

# 2025-2028

## Układ Zbiorowy Przemysłu Spożywczego

### Układ Zbiorowy pomiędzy

DI Układy Zbiorowe I i

Związkiem Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF



DI- nr. 842128



**UKŁAD ZBIOROWY  
PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO  
2025-2028**

Pomiędzy

**Duńskim Zrzeszeniem Pracodawców DI Układ I**

a

**Duńskim Związkiem Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF**

## Obszary objęte Układem Zbiorowym

W ramach odnowienia układu zbiorowego w 2007 r. ZZ NNF i DI osiągnęli porozumienie dotyczące ogólnego układu ramowego dla przemysłu spożywczego.

Układ zbiorowy, bez zmian w zakresie obowiązywania, łączy i zastępuje następujące dotychczasowe układy zbiorowe między DI a Związkiem Zawodowym Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF:

<b>Przetwórstwo:</b>	Sektor przetwórstwa ( <i>Forædlingsområdet</i> ) / Przemysł spożywczy jako całość ( <i>Fødevareindustrien generelt</i> )
<b>23:</b>	Wytwórnice herbatników i ciast
<b>24:</b>	Wytwórnice herbatników, ciast i wafli
<b>111:</b>	Mette Munk A/S, Odense
<b>146:</b>	Duńskie Młyny ( <i>Danske Handelsmøller</i> )
<b>S/C:</b>	Duńscy Fabrykanci Czekolady i Wyrobów Cukierniczych ( <i>Danske Chokolade- og Sukkervarefabrikanter</i> )
<b>OM:</b>	Fabryka Marcepanu Odense A/S i Kims A/S ( <i>Odense Marcipanfabrik A/S og Kims A/S</i> )
<b>Tobak:</b>	Przemysł Tytoniowy ( <i>Tobaksindustrien</i> )
<b>KIF:</b>	Zrzeszenie producentów przetworów mięsnych ( <i>Kødindustriens Fabrikantforening</i> )

## Skróty/znaczenie słów:

<b>A-kasse:</b>	Fundusz dla bezrobotnych ( <i>Arbejdsløshedskasse</i> )
<b>AM:</b>	Środowisko pracy ( <i>Arbejds miljø</i> )
<b>AMU:</b>	Komisja do spraw Środowiska Pracy ( <i>Arbejds miljøudvalg</i> )
<b>AMU:</b>	Szkolenie zawodowe rynku pracy ( <i>Almen voksenuddannelse</i> )
<b>AM-rep.:</b>	Przedstawiciel do spraw środowiska pracy ( <i>Arbejds miljørepræsentant</i> )
<b>DA:</b>	Duński Związek Pracodawców jest organizacją parasolową. DI jest członkiem DA. ( <i>Dansk Arbejdsgiverforening</i> )
<b>FH:</b>	Główna Organizacja Związkowa ( dawniej LO). NNF jest członkiem FH ( <i>Fagbevægelsens Hovedorganisation</i> )
<b>FV:</b>	System wolnego wyboru ( <i>Fritvalgsordning</i> )
<b>FVU:</b>	Przygotowawcze szkolenie dla dorosłych ( <i>Forberedende voksenuddannelse</i> )

<b>DI:</b>	Duński Przemysł (strona układu zbiorowego) ( <i>Dansk Industri</i> )
<b>NNF:</b>	ZZ NNF (strona układu zbiorowego) ( <i>Związek Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF</i> )
<b>IKUF:</b>	Fundusz Rozwoju Kompetencji w Przemysle ( <i>Industriens Kompetenceudviklingsfond</i> )
<b>IP:</b>	Fundusz Emerytalny Przemysłu (emerytura rynku pracy) ( <i>Industriens Pension, arbejdsmarkedspension</i> )
<b>IPS:</b>	Usługi Emerytalne Przemysłu ( <i>Industriens pensionsservice</i> )
<b>KAU:</b>	Komisja ds. środowiska Przemysłu Mięsnego ( <i>Kødindustriens Arbejdsmiljøudvalg</i> )
<b>Parterne:</b>	Organizacje DI oraz NNF
<b>TSBM:</b>	Komisja ds. Środowiska Pracy – Tytoń, Cukier & Czekolada, Piekarnictwo, Młyny ( <i>Tobak, Sukker &amp; Chokolade, Bager, Møller Arbejdsmiljøudvalg</i> )
<b>Lokalaftale:</b>	Umowa na poziomie lokalnym
<b>Lokale parter:</b>	Przedstawiciel przedsiębiorstwa i mąż zaufania ( <i>Virksomhedsrepræsentant og tillidsmand TM</i> )
<b>SFKF:</b>	Fundusz Rozwoju Kompetencji w Branży Mięsnej i Przemysle Spożywczym, podlega IKUF ( <i>Slagteri- og Fødevareindustriens Kompetence udviklingsfond</i> )
<b>SH:</b>	Ruchomy dzień świąteczny ( <i>Søgnehelligdag</i> )
<b>SU:</b>	Rada zakładowa ( <i>Samarbejdsudvalg</i> )
<b>SU-rep.:</b>	Przedstawiciel rady zakładowej ( <i>Samarbejdsudvalgetsrepræsentant</i> )
<b>ESU:</b>	Europejskie Rady Zakładowe ( <i>Grænseoverskridende SU</i> )
<b>TB-fonden:</b>	Fundusz walki z gruźlicą ( <i>Tuberkulosefonden</i> )
<b>TEKSAM:</b>	Organ współpracy z DI oraz CO-industri. NNF uczestniczy we współpracy ( <i>Samarbejdsorgan for DI og CO-industri</i> )
<b>TR:</b>	Mąż zaufania ( <i>tillidsrepræsentant</i> )
<b>VEU:</b>	Stypendium edukacyjne dla dorosłych ( <i>Voksenuddannelsesstøtte</i> )

# SPIS TREŚCI

<b>SPIS TREŚCI.....</b>	<b>1</b>
<b>WSTĘP .....</b>	<b>9</b>
<b>ROZDZIAŁ 1. WYMIAR CZASU PRACY .....</b>	<b>13</b>
§ 1 Wymiar czasu pracy.....	13
§ 2 Ustalenie czasu pracy.....	14
§ 3 Praca w systemie zmianowym .....	16
§ 4 Elastyczny czas pracy.....	19
§ 5 Niepełny wymiar czasu pracy.....	19
§ 6 Zmienny tygodniowy czas pracy.....	21
§ 7 40-godzinny tydzień pracy.....	22
§ 8 Praca w weekendy.....	22
§ 9 Przesunięty czas pracy i dodatki .....	25
§ 10 Przerwy.....	26
<b>ROZDZIAŁ 2. WYNAGRODZENIE.....</b>	<b>28</b>
§ 11 Wynagrodzenie normowane.....	28
§ 12 Dodatki specjalne, staż pracy, przesunięty czas pracy itd. ....	41
§ 13 Dodatek za przyuczenie .....	46
<b>ROZDZIAŁ 3</b>	<b>GODZINY NADLICZBOWE .....</b>
§ 14 Godziny nadliczbowe .....	48
§ 15 Zapowiedzenie pracy w godzinach nadliczbowych .....	56
§ 16 Odbieranie godzin nadliczbowych .....	58
§ 17 Przerwy na posiłek i inne przerwy podczas pracy w godzinach nadliczbowych .....	59
§ 18 Praca w godzinach nadliczbowych w systemie zmianowym w Przetwórstwie .....	60

<b>ROZDZIAŁ 4. Przepisy dotyczące zatrudnienia i wypowiedzenia.....</b>	<b>62</b>
§ 19 Przepisy dotyczące zatrudnienia .....	62
§ 20 Zatrudnienie zagranicznych pracowników .....	63
§ 21 Warunki wypowiedzenia stosunku pracy .....	64
§ 22 Relegacja .....	65
§ 23 Wypowiedzenie podczas choroby, wypadku przy pracy oraz urlopu .....	66
§ 24 Przepisy o stażu pracy, jego przerwaniu i wygaśnięciu.....	69
§ 25 Zabezpieczenie pracownika i rozwój kompetencji.....	70
§ 26 Umowa o pracę.....	75
§ 27 Badania stanu zdrowia .....	75
§ 28 Stanowiska biurowo-administracyjne.....	76
<b>ROZDZIAŁ 5 URLOP WYPOCZYNKOWY I WOLNE OD PRACY .....</b>	<b>77</b>
§ 29 Urlop wypoczynkowy.....	77
§ 30 Wypracowywanie dni urlopu.....	77
§ 31 Rok urlopowy .....	78
§ 32 Czas urlopu.....	78
§ 33 Świadczenie urlopowe / wynagrodzenie urlopowe .....	79
§ 34 Przeniesienie urlopu oraz przerwanie urlopu .....	79
§ 35 Urlop wykorzystywany w godzinach .....	81
§ 36 Wypłata świadczeń urlopowych bez dni urlopu.....	82
§ 37 Brak zgodności .....	82
§ 38 Program gwarancyjny urlopu.....	82
§ 39 System wolnego wyboru .....	83
§ 40 Ruchome święta .....	86
§ 41 Ruchome święta i wypracowanie świadczeń .....	86
§ 42 Dni ruchomych świąt z pełnym wynagrodzeniem.....	88

§ 43 Postanowienia specjalne dotyczące dni wolnych oraz wynagrodzenia.....	89
--	----

## **ROZDZIAŁ 6. NIEOBECNOŚĆ Z POWODU CHOROBY, URLOPU MACIERZYŃSKIEGO, CHOROBY DZIECKA ..... 92**

§ 44 Zgłoszenie .....	92
§ 45 Częściowa nieobecność z powodu choroby / wypadku .....	93
§ 46 Warunki i wypłata podczas choroby oraz wypadku przy pracy.....	93
§ 47 Podstawy wyliczania świadczenia chorobowego .....	97
§ 48 Umowa zgodnie z § 56 ustawy o świadczeniu chorobowym.....	98
§ 49 Choroba dziecka – wizyty u lekarza i dni opieki nad dzieckiem .....	98
§ 50 Hospitalizacja.....	101
§ 51 Towarzyszenie bliskim członkom rodziny .....	102
§ 52 Wynagrodzenie podczas urlopu macierzyńskiego i adopcji .....	103

## **ROZDZIAŁ 7 PRZEPISY DOTYCZĄCE MĘŻÓW ZAUFANIA ..... 107**

§ 53 Gdzie powołuje się męża zaufania .....	107
§ 54 Kto może zostać wybrany .....	110
§ 55 Wybory męża zaufania i jego zastępcy .....	110
§ 56 Zastępca męża zaufania .....	111
§ 57 Zakładowy mąż zaufania.....	112
§ 58 "Fundusz 25 øre" (Fundusz Edukacji i Współpra-cy Branży Mięsnej i Przemysłu Spożywczego z 2007 r.....	112
§ 59 Obowiązki i uprawnienia męża zaufania.....	115
§ 60 Wynagrodzenie .....	117
§ 61 Wykształcenie .....	117
§ 62 Mężowie zaufania a współpraca na poziomie lokalnym .....	118
§ 63 Rozwiązanie stosunku pracy.....	120
§ 64 Rozpatrywanie sporów zawodowych.....	121
§ 65 Inni wybrani reprezentanci pracowników .....	122

<b>ROZDZIAŁ 8 TERMINATORZY / PRAKTYKANCY .....</b>	<b>123</b>
§ 66 Terminatorzy / praktykanci .....	123
<b>ROZDZIAŁ 9 WYKSZTAŁCENIE .....</b>	<b>129</b>
§ 67 Wykształcenie .....	129
§ 68 Fundusz Rozwoju Kompetencji w Branży Mięsnej i w Przemysle Spożywczym (SFKF) .....	135
§ 69 Fundusz rozwoju DA/FH .....	135
<b>ROZDZIAŁ 10 SYSTEMY WYNAGRODZEŃ .....</b>	<b>137</b>
§ 70 Systemy wynagrodzeń motywujące do większej wydajności .....	137
§ 71 Umowa ramowa dotycząca opracowywania metod pracy i akordu .....	139
<b>ROZDZIAŁ 11 PROGRAMY PILOTAŻOWE I.T.P. ....</b>	<b>140</b>
§ 72 Programy pilotażowe.....	140
<b>ROZDZIAŁ 12 EMERYTURA I PROGRAM DLA SENIORÓW .....</b>	<b>142</b>
§ 73 Emerytura .....	142
§ 74 Program dla seniorów .....	146
<b>ROZDZIAŁ 13 ŚRODOWISKO PRACY I IN.....</b>	<b>148</b>
§ 75 Odpowiedzialność społeczna .....	148
§ 76 TEKSAM .....	150
§ 77 Środowisko pracy.....	150
§ 78 Fundusz walki z gruźlicą .....	158
<b>ROZDZIAŁ 14 UMOWY NA POZIOMIE LOKALNYM .....</b>	<b>160</b>
§ 79 Zawieranie i wypowiedzenie umowy na poziomie lokalnym itp. ....	160
<b>ROZDZIAŁ 15. PRZEPISY DOTYCZĄCE ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH .....</b>	<b>163</b>
§ 80 Umowa podstawowa .....	163
§ 81 Przepisy organizacyjne – zasady dotyczące negocjacji i sporów zbiorowych.....	163
§ 82 Równe traktowanie, dyskryminacja i eliminowanie nierówności płacowych.....	164

§ 83 Interpretacja wznowionej umowy .....	165
§ 84 Okres obowiązywania układu zbiorowego .....	165
<b>POSTANOWIENIA O PRACY W SYSTEMIE ZMIANOWYM (Z KOMENTARZAMI) .....</b>	<b>166</b>
§ 1 Podstawowe przepisy dotyczące czasu pracy .....	166
§ 2 Specjalne przepisy dotyczące czasu pracy .....	169
§ 3 Wynagrodzenie za pracę w systemie zmianowym .....	171
§ 4 Praca w godzinach nadliczbowych .....	173
§ 5 Brak okresu uprzedzenia .....	174
§ 6 Brak kontynuacji i przerwy w pracy zmianowej .....	174
§ 7 Przeniesienie na inne stanowisko .....	177
§ 8 Praca w dni wolne od pracy lub przesunięcie wolnych dni .....	179
§ 9 Umowy na poziomie lokalnym .....	180
Dodatek do załącznika 1 .....	184
<b>GRUPOWE UBEZPIECZENIE NA ŻYCIE PRZETWÓRSTWO I KIF .....</b>	<b>186</b>
<b>DYREKTYWY UE .....</b>	<b>191</b>
Wdrażanie .....	191
Dyrektywa UE dotycząca organizacji czasu pracy .....	191
Dyrektywa o urlopie rodzicielskim (wdrożona w 2010 r.) .....	192
Wdrażanie Dyrektywy 2008/104/UE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (wdrożony w 2010 r.) .....	192
Dyrektywa o pracy w niepełnym wymiarze godzin (wdrożona w 1999 r.) .....	192
Organizacyjna umowa Ramowa o "harassment and violence at work" (mobbing i przemoc) (wdrożona w 2007 r.) .....	193
Wdrażanie dyrektywy UE w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. (wsrożony w 2023 r.) .....	193

## **PROTOKÓŁ 1**

Protokół o Zielonej transformacji (wdrożony w 2020 r.) ..... 201

## **PROTOKÓŁ 2**

Protokół o Sprecyzowaniu stosowania zastępstw (wdrożony w 2017 r.)..... 203

## **PROTOKÓŁ 3**

Protokół o Przeniesieniu stażu pracy tymczasowej agencji pośrednictwa pracy do firmy użytkownika (wdrożony w 2017 r.) ..... 205

## **PROTOKÓŁ 4**

Protokół o Korzystaniu z podwykonawców (wdrożony w 2017 r.)..... 206

## **PROTOKÓŁ 5**

Protokół o Eskalacji systemu wolnego wyboru i składek na fundusz po wstąpieniu DA do zrzeszenia pracodawców (wdrożony w 2017 r., tekst weryfikowany w 2020 i 2023 r.)..... 207

## **PROTOKÓŁ 6**

Protokół o Zrównoważonym rynku pracy (wdrożony w 2017 r.)..... 209

## **PROTOKÓŁ 7**

Protokół o Rozwoju Kompetencji w Branży Mięsnej i w Przemysle spożywczym (wdrożony w 2007 r.)..... 210

## **PROTOKÓŁ 8**

Protokół o Operatorach przemysłowych, procesowych i innych (wdrożony w 2020 r.)..... 215

## **PROTOKÓŁ 9**

Protokół o Wdrażaniu równego traktowania pod względem wieku i niepełnosprawności w zakresie zatrudnienia i pracy, zgodnie z Dyrektywą Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. (wdrożony w 2014 r.)..... 216

**PROTOKÓŁ 10**

Protokół o Dostępie do informacji o wynagrodzeniu (wdrożony w 2010 r.) .... 220

**PROTOKÓŁ 11**

Protokół o Funduszach podlegających układowi zbiorowemu (SFKF, 25-  
øre i DA/FH – wdrożony w 2010 r., tekst weryfikowany w 2020 r.) ..... 222

**PROTOKÓŁ 12**

Protokół o Dokumentach elektronicznych (wdrożony w 2012 r., tekst  
weryfikowany w 2014 i 2020 r.) ..... 223

**PROTOKÓŁ 13**

Protokół o Ochronie danych osobowych (wdrożony w 2025 r.)..... 224

**PROTOKÓŁ 14**

Protokół o Komisji do spraw o najmowaniu pracowników zagranicznych  
(wdrożony w 2020 r.) ..... 225

**PROTOKÓŁ 15**

Protokół o Warunkach emerytalnych pracowników zatrudnionych na  
niewielką ilość godzin pracy (wdrożony w 2020 r.) ..... 226

**PROTOKÓŁ 16**

Protokół o Badaniu rozwoju innych systemów pracy (wdrożony w 2020 r.) ... 227

**PROTOKÓŁ 17**

Protokół o Dyspozycyjności (wdrożony w 2020 r.)..... 228

**PROTOKÓŁ 18**

Protokół o Pracy komisji dotyczącej chorób (wdrożony w 2020 r.) ..... 229

**PROTOKÓŁ 19**

Protokół o Wzajemnym zrozumieniu postanowień o odprawie przy  
rozwiązaniu stosunku pracy, por. § 25 (wdrożony w 2023 r.) ..... 230

**PROTOKÓŁ 20**

Protokół o Komisji do spraw języka w miejscu pracy ..... 232

**PROTOKÓŁ 21**

Protokół o Komisji o umowie o pracy zmianowej ..... 233

**PROTOKÓŁ 22**

Protokół o Komisji do spraw grupowego ubezpieczenia na życie ..... 234

**PROTOKÓŁ 23**

Protokół o Przejściu KIF do Grupowego ubezpieczenia na życie grupy  
Przetwórstwa ..... 235

## WSTĘP

Podczas odnawiania układu zbiorowego w 2007 r. zostało zawarte porozumienie między ZZ Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF a DI o umowie ramowej dotyczącej przemysłu spożywczego.

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

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

*Układ Zbiorowy pomiędzy DI, dla Zakładów Produkcji Herbatników, Ciastek i Wafli a ZZ Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF Rzemiosło / Grupa Przemysłowa / Piekarze / Branża Młynarzy, w dalszym tekście nazywany: **24***

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

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

*Układ Zbiorowy pomiędzy DI, dla Duńskiego Zrzeszenia Wytwórców Czekolady i Słodyczy a ZZ Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF Rzemiosło / Grupa Przemysłowa / Piekarze / Branża Młynarzy, w dalszym tekście nazywany: **S/C***

*Układ Zbiorowy pomiędzy DI, dla Odense Marcipanfabrik A/S i Kims A/S a ZZ Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF Rzemiosło / Grupa Przemysłowa / Piekarze / Branża Młynarzy, w dalszym tekście nazywany: **OM***

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

*Układ Zbiorowy i umowy pomiędzy DI, dla Zrzeszenia Wytwórców Przemysłu Mięsnego a ZZ Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF, w dalszym tekście nazywany: **KIF***

*Układ zbiorowy i umowy pomiędzy ZZ Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF a DI obowiązujący na obszarze przetwórstwa, w dalszym tekście nazywany: **Przetwórstwo***

*Wspólna umowa o Pracy zmianowej 2004 - 2007, w dalszym tekście nazywana: **Postanowienia o pracy zmianowej (z komentarzami) (strona 166)**.*

Podczas odnawiania układu w 2025 r. strony uzgodniły, że Układ Zbiorowy Przemysłu Spożywczego 2025-2028 w przyszłości będzie podstawowym i obowiązującym układem, niezależnie od wcześniejszych wersji tych samych postanowień w Układzie Zbiorowym Przemysłu Spożywczego oraz oryginalnych układów branżowych z 2004 r. i umów na poziomie lokalnym o szczególnym statusie.

### **Struktura Układu Zbiorowego**

Ramowy układ zbiorowy w zakresie przetworów spożywczych 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.

### **Zakres obowiązywania Układu Zbiorowego Przemysłu Spożywczego**

ZZ NNF i DI są zgodni co do tego, że członkowie DIO I, którzy mają przystąpić do Układu Zbiorowego Przemysłu Spożywczego - lub zostaną przeniesieni do układu - zostają objęci układem zgodnie ze szczególnymi postanowieniami dotyczącymi Przetwórstwa, chyba że strony układu postanowią inaczej.

### **Przejęcie do szczególnych postanowień dot. Przetwórstwa**

Przedsiębiorstwa członkowskie obecnie objęte Układem Przemysłu Spożywczego, a które podlegają innym szczególnym przepisom niż dotyczące Przetwórstwa, mają celem zapewnienia warunków równej konkurencji możliwość przejścia na przepisy dotyczące Przetwórstwa pod następującymi warunkami:

- Przedsiębiorstwo podejmuje decyzję o zmianę układu na układ zbiorowy obejmujący Przetwórstwo,
- Zmiana układu zbiorowego na układ obejmujący Przetwórstwo ma nastąpić z sześciomiesięcznym uprzedzeniem przed tygodniem wynagrodzeniowym, w którym przypada 1 marca (data zmiany układu zbiorowego), a najwcześniejsza zmiana układu może nastąpić 1 marca 2027 r.
- Zmiana układu zbiorowego na układ obejmujący Przetwórstwo ma obejmować całą fabrykę/lokalizację (nr P) lub całe przedsiębiorstwo (nr CVR).
- Pracownicy zatrudnieni przed datą przejścia na nowy układ zbiorowy są traktowani od daty zmiany układu jako objęci przepisami szczególnymi we wszystkich punktach, z następującymi wyjątkami dotyczącymi wynagrodzenia :

- Wynagrodzenie indywidualne: Jeżeli po powiadomieniu ale przed wprowadzeniem nowego układu zbiorowego pracownik ma wyższe indywidualne wynagrodzenie godzinowe niż normalna stawka w Przetwórstwie, włącznie z ew. dodatkami branżowymi, różnica jest przenoszona jako dodatek do wynagrodzenia zgodnie z § 79 układu. Kolejne normalne podwyżki układowe są doliczane do układowej stawki pracownika.
- Dodatek za przesunięty czas pracy: Jeżeli po powiadomieniu, ale przed wprowadzeniem nowego układu zbiorowego, pracownik pracuje zgodnie z § 9 układu o przesuniętym czasie pracy, dodatek za przesunięty czas pracy zostaje zamrożony. Zamrożenie oznacza, że wysokość dodatku za przesunięty czas pracy naliczana jest w koronach i pozostaje niezmienną. Zamrożona stawka jest stosowana, gdy pracownik po upływie okresu uprzedzenia pracuje zgodnie z postanowieniami układu o przesuniętym czasie pracy, nawet jeżeli pracownik przez pewien okres wykonywał pracę nie objętą przepisami o przesuniętym czasie pracy. Pracownicy zatrudnieni po dniu zmiany układu są wynagradzani zgodnie ze stawkami za przesunięty czas pracy obowiązującymi Przetwórstwo.

# ROZDZIAŁ 1. WYMIAR CZASU PRACY

## § 1 Wymiar czasu pracy

Normowany efektywny czas pracy wynosi 37 godzin tygodniowo. Czas pracy rozkładany jest na pięć dni tygodnia w taki sposób, że żaden dzień nie może wynosić mniej niż sześć godzin ani więcej niż dziewięć godzin, chyba że postanowiono inaczej 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 przedsiębiorstwie do tej samej pory następnego dnia, lub od godz. 06 do godz. 06, chyba że uzgodniono inaczej.

**Postanowienia szczególne dla: 23, 24, 111, OM, Tytoniu, KIF, Przetwórstwa**

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

Czas pracy podzielany jest na pięć pierwszych dni tygodnia.

**23:**

Normalny efektywny czas pracy wynosi nie więcej niż 7:40 godzin/dzień.

**OM:**

Normalny efektywny czas pracy wynosi nie więcej niż 7:40 godzin/dzień.

Jako nadgodziny można wypracować do dwóch godzin dziennie. Nadgodziny zbierane w ten sposób należy wykorzystać w przeciągu 12 miesięcy. Nadgodziny odbiera się i przeciągu tych sześciu miesięcy, gdzie poszczególne zakłady produkcyjne mają niski sezon.

Istniejące umowy lokalne dotyczące zbieranych nadgodzin pozostają bez zmian.

**Tytoń:**

Jeżeli tygodniowy czas pracy rozdzielany jest na pięć dni, żaden z dni pracy nie może wynosić mniej niż 7 lub więcej niż 8 godzin. Nie obowiązuje to jednak przy zmiennym tygodniowym czasie pracy.

**KIF:**

Żaden dzień pracy nie może wynosić mniej niż 7 godzin.

**Przetwórstwo:**

Żaden dzień pracy nie może wynosić mniej niż 6 lub więcej niż 8 godzin.

---

**§ 2 Ustalenie czasu pracy**

---

Normalny dzienny czas pracy ma miejsce pomiędzy godz. 6:00 a godz. 17:00. Przed ustaleniem czasu pracy należy skonsultować się z mężem zaufania. Opracowanie harmonogramu pracy dyskutowane jest na poziomie lokalnym, biorąc pod uwagę zarówno pracowników jak i przedsiębiorstwo.

**Postanowienia szczególne dla: Tytoń, KIF, Przetwórstwa****Tytoń:**

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

**KIF:**

Czas pracy ma miejsce między 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, przedsiębiorstwo może ustalić normalny dzienny czas pracy w przedziale pomiędzy godz. 05:30 i godz. 18:00, odbiegający od normalnych codziennych godzin pracy w oddziale, ale nie na okres krótszy niż tydzień placowy, 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 przedsiębiorstwa 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 przedsiębiorstwa (na okres co najmniej roku) pomiędzy godz. 6:00 i 18:00.

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

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

Pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwie mają pierwszeństwo do tej 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 przedsiębiorstwach, i ich podział, zostają zachowane w okresie obowiązywania układu zbiorowego, chyba że zmiana godzin była dyskutowana w radzie zakładowej, lub gdy wymaga tego zmniejszenie godzin pracy.

---

## § 3 Praca w systemie zmianowym

---

**Niniejsze postanowienia nie obowiązują Przetwórstwa**  
Postanowienia dotyczące pracy w systemie zmianowym i obowiązujące pomiędzy DI i ZZ Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF, są prawomocne.

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

Por: Umowa o pracy zmianowej, strona 166.

### **Postanowienia szczególne dla: 146, Tytuń, Przetwórstwa**

#### **146:**

Praca w systemie zmianowym ma miejsce między godz. 06:00 w poniedziałek a 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:

<hr/>	
28.4.2025	
od godz. 14.00 - 22.00	1.107,94 DKK
od godz. 22.00 - 06.00	1.506,77 DKK
<hr/>	
23.2.2026	
od godz. 14.00 - 22.00	1.146,71 DKK
od godz. 22.00 - 06.00	1.559,51 DKK
<hr/>	
1.3.2027	
od godz. 14.00 - 22.00	1.186,85 DKK
od godz. 22.00 - 06.00	1.614,09 DKK
<hr/>	

---

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).

### **Tytoń:**

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

### **Przetwórstwo:**

#### **Praca w systemie zmianowym**

##### **Szt. 1 Czas pracy pierwszej zmiany**

Czas pracy pierwszej zmiany ma miejsce między godz. 06:00 a 16:00. Tygodniowy normalny czas pracy pierwszej zmiany jest zgodny z normą układowego efektywnego czasu pracy.

##### **Szt. 2 Czas pracy drugiej i trzeciej zmiany**

Normalny tygodniowy czas pracy drugiej i trzeciej zmiany wynosi 34 efektywne godziny, płatnych pełną tygodniową stawką. Odpowiada to 34 godzinom, plus dodatek wyrównawczy za każdą godzinę pracy. Dodatek wyrównawczy naliczany jest jako 3 godziny razy normalna układowa stawka podzielona przez 34. Jeżeli pracownik jest uprawniony do dodatków branżowych zgodnie z Rozdziałem 2, § 11 układu zbiorowego, przepisy szczególne dotyczące Przetwórstwa, to dodatek wyrównawczy dodatku branżowego za godzinę pracy jest obliczany w ten sam sposób.

W zależności od czasu pracy wypłacany jest dodatek zgodnie z Rozdziałem 2, § 12 układu, 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.

##### **Szt. 3 Przeniesienie pracowników**

Gdy wprowadzana jest praca na dwie lub trzy zmiany, można zatrudniać przy niej wyłącznie pracowników danej zmiany. Przedsiębiorstwo ma jednak prawo przenoszenia pracowników z początkiem tygodnia z jednej zmiany na inną.

Jeżeli zakład pracy 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.

#### **Szt. 4. Praca zmianowa**

Zespół drugiej i trzeciej zmiany nie musi składać się z tej samej ilości pracowników. Zmiana między zespołami ma miejsce w poniedziałek rano.

#### **Szt. 5. Uprzedzenie o wprowadzeniu pracy zmianowej**

Upředzenie o wprowadzeniu pracy zmianowej ma nastąpić co najmniej tydzień przed rozpoczęciem zmiany, i rozpoczyna się w dowolnym dniu tygodnia. Zakończenie pracy zmianowej może nastąpić wyłącznie z końcem dnia pracy ostatniej zmiany danego tygodnia.

#### **Szt. 6. Przedłużenie czasu pracy**

Gdy warunki produkcyjne wymagają dłuższego czasu pracy niż suma godzin pracy pierwszej, drugiej i trzeciej zmiany zgodnie z układem zbiorowym, pozostałe godziny pracy mogą zostać wypełnione przez zastępstwa lub podział godzin pracy na więcej zmian.

#### **Szt. 7. Praca zmianowa w soboty, niedziele i ruchome święta**

Za pracę zmianową w soboty, niedziele i ruchome święta wypłacany jest dodatek zgodnie z § 12.

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

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

#### **Szt. 9. Praca zmianowa**

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

#### **Szt. 10. Dodatek za pracę zmianową może być zastąpiony wypłatą godzinową**

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

---

## § 4 Elastyczny czas pracy

---

### **Umowa ramowa nie obowiązuje 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

---

Przedsiębiorstwo i zainteresowani tym pracownicy mogą zawrzeć umowę o pracy w niepełnym wymiarze godzin.

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

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

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

Przedsiębiorstwo nie może zwalniać pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin i zamiast nich zatrudniać pracowników w niepełnym wymiarze godzin.

Przedsiębiorstwo nie może dokonywać redukcji pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin i zamiast nich zatrudniać pracowników w niepełnym wymiarze godzin, o ile jest mowa o pracownikach mających takie same kwalifikacje.

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

Strony układu są również zgodne co do tego, że praca w nadgodzinach przy zatrudnieniu w niepełnym wymiarze godzin może mieć miejsce tylko w wyjątkowych przypadkach.

Strony układu są również zgodne co do tego, że jest oczywiste, że pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin są członkami tych samych organizacji związkowych, jak i pozostali pracownicy zatrudnieni przez przedsiębiorstwo na podobnych stanowiskach.

Porównaj postanowienia dot. wdrażania dyrektyw UE, strona 192.

## **Postanowienia szczególne dotyczące: Przetwórstwa**

### **Przetwórstwo:**

Postanowienia szczególne dotyczące Przetwórstwa nie obowiązują przedsiębiorstw, które wstąpiły 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 specjalne**

W przedsiębiorstwach, które przystąpiły do Umowy Ramowej dot. rozwoju metod pracy i akordu, są przerwy specjalne, proporcjonalnie do ilości godzin zgodnie z umową o niepełnym wymiarze czasu pracy.

#### **Wynagrodzenie**

Wynagrodzenie jest proporcjonalne do tygodniowego wynagrodzenia układowego. Za tę część pracy, która odbywa się poza godzinami 06:00-18:00, płatny jest dodatek, por. § 12.

#### **Wynagrodzenie za ruchome święta**

Pracodawca odkłada 4 % wynagrodzenia na wynagrodzenie za ruchome święta. Pracownicy zatrudnieni na pełny etat otrzymują wypłatę za ruchome święta proporcjonalnie do liczby przepracowanych godzin.

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

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

### **Umowa na poziomie lokalnym**

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

---

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

---

### **Umowa Ramowa nie obowiązuje Przetwórstwa**

- a. Pod warunkiem porozumienia na poziomie lokalnym, tygodniowy czas pracy wszystkich pracowników lub grup pracowników może ulegać zmianie, ale przeciętny tygodniowy czas pracy ma wynosić 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 harmonogram. Godziny pracy powyżej 37 godzin tygodniowo mogą być odbierane jako dni wolne, po ustaleniu na poziomie lokalnym. Należy ustalić system wypłat za odbierane dni wolne.
- c. Pracownikom, którzy nie zbierali płatnych wolnych godzin, należy w tygodniach z mniejszą ilością godzin niż 37 zapewnić możliwość normalnego tygodniowego wynagrodzenia.
- d. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe lub za przesunięty czas pracy w związku z ustalonym dziennym zmiennym czasem pracy jest płatne zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego.
- e. W przypadku rozwiązania stosunku pracy zbierane 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 o umowach na poziomie lokalnym.

---

## § 7 40-godzinny tydzień pracy

---

### **Umowa ramowa nie obowiązuje Tytoniu**

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

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

Obie strony mają prawo do 8-dniowego uprzedzenia.

Przy akumulowaniu godzin nadliczbowych przelewana jest ustalona stawka godzinowa.

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

---

## § 8 Praca w weekendy

---

### **Umowa ramowa nie obowiązuje S/C ani KIF**

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

#### **Cas pracy**

- a. Praca odbywa się zazwyczaj na dwie zmiany do 24 godzin w soboty i w niedziele. Pracownicy zatrudnieni do pracy w weekendy mogą pracować w dni 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 przedsiębiorstwach.

Praca w weekend może zazwyczaj zostać rozpoczęta najwcześniej od zakończenia normalnych godzin 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 niezgodność może być przedmiotem dyskusji pomiędzy organizacjami.

### **Warunki płacy**

- a. Układowe wynagrodzenie przyznawane jest za ilość przepracowanych godzin, odpowiadającą umwie za daną pracę na danej pozycji w danym przedsiębiorstwie.
- b. Ponadto przysługuje dodatek za pracę w weekendy:
  - od 28.4.2025 dodatek wynosi 116,77 DKK/godzinę
  - od 23.2.2026 dodatek wynosi 120,86 DKK/godzinę
  - od 1.3.2027 dodatek wynosi 125,09 DKK/godzinę

### **Dni wolne od pracy i praca w ruchome święta**

- 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 (SH-konto) danego pracownika.
- b. Za pracę w ruchome święta przysługuje wyłącznie zwykłe wynagrodzenie, a dodatek za utracone zarobki nie jest wypłacany.

### **Przerwy**

Przerwy przysługują zgodnie z postanowieniami obowiązującego układu zbiorowego i umowami 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.

### **Urlop wypoczynkowy**

Urlop wypoczynkowy i świadczenie urlopowe przysługują zgodnie z postanowieniami ustawy urlopowej, w tym postanowieniami układu zbiorowego. Przy zatrudnieniu na pełny wymiar godzin w przeciągu całego roku urlop obejmuje pięć sobót i niedziel.

### **Składka na fundusz ATP**

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

### **Składka emerytalna**

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

### **Przeniesienie na inną zmianę**

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

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

### **Pozostałe postanowienia**

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

## **Postanowienia specjalne: Tytoń, Przetwórstwo**

### **Tytoń:**

Dni wolne od pracy i ruchome święta: Zobacz odpowiednie przepisy układu zbiorowego i postanowienia na poziomie lokalnym dotyczące wynagrodzenia za ruchome święta.

### **Przynależność związkowa**

Organizacje związkowe są zgodnie uważają, że jest oczywiste, iż pracownicy zatrudnieni do pracy w weekendy są członkami tych samych organizacji związkowych, co pozostali pracownicy zatrudnieni przez przedsiębiorstwo 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 w 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 pracować w branży przez pierwsze cztery dni tygodnia wyłącznie po zatwierdzeniu przez organizacje związkowe i tylko w wyjątkowych przypadkach.

Dodatek za prace weekendowe wypłacany jest zgodnie z § 12, postanowienia specjalne dla Przetwórstwa.

---

## **§ 9 Przesunięty czas pracy i dodatki**

---

### **Umowa ramowa nie obowiązuje 146 ani 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, zob. poniższą tabelę.

	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>111</b>	<b>S/C</b>	<b>OM</b>
Nalicza się za:	Minutę	Minutę	Rozpoczęte pół godziny	Minutę	Minutę
	50 % normalnej stawki	50 % normalnej stawki	50 % osobistej stawki	Pierwsza godzina: 16,7 %	50 % stawki nadgodzin
Stawka między 17:00 – 06:00				2 i 3 godzina: 25 % 4 godzina i powyżej: 50 %	Gdy praca rozpoczęta o godz. 24:00 lub później – 100 % stawki za nadgodziny
				Naliczana według dodatku za nadgodziny	

## **Postanowienia specjalne dotyczące KIF i Przetwórstwa**

### **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 specjalne dla KIF, § 12. Dodatek przysługuje za 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 przedsiębiorstwie.

#### **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 okaże się konieczne przeniesienie pracowników, którzy z osobistych względów nie są w stanie pracować w przesuniętych godzinach pracy, mają oni zostać skierowani do pracy o podobnym charakterze, jaką wykonywali wcześniej. Mąż zaufania ma za każdym razem zostać poinformowany.

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 specjalne dotyczące Przetwórstwa. Dodatek przysługuje za każdą rozpoczętą godzinę pracy.

---

## **§ 10 Przerwy**

---

Rozłożenie i długość przerw na posiłek i na odpoczynek ustalana jest z mężem zaufania.

---

## **Postanowienia specjalne dotyczące: 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. Wcześniej ustalone przerwy nie mogą zostać skrócone.

## ROZDZIAŁ 2. WYNAGRODZENIE

---

### § 11 Wynagrodzenie normowane

---

#### **Pełnoletni pracownicy**

Od rozpoczęcia tygodnia wynagrodzeniowego, zawierającego datę 1 marca, normowana stawka godzinowa wynagrodzenia układowego wynosi: zob. strona 30-35.

#### **Wynagrodzenie niepełnoletnich pracowników**

Od rozpoczęcia tygodnia wynagrodzeniowego, zawierającego datę 1 marca, normowana stawka godzinowa wynagrodzenia układowego pracowników poniżej 18 lat wynosi: strona 30-35.

#### **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 dwa tygodnie.
4. Wynagrodzenie może też być wypłacane miesięcznie. Przejście na miesięczny okres wypłat ma być ogłoszone co najmniej z dwumiesięcznym uprzedzeniem.

Wynagrodzenie jest do dyspozycji pracownika najpóźniej w ostatnim dniu bankowym miesiąca.

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

Wnioskowana zaliczka zostaje wypłacona w ten dzień, w którym wynagrodzenie wypłacane co dwa tygodnie po raz pierwszy nie zostanie wypłacone w całości w tym terminie. Zaliczka ta zostanie potrącona o 1/12 część z kolejnych 12 miesięcznych wypłat, chyba że zostanie ustalone inaczej.

Jeżeli stosunek pracy zostanie rozwiązany, nadpłacona zaliczka 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 ewentualnej awarii komputerowej wypłacana jest zaliczka gotówką.
7. Jeżeli na poziomie lokalnym została zawarta takie umowa, kwartalne statystyki wynagrodzeń przekazywane są mężowi zaufania.

### **Elektroniczne paski płacowe**

Zobacz protokół 12 o dokumentach elektronicznych.

### **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. Zob. § 9.

#### **Dodatek za pracę w systemie weekendowym**

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

#### **Honorarium za pracę w Radzie Zakładowej**

Płatne zgodnie z aktualną stawką, ustaloną pomiędzy DA a FH.

#### **Dodatek za pracę w systemie zmianowym**

Płatny zgodnie z postanowieniami DI i ZZ NNF o pracy zmianowej.

Zob. Praca w systemie zmianowym, strona 166.

#### **Dumping socjalny**

Strony układu zawarły protokół 10 dotyczący dostępu do informacji wynagrodzeniowych w przypadku podejrzenia o dumping socjalnym.

## Stawki płacowe 24.2.2025 r.

24.2.2025	Wszystkie kwoty w DKK/godzinę	Stawka normowana	Dodatek branżowy + godzinowy	Suma
<b>23</b>	Pełnoletni pracownicy	157,57	5,95+0,30	163,82
<b>24</b>	Piekarze wykwalifikowani	161,96	5,95+0,30	168,21
	Pełnoletni pracownicy	159,40	5,95+0,30	165,65
	Młodociani powyżej 17 lat	113,40	5,95+0,30	119,65
	Młodociani poniżej 17 lat	104,11	5,95+0,30	110,36
<b>111</b>	Pełnoletni pracownicy	160,35	5,95+0,30	166,60
	Młodociani pracownicy o stażu poniżej 2 miesięcy.	94,80	5,95+0,30	101,05
	Młodociani pracownicy o stażu powyżej 2 miesięcy	113,68	5,95+0,30	119,93
<b>146</b>	Stawka podstawowa	157,99	4,95+0,30	163,24
<b>S/C</b>	Pełnoletni pracownicy	146,75	5,95+0,30	
	*** +dawna kompensata akordu 9% + dodatek wyrównawczy	+ 13,21 +5,27		171,48
	Młodociani pracownicy	86,06	5,95+0,30	
	*** + wyrównanie akordu 9% + dodatek wyrównawczy	+ 7,75 +5,27		105,33

\*\*\* **Wcześniejszy dodatek za brak akordu.** O ile nie wprowadzono akordu, premii produkcyjnych lub systemów premiowych w przypadku czynności, gdzie jest to możliwe i właściwe, wypłacany jest wyrównawczy dodatek akordowy lub dodatek osobisty w wysokości co najmniej 9 % obowiązującej stawki godzinowej, chyba że w inny sposób przyznano za to dodatkowe wynagrodzenie.

W przedsiębiorstwach, które przeliczyły 9 % dodatek wyrównawczy, ma on zostać zaktualizowany zgodnie z nową podstawą obliczeniową służącą do ustalania stawki godzinowej.

<b>24.2.2025</b>	<i>Wszystkie kwoty w DKK/godzinę</i>	<b>Stawka normowana</b>	<b>Dodatek branżowy + godzinowy</b>	<b>Suma</b>
<b>OM</b>	Pełnoletni pracownicy	154,55	5,95+0,30	160,80
	Młociani poniżej 17 lat	108,82	5,95+0,30	115,07
<b>Tytoń</b>	Minimalna stawka	159,59	5,95+0,30	165,84
	Młociani pracownicy powyżej 16 ale poniżej 18 lat	87,13	5,95+0,30	93,38
<b>KIF</b>	Pełnoletni pracownicy	156,49	6,85	163,34
	Młociani poniżej 16 lat	92,20	6,85	99,05
	Młociani powyżej 16 lat	104,36	6,85	111,21
<b>Przetwry</b>	Pełnoletni pracownicy	171,35	**	
	Młociani powyżej 16 ale poniżej 17 lat *	105,31		
	Młociani powyżej 17 ale poniżej 18 lat *	108,99		

\* **Przetwórstwo:** Młociani pracownicy poniżej 18 roku życia nie mogą brać udziału w pracy akordowej.

**\*\*Zob. dodatek branżowy pod „Przetwórstwo” (strona 37-38)**

## Stawki płacowe 23.2.2026 r.

23.2.2026	Wszystkie kwoty w DKK/godzinę	Stawka normowana	Dodatek branżowy + godzinowy	Suma
23	Pełnoletni racownicy	162,32	5,95+0,30	168,57
24	Piekarze wykwalifikowani	166,71	5,95+0,30	172,96
	Pełnoletni pracownicy	164,15	5,95+0,30	170,40
	Młodociani powyżej 17 lat	117,37	5,95+0,30	123,62
	Młodociani poniżej 17 lat	107,76	5,95+0,30	114,01
111	Pełnoletni pracownicy	165,10	5,95+0,30	171,35
	Młodociani pracownicy o stażu powyżej 2 miesięcy.	98,11	5,95+0,30	104,36
	Młodociani pracownicy o stażu poniżej 2 miesięcy	117,66	5,95+0,30	123,91
146	Stawka podstawowa	162,74	4,95+0,30	167,99
S/C	Pełnoletni pracownicy + dawna kompensata akordu 9% + dodatek wyrównawczy	151,50 + 13,64 + 5,27	5,95+0,30	176,66
	Młodociani pracownicy + wyrównanie akordu 9% + dodatek wyrównawczy	89,07 + 8,02 + 5,27	5,95+0,30	108,61

\*\*\* **Wcześniej** dodatek za brak akordu. O ile nie wprowadzono akordu, premii produkcyjnych lub systemów premiowych w przypadku czynności, gdzie jest to możliwe i właściwe, wypłacany jest wyrównawczy dodatek akordowy lub dodatek osobisty w wysokości co najmniej 9 % obowiązującej stawki godzinowej, chyba że w inny sposób przyznano za to dodatkowe wynagrodzenie.

W przedsiębiorstwach, które przeliczyły 9 % dodatek wyrównawczy, ma on zostać zaktualizowany zgodnie z nową podstawą obliczeniową służącą do ustalania stawki godzinowej.

<b>23.2.2026</b>	<i>Wszystkie kwoty w DKK/godzinę</i>	<b>Stawka normowana</b>	<b>Dodatek branżowy + godzinowy</b>	<b>Suma</b>
<b>OM</b>	Pełnoletni pracownicy	159,30	5,95+0,30	165,55
	Młodociani poniżej 17 lat	112,62	5,95+0,30	118,87
<b>Tytoń</b>	Minimalna stawka	164,34	5,95+0,30	170,59
	Młodociani pracownicy powyżej 16 ale poniżej 18 lat	90,18	5,95+0,30	96,43
<b>KIF</b>	Pełnoletni pracownicy	161,24	6,85	168,09
	Młodociani poniżej 16 lat	95,42	6,85	102,27
	Młodociani powyżej 16 lat	108,02	6,85	114,87
<b>Przetwory</b>	Pełnoletni pracownicy	176,10	**	
	Młodociani powyżej 16 ale poniżej 17 lat *	109,00		
	Młodociani powyżej 17 ale poniżej 18 lat *	112,81		

\* **Przetwórstwo:** Młodociani pracownicy poniżej 18 roku życia nie mogą brać udziału w pracy akordowej.

**\*\*Zob. dodatek branżowy pod „Przetwórstwoy” (strona 37-38)**

## Stawki płacowe 1.3.2027 r.

1.3.2027	Wszystkie kwoty w DKK/godzinę	Stawka normowana	Dodatek branżowy + godzinowy	Suma
<b>23</b>	Pełnoletni pracownicy	166,82	5,95+0,30	173,07
<b>24</b>	Piekarze wykwalifikowani	171,21	5,95+0,30	177,46
	Pełnoletni pracownicy	168,65	5,95+0,30	174,90
	Młodociani powyżej 17 lat	121,48	5,95+0,30	127,73
	Młodociani poniżej 17 lat	111,53	5,95+0,30	117,78
<b>111</b>	Pełnoletni pracownicy	169,60	5,95+0,30	175,85
	Młodociani pracownicy o stażu powyżej 2 miesięcy.	101,55	5,95+0,30	107,80
	Młodociani pracownicy o stażu poniżej 2 miesięcy	121,78	5,95+0,30	128,03
<b>146</b>	Stawka podstawowa	167,24	4,95+0,30	172,49
<b>S/C</b>	Pełnoletni pracownicy + dawna kompensata akordu	156,00	5,95+0,30	
***	9%	+ 14,04		
	+ dodatek wyrównawczy	+5,27		181,56
	Młodociani pracownicy	92,19	5,95+0,30	
***	+ wyrównanie akordu 9%	+ 8,30		
	+ dodatek wyrównawczy	+5,27		112,01

\*\*\* **Wcześniejszy dodatek za brak akordu.** O ile nie wprowadzono akordu, premii produkcyjnych lub systemów premiowych w przypadku czynności, gdzie jest to możliwe i właściwe, wypłacany jest wyrównawczy dodatek akordowy lub dodatek osobisty w wysokości co najmniej 9 % obowiązującej stawki godzinowej, chyba że w inny sposób przyznano za to dodatkowe wynagrodzenie.

W przedsiębiorstwach, które przeliczyły 9 % dodatek wyrównawczy, ma on zostać zaktualizowany zgodnie z nową podstawą obliczeniową służącą do ustalania stawki godzinowej.

<b>1.3.2027</b>	<i>Wszystkie kwoty w DKK/godzinę</i>	<b>Stawka normowana</b>	<b>Dodatek branżowy + godzinowy</b>	<b>Suma</b>
<b>OM</b>	Pełnoletni pracownicy	163,80	5,95+0,30	170,05
	Młodociani poniżej 17 lat	116,57	5,95+0,30	122,82
<b>Tytoń</b>	Minimalna stawka	168,84	5,95+0,30	175,09
	Młodociani pracownicy powyżej 16 ale poniżej 18 lat	93,34	5,95+0,30	99,59
<b>KIF</b>	Pełnoletni pracownicy	165,74	6,85	172,59
	Młodociani poniżej 16 lat	98,76	6,85	105,61
	Młodociani powyżej 16 lat	111,80	6,85	118,65
<b>Przetwory</b>	Pełnoletni pracownicy	180,60	**	
	Młodociani powyżej 16 ale poniżej 17 lat *	112,81		
	Młodociani powyżej 17 ale poniżej 18 lat *	116,75		

\* **Przetwórstwo:** Młodociani pracownicy poniżej 18 roku życia nie mogą brać udziału w pracy akordowej.

**\*\*Zob. dodatek branżowy pod „Przetwórstwo” (strona 37-38)**

## **Postanowienia specjalne dotyczące: 23, 24, 111, S/C, Tytoniu, Przetwórstwa**

### **23, 24:**

#### **Stawka indywidualna:**

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

### **23:**

#### **Tygodniowy harmonogram:**

Przedsiębiorstwo opracowuje tygodniowy grafik ze stałymi godzinami pracy, który jest przedstawiany nie później niż w południe poprzedzającego piątku. Za każdą tygodniową zmianę grafiku przedsiębiorstwo wypłaca danym pracownikom dodatek w wysokości 36,45 DKK.

### **24:**

#### **Tygodniowy harmonogram:**

Przedsiębiorstwo opracowuje tygodniowy harmonogram ze stałymi godzinami pracy, który jest ogłaszany nie później niż przed południem poprzedzającego piątku. Za każdą zmianę tygodniowego grafiku płatny jest dodatek w wysokości 51,04 DKK.

### **111:**

#### **Tygodniowy harmonogram:**

Przedsiębiorstwo stara się ustalać tygodniowy harmonogram ze stałymi godzinami pracy, który będzie ogłaszany nie później niż o godz. 13:00 w poprzedzający piątek. Przy odstępstwach od tygodniowego grafiku płatny jest za każdym razem dodatek 18,96 DKK.

### **S/C:**

Jeżeli normalny dzień wypłaty wypada w ruchomy dzień świąteczny, to wypłata lub zaliczka ma być do dyspozycji pracownika dwa dni wcześniej. Zaliczka powinna być tej samej wysokości, co osiągnięte wynagrodzenie. Ostateczne rozliczenie ma miejsce przy następnej zwykłej wypłacie.

### **Tytoni:**

#### **Zestawienie wynagrodzeń**

Przedsiębiorstwo jest zobowiązane do sporządzania zestawień skali wynagrodzeń, które zostają przekazywane mężom zaufania.

## Postanowienia ogólne dla pracowników zatrudnionych 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:

Struktura wynagrodzeń i stawki :

<b>Obowiązujące od 24.2.2025</b>		<b>System wynagrodzeń w przedsiębiorstwie</b>	
		Stawka normowana**	Stawka akordowa zgodnie z umową ramową
Stawka godzinowa	(DKK/godz.)	102,50	102,50
Stwaka podstawowa	(DKK/godz.)	68,85	68,85
Wyrównanie za brak akordu	(DKK/godz.)	-	-
Łączna stawka godzinowa	(DKK/godz.)	171,35**	171,35
+ dodatek branżowy	(DKK/godz.)	5,25	3,15
Akord*	-	-	Zmienna stawka zgodnie z wydajnością
Podstawa akordu	(DKK/wypracowana godz. akordu)	-	65,29

<b>Obowiązujące od 23.2.2026</b>		<b>System wynagrodzenia w przedsiębiorstwie</b>	
		Stawka normowana**	Stawka akordu wg umowy ramowej
Dodatek godzinowy	(DKK/godz.)	107,25	107,25
Stawka podstawowa	(DKK/godz.)	68,85	68,85
Dodatek za brak akordu	(DKK/godz.)	-	-
Stawka godzinowa w sumie	(DKK/godz.)	176,10**	176,10
+ dodatek branżowy	(DKK/godz.)	5,25	3,15
Akord*	-	-	Zmienna stawka zgodnie z wydajnością
Podstawa akordu	(DKK/godz. akordu)	-	65,29
<b>Obowiązujące od 1.3.2027</b>		<b>System wynagrodzenia w przedsiębiorstwie</b>	
		Stawka normowana**	Stawka akordu wg umowy ramowej
Dodatek godzinowy	(DKK/godz.)	111,75	111,75
Stawka podstawowa	(DKK/godz.)	68,85	68,85
Dodatek za brak akordu	(DKK/godz.)	-	-
Stawka godzinowa w sumie	(DKK/godz.)	180,60**	180,60
+ dodatek branżowy	(DKK/godz.)	5,25	3,15
Akord*	-	-	Zmienna stawka zgodnie z wydajnością
Podstawa akordu	(kr./time akkordtime)	-	65,29

\* Przedsiębiorstwo przystąpiło do Umowy Ramowej dotyczącej opracowywania metod i akordu (zob. § 71).

Dodatek godzinowy wypłacany jest za wszystkie godziny.

---

Staż pracy w odniesieniu do dodatku branżowego obliczany jest poprzez zsumowanie okresów zatrudnienia w tym samym koncernie, z nie więcej niż sześciomiesięcznymi przerwami. Staż pracy wygasa, jeżeli pracownik sam złoży wypowiedzenie.

Pracownik, który w sposób zadowalający wykonuje szczególnie ważne zadania, może otrzymać za to dodatek. Pracownik traci dodatek, gdy zostaje przeniesiony na inne stanowisko.

### **Dodatek branżowy**

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

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

Staż pracy w odniesieniu do dodatku branżowego obliczany jest poprzez zsumowanie okresów zatrudnienia w tym samym koncernie, z nie więcej niż szeciomiesięcznymi przerwami.

Staż pracy wygasa, jeżeli pracownik sam składa wypowiedzenie.

### **Rozliczenie wynagrodzenia**

Okres rozliczeniowy może zostać przedłużony do dwóch tygodni. W takim przypadku naliczana jest roczna kwota w wysokości 100,00 DKK dla wszystkich członków ZZ NNF oraz dla praktyków.

Kwota ta jest wyliczana i wypłacana co kwartał do miejscowego oddziału związku, i jest przeznaczona na cele społeczne i kulturalne dla członków związku zatrudnionych w przedsiębiorstwie.

W przedsiębiorstwach, w których okres rozliczeniowy wynagrodzenia przez co najmniej rok był wydłużony do 2 tygodni, przedsiębiorstwo może wydłużyć okres rozliczeniowy wynagrodzenia do 4 tygodni. Przejście na 4-tygodniowy okres rozliczeniowy należy zgłosić z co najmniej 2-miesięcznym uprzedzeniem.

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

Zaliczka zostaje wypłacona w ten dzień, kiedy dwutygodniowa wypłata po raz pierwszy nie zostanie wypłaconw w całości w tym terminie. Zaliczka ta zostanie potrącona o 1/12 część z kolejnych dwunastu czterotygodniowych wypłat, chyba że zostanie ustalone inaczej. Jeżeli stosunek pracy zostanie rozwiązany, nadpłacona zaliczka zostanie odliczona od ostatniej wypłaty.

Wypłata może zostać przełożona na miesięczne wypłaty. Powiadomienie o zmianie ma nastąpić z co najmniej dwumiesięcznym uprzedzeniem. Wytyczne dotyczące miesięcznej wypłaty mogą być ustalone na poziomie lokalnym. W przypadku braku porozumienia na poziomie lokalnym okres rozliczeniowy trwa od 20-tego do 19-tego dnia każdego miesiąca.

Strony są zgodne, że przedsiębiorstwa, które wypłacają pracownikom roczną kwotę w wysokości 100,00 DKK za przełożenie wypłaty, kontynuują te wypłaty.

Wypłata ma być do dyspozycji pracownika najpóźniej w ostatnim dniu bankowym miesiąca.

Pracownikom objętym Umową Ramową dot. opracowania metod pracy i akordu należą się tygodniowe paski płacowe.

W związku z przejściem na miesięczne wypłaty pracownik może ubiegać się o zaliczkę odpowiadającej wypłacie netto, którą otrzymaliby w następnym okresie rozliczeniowym, chyba że uzgodniono inaczej.

Zaliczka wypłacana jest w tym dniu, kiedy pełna tygodniowa, dwutygodniowa lub czterotygodniowa wypłata nie zostanie wypłacona. Zaliczka ta zostanie potrącona o 1/12 część z kolejnych dwunastu miesięcznych wypłat, chyba że zostanie ustalone inaczej. Jeżeli stosunek pracy zostanie rozwiązany, nadpłacona zaliczka zostanie odliczona od ostatniej wypłaty.

Wynagrodzenie jest zgłaszane do banku pracownika i ma być mu dostępne w chwili otwarcia banku.

Strony są zgodne co do przedyskutowania powyższych postanowień celem uwspółcześnienia tekstu.

---

## **§ 12 Dodatki specjalne, staż pracy, przesunięty czas pracy itd.**

---

### **Postanowienia specjalne dla: 23, 24, 111, 146, S/C, KIF, Przetwórstwa**

Jeżeli nie przyznawane są 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**

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 do mielenia mąki i młyny do mielenia kasz) zostaje wstrzymany wyłącznie wtedy, gdy pracownik sam wypowiada stosunek pracy lub odmawia przyjęcia do pracy, gdy przedsiębiorstwo oferuje mu pracę po okresie zwolnienia.

Kontynuacja stażu pracy następuje wyłącznie przy wznowieniu zatrudnienia w branży w ciągu roku.

**24:**

**Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych:**

Podczas pracy w szczególnie brudnych warunkach wypłacany jest dodatek w wysokości 4,38 DKK/godzinę.

**146:**

**Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych:**

Pracownicy wykonujący pracę w warunkach szkodliwych (brudnych) przy czyszczeniu młyna, skrzyń z mąką, silosu zbożowego (nie hali magazynowej), a także kierowcy i pomocnicy, otrzymują dodatek w wysokości jednej stawki godzinowej dziennie (wynagrodzenie podstawowe II).

Dodatek ten wypłacany jest również przy wymianie gniotowników walcowych, czyszczenia przesiewaczy, filtrów i podobnej szkodliwej dla zdrowia pracy.

Żaden pracownik nie może jednak pobierać tego dodatku przez okres dłuższy niż 60 dni w przeciągu roku objętego układem zbiorowym.

**Dodatek funkcyjny**

- a. Operatorzy gniotników walcowych, inni pracownicy młyna i kierowcy cystern otrzymują obecnie 163,17 DKK tygodniowo – 4,41 DKK na godzinę.
- b. Operatorzy przesiewaczy, oczyszczalni, pierwszy pracownik w silosie, kierowcy, operatorzy wózków widłowych, operatrzy przy dużych workach oraz operatorzy automatycznych pakowarek (maszyny do pakowania detalicznego) otrzymują obecnie 123,21 DKK tygodniowo – 3,33 DKK na godzinę.
- c. Brygadziści załadunku i pakowacze worków wentylowych otrzymują obecnie 95,83 DKK tygodniowo – 2,59 DKK na godzinę.

Rozładunek i sztauowanie statków jest płatne zgodnie z taryfą portową danego miasta.

### **S/C:**

#### **Dodatek kompensacyjny zgodnie z § 11 umowy ramowej**

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

Dodatek ten ma być wyraźnie wyszczególniony na pasku płacowym.

#### **Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych**

Pracownikowi przysługuje dodatek za pracę przy mieleniu i pakowaniu proszku kakao, pudrowaniu lub formowaniu pudru i powlekanii lukrecji polewą.

28.4.2025	7,01 DKK/godzinę
23.2.2026	7,25 DKK/godzinę
1.3.2027	7,51 DKK/godzinę

Ten sam dodatek jest wypłacany za gotowanie lukrecji, za rozpalanie 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 i przy produkcji pulpy owocowej.

Dodatek jest płatny za pełne dni robocze.

#### **Adnotacja 1:**

W przypadku zmiany powyższych procesów w taki sposób, że utrudnienia znikną lub zostaną zredukowane, możliwe jest podjęcie negocjacji w sprawie zniesienia lub obniżenia powyższych dodatków.

#### **Adnotacja 2:**

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

### **KIF:**

#### **Przyuczenie praktykantów / terminatorów oraz instrukcje dla nowozatrudnionych**

Pracownicy zatrudnieni przy szkoleniu praktykantów oraz przy instruowaniu nowozatrudnionych otrzymują wynagrodzenie odpowiadające średniemu wynagrodzeniu z poprzednich czterech tygodni.

### **Próbki towaru, eksperymenty oraz rozruch sprzętu**

Czas spędzony na eksperymentowaniu przy opracowywaniu nowej metody, nowego produktu lub na rozruszaniu sprzętu wynagradzany jest przeciętną stawką tygodniową pracownika, 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 godzin nadliczbowych.

### **Przesunięte godziny pracy**

Za czas pracy mający miejsce w godzinach 18:00 - 05:30, płatne są następujące dodatki:

	28.4.2025	23.2.2026	1.3.2027
od godz. 18:00 do godz. 22:00	21,93 DKK	22,70 DKK	23,49 DKK
od godz. 22:00 do godz. 05:30	25,38 DKK	26,27 DKK	27,19 DKK

### **Przetwórstwo:**

#### **Dodatki specjalne**

#### **Dodatek za pracę w chłodni**

Dodatek za pracę w chłodni wynosi na godzinę:

28.4.2025	9,23 DKK
23.2.2026	9,56 DKK
1.3.2027	9,89 DKK

#### **Przesunięte przerwy**

Za przesunięcie przerwy na posiłki wypłacane jest za przerwę:

28.4.2025	6,90 DKK
23.2.2026	7,15 DKK
1.3.2027	7,40 DKK

#### **Posiłek przy maszynach**

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

28.4.2025	48,37 DKK
23.2.2026	50,06 DKK
1.3.2027	51,81 DKK

## **Praca w weekendy (pracownicy zatrudnieni zgodnie z § 8 – Przepisy specjalne dla Przetwórstwa)**

Wynagrodzenie zgodnie z układową stawką za przepracowaną ilość godzin oraz dodatek za każdą godzinę w soboty i w niedziele:

Doba sobotnia	28.4.2025	23.2.2026	1.3.2027
od godz. 14:00 do godz. 22:00	55,06 DKK	56,99 DKK	58,98 DKK
od godz. 22:00 do godz. 06:00	73,42 DKK	75,99 DKK	78,65 DKK
Doba niedzielna	98,14 DKK	101,58 DKK	105,13 DKK

Ruchome święta, przypadające w soboty i w niedziele, są dniami wolnymi opłacanymi jako ruchome święta.

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

## **Praca zmianowa w godzinach 18:00 – 06:00**

Wynagradzana jest następującymi godzinowymi dodatkami (naliczana w minutach):

	28.4.2025	23.2.2026	1.3.2027
od godz. 18:00 do godz. 22:00	21,93 DKK	22,70 DKK	23,49 DKK
od godz. 22:00 do godz. 06:00	25,38 DKK	26,27 DKK	27,18 DKK

Za drugą i trzecią zmianę wypłacane są, zgodnie z § 3, Przepisy szczególne dotyczące Przetwórstwa, szt. 2, oprócz powyższych dodatków, również dodatek kompensacyjny i ewentualnie dodatek branżowy z następującymi dodatkami za godzinę (naliczana w minutach):

<b>Stawki bez akordu</b>	28.4.2025	23.2.2026	1.3.2027
Dodatek wyrównawczy wszystkie 34 godziny	15,12 DKK	15,73 DKK	16,28 DKK
Dodatek branżowy 5,25 DKK wszystkie 34 godziny	0,46 DKK	0,46 DKK	0,46 DKK
Łączna stawka wszystkie 34 godziny	15,65 DKK	16,19 DKK	16,74 DKK
<b>Stawki z akordem</b>	28.4.2025	23.2.2026	1.3.2027
Dodatek wyrównawczy wszystkie 34 godziny	15,12 DKK	15,54 DKK	15,94 DKK
Dodatek branżowy 3,15 DKK wszystkie 34 godziny	0,28 DKK	0,28 DKK	0,28 DKK
Łączna stawka wszystkie 34 godziny	15,40 DKK	15,82 DKK	16,22 DKK

### **Praca w systemie zmianowym w soboty, niedziele i w ruchome święta**

Płatna z następującymi dodatkami za godzinę (naliczane w min.):

	28.4.2025	23.2.2026	1.3.2027
Sobota od godz. 14:00 do godz. 22:00	55,06 DKK	56,99 DKK	58,99 DKK
Sobota od godz. 22:00 do godz. 06:00	73,42 DKK	75,99 DKK	78,65 DKK
Doba niedzielna i doba ruchomych świąt	98,14 DKK	101,58 DKK	105,13 DKK

Ponadto wypłacane są normalne dodatki za pracę zmianową na drugiej i trzeciej zmianie w dni powszednie. Jak podane poniżej.

### **Przesunięty czas pracy, niepełny wymiar godzin oraz sanitacja pomiędzy godz. kl. 18:00-06:00**

Płatne z następującymi dodatkami za godzinę (naliczane w min.):

	28.4.2025	23.2.2026	1.3.2027
Od godz. 18:00 do 22:00	21,93 DKK	22,70 DKK	23,49 DKK
Od godz. 22:00 do 06:00	25,38 DKK	26,27 DKK	27,18 DKK

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

Dzienna zmiana, z dziennym czasem pracy w soboty lub w niedziele, jest płatna dodatkiem za godzinę:

	28.4.2025	23.2.2026	1.3.2027
Sobota godz. 14:00 do godz. 22:00	21,93 DKK	22,70 DKK	23,49 DKK
Sobota godz. 22:00 do godz. 06:00 i doba niedzielna	25,38 DKK	26,27 DKK	27,18 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 przedsiębiorstwie, jeżeli w tym okresie uczestniczyli oni w kursach i szkoleniach oferowanych przez przedsiębiorstwo.

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

Dodatek przyuczenia jest częścią wprowadzenia systemu wynagrodzeń zwiększających wydajność.

# ROZDZIAŁ 3

## GODZINY NADLICZBOWE

---

### § 14 Godziny nadliczbowe

---

#### **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 normalnym czasie 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, opłacani są zgodnie z poniższą tabelą.

Przy wezwaniu do pracy wliczany do godzin pracy jest ewentualny czas dojazdu do i z miejsca pracy.

Zobacz tabelę na stronie 50-52.

#### **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 sytuacje wymagające pracy w nadgodzinach ze względu na wymogi produkcji lub terminowej realizacji zleceń, zobowiązań itd.

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

W przedsiębiorstwach ze zróżnicowanymi potrzebami produkcyjnymi, gdzie strony na poziomie lokalnym bezskutecznie próbowały osiągnąć lokalną umowę dot. zmiennych tygodniowych godzin pracy, przedsiębiorstwo może zapowiedzieć systematyczną pracę

w godzinach nadliczbowych. Systematyczne godziny nadliczbowe mogą wynosić maksymalnie 5 godzin na tydzień kalendarzowy i 1 godzinę dziennie oraz mają mieć miejsce w powiązaniu z normalnymi godzinami pracy danego pracownika.

Systematyczna praca w godzinach nadliczbowych ma być oznajmiona najpóźniej przed zakończeniem normalnego 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 rekompensowana jako pełne dni wolne w okresie dwunastu miesięcy od jej wykonania. Pozostałe godziny, niewynoszące pełnego dnia pracy, zostają przeniesione na następny okres.

Termin odbierania wolnych dni ustalany jest przez pracodawcę po negocjacji na poziomie lokalnym między stronami, z tym że pracownik musi otrzymać powiadomienie co najmniej 6 x 24 godziny wcześniej.

Odbieranie wolnych dni pochodzących z systematycznej pracy w godzinach nadliczbowych nie może mieć miejsca w okresie wypowiedzenia, chyba że przedsiębiorstwo i pracownik tak ustalą.

Strony są zgodne co do tego, że możliwości powiadamiania o pracy w godzinach nadliczbowych zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego pozostają niezależne od możliwości zapowiadania systematycznych nadgodzin.

Strony są ponadto zgodne, że jeżeli podczas negocjacji układu zbiorowego zajdą zmiany, mające wpływ na powyższe, wprowadzone zostaną odpowiednie dostosowania.

Strony układu są zgodne co do tego, że myślą przewodnią opisanego modelu było, aby przedsiębiorstwa o zmiennych potrzebach produkcyjnych, gdzie strony lokalne bezskutecznie próbowały zawrzeć umowę na poziomie lokalnym o zmiennych tygodniowych godzinach pracy, mogły informować o systematycznej pracy w godzinach nadliczbowych w taki sposób, aby w okresie nie dłuższym niż dwunastu miesięcy systematyczna praca w godzinach nadliczbowych została wyrównana przez odebrane dni wolne.

Strony układu zgodnie precyzują, że model ten nie może być stosowany do stałego powiększenia możliwości produkcyjnych przedsiębiorstw, w formie np. stałego 42-godzinnego tygodnia

pracy ze stałą rekompensatą w formie wolnych dni, chyba że lokalne strony tak postanowią.

Strony porozumienia uzgodniły ponadto, że nie jest tu mowa o 12-miesięcznym okresie odbierania wypracowanych nadgodzin w taki sam sposób, jak inne odbieranie nadgodzin, gdzie odbywa się to w czteromiesięcznym okresie. Tutaj chodzi o okres nie dłuższy niż 12 miesięcy od wprowadzenia systematycznej pracy w godzinach nadliczbowych, w którym to okresie systematyczne godziny nadliczbowe mają zostać zrekompensowane. Jeżeli systematyczne nadgodziny zostaną odebrane przed upływem 12 miesięcy praca w nadgodzinach uważana jest za zrekompensowaną, i nowe powiadomienie o systematycznej pracy w godzinach nadliczbowych rozpocznie nowy 12-miesięczny okres.



<b>Od 23 lutego 2026 r.</b>		<b>23</b>	<b>24</b>	<b>11</b>	<b>146</b>	<b>S/C</b>	<b>OM</b>	<b>Tygodni</b>	<b>K1F</b>	<b>Przetwory</b>
Obliczane na podstawie:		Wynagrodzenie normalne	Wynagrodzenie normalne	Indywidualna stawka godzinowa	Wynagrodzenie normalne	Wynagrodzenie normalne	Indywidualna stawka godzinowa	Tygodni	K1F	Przetwory
Liczone za rozpoczęcie:		Minutę	Minutę	Minutę	1/2 godziny	1/2 godziny	1/2 godziny	1/2 godziny	1/2 godziny	pierwsza godzinę
Zapłata za godzinę nadliczbowe, wszystkie godziny:										
Zapłata za godzinę nadliczbowe, pierwsza godzina		50 %	82,08	50 %	79,00	33,3 %	50,45	50% (p0)	76,07	88,51
Zapłata za godzinę nadliczbowe, druga godzina		50 %	81,16	50 %	82,08	60 %	75,75	50% (p0)	76,07	
Zapłata za godzinę nadliczbowe, trzecia godzina		100 %	162,32	100 %	164,15	100 %	162,74	50 %	75,75	76,07
Zapłata za godzinę nadliczbowe, czwarta i kolejne godziny		100 %	162,32	100 %	164,15	100 %	162,74	100 %	151,50	114,11
Zapłata za godzinę nadliczbowe, przed normalnymi godzinami pracy					100 %	162,74	100 %	151,50	100 %	122,75
Zapłata za godzinę nadliczbowe, do 1 godziny przed normalnym czasem pracy i po godz. 06:00		50 %	81,16	50 %	82,08	50 %				122,75
Zapłata za godzinę nadliczbowe, przed godz. 06:00		100 %	162,32			100 %	162,74			
Zapłata za godzinę nadliczbowe, soboty				100 %	164,15	100 %	162,74	100 %	151,50	122,75
Zapłata za godzinę nadliczbowe, niedziele i dni świąteczne		100 %	162,32	100 %	164,15	100 %	162,74	100 %	151,50	122,75
Zapłata za godzinę nadliczbowe, niedziele		100 %	162,32	100 %	164,15	100 %	162,74	100 %	151,50	
Dwugodzinne wyprzedzenie										
Czterogodzinne wyprzedzenie										
Sześciogodzinne wyprzedzenie										
Wyprzedzenie dzień wczesniej		80,97		1 stawka godz (< 1 godzina)						
Za każde efektywne 3 godziny pracy, do przerwy		(< 2 godzina)					1 stawka godz. (< 1 godzina)	1 stawka godz.	77,47	30 min.
Godziny nadliczbowe, nie bezpośrednio po godzinach pracy									Zob. postanowienia szczególne. Nadliczane 3 lub 4 godz.	

<b>Od 1 marca 2027 r.</b>																			
Obliczane na podstawie:	<b>23</b>		<b>24</b>		<b>III</b>		<b>146</b>		<b>S/C</b>		<b>OM</b>		<b>Tygodni</b>		<b>KIF</b>		<b>Przetwory</b>		
	Wynagrodzenie normalne	Minutę	Wynagrodzenie normalne	Minutę	Indywidualna stawka godzinowa	Minutę	Wynagrodzenie normalne	1/2 godziny	Wynagrodzenie normalne	1/2 godziny	Indywidualna stawka godzinowa	1/2 godziny	1/2 tygodni	1/2 godziny	1/2 tygodni	1/2 godziny	1/2 tygodni	1/2 godziny	1/2 tygodni
Liczone za rozpoczętą:																			
Zapłata za godziny nadliczbowe, wszystkie godziny:																			
Zapłata za godziny nadliczbowe, pierwsza godzina	50 %	83,41	50 %	84,33	50 %		50 %	83,62	33,3 %	51,95	50 % (p0)			78,35					102,13
Zapłata za godziny nadliczbowe, druga godzina	50 %	83,41	50 %	84,33	60 %		75 %	125,43	50 %	78,00	50 % (p0)			78,35					
Zapłata za godziny nadliczbowe, trzecia godzina	100 %	166,82	100 %	168,65	100 %		100 %	167,24	50 %	78,00	50 % (p0)			78,35					
Zapłata za godziny nadliczbowe, czwarta i kolejne godziny	100 %	166,82	100 %	168,65	100 %		100 %	167,24	100 %	156,00	100 % (p0)			117,53					
Zapłata za godziny nadliczbowe, przed normalnymi godzinami pracy																			
Zapłata za godziny nadliczbowe, do 1 godziny przed normalnym czasem pracy i po godz. 06:00	50 %	83,41	50 %	84,33	50 %														
Zapłata za godziny nadliczbowe, przed godz. 06:00	100 %	166,82			100 %			167,24											
Zapłata za godziny nadliczbowe, soboty			100 %	168,65															
Zapłata za godziny nadliczbowe, niedziela i dni świąteczne	100 %	166,82	100 %	168,65	100 %			167,24	100 %	156,00	100 %			126,43					
Zapłata za godziny nadliczbowe, niedziela	100 %	166,82	100 %	168,65	100 %			167,24	100 %	156,00	100 %			126,43					
Dwugodzinne wyprzedzenie																			
Czterogodzinne wyprzedzenie																			
Sześciogodzinne wyprzedzenie																			
Wyprzedzenie dzień wcześniej (< 2 godzina)	52,40 (< 2 godzina)		1 stawka godz. (< 1 godzina)		122,08 (< 1 godzina)														
Za każde efektywne 3 godziny pracy, do przetwory									1 stawka godz.		1 stawka godz.			79,79					
Godziny nadliczbowe, nie bezpośrednio po godzinach pracy																			

## **Postanowienia specjalne dla: 146, S/C, Tytoń, KIF, Przetwórstwa**

### **146:**

#### **1 maja**

Dodatek za pracę w nadgodzinach 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 przedsiębiorstwo na krótszy lub dłuższy okres dokonuje ograniczeń produkcji w taki sposób, że dzienny lub tygodniowy czas pracy zostaje skrócony, dodatek za pracę w nadgodzinach naliczany jest począwszy od chwili, w której dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych byłyby naliczane w normalnych okolicznościach.

Dzień Konstytucji (Grundlovsdag, 5 czerwca) jest dniem świątecznym.

#### **Ograniczenia możliwości pracodawcy w zleceniu pracy w godzinach nadliczbowych**

Strony są zgodne, że z reguły nie można polecić poszczególnemu pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych więcej niż 120 godzin w przeciągu roku kalendarzowego, jak i nie można wymagać więcej niż 10 nadgodzin tygodniowo. Nie można także wymagać wykonywania systematycznej pracy w godzinach nadliczbowych w okresie od 15 maja do 1 września. Po negocjacjach między pracodawcą a mężami zaufania – jeżeli nie ma ku temu ważnych powodów – pracownicy będą mieli prawo do tygodniowego dnia powszedniego bez

nadgodzin. Ten tygodniowy dzień bez nadgodzin nie musi być tym samym dniem dla wszystkich pracowników przedsiębiorstwa.

Odstępstwa od przepisów dotyczących 120 godzin rocznie i 10 godzin tygodniowo mogą jednak mieć miejsce po uzgodnieniu między pracodawcą a mężami zaufania.

Strony zgadzają się ograniczać pracę w godzinach nadliczbowych w takim zakresie, w jakim pozwala na to produkcja.

### **Tytoń:**

Powyższe postanowienia nie dają powodu do redukcji ewentualnych obowiązujących, korzystniejszych umów, 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 mogą zaistnieć okoliczności, które wymagają pracy w nadgodzinach ze względu na potrzeby produkcji lub terminową realizację zleceń, zobowiązań itp.

Wynagrodzenie za nadgodziny obliczane jest za co najmniej 1/2 godz.

### **KIF:**

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

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

Praca w dni wolne od pracy opłacana jest za co najmniej 4 godziny.

#### **Podstawowe przepisy dotyczące pracy w nadgodzinach**

W przypadku spóźnienia obcina się 15 minut za każdy rozpoczęty kwadrans.

### **Przetwórstwo:**

#### **Godziny nadliczbowe niezwiązane z normalnym czasem pracy**

Jeżeli pracownicy zostają powiadomieni o pracy w godzinach nadliczbowych, która nie ma miejsca 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**

W przypadku gdy pracownicy zostają wezwani do koniecznej pracy w nadgodzinach poza normalnymi godzinami pracy (włącznie z niedzielami i dniami świątecznymi), naliczany jest dodatek za

nadgodziny w wysokości co najmniej 4 godzin, obejmujący ewentualny czas dojazdu do i z miejsca pracy.

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

Konieczna praca zespołowa w dni wolne od pracy, zakończona przed godz. 10:00, lub wynikająca z okoliczności niezależnych od pracodawcy, jest rozliczana jako co najmniej 3 godziny, natomiast pozostała praca, zakończona po godz. 10:00, jako co najmniej 4 godziny. Poszczególni pracownicy, wykonujący różnego rodzaju funkcje serwisowe, otrzymują wynagrodzenie za co najmniej 2 godziny, a gdy ich praca zostaje zakończona po godz. 12:00 – za co najmniej 3 godziny.

Praca w godzinach nadliczbowych w dzień konstytucji trwająca mniej niż godzinę, bezpośrednio po normalnym dziennym czasie pracy, płatna jest 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 ruchome święta, lub w okresach dużych dostaw, plan nadgodzin ma być ustalany razem z mężem zaufania, i oznajmiany z odpowiednim uprzedzeniem.

Zasady stosowane przy planowaniu ustalane są w radzie zakładowej.

---

## **§ 15 Zapowiedzenie pracy w godzinach nadliczbowych**

---

### **Umowa ramowa nie obowiązuje Tytoniu i Przetwórstwa**

Praca w godzinach nadliczbowych powyżej jednej godziny powinna zostać zapowiedziana dzień wcześniej.

W przypadku braku zapowiedzenia, lub gdy zapowiedzenie pracy w nadgodzinach w piątek ma miejsce mniej niż z 36 godzinnym uprzedzeniem, wypłacana jest godzinowa stawka układowa za brak uprzedzenia.

---

## **Postanowienia specjalne dla: 146, S/C, OM, KIF i Przetwów**

### **146:**

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

Gdy praca w godzinach nadliczbowych zostaje zlecona bez właściwego uprzedzenia, wypłacany jest za pierwszą godzinę dodatek w wysokości 100% = 2 razy (stawka godzinowa + dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych).

### **S/C:**

Upowiedzenie o pracy w godzinach nadliczbowych należy zazwyczaj zgłosić zgłaszać dzień wcześniej, jednak w wyjątkowych przypadkach (nieprzewidziane wydarzenia) najpóźniej przed przerwą na drugie śniadanie tego samego dnia. W przypadku wymagania wykonania pracy w nadgodzinach bez uprzedzenia płatne jest wynagrodzenie w wysokości jednej dodatkowej stawki godzinowej.

Jeżeli zlecona praca w godzinach nadliczbowych zostanie odwołana wypłacana jest jedna stawka godzinowa. Odwołanie zlecanej pracy w nadgodzinach może nastąpić na podobnych warunkach.

### **OM:**

Upowiedzenie o pracy w godzinach nadliczbowych ma mieć miejsce dzień wcześniej. W przypadku wymagania wykonania pracy w nadgodzinach bez uprzedzenia płatne jest wynagrodzenie w wysokości jednej dodatkowej normalnej stawki godzinowej.

### **KIF:**

Praca w godzinach nadliczbowych poniżej jednej godziny może nastąpić bez uprzedzenia. Praca w godzinach nadliczbowych powyżej jednej godziny ma być upowiedzana nie później niż dzień wcześniej przed zakończeniem normalnych godzin pracy.

### **Przetwórstwo:**

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

Obowiązek uprzedzenia jest uchylony w przypadku awarii sprzętu lub innych przyczyn niezależnych od pracodawcy.

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

Jeżeli uprzedzenie o pracy w nadgodzinach w dzień wolny ma miejsce z mniejszym niż 36 godzinnym uprzedzeniem wypłacana jest jedna normalna godzinowa stawka za brakujące uprzedzenie.

---

## § 16 Odbieranie godzin nadliczbowych

---

Strony zgadzają się, że praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana w niezbędnym zakresie oraz że nadgodziny powinny być możliwie jak najbardziej ograniczane.

Po przepracowaniu godzin nadliczbowych poszczególne pracowniki nabiera prawo do odebrania tej samej liczby godzin.

Chęć skorzystania z tego uprawnienia zostaje przekazana przedsiębiorstwu, a wytyczne omawiane są na poziomie lokalnym.

Odbieranie nadgodzin ma mieć miejsce w czasie odpowiadającym zarówno przedsiębiorstwu jak i poszczególnemu pracownikowi.

### **Postanowienia specjalne dla: S/C i OM**

#### **S/C i OM:**

Godziny nadliczbowe mają zostać odebrane w przeciągu sześciu miesięcy od ich wypracowania, o ile sytuacja produkcyjna na to pozwala.

Za zgodą lokalną dozwolona jest jednak praca w ośmiu godzinach nadliczbowych w przeciągu czterech kolejnych tygodni, bez ich odebrania.

Odbieranie nadgodzin ustalane jest między przedsiębiorstwem a pracownikiem. Na poziomie lokalnym ustala się zbieranie środków, które mają zostać przeznaczone na odbierane godziny.

Na żądanie mąż zaufania ma otrzymać okresowy zestaw wypracowanych godzin nadliczbowych.

---

### **OM:**

Wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wypłacane jest procentowo na koniec okresu rozliczeniowego. Stawka godzinowa wypłacana jest przy odbieraniu wypracowanych wolnych godzin.

---

## **§ 17 Przerwy na posiłek i inne przerwy podczas pracy w godzinach nadliczbowych**

---

### **Umowa ramowa nie obowiązuje Tytoniu, OM, KIF**

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

Praca w godzinach nadliczbowych opłacana jako co najmniej trzy godziny pociąga za sobą 30-minutową płatną przerwę.

### **Postanowienia specjalne dla: 146, S/C i Przetwórstwa**

#### **146:**

#### **Przerwy na posiłki**

Jeżeli kierowcy i pomocnicy nie wracają do swoich siedzib na przerwy na posiłek należy się im połowa stawki godzinowej na przerwę (podstawowa stawka II).

#### **Przerwy**

Jeżeli po normalnym dniu pracy pracodawca wymaga dwóch godzin pracy nadliczbowej przyznawana jest półgodzinna przerwa na posiłek. Przerwa jest płatna jako nadgodziny 50 %.

#### **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 1/2 godziny. Gdy praca nadliczbowa trwa powyżej dwóch godzin, pracownikom przysługuje dodatkowa półgodzinna przerwa na odpoczynek, doliczana do nadgodzin.

### **Przetwórstwo:**

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

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

### **Godziny nadliczbowe przed normalnym czasem pracy**

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

### **Godziny nadliczbowe po normalnym czasie pracy**

Gdy praca w nadgodzinach ma trwać ponad godzinę przeznaczane jest 30 minut przerwy na odpoczynek przed jej rozpoczęciem. Za każde 3 godziny efektywnej pracy w nadgodzinach odbywane są 30-minutowe przerwy na odpoczynek.

---

## **§ 18 Praca w godzinach nadliczbowych w systemie zmianowym w Przetwórstwie**

---

Praca w nadgodzinach pracowników zatrudnionych przy pracy zmianowej opłacana jest dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych jak i dodatkiem obowiązującym w danej porze. Por. § 4 w Umowie o Pracy Zmianowej, stona 163.

### **Przetwórstwo:**

#### **A. Przed lub po normalnych godzinach pracy**

Praca w godzinach nadliczbowych bezpośrednio przed lub po drugiej i trzeciej zmianie jest płatna z dodatkiem za nadgodziny jak i z obowiązującym o danej porze dodatkiem za daną zmianę.

#### **B. Bez powiązania z normalnymi godzinami pracy**

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

---

### **C. Ruchome święta i dni wolne od pracy**

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

Praca ta wynagradzana jest z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych oraz z obowiązującym o tej porze dodatkiem zmianowym za dni powszednie.

Praca w godzinach nadliczbowych w ruchome święta opłacana jest z dodatkiem zaliczkowym za ruchome święta, por. przepisy dotyczące ruchomych świąt.

## ROZDZIAŁ 4. PRZEPISY DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA I WYPOWIEDZENIA

---

### § 19 Przepisy dotyczące zatrudnienia

---

#### **Szt. 1**

Przy zatrudnianiu pracowników należy opracować umowę o pracę. Umowa ta ma być przekazana najpóźniej siódmego kalendarzowego dnia po rozpoczęciu stosunku pracy, włącznie z pierwszym dniem zatrudnienia. Niektóre informacje mogą jednak zostać przekazane niepóźniej niż miesiąc po rozpoczęciu stosunku pracy, por. § 4 w protokole o wdrażaniu dyrektywy o warunkach pracy na stronie 188 w niniejszym układzie zbiorowym.

Obowiązek sporządzenia umowy o pracę dotyczy pracowników, których uzgodniony lub faktyczny przeciętny tygodniowy czas pracy przekracza trzy godziny tygodniowo w okresie referencyjnym obejmującym cztery kolejne tygodnie, oraz przy zatrudnieniu pracowników bez gwarantowanej liczby godzin lub gwarantowanej ilości pracy.

Zgodnie z niniejszym postanowieniem czas pracy u wszystkich pracodawców, którzy tworzą lub należą do tego samego przedsiębiorstwa, koncernu lub jednostki, jest uwzględniany przy obliczaniu czasu pracy.

Umowa o pracę ma spełniać wymogi opisane w „Protokole o wdrażaniu dyrektywy o warunkach pracy”. Aktualna wersja wzorca umowy o pracę znajduje się na stronie [www.di.dk](http://www.di.dk).

#### **Szt. 2**

Pracodawca ma obowiązek jak najszybciej pisemnie poinformować o zmianach w informacjach zgodnie ze szt. 1, ale nie później niż w dniu, w którym zmiana wchodzi w życie. Nie dotyczy to jednak zmian, które odzwierciedlają jedynie zmiany ustawowe, przepisy administracyjne lub statutowe albo kolektywne układy zbiorowe, do których odnosi się umowa o pracę.

#### **Szt. 3**

Jeżeli umowa o pracę nie została doręczona pracownikowi z upływem terminów podanych w szt. 1, 2 lub 4, kwestia ta może zostać

rozpatrzona zgodnie z przepisami układu o rozstrzygnięciu sporów zbiorowych. Pracodawca, który nie później niż w ciągu 5 dni po spotkaniu między organizacjami, gdzie został wydany nakaz przekazania umowy o pracę, wypełnił ten nakaz, nie podlega karze grzywny, chyba że systematycznie łamie postanowienia dotyczące umów o pracę.

#### **Szt. 4**

Niniejsze przepisy weszły w życie z dniem 1 lipca 2023 r. Jeżeli pracownik, zatrudniony przed dniem wejścia w życie przepisów, chciałby zawrzeć umowę o pracę zgodnie ze szt. 1 i wystąpi z takim wnioskiem, pracodawca ma obowiązek dostarczenia mu niezbędnych dokumentów nie później niż 8 tygodni od dnia otrzymania wniosku.

---

## **§ 20 Zatrudnienie zagranicznych pracowników**

---

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

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

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

Jeżeli przedsiębiorstwa 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

Zalecane jest, aby wypowiedzenie stosunku pracy zarówno ze strony przedsiębiorstwa jak i pracownika miało formę pisemną.

Odejście z pracy następuje z końcem tygodnia. Odejście pracowników weekendowych następuje jednak z upływem doby niedzielnej.

### **Szt. 1 Wypowiedzenie przez przedsiębiorstwo**

Pracowników zatrudnionych w tym samym przedsiębiorstwie bez innych przerw niż wymienione poniżej, obowiązują okresy wypowiedzenia podane w poniższej tabeli.

<b>Staż pracy</b>	<b>Okres uprzedzenia</b>
<b>Po 13 tygodniach</b>	<b>1 tydzień</b>
<b>Po 1 roku</b>	<b>2 tygodnie</b>
<b>Po 2 latach</b>	<b>4 tygodnie</b>
<b>Po 4 latach</b>	<b>5 tygodni</b>
<b>Po 6 latach</b>	<b>6 tygodni</b>
<b>Po 8 latach</b>	<b>7 tygodni</b>

### **Szt. 2 Wypowiedzenie ze strony pracownika**

Jeżeli pracownik chce wypowiedzieć stosunek pracy ma on obowiązek podania przedsiębiorstwu okresów uprzedzenia zgodnie z poniższą tabelą.

<b>Staż pracy</b>	<b>Okres uprzedzenia</b>
<b>Po 13 tygodniach</b>	<b>1 tydzień</b>
<b>Po 6 latach</b>	<b>2 tygodnie</b>

### **Stk. 3 Odszkodowanie za brak uprzedzenia**

Jeżeli jedna ze stron nie podała właściwego okresu uprzedzenia, druga strona może żądać odszkodowania odpowiadającego godzinowej stawce pracownika za taką liczbę dni, naruszenie obejmuje.

Niezależnie od obowiązku pracownika do przestrzegania ustalonego okresu wypowiedzenia umowy o pracę, pracodawca nie powinien uchylać się od o wcześniejsze rozwiązanie umowy, jeżeli pracownik wykaże, że byłby w stanie podjąć oferowaną stałą pracę, pod warunkiem pominięcia okresu wypowiedzenia.

---

## **§ 22 Relegacja**

---

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

Przedsiębiorstwo powinno, 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 sprawozdanie o przebiegu sprawy. Jeżeli mąż zaufania nie zgadza się ze sprawozdaniem, jest on zobowiązany do niezwłocznego zgłoszenia pisemnego sprzeciwu.

W przypadku zwolnienia, gdzie faktyczna przyczyna zwolnienia nie została przedłożona, lub gdy brygadzysta nie od razu skorzystał ze swojego prawa do relegacji, wypłacane jest wynagrodzenie za okres zgodnie z układowym terminem wypowiedzenia.

Relegowany pracownik ma zawsze prawo do wniesienia sprawy w celu rozpatrzenia na spotkaniu w organizacji związkowej, gdzie ma prawo do przedstawienia sprawy osobiście.

---

## § 23 Wypowiedzenie podczas choroby, wypadku przy pracy oraz urlopu

---

### **Umowa ramowa nie obowiązuje KIF i Przetwórstwa**

Pracownicy z dłuższym niż 6-miesięcznym stażem pracy w przedsiębiorstwie są przez pierwsze dwa tygodnie nieobecności spowodowanej chorobą lub wypadkiem przy chronieni przed zwolnieniem.

### **Postanowienia specjalne dla: KIF i Przetwórstwa**

#### **KIF, Przetwórstwo:**

#### **Zwolnienie podczas choroby, wypadku oraz urlopu**

- a. Zwolnienie z powodu nieobecności podczas choroby nie może zostać wydane, za wyjątkiem następujących przypadków:
- Pracownik, który w chwili zwolnienia był nieobecny z powodu choroby w okresie krótszym niż dwa tygodnie, może zostać zwolniony.
  - Stosunek pracy traktowany jest zazwyczaj jako rozwiązany, gdy pracownik był nieobecny z powodu choroby w nieprzerwanym okresie dłuższym niż 18 tygodni. Informacja o wypowiedzeniu nie musi zostać przekazana bezpośrednio po upływie tych 18 tygodni, ale może to nastąpić w późniejszym terminie podczas choroby. Przed rozwiązaniem stosunku pracy przedsiębiorstwo ma omówić sprawę z mężem zaufania.

#### **Dla Przetwórstwa obowiązuje:**

Powyższe nie ma zastosowania wobec pracowników, którzy ulegli wypadkowi przy pracy i w związku z czym przysługują im dodatkowe świadczenia chorobowe, por. § 47 układu zbiorowego, Postanowienia specjalne dla Przetwórstwa, lub u których uznano krytyczną chorobę, por. Grupowe Ubezpieczeniem na Życie Branży Mięsnej. W takich przypadkach stosunek pracy zostaje zazwyczaj rozwiązany po rocznej nieobecności.

W obu wyżej wymienionych przypadkach pracownikowi może przysługiwać odprawa, gdy warunki opisane w § 25, szt. 2 Postanowień Specjalnych dla Przetwórstwa są wypełnione.

Dla **KIF** obowiązuje:

Powyższe nie ma zastosowania wobec pracowników, którzy ulegli wypadkowi przy pracy i którzy we właściwym terminie zgłosili i udekontowali wypadek, lub którzy zapadli na uznaną krytyczną chorobę, por. Ubezpieczenie Grupowe Przemysłu Mięsnego, (od 1 lipca 2025 r. Grupowe Ubezpieczenie na Życie Branży Mięsnej). W takich przypadkach stosunek pracy zostaje zazwyczaj rozwiązany po rocznej nieobecności.

W obu wyżej wymienionych przypadkach pracownikowi może przysługiwać odprawa, gdy warunki opisane w § 25 Umowy Ramowej są wypełnione.

- b. Wypowiedzenie nie może mieć miejsca podczas nieobecności z powodu urlopu.
- c. 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 przedsiębiorstwo powinno przychylić się do takiego życzenia.

### **Zwolnienia spowodowane likwidacją przedsiębiorstwa lub masowymi zwolnieniami**

- a. Przy likwidacji przedsiębiorstwa:

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. Przy zamknięciu produkcji, mającej wpływ na kilka oddziałów produkcyjnych:

Wszyscy pracownicy, głównie 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 przedsiębiorstwie:

Pracownicy nieobecni dłużej niż trzy tygodnie z powodu choroby lub nieobecni z powodu wypadku lub urlopu nie mogą zostać zwolnieni.

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

---

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

---

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

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

Podczas wyżej wymienionych nieobecności pracownikowi naliczany jest staż pracy.

### **b. Umorzenie okresu wypowiedzenia:**

1. Brak pracy spowodowany zatrzymaniem pracy przez innych pracowników.
2. Zatrzymanie produkcji z powodu awarii maszyn, braku surowca lub innej siły wyższej, częściowo lub w pełni zatrzymującej produkcję.

### **c. Przywrócenie stażu pracy**

1. Jeżeli pracownik sam wypowiedział stosunek pracy nie powraca on do swojego stażu przy kolejnym zatrudnieniu w tym samym przedsiębiorstwie.
2. Pracownicy powracają do swojego stażu pracy, o ile:
  - zostają zwolnieni z tygodniowym lub dłuższym okresem wypowiedzenia, por. § 21, szt. 1; albo
  - ich praca została przerwana z powodu braku pracy; albo
  - ich praca została przerwana z powodów wymienionych w § 24, litra. bi wznawiają pracę, gdy zostaje im to zaproponowane w przeciągu 9 miesięcy.

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

Pracownicy, którzy zostali zwolnieni z okresem wypowiedzenia zgodnie z § 21, szt. 1, z powodu restrukturyzacji, redukcji zatrudnienia, 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.

---

## § 25 Zabezpieczenie pracownika i rozwój kompetencji

---

### **Umowa ramowa nie obowiązuje Przetwórstwa ani pracowników OM wynagradzanych miesięcznie**

#### **Odprawa dla pracowników z długim stażem pracy**

1. Jeżeli pracownik zatrudniony w przedsiębiorstwie w nieprzerwanym trzy-, sześć- lub ośmioletnim okresie, zostanie zwolniony bez jego winy, pracodawca ma przy zwolnieniu wypłacić mu odprawę jedno-, dwu- lub trzykrotnej wysokości specjalnej odprawy, która to odprawa wynosi 5.000,00 DKK.
2. Postanowienie w pkt 1 nie ma zastosowania, jeżeli pracownik w chwili odejścia uzyskał inne zatrudnienie, otrzymuje emeryturę lub z innego powodu nie otrzymuje zasiłku dla bezrobotnych (zob. jednak wyjątki opisane w protokole 19 o Wzajemnym zrozumieniu postanowień o odprawie przy rozwiązaniu stosunku pracy. 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.  
  
Por. również Protokół 19 o Wzajemnym zrozumieniu postanowień o odprawie przy rozwiązaniu 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 dopiero wtedy, gdy warunki wymienione w pkt 1 są wypełnione pod względem nowego zatrudnienia.
4. Odprawa pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze godzin zostaje zmniejszona proporcjonalnie do wymiaru godzin.

Strony układu zbiorowego zgadzają się, że postanowienie to 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 przedsiębiorstwie przez co najmniej 2 lata, i którzy zostali zwolnieni z powodu restrukturyzacji, redukcji personelu, likwidacji przedsiębiorstwa lub innych powodów dotyczących przedsiębiorstwa, mają prawo do uczestniczenia, na własne życzenie, w odpowiadającym im kursie, trwającym nie dłużej niż 2 tygodnie, np. w zakresie AMU, FVU lub innych instytucji szkoleniowych, finansowanych przez środki publiczne w wysokości świadczeń dla bezrobotnych, chyba że pracownik (nie dotyczy KIF) w ciągu ostatnich dwóch lat już ukończył dwutygodniowy kurs lub szkolenie.

Dotacje za uczestniczenie w kursie przypadają przedsiębiorstwie.

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

Udział w kursie ma mieć miejsce w okresie wypowiedzenia.

Przepisy te nie dotyczą pracowników, którzy są uprawnieni do otrzymywania wcześniejszej emerytury lub renty płatnej przez pracodawcę lub przez środki publiczne.

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

### **146:**

#### **Odprawa**

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

Odprawa przysługuje wyłącznie po siedmiu latach stażu .

## **Przetwórstwo:**

### **Umowa o zabezpieczeniu pracownika**

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

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

Ponadto wypłacane jest za każdy rok stażu pracy:

W okresie od 4 do 9 lat włącznie	1.800 DKK
W okresie od 10 do 18 lat włącznie	2.300 DKK
Od 19 lat	2.800 DKK

Stawka rośnie z każdym rozpoczętym rokiem stażu.

Odprawa jest wypłacana pracownikom będącym na urlopie opiekuńczym przyznanym zgodnie z § 118 ustawy o usługach socjalnych.

<b>Staż pracy</b>	<b>Kwota</b>	<b>Staż pracy</b>	<b>Kwota</b>
Do 4 lat	0	24 lata i 1 dzień - 25 lat	68.300
4 lata i 1 dzień - 5 lat	21.800	25 lat i 1 dzień - 26 lat	71.100
5 lat i 1 dzień - 6 lat	23.600	26 lat i 1 dzień - 27 lat	73.900
6 lat i 1 dzień - 7 lat	25.400	27 lat i 1 dzień - 28 lat	76.700
7 lat i 1 dzień - 8 lat	27.200	28 lat i 1 dzień - 29 lat	79.500
8 lat i 1 dzień - 9 lat	29.000	29 lat i 1 dzień - 30 lat	82.300
9 lat i 1 dzień - 10 lat	30.800	30 lat i 1 dzień - 32 lata	85.100
10 lat i 1 dzień - 11 lat	33.100	31 lat i 1 dzień - 33 lata	87.900
11 lat i 1 dzień - 12 lat	35.400	32 lata i 1 dzień - 33 lata	90.700
12 lat i 1 dzień - 13 lat	37.700	33 lata i 1 dzień - 34 lata	93.500
13 lat i 1 dzień - 14 lat	40.000	34 lata i 1 dzień - 35 lat	96.300
14 lat i 1 dzień - 15 lat	42.300	35 lat i 1 dzień - 36 lat	99.100
15 lat i 1 dzień - 16 lat	44.600	36 lat i 1 dzień - 37 lat	101.900
16 lat i 1 dzień - 17 lat	46.900	37 lat i 1 dzień - 38 lat	104.700
17 lat i 1 dzień - 18 lat	49.200	38 lat i 1 dzień - 39 lat	107.500
18 lat i 1 dzień - 19 lat	51.500	39 lat i 1 dzień - 40 lat	110.300
19 lat i 1 dzień - 20 lat	54.300	40 lat i 1 dzień - 41 lat	113.100
20 lat i 1 dzień - 21 lat	57.100.	41 lat i 1 dzień - 42 lata	115.900
21 lat i 1 dzień - 22 lata	59.900	42 lata i 1 dzień - 43 lata	118.700
22 lata i 1 dzień - 23 lata	62.700	43 lata i 1 dzień - 44 lata	121.500
23 lata i 1 dzień - 24 lata	65.500	44 lata i 1 dzień - 45 lat	124.300
		45 lat i 1 dzień - 66 lat	127.100

Przy ustalaniu, czy jest mowa o masowych zwolnieniach, stosuje się kryteria ustawowe, w czym ilość zwolnionych pracowników ustala się na piętnaście osób objętych układem zbiorowym, w odniesieniu do prawa do odprawy na podstawie niniejszego postanowienia.

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

Nieodzownym warunkiem odprawy jest jednocześnie, że dany pracownik nie otrzymał innego zatrudnienia w koncernie/przedsiębiorstwie, oraz że pozostaje on na swoim stanowisku do chwili planowanego zakończenia stosunku pracy. Pracownikom, którzy otrzymali inne zatrudnienie w koncernie/przedsiębiorstwie, ale zostali zwolnieni w okresie sześciu miesięcy z powodu braku pracy, przysługuje odprawa.

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

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

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

Odprawa jest wypłacana pracownikom będącym na urlopie opiekuńczym przyznanym zgodnie z § 118 ustawy o usługach socjalnych.

Warunkiem otrzymania odprawy jest, że wypowiedzenie nie jest skutkiem zastopowania pracy przez innych pracowników, zob. § 24 umowy ramowej, oraz że dany pracownik w przeciągu sześciu miesięcy nie otrzymał pisemnej propozycji ponownego zatrudnienia.

Odprawa może być wypłacana tylko raz.

Stawka rośnie z każdym rozpoczętym rokiem stażu.

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

### **Szt. 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**

Aktualna wersja szablonu umowy o pracę znajduje się na stronie [www.di.dk](http://www.di.dk)

## **§ 27 Badania stanu zdrowia**

Zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem przedsiębiorstwa przemysłu spożywczego mają obowiązek zapewnić, że żywność nie jest zanieczyszczona chorobotwórczymi drobnoustrojami.

Z uwagi na działalność przedsiębiorstwa, jeżeli pracownik podczas pracy ma kontakt z produktami spożywczymi, przedsiębiorstwo może prosić go o informacje dotyczące stanu zdrowia.

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

Obowiązek przekazania informacji jest ograniczony do wyżej wymienionych warunków.

Jeżeli przedsiębiorstwo ma obowiązek przechowywania informacji na temat zdrowia, pracownik musi wyrazić na to zgodę. Informacje te nie mogą być przechowywane przez okres dłuższy niż jest to konieczne dla potrzeb produkcji.

---

## **§ 28 Stanowiska biurowo-administracyjne**

---

Strony układu zamierzają w trakcie obowiązywania układu zbiorowego opracować umowę o zatrudnieniu na warunkach biurowo-administracyjnych.

---

# ROZDZIAŁ 5 URLOP WYPOCZYNKOWY I WOLNE OD PRACY

---

## § 29 Urlop wypoczynkowy

---

Ustawa urlopową obowiązuje, wraz z poniższymi umowami wynikającymi z układu zbiorowego, postanowieniami specjalnymi i z umowami na poziomie lokalnym o szczególnym statusie.

---

## § 30 Wypracowywanie dni urlopu

---

- a. Roczny urlop przysługujący pracownikowi naliczany jest na podstawie rodzaju zatrudnienia pracownika i wynosi 2,08 dni za każdy przepracowany miesiąc. Jeżeli praca była wykonywana krócej niż miesiąc, okres wypracowanego urlopu jest naliczany 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 świadczeń urlopowych.
- b. Świadczenie urlopowe jest przelewane na bieżąco i wynosi 12,5 % wypłaconego łącznego wynagrodzenia. Przy obliczaniu świadczenia urlopowego nie bierze się pod uwagę dodatków lub części wynagrodzenia, które nie podlegają opodatkowaniu.
- 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 czterech tygodni przed nieobecnością.
- d. Świadczenie urlopowe nie jest naliczane za wynagrodzenie za ruchome święta.

- e. § 20 ustawy urlopowej zawiera przepisy o świadczeniach urlopowych dla pracowników, którym podczas choroby nie przysługuje pełne wynagrodzenie.
- f. Reklamacje dotyczące wyliczenia świadczenia urlopowego przez pracodawcę ma być poparte okazaniem pasków płacowych lub innych rozliczeń wynagrodzenia.

---

## § 31 Rok urlopowy

---

Rok urlopowy trwa od 1 września do 31 sierpnia. Świadczenie urlopowe wypracowane w roku urlopowym wykorzystywane jest w 16-miesięcznym okresie od 1 września do 31 grudnia następnego roku.

---

## § 32 Czas urlopu

---

- a. Urlop powinien być zaplanowany przed 1 lutego.
- b. Jeżeli urlop wynosi trzy 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 chcą sobie urlopu w tym okresie. Jeżeli liczba dni urlopu przekracza trzy tygodnie, należy i te dni urlopowe dalej przyznać w jednym ciągu, ale mogą zostać przełożone na inny termin roku urlopowego niż okres wakacyjny. Jest jednak możliwość ustalenia z pracownikami, na poziomie lokalnym, pojedynczych dni urlopu.

- c. Główny urlop może, o ile zostanie to ustalone na poziomie lokalnym - ewentualnie pomiędzy pracownikiem a pracodawcą - zostać umieszczony w okresie od 1 maja do 30 września (okres wakacyjny).

- d. Jeżeli pracownik chciałby odbyć dłuższy urlop, niż ustawowo ustalony, życzenie takie może zostać uwzględnione i ustalone przed rozpoczęciem urlopu, ale w formie urlopu nieodpłatnego za przedłużony okres.
- e. W przypadku gdy pracownik zostaje powołany do służby wojskowej w okresie urlopowym ma on obowiązek nie później niż 3 tygodnie przed powołaniem zawiadomić o tym pracodawcę aby kwestia urlopu została rozwiązana zanim opuści miejsce pracy.
- f. Pracownicy, którzy z powodu służby wojskowej, choroby, urlopu rodzicielskiego, osadzenia w więzieniu lub w innej instytucji penitencjarnej, otworzenia własnej firmy lub pracy w domu, w pełni lub częściowo nie są w stanie wykorzystać urlopu przed zakończeniem okresu urlopowego, mają prawo do przeniesienia świadczeń urlopowych na następny rok urlopowy, zgodnie z przepisami ustawy urlopowej. Jeżeli stosunek pracy zostaje rozwiązany, niewykorzystane świadczenia urlopowe wypłacane są przy rozwiązaniu stosunku pracy.
- g. Jeżeli urlop wykorzystywany jest w całych tygodniach, kończy się on z rozpoczęciem normalnego czasu pracy pierwszego dnia roboczego po zakończeniu urlopu.

---

### **§ 33 Świadczenie urlopowe / wynagrodzenie urlopowe**

---

- a. Świadczenie urlopowe odpowiadające długości urlopu jest wypłacone w pierwszym dniu wypłaty po otrzymaniu przez przedsiębiorstwo wniosku o wypłatę z Feriepengeto, jednakże nie wcześniej niż miesiąc przed zaplanowanym urlopem.
- b. Dodatek urlopowy, wypłacany pracownikom otrzymującym wynagrodzenie podczas urlopu, może zostać wypłacony przed rozpoczęciem urlopu. W przypadku rozwiązania stosunku pracy może nastąpić zwrot dodatku urlopowego za niewykorzystany urlop.

---

### **§ 34 Przeniesienie urlopu oraz przerwanie urlopu**

---

#### **Szt. 1 Przeniesienie urlopu wypoczynkowego**

- a. Pracownik i pracodawca mogą ustalić, że wypracowane ale nie wykorzystane dni urlopu powyżej 20 dni mogą zostać przeniesienie na kolejny okres urlopowy. Pracownik i pracodawca mają przed 31 grudnia pisemnie ustalić przeniesienie urlopu.
- b. Pracownik, który przeniósł urlop wypoczynkowy i rozwiązał stosunek pracy przed wykorzystaniem całego przeniesionego urlopu, dostaje wypłatę świadczeń urlopowych za niewykorzystane dni.
- c. Nie można nałożyć pracownikowi obowiązku odbycia przeniesionego urlopu w okresie wypowiedzenia, chyba że urlop, zgodnie umową, zob. powyżej, był zaplanowany w okresie wypowiedzenia.

### **Szt. 2 Wcześniejszy urlop**

W drodze porozumienia lokalnego można odstąpić od § 7 ustawy urlopowej o wcześniejszym urlopie oraz od zasady § 15 ustawy urlopowej dotyczącej zgłoszenia urlopu, który nie został wypracowany w chwili jego wykorzystania. Taka lokalna umowa ma być pisemna i może być zawarta wyłącznie z mężem zaufania, wybranym zgodnie z obowiązującymi przepisami układu zbiorowego.

Można zatem uzgodnić, że:

Z początkiem roku urlopowego można z dniem 1 września przyznać pracownikowi 5 tygodni urlopu. Pracownikom, którzy rozpoczynają stosunek pracy w trakcie roku urlopowego, przysługuje proporcjonalna liczba dni urlopowych.

Przedsiębiorstwo może zapowiedzieć urlop w terminie, w którym urlop nie został jeszcze wypracowany („urlop z góry”). Przedsiębiorstwo nie może zapowiedzieć więcej dni urlopowych niż pracownik może wypracować przed końcem roku urlopowego.

Jeżeli pracownik zakańcza stosunek pracy w trakcie roku urlopowego, i w tym czasie wykorzystał więcej dni urlopowych niż wypracował, przedsiębiorstwo może potrącić proporcjonalną kwotę z jego roszczeń wynagrodzenia i funduszu urlopowego.

Jeżeli rozwiązanie stosunku pracy jest spowodowane wypowiedzeniem przez pracodawcę, przedsiębiorstwo nie może potrącić za urlop dłuższy niż pracownik zdąży wypracować przed odejściem z pracy, chyba że wypowiedzenie nastąpiło z powodu istotnego naruszenia przepisów przez pracownika.

W przypadku gdy pracownik rozwiązuje lub wypowiedzi umowę o pracę z powodu istotnego naruszenia obowiązków przez przedsiębiorstwo, nie można dokonać potrącenia.

Przedsiębiorstwo ma wyliczyć i zwrócić pracownikowi świadczenie urlopowe w przypadku gdy wypłacono mu niższe świadczenie urlopowe niż to, które otrzymałby, gdyby pracownik nie odbył „urlopu z góry”.

### **Szt. 3 Zgłoszenie powrotu do zdrowia podczas zbiorowego zamknięcia zakładu pracy w okresie urlopowym**

Jeżeli pracownik przebywający na zwolnieniu chorobowym przed rozpoczęciem urlopu zgłosi powrót do zdrowia podczas zbiorowego urlopowego zamknięcia zakładu pracy, wznawia on pracę i należy mu się urlop w innym terminie. Jeżeli zaoferowanie mu pracy w tym okresie nie jest możliwe, uznaje się rozpoczęcie urlopu w chwili powrotu do zdrowia. Urlop, z którego nie mógł skorzystać z powodu choroby, zostaje przeniesiony jako kontynuacja pierwotnie zgłoszonego urlopu, chyba że uzgodniono inaczej.

### **Szt. 4 Niepełne dni urlopu**

Jeżeli urlop wynosi pół dnia lub więcej, pracownik otrzymuje cały dzień wolny, ale tylko z wypracowanym wynagrodzeniem urlopowym. Jeżeli zostało mniej niż pół dnia urlopu, wolne przepada a pieniądze zostają wypłacone.

---

## **§ 35 Urlop wykorzystywany w godzinach**

---

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

W takim przypadku należy zapewnić, że ilość godzin urlopu nie jest mniejsza niż ilość dni pracy danego dnia oraz że odbyty urlop łącznie nie wynosi mniej niż 5 tygodni, liczonych jako 25 całych dni, gdzie dni wolne od pracy nie będące dniami urlopu wyrównawczego i dni pracy są proporcjonalne. O ile to możliwe, urlop powinien odbywać się w całych tygodniach.

Urlop powinien odzwierciedlać tydzień pracy i nie może być wykorzystywany wyłącznie w dni pracy z dużą lub z niewielką ilością godzin pracy.

---

## § 36 Wypłata świadczeń urlopowych bez dni urlopu

---

Niewykorzystany urlop powyżej 20 dni ma być wypłacony pracownikowi po zakończeniu okresu urlopowego, chyba że dni urlopu zostały przeniesione na kolejny okres urlopowy.

---

## § 37 Brak zgodności

---

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

Rozpatrywanie sporów zawodowych może dotyczyć wyłącznie odstępstw od ustawy urlopowej, wymienionych w układzie zbiorowym.

---

## § 38 Program gwarancyjny urlopu

---

- a. Strony układu są zgodne, że program gwarancyjny urlopu przysługuje członkom związku zatrudnionym w przedsiębiorstwach objętych DIO I.
- b. Strony układu zbiorowego pozwalają zgodnie, by przedsiębiorstwo na życzenie zachowało świadczenia urlopowe u siebie zamiast bieżących wpłat świadczeń urlopowych na FerieKonto. W takim przypadku przedsiębiorstwo ma pisemnie poinformować o tym pracowników. W przypadku ewentualnego przejścia na wpłaty na FerieKonto, pracownicy mają zostać poinformowani w ten sam sposób.
- c. DIO I gwarantuje przelew pełnych świadczeń urlopowych, w tym ewentualnego przesuniętego urlopu.

---

## § 39 System wolnego wyboru

---

System wolnego wyboru został ustanowiony celem przychylenia się do indywidualnych życzeń pracowników co do wyboru pomiędzy czasem wolnym od pracy, emeryturą lub wynagrodzeniem.

Warunkiem jest, że wolny wybór zostaje dokonany biorąc pod uwagę zapewnienie dalszej wydajnej i konkurencyjnej produkcji danego przedsiębiorstwa.

### **Wypracowanie świadczeń**

Z dniem 26 lutego 2024 r. naliczane jest 11,25 % wynagrodzenia pracownika, do dyspozycji w systemie wolnego wyboru.

Z dniem 23 lutego 2026 r. naliczane jest 12,25 % wynagrodzenia pracownika, do dyspozycji w systemie wolnego wyboru.

Z dniem 1 marca 2027 r. naliczane jest 13,25 % wynagrodzenia pracownika, do dyspozycji w systemie wolnego wyboru.

### **Wypracowanie świadczeń, Przetwórstwo**

Z dniem 26 lutego 2024 r. naliczane jest 11,20 % wynagrodzenia pracownika, do dyspozycji w systemie wolnego wyboru.

Z dniem 23 lutego 2026 r. naliczane jest 12,20 % wynagrodzenia pracownika, do dyspozycji w systemie wolnego wyboru.

Z dniem 1 marca 2027 r. naliczane jest 13,20 % wynagrodzenia pracownika, do dyspozycji w systemie wolnego wyboru.

### **Sposób wykorzystania**

Nie później niż w dniu 8 grudnia każdego roku pracownik wybiera spośród poniższych możliwości pomiędzy wypłatą, emeryturą, wolnymi dniami, czy dniami opieki nad dziećmi lub wnukami, i wybór ten obowiązuje w następnym roku:

#### **a. Wypłata**

Jeżeli pracownik wybiera wynagrodzenie, płatna jest ustalona procentowa stawka, ewentualnie w formie stałej kwoty.

#### **b. Emerytura**

Aby móc wybrać emeryturę pracownik ma być objęty funduszem emerytalnym rynku pracy zgodnie z układem zbiorowym.

Przy wyborze emerytury przelewana jest uzgodniona stawka procentowa jako dodatkowa wpłata do funduszu emerytalnego. Kwota ta jest traktowana jak dodatkowa składka emerytalna pod względem naliczania świadczeń urlopowych, podatku itd. Wpłata dodatkowej stawki emerytalnej nie pociąga za sobą dodatkowej wpłaty ze strony pracodawcy.

c. **Wolne dni**

Pracownik może wybrać do pięciu części po 0,45 %. Wybrany procent przelewany jest na bieżąco na konto wypracowanych świadczeń pracownika.

W **Przetwórstwie** można wybrać 6 części po 0,45%. Wolny procentowy wybór, opisany w układzie, może, w drodze umowy na poziomie lokalnym, zostać podzielony na 6 równych kwot na obecne sześć dowolnie wybranych porcji.

Przedsiębiorstwo ustala na bieżąco z pracownikiem odbieranie wolnych dni. Wolne dni zostają wykorzystane z uwzględnieniem potrzeb firmy i, jeżeli jest to możliwe, zgodnie z życzeniem pracownika.

Jeżeli pracownik sobie tego życzy a przedsiębiorstwo akceptuje to, wolne dni można przeliczyć na wolne godziny.

Jeżeli przedsiębiorstwo i pracownik są co do tego zgodni to wolne dni mogą być odbierane do roku po ich wypracowaniu.

Przy odbieraniu wypracowanych wolnych dni wypłacana jest z konta wypracowanych świadczeń pracownika kwota na pokrycie aktualnej straty dochodu, ale nigdy więcej niż saldo konta.

d. **Wyliczenie**

Gdy pracownik wybiera wypłatę lub wolne godziny należy naliczyć świadczenia urlopowe, S/H oraz stawkę emerytalną z danej kwoty.

**Możliwości połączeń**

Pracownik może wybrać kilka z tych elementów jednocześnie. Wyboru można dokonać tylko raz w roku i wybór jest wiążący dla

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

### **Rozliczenie konta wolnego wyboru**

Konto wolnego wyboru rozliczane jest raz w roku, pod koniec roku. Ewentualna nadwyżka zostaje wypłacona pracownikowi nie później niż przy drugiej wypłacie w następnym roku.

### **Rozwiązanie stosunku pracy**

Dni wolnego wyboru nie mogą być wykorzystane w okresie wypowiedzenia, o ile nie zostało to uzgodnione pomiędzy przedsiębiorstwem a pracownikiem.

Przy rozwiązaniu stosunku pracy konto wolnego wyboru zostaje podliczone, i ewentualna pozostała kwota zostaje wypłacona wraz z ostatnią wypłatą.

### **Przetwórstwo - choroba, wypadek i urlop**

W przypadku nieobecności z powodu choroby, choroby dziecka lub wypadku w okresie do sześciu miesięcy jak i układowego urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego i rodzicielskiego oraz podczas kształcenia z wynagrodzeniem wypracowuje się wolne od pracy, odpowiadające 37 godzinom rocznie, płatne zgodnie z § 46, Warunki i wypłata podczas choroby oraz wypadku, postanowienia specjalne dla Przetwórstwa, z następującymi stawkami godzinowymi:

24.2.2025 r.	3,63 DKK
23.2.2026 r.	3,74 DKK
1.3.2027 r.	3,84 DKK

### **Podwyższenie stawek przy przystąpieniu do jednej z organizacji DA**

Zobacz protokół 5.

---

## § 40 Ruchome święta

---

Zapłata za ruchome święta ma miejsce w formie konta wypracowanych świadczeń (§ 41) lub jako wypłata wynagrodzenia (§ 42).

Od 27 tygodnia 2025 r. zapłata za ruchome święta ma miejsce wyłącznie w formie konta wypracowanych świadczeń (§ 41).

Nowy Rok, Wielki Czwartek, Wielki Piątek, poniedziałek Wielkanocny, poniedziałek Zielonoświątkowy, Dzień Wniebowstąpienia Pańskiego, jak i pierwszy i drugi dzień Bożego Narodzenia są ruchomymi świętami.

---

## § 41 Ruchome święta i wypracowanie świadczeń

---

### Wypracowanie świadczeń

Celem zapewnienia wypłaty wynagrodzenia za ruchome święta pracodawca odprowadza za każdego pracownika kwotę odpowiadającą 3,5% wynagrodzenia (**Przetwórstwo 4,0%**), z którego wyliczane jest świadczenie urlopowe. Kwota ta obejmuje świadczenie urlopowe za ruchome święta.

W przypadku choroby i wypadku wynagrodzenie za ruchome święta jest odprowadzane według tych samych przepisów jak naliczanie świadczenia urlopowego, por. Ustawa urlopowa.

### Kwota świadczenia

Od chwili zatrudnienia pracownik jest uprawniony do świadczeń za ruchome święta zgodnie z ustalonymi stawkami. W przypadku gdy saldo jest ujemne, zostanie ono wyrównywane przez później wypracowane świadczenia.

W przypadku gdyby stosunek pracy został rozwiązany, a na koncie byłoby manko, należność przedsiębiorstwa może zostać potrącona z wynagrodzenia należącego się pracownikowi.

Kwota wypracowana przez pracownika jest podliczana corocznie z końcem tygodnia nr 26 i zostaje wypłacana wraz z kolejną wypłatą. W przypadku braku środków na świadczenia kwota zostaje wyrównana przy następnym rozliczeniu za ruchome święta.

### Świadczenia wynoszą:

- 1.000 DKK/dzień dla pełnoletnich pracowników
- 2.000 DKK/dzień dla pracowników weekendowych
- 500 DKK/dzień dla pracowników poniżej 18 lat
- pracownikom zatrudnionym na niepełny wymiar godzin lub na warunkach biorących pod uwagę ich niepełnosprawność (fleksjob) kwota świadczeń jest naliczana proporcjonalnie.

### Warunki wypłaty świadczenia

- Warunkiem wypłaty świadczenia jest, że dany pracownik jest zatrudniony w ostatnim dniu roboczym przed - i o ile pracodawca dalej go zatrudnia - w pierwszym dniu roboczym po dniu (dniach) świątecznych i ewentualnie w następujące dni wolne od pracy lub dni zamknięcia przedsiębiorstwa.
- 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 taką aprobatę.
- 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 podjęcia decyzji, czy odmowa pracodawcy dotycząca zaniedbania jest uzasadniona. Spory dotyczące tego rodzaju kwestii mogą być rozpatrywane na poziomie sporów zawodowych.

### Utrata świadczenia

- W przypadku gdy pracownik nie stawia się na miejscu pracy dzień przed lub dzień po dniu/dniami ruchomych świąt, a powód do niestawienia się nie zostaje uznany, traci on kwotę odpowiadającą wymienionemu świadczeniu, która jest potrącana z jego konta świątecznego, z tym że nigdy nie powyżej salda konta.
- Powyższe postanowienie odnosi się do indywidualnych zaniedbań. Jeżeli nieobecność jest spowodowana uczestnictwem w sporach zbiorowych, pracownik traci prawo do wyżej

wymienionego świadczenia, ale kwota pozostaje na jego koncie wypracowanych świadczeń.

### **Praca w dni ruchomych świąt**

Jeżeli praca jest wykonywana w dzień ruchomego święta pracownikowi przysługuje, oprócz układowej stawki za taki dzień, również świadczenie za dzień świąteczny.

### **Wypłata**

Wypracowane świadczenie każdego pracownika za okres od tygodnia nr 27 do tygodnia nr 26 wypłacane jest w formie świadczenia za poszczególne dni ruchomych świąt.

Wypłata powyższego świadczenia ma miejsce jednocześnie z wynagrodzeniem za tydzień / okres pracy, w którym dzień (dni) ruchomych świąt wypadają. W przypadku, gdy urlop lub zamknięcie przedsiębiorstwa uniemożliwiają wypłatę w tym dniu, wypłata ma miejsce w następnym terminie wypłaty.

Przy rozwiązaniu stosunku pracy konto świadczeń zostaje podliczone i jest wypłacone razem z ostatnią wypłatą.

Świadczenie jest wypłacane za dni ruchomych świąt, wypadające np. w wolne soboty lub w wolne dni powszednie, ale nie gdy wpadają w niedziele.

Wypłata powyższego świadczenia ma miejsce jednocześnie z tygodniowym wynagrodzeniem za ten tydzień, w którym dzień (dni) ruchomych świąt wypadają. W przypadku, gdy urlop lub zamknięcie przedsiębiorstwa uniemożliwiają wypłatę w tym dniu, wypłata ma miejsce w następnym terminie wypłaty.

W przypadku zgonu konto ruchomych świąt przypada masie spadkowej.

---

## **§ 42 Dni ruchomych świąt z pełnym wynagrodzeniem**

---

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

Postanowienie to wygasa z upływem tygodnia nr 26 w 2025 r., gdzie **146 i Tobak** zostają dołączone do § 41.

## § 43 Postanowienia specjalne dotyczące dni wolnych oraz wynagrodzenia

Obszar	1.5. 1 maja	5.6. Dzień Konstytucji	24.12. Wigilia	31.12. Sylwester
23	Prawo do zakończenia pracy o godz. 12:00	1/2 ruchomego dnia świątecznego od godz. 12:00	Normalny dzień pracy	Normalny dzień pracy
	Wolne nieodpłatne	1/2 dodatku za ruchomy dzień świąteczny		
24	Prawo do zakończenia pracy o godz. 12:00	1/2 ruchomego dnia świątecznego od godz. 12:00	Normalny dzień pracy	Normalny dzień pracy
	Wolne nieodpłatne	1/2 dodatku za ruchomy dzień świąteczny		
111	Wolne. Traktowane jako ruchomy dzień świąteczny	Wolne. Traktowane jako ruchomy dzień świąteczny	Normalny dzień pracy	Normalny dzień pracy
	Wynagrodzenie za ruchomy dzień świąteczny	Wynagrodzenie za ruchomy dzień świąteczny		
146	Wolne między 12:00 a 24:00	Wolne między 12:00 a 06:00	Praca do godz. 06:00	Praca do godz. 06:00
	Wolne nieodpłatne	Wolne nieodpłatne	Wolne nieodpłatne	Wolne nieodpłatne
S/C	Dzień wolny	Wolne. Traktowane jako ruchomy dzień świąteczny.	Normalny dzień pracy	Normalny dzień pracy
	Brak wynagrodzenia, ew. wynagrodzenie za ruchomy dzień świąteczny zgodnie z lokalną umową.	Wynagrodzenie za ruchomy dzień świąteczny.		
OM	Dzień wolny. Traktowany jako ruchomy dzień świąteczny	Dzień wolny. Traktowany jako ruchomy dzień świąteczny	Normalny dzień pracy	Normalny dzień pracy
	Wynagrodzenie za ruchomy dzień świąteczny	Wynagrodzenie za ruchomy dzień świąteczny		

Tytoń	Dzień wolny	Dzień wolny. Traktowany jako ruchomy dzień święteczny	Normalny dzień pracy	Normalny dzień pracy
	Wolne nieodpłatne	Wynagrodzenie za ruchomy dzień święteczny		
KIF	Dzień wolny	Wolne od godz. 12:00	Dzień wolny	Wolne od godz. 16:00
	Wolne nieodpłatne	1/2 dodatku za ruchomy dzień święteczny	Płatne wolne	Płatne wolne
Przet- wory	Praca kończy się o godz. 12:00	Praca kończy się o godz. 12:00	Dzień wolny	Dzień wolny
	Wolne nieodpłatne	1/2 dodatku za ruchomy dzień święteczny	Płatne wolne	Płatne wolne

---

## **Postanowienia specjalne dla: 146, Tytoniu, Przetwórstwa**

### **146:**

#### **Wolne w ruchome święta**

W nocy przed Wielkim Czwartkiem i przed Wniebowstąpieniem Pańskim praca jest zakańczana o godz. 02:00.

#### **Tytoni:**

Pracownik dostaje należny urlop w związku ze śmiercią i pogrzebem bliskiego krewnego.

Za bliskich krewnych uważa się współmałżonka, osoby pozostające we wspólnym pożyciu oraz dzieci.

Wolne jest opłacane jako średnia wynagrodzenia za zmianę dzienną.

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

#### **Przetwórstwo:**

Jeżeli praca zakańczana jest o godz. 12:00 odbywana jest tylko jedna przerwa na posiłek.

W przypadku choroby, urlopu macierzyńskiego oraz wypadku pracodawca jest zobowiązany do płacenia świadczeń za dzień Wigilii Bożego Narodzenia i dzień Sylwestra tylko w takim okresie, w jakim jest zobowiązany do płacenia świadczenia chorobowego, wypłaty podczas choroby lub wypłaty podczas urlopu macierzyńskiego / adopcji, por. rozdział 6.

# ROZDZIAŁ 6. NIEOBECNOŚĆ Z POWODU CHOROBY, URLOPU MACIERZYŃSKIEGO, CHOROBY DZIECKA

---

## § 44 Zgłoszenie

---

Przedsiębiorstwo ma obowiązek poinformowania wszystkich nowozatrudnionych pracowników o przepisach dotyczących zgłaszania niezdolności do pracy.

Organizacje związkowe zalecają, aby przedsiębiorstwa opracowały wytyczne dotyczące zgłaszania niezdolności do pracy. Jeżeli przedsiębiorstwo nie ma takich wytycznych, obowiązują poniższe:

- O ile nie uzgodniono inaczej lub o ile nie uniemożliwiają tego szczególne okoliczności, zgłoszenie niezdolności do pracy ma nastąpić telefonicznie w pierwszym dniu nieobecności. Przedsiębiorstwo podaje pracownikowi numer telefonu, na który ma zadzwonić.
- Pracownik dziennej zmiany ma zgłosić nieobecność przy rozpoczęciu dnia pracy, ale nie później niż po trzech godzinach.
- Pracownik wieczornej i nocnej zmiany ma zgłosić nieobecność najpóźniej przy rozpoczęciu zmiany.
- Przedsiębiorstwo może dokumentacji potwierdzającej nieobecność z powodu choroby.
- Każda nieobecność, nie zgłoszona w odpowiednim czasie i zgodnie z przepisami, zwalnia przedsiębiorstwo od obowiązku wypłaty zasiłku chorobowego / świadczeń chorobowych.
- Jeżeli nieobecność nie zostanie zgłoszona w przedsiębiorstwie do godz. 12:00 przez pracowników zaczynających zmianę najpóźniej o godz. 11:00, a w przypadku pozostałych pracowników nie później niż godzinę po rozpoczęciu pracy, stosunek pracy zostaje zazwyczaj uznany za rozwiązany i może pociągnąć za sobą odszkodowanie ze strony pracownika.

---

## § 45 Częściowa nieobecność z powodu choroby / wypadku

---

Przedsiębiorstwo wypłaca pełne wynagrodzenie za cały dzień, w którym choroba lub wypadek miały miejsce w godzinach pracy

### Postanowienia specjalne dla: KIF, Przetwórstwa

#### KIF:

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

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

#### Przetwórstwo:

W przypadku choroby lub wypadku w godzinach pracy przedsiębiorstwo wypłaca pełną stawkę godzinową za przepracowane godziny. Za resztę dnia przedsiębiorstwo płaci za godzinę nieobecności:

24.2.2025	165,00 DKK
23.2.2026	169,75 DKK
1.3.2027	174,50 DKK

---

## § 46 Warunki i wypłata podczas choroby oraz wypadku przy pracy

---

### **Szt. 1 Nieobecność z powodu choroby**

Aby otrzymać świadczenie chorobowe ze strony pracodawcy pracownik ma spełnić warunki ustawy o świadczeniach chorobowych.

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

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

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

W przypadku nawrotu choroby w przeciągu 14 dni kalendarzowych licząc od pierwszego dnia po powrocie do pracy, okres płatności wynagrodzenia przez pracodawcę liczony jest od pierwszego dnia nieobecności w pierwszym okresie chorobowym.

### **Szt. 2 Nieobecność z powodu wypadku przy pracy**

W przypadku wypadku przy pracy pracodawca wypłaca pełną wypłatę podczas nieobecności w przeciągu do 11 tygodni licząc od pierwszego dnia nieobecności.

Przy wypadku przy pracy nie ma żadnych wymóg dotyczących stażu pracy.

### **Choroba i odbieranie nadgodzin**

Choroba jest uznawana za przeszkodę w odbieraniu nadgodzin, pod warunkiem że pracownik zgłosił chorobę przed rozpoczęciem pracy w tym dniu, w którym miał odebrać nadgodziny.

Jeżeli zostało zaplanowane kilka dni odbioru nadgodzin, choroba uznawana jest za okoliczność uniemożliwiającą odbieranie nadgodzin również w kolejnych dniach.

Warunkiem jest, że pracownik zgłosił chorobę zgodnie z wytycznymi przedsiębiorstwa.

## **Postanowienia specjalne dla: 23, 111, 146, OM, Tytoniu, KIF, Przetwórstwa**

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

#### **Wizyty lekarskie**

Przedsiębiorstwo pokrywa do czterech godzin wynagrodzenia za nieobecność na podstawie udokumentowanych wizyt u lekarza lub lekarza specjalisty (pod warunkiem powiadomienia z jednodniowym uprzedzeniem, i jeżeli dane leczenie nie mogło mieć miejsca poza godzinami pracy).

### **111:**

W razie wypadku przy pracy i obrażeń pracodawca płaci wynagrodzenie przez okres do 10 tygodni.

---

## **146:**

### **Wypadek**

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) na podstawie powyższego sposobu wyliczania przez okres do 17 tygodni.

### **Choroba**

Jeżeli choroba trwa dłużej niż 6 tygodni, przedsiębiorstwo uzupełnia świadczenia pracownikom, którzy przepracowali co najmniej 10 z ostatnich 12 miesięcy, do 90 % (po 5 latach zatrudnienia do 100 %) średnich zarobków pracownika (w okresie bezpośrednio przed wypadkiem) na podstawie powyższego sposobu wyliczania, przez okres do 18 tygodni.

Uzupełniające świadczenia chorobowe mogą być wypłacane nie dłużej niż przez 19 tygodni w roku układowym.

## **OM:**

### **Wypadki przy pracy**

Przy wypadkach przy pracy, zgłoszonych i uznanych przez Duńską Inspekcję Pracy (AT) wypłacana jest pełna stawka przez okres do jedenastu tygodni. Przez pełną stawkę rozumiana jest tu średnia stawka poprzedzających dwóch tygodni wynagrodzenia, bez wliczania wynagrodzenia pracownika za godziny nadliczbowe.

### **Częściowa niezdolność do pracy**

Zgodnie z § 7, pkt 2 ustawy o świadczeniach chorobowych istnieje możliwość wypłaty obniżonej stawki świadczenia chorobowego w przypadku częściowej niezdolności do pracy.

### **Wynagrodzenie podczas choroby lub wypadku przy pracy dla pracowników wynagradzanych stawką miesięczną**

1. Jeżeli pracownik wynagradzany stawką miesięczną z powodu choroby nie może wykonywać swojej pracy, wynikające z tego zaniedbanie obowiązków traktowane jest za usprawiedliwione, chyba że nabawił się choroby przez własną lub rażącą niedbałość w czasie trwania stosunku pracy, lub przy obejmowaniu stanowiska podstępnie przemilczał, że cierpi na daną chorobę.
2. Stosunek pracy z pracownikiem opłacanym stawką miesięczną może jednak zostać rozwiązany z jednomiesięcznym wypowiedze-

niem od pierwszego dnia miesiąca, jeżeli pracownik otrzymywał wypłaty w okresie choroby przez w sumie 120 dni kalendarzowych w okresie dwunastu po sobie następujących miesiącach.

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

### **Tytoń:**

#### **Nieobecność z powodu wypadku przy pracy**

Nieobecność z powodu choroby w związku ze zgłoszonymi wypadkami przy pracy jest opłacana, niezależnie od długości zatrudnienia, przeciętną indywidualną stawką, przez okres do 30 tygodni.

### **KIF:**

#### **Wynagrodzenie podczas choroby lub wypadku**

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

Pracownikom z co najmniej sześciomiesięcznym stażem pracy przedsiębiorstwo wypłaca pełne wynagrodzenie przez okres do szesnastu tygodni od pierwszego pełnego dnia nieobecności, pod warunkiem zgłoszenia we właściwym czasie i udokumentowania choroby lub wypadku. Ostatnie dwanaście tygodni jest jednak płatne bez dodatku za pracę w szczególnych warunkach.

### **Przetwórstwo:**

#### **Wynagrodzenie podczas choroby**

Pracownikom z co najmniej dziewięciomiesięcznym stażem pracy przedsiębiorstwo przez okres do 16 tygodni, pod warunkiem zgłoszenia we właściwym czasie i udokumentowania choroby lub wypadku, wypłaca:

<u>24.2.2025</u>	<u>165,00 DKK</u>
<u>23.2.2026</u>	<u>169,75 DKK</u>
<u>1.3.2027</u>	<u>174,50 DKK</u>

---

Wyżej wymienione kwoty wynikają z dodatku do ustawowego świadczenia chorobowego, włącznie z dodatkiem składki na fundusz rynku pracy (AM).

### **Świadczenia dodatkowe przy wypadkach przy pracy**

Przy wypadku przy pracy nie ma wymogu stażu pracy.

W razie nieobecności z powodu wypadku przy pracy wypłacany jest dodatek do świadczenia chorobowego w ten sposób, że świadczenie chorobowe razem z dodatkiem wynoszą 100 % przeciętnego wynagrodzenia z ostatnich czterech tygodni przed wypadkiem.

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

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

Warunkiem jest, że wypadek natychmiast i tego samego dnia został zgłoszony do brygadzysty, oraz że stosowano wymagany sprzęt ochronny i przestrzegano wymagane przepisy bezpieczeństwa.

---

## **§ 47 Podstawy wyliczania świadczenia chorobowego**

---

Podstawą obliczania świadczenia chorobowego jest przewidywana utrata godzinowych zarobków pracownika, włącznie z regularnie występującymi dodatkami za pracę w szczególnych 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 szczególnych warunkach, ale bez nieregularnych dopłat, niezwiązanych z godzinami pracy wykonanej w danym okresie.

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

---

## **§ 48 Umowa zgodnie z § 56 ustawy o świadczeniu chorobowym**

---

Gdy została zawarta umowa zgodnie z § 56 ustawy o świadczeniu chorobowym pracodawca wypłaca świadczenia chorobowe wyłącznie zgodnie z przepisami zawartymi w ustawie, chyba że nieobecność spowodowana jest inną chorobą niż choroba stanowiąca podstawę umowy związanej z § 56.

---

## **§ 49 Choroba dziecka – wizyty u lekarza i dni opieki nad dzieckiem**

---

### **Szt. 1 Choroba dziecka**

Pracownikom i praktykantom przysługuje wolne, jeżeli jest to konieczne celem opieki nad chorym dzieckiem/dziećmi pracownika poniżej 14 roku życia, zamieszkałym razem z pracownikiem.

Wolne to przysługuje tylko jednemu z rodziców. Wolne obowiązuje do chwili znalezienia innej możliwości opieki nad dzieckiem i dotyczy jedynie pierwszego pełnego dnia choroby dziecka.

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

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

Jeżeli dziecko nadal jest chore po pierwszym całym dniu choroby, pracownik ma prawo do dwóch dodatkowych dni wolnych. Dni te są nieodpłatne, ale pracownik może otrzymać wypłatę z konta wolnego wyboru.

Powyższe postanowienia są zilustrowane następującymi przykładami:

<b>Czas pracy:</b>	<b>7:00-15:00 codziennie</b>	<b>Chore dziecko</b>	<b>Dzień</b>	<b>Wyplata/ godziny nieobecności</b>
Przykład 1 (dziecko chore mniej niż 1 dzień)		10:00 (telefon z przedszkola /szkoły)	0	Wyplata
	Dziecko zdrowe /inna opieka załatwiona po dniu pracy		1	Normalna wyplata, bo pracownik znowu pracuje normalnie
Przykład 2 (dziecko chore, dokładnie jeden dzień)		W nocy, przed rozpoczęciem pracy	1	Wyplata
Przykład 3 (dziecko chore mniej niż całe dwa dni)		10:00 (telefon z przedszkola /szkoły)	0	Wyplata
	Dziecko nadal chore, nie ma innej opieki		1	Wyplata
Przykład 4 (dziecko chore ponad trzy dni)		10:00 (telefon z przedszkola /szkoły)	0	Wyplata
	Dziecko nadal chore, nie znaleziono innej opieki		1	Wyplata
	Dziecko nadal chore, nie znaleziono innej opieki		2+3	Ewentualna wyplata z konta wolnego wyboru

Jeżeli przedsiębiorstwo wymaga dokumentacji za nieobecność podczas choroby dziecka dokumentacja ta jest uznawana za dostarczoną terminowo, jeżeli pracownik dostarczy ją w pierwszym dniu pracy po nieobecności.

### **Szt. 2 Wizyta z dzieckiem u lekarza**

Pracownicy, którzy chcą wziąć wolne na wizytę u lekarza, mają jak najszybciej powiadomić o tym przedsiębiorstwo. Wolne na wizytę u lekarza jest niepłatne, ale pracownik może skorzystać ze swojego konta wolnego wyboru odpowiednio do faktycznej nieobecności.

### **Szt. 3 Dni opieki nad dzieckiem**

Pracownikom, którym należy się wolne w pierwszym dniu choroby dziecka, przysługują dwa dni opieki nad dzieckiem w roku urlopowym. Pracownik może spędzić dwa dni opieki nad dzieckiem niezależnie od tego, ile ma dzieci. Przepis ten dotyczy dzieci poniżej 14 lat.

Dni te mają miejsce zgodnie z umową między przedsiębiorstwem a pracownikiem, biorąc pod uwagę potrzeby przedsiębiorstwa. Dni opieki nad dzieckiem są nieodpłatne, ale pracownik może dostać wypłatę ze swojego konta wolnego wyboru.

W **Przetwórstwie** pracownicy uprawnieni do dni opieki nad dzieckiem mogą podzielić kwotę na koncie wolnego wyboru na osiem równych porcji, z których dwie porcje są przeznaczone na opiekę nad dzieckiem.

### **Szt. 4 Dni opieki nad wnukami**

Pracownicy z co najmniej dziewięćmiesięcznym stażem mają prawo do dwóch dni w roku kalendarzowym na opiekę nad wnukami. Przepis ten dotyczy wnuków poniżej 14 lat.

Pracownik może spędzić dwa dni opieki nad wnukami w roku kalendarzowym niezależnie od tego, ilu ma wnuków.

Dni te mają miejsce zgodnie z umową między przedsiębiorstwem a pracownikiem, biorąc pod uwagę potrzeby przedsiębiorstwa.

Dni opieki są nieodpłatne, ale pracownik może dostać wypłatę ze swojego konta wolnego wyboru.

## **Postanowienia specjalne dla: Przetwórstwa**

### **Przetwórstwo:**

Pracownicy i praktykanci / pracownicy na przyuczeniu muszą mieć co najmniej sześciomiesięczny staż w przedsiębiorstwie. Wypłata za godzinę nieobecności wynosi:

24.2.2025	165,00 DKK
23.2.2026	169,75 DKK
1.3.2027	174,50 DKK

---

## **§ 50 Hospitalizacja**

---

Pracownikom oraz praktykantom / pracownikom na przyuczeniu przysługuje wolne, jeżeli hospitalizacja pracownika razem z dzieckiem poniżej 14 lat jest konieczna.

Jedynie pobyt w szpitalu obejmujący nocleg, oraz hospitalizacja mająca całkowicie lub częściowo miejsce w domu, uważane są za hospitalizację i są objęte tym przepisem.

Przepis ten znajduje zastosowanie wobec tylko jednej z osób mających prawa rodzicielskie, i uprawnia w okresie 12 miesięcy do najwyżej tygodnia wolnego (łącznie) na dziecko.

Pracownik ma, na żądanie, przedstawić dowód hospitalizacji.

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

## **Postanowienia specjalne dla: Przetwórstwa**

### **Przetwórstwo:**

#### **Hospitalizacja**

Pracownicy i praktykanci / pracownicy na przyuczeniu z co najmniej 6-miesięcznym stażem w przedsiębiorstwie. Wypłata za godzinę nieobecności wynosi:

24.2.2025	166,30 DKK
23.2.2026	171,05 DKK
1.3.2027	175,80 DKK

---

## § 51 Towarzystwienie bliskim członkom rodziny

---

Pracownikom i praktykantom / pracownikom na przyuczeniu z co najmniej 9-miesięcznym stażem przysługują w roku kalendarzowym dwa dni wolne na towarzyszenie bliskim krewnym w nagłych przypadkach oraz na zaplanowane konsultacje medyczne, zabiegi oraz spotkania w urzędach. Prawo do wolnego ma zastosowanie, jeżeli udział pracownika jest konieczny. Pracownik może skorzystać z maksymalnie dwóch dni w roku kalendarzowym, niezależnie od liczby bliskich krewnych.

W związku z poważną chorobą lub diagnozowaniem poważnej choroby przysługuje pracownikowi, oprócz powyższego, wolne na towarzyszenie bliskim krewnym do pięciu dni kalendarzowych rocznie. Dodatkowa nieobecność może w zależności od okoliczności zostać uzgodniona pomiędzy pracownikiem a przedsiębiorstwem.

O ile nie chodzi o nagły przypadek wolne od pracy ustalane jest drogą porozumienia między przedsiębiorstwem a pracownikiem, biorąc pod uwagę potrzeby przedsiębiorstwa.

Pojęcie bliskiej rodziny w tym przepisie obejmuje rodziców i małżonka / partnera.

Gdy pracownik zorientuje się, że towarzyszenie bliskiej osobie jest konieczne, ma niezwłocznie pisemnie powiadomić przedsiębiorstwo.

Dni towarzyszenia bliskim są nieodpłatne, ale pracownik może skorzystać ze swojego konta wolnego wyboru.

---

## § 52 Wynagrodzenie podczas urlopu macierzyńskiego i adopcji

---

### **Szt. 1 Urlop macierzyński i urlop adopcyjny**

Pracodawca wypłaca pracownikom, którzy w oczekiwanym terminie porodu mają dziewięciomiesięczny staż pracy (12 miesięcy dla **Przetworów**), pełne wynagrodzenie podczas nieobecności z powodu urlopu macierzyńskiego od 4 tygodni przed oczekiwaną datą porodu i do 10 tygodni po dacie porodu.

Rodzice adoptujący dziecko dostają pełne wynagrodzenie w okresie urlopu macierzyńskiego do 10 tygodni od daty otrzymania dziecka. Staż pracy ma być osiągnięty w momencie otrzymania dziecka. Podczas urlopu macierzyńskiego odprowadzana jest podwyższona stawka emerytalna, por. szt. 4.

Te same warunki dotyczą wypłaty wynagrodzenia drugiemu z rodziców przez okres do dwóch tygodni w związku z porodem.

### **Szt. 2 Urlop rodzicielski**

Na tych samych warunkach pracodawca wypłaca ponadto pełne wynagrodzenie urlopu rodzicielskiego przez okres do 24 tygodni (w przypadku dzieci urodzonych/otrzymanych 1 czerwca 2025 r. lub później: 26 tygodni).

Z tych 24 tygodni (w przypadku dzieci urodzonych/otrzymanych 1 czerwca 2025 r. lub później: 26 tygodni) rodzic korzystający z urlopu jest uprawniony do wykorzystania 9 tygodni, a drugi rodzic jest uprawniony do wykorzystania 10 tygodni. Jeżeli jeden z rodziców nie wykorzysta swojego urlopu, wypłata przepada.

Pozostałe 5 tygodni (w przypadku dzieci urodzonych/otrzymanych 1 czerwca 2025 r. lub później: 7 tygodni) urlopu przyznawane jest jednemu lub drugiemu z rodziców lub jest dzielone między nimi.

Wypłata w okresie tych 24 tygodni (w przypadku dzieci urodzonych/otrzymanych 1 czerwca 2025 r. lub później: 26 tygodni) odpowiada wynagrodzeniu, które pracownik otrzymałby w tym okresie:

---

Od 24.2.2025 r., pełne wynagrodzenie, ale maksymalnie	200,50 DKK/godzinę lub 32.146 DKK/miesiąc
---	---

---

Od 23.2.2026 r., pełne wynagrodzenie, ale maksymalnie	205,25 DKK/godzinę lub 32.908 DKK/miesiąc
Od 1.3.2027 r., pełne wynagrodzenie, ale maksymalnie	209,75 DKK/godzinę lub 33.629 DKK/miesiąc

Ten z rodziców, który korzysta z urlopu macierzyńskiego, ma jednak prawo do pełnego wynagrodzenia w okresie do 4 z tych 24 tygodni (w przypadku dzieci urodzonych/otrzymanych 1 czerwca 2025 r. lub później: 26 tygodni) urlopu.

Wymienione 24 tygodnie (w przypadku dzieci urodzonych/otrzymanych 1 czerwca 2025 r. lub później: 26 tygodni) mają być wykorzystane w okresie do 52 tygodni po porodzie.

Wszystkie powyżej wymienione kwoty zostały ustalone jako uzupełnienie ustawowej stawki świadczeń dla bezrobotnych z dodatkiem składki AM.

Urlop każdego z rodziców może zostać podzielony na najwyżej dwa okresy, chyba że uzgodniono inaczej.

Warunkiem wypłat jest, że pracodawca jest uprawniony do refundacji najwyższej stawki świadczeń dla bezrobotnych. Jeżeli refundacja jest mniejsza, wypłata pracownika będzie odpowiednio zmniejszona.

### **Szt. 3 Rodzice socjalni i najbliżsi członkowie rodziny**

Wobec dzieci urodzonych lub otrzymanych w dniu 1 czerwca 2025 r. lub później obowiązują następujące przepisy:

W przypadku rodzica socjalnego, któremu został przekazany urlop jednego i/lub drugiego z rodziców zgodnie z przepisami § 23 b ustawy o urlopie macierzyńskim, pracodawca wypłaca wynagrodzenie zgodnie z § 52, szt. 2 układu zbiorowego.

W przypadku bliskiego członka rodziny, któremu został przekazany urlop jednego i/lub drugiego z rodziców zgodnie z przepisami § 23 c ustawy o urlopie macierzyńskim, pracodawca wypłaca wynagrodzenie zgodnie z § 32, szt. 2 układu zbiorowego.

Urlop jest realizowany na takich samych warunkach, jak urlop zgodnie z § 52, szt. 2 układu i z takim samym wynagrodzeniem, jak przejęty urlop. Warunkiem prawa do wynagrodzenia jest, że rodzic socjalny lub bliski członek rodziny otrzymał prawo do

zasilku macierzyńskiego i spełnia warunki określone w § 52, szt. 1 układu zbiorowego.

O ile nie uzgodniono inaczej, płatny urlop rodzicielski należy zgłosić z trzytygodniowym uprzedzeniem, zgodnie ze szt. 1, 2 i 3.

#### Szt. 4

Powyższe przepisy można pokazać w następujący sposób:

<b>Nieobecność z pełną wypłatą</b>	<b>Matka</b>	<b>Drugi rodzic</b>	<b>Rodzic socjalny</b>	<b>Bliski członek rodziny</b>
Nieobecność przed spodziewanym terminem porodu:	4 tygodnie	0 tygodni	0 tygodni	0 tygodni
Nieobecność po porodzie: Pierwsze 10 tygodni po porodzie	10 tygodni	2 tygodnie	8 tygodni	0 tygodni
Nieobecność po porodzie: Pozostałe tygodnie wykorzystuje się przed uoływem 52-go tygodnia	9 tygodni*	10 tygodni*	10 tygodni	10 tygodni
Dobrowolny podział: Wykorzystane przed wpływem 52-go tygodnia	5 tyg. (od 1 czerwca 2025 r.: 7 tygodni do podziału) (podział z drugim z rodziców)	5 tyg. (od 1 czerwca 2025 r.: 7 tygodni do podziału) (podział z drugim z rodziców)	5 tyg. (od 1 czerwca 2025 r.: 7 tygodni do podziału) (podział z drugim z rodziców)	5 tyg. (od 1 czerwca 2025 r.: 7 tygodni do podziału) (podział z samotnym rodzicem)
W sumie:	4 tyg. przed terminem i do 24 tygodni (od 1 czerwca 2025 r.: 26 tyg.) po porodzie	Do 17 tyg. (od 1 czerwca 2025 r.: 19 tyg.) po porodzie	Do 23 tyg. (od 1 czerwca 2025 r.: 25 tyg.) po porodzie	Do 15 tyg. (od 1 czerwca 2025 r.: 17 tyg.) po porodzie

\*Można również wykorzystać w przeciągu pierwszych dziesięciu tygodni.

Po otrzymaniu dziecka adoptant ma prawo do takiej samej płatnej nieobecności jak jeden lub drugi z rodziców. Adoptant nie jest uprawniony do wynagrodzenia przed adopcją.

#### **Szt. 4 Podwyższone składki emerytalne podczas urlopu macierzyńskiego**

Podczas 10-tygodniowego urlopu zgodnie z § 52, szt. 1 przelewana jest pracownikom z 2-miesięcznym stażem (dla **Przetwórstwa** z 5-miesięcznym) w przewidywanym terminie porodu przelewana jest dodatkowa składka emerytalna. Nie obejmuje to jednak rodziców socjalnych, którzy otrzymali prawo do urlopu zgodnie z § 52, szt. 3. Składka emerytalna wynosi:

Składka pracodawcy	Składka pracownika	Łączna składka
DKK/godzinę	DKK/godzinę	DKK/godzinę
DKK/miesiąc	DKK/miesiąc	DKK/miesiąc
18,45	3,69	22,14
2.957,00	592,00	3.549,00

Jeżeli podczas urlopu macierzyńskiego nie ma dochodu, od którego pracownik mógłby wpłacać składki emerytalne, przedsiębiorstwo przelewa wyłącznie składki pracodawcy. Gdyby pracownik chciał wpłacać swoje stawki ma on poinformować o tym przedsiębiorstwo.

---

## ROZDZIAŁ 7 PRZEPISY DOTYCZĄCE MEŻÓW ZAUFANIA

---

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

---

### **Szt. 1 Podstawy wyboru męża zaufania**

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

Mąż zaufania, który zawiera z przedsiębiorstwem umowę o szkoleniu, zgodnie z ustawą o szkoleniu zawodowym (dojrzały, tzn. nie młodociany, praktykant) może kontynuować swoją funkcję męża zaufania. Warunkiem jest jednak, że mąż zaufania w okresach praktyki pracuje razem ze swoimi kolegami, będącymi jego wyborcami.

Mąż zaufania wybrany w okresie zatrudnienia większej ilości pracowników, składa swoją funkcję męża zaufania, jeżeli liczba pracowników przez okres trzech miesięcy była mniejsza niż pięciu, chyba że obie strony chcą utrzymać pozycję męża zaufania.

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

W przedsiębiorstwach z mniejszą liczbą pracowników niż 5, możliwe jest wybranie męża zaufania, jeżeli strony są co do tego zgodne.

Przez przedsiębiorstwo rozumie się tu geograficznie ograniczoną jednostkę.

### **Szt. 2 Wspólne starania celem wyboru męża zaufania w przedsiębiorstwach, gdzie męża zaufania jeszcze nie było**

Strony układu zbiorowego zgadzają się popierać starania o wybór męża zaufania w tych przedsiębiorstwach, w których dotychczas nie było męża zaufania.

Starania te mają na celu wykazania szeregu korzyści płynących ze zorganizowanej i trwałej współpracy lokalnej między mężem zaufania a kierownictwem przedsiębiorstwa.

Szczegółowy zakres tych starań uzgadniany jest każdorazowo pomiędzy stronami układu zbiorowego, a starania te mogą być wspierane finansowo ze środków „funduszu 25-øre” (zob. § 58).

---

## **Postanowienia specjalne dla: S/C, OM, Tytoniu, KIF, Przetwórstwa**

### **S/C, OM, Tytoń:**

Ponadto obowiązuje prawo powołania męża zaufania na każdej zmianie z co najmniej pięcioma pracownikami.

### **S/C:**

W przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 75 pracowników na warunkach układu zbiorowego pracownicy mają prawo wyboru dwóch mężów zaufania, a w przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 200 pracowników do wyboru czterech mężów zaufania. W przedsiębiorstwach zatrudniających nie więcej niż sześciu pracowników nie wybiera się męża zaufania.

Jeżeli w przedsiębiorstwie zatrudniającym ponad 75 pracowników na warunkach układu zbiorowego jest stała zmiana wieczorowa z ponad sześcioma pracownikami, można z ich grona dodatkowo powołać 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 wynagrodzonej połowy pracowników przedsiębiorstwa.

### **OM:**

Jeżeli w jednym z oddziałów wykonywana jest praca zmianowa lub są stałe zmiany, można na każdej z tych zmian 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. W przedsiębiorstwach lub w działach fabrycznych, gdzie zatrudnionych jest nie więcej niż sześciu pracowników, nie wybiera się jednak męża zaufania, chyba że obie strony tego sobie życzą.

### **Tytoń:**

Dodatkowo obowiązuje, że każda branża może wybrać męża zaufania.

### **KIF, Przetwórstwo:**

W każdym przedsiębiorstwie wybierany jest jeden mąż zaufania.

### **Praca zmianowa**

Przy pracy zmianowej, gdzie pracuje powyżej 30 pracowników, można wybrać zastępcę męża zaufania, który ma 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”.

### **Reprezentanci pracowników**

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

Reprezentanci, wybrani przez pracowników mających co najmniej roczny staż pracy, mają czterotygodniowy okres wypowiedzenia poza wypowiedzeniem zgodnie z § 21.

---

## **§ 54 Kto może zostać wybrany**

---

Mąż zaufania ma zostać wybrany spośród cieszących się szacunkiem wykwalifikowanych pracowników, objętych niniejszym układem zbiorowym, i którzy w chwili wyborów przepracowali co najmniej rok w danym przedsiębiorstwie. Jeżeli nie ma co najmniej pięciu takich pracowników, liczba ich jest uzupełniana pracownikami, którzy najdłużej pracują na miejscu pracy.

To samo dotyczy wyboru zastępcy.

---

## **§ 55 Wybory męża zaufania i jego zastępcy**

---

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

Wybory męża zaufania odbywają się w godzinach pracy. Szczegóły dotyczące przebiegu wyborów ustalane są lokalnie między kierownictwem a pracownikami.

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

Wybory nie są ważne, dopóki nie zostaną zatwierdzone przez ZZ NNF, i zgłoszone do DI. Ochrona męża zaufania obowiązuje już od chwili dokonania wyboru - pod warunkiem, że przedsiębiorstwo nie później niż dzień po wyborach otrzymuje pisemne powiadomienie o tym, kto został wybrany. Jeżeli pisemne powiadomienie zostanie dostarczone później, ochrona obowiązuje dopiero po otrzymaniu pisemnego zawiadomienia.

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

Jeżeli pracownicy przedsiębiorstwa zrzeszają się w klubie zawodowym lub w podobnej organizacji, przewodniczącym powinien być mąż zaufania/zakładowy mąż zaufania.

---

## § 56 Zastępca męża zaufania

---

### **Ustalenia ramowe nie obowiązują Tytoniu.**

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

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

### **Postanowienia specjalne dla: 23, 24, 111, 146, S/C**

#### **23, 24, 111, 146, S/C:**

Zastępca męża zaufania może zostać wybrany zgodnie z umową z przedsiębiorstwem.

---

## § 57 Zakładowy mąż zaufania

---

### **Ustalenia ramowe nie obowiązują Tytoniu, Przetwórstwa, 23, S/C ani KIF.**

W przedsiębiorstwach lub miejscach produkcji, gdzie jest więcej niż trzech 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 pod żadnym warunkiem angażować się w kwestie dotyczące normalnych funkcji poszczególnych mężów zaufania w ich indywidualnych oddziałach, chyba że kierownictwo przedsiębiorstwa i poszczególni mężowie zaufania postanowią inaczej.

Wybór zakładowego męża zaufania należy niezwłocznie zgłosić w przedsiębiorstwie.

### **Postanowienia specjalne dla: Tytoniu**

#### **Tytoń:**

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

---

## § 58 "Fundusz 25 øre" (Fundusz Edukacji i Współpracy Branży Mięsnej i Przemysłu Spożywczego z 2007 r.

---

Globalizacja nieustannie stawia nowe wymagania przed mężami zaufania oraz zaostrza konieczność dobrej i konstruktywnej współpracy z kierownictwem w przedsiębiorstwach. Jednocześnie rośnie oczekiwanie kompetentnej i dobrze wykształconej siły roboczej.

Rozwój demograficzny zwiększy konkurencję ze strony innych branż pod względem rekrutacji w szczególności młodych ludzi do

branży mięsnej i przemysłu spożywczego. Zachętą dla młodych ludzi pod kątem wyboru branży mięsnej i przemysłu spożywczego może być fakt, że będą mogli widzieć szansę na karierę poprzez systematyczny program szkoleniowy opracowany przez DI i ZZ NNF we współpracy z innymi odpowiednimi partnerami.

Celem jak najlepszego przygotowania lokalnych stron do podejmowania decyzji na poziomie lokalnym, DI i ZZ NNF postanowili wdrożyć i wspierać finansowo np. wykształcenie mężów zaufania oraz postępowań informacyjnych mających na celu współpracę, szkolenia i rozwój zawodowy.

Celem Funduszu jest, bezpośrednio lub przez wsparcie:

- wzmacniać funkcje mężów zaufania oraz współpracę lokalną,
- zwiększać wiedzę mężów zaufania na temat rozwoju, produktywności, sytuacji finansowej, warunków operacyjnych i konkurencyjnych przedsiębiorstwa jak i znaczenia dobrego oraz psychicznego środowiska pracy,
- zapewnić nowo wybranym mężom zaufania oraz rzecznikom pracowników jeden z programów szkolenia i współpracy oferowany przez TekSam, trwający dwa razy po dwa dni,
- opracowywać szkolenia odpowiadające potrzebom duńskiego przemysłu mięsnego i spożywczego oraz przykładać się do zwiększeniem poziomu edukacji pracowników rzeźni i przemysłu spożywczego,
- opracowywać wspólne kursy i inne wspólne formy szkolenia dla członków ZZ NNF i przedstawicieli przedsiębiorstw na tematy związane z przemysłem mięsnym i spożywczym,
- wspierać analizy trendów w branży i potrzeb w zakresie kompetencji pracowników,
- wspierać kampanie mające na celu zwiększanie uwagi na plany edukacyjne, motywację i realizację programów edukacyjnych,
- wspierać realizację zadań szerszego zasięgu - w tym realizacji specjalnych kursów eksperymentalnych - w zakresie zakładowego i pozazakładowego szkolenia i dokształcania dorosłych pracowników,

- opracowywać i wspierać programy mogące podnieść produktywność, w tym utrzymanie systemów płacowych zwiększających efektywność,
- prowadzić konferencje itp. dla członków ZZ NNF i przedstawicieli kierownictwa przedsiębiorstwa dotyczące wykształcania i współpracy w związku z możliwościami rozwoju branży mięsnej i przemysłu spożywczego,
- przeprowadzać specjalnie zaprojektowane projekty i eksperymenty mające na celu zdobywanie doświadczeń i wiedzy na temat nowych metod nauczania i form współpracy,
- inicjować i wspierać pobyty szkoleniowe, w Danii jak i za granicą, istotne dla rozwoju w przemyśle mięsnym i przemyśle spożywczym,
- przeprowadzać lub zapewniać wsparcie kroków korzystnych dla rozwoju technologii, zatrudnienia i przemysłu mięsnego i spożywczego ogólnie, w tym przekazywania informacji mających na celu współpracę, kształcenie i możliwości rozwoju kariery zawodowej,
- wspierać finansowo kontynuowanie wyższego wykształcenia dla mężów zaufania,
- wspierać finansowo projekty, kampanie i inne wspólne inicjatywy mające na celu zapewnienia miejsc na praktyki w branży, a tym samym kształcenia wyspecjalizowanych pracowników, którzy w przyszłości zapewnią wysoko kwalifikowaną siłę roboczą w przedsiębiorstwie,
- inicjować i zapewniać finansowo inne przedsięwzięcia zgodnie z decyzją zarządu funduszu w każdym konkretnym przypadku.

Środki wpłacane na fundusz mogą zostać wykorzystane wyłącznie na wyżej wymienione cele. Cele związane ze środowiskiem pracy itp. nie są zatem objęte funduszem. Roczne wynagrodzenie przedstawicieli do spraw środowiska pracy wypłacane jest przez ZZ NNF, a związek pobiera zwrot wypłat z funduszu „25-øre”.

Przedsiębiorstwo jest obciążane następującą kwotą za każdą przepracowaną godzinę:

- Od 1 marca 2025 r. – 0,70 DKK
- Od 1 marca 2026 r. – 0,75 DKK
- Od 1 marca 2027 r. – 0,80 DKK

Kwota ta jest wpłacana do funduszu „25-øre” zgodnie z obowiązującymi przepisami i wytycznymi.

DI i ZZ NNF na bieżąco monitorują statuty i wytyczne funduszu „25-øre”.

---

## § 59 Obowiązki i uprawnienia męża zaufania

---

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

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 zadawalającego rezultatu, mąż zaufania może zwrócić się do swojej organizacji związkowej z prośbą o przejęcie sprawy. W czasie oczekiwania na rezultat rozpatrywania sprawy przez organizację związkową praca w przedsiębiorstwie ma być kontynuowana bez zaburzeń.

Zgodnie z umową z przedsiębiorstwem mąż zaufania wykonuje pracę, od której może w każdej chwili odstąpić, jeżeli zajdzie potrzeba jego współpracy. Wypełnianie nałożonych mu obowiązków ma odbywać się w taki sposób, aby powodowało to jak najmniejsze zakłócenie dla pracodawcy.

W przypadku gdy mąż zaufania musi opuścić swoje stanowisko pracy celem spełnienia swoich obowiązków jako mąż zaufania, powinien uprzednio poinformować o tym kierownictwo.

Organizacje związkowe uważają za naturalne, że mąż zaufania jest informowany o zatrudnieniach i zwolnieniach, jak i o pracy w

godzinach nadliczbowych w przedsiębiorstwie. Zalecane jest, aby strony na poziomie lokalnym ustaliły wytyczne w tym zakresie.

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

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

Przy wykonywaniu swoich obowiązków mąż zaufania ma mieć dostęp do niezbędnego wyposażenia elektronicznego, w tym do Internetu.

Organizacje mogą przekazać standartową umowę o podziale obowiązków zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych, gdy mąż zaufania korzysta za infrastruktury informatycznej przedsiębiorstwa celem wykonywania swoich obowiązków.

Organizacje zalecają również, aby na poziomie lokalnym zostały ustalone fizyczne granice wykonywania pracy męża zaufania, aby miało to miejsce w sposób jak najkorzystniejszy dla współpracy.

### **Prawo do organizowania się**

Nikt nie może stawiać jakichkolwiek przeszkód w działalności organizacyjnej, zarówno przedsiębiorstwa jak i pracowników.

### **Spotkania z nowozatrudnionymi pracownikami**

Mąż zaufania ma mieć możliwość spotykania się z nowo zatrudnionymi pracownikami w godzinach pracy. Celem spotkania jest informowanie o współpracy męża zaufania z przedsiębiorstwem oraz o możliwości wstąpienia do ZZ NNF.

W przedsiębiorstwach ze zmiennymi miejscami pracy lub pracownikami mobilnymi dąży się do tego, aby zapewnić nowym pracownikom możliwość spotkania się z mężem zaufania. Jeśli nie jest to możliwe, spotkanie może odbyć się zdalnie. Inne formy spotkania można ustalić lokalnie.

Spotkanie planuje się uwzględniając warunki produkcyjne przedsiębiorstwa.

### **Udział w spotkaniach informacyjnych o odnawianiu układu zbiorowego**

Mąż zaufania ma prawo do płatnego czasu wolnego od pracy na uczestniczenie w najbliższych (pod względem czasu dojazdu) spotkaniach informacyjnych o nowych elementach w układzie zbiorowym pomiędzy DI Układ I oraz ZZ NNF, po zawarciu nowego układu. Uprawnienie do płatnej nieobecności dotyczy spotkań

---

informacyjnych, w których związek zawodowy jest reprezentowany, i obowiązuje aż do zakończenia głosowania.

Mąż zaufania ma obowiązek jak najszybciej po otrzymaniu powiadomienia o spotkaniu informacyjnym poinformować pracodawcę o tym, gdzie i kiedy spotkanie się odbędzie oraz przewidziany czas trwania spotkania.

Koszty transportu pokrywane są przez związek zawodowy/oddziały.

---

## § 60 Wynagrodzenie

---

Czas poświęcony na pełnienie funkcji męża zaufania - zgodnie z umową z kierownictwem - nie może prowadzić do obniżenia wynagrodzenia męża zaufania.

### **Postanowienia specjalne dla: Przetwórstwa**

#### **Przetwórstwo:**

Umowa ramowa dotycząca opracowywania metod pracy i akordu, § 26, szt. 2 obowiązuje.

---

## § 61 Wykształcenie

---

ZZ NNF zobowiązuje się zapewnić, że pracownicy, którzy zostają powołani do pełnienia funkcji męża zaufania, i którzy wcześniej nie przechodzili szkolenia dla mężów zaufania, jak najszybciej uzupełnią to wykształcenie. DI zapewnia swoją współpracę w zapewnieniu 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 przedsiębiorstw 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 przedsiębiorstwa jest istotną podstawą produktywności i konkurencyjności przedsiębiorstwa oraz dobrego samopoczucia pracowników, jak i możliwości rozwoju w zglobalizowanym świecie.

Jeżeli jeden lub kilku pracowników czują się pokrzywdzonymi lub z innych powodów tego sobie życzą, mąż zaufania jest zobowiązany 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 przy pracy i urazom.

Uprawnienia, obowiązki i zadania męża zaufania są, poza opisanymi w niniejszym rozdziale 7, wymienione w poniższych postanowieniach:

- § 2 Ustalenie czasu pracy
- § 3 Praca w systemie zmianowym
- § 4 Elastyczny czas pracy
- § 6 Zmienny tygodniowy czas pracy
- § 7 40-godzinny tydzień pracy
- § 8 Praca w weekendy
- § 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, wypadku przy pracy i urlopu
- § 24** Przepisy o stażu pracy, przerwaniu i wygaśnięciu stażu
- § 43** Postanowienia specjalne dotyczące dni wolnych i wynagrodzenia
- § 44** Zgłoszenie (nieobecność i.in.)
- § 67** Wykształcenie
- § 70** Systemy wynagrodzeń motywujące do większej wydajności
- § 72** Programy pilotażowe
- § 75** Odpowiedzialność społeczna
- § 79** Zawieranie i wymawianie umów na poziomie lokalnym itp.

Postanowienia o pracy w systemie zmianowym:

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

Protokół o:

- Sprecyzowaniu stosowania zastępstw (protokół 2)
- Korzystaniu z podwykonawców (protokół 4)
- Funduszu Rozwoju Współpracy i Kompetencji w Branży Mięsnej i w Przemysle Spożywczym (protokół 7)
- Dostępności do jawności wynagrodzeń (protokół 10)

Powyższa lista nie jest wyczerpująca.

Strony układu zbiorowego są zgodne, że powyższe należy traktować jako listę istotnych zagadnień, a nie ograniczeniem tematów, które mogą być podejmowane przez strony lokalne w ramach bieżącej współpracy.

---

## § 63 Rozwiązanie stosunku pracy

---

Zwolnienie:

- Męża zaufania
- Pełniącego obowiązki męża zaufania
- Przedstawicieli do spraw środowiska pracy
- Członków ESU (Europejskich Rad Zakładowych).
- Członków rady nadzorczej wybranych przez pracowników oraz ich zastępców

ma być uzasadnione nieodzownymi przyczynami i kierownictwo ma obowiązek przyznać czteromiesięczny okres wypowiedzenia.

W przypadku gdy zwolnienie jest uzasadnione brakiem pracy, nie ma wymogu specjalnego okresu wypowiedzenia.

Pracownik, który kończy kadencję męża zaufania po pełnieniu tej funkcji przez nieprzerwany okres co najmniej trzech lat i który nadal jest zatrudniony w przedsiębiorstwie, ma prawo do dyskusowania z pracodawcą potrzeb aktualizacji swoich kwalifikacji zawodowych. Rozmowy te odbywają się nie później niż miesiąc po zakończeniu kadencji męża zaufania i z jego inicjatywy. W ramach rozmów zostaje wyjaśnione, czy jest potrzeba aktualizacji kwalifikacji zawodowych oraz w jaki sposób ta aktualizacja ma mieć miejsce.

Pracownik pobiera wynagrodzenie podczas aktualizacji kwalifikacji zawodowych. Warunkiem jest, że szkolenie uprawnia do ustawowej rekompensaty za utratę wynagrodzenia w okresie szkolenia. Rekompensata jest wypłacana przedsiębiorstwie.

Pracownik, który po co najmniej roku zakończy kadencję męża zaufania i kontynuuje zatrudnienie w przedsiębiorstwie, ma w przeciagu roku od zakończenia kadencji dodatkowy 6-tygodniowy okres wypowiedzenia poza indywidualnym okresem wypowiedze-

nia. Przepis ten odnosi się wyłącznie do mężów zaufania i ich zastępców, którzy zakańczają swoje kadencje.

---

## § 64 Rozpatrywanie sporów zawodowych

---

W przypadku gdy pracodawca uznaje, że zaistniały konieczne powody do rozwiązania stosunku pracy męża 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 ZZ NNF miał możliwość rozpatrzenia uzasadnienia rozwiązania stosunku pracy, zgodnie z przepisami dotyczącymi rozpatrywania sporów zawodowych.

W przypadku gdy podczas rozpatrywania sporu zostanie stwierdzone, że zaszły konieczne powody rozwiązania stosunku pracy męża zaufania, termin złożenia wniosku o spotkanie mediacyjne zostaje uznany za podanie uprzedzenia o rozwiązaniu stosunku pracy. W przypadku niezgodności przedsiębiorstwo może doręczyć wypowiedzenie na spotkaniu mediacyjnym, a ZZ NNF może wtedy kontynuować rozpatrywanie sporu.

W przypadku gdy przedsiębiorstwo podtrzymuje rozwiązanie stosunku pracy męża zaufania, pomimo że wypowiedzenie zostało podczas procedury rozpatrywania sporu uznane za bezpodstawne, przedsiębiorstwo jest zobowiązane, poza wynagrodzeniem w okresie wypowiedzenia, do zapłacenia odszkodowania, którego wysokość może być zależna od okoliczności. Odszkodowanie to jest ostateczne.

Ten sam przepis dotyczy przedstawicieli d.s. środowiska pracy.

---

## **§ 65 Inni wybrani reprezentanci pracowników**

---

§ 63 oraz § 64 obowiązują również następujących reprezentantów:

- Przedstawiciele do spraw środowiska pracy (zob. „ustawa o BHP”).
- Zastępca męża zaufania i członkowie Europejskich Rad Zakładowych (ESU) są objęci tymi samymi przepisami
- Członkowie rady nadzorczej wybrani przez pracowników oraz ich zastępcy są objęci takimi samymi przepisami dotyczącymi rozwiązania stosunku pracy, jak mężowie zaufania.

# ROZDZIAŁ 8 TERMINATORZY / PRAKTYKANCI

## § 66 Terminatorzy / praktykanci

Zgodnie z ustawą o kształceniu zawodowym terminatorzy (praktykanci) mają być zatrudnieni na podstawie umowy na ustalony przez wspólną komisję branżową okres nauki zawodu.

### **Podstawowe warunki kształcenia**

Obowiązkiem przedsiębiorstwa jest zapewnienie praktykantowi odpowiedniego wykształcenia zawodowego, jak i że praktykant jest zatrudniony wyłącznie w zawodzie, w którym jest kształcony.

Przedsiębiorstwo ma zapewnić praktykantowi wszechstronne wykształcenie zawodowe zgodne z zatwierdzonym programem, zob. ustawa o kształceniu zawodowym.

Organizacje są zgodne co do tego, że dorośli praktykanci to osoby, które rozpoczynają naukę zawodu po ukończeniu 25 roku życia.

### **Spory**

Nieporozumienia pomiędzy praktykantem a przedsiębiorstwem należy starać się rozwiązać drogą negocjacji z udziałem organizacji związkowych. Ponadto obowiązują przepisy dotyczące rozpatrywania sporów zawodowych.

### **Urlop wypoczynkowy**

Ustawa urlopowa obowiązuje.

### **Dostęp praktykantów do otrzymania dotacji od IKUF**

Praktykanci mają prawo ubiegać się o dotacje z IKUF po sześciu miesiącach zatrudnienia w tym samym przedsiębiorstwie (włącznie z ew. okresem nauki 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 przedsiębiorstwo z możliwości wolnego wyboru szkoły lub gdy dane kształcenie może odbywać

się wyłącznie w szkole, w której praktykant jest uprawniony do przyjęcia do internatu, zgodnie z § 3, pkt 1 rozporządzenia nr 290/2009 (czas transportu przekraczający pięć kwadransów). Przeprowadzka z własnej inicjatywy praktykanta nie pociąga za sobą obowiązku pokrywania kosztów internatu przez zakład pracy.

Przedsiębiorstwo pokrywa koszty zakwaterowania w internacie, ustalane w corocznych państwowych ustawach budżetowych:

- a. Gdy praktykant zostaje skierowany do internatu zgodnie z obowiązującymi przepisami o wolnym wyborze szkół.
- b. Gdy praktykant może pobierać naukę wyłącznie w szkole, w której pobyt uprawnia do przyjęcia do internatu za opłatą według stawki ustalonej w corocznych ustawach budżetowych.

Przed rozpoczęciem pobytu w szkole praktykant otrzymuje niezbędną zaliczkę na pokrycie tych kosztów, a końcowe rozliczenie przekazuje niezwłocznie po powrocie do przedsiębiorstwa.

### **Postanowienia specjalne dla: 23, 24, 111, KIF, Przetwórstwa**

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

W dniu 24 maja 2016 r. został między DI a ZZ NNF zawarty protokół o kształceniu operatorów procesowych w przemyśle piekarniczym. Protokół ten można otrzymać z DI lub z ZZ NNF. Przy każdym odnowieniu układu zbiorowego DI i ZZ NNF ustalają aktualnie obowiązujące stawki opisane w protokole.

#### **KIF, Przetwórstwo:**

Przed zakończeniem nauki zawodu praktykant ma zdać egzamin (przystąpić do terminu) zgodnie z przepisami dotyczącymi danego zawodu. Po zdaniu egzaminu przedsiębiorstwo dopilnowuje, że komisja egzaminacyjna cechu wystawia i przekazuje mu dyplom czeladnika.

Organizacje zgodnie zalecają aby praktykanci, gdzie jest to praktycznie możliwe, otrzymywali wsparcie w zakresie teoretycznej części nauki poprzez szkoły zaoczne.

#### **Czas pracy**

Czas pracy praktykantów jest taki sam jak czas pracy obowiązujący dorosłych pracowników.

## Wynagrodzenie

### Praktykanci poniżej 18 lat

	28.4.2025	23.2.2026	1.3.2027
Podstawowa stawka + brak akordu	50,75	52,53	54,37
Dodatek godzinowy	58,87	60,94	63,07
Stawka godzinowa	109,62	113,47	117,44
Tygodniowa stawka 37 godzin pracy	4.055,94	4.198,39	4.345,28

### Praktykanci powyżej 18 lat

	28.4.2025	23.2.2026	1.3.2027
Podstawowa stawka + brak akordu	65,30	67,59	69,95
Dodatek godzinowy	80,25	83,06	85,96
Stawka godzinowa	145,55	150,65	155,91
Tygodniowa stawka 37 godzin pracy	5.385,35	5.574,05	5.768,67

### Dorośli praktykanci

	28.4.2025	23.2.2026	1.3.2027
Podstawowa stawka + brak akordu	68,85	68,85	68,85
Dodatek godzinowy	102,50	107,25	111,75
Stawka godzinowa	171,35	176,10	180,60
Tygodniowa stawka 37 godzin pracy	6.339,95	6.515,70	6.682,20

Dorosłym praktykantom z co najmniej 6-miesięcznym stażem pracy przysługuje dodatek branżowy w wysokości 3,15 DKK za godzinę.

Punktem wyjściowym jest, że praktykant otrzymuje powyższą stawkę niezależnie od tego, czy jest w pracy, czy przebywa w szkole lub ma zaplanowaną nieobecność; urlop, zbiorowe dni wolne od pracy albo dni świąteczne czy ruchome święta (zob. jednak § 57 poniżej dotyczący dni ruchomych świąt, SH).

Podczas nieprzewidzianej nieobecności (choroba lub wypadek przy pracy) praktykanci również otrzymują powyższą stawkę.

Praktykant może także wystąpić o bezpłatny urlop z przyczyn osobistych.

Dorośli praktykanci są jednak objęci § 46 układu zbiorowego, postanowienia specjalne dla Przetwórstwa „Częściowa nieobecność w pracy”, § 47, postanowienia specjalne dla Przetwórstwa „Dodatkowe świadczenie w razie wypadku przy pracy” i „Wynagrodzenie podczas choroby”, § 52 w ustaleniach ramowych dla Przetwórstwa „Wynagrodzenie podczas urlopu macierzyńskiego i adopcji” oraz § 50, postanowienia specjalne dla Przetwórstwa „Wolne w razie choroby dziecka”.

Pozostali praktykanci z co najmniej 12-miesięcznym stażem są objęci § 52 w ustaleniach ramowych „Wynagrodzenie podczas urlopu macierzyńskiego i adopcji”. Podczas urlopu macierzyńskiego wypłacana jest powyższa stawka.

Praktykanci w wieku od 18 do 25 lat mają prawo do wolnego, gdy jest to konieczne ze względu na opiekę nad chorym dzieckiem/dziećmi praktykanta w wieku poniżej 14 lat, mieszkającym w domu.

Wynagrodzenie wynosi:

28.4.2025	132,04 DKK/godzinę
23.2.2026	135,84 DKK/godzinę
1.3.2027	139,44 DKK/godzinę

Wolne od pracy przyznawane jest tylko jednemu z rodziców dziecka i tylko do czasu zorganizowania innej opieki nad dzieckiem, i wyłącznie w pierwszy dzień choroby dziecka. Przedsiębiorstwo może zarządzić dokumentacji, np. w formie wiążącego oświadczenia (tro- og loveerklæring).

### **Praca w godzinach nadliczbowych**

Praktykanci, którzy w wyjątkowych przypadkach biorą udział w pracy w godzinach nadliczbowych, otrzymują następujący godzinowy dodatek:

	28.4.2025	23.2.2026	1.3.2027
Powyżej 18 lat	87,31 DKK	89,93 DKK	92,63 DKK
Dorośli praktykanci	96,26 DKK	99,15 DKK	102,13 DKK

Warunkiem udziału praktykantów w pracy w godzinach nadliczbowych jest, że mają one miejsce wyłącznie razem z dorosłymi pracownikami.

## **Staż pracy i przepisy dotyczące zwolnienia z pracy**

Praktykantom, którzy kontynuują pracę w przedsiębiorstwie po terminowaniu, wlicza się okres praktyki do stażu pracy, i nie mogą oni zostać zwolnieni z powodu braku pracy przed upływem 13 tygodni zatrudnienia.

Praktykanci, którzy po terminowaniu nie kontynuują pracy w przedsiębiorstwie, mają dostać wypowiedzenie z uprzedzeniem, por. § 24, szt. 1 układu zbiorowego, aktualnie 28 dni.

## **Zwrot kosztów transportu**

### **Szt. 1**

Pracodawca opłaca transport pomiędzy szkołą a miejscem zamieszkania.

### **Szt. 2**

Praktykanci, którzy z powodu restrukturyzacji produkcji mają kilka miejsc pracy, lub których miejsce pracy zostaje przeniesione na stałe, dostają zwrot kosztów transportu. Czas transportu nie jest wliczony w godziny pracy.

## **Prawo praktykantów do dni wolnych**

Praktykanci wypracowują prawo do dni wolnych. Wynagrodzenie za dni wolne w całym okresie obowiązywania układu wynosi:

	28.4.2025	23.2.2026	1.3.2027
Poniżej 18 lat	109,63 DKK	113,46 DKK	117,43 DKK
Powyżej 18 lat	145,55 DKK	150,64 DKK	155,91 DKK
Dorośli praktykanci	171,35 DKK	176,10 DKK	180,60 DKK

## **Główny urlop wypoczynkowy**

Przy wykorzystaniu głównego urlopu praktykant otrzymuje wypłatę dodatkowej 1/2-tygodniowej stawki praktykanta.

Jeżeli praktykant zakończył swoje wykształcenie zanim odbędzie urlop i pozostaje w przedsiębiorstwie, idąc na urlop otrzymuje dodatkową tygodniową wypłatę praktykanta.

## **Umowa praktykantów o ruchomych świątach**

Ponieważ praktykanci nie są objęci systemem wypracowywania świadczeń za ruchome święta, ich sytuacja w tym roku, w którym po terminowaniu rozpoczynają wypracowywanie świadczeń, byłaby gorsza niż pozostałych pracowników.

Celem skorygowania tej sytuacji ZZ NNF i DI drogą negocjacji ustalili, że obowiązywać będą następujące postanowienia specjalne razem z przepisami układu zbiorowego.

- a. 4,0 % wszystkich zarobków ostatniego roku kalendarzowego praktyki jest przelewane na konto ruchomych świąt.
- b. Jeżeli w bieżącym roku w okresie praktyki wypadały ruchome święta, odliczana jest kwota odpowiadająca wypłacie za ten dzień (dni). Odliczona kwota nie może jednak przekroczyć 4,0 % wynagrodzenia w czasie praktyki.
- c. Po zakończeniu nauki wypłacana jest w bieżącym roku normalna stawka świadczeń, niezależnie od tego, czy jest pokrycie na koncie pracownika. Ewentualny debet zostaje pokryty z przyszłych dochodów (zob. jednak pkt f).
- d. Ewentualna nadpłata podliczana jest w tygodniu nr 26 i zostaje wypłacona przy kolejnej wypłacie.
- e. Przy rozwiązaniu stosunku pracy wypłacane jest saldo razem z ostatnią wypłatą z przedsiębiorstwa.
- f. Przedsiębiorstwo nie może żądać pokrycia deficytu przy zakończeniu roku praktyki lub rozwiązaniu umowy.

## ROZDZIAŁ 9 WYKSZTAŁCENIE

### § 67 Wykształcenie

DI i Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF są zgodni co do tego, że wykształcenie w przyszłych latach będzie miało duże znaczenie pod względem konkurencyjności przedsiębiorstw. Spoglądając na to z szerszej perspektywy jest ważne, aby każdy z pracowników miał możliwość i aktywnie przyczyniał się do podnoszenia swojego poziomu wykształcenia. Organizacje związkowe deklarują swoją gotowość do przyczyniania się do wzmacniania planów kształcenia w przedsiębiorstwach, jeśli zaistnieje takie życzenie.

DI i ZZ NNF są zgodni co do tego, iż pracownicy poszczególnych przedsiębiorstw powinni mieć dostęp do należytych szkoleń i do kształcenia w celu podnoszenia zawodowych kwalifikacji siły roboczej i dopasowania jej do rozwoju technologii. Organizacje zgadzają się przyczyniać się do możliwości osiągnięcia przez pracowników w poszczególnych przedsiębiorstwach pożądaných kwalifikacji poprzez właściwe wykształcenie (na poziomie wykształcenia operatorów przemysłowych, zob. protokół 8 o operatorach przemysłowych, procesowych i.inn.).

#### **Szt. 1 Planowanie wykształcenia**

Organizacje zalecają przedsiębiorstwom i pracownikom opracowanie planu kształcenia opartego na dostępnych kursach branżowych. Wytyczne planów szkolenia można ustalić na poziomie lokalnym.

Pracami związanymi z wykształceniem mogą zajmować się powołani w przedsiębiorstwie ambasadorzy edukacji.

Zadania związane z kształceniem mogą obejmować m.in.:

- Opis celów działalności edukacyjnej przedsiębiorstwa
- Przeprowadzenie analiz potrzeb przedsiębiorstwa dot. kwalifikacji
- Opis zadań lub funkcji związanych z nimi wymagań
- Opracowanie planów kształcenia, w tym możliwości szkoleń mogących prowadzić do wykształcenia zawodowego

- Opracowanie konkretnych planów szkoleniowych pracowników
- Opracowanie propozycji kroków edukacyjnych razem z budżetem ich przeprowadzenia
- Przyczynianie się do realizacji zatwierdzonych kroków szkoleniowych
- Sprawdzanie, czy cele i działalności edukacyjne przebiegają zgodnie z postępowaniem technicznym.

Przedsiębiorstwo może ubiegać się o wsparcie SFKF na ustalone szkolenie. Plan szkolenia ma być wypełniony zgodnie z wzorcem dostępnym w tym celu na stronie [www.ikuf.dk](http://www.ikuf.dk) i podpisany przez pracownika i przedsiębiorstwo przed wniesieniem do [ikuf.dk](http://www.ikuf.dk).

Pracownik otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z przepisami funduszu rozwoju kompetencji, jak wynika to z [www.ikuf.dk](http://www.ikuf.dk) i jest ustalone i korygowane przez zarząd SFKF. Ewentualne publiczne dotacje i dofinansowanie przypada przedsiębiorstwu.

Przedsiębiorstwo może jednak ubiegać się o wsparcie w formie wniosku grupowego przed opracowaniem indywidualnych planów edukacyjnych dla:

- Badania przesiewowego dla dorosłych (FVU)
- Wstępnych ocen kompetencji przed szkoleniem zawodowym
- Pakietu AMU – przemysłowego cyfrowego prawa jazdy

Wniosek grupowy jest poświadczany przez tego samego przedstawiciela pracowników, który zatwierdził umowę ramową. We wniosku należy wskazać, dla których pracowników ubiega się o dotacje. Wniosek można złożyć zarówno przed, jak i po zakończeniu badań przesiewowych/wstępnej oceny kompetencji, ponieważ to przedsiębiorstwo ponosi ryzyko w przypadku braku dotacji z SFKF.

W konkretnych przypadkach pracownik może zamienić dwa tygodnie wybranego przez siebie szkolenia na wsparcie w uzyskaniu cyfrowego prawa jazdy.

## **Szt. 2 Wolne na doskonalenie zawodowe**

Organizacje związkowe są zgodne co do tego, że pracownicy powinni, z uwzględnieniem potrzeb przedsiębiorstwa, otrzymywać wolne od pracy na szkolenia i inne zawodowe doskonalenia. Po dziewięciu miesiącach zatrudnienia poszczególny pracownik ma

prawo do dwóch tygodni wolnego rocznie na doskonalenie zawodowe lub wyższe kształcenie, które jest korzystne z punktu widzenia przedsiębiorstwa (ustalone wykształcenie).

Jeżeli plan szkoleniowy obejmuje szkolenie zmierzające do wykształcenia zawodowego w ramach Komitetu Branży Mięsnej, roczne prawo pracownika do określonej liczby tygodni szkoleniowych zostaje zwiększone w ten sposób, aby mógł on uczestniczyć w odpowiednich okresach szkolenia i przystąpić do terminu, egzaminu czeladnika (pracownik zachowuje umowę o pracę zamiast przejścia na umowę o szkoleniu).

Warunkiem jest, że kompetencje zawodowe pracownika zostały wstępnie ocenione przez Komitet Branżowy pod względem jego możliwości ukończenia planowanego doskonalenia zawodowego. Pracownik może uzyskać wsparcie Komitetu tylko na jedno doskonalenie zawodowe.

Po zakończeniu przyznanego szkolenia pracownik nabywa ponownie prawo do wybranego przez siebie szkolenia od kolejnego roku kalendarzowego.

Jeżeli przedsiębiorstwo i pracownik nie skorzystają z tych dwóch tygodni uzgodnionego szkolenia rocznie, pracownik ma po sześciu miesiącach zatrudnienia (9 miesięcy dla Przetwórstwa) prawo do samodzielnego wyboru szkolenia. Szkolenie wybrane przez pracownika może być wybrane spośród opcji listy pozytywnej na [www.ikuf.dk](http://www.ikuf.dk). Wniosek pracownika o wybrane przez siebie szkolenie jest rozpatrywany i przesyłany do zatwierdzenia przez przedsiębiorstwo, które w ten sposób potwierdza zgodę na wykorzystanie przez pracownika czasu wolnego na odbycie szkolenia.

Pracownikowi przysługuje wolne do dwóch tygodni rocznie na uzgodnione lub wybrane przez niego kształcenie, gdzie uzgodnione kształcenie ma pierwszeństwo. Dotacje na uzgodnione szkolenie zastępuje zatem dotacje na szkolenie wybrane przez pracownika w tych latach kalendarzowych, w których plan szkoleniowy jest realizowany.

### **Szt. 3 Akumulowanie czasu wolnego od pracy na kształcenie według własnego wyboru**

Pracownicy mają prawo zużyć niewykorzystane szkolenie, por. szt. 2, z dwóch poprzednich lat kalendarzowych. Najstarsze tygodnie są wykorzystywane w pierwszej kolejności.

Powyższe nie znajduje jednak zastosowania, gdy pracownik jest w okresie wypowiedzenia, chyba że przedsiębiorstwo i pracownik przed rozwiązaniem stosunku pracy uzgodnili okres kształcenia.

#### **Szt. 4 Dotacje z IKUF przy wypowiedzeniu**

Pracownicy, którzy dostają wypowiedzenie z powodu restrukturyzacji, cięć, zamknięcia przedsiębiorstwa lub innych od przedsiębiorstwa niezależnych powodów, i którzy mają co najmniej sześciomiesięczny staż pracy w przedsiębiorstwie (**Przetwórstwo - dziewięciomiesięczny**), mają prawo do dodatkowego wolnego tygodnia z dotacją w okresie wypowiedzenia.

Podsumowując, w związku wypowiedzeniem można przeznaczyć pięć tygodni wolnego na cele edukacyjne, pod warunkiem, że pracownik nie skorzystał z przysługującego mu prawa do kształcenia przez ostatnie 2 lata.

Uczestniczenie w kursach po rozwiązaniu stosunku pracy jest możliwe, jeżeli następujące warunki zostały spełnione:

- a. Zarówno pracownik jak i pracodawca powinni dołożyć starań do tego, by uczestnictwo w kursie w jak największym zakresie miało miejsce w okresie wypowiedzenia. Sekretariat IKUF może wymagać odpowiedniej dokumentacji od obu stron.
- b. Pracownik powinien złożyć wniosek i otrzymać zgodę ze strony IKUF (SFKF) na dotację na konkretny, określony czasowo kurs przed upływem okresu wypowiedzenia. Może tu być mowa o jednym lub kilku kursach.
- c. Dana osoba nadal szuka pracy i jest do dyspozycji na rynku pracy, ponieważ kursy dofinansowane z IKUF (SFKF) ustępują miejsca ofercie pracy, także po rozpoczęciu kursu.
- d. Rozwój kompetencji dofinansowany przez IKUF (SFKF) ma być zakończony nie później niż w trzy miesiące po upływie okresu wypowiedzenia pracownika.

Dotacje z IKUF (SFKF) na uczestniczenie w kursie po zwolnieniu są wyliczane na podstawie wynagrodzenia wnioskodawcy w chwili złożenia wniosku.

Strony układu dążą do dostosowania ustaw w taki sposób, aby uczestnictwo w kursie mogło być zakończone po zakończeniu stosunku pracy. W przypadku uchwalenia nowych ustaw strony są

zgodne co do przedyskutowania ewentualnych potrzeb dopasowania już zawartych porozumień. Strony są zgodne co do jak naj-szybszego zawarcia umowy o ewentualnym dostosowaniu oraz o wdrożeniu przepisów.

## **Postanowienia specjalne dla: 23, 24, 111, 146, KIF, Przetwórstwa**

### **23, 24, 111, 146, KIF:**

Jeżeli pracownik z polecenia przedsiębiorstwa bierze udział w kursie zatwierdzonym przez organizację związkową, różnica pomiędzy pełnym wynagrodzeniem pracownika a refundacją kursu pokrywana jest przez pracodawcę.

Podczas kursu pracodawca opłaca składki urlopowe, składki za ruchome święta (SH), jak i składki emerytalne.

### **KIF:**

Pracownicy z ponad 9-cio miesięcznym stażem w przedsiębiorstwie mają prawo do co najmniej dwóch tygodni rocznie na kształcenie.

### **Przetwórstwo:**

#### **Planowanie**

Organizacje związkowe zalecają systematyczne przeprowadzanie planowania kształcenia pracowników przedsiębiorstwa.

W przypadku gdy jedna ze stron na poziomie lokalnym wyraża takie życzenie, należy w konkretnym przedsiębiorstwie rozpocząć dyskusje o systematycznym planowaniu kształcenia, włącznie z odpowiednim budżetem kształcenia. Sposób administracji uzgodnionych kroków odbywa się zgodnie z normalną procedurą koncernu.

Prace dotyczące kształcenia przeprowadzane są w takim przypadku w ramach komisji zakładowej przedsiębiorstwa - ewentualnie przez parytatyczną komisję edukacyjną powołaną przez radę.

Mniejsze przedsiębiorstwa, bez komisji zakładowej, mogą powołać osobę odpowiedzialną za szkolenia.

Komisja zakładowa może zajmować się m.in.:

- opisaniem celów działalności edukacyjnej przedsiębiorstwa
- wykonaniem analizy potrzeb kwalifikacji pracowników

- opisaniem stanowisk lub funkcji i związanymi z nimi wymagań
- opracowaniem planów szkolenia, włącznie z możliwościami kształcenia prowadzącymi do wykształcenia zawodowego
- planowaniem konkretnych szkoleń, które odpowiadają celom i potrzebom przedsiębiorstwa
- opracowaniem propozycji aktywności szkoleniowych oraz budżetów niezbędnych do ich przeprowadzenia
- przyczynianiem się do przeprowadzania działalności edukacyjnej zgodnie z zatwierdzonymi planami i budżetami
- monitorowaniem czy cele i potrzeby działalności edukacyjnej rozwijają się zgodnie z postępowaniem technologii.

### **Wynagrodzenie**

Stawka szkoleniowa odpowiada normalnej stawce godzinowej zgodnie z § 11.

Podczas kursu przedsiębiorstwo opłaca składki na fundusz wolnego wyboru (por. § 39, Przetwórstwo - chorobowe i wypadek przy pracy), świadczenie urlopowe, wynagrodzenie za ruchome święta oraz fundusz emerytalny. Ewentualne wyrównania za utratę zarobku przypadają przedsiębiorstwu.

### **Czas wolny na inne kształcenia**

Pracownicy z dwunastomiesięcznym nieprzerwanym zatrudnieniem mogą uczestniczyć w kształceniu, bez wynagrodzenia, pod warunkiem, że wykształcenie jest organizowane z uwzględnieniem sytuacji przedsiębiorstwa.

Po dziewięciu miesiącach zatrudnienia pracownik ma prawo do dwóch tygodni wolnego rocznie - uwzględniając potrzeby produkcyjne przedsiębiorstwa - na odpowiednie szkolenie lub wykształcenie, właściwe pod względem zapotrzebowań w zakresie układu zbiorowego branży mięsnej i przemysłu spożywczego, pod warunkiem uzyskania dotacji do kształcenia lub do przedsiębiorstwa.

Pracownik ma prawo wykorzystać niewykorzystane szkolenia. Najstarsze niewykorzystane tygodnie wykorzystywane są w pierwszej kolejności. Powyższe nie obowiązuje, jeżeli pracownik jest w okresie wypowiedzenia, chyba że przedsiębiorstwo i pracownik przed wypowiedzeniem uzgodnili okres odbycia szkolenia.

---

## § 68 Fundusz Rozwoju Kompetencji w Branży Mięsnej i w Przemysle Spozywczym (SFKF)

---

Rys historyczny i oraz szczegolowe wytyczne dotyczace SFKF sa opisane w Protokole 7 o Funduszu Rozwoju Kompetencji w Branzy Miesnej i w Przemysle Spozywczym (wdrozony w 2007 r.).

Administracja Funduszu Rozwoju Kompetencji w Branzy Miesnej i w Przemysle Spozywczym (SFKF) zajmuje sie IKUF oraz strona internetowa [www.ikuf.dk](http://www.ikuf.dk).

W przypadku gdyby przedsiebiorstwo i/lub pracownik chcieli odstapic od protokolu 7 wysylaja wniosek do stron ukkladu do rozpatrzenia.

### **Szt. 1**

Przedsiębiorstwo wplaca rocznie 520,00 DKK za kazdego pracownika objętego układem zbiorowym zatrudnionego na pelny etat. Za pracownikow zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin stawka jest proporcjonalnie zmniejszana.

### **Szt. 2**

Pracownicy moga wnosc podanie do funduszu o dotacje do wyksztalzenia objętego przez § 67.

Zgodnie z czym nie ma mozliwosci dostawiania dotacji do wyksztalzenia, podczas ktorego pracownik otrzymuje pelne lub czesciowe wynagrodzenie.

---

## § 69 Fundusz rozwoju DA/FH

---

Pracodawca wplaca nastepujace do funduszu rozwoju DA/FH:

	<u>0,47 DKK/za przepracowana godzine</u>
Z dniem 1.1.2026 r.	<u>0,49 DKK/za przepracowana godzine</u>
Z dniem 1.1.2027 r.	<u>0,51 DKK/za przepracowana godzine</u>

Ściąganie opłat ma miejsce zgodnie z postanowieniami organizacji

W Przetwórstwie kwota zostaje wpłacana do funduszu edukacyjnego pomiędzy ZZ NNF a DI.

# ROZDZIAŁ 10 SYSTEMY WYNAGRODZEŃ

## § 70 Systemy wynagrodzeń motywujące do większej wydajności

### **Cele**

DI i ZZ NNF są zgodne co do tego, że celem wzmocnienia konkurencyjności przedsiębiorstw i rozwoju zawodowego pracowników, a co za tym idzie ich możliwości zatrudnienia, jest konieczne 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 przedsiębiorstw nabywania wymaganych kwalifikacji zawodowych poprzez edukację.

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

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

### **Przygotowania do umowy na poziomie lokalnym**

Strony 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 do spraw 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 mogą być pomocni w tym procesie, dostarczając informacje i dzieląc się swoimi doświadczeniami.

### **Umowy na poziomie lokalnym**

Wprowadzenie systemu wynagrodzeń motywującego do większej wydajności jest uwarunkowane porozumieniem na poziomie lo-

kalnym o wprowadzeniu i stosowaniu tego systemu wynagrodzenia, i zakańcza się dotyczącą tego umową na poziomie lokalnym.

Umowa na poziomie lokalnym powinna między innymi opiewać następujące opisy:

- Jakie produkty, wydziały i pracownicy mają być objęci umową.
- Opis podstawy umowy, zawierający między innymi maszyny, metody, produkty, wymogi jakościowe, przepisy bezpieczeństwa itd.
- Ustalenie ewentualnego okresu próbnego.
- Przepisy dotyczące wypowiedzenia umowy na poziomie lokalnym, wygaśnięcie umowy na poziomie lokalnym, wypłaty po wygaśnięciu umowy itd.
- Podpisy przedstawicieli kierownictwa i pracowników - męża zaufania, jeżeli taki został wybrany.

Punktem wyjściowym umowy na poziomie lokalnym o systemie wynagradzania motywującym do większej wydajności są obowiązujące normalne układowe stawki, i umowa może np. obejmować jeden lub kilka z poniższych:

- 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 dłuższy okres wypowiedzenia umowy.

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.

Wypowiedziana umowa obowiązuje strony aż podstawowe przepisy zostaną wypełnione, nawet po okresie wypowiedzenia umowy.

---

Po wygaśnięciu umowy pracownicy są wynagradzani normalną stawką godzinową, ewentualnie z osobistymi dodatkami i innymi dodatkami zgodnie z umową na poziomie lokalnym.

### **Postanowienia specjalne dla KIF**

#### **KIF:**

#### **Zatwierdzenie umowy na poziomie lokalnym**

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

---

## **§ 71 Umowa ramowa dotycząca opracowywania metod pracy i akordu**

---

#### **Obowiązuje dla KIF i Przetwórstwa**

Umowę ramową dotyczącą opracowywania metod pracy i akordu można otrzymać zwracając się do DI lub do ZZ NNF.

# ROZDZIAŁ 11 PROGRAMY PILOTAŻOWE I.T.P.

---

## § 72 Programy pilotażowe

---

Na mocy porozumienia lokalnego możliwe jest uzupełnienie lub odstąpienie od postanowień układu zbiorowego:

- Rozdział 1 (czas pracy),
- Rozdział 3 (godziny nadliczbowe),
- Rozdział 7 (mężowie zaufania),
- Rozdział 9 (wykształcenie) oraz
- Rozdział 10, § 70.

Tego rodzaju umowy na poziomie lokalnym mają mieć formę pisemną i są zawierane wyłącznie z mężem zaufania, który został wybrany zgodnie z przepisami układu zbiorowego. Porozumienia na poziomie lokalnym mają zostać przesłane do orientacji organizacji związkowych.

### **Postanowienia specjalne dla: KIF i Przetwórstwa**

#### **KIF:**

Tygodniowy czas pracy nie może przekroczyć 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 czasu pracy. Pod warunkiem zawarcia porozumienia na poziomie lokalnym możliwe jest ustalenie alternatywnego systemu wynagrodzeń, zarządzania oraz form czasu pracy w oddziałach / produkcji lub dla poszczególnych funkcji w oparciu o jeden lub kilka z następujących parametrów:

- Zmiana formy wynagrodzenia.
- 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 przedsiębiorstwo, pracownicy i mężowie zaufania aktywnie biorą udział w projekcie w taki sposób, że podczas całego procesu właściwe informacje są przekazywane pracownikom, których to dotyczy.

Umowa o alternatywnych systemach wynagradzania, zarządzania lub formach czasu pracy zawierana jest na poziomie lokalnym pomiędzy kierownictwem przedsiębiorstwa a miejscowym mężem zaufania. Jeśli umowa lokalna pociąga za sobą odstępstwa od układu zbiorowego, porozumienie wraz z krótkim opisem zostaje wysłana do wiadomości organizacji związkowych. W dalszym trybie organizacje są informowane na bieżąco o postępach w alternatywnym systemie wynagrodzeń, zarządzania, jak i w alternatywnych formach czasu pracy.

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

# ROZDZIAŁ 12 EMERYTURA I PROGRAM DLA SENIORÓW

---

## § 73 Emerytura

---

Każdy pracodawca jest zobowiązany zgłaszać i wpłacać układowe składki emerytalne do funduszu emerytalnego Industriens Pension zgodnie z wytycznymi oraz terminami podanymi przez Industriens Pension.

Industriens Pension jest funduszem emerytalnym rynku pracy należącym do Industri Pension Holding A/S. Pracownicy i pracodawcy są równo reprezentowani w radach nadzorczych obu spółek.

Rada nadzorcza w Industriens Pension ustala zasady działania funduszu w ramach uzgodnionych przez strony rynku pracy.

Industriens Pension inwestuje środki spółki celem osiągnięcia maksymalnych zysków, z uwzględnieniem ryzyka, w ramach wytyczonych przez radę nadzorczą Industriens Pension.

Wszyscy członkowie programu emerytalnego są objęci pakietem świadczeń, oferowanym przez Industriens Pension w odniesieniu do wszystkich przyszłych składek. Oznacza to, że przyszłe świadczenia obecnych członków mogą ulec zmianie, jak i że prawo do poszczególnych świadczeń może wygasnąć.

### **Warunki członkostwa i stażu**

Przynależność do programu emerytalnego jest obowiązkowa dla wszystkich zatrudnionych zgodnie z niniejszym układem.

Pracownicy z dwumiesięcznym stażem pracy (Przetwórstwo z pięciomiesięcznym) są objęci funduszem emerytalnym od ukończenia 18 roku życia.

Wymogi związane ze stażem pracy uznaje się za spełnione przez pracowników, którzy w momencie zatrudnienia byli objęci tym

samym lub podobnym funduszem emerytalnym z poprzedniego miejsca pracy.

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

Jeżeli pracownik po osiągnięciu wieku emerytalnego nadal pracuje przysługuje mu prawo wyboru, czy chce kontynuować wpłacanie składek emerytalnych, czy też składki emerytalne mają być wypłacane na bieżąco jako dodatek do wypłaty. Jeżeli pracownik nie podejmie decyzji o wypłacie, przedsiębiorstwo kontynuuje wpłaty na fundusz emerytalny.

Ubezpieczenie wygasa, gdy pracownik osiąga wiek emerytalny.

### **Składka emerytalna**

Składka emerytalna jest obliczana na podstawie dochodu brutto pracownika razem ze świadczeniami urlopowymi i wypłatą za ruchome dni świąteczne.

	<b>Składka pracodawcy</b>	<b>Składka pracownika</b>	<b>Łączna składka</b>
1.6.2023 r.	10,0 %	2,0 %	12,0 %
28.4.2025 r.	11,0 %	2,0 %	13,0 %

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

Emerytura naliczana z gwarantowanych świadczeń urlopowych obliczana jest w miarę wypracowywania świadczeń urlopowych. Nie ma zatem znaczenia, że świadczenia urlopowe podlegają opodatkowaniu dopiero w chwili ich wypłaty pracownikowi.

### **Podwyższone składki emerytalne podczas urlopu macierzyńskiego**

Podczas dziesięciodniowego urlopu macierzyńskiego wpłacana jest dodatkowa składka emerytalna dla pracowników z dwumiesięcznym stażem pracy, dla Przetwórstwaw jednak z pięcioletnim stażem pracy, w terminie oczekiwanego porodu, zob. § 52.

### **Składki emerytalne podczas okresu chorobowego**

Składka emerytalna jest obliczana na podstawie dochodu brutto

pracownika razem ze świadczeniami urlopowymi i wypłatą za ruchome dni świąteczne.

Składka emerytalne naliczana jest ponadto z ewentualnych świadczeń urlopowych wypracowanych za okres choroby osoby, której przysługuje emerytura (zob. warunki członkostwa i stażu). Składki zarówno pracownika jak i pracodawcy obliczane są ze świadczeń urlopowych i przelewane do funduszu emerytalnego. Składka pracodawcy wpłacana jest oprócz świadczenia chorobowego. Składka pracownika jest odliczana od świadczenia urlopowego przed ostatecznym rozliczeniem tego świadczenia.

Od dnia 28 kwietnia 2025 r. składka wynosi 13,0 % (zob. powyższą tabelę).

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

Strony układu zgodnie uważają, że składki emerytalne stanowią część wynagrodzenia pracownika.

DI gwarantuje wpłatę składek emerytalnych.

### **Zakładowy program emerytalny**

Nowi członkowie DI, którzy przed przystąpieniem do DI mieli własny program emerytalny dla swoich pracowników objętych układem zbiorowym, mogą wymagać zachowania istniejącego zakładowego programu emerytalnego dla pracowników zatrudnionych w chwili przystąpienia do DI zamiast wpłat do systemu emerytalnego ustalonego przez strony układu zbiorowego.

Kontynuacja zakładowego programu emerytalnego ma jak najszybciej po przystąpieniu do DI zostać zaprotokołowana przez DI i ZZ NNF, ewentualnie w ramach negocjacji dostosowawczych.

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

Zakładowy program emerytalny nie może zostać rozszerzony na pracowników zatrudnionych po wstąpieniu przedsiębiorstwa do DI. Układowe składki emerytalne tych pracowników wpłacane są na fundusz emerytalny ustalony pomiędzy stronami układu.

Warunkiem kontynuowania zakładowego programu emerytalnego

jest, że został on założony co najmniej trzy lata przed poinformowaniem ZZ NNF o przystąpieniu przedsiębiorstwa do DI.

### **System eskalacji**

Nowo zameldowane przedsiębiorstwa, które w chwili przystąpienia do DI miały własny program emerytalny na poziomie wyższym niż 20 % układowych stawek, ale niższy niż pełne stawki, są zobowiązane jak następuje:

Okres eskalacji rozpoczyna się w chwili przystąpienia i trwa niezależnie od istniejącego zakładowego programu emerytalnego.

Pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwie kontynuują wpłaty uzgodnionych stawek zakładowego programu emerytalnego. Wpłacana stawka ma zawsze być co najmniej tej samej wysokości, co system eskalacji.

Pracownicy zatrudnieni po wstąpieniu do DI mają prawo do takich samych stawek emerytalnych jak pracownicy zatrudnieni przed wstąpieniem.

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

Nowo przyjęci członkowie DI, którzy przed wstąpieniem do DI nie mieli programu emerytalnego dla pracowników objętych układem zbiorowym, lub których pracownicy byli objęci programem emerytalnym o niższych składkach emerytalnych, mogą wymagać, aby składka emerytalna została ustalona jak następuje:

Najpóźniej w chwili powiadomienia ZZ NNF przez DI o przyjęciu przedsiębiorstwa 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.

W przypadku podwyższenia składek układowych w danym okresie, składki płacone przez przedsiębiorstwo wzrastają proporcjonalnie w taki sposób, że wyżej wymieniona część układowych składek zawsze będzie wpłacana na fundusz emerytalny.

Kontynuacja zakładowego programu emerytalnego ma jak najszybciej po przystąpieniu do DI zostać zaprotokołowana przez DI i ZZ NNF, ewentualnie w ramach negocjacji dostosowawczych.

---

## § 74 Program dla seniorów

---

Pracownicy mogą przystąpić do programu dla seniorów od pięciu lat przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego.

### **Szt. 1 Dni wolne seniora**

Pracownik może wykorzystać do 46 dni seniora rocznie.

Przedsiębiorstwo i pracownik ustalają, kiedy dni seniora mają mieć miejsce. Odbywa się to z uwzględnieniem potrzeb przedsiębiorstwa i według tych samych przepisów, które obowiązują dotyczące wolnych dni, por. § 39, litra c.

### **Szt. 2 Finansowanie wolnych dni seniora**

Wolne dni seniora mogą być finansowane w następujący sposób:

a) System wolnego wyboru pracownika, por. § 39.

b) Zamiana bieżących składek emerytalnych zgodnie z § 73, przy czym maksymalna kwota zamienna nie może przekraczać części składki emerytalnej niezbędnej do pokrycia kosztów ubezpieczenia, składek na ubezpieczenie zdrowia jak i kosztów administracyjnych.

c) Indywidualnie finansowanie wolnych dni seniora.

Środki wybrane w ten sposób przelewane są na indywidualne konto wolnego wyboru pracownika.

Wypłata nie przysługuje za wolne dni seniora, a zamiast tego wypłacana jest kwota z konta wolnego wyboru. Nie można wypłacić więcej niż saldo konta wolnego wyboru pracownika. Jeżeli pracownik nie ma wystarczających środków na swoim

koncie wolnego wyboru lub nie chce z nich skorzystać, może wybrać indywidualne finansowanie, por. pkt. c.

Pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin, 5 dni w tygodniu, 37 godzin, otrzymują wynagrodzenie seniora odpowiadające 7,4 godz. dziennie. Pozostali seniorzy są wynagradzani proporcjonalnie do godzin pracy.

W przypadku środków na koncie seniora saldo nie jest wypłacane automatycznie z końcem roku kalendarzowego. Pracownik może jednak nie później niż 8 grudnia każdego roku wnieść o wypłacenie salda - w całości lub częściowo. Przy zakończeniu stosunku pracy saldo zostaje wypłacone.

### **Szt. 3 Wstąpienie i wystąpienie z programu dla seniorów**

Nie później niż 8 grudnia, o ile nie ustalono inaczej, pracownik ma pisemnie poinformować przedsiębiorstwo o ile w następnym roku życzy sobie przystąpić do programu dla seniorów, i jeżeli tak, to jaką część programu wolnego wyboru oraz składki emerytalnej chce przelewać. Ponadto pracownik ma podać liczbę wolnych dni seniora, które chce wykorzystać w następnym roku kalendarzowym. Wybory te są wiążące dla pracownika i obowiązują w kolejnych latach kalendarzowych. Pracownik może jednak co roku przed 8 grudnia zgłosić w przedsiębiorstwie, czy chce wprowadzić zmiany na nadchodzący rok kalendarzowy. Program dla seniorów może zostać wdrożony nie wcześniej niż w tym okresie rozliczeniowym, w którym pracownikowi pozostaje 5 lat do osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego.

### **Szt. 4 Dodatkowe okoliczności**

Przystąpienie pracownika do programu dla seniorów nie zmienia dotychczasowej układowej podstawy obliczeniowej i nie ma zatem wpływu na koszty ponoszone przez przedsiębiorstwo. Wprowadzenie programu dla seniorów nie zmienia przepisów dotyczących dni wolnych / dni wolnego wyboru.

Istnieje możliwość odstąpienia od tego przepisu lub uzupełnienia go na poziomie lokalnym.

DI gwarantuje wypłaty w ramach programu.

# ROZDZIAŁ 13 ŚRODOWISKO PRACY I IN.

---

## § 75 Odpowiedzialność społeczna

---

Ważne jest, by jak najwięcej osób przez całe swoje życie zawodowe była zatrudniona i utrzymała się na rynku pracy. Strony układu zbiorowego chcą promować zatrudnianie pracowników o ograniczonych zdolnościach pracy / grup z wyzwaniami, ale nie kosztem pracowników zatrudnionych na ogólnie obowiązujących warunkach.

Z tego powodu przedsiębiorstwa powinny w swoich radach zakładowych ustalić wytyczne polityki retencji pracowników.

W przedsiębiorstwach bez rady zakładowej dyskusje dotyczące inkluzywnego rynku pracy mogą mieć miejsce bezpośrednio między pracownikiem a kierownictwem. Podczas tych dyskusji pracownikowi może towarzyszyć mąż zaufania i mogą dyskutować umowy o indywidualnych godzinach pracy, wynagrodzeniu itp.

### **Szt. 1 Wrażliwe grupy**

Przez szczególnie wrażliwe grupy rozumie się:

1. Pracowników z ograniczoną zdolnością pracy (np. wiek, zły stan zdrowia, uraz/wypadek).
2. Pracowników z ograniczoną zdolnością pracy z powodu przewlekłej choroby i z nieprzerwanym okresem chorobowym dłuższym niż 8 tygodni.
3. W przypadku pracowników, którzy ulegli wypadkowi przy pracy, stara się zapewnić im możliwość pozostania w miejscu pracy. Zakładowa komisja BHP ma szczególny obowiązek zapewnienia, w miarę możliwości, warunków pracy, którymi pracownicy mogą sprostać biorąc pod uwagę ich ograniczenia spowodowane urazem.
4. Strony układu zbiorowego zalecają, aby pracownicy wymagający szczególnego traktowania w odpowiednim zakresie byli objęci różnymi programami szkoleniowymi w przedsiębiorstwie.

W przypadku gdy pracownik osiągnie / odzyska pełną normalną zdolność do pracy zostaje przeniesiony na zwykłe układowe warunki zatrudnienia obowiązujące w przedsiębiorstwie.

## **Szt. 2 Lokalne umowy odbiegające od układu zbiorowego**

Zatrudnienie pracowników / grup pracowników wymienionych w szt. 1 ma miejsce zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego uzupełnionymi lokalną umową zawartą pomiędzy przedsiębiorstwem a mężem zaufania. Lokalna umowa opisuje odstępstwa od postanowień układu, w tym np. od warunków pracy i płacy.

Lokalna umowa przedstawiana jest stronom układu zbiorowego do zatwierdzenia. Lokalna umowa, wraz z układem, stanowi podstawę warunków zatrudnienia pracowników z grup szczególnie wrażliwych.

Jeżeli lokalna umowa nie postanowi inaczej, może ona zostać rozwiązana z trzymiesięcznym uprzedzeniem.

Jeżeli nie uda się lokalnie zawrzeć umowy lokalnej, lub strony układu zbiorowego nie będą w stanie zatwierdzić zawartej umowy, spór może zostać rozważany między stronami układu zbiorowego.

Spory dotyczące treści lokalnych umów oraz naruszenia porozumień lokalnych są rozpatrywane zgodnie z podstawowymi przepisami.

## **Szt. 3. Życzenia pracownika z ograniczoną zdolnością pracy**

Szt. 3 należy traktować jako alternatywę do szt. 1-2 powyżej.

W przypadku pracownika, który z powodu choroby, wieku lub innej dolegliwości nie jest więcej w stanie wykonywać w przedsiębiorstwie pracy w pełnym wymiarze godzin, można, na życzenie pracownika, zawrzeć umowę o pozostaniu w zakładzie pracy na warunkach pracy i płacy odbiegających od postanowień niniejszego układu zbiorowego.

Przy zawieraniu indywidualnej umowy o warunkach pracy i płacy pracownik może skorzystać z pomocy męża zaufania jako doradcy.

Umowa pomiędzy przedsiębiorstwem a konkretnym pracownikiem z ograniczoną zdolnością pracy ma również zostać zatwierdzona przez obie organizacje.

---

## § 76 TEKSAM

---

Powołanie komisji TEKSAM ma na celu śledzenie postępu technologicznego i wspieranie inicjatyw informacyjnych, instrukcyjnych i rozwojowych celem promowania współpracy w przedsię-biorstwach, w tym używania nowych technologii.

Komisja ma również wspierać tworzenie rad zakładowych oraz udzielać im wskazówek dotyczących ich działalności.

Komisja ma być organem rozpatrywania sporów zgodnie z artykułem 6 umowy o współpracy (Samarbejdsaftalen).

### **Sytuacja finansowa**

Bieżące wydatki i wydatki na uzgodnione czynności dzielone są po równo albo zgodnie z umową pomiędzy DI a ZZ NNF.

---

## § 77 Środowisko pracy

---

DA (Dansk Arbejdsgiverforening Duńska Organizacja Pracodawców) i FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation, Nadrzędna Organizacja Związków Zawodowych) są zgodne co do zapewnienia wysokiego stopnia elastyczności na rynku pracy oraz wysokiego poziomu ochrony zdrowia i samopoczucia pracowników.

Aby zmniejszyć liczby wypadków przy pracy strony układu postanawiają nadal wzmacniać wspólne działania celem stworzenia bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy, w tym rozszerzania profilaktycznych i promujących zdrowie działań przedsiębiorstwa.

Celem finansowania projektów i działań zostaną wysłane podania o dotację z funduszy branżowych do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy.

Projekty i działania mają być wykonywane przez branżowe komisje do spraw środowiska pracy.

### **Szt. 1 BFA Industri i BFA Jord til Bord**

- Branże Tytoniu, Cukru & Czekolady, Piekarzy i Młynów są częścią BFA-Industri (Przemysłu, **BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø**, Wspólnota Branżowa dla Środowiska Pracy), gdzie reprezentanci z DI i ZZ NNF zasiadają w radzie BFA. BFA-I odbywa m.in. roczne walne zgromadzenie, gdzie prezentowana jest nowa wiedza. Wszystkie informacje z BFA-I są zamieszczane na stronie [www.bfa-i.dk](http://www.bfa-i.dk)
- Branża Mięsna podlega organizacji BFA Jord til Bord (Z Ziemi na Stół). Branża powołała niewielką branżową komisję środowiska pracy KAU (**Kødindustriens ArbejdsmiljøUdvalg**, Komisja do spraw Środowiska Pracy w Branży Mięsnej), która spotyka się doraźnie w celu ukierunkowania działań zainicjowanych w ramach SAU (**Slagteribranchen ArbejdsmiljøUdvalg**, Komisja do spraw Środowiska Pracy w Branży Mięsnej). Materiały dotyczące branży rzeźniczej i mięsnej są dostępne na [www.savportalen.dk](http://www.savportalen.dk)

Przedsiębiorstwa, DI i ZZ NNF powołali komisje TSMB (**Tung-Støj-Besvær-Miljøudvalget** - Ciężary-Hałas-Wysięk) i KAU. Komisje rozpatrują problemy związane ze środowiskiem pracy oraz podejmują decyzje o inicjowaniu projektów dotyczących środowiska pracy, istotnych dla branży i o szerokim zakresie.

Do tej pory KAU pełniła rolę grupy sterującej większych projektów mających na celu ograniczenie podnoszenia ciężarów, hałasu i akustyki, higieny i pielęgnacji rąk itp.

W 2018 r. KAU uruchomiła projekt mający na celu redukcję schorzeń układu mięśniowo-szkieletowego (MSD). Ostatnio opracowano materiały przeznaczone dla małych i średnich przedsiębiorstw. Więcej informacji pod adresem [www.savportalen.dk](http://www.savportalen.dk)

## **Szt. 2 Organizacja ds. środowiska pracy**

Zadaniem zakładowej komisji BHP jest prowadzenie nadzoru nad przestrzeganiem ustawy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów niniejszego układu zbiorowego, mając na celu zapewnienie, że praca zawsze jest wykonywana w bezpieczny i nie zagrażający zdrowiu sposób.

Mąż zaufania ma również, razem z członkami zakładowej komisji BHP, obowiązki związane ze środowiskiem pracy w przedsiębiorstwie, (zob. § 59).

Możliwe ramy godzin pracy zostały ustalone w rozdziale 1.

Jeżeli przedsiębiorstwo przystąpiło do Umowy Ramowej, należy także zwrócić uwagę na § 7 i § 31 Umowy Ramowej.

Przedstawiciele pracowników ds. środowiska pracy są chronieni przed zwolnieniem zgodnie z wytycznymi opisanymi w §§ 63-64.

## **Szt. 3 Zadania przedstawicieli pracowników do spraw środowiska pracy**

Przedstawiciel pracowników do spraw środowiska pracy ma za zadanie pomagać współpracownikom i kierownictwu we wszystkich aspektach środowiska pracy.

Przedstawiciel ds. środowiska pracy ma, współpracując z kierownictwem i mężem zaufania, zapewnić że zadania strategiczne będą rozwiązywane pod nadzorem zakładowej komisji BHP lub specjalnego forum współpracy.

Przedstawiciel do spraw środowiska pracy ma być centralną osobą przy systematycznej pracy nad środowiskiem pracy oraz opracowywaniem oceny ryzyka miejsca pracy (APV, arbejdspladsvurdering). Odpowiedzialność za uwzględnienie w APV nieobecności z powodu choroby ponoszą obie strony. Ponadto przedstawiciel do spraw środowiska pracy ma dyskutować środowisko pracy na podstawie istniejących, odpowiednich materiałów statystycznych.

Przedstawiciel do spraw środowiska pracy ma poprzez analizy i szkolenia brać udział w zapobieganiu wypadkom.

Przedstawiciel do spraw środowiska pracy jest jednocześnie ambasadorem zaangażowania kolegów w transformację w celu

osiągnięcia nowych ambitnych celów w zakresie przeciwdziałania zmianom klimatycznym.

#### **Szt. 4 Alokacja czasu przedstawiciela do spraw środowiska pracy na jego zadania**

Przedstawiciel do spraw środowiska pracy powinien dysponować odpowiednim czasem na wykonywanie swoich obowiązków, biorąc pod uwagę charakter przedsięwzięcia oraz standardy BHP. Jednakże powinno to odbywać się w sposób, który jak najmniej zakłóca wydajność jego pracy produktywnej.

Pociąga to za sobą, że przedstawiciel do spraw środowiska pracy ma mieć zapewniony czas na wypełnianie swoich obowiązków zgodnie z przepisami o środowisku pracy, w tym uczestniczeniu w spotkaniach i szkoleniach.

#### **Szt. 5 Uczestnictwo przedstawicieli ds. środowiska pracy w odpowiednich kursach dotyczących środowiska pracy**

Strony układu zbiorowego są zgodne co do tego, że przedstawiciel do spraw środowiska pracy otrzymuje, w porozumieniu z pracodawcą, czas wolny od pracy niezbędny do brania udziału w związkowych kursach o środowisku pracy.

Uczestniczenie w związkowych kursach o środowisku pracy nie wpływa na uprawnienia ani obowiązek brania udziału w ustawowym szkoleniu o środowisku pracy.

Strony układu są zgodne, iż uczestniczenie w dobrowolnych związkowych kursach o środowisku pracy nie pociąga za sobą wynagrodzenia zgodnie z § 10, szt. 1 ustawy o środowisku pracy.

ZZ NNF zobowiązuje się zapewnić, że pracownicy powołani na funkcję przedstawicieli do spraw środowiska pracy, a którzy przed wyborem nie odbyli tego szkolenia, jak najszybciej po wyborach uzupełnią to wykształcenie. Zrzeszenie DI zobowiązuje się z kolei zapewnić nowo wybranemu przedstawicielowi do spraw środowiska pracy czasu wolny od pracy celem uczestniczenia w kursie.

#### **Szt. 6 Wynagrodzenie dla przedstawicieli ds. środowiska pracy będącymi członkami związku zawodowego**

Przedstawiciele ds. środowiska pracy, którzy są członkami ZZ NNF, otrzymują roczne wynagrodzenie w wysokości 9.000 DKK.

Jeżeli przedstawiciel ds. środowiska pracy rezygnuje ze swojego stanowiska w ciągu roku, kwota ta jest proporcjonalnie zmniejszana. Kwota jest stała, niezależnie od zakresu odpowiedzialności przedstawiciela ds. środowiska pracy. ZZ NNF zapewnia, że przedstawiciel ds. środowiska pracy jest członkiem NNF.

Wynagrodzenie za okres od 1 marca 2025 r. wypłacane jest w dniu 28 lutego 2026 r.

W przypadku odstąpienia od stanowiska przedstawiciela do spraw środowiska pracy wynagrodzenie wygasa.

Wynagrodzenie przedstawicieli ds. środowiska pracy zorganizowanych w ZZ NNF jest finansowane ze środków Funduszu Edukacji i Współpracy w Branży Mięsarstwa i Przemysłu Spożywczego.

ZZ NNF wypłaca wynagrodzenie bezpośrednio przedstawicielom ds. środowiska pracy, a następnie pobiera wypłacone wynagrodzenie z Funduszu, załączając namiary pracodawcy. Celem osiągnięcia równowagi między wpływami a wypłatami wynagrodzeń dla przedstawicieli do spraw środowiska pracy zarząd Funduszu jest upoważniony do ustalania raz w roku wysokości odrębnej stawki na wynagrodzenie.

### **Szt. 7 Ubranie robocze**

Przedsiębiorstwo wydaje odzież roboczą i obuwie.

Ubrania robocze, w tym obuwie, są własnością przedsiębiorstwa i wnoszenie ich poza teren jest zabronione.

Przy pracy w mroźniach i chłodniach wydawana jest odpowiednia odzież i bielizna dopasowana do potrzeb indywidualnego pracownika.

Obowiązkiem każdego pracownika jest staranne i odpowiedzialne obchodzenie się z wydanymi ubraniami roboczymi, ew. narzędziami in.

Przedsiębiorstwo zapewnia pranie i konserwację.

### **Szt. 8 Praca na nocnej zmianie i badanie zdrowia**

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

### **Praca na nocnej zmianie**

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

### **Badanie zdrowia**

Przedsiębiorstwo oferuje nieodpłatne badanie lekarskie przed rozpoczęciem stosunku pracy. Strony układu zbiorowego są zgodne co do tego, że bezpłatne badanie lekarskie ma miejsce w zakresie publicznej służby zdrowia.

Strony układu ustalają również, że pracownicy uznani jako pracownicy nocnych zmian otrzymują propozycje regularnych badań lekarskich w odstępach nie dłuższych niż dwa lata.

Pracownik nocny, który ma problemy zdrowotne zdecydowanie spowodowane pracą w porze nocnej, zostaje w miarę możliwości przeniesiony do odpowiedniej pracy dziennej.

### **Dokumentacje potwierdzające proponowanie badań lekarskich**

Strony układu zbiorowego zgadzają się opracowywać regularne statystyki o kontrolach zdrowia w przedsiębiorstwach, podobnie jak statystyka opracowana przez strony układu dotycząca nocnej pracy i kontroli zdrowia w okresie obowiązywania układu 2007-2010, w tym informacji o tym, w jaki sposób przedsiębiorstwa konkretnie proponowały swoim pracownikom badania lekarskie.

### **Kiedy badanie lekarskie ma mieć miejsce**

Strony układu są zgodne, że jeżeli kontrola zdrowia odbywa się poza godzinami pracy danego pracownika, pracodawca rekompensuje mu ten czas.

### **Model przeprowadzania badań lekarskich**

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

1. Pracownik wypełnia kwestionariusz opracowany przez strony.
2. Pracownik przechodzi także badanie lekarskie.
3. Na podstawie powyższych informacji oraz rozmowy z pracownikiem sporządzana jest łączna opinia dla pracownika.

Kontrolę zdrowia przeprowadza osoba mająca odpowiednie wykształcenie, np. pielęgniarka, lekarz lub inna osoba z odpowiednim wykształceniem oraz z kompetencjami w zakresie medycyny pracy.

4. Informacje uzyskane podczas badań lekarskich mają charakter poufny i dotyczą wyłącznie pracownika. Informacje te mogą zostać ujawnione pracodawcy wyłącznie z inicjatywy pracownika.
5. W większych przedsiębiorstwach, w których wielu pracowników otrzymało propozycję przeprowadzenia badania, przedsiębiorca otrzymuje zanonimizowany raport zawierający ogólne tendencje dotyczące stylu życia i stanu zdrowia pracowników.

Jeżeli jest to możliwe, to pracownicy zmiany nocnej, którzy mają problemy zdrowotne spowodowane wykonywaniem pracy nocnej, zostają przeniesieni na dzienną zmianę.

W przedsiębiorstwach z niewielką liczbą pracowników zmiany nocnej kontrola zdrowia może mieć miejsce u lekarza pierwszego kontaktu.

Profilaktyczna kontrola zdrowia jest dobrowolna.

Strony układu zbiorowego są zgodne, że z miejsca po wznowieniu układu rozpoczyna 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 pracą komisji wysyła się podanie do Branżowych rad do spraw środowiska pracy.

### **Raportowanie do zakładowej komisji BHP w większych przedsiębiorstwach**

Strony układu zbiorowego uznają za oczywiste, że komisja BHP w poszczególnych przedsiębiorstwach z własnej inicjatywy sprawdza, czy badania lekarskie są prowadzone zgodnie z przepisami.

### **Środki zapobiegawcze dotyczące pracy nocnej**

Strony wdrożyły następujące zalecenia NFA (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Narodowe Centrum Badania Środowiska Pracy) dotyczące pracy nocnej:

- Nie więcej niż trzy nocne zmiany pod rząd.
- Nie więcej niż dziewięć godzin na jednej zmianie.
- Co najmniej jedenaście godzin między zmianami.
- Celem zmniejszenia ryzyka poronienia i innych komplikacji kobiety ciężarne pracują zwykle najwyżej na jednej nocnej zmianie w tygodniu.

Przedsiębiorstwa zatrudniające pracowników zmiany nocnej mają z tego powodu wdrożyć następujące środki:

Lokalne strony mają, ewentualnie we współpracy z komisją BHP, dyskutować, czy zalecenia NFA są przestrzegane w tych działach przedsiębiorstwa, gdzie wykonywana jest praca nocna.

Dyskusja powinna:

- a. zostać przeprowadzona przy wprowadzeniu nocnych zmian, a następnie na bieżąco raz w roku,
- b. być udokumentowana poprzez wypełnienie ankiety przygotowanej przez strony, która zawiera przegląd zaleceń.

Jeżeli strony lokalne, ewentualnie w porozumieniu z komisją BHP, oceniają że zalecenia NFA nie są przestrzegane, wdrażane zostają następujące przepisy dotyczące pracowników, których normalny czas nocnej pracy nie jest zorganizowany zgodnie z zaleceniami NFA:

- a. Przedsiębiorstwo oferuje coroczne badania lekarskie pracowników nocnej zmiany.

Kontrola zdrowia pracowników nocnej zmiany jest obowiązkowa co drugi rok.

Pracownicy zmiany nocnej, którzy ukończyli 50 lat, są objęci rozszerzoną kontrolą zdrowia.

- b. Przeprowadzenie rocznej specjalnej kontroli APV nocnej zmiany:
  - Identyfikacja i opis ryzyka przy pracy na nocnej zmianie.
  - Ocena ryzyka związanego z pracą na nocnej zmianie.

- Ustalenie priorytetów i opracowanie planu działania.
- Monitorowanie wdrożonego planu.

### **Nocna praca kobiet ciężarnych:**

Strony układu zbiorowego są zgodne co do wprowadzenia z dniem 1 października 2024 r. zaleceń NFA o pracy ciężarnych na najwyższej jednej zmianie nocnej w tygodniu, w celu zmniejszenia ryzyka poronienia i innych komplikacji ciąży.

Gdy przedsiębiorstwo zostanie powiadomione lub w inny sposób dowie się o ciąży pracownicy, ma jak najszybciej i nie później niż dwa tygodnie po zakończeniu tygodnia zmienić godziny pracy pracownicy lub przenieść ją do innych zadań, tak aby pracowała nie więcej niż jedną zmianę nocną tygodniowo.

Jeżeli pracodawca nie ma możliwości reorganizacji czasu pracy w taki sposób, że dana pracownica nie pracuje więcej niż jedną nocną zmianę tygodniowo lub przeniesienia jej do innych zadań, pracownica ma prawo do nieobecności na pozostałych nocnych zmianach poza tą jedną tygodniowo z wynagrodzeniem jak za zwolnienie ciężowe zgodnie z § 52 układu. Przepis ten dotyczy wyłącznie wynagrodzenia i obowiązuje niezależnie od stażu pracy i niezależnie od liczby tygodni, pracownica jest nieobecna na nocnych zmianach poza jedną tygodniowo.

### **Szt. 9 Badania stanu zdrowia**

Zob. § 27 - Badania stanu zdrowia, który opisuje, w jaki sposób i na jakiej podstawie przedsiębiorstwo może prosić o informacje o stanie zdrowia, gdy pracownik przy pracy jest w kontakcie z żywnością.

---

## **§ 78 Fundusz walki z gruźlicą**

---

### **Postanowienia ramowe nie obowiązują 23, 24, 111, 146, S/C, OM, Tytoniu oraz KIF**

DI i ZZ NNF w dalszym ciągu dysponują środkami Funduszu Walki z Gruźlicą. DI i ZZ NNF wspólnie decydują, jakie diagnozy

uprawniają pracowników do otrzymania odszkodowania z Funduszu.

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

Nie ma możliwości otrzymania odszkodowania z powodu choroby wywołanej przez infekcję, niezależnie od tego, czy infekcja mogła powstać w związku z pracą.

Odszkodowanie ma formę dodatku do świadczenia chorobowego i jest wypłacane w taki sposób, aby łączne świadczenia wynosiły 90 % przeciętnego wynagrodzenia w przeciągu ostatnich czterech tygodni przed nieobecnością pracownika.

Warunkiem jest, że okres nieobecności jest udokumentowany zaświadczeniem lekarskim oraz że pracownik wrócił do pracy w przedsiębiorstwie. Fundusz nie przelewa składek na konto urlopowe ani dodatków do ruchomych świąt z tych odszkodowań.

Dodatek wypłacany jest bezpośrednio przez DI na NemKonto pracownika. DI zgłasza dodatek do urzędu podatkowego jako dochód B. DI przesyła pracownikowi list dotyczący powyższego, z kopią do wiadomości ZZ NNF.

Od wielu lat przedsiębiorstwa nie wpłacały środków do Funduszu, jako że gruźlica jest niezwykle rzadką chorobą w Danii. Zostało uzgodnione, że w przypadku wystąpienia w przyszłości problemów związanych z gruźlicą, organizacje DI i ZZ NNF wznovią negocjacje w sprawie ewentualnych wpłat ze strony przedsiębiorstw.

# ROZDZIAŁ 14 UMOWY NA POZIOMIE LOKALNYM

---

## § 79 Zawieranie i wypowiedzenie umowy na poziomie lokalnym itp.

---

Układ zbiorowy dopuszcza szereg odstępstw i uzupełnień, które mogą przyczynić się do zapewnienia, że zmiany warunkach pracy będą wprowadzane zgodnie z życzeniami lokalnych stron.

### **Szt. 1 Zawieranie umów na poziomie lokalnym**

W przedsiębiorstwie strony mogą zawierać na poziomie lokalnym umowy dotyczące pracowników objętych układem zbiorowym.

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

### **Szt. 2 Strony lokalne**

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

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 zarówno w konkretnej sytuacji jak i ogólnie.

Jeżeli mąż zaufania lub rzecznik nie został wybrany, możliwe jest zawarcie porozumienia lokalnego, nie odbiegającego od układu zbiorowego, z poparciem ponad połowy pracowników, którzy w chwili zawarcia porozumienia będą objęci lokalnym porozumieniem. Porozumienie ma mieć formę pisemną i ma zostać przekazane do wiadomości związku w ciągu dwóch tygodni od dnia zawarcia porozumienia.

Jeżeli liczba pracowników, którzy są lub będą objęci porozumieniem zawartym na podstawie niniejszego przepisu, wzrośnie o 100 % lub więcej w stosunku do liczby pracowników objętych porozumieniem w chwili zawarcia pierwotnego porozumienia, większość pracowników, którzy są objęci porozumieniem w momencie wypo-

wiedzenia, może wypowiedzieć porozumienie z zachowaniem dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem z końcem miesiąca.

### **Szt. 3 Niezgodność co do zawarcia umowy lokalnej**

Brak zgodności co do zawarcia porozumienia na poziomie lokalnym nie może zostać skierowany do arbitrażu, ale może zostać, na życzenie jednej ze stron lokalnych, dyskutowane z udziałem DI i ZZ NNF.

### **Szt. 4 Wypowiedzenie umowy na poziomie lokalnym**

Umowy na poziomie lokalnym mogą zostać wypowiedziane przez każdą ze stron z końcem miesiąca, z trzymiesięcznym okresem 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 renegocjacji lub dopasowania czy w celu wypowiedzenia umowy.

Przy wypowiadaniu umowy na poziomie lokalnym może okazać się wskazane zaangażowanie stron układu zbiorowego. Każda z lokalnych stron może zażyczyć sobie przeprowadzenia spotkania w przedsiębiorstwie - z udziałem stron układu zbiorowego - zanim rozwiązana lokalna umowa wygaśnie.

Powyższe ma również zastosowanie przy wypowiadaniu ustalonych zwyczajów.

### **Szt. 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.

### **Szt. 6 Informacje dla pracowników**

Przy zawieraniu lub wypowiadaniu umów na poziomie lokalnym przedsiębiorstwo ma poinformować pracowników, których to dotyczy, jeżeli warunki pracy ulegają znaczącej zmianie na skutek zawarcia lub wypowiedzenia umowy.

## **Postanowienia specjalne dla: 24, Tytoniu, KIF**

### **24:**

Regulacje zawarte w układzie zbiorowym nie mogą być potrącane w obowiązujących umowach lokalnych, które są dodatkiem do niniejszego układu zbiorowego.

### **Tytoń:**

#### **Wynagrodzenie**

##### **Umowy na poziomie lokalnym**

Umowy na poziomie lokalnym obowiązujące w chwili odnowienia układu zbiorowego obowiązują przez okres obowiązywania układu, z tym że w przypadku zmiany metod produkcji można lokalnie ustalić nowe systemy bonusowe w okresie obowiązywania układu.

Gdy podczas negocjacji o zmianach w systemie bonusowym w związku z nowymi metodami produkcji nie dojdzie do porozumienia pomiędzy stronami, kwestia zostaje skierowana do ostatecznego rozpatrzenia pomiędzy organizacjami związkowymi.

---

# ROZDZIAŁ 15. PRZEPISY DOTYCZĄCE ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH

---

## § 80 Umowa podstawowa

---

Podstawowa umowa głównej organizacji związkowej z dnia 31 października 1973 r., wraz z późniejszymi zmianami, jest obowiązująca.

---

## § 81 Przepisy organizacyjne – zasady dotyczące negocjacji i sporów zbiorowych

---

### **Szt. 1 Zasady dotyczące negocjacji i sporów zbiorowych**

Jako zasady postępowania w przypadku sporów zbiorowych stosowane są najnowsze normy uzgodnione pomiędzy głównymi organizacjami związkowymi.

W odniesieniu do § 10 Normy uzgodniono, że organizacja, która chce kontynuować sprawę, ma nie później niż w przeciągu trzech miesięcy od spotkania mediacyjnego/organizacyjnego złożyć pisemny wniosek o przeprowadzenie arbitrażu. Oprócz wymogu formy pisemnej nie ma innych formalnych wymogów dotyczących wniosku. Przekroczenie terminu powoduje umorzenie sprawy. Termin może zostać przesunięty za zgodą organizacji.

### **Szt. 2 Poczynania ograniczające konflikty**

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

1. W przypadku ryzyka konfliktu strony lokalne mają obowiązek, o ile nie są w stanie rozwiązać sporu na poziomie lokalnym, przywołać organizacje związkowe, które tego samego dnia lub najpóźniej następnego mają się spotkać i podjąć próby rozwiązania sporu lub niezwłocznie wszcząć postępowanie ugodowe.
2. Jeżeli pracownicy nie czekając na zebranie organizacyjne przerwą pracę lub przerwą pracę wbrew wskazówkom organi-

zacji związkowych, pracodawca może ubiegać się nadrobienia przerwanej pracy podając brakujące godziny do odpracowania bez stawki nadgodzinowej.

Brakujące godziny mają zostać wykonane w ciągu dwóch tygodni od wznowienia pracy po strajku niezgodnym z układem zbiorowym.

Postanowienia układu zbiorowego o pracy w nadgodzinach nie ulegają zmianie. Spory dotyczące niniejszego postanowienia rozstrzygane są drogą rozpatrywania sporów zbiorowych.

---

## **§ 82 Równe traktowanie, dyskryminacja i eliminowanie nierówności płacowych**

---

Strony układu zbiorowego 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.

Strony przystąpiły do protokołu 9 o wdrażaniu umowy dotyczącej wieku i niepełnosprawności.

W przypadku gdy NNF uzna za stosowne wszczęcie postępowania arbitrażowego zgodnie z powyższymi przepisami, można przed skierowaniem sprawy do arbitrażu przeprowadzić kontrolę na miejscu pracy z udziałem organizacji.

W przypadku spraw dotyczących nierówności płacowych uzgadnia się podczas spotkania mediacyjnego lub przed nim, jakie informacje zostaną przekazane NNF w celu oceny sprawy. Strony są zgodne co do tego, że sprawy dotyczące równości płacowych rozstrzygane są przez Komisję do spraw równości wynagrodzeń powołaną przez strony.

Strony są również zgodne, że merytoryczne kwestie będą wnoszone do komisji organizacji DI i NNF przed postępowaniem arbitrażowym.

---

## § 83 Interpretacja wznowionej umowy

---

W celu uniknięcia sporów zbiorowych wynikających z błędnej interpretacji umów zawartych w związku z odnowieniem układu zbiorowego strony układu uzgodniły, że w każdej chwili obowiązania układu po jego odnowieniu możliwe jest przedłożenie takich sporów do zaopiniowania przez wąski komitet negocjacyjny przed ewentualnym postępowaniem arbitrażowym.

Wypowiedzi wydane przez wąski komitet negocjacyjny są wiążące dla organizacji.

Jest także 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 2025 r. i do czasu jego wypowiedzenia przez jedną z podpisujących organizacji, zgodnie z aktualnymi przepisami, z dniem 1 marca, jednak nie wcześniej niż 1 marca 2028 r.

Zmiany w układzie zbiorowym, w tym zmiany stawek, obowiązują od początku tygodnia wypłat, w którym przypada wejście w życie umówionej zmiany.

Kopenhaga marzec 2025 r.

---

DI	Fødevareforbundet NNF
Podpis: Jesper Z. Kock Claus Loft	Podpis: Ole Wehlast Jim Jensen

---

# POSTANOWIENIA O PRACY W SYSTEMIE ZMIANOWYM (Z KOMENTARZAMI)

---

## § 1 Podstawowe przepisy dotyczące czasu pracy

---

### **Szt. 1**

*Normowany czas pracy 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 poszczególnego 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.

### **Szt. 2**

*Jeżeli praca zmianowa trwa przez okres co najmniej sześciu tygodni można na poziomie lokalnym ustalić turnus pracy w taki sposób, że normowany trójzmianowy czas pracy danego 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 szt. 1, a godziny nadliczbowe zostają akumulowane jako pełne dni wolne od pracy, które są wliczane w harmonogramie turnusu pracy. Aby być traktowanym jako pracownik turnusu zmianowego pracownik ma wykonywać pracę w turnusie co najmniej sześć razy w przeciągu sześciu tygodni.*

Praca zmianowa ma być ustalona zgodnie z ustawą o środowisku pracy, rozdział 9 o czasie na odpoczynek i dach wolnych od pracy oraz z rozporządzeniami związanymi z powyższym. Wszelkiego rodzaju praca zmianowa może zatem, niezależnie od rodzaju produkcji, być kontynuowana przez wszystkie dni tygodnia, pod warunkiem przestrzegania szczególnych przepisów dotyczących czasu na odpo-

czynek i dób wolnych od pracy. Ponieważ może to spowodować, że czas pracy zmian w danych tygodniach odbiega od normy ustalonej w § 1, szt. 1, warunkiem jest, że praca zmianowa ciągnie się przez co najmniej sześć tygodni. W takim przypadku na poziomie lokalnym ustalany jest grafik turnusu pracy, w którym ustala się czas pracy poszczególnych pracowników. O zakończeniu pracy zmianowej zgodnie z grafikiem turnusu pracy, zob. § 2, szt. 1 oraz § 6, szt. 2 i 3. W grafiku turnusu pracy należy wliczyć wypracowane dni wolne danego pracownika w taki sposób, że osiągnie on normowany czas pracy pracując na dwie zmiany po 35 ½ godziny, i pracując na trzy zmiany po 35 godzin, licząc przeciętnie przez cały okres trwania turnusu pracy.

Czas pracy w danym tygodniu może w ten sposób odbiegać od czasu podanego w szt. 1.

Godziny pracy w danym tygodniu lub w okresie dłuższym niż określone w § 1, szt. 1, ale które w grafiku turnusu pracy są wyrównywane wolnymi dniami, nie są wynagradzane z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Faktyczna 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 dodatkowi pracownicy, zastępcy itp. mogą być traktowani jako pracownicy zmianowi mają oni pracować co najmniej sześć razy w okresie sześciu tygodni.

### **Szt. 3**

*Przy przejściu na pracę zmianową pracownicy mają otrzymywać co najmniej pięciodniowy okres uprzedzenia, niemniej jednak pracownicy zatrudnieni do pracy zmianowej lub zanotowani w harmonogramie turnusu pracy (§ 1, szt. 2), nie mogą wymagać wcześniejszego uprzedzenia. W przypadku gdy praca ma zostać wykonana przed upływem okresu uprzedzenia, pracownicy, którym należy się okres uprzedzenia zgodnie z przepisami § 5, są wynagradzani z normalnym dodatkiem za godziny nadliczbowe, wyliczonym na podstawie normalnych dziennych godzin pracy w przedsiębiorstwie.*

Przez „przejście na pracę zmianową” rozumie się zarówno tworzenie nowych zmian jak i przenoszenie poszczególnych pracowników z

pracy dziennej do pracy zmianowej, chyba że pracownicy zostali zatrudnieni do pracy zmianowej lub są objęci grafikami turnusu pracy.

Okresem uprzedzenia jest 5 razy 24 godziny przed rozpoczęciem pracy zmianowej (włącznie z niedzielami, dniami świątecznymi i dniami wolnymi od pracy i dniami urlopu).

W przypadku gdy okres uprzedzenia upływa w okresie pracy wypłacany jest dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych zamiast dodatku za pracę zmianową do czasu upłynięcia okresu uprzedzenia, por. ponadto z § 5, jednak to postanowienie szczególne dotyczące wypłaty nie zmienia charakteru pracy jako zwykłej pracy zmianowej.

**Szt. 4.**

*Dany zespół pracuje zazwyczaj przez tydzień tydzień na tej samej zmianie, po czym następuje rotacja, np. przy pracy na trójzmianowej w ten sposób, że zespół z pierwszej zmiany przechodzi na trzecią zmianę, zespół z drugiej zmiany przechodzi na pierwszą zmianę, a zespół z trzeciej zmiany przechodzi na drugą zmianę. Przejście z jednej zmiany na inną następuje zazwyczaj w niedziele.*

Niniejszy przepis określa normalną formę rotacji między zespołami, ale nie wyklucza innych form, np. że praca na tej samej zmianie może trwać krócej lub dłużej niż tydzień (zob. także § 9).

Odstępstwa od normalnego systemu nie pociągają za sobą dodatkowego wynagrodzenia.

**Szt. 5.**

*W związku z pracą zmianową doba liczona jest od godz. 6 do godz. 6, lub od chwili rozpoczęcia normalnego czasu pracy w danym przedsiębiorstwie do tej samej pory następnego rana, o ile nie uzgodniono inaczej pisemnie. Jeżeli pracownicy muszą stawić się do pracy przed godz. 06:00, wypłacany jest do tego momentu dodatek za godziny nadliczbowe zamiast dodatku za pracę zmianową.*

Przepis o tym, że doba 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 przedsiębiorstwo wymaga, żeby pracownicy pierwszej zmiany rozpoczynali swoją pracę przed godziną 06:00, są oni za pracę przed

godz. 06:00 wynagradzani zgodnie z układowym dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, a nie dodatkiem za pracę zmianową.

**Szt. 6**

*Zespoły pracy zmianowej zazwyczaj zastępują się nawzajem, wymieniając się jeden po drugim, ale jeżeli wymagają tego potrzeby przedsiębiorstwa, mogą one się nakładać się na siebie lub mogą występować przerwy między nimi. Zgodnie z obowiązującymi przepisami sporów zbiorowych pracownicy mają prawo do wniesienia skargi w przypadku braku uwzględniania planowania pracy zespołów zmianowych, nieuzasadnionej wystarczająco potrzebami przedsiębiorstwa.*

Nie ma sztywnych granic dotyczących nakładania się zmian lub odstępów między nimi, a gdzie wymaga tego działalność przedsiębiorstwa można np. wprowadzić pierwszą i trzecią zmianę, bez konieczności wprowadzania drugiej zmiany.

Wykonywana praca nie zmienia jednak charakteru pracy zmianowej. W związku z nieprzestrzeganiem zasad organizowania pracy zmianowej, w tym również ustalania pracy w godzinach nadliczbowych przed lub po pracy zmianowej, pracownicy mają prawo wnoszenia skarg zgodnie z przepisami obowiązującymi na rynku pracy.

**Szt. 7**

*Godziny pracy w przedsiębiorstwie są niezależne od układowego czasu pracy poszczególnych pracowników, ponieważ godziny pracy mogą wyłącznie być ograniczone obowiązującymi przepisami.*

Niniejsze postanowienie podkreśla prawo przedsiębiorstwa do ustalenia tygodniowego czasu pracy niezależnego od normalnego tygodniowego czasu pracy poszczególnych pracowników. Ponieważ łączny układowy czas pracy zmianowej pierwszej, drugiej i trzeciej zmiany wynosi 105 godzin tygodniowo, pozostałe godziny pracy mają zatem być wypełnione przez pracę turnusową zgodnie z § 1, szt. 2, tzn. przez zastępstwa lub przez podział czasu pracy na więcej zmian.

---

**§ 2 Specjalne przepisy dotyczące czasu pracy**

---

**Szt. 1**

*Gdy wykonywana jest stała praca turnusowa może ona zostać zawieszona w przypadkach, jeżeli jest to konieczne ze względu na*

*okoliczności niezależne od przedsiębiorstwa, oraz w sytuacjach, gdy strony zawarły takie porozumienie.*

*Harmonogram turnusu pracy może ponadto w ruchome święta zostać tymczasowo zawieszony z trzytygodniowym uprzedzeniem, bez finansowych konsekwencji, zgodnie z § 6, szt. 2.*

Grafik turnusu pracy może zostać tymczasowo zawieszony z powodu nieprzewidzianych wydarzeń, np. awarii maszyn, braku surowca albo zgodnie z umową, np. z powodu urlopów, oraz z trzytygodniowym uprzedzeniem w ruchome dni świąteczne. Warunkiem jest wznowienie turnusu gdy przyczyny zawieszenia nie są już aktualne. Tymczasowe zawieszenie nie pociąga za sobą konsekwencji w wynagrodzeniu zgodnie z § 5, § 6, szt. 1 i 2, oraz § 7, szt. 2 o zakończeniu pracy zmianowej.

Gdy turnus pracy zostaje zawieszony z powodu siły wyższej lub zgodnie z umową lub w ruchome dni świąteczne, pracownicy mają mieć możliwość nadrobienia zaległego czasu, zob. § 6, szt. 3.

#### **Szt. 2**

*Podczas pracy w systemie zmianowym w ruchome święta przysługuje pracownikowi wolny dzień za każdy przepracowany ruchomy dzień świąteczny. Jeżeli dzień wolny od pracy wynikający z grafiku wypada w ruchomy dzień świąteczny, pracownikowi należy się inny wolny dzień.*

Zastępcze dni wolne za pracę w ruchome dni świąteczne (przez co rozumiane są święta kościelne oraz Dzień Konstytucji od godz. 12 do zakończenia doby roboczej, o ile dni te nie przypadają w niedziele), jak i zastępcze dni wolne za dni wolne od pracy wynikające z grafiku przypadające w te ruchome 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 występują te ruchome dni świąteczne, powinien z tego powodu zostać skrócony o taką ilość godzin, jaka została przepracowana lub mogłaby zostać przepracowana w ruchomy dzień świąteczny. Jeżeli przyznanie zastępczych dni wolnych za ruchome święta nie jest możliwe, wynagrodzenie jest płatne zgodnie z przepisami zawartymi w § 8, szt. 1. Praca w pojedyncze dni ruchomych świąt 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 ruchome dni świąteczne otrzymują oni poza normalnym tygodniowym wynagrodzeniem tylko dodatek za pracę w niedziele i dni świąteczne.

Pracownicy wynagradzani stawką godzinową nie otrzymują wynagrodzenia za zastępcze dni wolne, ponieważ za pracę w ruchome dni świąteczne otrzymują poza normalnym wynagrodzeniem dodatkowe wynagrodzenie za pracę w dni świąteczne oraz oprócz tego obowiązujący ogólny dodatek za ruchome dni świąteczne.

### **Szt. 3**

Przy planowaniu grafiku 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 wnoszenia skargi w przypadku lekceważenia ich życzeń.

### **Szt. 4**

*Doba niedzielna i doba świąteczna (24 godziny) może najwcześniej rozpocząć się o godz. 22 przed daną niedzielą lub dniem świątecznym, i ma zakończyć się najpóźniej o godz. 8 rano po danej niedzieli lub dniu świątecznym.*

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). Przesunięcie ustalonej doby niedzielnej może nastąpić po pisemnej umowie pomiędzy stronami.

Jeżeli doba niedzielna zostaje zakończona w niedzielę wieczorem o godz. 22, wypłacany jest zwykły dodatek za pracę zmianową zgodnie z § 3, szt. 1, zob. jednak także przepis w § 3, szt. 3.

---

## **§ 3 Wynagrodzenie za pracę w systemie zmianowym**

---

### **Stk.1**

Praca w systemie zmianowym w dni powszednie, z wyjątkiem sobót, wynagradzana jest z następującym dodatkiem:

	28.4.2025	23.2.2026	1.3.2027
Dni powszednie od godz. 17:00 do godz. 06:00	44,32 DKK/godz.	45,87 DKK/godz.	47,48 DKK/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.

### Szt. 2

Praca w systemie zmianowym w okresie od godz. 14:00 do zakończenia niedzielnej doby oraz w ruchome dni świąteczne (Dzień Konstytucji od godz. 12:00 i do zakończenia doby roboczej, por. § 1, szt. 5) wynagradzana jest z dodatkiem:

28.4.2025	23.2.2026	1.3.2027
113,91 DKK/godz.	117,90 DKK/godz.	122,03 DKK/godz.

*Poza wyżej wymienionym dodatkiem nie wypłaca się ustalonych układowo dodatków, procentów lub świadczeń groszowych (funduszu „25-øre”) 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 szt. 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 w systemie zmianowym w okresie od godz. 14:00 w soboty do zakończenia doby niedzielnej oraz w ruchome dni świąteczne dla pracowników wynagradzanych stawką godzinową oraz na podstawie akordu jest normalna stawka za tą pracę plus dodatek:

28.4.2025	23.2.2026	1.3.2027
113,91 DKK/godz.	117,90 DKK/godz.	122,03 DKK/godz.

- a w ruchome dni świąteczne także ten dodatek.

Pracownicy opłacani układową tygodniówką otrzymują oprócz zwykłej stawki tygodniowej wyżej wymieniony dodatek zmianowy, ponie-

waż ci pracownicy opłacani są za ruchome dni świąteczne w ten sposób, że otrzymują 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, szt. 2.

Jeżeli Dzień Konstytucji układowo jest traktowany jako pełny dzień wolny, powyższe dotyczy również pracy w systemie zmianowtm.

### **Szt. 3**

*W przypadku gdy doba niedzielna jest przesunięta i kończy się między godz. 22:00 w niedzielę 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 szt. 2.*

Postanowienie to dotyczy wyłącznie przedsiębiorstw, 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 szt. 2, zamiast zwykłych dodatków zmianowych w szt. 1.

---

## **§ 4 Praca w godzinach nadliczbowych**

---

Przy pracy w godzinach nadliczbowych, za które wypłacany jest dodatek, por. § 3, szt. 1 i 2, wypłacany jest, oprócz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek za odpowiednią pracę zmianową.

Nowe przepisy dotyczące wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych pociągają za sobą, że pracownicy zmianowi, pracujący w godzinach nadliczbowych, są wynagradzani zarówno stawką za godzinę nadliczbowe, jak i dodatkiem za pracę zmianową.

Praca w godzinach nadliczbowych w połączeniu z pracą zmianową może mieć miejsce zgodnie z obowiązującymi przepisami w konkretnych zakresach układu zbiorowego, gdzie kwestia dotycząca zleconej pracy w godzinach nadliczbowych nie może zostać rozstrzygnięta zgodnie ze wspólnymi przepisami, tylko na podstawie przepisów poszczególnych układów zbiorowych.

---

## § 5 Brak okresu uprzedzenia

---

*W przypadku gdy pracownik nie dostał 5 x 24-godzinowego uprzedzenia zgodnie z § 1, szt. 3, wypłacana jest zamiast dodatku zmianowego i do upływu brakującego okresu uprzedzenia dodatek za godziny nadliczbowe za czas wykraczający normalny dzienny czas pracy.*

Przepis ten stanowi wyłącznie zasadę dotyczącą wynagrodzenia, która ustala, że w przypadku niepodania należnego okresu uprzedzenia wypłacany jest dodatek za godziny nadliczbowe zamiast dodatku za pracę zmianową za czas pracy poza normalnym dziennym czasem pracy, aż do końca okresu uprzedzenia wynoszącego 5 x 24 godziny, po wydaniu uprzedzenia. Ten szczególny przepis nie zmienia charakteru pracy jako pracy zmianowej. Przez „normalny dzienny czas pracy” rozumie się faktyczny czas pracy, a nie ewentualne ramy czasowe ustalone w układzie zbiorowym. Jeżeli nie ma ustalonego normalnego dziennego czasu pracy dla wszystkich pracowników, stosowany jest dzienny czas pracy poszczególnych pracowników (lub grup pracowników). Przepis ten nie jest stosowany wobec pracowników za-trudnionych do pracy zmianowej lub objętych grafikami pracy turnusowej.

---

## § 6 Brak kontynuacji i przerwy w pracy zmianowej

---

### **Szt. 1**

*W przypadku gdy pracownik z inicjatywy pracodawcy i bez własnej winy nie może kontynuować pracy w systemie zmianowym dłużej niż trzy doby, opłacany jest za wykonaną pracę dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych obliczanym na podstawie normalnego dziennego czasu pracy w przedsiębiorstwie, zamiast dodatkiem za pracę zmianową. Przepis ten nie jest stosowany wobec pracowników pracujących na podstawie grafiku pracy turnusowej.*

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

Nie można jednocześnie otrzymywać dodatku za godziny nadliczbowe na podstawie § 5 jak i § 6, szt. 1.

Ten szczególny przepis dotyczący wynagrodzenia nie zmienia charakteru pracy jako pracy zmianowej, wobec czego czas pracy należy uwzględnić jako pracę systemu zmianowego.

Przepis ten nie ma zastosowania wobec pracowników objętych harmonogramem pracy turnusowej i którzy spełniają warunki § 1, szt. 2 dotyczące o pracy w systemie turnusowym, gdzie praca jest wykonywana przez co najmniej sześć zmian w ciągu sześciu tygodni.

### **Szt. 2**

*Jeżeli praca w systemie zmianowym, zaplanowana na okres turnusowy zgodnie z § 1 szt. 2, zostanie wstrzymana, należy w okresie rozliczeniowym, w którym nastąpiła przerwa, wypłacić układowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, zaczynając od najniższych stawek za godziny wykraczające poza normalny czas pracy określony w układzie zbiorowym w danym okresie rozliczeniowym. Czas brakujący do normalnego układowego czasu pracy w okresie rozliczeniowym wynagradzany jest zwykłą stawką godzinową, ale wykluczając wszelkie inne dodatki. Faktyczne godziny nadliczbowe poprzedzające wstrzymanie pracy zmianowej nie mogą zostać uwzględniane przy obliczaniu indywidualnej liczby godzin.*

Przez wstrzymanie w pracy w systemie zmianowym rozumie się, że praca zmianowa jednej lub wszystkich zmian zostaje zatrzymana i nie zostaje wznowiona, albo zostaje zatrzymana zgodnie z dotychczas obowiązującym turnusem i jest kontynuowana według innego turnusu.

Praca w systemie zmianowym, zorganizowana zgodnie z § 1, szt. 2, z tygodniowym czasem pracy o zmiennej długości, powinna zazwyczaj trwać co najmniej sześć tygodni. W przypadku przerwania pracy zmianowej podczas turnusu przed lub po upływie sześciu tygodni należy dokonać rozliczenia czasu pracy każdego pracownika w okresie rozliczeniowym, w którym nastąpiła przerwa.

Jeżeli zestawienie czasu pracy wykaże, że niektórzy pracownicy przepracowali więcej godzin niż normalny układowy czas pracy w okresie rozliczeniowym, należy wypłacić dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, zaczynając od najniższych stawek za nadgodziny, a jeżeli inni pracowali mniej niż normalny układowy czas pracy w okresie rozliczeniowym, należy im się zwykła stawka godzinowa, wykluczając wszystkie inne dodatki.

Przez faktyczne godziny nadliczbowe, które należy wyłączyć od obliczeń czasu pracy, rozumie się godziny, które wydłużają ustalony czas pracy w okresie rozliczeniowym, i za które z tego powodu wypłacany jest dodatek za godziny nadliczbowe, ale nie te godziny, które z innego powodu opłacane są dodatkiem odpowiadającym wynagrodzeniu za nadgodziny.

Jeżeli pracownicy opłacani tygodniowo są wynagradzani normalną tygodniową stawką niezależnie od godzin pracy w danym tygodniu, mają dostawać wynagrodzenie oraz dodatek za godziny nadliczbowe zgodnie z powyższymi przepisami za ewentualne ponadnormatywne godziny za okres wypłat, w którym była przerwa. W przypadku brakujących godzin normalna stawka tygodniowa nie jest zmniejszana.

Przepis ten nie jest stosowany w przypadku gdy dany pracownik podczas pracy turnusowej zostaje przeniesiony do innej pracy zmianowej lub na zmianę dzienną. W takich przypadkach stosowane jest postanowienie w § 7, szt. 2.

### **Szt. 3**

*Wyżej wymienione wynagrodzenia nie mają zastosowania, gdy praca zostaje przerwana z powodu wyższej siły lub zgodnie z umową. W takich przypadkach pracownicy mają mieć możliwość nadrobienia brakujących godzin.*

Przepisy w szt. 2 nie są stosowane w przypadku, gdy praca w systemie zmianowym zostaje przerwana z powodu siły wyższej lub tp. W przeciwieństwie do § 2, szt. 1 nie ma tu warunku wznowienia pracy w systemie zmianowym, i dlatego też pracownicy mają mieć możliwość nadrobienia brakującego czasu lub otrzymania zadośćuczynienia. Jeżeli nadrobienie straconych godzin ma miejsce poza normalnymi dziennymi godzinami pracy lub poza zwykłym czasem pracy poszczególnych zmian, godziny te są wynagradzane jako godziny nadliczbowe.

Pracownicy opłacani tygodniowo normalną stawką tygodniową mają otrzymywać wynagrodzenie za ewentualne ponadnormatywne godziny i mają obowiązek odpracowania ewentualnego niedoboru godzin aby uniknąć obniżenia tygodniówki. Jeżeli odpracowanie ma miejsce poza normalnym dziennym czasem pracy, lub poza normalnym czasem pracy danej zmiany, godziny te są wynagradzane stawką za godziny nadliczbowe.

## § 7 Przeniesienie na inne stanowisko

### Szt. 1

*Jeżeli pracownik zostaje przeniesiony z jednej zmiany na drugą i nie następuje to na skutek ustalonego turnusu pracy, wypłacana jest mu następująca jednorazowa kwota:*

28.4.42025	23.2.2026	1.3.2027
265,08 DKK	274,36 DKK	283,96 DKK

*Przy powrocie na pierwotną zmianę lub przejścia na zmianę dzienną nie przysługuje żadne dodatkowe wynagrodzenie.*

Wynagrodzenie za nietypowe przeniesienie jest wynagradzane zgodnie z następującymi wytycznymi:

**Przeniesienie ze stałej dziennej zmiany na pracę w systemie zmianowym** ma odbywać się uprzedzeniem zgodnie z § 1, szt. 3, lub być opłacane zgodnie z § 5. W tych przypadkach § 7, szt. 1 nie znajduje zatem zastosowania.

### **Przeniesienie stałych zastępców z pracy dziennej na pracę zmianową**

Poza godzinami wymienionymi w grafiku pracy turnusowej wypłacana jest jednorazowa kwota podana w powyższej tabeli - gdy przeniesienie ma miejsce na drugą lub trzecią zmianę, ale nie na pierwszą zmianę, jeżeli czas pracy tej zmiany pokrywa się z pracą dzienną, lub gdy różnica między rozpoczęciem czasu pracy dziennej zmiany a zmiany pierwszej wynosi nie więcej niż godzinę.

### **Przy przeniesieniu pracowników w ramach zmiany**

gdzie pracownicy zgodnie z grafikiem turnusu pracy także pracują na dziennej zmianie, z tej pracy na drugą lub trzecią zmianę, wypłacana jest jednorazowa kwota podana w powyższej tabeli.

### **Przeniesienie z jednej zmiany na inną**

Przy zmianie samego grafiku turnusu pracy lub przy przeniesieniu całej zmiany w związku ze zmianą systemu pracy zmianowej lub zmianą w rozkładzie czasu pracy w ciągu doby, wypłacana jest jednorazowa kwota zgodnie z powyższą tabelą. Wszystkie inne przeniesienia, w tym przeniesienia poszczególnych pracowników na z góry ustalone zmiany, traktowane są jako przeniesienia, za które przysługuje jednorazowy dodatek.

**Przy powrocie** do pierwotnej zmiany jednorazowa kwota nie jest wypłacana, jeżeli powrót nastąpił w ciągu trzech tygodni.

Jeżeli powrót następuje po trzech tygodniach traktowany jest jako nowe przeniesienie uprawniające do wypłaty jednorazowego dodatku.

**Przy przeniesieniu między pracą dzienną a pierwszą zmianą**

Jednorazowa kwota za przeniesienie nie jest wypłacana gdy godziny pracy zmiany dziennej pokrywają się z godzinami pierwszej zmiany lub gdy różnica nie wynosi więcej niż godzinę.

**Przy przeniesieniu na pracę dzienną**

Jednorazowa kwota za przeniesienie na pracę dzienną nie jest wypłacana przy przeniesieniu z pracy turnusowej lub z pracy w systemie zmianowym.

**Szt. 2**

*Jeżeli pracownik zostaje przeniesiony z jednej zmiany na inną lub z pracy dziennej i z powrotem, a nie wynika to ze stałego grafiku pracy turnusowej ustalonego zgodnie z § 1 szt. 2, i w danym okresie rozliczeniowym nie osiągnie układowego normalnego czasu pracy, brakujący czas jest wynagradzany zwykłą stawką godzinową, wykluczając wszystkie inne dodatki.*

*Ewentualne przepracowane godziny przekraczające normalny układowy czas pracy w okresie rozliczeniowym wynagradzane są zgodnie z układowymi stawkami za nadgodziny, począwszy od najniższych stawek.*

*Faktyczne godziny nadliczbowe w poprzednim okresie rozliczeniowym nie mogą być uwzględniane przy obliczaniu indywidualnej liczby godzin.*

Przepis ten odnosi się do sytuacji, w których pracownik, niezależnie od grafiku pracy turnusowej, osiąga w okresie rozliczeniowym krótszy lub dłuższy niż układowy czas pracy, wynikający z przeniesienia z jednej zmiany na inną lub z pracy dziennej i z powrotem. W takich przypadkach czas pracy w okresie rozliczeniowym zostaje podliczony a ewentualne brakujące godziny do normalnego układowego czasu pracy są wynagradzane zwykłą stawką godzinową, wykluczając wszystkie inne dodatki, począwszy od najniższych stawek, podczas gdy godziny nadliczbowe w okresie rozliczeniowym są płatne ukła-

dową stawką za nadgodziny począwszy od najniższych stawek. Przez faktyczne godziny nadliczbowe rozumie się godziny, które zgodnie z definicją są godzinami nadliczbowymi, zob. komentarz do § 6, szt. 2. W miarę możliwości przeniesienia powinny być zaplanowane w ten sposób, aby w okresie rozliczeniowym występowało jak najmniej godzin nadliczbowych ani jak najmniej niedoboru godzin.

---

## § 8 Praca w dni wolne od pracy lub przesunięcie wolnych dni

---

### Szt. 1

*Gdy przyznanie zastępczego dnia wolnego za pracę w ruchome święta (§ 2, szt. 2) nie jest możliwe, za pracę w ruchome dni świąt wypłacany jest następujący dodatek:*

28.4.42025	23.2.2026	1.3.2027
110,16 DKK/godz.	114,01 DKK/godz.	118,00 DKK/godz.

*Taki sam ekstra dodatek przysługuje też, gdy wolny dzień wynikający z grafiku przypada na ruchomy dzień świąteczny i nie ma możliwości zapewnienia zastępczego dnia wolnego (§ 2, szt. 2).*

Przepis ten dotyczy nieprzewidzianych sytuacji i nie uprawnia pracodawcy do ogólnego wycofywania wolnych dni w zamian za wynagrodzenie, przy ustalaniu grafiku turnusu lub później.

W przypadku gdy zastępcze lub zgodne z grafikiem dni wolne pracownika opłacanego tygodniowo przypadają na ruchomy dzień świąteczny, przysługuje mu, oprócz normalnej tygodniówki, wynagrodzenie za pracę w takim dniu oraz dodatek określony w powyższej tabeli.

### Szt. 2

*Przy przesunięciu dnia wolnego wynikającego z grafiku, nie spowodowany zmianą w grafiku, przysługuje następująca dopłata:*

28.4.42025	23.2.2026	1.3.2027
29,95 DKK/godz.	31,00 DKK/godz.	32,09 DKK/godz.

*Dzień wolny od pracy zgodnie z grafikiem może zostać przesunięty w okresie do czterech tygodni, chyba że lokalnie ustalono inaczej.*

Przesunięcie dni wolnych wynikających z grafiku ma być oznajmiane z jak największym uprzedzeniem, a przesunięcie może nastąpić w okresie do czterech tygodni. Dodatek należy wypłacić niezależnie od tego, jak długi był okres uprzedzenia.

### **Szt. 3**

*W przypadku gdy dzień wolny od pracy wynikający z grafiku, który przypada w dzień powszedni, zostaje zniesiony, praca w ten dzień wynagradzana jest układowym dodatkiem za zapewniony wolny 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 wypadający w dzień powszedni zostaje zniesiony, a pracownikowi nie zostanie przyznany zastępczy dzień wolny, por. szt. 2, ma on oprócz zwykłego wynagrodzenia za pracę w dany dzień otrzymać układowo ustaloną dodatkową zapłatę za pracę w zapewniony wolny 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, uwzględniających szczególne warunki przedsiębiorstwa pod względem ustalania czasu pracy, pracy zmianowej i przerw na posiłki oraz wyrównywania wypłat w danym okresie. Umowy takie mają być zawierane w formie pisemnej.*

Na poziomie lokalnym mogą być zawierane umowy o harmonogramie pracy, o przerwach na posiłki i o pracy zmianowej (zob. § 1, szt. 1, 2, 4 i 5 oraz § 2, szt. 1). Jeżeli w drodze wyjątku zostanie to uznane za wskazane, możliwe jest zawarcie umowy o przeliczeniu wszystkich dodatków na np. jednolite świadczenia groszowe („25-øre”) do wszystkich godzin pracy wszystkich trzech zmian, do wszystkich godzin pracy drugiej i trzeciej zmiany lub na stałe kwoty tygodniowe, ale w takim przypadku wymagany jest absolutnie stały turnus pracy. Podstawą do wyliczenia jednolitych godzinowych lub tygodniowych kwot w umowie na poziomie lokalnym mają być stawki wynikające z umowy o pracy zmianowej, a umowiy na poziomie lokalnym mają

zawierać zestawienia wyliczeń, w taki sposób, aby było możliwe ich aktualizowanie w przypadku ewentualnych zmian we wspólnym systemie. W przypadku tego rodzaju umowy należy jednocześnie ustalić, w jaki sposób należy postępować w przypadku pracowników, którzy dołączają do pracy zmianowej lub z niej odchodzą; czy ich dodatki wynagrodzeniowe będą obliczane za czas, w którym uczestniczą w pracy zmianowej, czy też będą zobowiązani do pracy na takich samych warunkach płacowych, jakie uzgodniono dla pozostałych pracowników.

Jeżeli praca zmianowa jest zorganizowana w taki sposób, że w soboty praca jest wykonywana w zmniejszonej liczbie godzin w systemie dwuzmianowym na drugiej zmianie, a w systemie trójzmianowym na drugiej i trzeciej zmianie, można uzgodnić, że zmiany po kolei wykonują całą pracę sobotnią.

## ZAŁĄCZNIK 1

---

### **Pouczenie dotyczące 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 godzin nieprzerwanego odpoczynku (§ 50, szt. 1 ustawy o środowisku pracy).

Oznacza to na przykład, że pracownik, który miał wolne w weekend i rozpoczął pracę w poniedziałek o godz. 06:00, może pracować najdłużej 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 godzin nieprzerwanego wypoczynku.

Dzienny okres wypoczynku może zostać skrócony do ośmiu godzin przy pracy zmianowej w przedsiębiorstwach, gdzie wykonywana jest praca zmianowa (§ 50, szt. 2, nr 1 ustawy o środowisku pracy).

Przez pracę zmianową rozumie się zarówno zwykłą jak i specjalną pracę zmianową, zgodnie z przepisami o pracy zmianowej.

#### **Tygodniowa doba wolna od pracy**

W każdym siedmiodobowym okresie przysługuje tygodniowa doba wolna od pracy, która ma być bezpośrednio powiązana z dziennym okresem wypoczynku (§ 51, szt. 1 ustawy o środowisku pracy).

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

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 dotyczące odstępstw od codziennego okresu wypoczynku i od cotygodniowej doby wolnej od pracy, por. §§ 50-55 ustawy o środowisku pracy. W takich przypadkach należy zapewnić odpowiednie 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 jest możliwość zawierania umów na poziomie lokalnym o przenoszeniu wolnej doby. Między dwiema wolnymi dobami nie może jednak być więcej niż siedem dób pracy. Umowa na poziomie lokalnym jest zawierana pomiędzy przedsiębiorstwem a mężem (mężami) zaufania albo z większością pracowników objętych układem zbiorowym w przypadku, gdy nie ma męża zaufania. Umowa ma być pisemna, a po zawarciu ma zostać wprowadzona do dziennika akt przedsiębiorstwa. Odnośnie wyliczania dziennego okresu wypoczynku w przedłużeniu doby wolnej od pracy i o umieszczeniu doby wolnej od pracy, zob. uwagi w poprzednim akapicie.

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

DI i ZZ NNF mogą zatwierdzić harmonogramy pracy, w których między dwiema dobami wolnymi od pracy jest do dwunastu dób pracy. Procedura sporządzenia takich harmonogramów jest następująca: strony na poziomie lokalnym ustalają grafik, z którego jasno wynika czas pracy poszczególnych pracowników. Grafik ustalany jest pisemnie między przedsiębiorstwem a mężem / mężami zaufania albo z większością pracowników zatrudnionych zgodnie z układem zbiorowym, w przedsiębiorstwach, w których nie ma męża zaufania.

O okresie obowiązywania harmonogramu pracy, wypowiedzeniu harmonogramu oraz obliczaniu dziennego wolnego czasu w przedłużeniu doby wolnej od pracy, zob. uwagi w poprzednim akapicie. Opracowany harmonogram wysyłany jest następnie przez strony lokalne do zatwierdzenia w organizacjach DI i w ZZ NNF. Harmonogram ma zostać przesłany do organizacji najpóźniej 8 tygodni przed jego wejściem w życie.

Pisemne odpowiedzi organizacji na przedłożony harmonogram mają być dostępne najpóźniej pięć tygodni przed jego wejściem w życie. W przypadku pisemnych sprzeciwów wobec przedłożonego

harmonogramu należy je przedstawić organizacjom. Rezultat pertraktacji organizacji ma zostać przedłożony najpóźniej dwa tygodnie przed jego wejściem w życie. Umowa zatwierdzona przez organizację ma ostatecznie zostać zanotowana w dzienniku akt.

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

DI i ZZ NNF mogą zatwierdzić harmonogramy pracy, w których między dwiema wolnymi dobami jest więcej niż dwanaście dób pracy. Ponieważ tego rodzaju umowy mają radykalny charakter warunkiem wprowadzenia ich w życie jest, że oprócz zatwierdzenia przez strony układu zbiorowego - DI i ZZ NNF - muszą one, zanim zaczną obowiązywać, również zostać zatwierdzone przez dyrektora Duńskiej Inspekcji Pracy (AT).

Ponadto, w odniesieniu do procedury ustalania tego rodzaju harmonogramów pracy, zob. komentarze w odcinku b.

---

## **Dodatek do załącznika 1**

---

### **Umowa w sprawie procedury rozpatrywania wniosków o przesunięcie wolnej doby**

Procedura rozpatrywania podań o przesunięcie wolnej doby jest zgodna z przepisami wynikającymi z niniejszego załącznika 1 do umowy o pracy w systemie zmianowym. ZZ NNF i DI zgadzają się co do poniższego wyjaśnienia procedury rozpatrywania podań od przedsiębiorstw oraz ich pracowników o zatwierdzenie harmonogramów pracy z więcej niż siedmioma dobami między dwiema wolnymi dobami.

### **Rozpatrywanie sprawy**

Celem rozpatrywania spraw organizacje informują się nawzajem o otrzymanych wnioskach. Jeżeli wniosek wpłynął tylko do jednej z organizacji, organizacja ta w ciągu trzech dni od otrzymania wniosku przekazuje kopię akt sprawy drugiej organizacji.

Nie później w ciągu dwóch tygodni od otrzymania wniosku przez organizację odbywa się spotkanie między przedstawicielami obu organizacji, podczas którego to spotkanie wniosek jest rozpatrywany. Termin takich spotkań ustala się z co najmniej trzydniowym uprzedzeniem. Jeżeli obie organizacje lub jedna z nich uzna, że sprawa nie została wystarczająco naświetlona, należy przed spotkaniem zasięgnąć dodatkowych informacji od wnioskodawców.

Jeżeli przedstawiciele organizacji są zgodni co do zatwierdzenia wniosku o przesunięciu wolnej doby, zgodnie z § 19 rozporządzenia, zostaje to przekazane przedsiębiorstwu i pracownikom.

Jeżeli wniosek zostaje odrzucony, wiadomość ta ma zostać przekazana przedsiębiorstwu oraz jego pracownikom najpóźniej w trzy tygodnie po otrzymaniu wniosku.

Wnioski dotyczące § 20 rozporządzenia są rozpatrywane jak opisane powyżej, a następnie, w przypadku zgodności, wniosek zostaje przesłany do dyrektora Duńskiej Inspekcji Pracy wraz z podpisaną rekomendacją obu organizacji.

ZZ NNF razem z DI oznajmiają przedsiębiorstwu i jego pracownikom decyzję Duńskiej Inspekcji Pracy.

## GRUPOWE UBEZPIECZENIE NA ŻYCIĘ PRZETWÓRSTWO I KIF

Z dniem 1 lipca 2025 r. KIF przystępuje do Grupowego Ubezpieczenia na Życie Branży Mięsnej.

Obowiązujące przepisy – zobacz AP Pension.

### **Umowa o grupowym ubezpieczeniu na życie ze świadczeniami inwalidzkimi i w przypadku krytycznej choroby**

Zgodnie z umową pomiędzy DI z jednej strony, a Związkiem Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF oraz Duńskiego Związku Pracowników Przemysłu Metalowego z drugiej strony wyżej wymienione zrzeszenie pracodawców zobowiązało się w imieniu swoich członków ubezpieczyć grupowo wszystkich zatrudnionych przez przedsiębiorstwa członkowskie DI pracowników, którzy ukończyli 18 lat ale nie ukończyli 65 lat, i którzy:

- a. są członkami ZZ NNF lub Związku Pracowników Przemysłu Metalowego, lub
- b. są członkami innego związku zawodowego, ale w swoim przedsiębiorstwie są wynagradzani zgodnie z taryfą płac obowiązującą członków jednego ze związków wymienionych w punkcie a, lub gdzie DI zawarł z danym związkiem inną szczególną umowę dotyczącą programu grupowego ubezpieczenia na życie.

Praktykanci poniżej 18 roku życia są objęci ubezpieczeniem od chwili rozpoczęcia wykształcenia.

### **Kwota ubespieczeniowa w przypadku zgonu**

Celem pokrycia zobowiązania zgodnie z wyżej wymienioną umową zrzeszenie DI podpisało umowę z firmą ubezpieczeniową SLAGTERIERNES GRUPPELIV (SG), w której suma ubezpieczenia w przypadku zgonu przed ukończeniem 70 roku życia wynosi 310.000 DKK.

### **Kwota przypadająca dzieciom**

Osieroconym dzieciom poniżej 21 lat przysługuje dodatkowo:

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

### **Kwota w przypadku niepełnosprawności**

Gdy wniosek o przejście na rentę inwalidzką rozpatrywany jest zgodnie z przepisami obowiązującymi przed 1 stycznia 2003 r., pracownikom przed ukończeniem 65 roku życia i mającym co najmniej roczny staż w tym samym przedsiębiorstwie zgodnie z niniejszym układem zbiorowym, i którym zostaje przyznana państwowa renta inwalidzka na podstawie co najmniej 2/3 niepełnosprawności, wypłacane jest odszkodowanie za inwalidztwo w wysokości 90.000 DKK.

Jeżeli pracownik przed przyznaniem mu renty inwalidzkiej, ale po wniesieniu wniosku, ukończy 65 lat, należy po konkretnym rozpatrzeniu ustalić, czy utrata zdolności do pracy zarobkowej miała miejsce przed okresem pokrycia, i przed ukończeniem 65 roku życia.

Pracownikom, którzy przed osiągnięciem wieku 65 lat i po co najmniej rocznym stażu w tym samym przedsiębiorstwie zgodnie z niniejszym układem zbiorowym, z powodu choroby lub wypadku utracili na zawsze zdolność do pracy zarobkowej o co najmniej 2/3, wypłacana jest kwota 90.000 DKK.

Tego rodzaju utrata zdolności do pracy zarobkowej ma miejsce wówczas, gdy członek grupy zgodnie z opinią SG nie jest więcej 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 wynika z wypadku przy pracy w przedsiębiorstwie, wymóg stażu nie obowiązuje.

Po wypłaceniu kwoty z tytułu niepełnosprawności ubezpieczenie wygasa, a ubezpieczenie w przypadku zgonu zmniejszane jest o wypłaconą kwotę. Zmniejszone ubezpieczenie w przypadku zgonu jest kontynuowane bez opłacania składek przez okres do trzech lat po

utracie zdolności do pracy, ale nie dłużej niż do wygaśnięcia umowy, po którym to okresie ubezpieczenie wygasa.

### **Choroby krytyczne**

Jeżeli pracownik przed ukończeniem 65 roku życia zapada na chorobę krytyczną, wypłacana jest suma ubezpieczeniowa w wysokości 100.000 DKK.

Przez chorobę krytyczną rozumie się: chorobę nowotworową, zawał serca, operację pomostowania lub rozszerzenia balonowego, operację zastawek serca, krwotok mózgowy, torbielowe rozszerzenie tętnic mózgowych, 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-Jacoba, niewydolność nerek, poważne przeszczepy narządów, chorobę Parkinsona, ślepotę i głuchotę, co określono w szczególnych warunkach ubezpieczenia.

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

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

### **Okres przejściowy obowiązujący do 1 marca 2009 r.:**

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

W przypadku chorób nowotworowych obowiązuje jednak następujące: Jeżeli u ubezpieczonego pracownika wcześniej zdiagnozowano nowotwór, przy nowej diagnozie choroby nowotworowej pracownik uzyskuje prawo do wypłaty, jeżeli następujące warunki są spełnione:

Minęło co najmniej 10 lat od ostatniego leczenia wcześniejszej choroby nowotworowej, bez późniejszej terapii nowotworowej lub nawrotu choroby. Okres 10-letni liczy się od daty zakończenia aktywnego

leczenia (np. chirurgicznego, chemioterapii czy radioterapii) do daty nowej (innej) diagnozy nowotworowej. Wizyty kontrolne nie są traktowane jako leczenie.

Umowa ubezpieczeniowa podlega ponadto umowie SLAGTERIER-NES GRUPPELIV (SG) o „Pokryciu w przypadku choroby krytycznej w związku z grupowym ubezpieczeniem 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 inna data przystąpienia została uzgodniona. Przy zmianach w grupowym ubezpieczeniu na życie obowiązują takie same przepisy, jak przy przystąpieniu do grupowego ubezpieczenia na życie.

### **Wypłata w przypadku zgonu**

Kwota ubezpieczenia w przypadku zgonu ubezpieczonego członka wypłacana jest na ręce „najbliższego krewnego”, o ile pisemnie nie uzgodniono inaczej 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, mieszkającymi w domu małżonka zmarłego, wypłacana jest małżonkowi. W innych przypadkach kwota ta wypłacana jest bezpośrednio dziecku. Przed wypłatą należy przedstawić dokumentację wymaganą przez firmę.

### **Zawieszenie ubezpieczenia podczas stanów ryzyka**

W przypadku stanu wojennego na terytorium Danii lub innego podobnego zagrożenia ubezpieczenie grupowe zostaje zawieszane.

Na wniosek Urzędu Nadzoru Finansowego (Finanstilsynet, KNF) minister przemysłu podejmuje decyzję, czy wspomniany stan ma zostać uznana za zaistniały, a w przypadku odpowiedzi twierdzącej, to od kiedy należy liczyć początek i koniec okresu zwiększonego ryzyka. Ubezpieczenie nie pokrywa wydarzeń poza terenem Danii, wynikających z aktywnego udziału w działaniach wojennych, powstaniu lub podobnych wydarzeniach.

### **Dostępność środków finansowych**

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

### **Ubezpieczenie bez wpłaty składek**

Jeżeli ubezpieczony wycofuje się z ubezpieczenia przed ukończeniem 65 lat z powodu choroby lub wypadku, który powoduje zmniejszenie jego zdolności do pracy zarobkowej na 1/3 lub poniżej, ubezpieczenie może być kontynuowane bez wpłat składek przez okres niezdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez trzy lata.

Ubezpieczenie bez wpłaty premii może być kontynuowane, jeżeli ubezpieczony przedstawi takie dowody niezdolności do pracy, jakie SG uzna za konieczne.

### **Odstąpienie od ubezpieczenia**

W przypadku gdy ubezpieczony opuszcza grupę ubezpieczeniową przez zakończenie stosunku pracy w ubezpieczającym go przedsiębiorstwie, albo jeżeli pracownik nie spełnia dłużej warunków członkostwa w grupie ubezpieczeniowej, ubezpieczenie wygasa z końcem kwartału, w którym następuje opuszczenie grupy.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę członka ubezpieczenia a ubezpieczającym go przedsiębiorstwem z powodu zakończenia pracy sezonowej, strajku, lokautu lub innej przerwy w pracy, ubezpieczenie jest kontynuowane przez okres do dwóch miesięcy, pod warunkiem, że składki są opłacane przez cały ten okres dla całej grupy.

# DYREKTYWY UE

---

## Wdrażanie

---

Strony układu zbiorowego są zgodne co do rozpoczęcia negocjacji o wdrażaniu dyrektyw UE mających znaczenie dla branży.

---

## Dyrektywa UE dotycząca organizacji czasu pracy

---

Podstawą niniejszej organizacyjnej umowy pomiędzy DI a branżami ZZ NNF jest Dyrektywa Rady nr 93/104/EF z dnia 23 listopada 1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy.

Poniższe punkty, razem z obowiązującym duńskim ustawodawstwem, w tym zwłaszcza ustawami dotyczącymi bezpieczeństwa środowiska pracy i ustawą urlopową oraz z układami zbiorowymi zapewniają, że dyrektywa jest wdrożona.

### **Normalny tygodniowy czas pracy**

Normalny tygodniowy czas pracy oraz przepisy o uprzedzeniu pracy w godzinach nadliczbowych wynika z odpowiednich układów zbiorowych. Przeciętny czas pracy w okresie siedmiu dni nie może jednak przekraczać 48 godzin, włącznie z godzinami nadliczbowymi, wyliczanymi na podstawie czteromiesięcznego okresu referencyjnego.

### **Przerwy**

Pracownik z co najmniej sześciogodzinnym dniem pracy ma prawo do przerwy w takim zakresie, aby przerwa wypełniła swój cel.

Przerwa odbywa się zgodnie ze zwykłymi przepisami dotyczącymi organizacji czasu pracy.

### **Dzienny / tygodniowy okres odpoczynku**

Dzienny/tygodniowy okres odpoczynku jest zapewniony obowiązującymi przepisami rozdziału 9 ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy, razem z przynależnym rozporządzeniem nr 372 z dnia 15 sierpnia 1980 r.

---

## **Dyrektywa o urlopie rodzicielskim (wdrożona w 2010 r.)**

---

W układzie zbiorowym DI I zawartym przez DI i ZZ NNF strony układu prowadziły dyskusje o Dyrektywie 2010/18/UE o urlopie rodzicielskim.

Strony układu zbiorowego wznawiają negocjacje o wdrażaniu powyższej dyrektywy.

---

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

---

DI i ZZ NNF postanowili dążyć do wdrażania Dyrektywy o pracy tymczasowej przez umowę pomiędzy stronami układu zbiorowego, zawartą w układzie zbiorowym Branż Przemysłu Spożywczego. Wdrażanie ma odbywać się w taki sposób, aby tekst układu był możliwie jak najbardziej zbliżony do tekstu Dyrektywy.

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

Strony układu zbiorowego rozpoczynają negocjacje o wdrażaniu powyższych.

---

## **Dyrektywa o pracy w niepełnym wymiarze godzin (wdrożona w 1999 r.)**

---

Strony układu zbiorowego zgadzają się, że Dyrektywa UE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca pracy w niepełnym wymiarze godzin jest wdrożona w układzie zbiorowym zawartym obowiązującym między stronami.

Poza tym strony uważają dyrektywę za spełnioną, ponieważ układ zbiorowy nie dyskryminuje między pracownikami zatrudnionymi na pełny i niepełny wymiar godzin.

---

## **Organizacyjna umowa Ramowa o "harassment and violence at work" (mobbing i przemoc) (wdrożona w 2007 r.)**

---

DI i Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF stwierdzają, że w dniu 15 grudnia 2006 r. został wniesiony wspólny wniosek do europejskiego porozumienia ramowego między Business-Europe (dawniej UNICE), UEAPME, CEEP i ETUC w sprawie „mobbingu i przemocy w miejscu pracy”.

DI i ZZ NNF zgadzają się podporządkować obowiązującemu ustawodawstwu w tym zakresie.

---

## **Wdrażanie dyrektywy UE w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. (wsrożony w 2023 r.)**

---

### **§ 1 Cel, przedmiot i zakres stosowania (artykuł 1 dyrektywy, warunki pracy) .**

#### **Szt. 1.**

Celem umowy jest poprawa warunków pracy poprzez promowanie bardziej przejrzystego i przewidywalnego zatrudnienia, zapewniając jednocześnie zdolność adaptacyjną rynku pracy.

#### **Szt. 2.**

Umowa dotyczy wszystkich pracowników objętych Układem Zbiorowym Przemysłu Spożywczego, por. jednak szt. 3.

#### **Szt. 3.**

Pracownicy objęci Układem Zbiorowym Przemysłu Spożywczego będący w stosunku pracy gdzie ich z góry ustalony i faktyczny czas pracy wynosi średnio maksymalnie trzy godziny tygodniowo, w okresie rozliczeniowym wynoszącym cztery kolejne tygodnie, nie są objęci tą umową. Czas przepracowany dla wszystkich pracodawców tworzących lub należących do jednego przedsiębiorstwa, koncernu, podmiotu wlicza się do tej średniej liczby trzech godzin.

#### **Szt. 4.**

§ 1, szt. 3 nie ma zastosowania do stosunku pracy, dla którego przed rozpoczęciem zatrudnienia nie ustalono z góry gwarantowanej liczby płatnych godzin pracy.

#### **§ 2 Definicje pojęć w niniejszej umowie (artykuł 2 dyrektywy, warunki pracy)**

- a. "Rozkład czasu pracy"  
Harmonogram określający godziny i dni, w których ma miejsce początek i koniec wykonywania pracy.
- b. "Godziny i dni rozliczeniowe"  
Przedziały czasowe w określonych dniach, podczas których praca może mieć miejsce na żądanie pracodawcy.
- c. "System czasu pracy"  
Forma organizacji czasu pracy i jego rozkład zgodnie z systemem określonym przez pracodawcę.

#### **§ 3 Przekazywanie informacji (artykuł 3 dyrektywy, warunki pracy)**

Pracodawca przekazuje każdemu pracownikowi pisemne informacje wymagane zgodnie z niniejszą dyrektywą. Informacje te przekazywane są pracownikowi w formie papierowej, ewentualnie w formie elektronicznej.

W przypadku przekazywania informacji w formie elektronicznej pracownik ma mieć możliwość przechowywania i wydrukowania informacji, a pracodawca ma zachować dowód przekazania informacji lub otrzymania informacji przez pracownika.

#### **§ 4 Obowiązek informowania (artykuł 4 dyrektywy, warunki pracy)**

Pracodawca ma obowiązek informowania pracownika o zasadniczych aspektach stosunku pracy. Informacje mają zawierać co najmniej następujące informacje i mają być udzielane zgodnie z następującymi terminami:

<b>Li tr a</b>	<b>Informacja</b>	<b>Sposób udzielania informacji</b>	<b>Termin</b>
A	Nazwa i adres pracodawcy i pracownika	Indywidualnie	7 dni kalendarzowych
B	Miejsce pracy, a w przypadku braku stałego lub głównego miejsca pracy zasadę, że pracownik jest zatrudniony w różnych miejscach lub że ma swobodę określenia swojego miejsca pracy, oraz siedzibę pracodawcy lub, w stosownych przypadkach, adres zamieszkania pracodawcy.	Indywidualnie	7 dni kalendarzowych
C	Tytuł lub opis wykonywanej pracy	Indywidualnie	7 dni kalendarzowych
D	Data rozpoczęcia stosunku pracy	Indywidualnie	7 dni kalendarzowych
E	Spodziewany czas trwania stosunku pracy w przypadku pracy na czas określony	Indywidualnie	7 dni kalendarzowych
F	Pracownicy tymczasowi – nazwy przedsiębiorstw użytkowników, kiedy i jeżeli są znane	Indywidualnie	1 miesiąc
G	Czas trwania i warunki ewentualnego okresu próbnego	Można podać przez wskazanie przepisów, umowy grupowej itp.	7 dni kalendarzowych
H	Prawo do szkoleń ewentualnie zaproponowanych przez pracodawcę.	Można podać przez wskazanie przepisów, umowy grupowej itp.	1 miesiąc
I	Prawo pracownika do płatnego urlopu lub innej płatnej nieobecności.	Można podać przez wskazanie przepisów, umowy grupowej itp.	1 miesiąc
J	Okres wypowiedzenia obowiązujący zarówno pracownika jak i pracodawcę lub przepisy w tym zakresie.	Można podać przez wskazanie przepisów, umowy grupowej itp.	1 miesiąc
K	Obowiązujące lub uzgodnione wynagrodzenie, do którego pracownik cownik jest uprawniony od począt-ku stosunku pracy oraz dodatki in-ne części wynagrodzenia nieuwz-ględnione w danym dokumencie, m.in.	Można podać przez wskazanie przepisów, umowy grupowej itp.	7 dni kalendarzowych

	składka emerytalna oraz ewentualne wyżywienie i zakwaterowanie. Ponadto należy podać częstotliwość i sposobów wypłacania wynagrodzenia.		
L	Normalne dzienne lub tygodniowe godziny pracy oraz ewentualne ustalenia dotyczące godzin nadliczbowych i ich zapłaty oraz, gdy stosowne, ustalenia dotyczące pracy zmianowej.	Można podać przez wskazanie przepisów, umowy grupowej itp.	7 dni kalendarzowych
M	Jeżeli system czasu pracy jest całkowicie lub w dużej mierze nieprzewidywalny, pracodawca informuje pracownika o: 1) zasadzie, że rozkład czasu pracy jest zmienny, o liczbie zagwarantowanych odpłatnych godzin pracy i o wynagrodzeniu za pracę w godzinach wykraczających poza te gwarantowane godziny, 2) godzinach i dniach rozliczeniowych, w których pracownik może być zobowiązany do pracy, i o 3) minimalnym okresie uprzedniego powiadomienia, do którego pracownik jest uprawniony przed rozpoczęciem przydzielonej pracy, oraz w stosownych przypadkach o terminie anulowania przydzielonej pracy.	Indywidualnie	7 dni kalendarzowych
N	Wskazanie, które układy zbiorowe lub umowy regulują stosunek pracy. Jeżeli jest mowa o układach zbiorowych lub umowach zawartych przez strony poza przedsiębiorstwem, należy podać nazwy stron, które zawarły ten układ.	Indywidualnie	1 miesiąc
O	W przypadku gdy jest to obowiązkiem pracodawcy: nazwę instytucji zabezpieczenia społecznego, które otrzymują składki na ubezpieczenie społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę.	Można podać przez wskazanie przepisów, umowy grupowej itp.	1 miesiąc

## **§ 5 Terminy i sposoby informowania (artykuł 5 dyrektywy, warunki pracy)**

Pracodawca jest obowiązany przekazać pracownikowi informacje, o których mowa w § 4, w formie jednego lub kilku dokumentów, por. § 3, i zgodnie z terminami określonymi w § 4.

## **§ 6 Zmiana zasadniczych aspektów stosunku pracy (artykuł 6 dyrektywy, warunki pracy)**

Pracodawca ma poinformować pisemnie o zmianach zgodnie z § 4 i § 7 w jak najwcześniejszym możliwym terminie, a najpóźniej w dniu w którym taka zmiana staje się skuteczna. Nie dotyczy zmian, które jedynie odzwierciedlają zmianę w przepisach ustawowych, wykonawczych, administracyjnych lub postanowieniach statutowych albo w układach zbiorowych, do których odnosi się umowa o pracę.

## **§ 7 Dodatkowe informacje dla pracowników wysyłanych do innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego (artykuł 7 dyrektywy, warunki pracy)**

### **Szt. 1.**

Jeżeli pracownik ma wykonywać swoją pracę w jednym lub w kilku krajach innych niż ten, w którym normalnie pracuje, a czas pracy przekracza cztery po sobie następujące tygodnie, oprócz informacji, które pracownik otrzymuje zgodnie z § 4, ma otrzymać dodatkowo następujące informacje:

<b>Litra</b>	<b>Informacja</b>	<b>Sposób udzielenia informacji</b>	<b>Termin</b>
A	Kraj lub kraje, w których ma być wykonywana praca za granicą oraz przewidywany czas trwania pracy	Indywidualnie	Przed wyjazdem
B	Waluta, w której będzie wypłacane wynagrodzenie	Można podać przez wskazanie przepisów, umowy grupowej itp.	Przed wyjazdem
C	Wszelkie świadczenia pieniężne lub rzeczowe związane z wykonywanym zadaniem	Indywidualnie	Przed wyjazdem
D	Informacje, czy koszty związane z powrotem pracownika do kraju pochodzenia są zwracane, a jeśli tak, to jakie są warunki powrotu.	Indywidualnie	Przed wyjazdem

**Szt. 2.**

Pracownicy oddelegowani, objęci dyrektywą 96/71/WE, mają dodatkowo otrzymać następujące informowacje:

<b>Litra</b>	<b>Informacja</b>	<b>Sposób udzielenia informacji</b>	<b>Termin</b>
A	Przysługującym mu wynagrodzeniu zgodnie z obowiązującym prawem przyjmującego państwa członkowskiego.	Można podać poprzez odniesienie do ustawy, grupowej umowy, oficjalnej krajowej strony internetowej kraju delegującego itp.	Przed wyjazdem
B	W stosownych przypadkach - o dodatkach związanych z delegowaniem oraz o ustaleniach dotyczących zwrotu kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania.	Indywidualnie	Przed wyjazdem
C	Link do oficjalnej krajowej strony internetowej opracowanej przez przyjmujące państwo członkowskie zgodnie z art. 5 pkt. 2 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE.	Indywidualnie	Przed wyjazdem

## **§ 8 Ochrona i ciężar dowodu (artykuł 15-17 dyrektywy, warunki pracy)**

**Szt. 1.**

Zasady „Nachfristy” w Układzie Zbiorowym Przemysłu Spożywczego, § 19, szt. 3, pozostają w mocy.

**Szt. 2.**

Strony są zgodne co do tego, że pracownicy mają możliwość złożenia skargi do właściwego organu, uzyskania odpowiedniego zaspokojenia roszczeń w stosownym terminie i w skuteczny sposób, a także ochrony przed niekorzystnym traktowaniem, por. artykuł 15, 16 i 17 dyrektywy o warunkach pracy, która zapewnia że spory, w tym spory dotyczące umowy o pracę, mogą być rozpatrywane przez sąd arbitrażowy zgodnie z zapisami układu zbiorowego.

Strony są zgodne co do tego, że spory dotyczące wypowiedzenia są objęte szt. 2 i rozpatrywane zgodnie z § 4 szt. 3 umowy podstawowej, przez Komisję Odwoławczą do spraw zwolnień z pracy.

## **§ 9 Ochrona przed zwolnieniem i ciężar dowodu (artykuł 18 dyrektywy, warunki pracy)**

### **Szt. 1.**

Pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni lub poddani środkom o podobnym skutku, ponieważ skorzystali z praw wynikających z niniejszej umowy, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należyte uzasadnione zwolnienia lub tych środków. Pracodawca ma przedstawić to uzasadnienie na piśmie.

### **Szt. 2.**

Jeżeli pracownik wykaże faktyczne okoliczności dające podstawę do domniemania, że doszło do takiego zwolnienia lub podjęcia równoważnych środków, ponieważ skorzystał ze swoich praw wynikających z niniejszej umowy, por. szt. 1, obowiązek udowodnienia, że zwolnienie nastąpiło z innych przyczyn, ciąży na pracodawcy.

## **§ 10 Sankcje (artykuł 19 dyrektywy, warunki pracy)**

W odniesieniu do sankcji za naruszenie niniejszej umowy strony są zgodne, że nie przewiduje się żadnych zmian w dotychczasowym poziomie kar pieniężnych za niewłaściwe umowy o pracę. Nie przewiduje się też żadnych zmian w dotychczasowym poziomie odszkodowań za bezpodstawne zwolnienia z pracy.

## **§ 11 Wejście w życie**

Niniejszy protokół wchodzi w życie w tym samym dniu, co duńskie przepisy wdrażające dyrektywę o warunkach pracy. W przypadku pracowników zatrudnionych przed wejściem w życie protokołu, pracodawca ma obowiązek przekazać lub uzupełnić dokumenty, o których mowa w §§ 4 i 7, wyłącznie na wniosek pracownika. Pracodawca ma dostarczyć niezbędne dokumenty nie później niż osiem tygodni po otrzymaniu wniosku.

Jeżeli przyszła ustawa wykonawcza w istotny sposób zmienia warunki lub ustanawia wymogi lub kryteria odbiegające od analogicznych postanowień niniejszej umowy, strony układu omawiają konsekwencje tych zmian celem przywrócenia pierwotnych warunków układu w takim zakresie, w jakim jest to technicznie i prawnie możliwe.

W przypadku wypowiedzenia układu zbiorowego strony są zobowiązane do przestrzegania przepisów dotyczących wdrożenia dyrektywy

o warunkach pracy (dyrektywa UE 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r.) do czasu wejścia w życie nowego układu zbiorowego lub zmiany dyrektywy.

Strony są zgodne co do tego, że nie ma opcji konfliktu w związku z niniejszym protokołem. W związku z czym jest obojętne, czy treść umowy zostanie umieszczona w samym układzie zbiorowym, czy też w odrębnej grupowej umowie. Zmiany można jednak negocjować w zwykłym trybie, ale w żadnym przypadku nie mogą pogorszyć minimalnych wymogów zawartych w dyrektywie.

# PROTOKÓŁ 1

---

## **Protokół o Zielonej transformacji (wdrożony w 2020 r.)**

---

Przedsiębiorstwa stoją w obliczu radykalnych zmian związanych z przejściem na zieloną transformację. Nowe, ambitne cele związane z ochroną klimatu pociągają za sobą konieczność stosowania przez duńskie przedsiębiorstwa nowych technologii oraz rozwoju i usprawniania wydajności produkcji.

Dania jest już teraz znana z naszego doświadczenia i czołowej pozycji w dziedzinie zielonej technologii i zielonej transformacji. DI i ZZ NNF są zgodni co do tego, że zielona transformacja ma potencjał ciągłego zwiększania możliwości duńskich przedsiębiorstw na rynku globalnym.

Aby przedsiębiorstwa w Danii były dobrze przygotowane do korzystania z możliwości wynikających z zielonej transformacji dalszy rozwój ich zdolności adaptacyjnych i innowacyjnych, w tym między innymi kompetencji i ciągłego podnoszenia kwalifikacji, będzie miał kluczowe znaczenie.

DI i ZZ NNF są zgodne co do tego, że cele takie można wspierać poprzez systematyczną współpracę między pracownikami a kierownictwem na wszystkich poziomach przedsiębiorstwa, i które tym samym są centralnymi elementami w przyszłościowej polityce przedsiębiorstw. Dotyczy to współpracy w zakresie ograniczania własnego obciążenia środowiska i klimatu, oraz tego, co przedsiębiorstwa mogą zrobić aby wpłynąć na odciążenie środowiska w całym łańcuchu wartości i w otoczeniu poprzez swoje produkty i usługi.

W związku z tym DI i ZZ NNF zgadzają się, że zielona transformacja będzie kluczowym zagadnieniem dla TekSam w nadchodzącym okresie obowiązywania układu zbiorowego. W ten sposób TekSam będzie kontynuować i rozszerzać swoje działania z ostatnich lat, koncentrując się na zmianach technologicznych takich jak Industri 4.0, z automatyzacją, oraz konsekwencjach, jakie mają one m.in. na nowe kompetencje.

Zapewnienie jak najlepszej i najszerszej bazy współpracy w przedsiębiorstwach w zakresie zielonej transformacji jest decydujące, a temat ten powinien w przyszłości stać się naturalnym tematem poruszanym w radach zakładowych. Z tego powodu komisja TekSam będzie przykładać szczególną uwagę na zieloną transformację, w tym na to, w jaki sposób pracownicy i kierownictwo zostaną przygotowani do współpracy w zakresie zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstwa.

W związku z tym komisja TekSam oraz konsultanci do spraw współpracy będą w okresie związanym z tymi działaniami pracować nad wzmocnieniem systematycznej współpracy między pracownikami a kierownictwem w zakresie zielonej transformacji. Obejmować to będzie między innymi coroczne dni TekSam, pomoc konsultacyjną dla rad zakładowych oraz biuletyny informacyjne.

## PROTOKÓŁ 2

---

### **Protokół o Sprecyzowaniu stosowania zastępstw (wdrożony w 2017 r.)**

---

Mąż zaufania w przedsiębiorstwie rekrutującym może celem szybkiego wyjaśnienia, czy w konkretnych przypadkach jest mowa o zastępstwach pracy, wnieść wniosek o przedstawienie przez przedsiębiorstwo informacji o zewnętrznych firmach wykonujących pracę dla przedsiębiorstwa rekrutującego, która to praca normalnie mogłaby być wykonywana przez pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez rekrutujące przedsiębiorstwo.

Wniosek ma być wniesiony w powiązaniu z wykonywaniem pracy dla rekrutującego przedsiębiorstwa przez jedną lub kilkoma zewnętrznymi firmami.

Jeżeli po lokalnej wymianie informacji i dyskusji spór dotyczący kwestii pracy zastępczej nadal trwa, związek może wystąpić o przeprowadzenie wyjaśniającego spotkania z zwróceniem do pracodawców. Protokół z dyskusji na poziomie lokalnym zostaje przesłany razem z wnioskiem o spotkanie.

W przypadkach, gdy dyskusja na poziomie lokalnym o zewnętrznej firmie wykonującej pracę dla rekrutującego przedsiębiorstwa nie mogła się odbyć, ponieważ w rekrutującym przedsiębiorstwie nie został wybrany mąż zaufania, związek może też złożyć wniosek o przeprowadzenie wyjaśniającego spotkania z zwróceniem do pracodawców.

Wyjaśniające spotkanie powinno odbyć się jak najszybciej i nie później niż siedem dni roboczych od dnia otrzymania wniosku przez rekrutujące przedsiębiorstwo, o ile strony nie uzgodniły inaczej.

Na spotkaniu należy przekazać co najmniej następujące informacje:

- Nazwa i numer CVR (P-numer) zewnętrznej firmy lub numer RUT,
- Imię i nazwisko osoby kontaktowej z firmy zewnętrznej,

- Rozpisanie zadań wykonywanych dla rekwirenta przez firmę zewnętrzną i przewidywany czas ich rozwiązania,
- Opis uprawnień zlecenia i wydawiania instrukcji w stosunku do pracowników firmy zewnętrznej.

Na spotkaniu wyjaśniającym informacje przedstawiane są ustnie. Spotkanie jest protokołowane.

# PROTOLÓŁ 3

---

## **Protokół o Przeniesieniu stażu pracy tymczasowej agencji pośrednictwa pracy do firmy użytkownika (wdrożony w 2017 r.)**

---

W okresie zatrudnienia przez agencję pośrednictwa pracy pracownik tymczasowy wypracowuje staż pracy wyłącznie w agencji pośrednika pracy, a nie w przedsiębiorstwie użytkownika.

Jeżeli tymczasowy pracownik z agencji pośrednictwa pracy pracował w przedsiębiorstwie użytkownika przez nieprzerwany okres co najmniej trzech miesięcy, staż pracy w agencji może na wniosek pracownika tymczasowego jednak zostać przeniesiony do przedsiębiorstwa użytkownika w następujących przypadkach:

- Praca tymczasowa w firmie użytkownika zostaje zakończona z powodu braku pracy w firmie użytkownika, a w ciągu dziesięciu dni roboczych pracownik tymczasowy zostaje zatrudniony na umowie stałej w firmie użytkownika, albo
- Pracownik tymczasowy z agencji pośrednictwa pracy zostaje zatrudniony w firmie użytkownika bezpośrednio w przedłużeniu pracy tymczasowej. Przeniesiony zostaje wyłącznie staż pracy z ostatniego zatrudnienia.

## PROTOKÓŁ 4

---

### **Protokół o Korzystaniu z podwykonawców (wdrożony w 2017 r.)**

---

Na wniosek męża zaufania lub związku zawodowego przedsiębiorstwo ma obowiązek wskazania, którzy podwykonawcy wykonują na rzecz przedsiębiorstwa zadania w zakresie obowiązującego układu zbiorowego. Informacja ta ma zawierać nazwę i adres firmy, którą podwykonawca podał do przedsiębiorstwa, jak i numer CVR (NIP, numer P) lub numer RUT, oraz imię i nazwisko osoby kontaktowej w firmie podwykonawcy. Żadna z podanych informacji dotyczących podwykonawców nie może zostać przekazana innym lub poddawana jakiegokolwiek publikacji.

# PROTOKÓŁ 5

---

## **Protokół o Eskalacji systemu wolnego wyboru i składek na fundusz po wstąpieniu DA do zrzeszenia pracodawców (wdrożony w 2017 r., tekst weryfikowany w 2020 i 2023 r.)**

---

1. Nowi członkowie przystępujący do Umowy Zbiorowej Pracowników Przemysłu Spożywczego (DIO I), którzy przed przystąpieniem do organizacji nie prowadzili tzw. systemu wolnego wyboru lub podobnego systemu, lub którzy mają specjalny system wypracowywania świadczeń z niższymi składkami, mogą zostać objęci układowym systemem wolnego wyboru zgodnie z poniższymi przepisami. Przedsiębiorstwa, które przed wstąpieniem do DI prowadzą system wolnego wyboru lub podobny system z taką samą składką jak opisane w § 39 „Wypracowanie świadczeń” lub „Wypracowanie świadczeń, Przetwórstwo” nie są objęci poniższymi pkt 2-3.
2. Ewentualny system wolnego wyboru lub podobny system, istniejący w chwili przystąpienia do umowy, wygasa i zostaje zastąpiony systemem wolnego wyboru układu zbiorowego.
3. Najpóźniej od chwili zgłoszenia ze strony DIO I do Związku Zawodowego NNF o przystąpieniu przedsiębiorstwa do DIO I składki pracodawcy i pracownika mają wynosić co najmniej 25 % układowych stawek.

---

Nie później niż po roku składki mają wynosić co najmniej 50 % układowych stawek.

---

Nie później niż po dwóch latach składki mają wynosić co najmniej 75 % układowych stawek.

---

Nie później niż po trzech latach składki mają wynosić co najmniej 100 % układowych stawek.

---

Systemy eskalacji składek emerytalnych oraz/lub składek na system wolnego wyboru mają najpóźniej dwa miesiące po przystąpieniu zostać wpisane do protokołu między DIO I a Związkiem Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF na

wniosek DIO I, ewentualnie w powiązaniu z negocjacjami dostosowawczymi.

Nowo przyjęci członkowie DIO I mają prawo wymagać zniesienia składki na Fundusz Rozwoju Współpracy i Kompetencji w Branży Mięsnej i Przemysłu Spożywczego w pierwszym roku członkostwa w DIO I. Po upływie tego czasu składka jest płacona na normalnych warunkach.

# PROTOKÓŁ 6

---

## **Protokół o Zrównoważonym rynku pracy (wdrożony w 2017 r.)**

---

FH i DA będą przyczyniać się do zapewnienia, by duński model był przystosowany do globalizacji i rozwoju technologicznego. Celem jest zapewnienie zrównoważonego i elastycznego rynku pracy, na którym system układów zbiorowych, polityka rynku pracy oraz rozwój kompetencji pracowników przyczyniają się do zapewnienia wzrostu gospodarczego, wysokiego poziomu zatrudnienia i dobrego samopoczucia zatrudnionych.

Duński model flexicurity stanowi dobry punkt wyjściowy dla przyszłego rozwoju.

System układów zbiorowych zapewnia elastyczność i stabilność, które stanowią podstawą, by zarówno przedsiębiorstwa 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 rządowej inicjatywy dotyczącej przyszłego rynku pracy, DA i FH będą działać w sposób ukierunkowany i konstruktywny celem zapewnienia wspólnych inicjatyw w tym kierunku.

DA i FH uzgodniły ponadto, że będą kontynuować zainicjonowane przez organizacje prace dotyczące zagranicznej siły roboczej, zob. propozycja mediacji z dnia 26 marca 2010 r.

# PROTOKÓŁ 7

---

## **Protokół o Rozwoju Kompetencji w Branży Mięsnej i w Przemysle spożywczym (wdrożony w 2007 r.)**

---

### **1. Cel**

Fundusz Rozwoju Kompetencji w Branży Mięsnej i w Przemysle Spożywczym ma na celu zapewnienie rozwoju kompetencji pracowników w celu utrzymania i wzmocnienia konkurencyjności przedsiębiorstwa w zglobalizowanej gospodarce. Celem funduszu jest również wspieranie rozwoju kompetencji pracowników, aby utrzymać i wzmocnić ich możliwości zatrudnienia.

Mając na celu dalsze wzmocnianie działań w tej dziedzinie powołany zostaje Fundusz Współpracy i Rozwoju Kompetencji w Branży Mięsnej i w Przemysle Spożywczym, którego celem jest dofinansowywanie udziału pracowników w wybranych przez nich szkoleniach rozwijających kompetencje. Dzięki tej umowie strony układu zbiorowego chcą poprzez niniejszą umowę stworzyć dynamiczne podstawy do wykorzystania i zarządzania środkami, które strony układu postanawiają przeznaczyć na ten cel. Środki te będą wykorzystane na rzecz pracowników, dla zapewnienia ich możliwości zatrudnienia zarówno w perspektywie krótko-, jak i długoterminowej. Konkurencyjność branży ma być jednocześnie uwzględniana w jak najwyższym stopniu.

### **2. Wolne celem edukacji**

Pracownik ma prawo do wolnego celem wybranego wykształcenia, odpowiedniego przy zatrudnieniu w zakresie układu zbiorowego w przemyśle mięsnym i spożywczym. Istnieje możliwość kształcenia się w obu dziedzinach układu, niezależnie od tego, którym układem pracownik jest objęty. Jeżeli przedsiębiorstwo nie uznaje edukacji za istotną z punktu widzenia zakładu pracy, warunkiem prawa do wolnego na szkolenie jest możliwość otrzymania dofinansowania do wybranego wykształcenia zgodnie z poniższymi przepisami dotyczącymi wspierania rozwoju kompetencji.

Pracownikom o co najmniej dziewięciomiesięcznym stażu pracy przysługują rocznie maksymalnie dwa tygodnie wolnego na wybrane przez nich wykształcenie, które jest istotne względem zatrudnienia w zakresie układu zbiorowego.

Wolne może być wykorzystane np. do edukacji na podstawowym lub zaawansowanym poziomie, generalnego jak również zawodowego szkolenia i doksztalcania, jak i uczestnictwa w realnej ocenie kompetencji w sektorze publicznym i w odpowiednich ofertach prywatnych.

### **3. Dofinansowanie**

- a. Przedsiębiorstwo wpłaca rocznie 520,00 DKK za każdego pracownika objętego układem zbiorowym i zatrudnionego na pełny etat. Stawka jest zmniejszana proporcjonalnie dot. pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin.
- b. Podstawa obliczeń. Składka jest wyliczana na podstawie liczby pracowników objętych układami zbiorowymi.
- c. Pracownicy objęci układami zbiorowymi mogą ubiegać się o dotacje zgodnie z niżej zamieszczonymi przepisami.

### **4. Fundusz rozwoju Kompetencji w Branży Mięsnej i w Przemysle spożywczym**

- a. Strony układu zbiorowego ustanawiają współwłasność, która zarządza składkami wyliczonymi w pkt 3. Dokładne wytyczne zostają określone w statutach, ustalonych wspólnie przez strony układu przed dniem 1 października 2007 r. Strony układu zbiorowego są na równi reprezentowane w radzie nadzorczej funduszu.
- b. Rada nadzorcza funduszu podejmuje decyzje o:
  - administracji i pobieraniu składek, które mogą być odkładane w funduszu Industriens Pension lub w innym funduszu,
  - wytycznych o przyznawaniu środków, zob. pkt d,
  - rachunkowości itd., zgodnie z rewizją bilansu funduszu,
  - ustalania i pobierania składek VEU w takim zakresie, w jakim zadania te zostają przekazane stronom rynku pracy.

Rada nadzorcza funduszu może również ustalać wytyczne dotyczące raportowania dotacji rozwijania kompetencji, administrowanych przez przedsiębiorstwo, które uzupełniają wytyczne zawarte w pkt 5.

- c. Wnioski. Pracownicy zatrudnieni zgodnie z układem zbiorowym mogą wносить podania o środki funduszu.

Wnioski mają być składane do przedsiębiorstwa, które poświadczają, że stosunek pracy jest objęty układem zbiorowym i jednocześnie podaje informacje o wynagrodzeniu pracownika.

- d. Zastosowanie. W ramach swoich możliwości finansowych fundusz może przyznawać dofinansowanie edukacji pracowników, por. pkt 2, akapit 2. Warunkiem otrzymania dotacji jest, że przedsiębiorstwo podczas szkolenia nie pokrywa, w całości lub częściowo, wynagrodzenia pracownika. Środki funduszu mogą być stosowane na:

- dotacje na pokrycie zewnętrznych kosztów związanych z kształceniem (opłaty za kursy, materiały szkoleniowe, ew. koszty transportu itp.),
- dotacje na częściowe pokrycie wynagrodzenia straconego przez pracownika podczas szkolenia, które razem z ewentualnym publicznym świadczeniem wynosi 100 % wynagrodzenia.
- Przez wynagrodzenie i utratę wynagrodzenia pracownika rozumiana jest średnia ostatnich czterech tygodni wynagrodzenia.

Przy przydzielaniu dotacji należy zadbać o odpowiednią równowagę pomiędzy poszczególnymi grupami zawodowymi w ramach układu zbiorowego w stosunku do składek, które są za nich uiszczane.

Pracownicy zatrudnieni w systemie zmianowym lub rotacyjnym zgodnie z § 3 otrzymują ponadto 85 % dodatku za pracę zmianową/rotacyjną za każdą godzinę nieobecności, zgodnie ze ścisłymi wytycznymi

- por. postanowienia specjalne dla branży młynarzy 146,
- por. postanowienia specjalne dla przetwórstwa § 12 oraz dodatki wyrównujące dla pracy w systemie zmianowym,

- por. postanowienia specjalne dla pracy w systemie zmianowym § 3, szt. 1 i 2.

## **5. Inne obszary układów zbiorowych**

Przedsiębiorstwa, które przestrzegają postanowień układów zbiorowych, nie będąc członkami DI, np. w ramach umowy o przestrzeganiu części układu, są zobowiązane do wpłacania składek na rzecz Funduszu Współpracy i Rozwoju Kompetencji w Branży Mięsnej i w Przemśle Spożywym. Rada nadzorcza funduszu może nałożyć na te przedsiębiorstwa opłatę administracyjną opartą na kosztach rozpatrywania wniosków pracowników tych przedsiębiorstw. Rada nadzorcza funduszu zapewnia, że wpłaty i wypłaty środków od tych przedsiębiorstw oraz na rzecz ich pracowników są rozliczane oddzielnie od środków przedsiębiorstw zrzeszonych w DI.

Strony układu zbiorowego uzgodniły, że kierownictwo (IKUF) raz w roku zwołuje posiedzenie kierownictwa SFKF w celu omówienia ewentualnej rewizji listy uzgodnionych szkoleń, tak aby kierownictwo mogło przygotować ewentualne nowe rekomendacje dla SFKF dotyczące pełnego lub częściowego przystąpienia do listy szkoleń IKUF. Dla branż objętych SFKF kierownictwo ma ponadto dostęp do branżowych pakietów kursów AMU, które są realizowane przez ZZ NNF.

## **6. Postanowienia układu zbiorowego**

W przypadku rozbieżności pomiędzy treścią układu zbiorowego a umową zawartą między organizacjami, obowiązuje umowa.

## **7. Podstawowe warunki umowy**

Po zakończeniu planowanych trójstronnych negocjacji dotyczących VEU założyciele zatwierdzają statuty. Ostateczna decyzja w sprawie przepisów dotyczących Funduszu Rozwoju Współpracy i Kompetencji w Branży Mięsnej i w Przemśle Spożywym oraz dodatkowych uprawnień do wolnego na edukację czekają na zakończenie i następane kroki wyżej wymienionych negocjacji.

Niniejsza umowa wygasa w przypadku gdyby duński Parlament w okresie obowiązywania układów zbiorowych uchwalił ustawy, które w zakresie doskonalenia zawodowego wprowadzają dodatkowe

zobowiązania finansowe lub innego rodzaju wobec stron układu  
zbiorowego, przedsiębiorstw oraz / lub pracowników.

# PROTOKÓŁ 8

---

## **Protokół o Operatorach przemysłowych, procesowych i innych (wdrożony w 2020 r.)**

---

Strony układu zbiorowego chcą wspólnie pracować na rzecz rozwoju dróg kariery w branży mięsnej. W związku z tym strony chcą wspierać życzenia pracowników związane z kształceniem oraz potrzebami przedsiębiorstwa, w tym między innymi w kierunku kształcenia operatorów procesowych i operatorów przemysłowych. W ten sposób chcą stworzyć lepsze możliwości, aby dany pracownik poza pracą na produkcji mógł również przyczynić się do optymalizacji produkcji oraz ewentualnie wykonywać drobne zadania o charakterze technicznym i serwisowym.

Strony układu są zgodne co do tego, że przedsiębiorstwo i pracownik mogą uzgodnić osobisty dodatek do wynagrodzenia, który wspierałby taki rozwój. Osobisty dodatek może zostać wypowiedziany z okresem wypowiedzenia pracownika.

Strony układu uważają za oczywiste, że umowa o osobistym dodatku do wynagrodzenia ustalana jest z mężem zaufania w tych przedsiębiorstwach, w których takowy został wybrany.

# PROTOLÓŁ 9

---

## **Protokół o Wdrażaniu równego traktowania pod względem wieku i niepełnosprawności w zakresie zatrudnienia i pracy, zgodnie z Dyrektywą Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. (wdrożony w 2014 r.)**

---

Dansk Industri (DI) i Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF zawarli poniższą umowę w celu wdrożenia postanowień dotyczących wieku i niepełnosprawności zawartych w Dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r.

Strony układu są zgodne co do następującego:

- obowiązujący między stronami układ zbiorowy Przemysłu Spożywczego nie jest sprzeczny z postanowieniami wymienionej dyrektywy o wieku i niepełnosprawności. W tym zakresie, w jakim układ zbiorowy stron zawiera postanowienia, które różnicują pracowników pod względem wieku i niepełnosprawności, strony są zgodne, że jest to objęte niżej wymienionymi względami,
- umowa zawarta między organizacjami wdraża postanowienia wyżej wspomnianej dyrektywy o wieku i niepełnosprawności.

### **§ 1 Cel**

Celem niniejszej umowy jest zapobieganie bezpodstawnej dyskryminacji pod względem zatrudnienia z powodu wieku lub niepełnosprawności.

### **§ 2 Zakres stosowania**

Niniejsza umowa dotyczy wszystkich pracowników objętych układem zbiorowym przemysłu spożywczego, zawartym pomiędzy Dansk Industri a ZZ NNF.

### **§ 3 Równe traktowanie**

Strony zgadzają się, że dyskryminacja pracowników lub kandydatów z powodu wieku lub niepełnosprawności podczas rekrutacji na wolne stanowiska, zwolnień, przemieszczania pracownika na inne stan-

wiska, awansu ani w stosunku do warunków pracy i płacy, dostępu do kształcenia zawodowego oraz przeszkolenia nie może mieć miejsca, zob. jednak §§ 4 i 5.

## **Szt. 2**

Strony układu zbiorowego są zgodne, że przez nierówne traktowanie rozumie się następujące:

- a. Bezpośrednią dyskryminację: Dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy dana osoba ze względu na wiek lub niepełnosprawność jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub będzie traktowana inna osoba w podobnej sytuacji.
- b. Pośrednią dyskryminacją: Dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy pozornie neutralne postanowienie, kryterium lub praktyka może doprowadzić do niekorzystnych skutków dla osób w pewnym wieku lub z określoną niepełnosprawnością w porównaniu z innymi osobami. Nie ma to jednak zastosowania, jeżeli postanowienie, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona merytorycznym celem, a środki służące jego osiągnięciu są adekwatne i konieczne, zgodnie z zasadami określonymi w § 6 umowy, w celu złagodzenia niekorzystnych skutków tego naruszenia.
- c. Szykany: Szykanowanie należy uznać za dyskryminację, gdy dochodzi do niepożądanego zachowania związanego z wiekiem lub niepełnosprawnością danej osoby, mającego na celu naruszenie godności oraz stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.
- d. Instrukcja dotycząca nierównego traktowania: Nakaz nierównego traktowania z powodu wieku lub niepełnosprawności uważany jest za dyskryminację.

## **§ 4 Uwagi szczególne dotyczące niepełnosprawności**

Strony układu zbiorowego są zgodne co do tego, że należy wprowadzić dostosowania dla osób niepełnosprawnych w odpowiednim zakresie aby zapewnić przestrzeganie zasad równego traktowania osób niepełnosprawnych.

Pracodawca ma podjąć odpowiednie środki mające na celu zapewnienie osobom niepełnosprawnym dostępu do zatrudnienia, możliwości wykonywania pracy lub rozwoju zawodowego oraz dostępu do kształcenia, o ile nie powoduje to nałożenia na pracodawcę niepro-

porcjonalnie dużego obciążenia. Jeżeli obciążenie to zostanie w wystarczającym stopniu złagodzone poprzez środki stanowiące normalne elementy duńskiej polityki wobec osób niepełnosprawnych, nie uważa się tego za nieproporcjonalne.

Nie można jednak wymagać przyjęcia do pracy, awansu, kontynuacji zatrudnienia ani szkolenia osoby, które jest niekompetentna, nie nadaje się lub nie jest w stanie wykonywać istotnych zadań związanych z danym stanowiskiem lub uczestniczyć w konkretnej edukacji.

### **§ 5 Uwago szczególne dotyczące wieku**

Strony układu zbiorowego są zgodne co do tego, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie jest nierównym traktowaniem zgodnie z układem, o ile jest obiektywnie i racjonalnie uzasadnione, między innymi celami polityki zatrudnienia, polityki rynku pracy i polityki gospodarczej, pod warunkiem że środki służące osiągnięciu tego celu są odpowiednie i konieczne.

Nierówne traktowanie może m.in. występować w następujących formach:

- a. wprowadzenie specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego, warunków zatrudnienia i wykonywania pracy, w tym warunków rozwiązywania stosunku pracy i wynagradzania, dla młodych i starszych pracowników oraz osób mających na utrzymaniu inne osoby, w celu wspierania ich integracji zawodowej lub zapewnienia im ochrony,
- b. ustalenie dolnej granicy wieku, doświadczenia zawodowego lub stażu pracy w związku z dostępem do zatrudnienia lub niektórych przywileków związanych z zatrudnieniem,
- c. ustalenie górnej granicy wieku zatrudnionych pracowników, opartej na wymaganiach edukacyjnych dla danego stanowiska lub konieczności przepracowania wystarczającego okresu przed przejściem na emeryturę.

Nierówne traktowanie jest zgodne z prawem, jeżeli wynika z ustalonych ograniczeń wiekowych dotyczących dostępu do systemów ubezpieczenia społecznego pracowników, w tym ustalania różnych granic wieku pracowników lub grup bądź kategorii pracowników. Stosowanie 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

związanych z zatrudnieniem, gdzie pracodawca w pełni lub częściowo pokrywa składki rzecz systemu emerytalnego.

### **§ 6 Ciężar dowodu**

Jeżeli osoba, która uważa swoje prawa za naruszone zgodnie z §§ 2-5, wykaże faktyczne okoliczności dające podstawę do przypuszczenia, że występuje bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja, to ciężar udowodnienia, że podstawy równego traktowania nie zostały naruszone, spoczywa na stronie przeciwnej.

### **§ 7 Rozpatrywanie sporów zawodowych**

Spory dotyczące nierównego traktowania z powodu wieku lub niepełnosprawności należy rozpatrywać zgodnie z obowiązującymi 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 zmian w dyrektywie.

# PROTOKÓŁ 10

---

## Protokół o Dostępie do informacji o wynagrodzeniu (wdrożony w 2010 r.)

---

### **Szt. 1**

Niniejszy przepis ma na celu przeciwdziałanie dumpingowi płacowemu. Nie można go wykorzystywać do żądania udostępnienia informacji o wynagrodzeniach w celu ogólnego lub generalnego zbadania warunków płacy w przedsiębiorstwie, w tym w celu generalnego zbadania możliwości wszczęcia postępowania przed sądem pracy przeciwko przedsiębiorstwu.

### **Szt. 2**

W sytuacjach, w których mąż zaufania wyda zobowiązujące oświadczenie, że posiada informacje dające podstawy do przypuszczenia, że dumping płacowy ma miejsce w odniesieniu do jednego pracownika lub określonej grupy pracowników przedsiębiorstwa, mąż zaufania ma prawo uzyskania informacji potrzebnych do ustalenia, czy dumping płacowy faktycznie występuje, zob. jednak szt. 4.

Mąż zaufania powinien przed złożeniem wniosku sam, nawet bezskutecznie, ubiegać się o uzyskanie informacji o wynagrodzeniach.

Organizacja związkowa może, na takich samych warunkach jak mąż zaufania, zażądać udostępnienia informacji o wynagrodzeniach.

### **Szt. 3**

W przypadku gdy wniosek dotyczy jednego pracownika, wydanie informacji o wynagrodzeniu wymaga zgody danego pracownika.

W przypadku gdy wniosek wydania pasków płacowych dotyczy grupy pracowników, informacje są wydawane bez ich zgody, ale w taki sposób, że jest im zapewniona anonimowość.

#### **Szt. 4**

Jeżeli w przedsiębiorstwie członkowskim nie ma zgody co do przekazania informacji lub gdy związek wystąpił do DI z żądaniem przekazania informacji, należy z inicjatywy związku niezwłocznie zorganizować spotkanie pomiędzy organizacjami celem omówienia sprawy, w tym określenia, jakie informacje mają zostać udostępnione.

Po uzyskaniu informacji ze strony przedsiębiorstwa organizacje spotykają się ponownie, a jeżeli okaże się, że postanowienia układu zbiorowego były spełnione, sprawa zostaje zamknięta.

W przypadku stwierdzenia, że postanowienia układu nie były spełnione, DI na wniosek związku zwraca się do przedsiębiorstwa w celu wystawienia nakazu skorygowania zaistniałej sytuacji. DI przesyła kopię nakazu do związku. Jeżeli warunki nie zostaną z miejsca skorygowane, związek może podjąć dalsze kroki w tej sprawie.

Jeżeli w trakcie negocjacji nie uda się dojść do porozumienia co do tego, czy wymogi układu zbiorowego zostały spełnione, związek ma możliwość skierowania sprawy bezpośrednio do arbitrażu lub na wspólne posiedzenie.

#### **Szt. 5**

Przekazane informacje o wynagrodzeniach mają być traktowane poufnie i mogą być wykorzystywane wyłącznie w ramach rozpatrywania sporu zawodowego o dumpingu płacowym, nie mogą być podawane do wiadomości publicznej, chyba że sprawa została rozstrzygnięta drogą arbitrażu lub Sądu Pracy.

#### **Szt. 6**

Strony układu zbiorowego uzgodniły, że w okresie obowiązywania układu zbiorowego będą na bieżąco omawiać skutki niniejszej umowy.

# PROTOKÓŁ 11

---

## **Protokół o Funduszach podlegających układowi zbiorowemu (SFKF, 25-øre i DA/FH – wdrożony w 2010 r., tekst weryfikowany w 2020 r.)**

---

Układ zbiorowy obejmuje następujące fundusze na rzecz kształcenia, kompetencji i współpracy:

- SFKF - Fundusz Rozwoju Kompetencji w Branży Mięsnej i w Przemysle Spożywczym
- Fundusz Współpracy Przemysłu Spożywczego (fundusz „25-øre”)
- Fundusz Rozwoju DA/FH

DI i ZZ NNF powołały radę nadzorczą o składzie parytetowym, która wspólnie może uchylać regulaminy, procedury oraz podstawy działania Funduszu Rozwoju Kompetencji SFKF i Funduszu Współpracy Przemysłu Spożywczego.

DI i ZZ NNF co pół roku będą opracowywać protokoły dotyczące pobierania składek od przedsiębiorstw na rzecz trzech wyżej wspomnianych funduszy. Za każdym razem sporządzane będą dwa protokoły; jeden dotyczący sumy wynagrodzeń, a drugi dotyczący przepracowanych godzin.

## PROTOKÓŁ 12

---

### **Protokół o Dokumentach elektronicznych (wdrożony w 2012 r., tekst weryfikowany w 2014 i 2020 r.)**

---

Strony układu zbiorowego są zgodne co do dopisania w układach możliwości wysyłania przez przedsiębiorstwa drogą elektroniczną, np. przez e-boks lub e-mail, kart urlopowych, pasków płacowych i ewentualnie innych dokumentów, które mają być przesyłane podczas lub po okresie zatrudnienia.

Jeżeli przedsiębiorstwa chcą skorzystać z tej możliwości, mają obowiązek poinformowania o tym pracowników z trzymiesięcznym wyprzedzeniem, chyba że ustalono inaczej.

Przedsiębiorstwo nie może stosować elektronicznej formy komunikacji wobec pracowników, którzy są zwolnieni z obowiązku przyjmowania urzędowej poczty elektronicznej.

# PROTOKÓŁ 13

---

## **Protokół o Ochronie danych osobowych (wdrożony w 2025 r.)**

---

### **W jakich przypadkach dozwolone jest przekazywanie danych osobowych?**

Przepisy dotyczące ochrony danych osobowych w wielu przypadkach dają przedsiębiorstwom możliwość przekazywania danych osobowych mężom zaufania. Jest to możliwe np. gdy układy zbiorowe lub przepisy prawne pociągają za sobą obowiązek przekazania danych mężowi zaufania. Przekazanie danych osobowych jest również możliwe jeżeli mąż zaufania ma uzasadniony powód - np. na podstawie lokalnej umowy lub innego zawodowego powodu - który ma większe znaczenie niż indywidualne zainteresowanie danej osoby w nieujawnianiu tych informacji.

Przepisy dotyczące ochrony danych osobowych nie regulują, które dane osobowe przedsiębiorstwo ma obowiązek udostępnić. Przepisy opisują wyłącznie, kiedy i w jaki sposób przedsiębiorstwo lub mąż zaufania może przetwarzać dane osobowe.

Strony są zgodne co do tego, że przy wdrażaniu Ustawy o ochronie danych osobowych jest zapewniona kontynuacja dotychczasowej praktyki zbierania, przechowywania, przetwarzania i udostępniania danych osobowych zgodnie ze zobowiązaniami wynikającymi z kodeksu pracy i zatrudnienia.

Strony zalecają zapoznanie się z aktualnymi wytycznymi Urzędu Ochrony Danych Osobowych (Datatilsynet) dotyczących ochrony danych osobowych w stosunkach pracy, które zawierają przykłady sytuacji, gdzie możliwe jest udostępnienie danych osobowych mężowi zaufania. Wytyczne te są dostępne na stronie internetowej Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

Strony są zgodne co do tego, że niniejszy tekst nie ma na celu ograniczenia ani rozszerzenia obowiązków lub możliwości pracodawcy w zakresie przekazywania danych osobowych poza postanowienia określone w rozporządzeniu o ochronie danych osobowych, Ustawie o ochronie danych osobowych oraz w przepisach układu zbiorowego.

# PROTOKÓŁ 14

---

## **Protokół o Komisji do spraw o najmowaniu pracowników zagranicznych (wdrożony w 2020 r.)**

---

Strony układu zbiorowego są zgodne co do tego, że w okresie obowiązywania układu zbiorowego będą postępować zgodnie z rezultatami pertraktacji między DI i CO-Industri dotyczącymi najmu pracowników zagranicznych oraz rozważą, czy uwzględnienie powyższego zagadnienia w układzie zbiorowym przemysłu spożywczego byłoby wskazane.

# PROTOKÓŁ 15

---

## **Protokół o Warunkach emerytalnych pracowników zatrudnionych na niewielką ilość godzin pracy (wdrożony w 2020 r.)**

---

Strony układu zbiorowego przedyskutowały sytuacje, w których pracownicy zatrudnieni na niewielką ilość godzin pracy mogą doświadczyć, że stosunkowo duża część składki emerytalnej przeznaczana jest na pokrycie opłat i ubezpieczenia, a nieproporcjonalnie niewielka część trafia do funduszu emerytalnego.

Priorytetem stron układu zbiorowego jest znalezienie odpowiedniego rozwiązania tego problemu, i dlatego też będą kontynuować prace w radzie nadzorczej Industriens Pension celem szybkiego podjęcia decyzji co do wprowadzenia ewentualnych zmian.

# PROTOKÓŁ 16

---

## **Protokół o Badaniu rozwoju innych systemów pracy (wdrożony w 2020 r.)**

---

Strony układu zbiorowego wielokrotnie omawiały upowszechnienie form pracy odbiegających od typowego zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin.

W związku z tym strony układu zbiorowego uzgodniły, że w okresie obowiązywania układu powołają wspólną komisję, której zadaniem będzie zbadanie rozwoju takich form zatrudnienia. Strony mogą korzystać z zewnętrznych partnerów, jeżeli uznają to za konieczne.

# PROTOKÓŁ 17

---

## **Protokół o Dyspozycyjności (wdrożony w 2020 r.)**

---

Gdy pracownicy są wzywani do pracy podczas ich okresu dyspozycyjności, strony lokalne mogą zawrzeć lokalną pisemną umowę o dyspozycyjności, gdzie dobowy 11-godzinny okres odpoczynku w przypadku pracy nieobjętej przepisami w załączniku do rozporządzenia nr 324 z dnia 23 maja 2002 r. o czasie odpoczynku i dobie wolnej od pracy może zostać przesunięty w taki sposób, że jest przyznawany bezpośrednio po zakończeniu ostatniej pracy, a okres odpoczynku może przypadać w okresie dyspozycyjności. Jeżeli 11-godzinny okres odpoczynku przeciąga się na następną dobę, pracownik ma w ciągu tej doby także odbyć przysługujący mu zwykły 11-godzinny okres wypoczynku. Ten okres odpoczynku może również zostać odpowiednio przesunięty.

Jeżeli przesunięty okres odpoczynku uniemożliwia pracownikowi wykonanie zaplanowanego normalnego dziennego czasu pracy, niewykonany czas pracy wynagradzany jest w taki sam sposób, jak w przypadku choroby.

W przypadkach, gdzie obowiązuje § 8, szt. 1 rozporządzenia, dzienny czas odpoczynku może wynosić 8 godzin.

Przesunięcie okresu odpoczynku może mieć miejsce nie więcej niż 10 dni w miesiącu kalendarzowym i najwyżej 45 dób w roku kalendarzowym.

W przedsiębiorstwach, w których nie wybrano męża zaufania, informacja o zawarciu umowy zostaje zgłoszona do organizacji związkowych.

Umowy zawarte na podstawie powyższych przepisów mogą zostać wypowiedziane w taki sam sposób, jak pozostałe umowy na poziomie lokalnym.

# PROTOKÓŁ 18

---

## **Protokół o Pracy komisji dotyczącej chorób (wdrożony w 2020 r.)**

---

Podczas dyskusowania zmian w przepisach dotyczących świadczeń chorobowych strony układu zbiorowego uzgodniły, że w okresie obowiązywania układu zbiorowego będą omawiać adekwatność obowiązujących przepisów dotyczących świadczeń chorobowych.

W tym kontekście strony układu zbiorowego będą działać proaktywnie nad modelami mającymi na celu zmniejszenie nieobecności spowodowanych chorobą z korzyścią zarówno dla przedsiębiorstwa jak i dla pracowników, poprzez m.in. podkreślanie roli zdrowego stylu życia w miejscu pracy i poza nim, ewentualnie przy wsparciu finansowym ze strony SFKF.

Strony wspólnie rozważą możliwości zaangażowania w to organizację do spraw środowiska pracy i/lub radę zakładową, a także omówią kwestię wdrożenia przepisów organów publicznych w tym zakresie.

# PROTOKÓŁ 19

---

## **Protokół o Wzajemnym zrozumieniu postanowień o odprawie przy rozwiązaniu stosunku pracy, por. § 25 (wdrożny w 2023 r.)**

---

W ramach negocjacji układu zbiorowego OK2023 strony dyskutowały zrozumienie i interpretację postanowienia dotyczącego odprawy przy rozwiązaniu stosunku pracy. W związku z tym strony są zgodne co do wspólnej interpretacji poniższych ustaleń.

Pracownikom, którzy w chwili rozwiązania stosunku pracy nie pobierają świadczeń dla bezrobotnych, o których jest mowa w przepisie o odprawie, przysługuje odprawa w następujących sytuacjach:

1. Pracownik spełnia warunki określone w przepisie, z tym że osoba ta de facto nie otrzymuje zasiłku dla bezrobotnych w chwili rozwiązania stosunku pracy.

Powodem, dla którego pracownik nie otrzymuje zasiłku dla bezrobotnych jest fakt, że w momencie rozwiązania umowy o pracę:

- a. jest na zwolnieniu chorobowym lub
- b. jest na urlopie lub
- c. przebywa na urlopie opiekuńczym przyznanym zgodnie z § 118 ustawy o usługach socjalnych lub
- d. uczestniczy w kursie, o którym jest mowa w postanowieniach układu zbiorowego dotyczących zwolnień w związku z restrukturyzacją, lub uczestniczy w doksztalcaniu i w związku z tym otrzymuje rekompensatę z VEU.

Pracownik spełnia wszystkie warunki zawarte w przepisie o odprawie po zakończeniu zwolnienia chorobowego, urlopu lub uczestnictwa w kursie.

2. Pracownik ma stałe miejsce zamieszkania poza Danią i byłby uprawniony do świadczeń dla bezrobotnych, ale:

- a. Ze względu na obowiązujące przepisy pracownik nie ma możliwości być członkiem duńskiej kasy dla bezrobotnych (A-kasy), a tym samym nie jest objęty duńskimi przepisami dotyczącymi świadczeń dla bezrobotnych.
- b. Pracownik jest lub był członkiem duńskiej kasy dla bezrobotnych i w momencie rozwiązania umowy o pracę otrzymywałby zasiłek dla bezrobotnych, gdyby nadal mieszkał w Danii i był dostępny na duńskim rynku pracy, ale pracownik nie otrzymuje zasiłku dla bezrobotnych wyłącznie z tego powodu, że wrócił do swojego miejsca zamieszkania poza Danią.
- c. Pracownik w okresie zatrudnienia nie był członkiem duńskiej kasy dla bezrobotnych, ale w okresie zatrudnienia w Danii był członkiem kasy dla bezrobotnych lub podobnego systemu ubezpieczeń w innym kraju UE, i po zakończeniu zatrudnienia w Danii pobiera w kraju zamieszkania ubezpieczenie odpowiadające duńskiemu zasiłkowi dla bezrobotnych.

Warunkiem pobierania odprawy jest ponadto, że pracownik spełnia pozostałe warunki opisane w przepisie o odprawie.

# PROTOKÓŁ 20

---

## **Protokół o Komisji do spraw języka w miejscu pracy**

---

Strony dyskutowały wyzwania z dużym – i rosnącym – udziałem pracowników zatrudnionych w branży i posługującymi się obcymi językami. Strony są zgodne co do tego, że zagraniczna siła robocza jest obecnie niezbędna przy produkcji żywności w Danii.

Na tej podstawie strony uzgodniły w przyszłym okresie obowiązywania układu zbiorowego powołać komisję, której zadania będą jak następuje:

- Ustalenie udziału oraz rozwoju w ilości pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach objętych układem zbiorowym branży mięsnej, którzy nie władają językiem duńskim.
- Zebranie ewentualnych lokalnych doświadczeń związanych z pracownikami nie władającymi językiem duńskim.
- Zbadanie doświadczeń z innych branż związanych ze wspólnym językiem roboczym.
- Przeniesienie doświadczeń z innych branż na szablon(y), które można by zastosować w rzeźniach.
- Praca komisji ma mieć na celu opis ewentualnych wyzwań, które mogą pojawić się wobec granic językowych i kulturowych.

Powyższa lista nie jest ostateczna.

Strony traktują jako naturalne, że powyższe kwestie będą dyskutowane lokalnie w ramach rad zakładowych.

Strony zwracają jednocześnie uwagę na to, że przedsiębiorstwa w okresie obowiązywania układu zbiorowego mogą ubiegać się o wsparcie z funduszu „25-øre” na realizację lokalnych pomysłów oraz testowanie nowych rozwiązań.

Praca komisji rozpoczyna się niezwłocznie po odnowieniu układu zbiorowego w 2025 r. i zakończona jest najpóźniej 1 maja 2027 r.

# PROTOKÓŁ 21

---

## **Protokół o Komisji o umowie o pracy zmianowej**

---

Strony dyskutowały przełomowe porozumienie w sprawie wspólnego układu zbiorowego pomiędzy DIO II a 3F Transport, które w swoim protokole nr 20 powołało komisję do spraw przeglądu wspólnych zasad dotyczących pracy w systemie zmianowym w okresie obowiązywania układu zbiorowego.

Strony są zgodne, że gdy wyniki prac tej komisji będą znane, to sygnatariusze niniejszego porozumienia spotkają się aby omówić, czy i w jaki sposób uzyskane wyniki powinny wpłynąć na Układ Zbiorowy Przemysłu Spożywczego.

## PROTOKÓŁ 22

---

### **Protokół o Komisji do spraw grupowego ubezpieczenia na życie**

---

Strony uzgodniły, że przeanalizują konsekwencje związane z wydłużeniem średniej trwania życia oraz podwyższeniem wieku emerytalnego w świetle grupowego ubezpieczenia na życie przewidzianego w układzie zbiorowym.

Strony uzgodniły, że w okresie obowiązywania układu zbiorowego powołają komisję, której zadaniem będzie analiza obecnego systemu ubezpieczenia grupowego w celu ustalenia ewentualnej potrzeby dostosowania obecnego limitu wieku wynoszącego 65 lat, po przekroczeniu którego ubezpieczenie wygasa.

Zadaniem komisji będzie oszacowanie kosztów związanych z podwyższeniem granicy wieku.

Praca ma zostać zakończona nie później niż z końcem 2025 r., a zaktualizowane dane mają być dostępne z dniem 1 stycznia 2028 r.

# PROTOKÓŁ 23

---

## **Protokół o Przejściu KIF do Grupowego ubezpieczenia na życie grupy Przetwórstwa**

---

Strony dyskutowały Umowę o grupowym ubezpieczeniu na życie obowiązującą w obszarze KIF w ramach Układu Zbiorowego dla Przemysłu Spożywczego i uzgodniły, jak następuje.

Umowa o grupowym ubezpieczeniu na życie w obszarze KIF wygasa z dniem 30 czerwca 2025 r.

Pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach członkowskich obszaru KIF zostaną z dniem 1 lipca 2025 r. objęci Grupowym Ubezpieczeniem na życie Branży Mięsnej (SG) dotyczącą Przetwórstwa.

# 2025-2028

## Den Fødevareindustrielle Overenskomst

**DI – Dansk Industri**  
H. C. Andersens Boulevard 18  
1553 København V  
Tlf. 3377 3377  
di.dk

**Fødevareforbundet NNF**  
Molestien 7  
2450 København SV  
Tlf. 38187272