju wobec stron Układów Zbiorowych, przedsiębiorstw lub pracowników.

Protokół o Uzgodnionej edukacji (obowiązuje od 2017 r., poprawiony w 2020 r.)

Mocą porozumienia na poziomie lokalnym zakład pracy ma możliwość wnioskowania o środki z Funduszu Rozwoju Kompetencji lub innego odpowiedniego funduszu w celu sfinansowania uzgodnionej edukacji w obszarach działania Funduszu. Na tej podstawie pracownik wraz z zakładem pracy może 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 Rozwoju Kompetencji przypadają zakładowi pracy.

W roku kalendarzowym, w którym zostaje realizowany plan edukacji dotacje do uzgodnionej edukacji zastępują dotacje do edukacji wybranej przez pracownika.

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 ustalonych aktywności szkoleniowych, programów przygotowawczych, edukacji zawodowej, wyższej edukacji (duń. akademiuddannelser) oraz edukacji dyplomowej (duń. diplomuddannelser).

Ponadto, strony układu zgodnie zalecają, by rada nadzorcza Funduszu Rozwoju Współpracy i Kompetencji w Branży Mięsnej i Przemysłu Spożywczego na pierwszym zwykłym posiedzeniu następującym po odnowieniu Układu Zbiorowego przedyskutowała kwotę środków przeznaczonych na tzw. uzgodnioną edukację zarówno w ramach Układu Zbiorowego dla Branży Mięsnej, jak i Układu Zbiorowego Przemysłu Spożywczego, w świetle wniosków o dotacje w poprzednim okresie obowiązywania Układu oraz dostępnych środków Funduszu.

Protokół o Operatorach przemysłowych, procesie produkcyjnym i in. (obowiązuje od 2020 r.)

Strony Układu wspólnie pragną pracować na rzecz rozwoju dróg kariery w branży. W związku z tym strony układu pragną wspierać życzenia pracowników związane z kształceniem oraz potrzeby danego przedsiębiorstwa, w tym m.in. w kierunku kształcenia operatorów przemysłowych i operatorów procesu produkcyjnego. W ten sposób pragną stworzyć większe możliwości tego, by indywidualny pracownik oprócz pracy na produkcji mógł przyczynić się do optymalizacji produkcji oraz ew. wykonywać mniejsze zadania o charakterze technicznym i konserwacyjnym.

Strony Układu są zgodne co do tego, iż przedsiębiorstwo i pracownik mogą ustalić osobisty dodatek do wynagrodzenia, który wspierałby taki rozwój. Osobisty dodatek może zostać wypowiedziany z okresem wypowiedzenia pracownika.

Strony układu uznają to za naturalne, że umowę o osobistym dodatku do wynagrodzenia należy omówić z mężem zaufania w zakładach pracy, w których takowy został wybrany.

Protokół o Dotacji do nauki języka duńskiego dorosłych czeladników (obowiązuje od 2014 r.)

Strony są zgodne, że Przemysłowy Fundusz Rozwoju Kompetencji (IKUF) może przyznawać dotacje do nauki języka duńskiego dla dorosłych obcokrajowców na takich samych zasadach, jak przy wspieraniu innych kursów. Kursy języka duńskiego dla

dorosłych obcokrajowców, zgodnie z Ustawą nauczania języka duńskiego dla dorosłych obcokrajowców (Ibk. 1010/2010) zostają wpisane na wykaz pozytywny.

Dopóki pracownik ma dostęp do bezpłatnej nauki języka duńskiego opłacanej przez gminę, IKUF pokrywa jedynie ewentualną utratę wynagrodzenia.

Protokół o Wspólnym działaniu celem promowania przyjmowania praktykantów (obowiązuje od 2014 r.)

Strony układu zgadzają się wspólnie podejmować działalność w celu promowania praktyk. Działalność ta przyczyni się do wzbudzenia zainteresowania pod względem kształcenia młodzieży, jak i dorosłych, na wykwalifikowanych pracownikach, i tym samym zapewni dostęp zakładów pracy do wykwalifikowanych pracowników w przyszłości. Działalność ta może mieć np. formę kampanii dotyczącej praktyk. Strony układu uważają, że taka kampania powinna być widziana w kontekście innych inicjatyw promujących praktyki. W związku z tym strony układu ustaliły, że pomiędzy stronami zostanie sformułowany wstępny projekt, który dogłębniej zbada wspólną działalność w celu promowania praktyk.

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. (obowiązuje od 2010 r.)

§ 1

Nierówności płacowe z powodu płci nie mogą mieć miejsca, jako że są sprzeczne 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 przy ustalaniu stawki wynagrodzenia korzysta się z zawodowego systemu kwalifikacji bazującego 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 wszechstronnej ocenie odpowiednich kwalifikacji i innych istotnych czynników.

§ 1a

Bezpośrednia dyskryminacja ma miejsce, gdy jedna osoba jest, była lub mogłaby w podobnej sytuacji być traktowana mniej przychylnie z powodu płci niż inna osoba. 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 niego 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 od wynagrodzenia innych, przysługuje wypłata różnicy.

Pkt 2

Pracownikowi, którego prawa zostały złamane w wyniku nierówności płacowych z powodu płci, przysługuje rekompensata. Rekompensata ustalana jest na podstawie okresu zatrudnienia pracownika oraz pozostałych okoliczności sprawy.

§ 2a

Pracownik ma prawo do przekazywania informacji o własnym wynagrodzeniu. Informacje te mogą zostać ujawnione każdemu.

§ 3

Pracodawca nie ma prawa wypowiedzenia stosunku pracy wobec pracownik lub narażania pracownika, w tym przedstawiciela pracownika, na inne niekorzystne traktowanie ze strony pracodawcy - w odpowiedzi na skargę lub dlatego, że pracownik lub przedstawiciel pracownika wniósł żądanie o równości płacy, w tym o równych warunkach płacy, albo ponieważ pracownik przekazał informacje o warunkach płacy. Pracodawca nie może zwolnić pracownika lub przedstawiciela pracownika z powodu złożenia przez pracownika żądania 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 żądania o równą płacę, pkt 1 obowiązuje wyłącznie 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 na podstawie okresu zatrudnienia pracownika oraz pozostałych okoliczności sprawy.

§ 4

Pracodawca zatrudniający co najmniej 35 pracowników ma obowiązek co roku sporządzać statystyczne wykazy wynagrodzeń według płci pracowników, z grupami liczącymi co najmniej 10 osób każdej płci, obliczonych zgodnie z duńskim 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 z pkt 1, ma być wykonana dla grup pracowników z poziomem szczegółowości odpowiadającym 6-cyfrowemu kodowi DISCO. Pracodawca jest również zobowiązany do wyjaśnienia sposobu wykonania statystyki oraz stosowanego pojęcia płac.

Pkt 3

Zakłady pracy zgłaszające roczne statystyki wynagrodzeń do Duńskiego Urzędu Statystycznego (duń. Danmarks Statistik) mogą nieodpłatnie pobierać z Duńskiego Urzędu Statystycznego 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 o przygotowaniu sprawozdania. Sprawozdanie ma zawierać zarówno opis warunków mających wpływ na wynagrodzenie kobiet i mężczyzn zatrudnionych w zakładzie pracy, opis konkretnych inicjatyw o okresie trwania do trzech lat oraz działania monitorujące te inicjatywy w okresie, które obejmuje sprawozdanie. 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 miał miejsce obowiązek zestawienia statystyki płac z uwzględnieniem podziału na płeć.

§ 5

Pracownik, który uważa, że pracodawca nie dotrzymuje obowiązku równego wynagradzania pracowników, w tym równych warunków płacy, zgodnie z niniejszą umową może ubiegać się o skierowanie żądania na drogę rozpatrywania sporów zawodowych.

Pkt 2

Jeżeli osoba, która uważa swoje prawa za naruszone por. § 1, wykaże faktyczne warunki, dające powody do przypuszczania, że ma miejsce bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja, obowiązkiem drugiej strony jest udowodnienie, że podstawy równego traktowania nie zostały naruszone.

§ 6

W przypadku gdy organizacje związkowe uznają, iż istnieje powód do wniesienia sprawy na drogę rozpatrywania sporów zawodowych zgodnie z powyższymi przepisami, w zakładzie pracy mogą odbyć się oględziny z udziałem reprezentantów organizacji związkowych przed rozpatrzeniem sprawy na drodze rozpatrywania sporów zawodowych.

Pkt 2

W ramach rozpatrywania sprawy dotyczącej nierówności płac na drodze rozstrzygnięcia sporów zawodowych podczas lub przed spotkaniem negocjacyjnym ustala się, jakie informacje zostaną przekazane do związku w celu oceny sprawy.

Strony układu są zgodne co do tego, że Ustawa o jednakowym wynagrodzeniu za jednakową pracę następnie nie będzie miała zastosowania w stosunkach pracy pomiędzy nimi, objętymi układami zbiorowymi, oraz że spory dotyczące równej płacy mają być rozstrzygane przez system rozpatrywania sporów zbiorowych.

Ponadto, strony układu zgadzają się dokonać zmian w niniejszej umowie w przypadku ew. zmian w przepisach prawnych UE dot. Ustawy o jednakowym wynagrodzeniu za jednakową pracę.

Protokół o Umowie o wdrażaniu postanowień dotyczących wieku i niepełnosprawności w Dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. (obowiązuje od 2014 r.)

Dansk Industri i Związek Zawodowy Spożywców NNF zawarli poniższą umowę mając na celu wdrożenie postanowień dotyczących wieku i niepełnosprawności w Dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r.

Strony układu są zgodne, co do poniższego:

- obowiązujący pomiędzy stronami układu Układ Zbiorowy Przemysłu Spożywczego nie jest sprzeczny z postanowieniami wspomnianej dyrektywy dot. wieku i niepełnosprawności. Co do zakresu, w jakim układ między stronami zawiera postanowienia, które różnicują pracowników z powodu wieku i niepełnosprawności, strony są zgodne, iż jest to objęte niżej wymienionymi względami,
- iż umowa zawarta między organizacjami wdraża postanowienia wspomnianej wyżej dyrektywy dot. wieku i niepełnosprawności.

§ 1. Cel

Celem niniejszej umowy jest zapobieganie niesłusznemu różnicowaniu pod względem zatrudnienia z powodu wieku i niepełnosprawności.

§ 2. Zakres stosowania

Niniejsza umowa dotyczy wszystkich pracowników objętych Układem Zbiorowym Przemysłu Spożywczego, zawartym pomiędzy Dansk Industri a Związkiem Zawodowym Spożywców NNF.

§ 3. Równe traktowanie

Strony układu są zgodne co do tego, iż nie może mieć miejsca dyskryminacja pod względem wieku lub niepełnosprawności wobec pracowników lub kandydatów pozycji podczas rekrutacji na wolne stanowiska, zwolnień, przemieszczania pracownika na inne stanowiska, awansu zawodowego, ani w stosunku do warunków 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 podobnej sytuacji.
- b. Pośrednia dyskryminacja: Dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji osób w określonym wieku lub z określoną niepełnosprawnością w porównaniu z innymi osobami. Powyższe nie obowiązuje, jeżeli przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona celem zgodnym z prawem, 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. Szykanowanie: Szykanowanie ma miejsce, gdy w celu lub w wyniku niepożądanego zachowania w stosunku do wieku lub niepełnosprawności określonej osoby jest naruszenie godności danej osoby i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.
- d. Nakaz dyskryminacji: Nakaz o dyskryminacji osób z powodu wieku lub niepełnosprawności uważana jest za dyskryminację.

§ 4. Uwagi szczególne dotyczące niepełnosprawności

Strony układu są zgodne co do tego, iż należy w odpowiednim zakresie dopasować się do osób niepełnosprawnych, aby zapewnić przestrzeganie zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych.

Pracodawca musi podjąć odpowiednie środki, mające na celu zapewnienie osobom niepełnosprawnym dostępu do zatrudnienia, korzystania z niego lub osiągnięcia w nim postępu lub zapewnienia im dostępu do edukacji, chyba że pracodawca zostałby w ten sposób obciążony nieproporcjonalnym obciążeniem. Jeżeli obciążenie to zostanie wystarczająco ułatwione dzięki środkom, które są normalnym elementem duńskiej polityki w zakresie niepełnosprawności, nie uważa się go za nieproporcjonalne.

Nie można jednak wymagać zatrudnienia, awansu zawodowego, kontynuacji zatrudnienia lub szkolenia osoby, która jest niekompetentna, nieodpowiednia lub nie jest w stanie wykonywać istotnych funkcji w związku z zajmowanym stanowiskiem lub uczestniczyć w konkretnej edukacji.

§ 5. Uwagi szczególne dotyczące wieku

Strony układu są zgodne co do tego, że zgodnie z umową nie uznaje się za nierówne traktowanie nierównego traktowania ze względu na wiek, 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 i starszych pracowników oraz osób mających na utrzymaniu inne osoby, w celu promowania ich integracji zawodowej lub ich ochrony,
- b. ustalenie dolnej granicy wieku, doświadczenia zawodowego lub stażu pracy do dostępu do zatrudnienia lub niektórych świadczeń związanych z zatrudnieniem,
- c. ustalenie górnej granicy wieku zatrudnionych pracowników, opartej na wymaganiach edukacyjnych dla danego stanowiska lub konieczności spędzenia wystarczającego okresu zatrudnienia przed przejściem na emeryturę.

Nierówne traktowanie jest zgodne z prawem, jeśli polega na określonych ograniczeniach wiekowych w zakresie dostępu do systemów ubezpieczenia społecznego pracowników, w tym ustalania różnych granic wieku pracowników lub grup bądź 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 uważa swoje prawa za naruszone por. § 2-5, wykaże faktyczne warunki dające powody do przypuszczania, że ma miejsce bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja, obowiązkiem drugiej strony jest udowodnienie, że podstawy równego traktowania nie zostały naruszone.

§ 7. Rozpatrywanie sporów zawodowych

Spory dotyczące rozbieżności o nierównym traktowaniu z powodu wieku lub niepełnosprawności są rozstrzygane zgodnie ze zwykłymi przepisami o sporach zawodowych. Dotyczy to zarówno spraw wnoszonych na podstawie niniejszej umowy, jak i spraw opartych na Ustawie o zakazie nierównego traktowania na rynku pracy.

Niniejsza umowa ma zastosowanie z uwzględnieniem 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 do chwili dokonania zmian w dyrektywie.

Protokół o Dostępie do informacji o wynagrodzeniu (obowiązuje od 2010 r.)

Pkt 1

Niniejszy przepis ma na celu przeciwdziałanie dumpingowi płacowemu. Przepis nie może być wykorzystywany do żądania wydania informacji o wynagrodzeniach przełożonych lub dla ogólnego naświetlenia warunków płacy w zakładzie pracy, w tym generalnego wykazania warunków płacy celem zbadania możliwości wniesienia zawodowego sporu przeciwko zakładowi pracy.

Pkt 2

W sytuacjach, w których mąż zaufania wyda uroczyste oświadczenie, że jest on w posiadaniu informacji dającej podstawy do przypuszczenia, iż w odniesieniu do jednego pracownika lub określonej grupy pracowników zakładu pracy występuje dumping płacowy, mąż zaufania ma prawo do żądania wydania informacji koniecznych do ustalenia, czy dumping płacowy faktycznie występuje, zob. 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, co 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 wydania pasków płacowych dotyczy grupy pracowników, informacje są wydawane bez ich zgody, ale w taki sposób, że anonimowość zostaje zachowana.

Pkt 4

W przypadku gdy przedsiębiorstwo członkowskie nie jest zgodne co do przekazania informacji lub gdy organizacja związkowa wniosła wniosek do DI o wydaniu informacji organizacje niezwłocznie, z inicjatywy Związku, powinny zorganizować spotkanie pomiędzy organizacjami celem przedyskutowania sprawy, w tym tego, jakie informacje należy przedstawić.

Po uzyskaniu informacji ze strony zakładu pracy organizacje spotykają się ponownie, a 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 powinno zwrócić się do zakładu pracy i nakazać mu skorygowanie zaistniałej sytuacji. DI wysyła kopię nakazu 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 bezpośrednio do arbitrażu lub na wspólne posiedzenie.

Pkt 5

Wydane informacje o wynagrodzeniach mają być traktowane poufnie i mogą być wykorzystywane wyłącznie w ramach rozpatrywania sporu zawodowego o dumpingu

placowym, a także nie mogą podlegać żadnej formie publikacji, chyba że sprawa została zakończona drogą arbitrażu lub Sądu Pracy.

Pkt 6

Strony zgadzają się, by w okresie obowiązywania Układu Zbiorowego na bieżąco dyskutować efekty niniejszej umowy.

Protokół o Funduszach objętych przez Układ Zbiorowy (SFKF, 25-øre oraz DA/FH - obowiązujące od 2010 r., poprawione w 2020 r.)

Układ Zbiorowy obejmuje następujące fundusze przeznaczone na cele edukacyjne, rozwoju kompetencji oraz rozwoju współpracy:

- Funduszu Rozwoju Kompetencji SFKF
- Fundusz Współpracy Przemysłu Spożywczego (Fundusz 25-øre)
- Fundusz Rozwoju DA/FH

Organizacje DI oraz Związek Zawodowy Spożywców NNF powołały radę nadzorczą o składzie parytetowym, która wspólnie może uchwalać regulamin, procedury oraz zasady funkcjonowania Funduszu Rozwoju Kompetencji SFKF oraz Funduszu Współpracy Przemysłu Spożywczego.

DI oraz Związek Zawodowy Spożywców NNF co pół roku opracowują protokoły opisujące pobieranie składek od zakładów pracy na trzy wyżej wspomniane fundusze. Za każdym razem zostają opracowane dwa protokoły; jeden z nich dotyczy kwot wynagrodzeń, a drugi - przepracowanych godzin.

Protokół o dokumentach elektronicznych (obowiązuje od 2012 r., poprawiony w 2014 r. i 2020 r.).

Strony układu są zgodne co do dopisania w Układzie Zbiorowym możliwości wysyłania przez zakład pracy kart urlopowych, list płac i ewentualnie innych dokumentów, które mają być wymieniane podczas lub po okresie zatrudnienia drogą elektroniczną, np. przez e-Boks lub e-mail.

Jeżeli zakłady pracy chcą skorzystać z tej możliwości, mają one obowiązek poinformowania o tym pracowników z trzymiesięcznym wyprzedzeniem, chyba że ustalono inaczej.

Zakład pracy nie może korzystać z poczty elektronicznej w stosunku do pracowników, którzy są zwolnieni od obowiązku przyjmowania urzędowej poczty elektronicznej.

Protokół dot. Rozporządzenia o ochronie danych (obowiązuje od 2017 r., poprawione w 2020 r.)

DI i Związek Zawodowy Spożywców NNF są zgodne co do tego, że postanowienia w układach zbiorowych i z nimi związane postępowania należy interpretować i rozpatrywać zgodnie z Ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych (UE 2016/679), które obowiązuje w Danii od dnia 25 maja 2018 r.

DI i Związek Zawodowy Spożywców NNF są zgodne co do tego, że przy wdrażaniu Ogólnego rozporządzenia o ochronie danych należy zapewnić, że obecna praktyka zbierania, przechowywania, traktowania i udostępniania danych osobowych, zgodna ze zobowiązaniami wynikającymi z przepisów rynku pracy i prawa pracy będzie kontynuowana.

Protokół o Wsparciu na rozwijanie kompetencji w związku z podziałem pracy (obowiązuje od 2020 r.)

Strony stwierdzają, iż zasady dot. wsparcia na uzgodnione wykształcenia w związku z podziałem prac wydają się skomplikowane dla przedsiębiorstw. Obecne zasady wymagają wielu zasobów administracyjnych w sekretariacie IKUF.

DI oraz CO-Industri w Układzie Zbiorowym Przemysłu zainicjują prace komisji po zatwierdzeniu Układu Zbiorowego 2020 r. Celem prac komisji będzie znalezienie uproszczonego sposobu wspierania uzgodnionego wykształcenia, gdy w przedsiębiorstwie ma miejsce brak pracy. Ostateczny termin na wprowadzenie nowych zasad wspierania uzgodnionego wykształcenia przy braku pracy przez komisję ustala się pod koniec czerwca 2020 r. na 1.10.2020 r.

Jeśli prace komisji DI oraz CO-Industri doprowadzą do rezultatu, DI oraz Związek Zawodowy Spożywców NNF skorzystają z ww. rezultatu w taki sposób, że sekretariat IKUF w przyszłości będzie odpowiadał również za bieżącą administrację w związku z Układem Zbiorowym Przemysłu Spożywczego.

Protokół o Pracy komisji dot. wynajmu siły roboczej (obowiązuje od 2020 r.)

Strony układu są zgodne co do tego, że w okresie obowiązywania Układu Zbiorowego należy stosować się do rezultatu wynikającego z pertraktacji między DI i CO-Industri dot. wynajmu siły roboczej oraz że za odpowiednie uznaje się uwzględnienie rozważań dot. powyższego zagadnienie do Układu Zbiorowego Przemysłu Spożywczego.

Protokół o Warunkach emerytalnych dla pracowników z niewielką ilością godzin pracy (obowiązuje od 2020 r.)

Strony Układu przedyskutowały sytuacje, w których pracownicy z niewielką ilością godzin pracy mogą doświadczyć, iż stosunkowo duża część składki emerytalnej jest wykorzystywana na pokrycie dodatkowych opłat i składek ubezpieczeniowych, a tylko niewielka część idzie bezpośrednio na same oszczędności emerytalne.

Priorytetem stron układu będzie więc znalezienie odpowiednich rozwiązań danej problematyki; strony będą nad tym pracować w ramach rady nadzorczej Industriens Pension mając na celu szybkie podjęcie decyzji co do wprowadzenia ew. zmian.

Protokół o Stworzeniu oglądu na rozwój innych form zatrudnienia (obowiązuje od 2020 r.)

Strony układu wielokrotnie omawiały rozwój innych form zatrudnienia nieopierających się o zwykłą umowę o pracę na pełen etat.

Dlatego też strony są zgodne, by w okresie obowiązywania Układu Zbiorowego zainicjować prace wspólnej komisji, mającej na celu stworzenie oglądu na rozwój takowych form zatrudnienia. Strony mogą zaangażować w to również podmioty zewnętrzne, jeśli zostanie to uznane za konieczne.

Protokół o Kosztach pracowniczych programów emerytalnych (obowiązuje od 2020 r.)

Strony Układu, których wspólnym interesem jest, by koszty pracowniczych programów emerytalnych utrzymywały się na niskim poziomie, obserwują na bieżąco poziom kosztów ww. programów w obszarach objętych Układem.

Raz do roku odbywa się spotkanie między Związkiem Zawodowym Spożywców NNF a DI dot. ww. kosztów, na którym dochodzi do wymiany informacji między stronami układu.

Strony Układu opracowały model uzyskiwania wspólnych danych, który daje stronom podstawę do oceny, czy koszty poszczególnych programów w znaczącym stopniu różnią się od przeciętnych kosztów pracowniczych programów emerytalnych.

Jeśli na spotkaniu zostanie stwierdzone, że istnieją podejrzenia, iż koszty jednego lub kilku pracowniczych programów emerytalnych w znaczącym stopniu różnią się od przeciętnych kosztów ww. programów, DI skontaktuje się z danym przedsiębiorstwem i/lub funduszem emerytalnym z prośbą o przesłanie swoich komentarzy najpóźniej na miesiąc po odbyciu spotkania, które następnie zostaną poddane ocenie stron Układu.

Jeśli następnie strony są zgodne co do tego, że poziom kosztów wynosi znacząco powyżej akceptowalnego poziomu kosztów pracowniczych programów emerytalnych, przedsiębiorstwo otrzyma miesiąc na to, by poinformować, czy:

- Koszty zostaną obniżone przez na niższy, odpowiedni poziom ustalony uprzednio przez przedsiębiorstwo najpóźniej do upływu sześciu pełnych miesięcy. Dokumentację dot. powyższego należy przesłać do stron przed upływem ww. terminu, lub
- Przedsiębiorstwo zrezygnuje z programu z okresem wypowiedzenia odpowiednim przepisom danego programu (należy dołączyć dokumentację). Następnie będzie miała miejsce wpłata składki na program emerytalny wynikający z Układu lub inny pracowniczy program emerytalny, zob. zasady o zmianie firmy zarządzającej programem emerytalnym.

Jeśli przedsiębiorstwo mimo ponagieł nie podejmie starań objaśnienia sprawy ani nie podejmie się jednej z wyżej wspomnianych inicjatyw, strony, po upływie okresu 3 pełnych miesięcy, odbiorą przedsiębiorstwu możliwość korzystania z pracowniczego programu emerytalnego przez okres trzech lat przez pracowników danego przedsiębiorstwa objętych Układem Zbiorowym.

Jeśli na spotkaniu nie dojdzie do zgodności co do tego, czy poziom kosztów programu emerytalnego danego przedsiębiorstwa jest akceptowalny czy też musi zostać obniżony, zagadnienie to zostanie rozważone zgodnie z zasadami rozpatrywania sporów zawodowych ustalonymi w układzie zbiorowym.

Umowa zawarta między organizacjami (duń. organisationsaftalen) jest programem próbnym, który obowiązuje tylko w obecnym okresie obowiązywania Układu Zbiorowego. Program może być kontynuowany, jeśli po upływie Umowy między organizacjami będzie co do tego zgodność, ew. ze zmianami. W przeciwnym wypadku Umowa zawarta między organizacjami wygasa.

Protokół o Pozostawaniu w gotowości do pracy (duń. Rådighedstjeneste) (obowiązuje od 2020 r.)

Gdy pracownicy zostają wezwani do pracy w ramach pozostawania w gotowości do pracy (duń. Rådighedstjeneste) strony lokalne mogą zawrzeć pisemną umowę lokalną dot. przeniesienia dziennego czasu odpoczynku wynoszącego 11 godzin za pracę nieobjętą przepisami w załączniku do rozporządzenia nr 324 z dnia 23 maja 2002 r. o czasie odpoczynku i dobie wolnej od pracy, w ten sposób, że czas odpoczynku zostanie przeniesiony na czas bezpośrednio po zakończeniu ostatniej pracy; oraz tego, że czas odpoczynku może być zawarty w czasie pozostawania w gotowości do pracy. Jeśli wyżej wspomniane 11 godzin odpoczynku rozciąga się na kolejną dobę, pracownik w przeciągu tejże doby musi również odbyć zwyczajowe 11 godzin odpoczynku. Ten okres odpoczynku również może zostać przesunięty.

Jeśli poprzez przesunięcie czasu odpoczynku pracownik nie może wypełnić zaplanowanego, dziennego czasu pracy, niewykonany czas pracy jest wynagradzany w taki sam sposób jak podczas choroby.

W przypadkach, w których obowiązuje § 8 rozporządzenia, pkt 1, dzienny czas odpoczynku może wynosić 8 godzin.

Przesunięcie czasu odpoczynku może mieć miejsce maksymalnie w 10 dób na miesiąc kalendarzowy i maksymalnie w 45 dób na rok kalendarzowy.

W przedsiębiorstwach, w których nie wybrano męża zaufania, informacja o zawarciu ww. umowy zostaje zgłoszona do organizacji.

Umowy na podstawie powyższych przepisów można wypowiedzieć w ten sam sposób, jak pozostałe umowy lokalne.

Protokół dotyczący Prac komisji dot. zmiany reguł przy posiedzeniach zawodowych (obowiązuje od 2020 r.)

W celu zapewnienia szybkiego i sprawnego rozpatrywania sporów dot. Układu Zbiorowego, szyskan, dyskryminacji, niepełnosprawności, wieku oraz równości płac, strony są zgodne co do tego, że tego typu zagadnienia powinny być rozwiązywane w systemie rozpatrywania sporów zawodowych.

Dlatego zostaje stworzona grupa robocza, której celem jest opracowanie wytycznych dot. ustanowienia zasad negocjacji/ zasad rozpatrywania sporów zawodowych oraz spraw dot. dyskryminacji, niepełnosprawności, wieku, szyskan i równości płac.

Grupa robocza musi zakończyć swoje prace najpóźniej do 31.12.2022 r., a ich zalecenia muszą zostać wdrożone do Układu Zbiorowego najszybciej jak to możliwe, a najpóźniej 1 marca 2023 r.

Protokół o Pracy komisji dot. choroby (obowiązuje od 2020 r.)

W związku z omawianiem zmienionych zasad dot. wynagrodzenia chorobowego (duń. sygeløn) strony układu ustaliły, iż w okresie obowiązywania Układu Zbiorowego przedyskutowana zostanie stosowność obowiązujących zasad dot. wynagrodzenia chorobowego.

W związku z tym strony układu podejmą działania proaktywne z wykorzystaniem modeli w celu obniżenia nieobecności spowodowanych chorobą na korzyść zarówno dla przedsiębiorstwa, jak i pracowników, poprzez m.in. podkreślanie roli zdrowego stylu życia w miejscu pracy i poza nim, ew. z wsparciem finansowym z SFKF.

Strony wspólnie rozpatrzą możliwości zaangażowania w to organizację ds. środowiska pracy i/lub rady zakładowej, a także przedyskutują wdrożenie przepisów organów publicznych w tym zakresie.

Protokół o Pracy komisji dot. struktury Układu Zbiorowego (obowiązuje od 2020 r.)

Strony układu są zgodne co do tego, iż Układ Zbiorowy ze względów historycznych jest niepotrzebnie skomplikowany i wymaga uproszczenia oraz zredagowania.

W okresie obowiązywania Układu Zbiorowego strony przeprowadzą prace komisji, mające na celu zbadanie możliwości utworzenia jednego, wspólnego zbioru reguł dla wszystkich obszarów objętych Układem Zbiorowym Przemysłu Spożywczego.

Prace komisji, równocześnie z odpowiednimi dyskusjami z Układem Zbiorowym Przemysłu (duń. Industriens Overenskomst), omówią redakcję techniczną Układu Zbiorowego Przemysłu Spożywczego dot. pracy w weekendy.

Prace komisji powinny zostać ukończone w takim terminie, by strony miały możliwość zapoznania się z wnioskami komisji wewnątrz swoich organizacji przed odnowieniem Układu Zbiorowego w 2023 r.



Fødevareforbundet NNF
Molestien 7
2450 København SV
Tlf. 3818 7272



DI
H.C. Andersens Boulevard 18
1787 København V
Tlf. 3377 3377



Tryksag
5041 0134

