

**Układ zbiorowy pracy dla roznosicieli prasy
w obszarze stołecznym zawarty pomiędzy
Duńskim Związkiem Pracodawców
Medialnych a Federacją 3F - Oddział
w Kopenhadze**

2017-2020

**Układ zbiorowy pracy
dla roznosicieli prasy
w obszarze stołecznym**

zawarty pomiędzy

**Duńskim Związkiem
Pracodawców Medialnych**

a

**Zjednoczoną Federacją Pracowników
3F - Oddział w Kopenhadze**

2017 - 2020

Dane kontaktowe stron układu zbiorowego pracy:

Duński Związek Pracodawców Medialnych
(Danske Mediers Arbejdsgiverforening, DMA)

Skindergade 7

1159 Kopenhaga K

Tel.: 33 974 000

E-mail: dma@mediearbejdsgiverne.dk

Strona internetowa: www.mediearbejdsgiverne.dk

Zjednoczona Federacja Pracowników 3F - Oddział w Kopenhadze
(Fagligt Fælles Forbund, 3F København)

Peter Ipsens Allé 25

2400 Kopenhaga NV

Tel.: 70 300 999

E-mail: kobenhavn@3f.dk

Strona internetowa: www.3fkbh.dk



Spis treści

§ 1.	Zakres obowiązywania układu zbiorowego pracy	7
§ 2.	Wymiar czasu pracy	7
§ 3.	Wynagrodzenie	7
§ 4.	Dystrybucja prasy prenumerowanej	9
	Ust. 1. Kwota podstawowa za daną trasę, zużycie czasu itp.	9
	Ust. 2. Komisja ds. wyliczania zużycia czasu	11
	Ust. 3. Informacja na temat sposobu naliczania wynagrodzenia	11
	Ust. 4. Wynagrodzenie minimalne	11
	Ust. 5. Dodatek za uciążliwe warunki pracy.....	12
	Ust. 6. Pomocnicy roznosiciele prasy prenumerowanej.....	13
	Ust. 7. Czas oczekiwania	13
	Ust. 8. Osobne dostarczenie opóźnionej prasy	13
	Ust. 8 a. Ponadnormatywnie duża ilość i objętość prasy	14
	Ust. 9. Przejazdy (między lokalami itp.).....	14
	Ust. 10. Dodatek z tytułu dni świątecznych przypadających w dni robocze ...	14
	Ust. 10 a. Specjalny fundusz akumulacji środków	15
	Ust. 11. Inne systemy naliczania	15
§ 5.	Dokument umowy zatrudnienia	15
§ 6.	Wyplata wynagrodzenia	16
§ 7.	Termin wypowiedzenia	16
§ 8.	Choroby itp.....	18

§ 9. Narodziny dziecka i adopcja	19
§ 10. Czas wolny w razie choroby dziecka/dzieci	21
§ 10 a. Dni wolne na opiekę nad dzieckiem	21
§ 11. Urlop wypoczynkowy i rekompensata urlopową	22
§ 12. Dodatkowe dni urlopowe	22
§ 12 a. Dni wolne	23
§ 13. Ubezpieczenie emerytalne	23
§ 13 a. Program dla seniorów	24
§ 14. Mężowie zaufania i przedstawiciele ds. bhp	25
§ 15. Fundusz Rozwoju	29
§ 16. Kształcenie ustawiczne	29
§ 17. Zasady rozpatrywania sporów zbiorowych	30
§ 18. Umowa ramowa	32
§ 19. Umowa o współpracy	32
§ 20. Przystąpienie do układu zbiorowego pracy	33
§ 21. Wejście układu zbiorowego pracy w życie	33
Protokół w sprawie dni wolnych w tygodniu	34
Protokół w sprawie prawa pierwszeństwa do wolnych rejonów	35
Protokół w sprawie zamiany dodatku na wynagrodzenie za czas wolny	36
Protokół w sprawie przesunięcia wolnych dóbr	37
Protokół w sprawie komisji ds. szkolenia	38
Protokół w sprawie dystrybucji prasy prenumerowanej	39

Protokół w sprawie wykonywania obowiązków przez mężów zaufania w związku z dystrybucją prasy prenumerowanej	41
Protokół w sprawie podnoszenia kompetencji językowych mężów zaufania i innych pracowników	42
Protokół w sprawie opracowania wzoru dokumentu umowy zatrudnienia	43
Protokół w sprawie tłumaczenia układu zbiorowego pracy	44
Protokół w sprawie dokumentów elektronicznych	45
Protokół w sprawie komisji do badania nieprawidłowości	46
Protokół w sprawie doraźnie powoływanych grup roboczych	47
Kodeks postępowania w zakresie umów z pracownikami zagranicznymi	48
Protokół w sprawie Funduszu Rozwoju Kompetencji	49
Protokół w sprawie wprowadzenia dla nowych pracowników	50
Protokół w sprawie Funduszu Edukacji i Współpracy	51
Protokół w sprawie poprawy kontroli stanu zdrowia pracowników wykonujących pracę w nocy	52
Protokół w sprawie dumpingu socjalnego	53
Protokół w sprawie poddysyributorów	55

§ 1. Zakres obowiązywania układu zbiorowego pracy

Niniejszy układ zbiorowy pracy ma zastosowanie do pracowników powyżej 18 r.ż. zatrudnionych przy dystrybucji prasy w obszarze stołecznym, tj. obejmującym kody pocztowe poniżej 3000, a także 3460, 3500 i 3520.

Do pracowników, którzy ukończyli 17-ty, ale nie 18-ty rok życia, zastosowanie mają postanowienia § 4. Przysługuje im wynagrodzenie w wysokości 80% stawek określonych w § 4.

§ 2. Wymiar czasu pracy

Ust. 1. Zwykły tygodniowy efektywny czas pracy wynosi maksymalnie 37 godzin.

Ust. 2. Dystrybucja prasy może odbywać się we wszystkie dni tygodnia.

Ust. 3. Pracownicy są zobowiązani do osobistego stawiania się do pracy w miejscach i o godzinach wyznaczonych przez przedsiębiorstwo.

Ust. 4. O zmianach miejsca i godziny stawiennictwa pracowników należy powiadamiać z 14-dniowym wyprzedzeniem. Inne informacje, które można uznać za istotne, należy przekazywać pracownikom z wyprzedzeniem równym przysługującym im indywidualnym terminom wypowiedzenia, chyba że uzgodnione zostanie inaczej lub inaczej wynika z układu zbiorowego pracy.

Ust. 5. Pracę powyżej 37 godzin w tygodniu wykonywaną na polecenie przełożonego uznaje się za pracę w godzinach nadliczbowych, za którą przysługuje dodatek w wysokości 50% za trzy pierwsze i 100% za kolejne godziny. W uzgodnieniu z pracownikiem dodatek można zamienić na czas wolny w tej samej proporcji.

Postanowienie to nie obejmuje pracy, do której zastosowanie ma § 4.

§ 3. Wynagrodzenie

Odnośnie roznosicieli prasy prenumerowanej odsyła się do § 4. Dystrybucja prasy prenumerowanej.

Ust. 1. Systemy naliczania

Pracownikom przysługuje wynagrodzenie zgodne z obowiązującym w danym przedsiębiorstwie systemem naliczania.

Przy zatrudnieniu każdy pracownik otrzymuje pisemną informację o sposobie naliczania wynagrodzenia. Ta sama zasada dotyczy późniejszych zmian w sposobie naliczania wynagrodzenia. Informacja może mieć formę specyfikacji wynagrodzenia, patrz § 6.

Ust. 2. Zmiany w systemach naliczania

Pracownicy powinni być powiadamiani o zmianach w systemach naliczania, ew. za pośrednictwem męża zaufania (przedstawiciela pracowników).

Ust. 3. Wynagrodzenie godzinowe

Przedsiębiorstwo może przyjąć system godzinowy (czasowy) wynagradzania za pracę, por. ust. 4 i 6.

Ust. 4. Wynagrodzenie minimalne

Pracownikom przysługuje średnie minimalne wynagrodzenie za godzinę w wysokości 115,75 kr. za wszystkie dni.

Ze skutkiem od tygodnia, w którym przypada dzień 1 marca 2018 r., kwota ta ulega podwyższeniu do kwoty 117,75 kr.

Ze skutkiem od tygodnia, w którym przypada dzień 1 marca 2019 r., kwota ta ulega podwyższeniu do kwoty 119,75 kr.

Zarobek oblicza się dla okresu wynoszącego 14 dni.

Ponadto od dnia 1 maja 2007 r. pracownikom przysługuje niepodlegający regulacji dodatek z tytułu rekompensaty za konto swobodnego wyboru świadczeń; od dnia 1 marca 2016 r. dodatek wynosi 2,18 kr. za godzinę.

Ust. 4 a. Specjalny fundusz akumulacji środków

Na rzecz pracowników objętych postanowieniami układu zbiorowego pracy ustanawia się specjalny fundusz akumulacji środków, na który przedsiębiorstwo odprowadza od dnia 1 marca 2017 r. kwotę równą 0,7% wynagrodzenia będącego podstawą składki na rekompensatę urlopową. Począwszy od dnia 1 marca 2018 r. kwota odprowadzana na fundusz akumulacji środków będzie wynosić 1,4%, natomiast od dnia 1 marca 2019 r. – 2,0% wynagrodzenia będącego podstawą składki na rekompensatę urlopową.

Ww. kwoty zawierają w sobie rekompensatę urlopową, dodatek urlopowy i ew. gromadzone środki na rekompensatę za dodatkowe dni urlopowe. Saldo środków

zgrupowanych w funduszu przez indywidualnych pracowników jest podliczane i wypłacane co 14 dni, a także przy odejściu pracownika z przedsiębiorstwa.

Specjalny fundusz akumulacji środków wchodzi w życie najpóźniej z dniem 1 września 2017 r. z mocą wsteczną od dnia 1 marca 2017 r.

Ust. 5. Dodatek do wynagrodzenia minimalnego

Tam, gdzie za pracę przysługuje wynagrodzenie godzinowe (czasowe), warunkiem koniecznym jest, by przedsiębiorstwa wypłacały pracownikom dodatek do wynagrodzenia minimalnego, o ile pracownicy tych uprawniają do tego ich kwalifikacje.

Negocjacje w sprawie zmiany wysokości wynagrodzeń mogą mieć miejsce nie częściej niż raz w każdym roku obowiązywania układu zbiorowego pracy. Każdą podwyżkę wynagrodzenia minimalnego odlicza się od osobistego, ewentualnie przysługującego danemu pracownikowi, dodatku do dotychczas obowiązującego wynagrodzenia minimalnego.

Nie zachodzi więc regulacja wynagrodzenia danego pracownika, jeśli jego wysokość przekracza każdorazowo obowiązujące wynagrodzenie minimalne.

Ust. 6. Prawo do informacji na temat sposobu naliczania wynagrodzenia

W razie powstania wątpliwości odnośnie sposobu naliczenia wynagrodzenia pracownika, których nie można rozstrzygnąć w przedsiębiorstwie, a jednocześnie w przedsiębiorstwie tym nie powołano męża zaufania, miejscowy oddział 3F może telefonicznie zwrócić się do danego przedsiębiorstwa z wnioskiem o udzielenie informacji na temat technicznych szczegółów naliczenia wynagrodzenia dla danego pracownika. Odpowiedzi na wniosek należy udzielić w najkrótszym możliwym terminie wynoszącym maksymalnie 14 dni kalendarzowych.

Jeśli miejscowy oddział uzna, że wątpliwości nie zostały w ten sposób rozwiązane, ewentualne dalsze postępowanie w tej sprawie winno być prowadzone zgodnie z postanowieniami § 17. Zasady rozpatrywania sporów zbiorowych.

§ 4. Dystrybucja prasy prenumerowanej

Ust. 1. Kwota podstawowa za daną trasę, zużycie czasu itp.

Wynagrodzenie za dystrybucję gazet i czasopism prenumerowanych składa się z kwoty podstawowej za daną trasę. Kwota podstawowa zawiera w sobie wynagrodzenie

minimalne, patrz ust. 4, oraz niepodlegający regulacji dodatek w wysokości 7,19 kr.

Uwaga:

W okresie obowiązywania układu zbiorowego pracy 2007-2010, zamiast ustanawiania kont swobodnego wyboru świadczeń dla pracowników, niepodlegający regulacji dodatek został podwyższony z kwoty 6,00 kr. do kwoty 6,58 kr. od dnia 1 maja 2007 r., o kwotę 0,30 kr. do kwoty 6,88 kr. od dnia 1 maja 2008 r. i o kwotę 0,31 kr. do kwoty 7,19 kr. od dnia 1 maja 2009 r.

Kwota podstawowa za daną trasę jest określana przez przedsiębiorstwo na podstawie szacowanego przez nie zużycia czasu na dystrybucję konkretnej liczby gazet i czasopism.

Przy szacowaniu zużycia czasu należy wziąć pod uwagę rodzaj trasy, w tym odległości i inne fizyczne uwarunkowania, kwestie związane z kluczami, strukturą abonamentów, strukturą zabudowy i typami budynków.

Przy szacowaniu zużycia czasu uwzględnia się przyjęte zwykłe tempo pracy (tempo pracy 100).

Zmiany w postaci wzrostu/redukcji liczby prenumerat z dnia na dzień itp. znajdują odzwierciedlenie w zwiększeniu/zmniejszeniu ilości jednostek i zużycia czasu.

Uwaga:

Pracownikom, którzy w chwili przekazania dystrybucji samodzielny dystrybutorom byli zatrudnieni jako roznosiciele kontraktowi w dni powszednie, i którzy w chwili rozpoczęcia legalnego strajku w dniu 14 czerwca 2002 r. nadal byli zatrudnieni jako roznosiciele kontraktowi w dni powszednie, od dnia wejścia w życie nowego układu zbiorowego w dniu 16 września 2002 r. zamiast dodatku dla roznosicieli kontraktowych przysługuje stały dodatek w wysokości 15,00 kr. za godzinę, tak długo, jak długo warunki wynikające z ich kontraktu nadal będą przestrzegane.

Pracownikom, którzy w chwili przekazania dystrybucji samodzielny dystrybutorom byli zatrudnieni jako roznosiciele kontraktowi w niedziele, i którzy w chwili rozpoczęcia legalnego strajku w dniu 14 czerwca 2002 r. nadal byli zatrudnieni jako roznosiciele kontraktowi w niedziele, od dnia wejścia w życie nowego układu zbiorowego w dniu 16 września 2002 r. zamiast dodatku dla roznosicieli kontraktowych przysługuje stały dodatek w wysokości 16,30 kr. za godzinę, tak długo, jak długo warunki wynikające z ich kontraktu nadal będą przestrzegane.

Ust. 2. Komisja ds. wyliczania zużycia czasu

Jeśli pracownik lub mąż zaufania ma zastrzeżenia odnośnie oszacowanego przez przedsiębiorstwo zużycia czasu, kwestia ta może zostać podniesiona wobec pracodawcy.

O ile nie uda się osiągnąć porozumienia, każda ze stron może zwrócić się do powołanej przez organizację komisji ds. wyliczania zużycia czasu, której skład opiera się na zasadzie paritetu i obejmuje dwóch przedstawicieli - po jednym wskazanym przez DMA i 3F - Oddział w Kopenhadze.

Komisja sama określa sposób swojego procedowania.

Komisja kontroluje, czy określone przez przedsiębiorstwo zużycie czasu dla trasy lub tras, których dotyczy spór, jest zgodne z faktycznym średnim zużyciem czasu, uwzględniając przyjęte zwykłe tempo pracy (tempo pracy 100).

Komisja może zmienić określone przez przedsiębiorstwo zgodnie z § 4 ust. 1 akapit 3 zużycie czasu dla trasy lub tras, których dotyczy spór.

Decyzja podjęta przez komisję jest wiążąca dla lokalnych stron.

O ile w ramach komisji nie uda się osiągnąć porozumienia, do jej składu dołącza wybrany wspólnie przez strony biegły specjalista techniczny, który podejmuje decyzję wiążącą dla lokalnych stron. O ile organizacjom nie uda się osiągnąć porozumienia w kwestii wyboru biegłego, jest on wyznaczany przez Sąd Pracy.

Ust. 3. Informacja na temat sposobu naliczania wynagrodzenia

Przy zatrudnieniu każdy pracownik otrzymuje pisemną informację o sposobie naliczania wynagrodzenia. Ta sama zasada dotyczy późniejszych zmian w sposobie naliczania wynagrodzenia. Informacja może mieć formę specyfikacji wynagrodzenia, patrz § 6.

Ust. 4. Wynagrodzenie minimalne

Pracownikom przysługuje średnie minimalne wynagrodzenie za godzinę w wysokości 115,75 kr. za wszystkie dni.

Ze skutkiem od tygodnia, w którym przypada dzień 1 marca 2018 r., kwota ta ulega podwyższeniu do kwoty 117,75 kr.

Ze skutkiem od tygodnia, w którym przypada dzień 1 marca 2019 r., kwota ta ulega podwyższeniu do kwoty 119,75 kr.

Zarobek oblicza się dla okresu wynoszącego 14 dni.

Warunkiem koniecznym jest, by przedsiębiorstwa wypłacały pracownikom dodatek do wynagrodzenia minimalnego, o ile pracownicy tych uprawniają do tego ich kwalifikacje.

Negocjacje w sprawie zmiany wysokości wynagrodzeń mogą mieć miejsce nie częściej niż raz w każdym roku obowiązywania układu zbiorowego pracy.

Każdą podwyżkę wynagrodzenia minimalnego odlicza się od osobistego, ewentualnie przysługującego danemu pracownikowi, dodatku do dotychczas obowiązującego wynagrodzenia minimalnego.

Nie zachodzi więc regulacja wynagrodzenia danego pracownika, jeśli jego wysokość przekracza każdorazowo obowiązujące wynagrodzenie minimalne.

Ust. 5. Dodatek za uciążliwe warunki pracy

Za pracę wykonywaną w godzinach od 23.00 do 06.00 oprócz kwoty podstawowej za daną trasę przysługuje dodatek godzinowy za uciążliwe warunki pracy, patrz § 4 ust. 1, w wysokości 24,17 kr. Za dystrybucję porannej prasy prenumerowanej, która trwa dłużej niż do godz. 6.00, dodatek jest wypłacany za czas do zakończenia dystrybucji nocnej.

Ze skutkiem od tygodnia, w którym przypada dzień 1 marca 2018 r., kwota ta ulega podwyższeniu do kwoty 24,56 kr.

Ze skutkiem od tygodnia, w którym przypada dzień 1 marca 2019 r., kwota ta ulega podwyższeniu do kwoty 24,95 kr.

Za pracę wykonywaną w niedziele i dni świąteczne oprócz kwoty podstawowej za daną trasę przysługuje dodatek godzinowy za uciążliwe warunki pracy, patrz § 4 ust. 1, w wysokości 22,93 kr.

Ze skutkiem od tygodnia, w którym przypada dzień 1 marca 2018 r., kwota ta ulega podwyższeniu do kwoty 23,30 kr.

Ze skutkiem od tygodnia, w którym przypada dzień 1 marca 2019 r., kwota ta ulega podwyższeniu do kwoty 23,67 kr.

Ust. 6. Pomocnicy roznosiciele prasy prenumerowanej

O ile w przedsiębiorstwie zatrudnieni są pomocnicy roznosiciele prasy prenumerowanej, otrzymują oni wynagrodzenie godzinowe, patrz § 3 ust. 3, 4 i 5, oraz dodatek za uciążliwe warunki pracy określony w § 4 ust. 5 i dodatek za przeliczanie prasy w wysokości 6,00 kr. za godzinę.

Uwaga:

Pracownikom, którzy w chwili przekazania dystrybucji samodzielnym dystrybutorom byli zatrudnieni jako pomocnicy roznosiciele prasy prenumerowanej, i którzy w chwili rozpoczęcia legalnego strajku w dniu 14 czerwca 2002 r. nadal byli zatrudnieni jako pomocnicy roznosiciele prasy prenumerowanej, od dnia wejścia w życie nowego układu zbiorowego w dniu 16 września 2002 r. przysługuje indywidualny dodatek w wysokości zapewniającej utrzymanie ich łącznego wynagrodzenia na niezmienionym poziomie.

Ust. 7. Czas oczekiwania

Jeśli pracownik z przyczyn nieleżących po swojej stronie musi oczekiwać na rozpoczęcie pracy, za czas oczekiwania przysługuje mu wynagrodzenie wg stawki godzinowej, patrz ust. 1 i ust. 5. Wynagrodzenie przysługuje za każdy rozpoczęty kwadrans.

Wypłata jest uzależniona od tego, czy pracownik oczekiwał na dostarczenie prasy przez czas liczący do jednej godziny, a następnie, o ile prasa została dostarczona, wykonał przynajmniej jedną turę.

Wynagrodzenie za czas oczekiwania podwyższa się o 25%, jeśli pracownik wykonał swoje własne tury, w tym ew. osobne dostarczenie opóźnionej prasy.

Wypłaty wynagrodzenia za czas oczekiwania nie można uzależniać od wydłużenia godzin pracy powyżej normalnego czasu jej zakończenia w danym dniu, jeśli pracownik z uzasadnionego powodu nie może podjąć się wykonania pracy w godzinach wykraczających poza normalny czas jej zakończenia.

Lokalnie można zawierać umowy w zakresie innych form wynagrodzenia za czas oczekiwania.

Ust. 8. Osobne dostarczenie opóźnionej prasy

W przypadku, w którym pracownik - z powodu opóźnień - na polecenie kierownictwa dostarcza tylko część egzemplarzy gazet lub czasopism, bądź ich niepełne wydania,

jest on zobowiązany do osobnego dostarczenia brakujących egzemplarzy gazet lub czasopism (bądź brakujących części gazet lub czasopism).

Wynagrodzenie za dodatkową pracę związaną z osobnym dostarczeniem opóźnionej prasy składa się z kwoty podstawowej za daną trasę oraz dodatku za uciążliwe warunki pracy, patrz ust. 1 i ust. 5, a także składników wynagrodzenia wymienionych w uwadze do § 4 ust. 1. Kwota podstawowa za daną trasę jest określana przez przedsiębiorstwo na podstawie szacowanego przez nie zużycia czasu na dystrybucję konkretnej liczby gazet i czasopism.

Ust. 8 a. Ponadnormatywnie duża ilość i objętość prasy

Ilość i objętość dostarczanej prasy podlega normalnie wahaniom w skali tygodnia oraz roku. Normalne i przewidywalne wahania ilości i objętości stanowią integralny element wykonywanej pracy. W razie wyjątkowo dużej i wymagającej zwiększonego nakładu czasowego na dystrybucję ilości lub objętości prasy (duża liczba produktów, ciężkie produkty itp.), która wykracza poza normalne wahania, od pracowników nie można żądać dostarczenia jej w całości w dniu wydania.

Jeżeli pracownik, z powodu takiej wyjątkowo dużej i wymagającej zwiększonego nakładu czasowego na dystrybucję ilości lub objętości prasy, nie będzie mógł w danym dniu roboczym wykonać pełnej dostawy, winien niezwłocznie, a najpóźniej z chwilą rozpoczęcia dystrybucji, poinformować pracodawcę o tym, do jakiego miejsca trasy zobowiązuje się wykonać dostawę. Za niewykonaną część dystrybucji nie przysługuje wynagrodzenie. Alternatywnie do niewykonania dostawy pracownik i pracodawca mogą, o ile będą co do tego zgodni, ustalić działania w celu usunięcia braków w dostawie.

Ust. 9. Przejazdy (między lokalami itp.)

Jeżeli pracownik w pojedynczych wyjątkowych sytuacjach otrzymuje polecenie wykonania dystrybucji na trasie położonej w dużej odległości od zwykłej(-ych) obsługiwanej(-ych) przez niego trasy/tras, to przysługuje mu wynagrodzenie godzinowe (kwota podstawowa za daną trasę oraz dodatek za uciążliwe warunki pracy) za czas poświęcony na transport, a ponadto rekompensata za przejechaną liczbę kilometrów wg stawek państwowych.

Inne uzgodnienia można przyjąć na poziomie lokalnym.

Ust. 10. Dodatek z tytułu dni świątecznych przypadających w dni robocze

Za pracę w dni robocze przysługuje dodatek z tytułu dni świątecznych przypadających

w dni robocze w wysokości 3% kwoty podstawowej za daną trasę oraz dodatku za pracę w godzinach nocnych, a także składników wynagrodzenia wymienionych w uwadze do § 4 ust. 1.

Zamiast regulacji konta swobodnego wyboru świadczeń w 2014 r., kwota dodatku ulega podwyższeniu do 3,3% ze skutkiem od tygodnia, w którym przypada dzień 1 marca 2014 r. Ze skutkiem od tygodnia, w którym przypada dzień 1 marca 2015 r., kwota dodatku ulega podwyższeniu do 3,7%. Ze skutkiem od tygodnia, w którym przypada dzień 1 marca 2016 r., kwota dodatku ulega podwyższeniu do 4,0%.

Ust. 10 a. Specjalny fundusz akumulacji środków

Na rzecz pracowników objętych postanowieniami układu zbiorowego pracy ustanawia się specjalny fundusz akumulacji środków, na który przedsiębiorstwo odprowadza od dnia 1 marca 2017 r. kwotę równą 0,7% wynagrodzenia będącego podstawą składki na rekompensatę urlopową. Począwszy od dnia 1 marca 2018 r. kwota odprowadzana na fundusz akumulacji środków będzie wynosić 1,4%, natomiast od dnia 1 marca 2019 r. – 2,0% wynagrodzenia będącego podstawą składki na rekompensatę urlopową.

Ww. kwoty zawierają w sobie rekompensatę urlopową, dodatek urlopowy i ew. gromadzone środki na rekompensatę za dodatkowe dni urlopowe. Saldo środków zgromadzonych w funduszu przez indywidualnych pracowników jest podliczane i wypłacane co 14 dni, a także przy odejściu pracownika z przedsiębiorstwa.

Specjalny fundusz akumulacji środków wchodzi w życie najpóźniej z dniem 1 września 2017 r. z mocą wsteczną od dnia 1 marca 2017 r.

Ust. 11. Inne systemy naliczania

Niezależnie od postanowień niniejszego artykułu, w poszczególnych przedsiębiorstwach można zawierać lokalne umowy w zakresie innych systemów naliczania wynagrodzenia, zastępujących te postanowienia w całości lub w części.

§ 5. Dokument umowy zatrudnienia

Ust. 1. Stosunek zatrudnienia musi być potwierdzony dokumentem umowy, patrz ustawa nr 385 z dnia 11 maja 1994 r. z późniejszymi zmianami.

Pracownicy zatrudniani począwszy od dnia 1 lipca 2014 r. wraz z dokumentem umowy zatrudnienia otrzymują egzemplarz układu zbiorowego pracy, bądź ich dokument umowy zatrudnienia zawiera odniesienie do strony internetowej DMA www.mediarbejdsgiveme.dk, na której znajduje się treść układu zbiorowego pracy

w językach duńskim i angielskim. Do niniejszego postanowienia zastosowanie ma termin, o którym mowa w ust. 2.

Ust. 2. Jeśli pracodawca dopuści się naruszenia przepisów ustawy o dokumentach umowy zatrudnienia, a naruszenie to nie zostanie usunięte w terminie 5 dni roboczych od otrzymania przez DMA pisemnego wezwania federacji, na pracodawcę może być nałożony obowiązek rekompensaty.

Ust. 3. Ewentualne spory w zakresie niniejszego postanowienia podlegają ostatecznemu rozstrzygnięciu w drodze branżowego arbitrażu w myśl postanowień § 20.

§ 6. Wypłata wynagrodzenia

Ust. 1. Wypłata wynagrodzenia następuje co 14 dni.

Ust. 2. Jeżeli wypłata nie może odbyć się w normalnym dla danego przedsiębiorstwa terminie, np. ze względu na to, że dzień wypłaty przypada w dzień świąteczny, to winna ona mieć miejsce w najszybszym możliwym czasie po tym terminie, o czym należy poinformować pracowników najpóźniej przy poprzedzającej wypłacie.

Ust. 3. Specyfikacja wynagrodzenia zawierająca wszystkie stosowne informacje jest wydawana pracownikowi osobiście lub przesyłana na jego prywatny adres.

Ponadto odsyła się do protokołu w sprawie dokumentów elektronicznych.

§ 7. Termin wypowiedzenia

Ust. 1.

Staż pracy	Pracownik	Pracodawca
0-1 rok	1 tydzień	2 tygodnie
1-5 lat	2 tygodnie	5 tygodni
5-10 lat	3 tygodnie	8 tygodni
10 i więcej lat	4 tygodnie	10 tygodni

Pracownikom, których staż pracy wynosi 10 lub więcej lat, a którzy ukończyli 50 lat, przysługuje ze strony pracodawcy termin wypowiedzenia wynoszący 12 tygodni.

Ust. 2. Termin wypowiedzenia podlega uchyleniu:

w przypadku braku pracy w związku ze strajkiem innych pracowników

w przypadku awarii maszyn, braku materiałów lub innych przypadków działania siły wyższej powodujących całkowite lub częściowe wstrzymanie działalności.

Ust. 3. Przy wyliczaniu stażu pracy uwzględnia się okresy zatrudnienia u tego samego dystrybutora, o ile przerwy między nimi nie przekraczają 6 miesięcy.

Przerwanie stażu pracy nie następuje w przypadku nieobecności związanej z ciążą, urodzeniem dziecka, służbą wojskową lub chorobą.

Ust. 4. O ile pracownik, który był nieprzerwanie zatrudniony w danym przedsiębiorstwie od 3, 6 lub 8 lat, z przyczyn nieleżących po jego stronie otrzymuje wypowiedzenie, pracodawca wypłaca mu przy rozwiązaniu stosunku pracy odpowiednio jedno-, dwu- lub trzykrotność specjalnej rekompensaty za rozwiązanie stosunku pracy, która wynosi 5000 kr.

Niniejsze postanowienie nie znajduje zastosowania, jeśli pracownik przy rozwiązaniu stosunku pracy ma inne zatrudnienie, otrzymuje świadczenie emerytalne lub z innych przyczyn nie zaczyna pobierać zasiłku dla osób bezrobotnych. Ponadto rekompensata nie jest wypłacana, jeśli pracownik jest objęty postanowieniami układu zbiorowego pracy dla pracowników administracyjnych, jest zatrudniony na warunkach podobnych do warunków dla pracowników administracyjnych, jest uprawniony do rekompensaty za rozwiązanie stosunku pracy z innego tytułu, przysługuje mu wydłużony termin wypowiedzenia lub podobne prawo, które stawia go w sytuacji lepszej niż ogólne postanowienia układu zbiorowego pracy w zakresie wypowiedzenia.

Pracownicy, którzy po otrzymaniu rekompensaty w myśl niniejszego postanowienia, w związku z ponownym zatrudnieniem kontynuują nabyty staż pracy, uzyskują prawo do kolejnej rekompensaty na mocy niniejszego postanowienia dopiero po spełnieniu warunków zawartych w jego pierwszym akapicie w odniesieniu do nowego zatrudnienia.

O ile pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwota rekompensaty wypłacana jest w odpowiedniej proporcji. Strony są zgodne, że niniejsze postanowienie nie znajduje zastosowania w przypadku odesłania pracowników do domów. Dotyczy to sytuacji, niezależnie od konkretnej terminologii, w których jest mowa o przerwaniu stosunku pracy mającym charakter tymczasowy. Jeśli przerwanie stosunku pracy, które pierwotnie miało charakter tymczasowy, w późniejszym czasie okazuje się być stałe, obowiązek pracodawcy na podstawie niniejszego postanowienia podlega aktualizacji.

Ust. 5. Pracownikom, którzy byli nieprzerwanie zatrudnieni w przedsiębiorstwie przez co najmniej 6 miesięcy, a którzy są zwalniani z powodu restrukturyzacji, cięć, zamknięcia przedsiębiorstwa lub z innych przyczyn leżących po jego stronie, przysługuje prawo do maksymalnie dwóch godzin czasu wolnego za wynagrodzeniem - w najszybszym możliwym czasie po wypowiedzeniu, przy uwzględnieniu w niezbędnym zakresie kwestii produkcyjnych przedsiębiorstwa - w celu uzyskania porady w kasie ubezpieczeń na wypadek bezrobocia/związku zawodowym.

Ust. 6. Ponadto, ze skutkiem od dnia 1 maja 2014 r., pracownikom, którzy są zwalniani z przyczyn określonych w ust. 5, a którzy mają co najmniej 6 miesięcy stażu w przedsiębiorstwie, przysługuje w okresie wypowiedzenia dodatkowy tydzień wolny z dotacją w myśl postanowień § 19 ust. 2 o funduszu rozwoju kompetencji.

Ust. 7. Jeśli pracownik opuści miejsce pracy nie przestrzegając obowiązującego terminu wypowiedzenia, pracodawca niezwłocznie zwraca mu na to uwagę w formie pisemnej, jednocześnie informując, że w związku z tym nie wypłaci mu ew. rekompensaty za niewykorzystane przez niego dodatkowe dni urlopowe.

§ 8. Choroby itp.

Ust. 1. W razie chorób i wypadków obowiązują przepisy ustawy nr 563 z dnia 9 czerwca 2006 r. o zasiłkach chorobowych z późniejszymi zmianami.

Ust. 2. W czasie nieobecności z powodu choroby pracodawca wypłaca wynagrodzenie pracownikom, którzy byli nieprzerwanie zatrudnieni w przedsiębiorstwie od co najmniej 6 miesięcy. Pracownicy muszą spełniać warunki, które uprawniają ich do zasiłku chorobowego od pracodawcy w myśl przepisów ustawy o zasiłkach chorobowych.

Ust. 3. Wynagrodzenie za czas choroby pracownika jest wypłacane przez pracodawcę w okresie do 42 dni licząc od pierwszego pełnego dnia nieobecności. W przypadku nawrotu tej samej choroby w czasie do 14 dni kalendarzowych licząc od pierwszego dnia pracy po upływie poprzedniego okresu nieobecności włącznie, okres, w jakim pracodawca wypłaca wynagrodzenie za czas choroby, liczy się od pierwszego dnia nieobecności w jej pierwszym okresie.

Ust. 4. Wynagrodzenie za czas choroby składa się z kwoty zasiłku chorobowego, do jakiej pracownik jest uprawniony, uzupełnionej do kwoty średniego wynagrodzenia godzinowego danego pracownika w czterech poprzedzających okresach rozliczeniowych wynagrodzenia (8 tygodni), z tym że maksymalnie 119,95 kr. za godzinę za maksymalnie 37 godzin w tygodniu. Ze skutkiem od tygodnia, w którym przypada dzień 1 marca 2017 r., kwota ta ulega podwyższeniu do kwoty maksymalnie 120,65 kr. Ze skutkiem od tygodnia, w którym przypada dzień 1 marca 2018 r., kwota

ta ulega podwyższeniu do kwoty maksymalnie 121,35 kr. Ze skutkiem od tygodnia, w którym przypada dzień 1 marca 2019 r., kwota ta ulega podwyższeniu do kwoty maksymalnie 121,95 kr.

Uwaga:

Pracownikom, którzy mają ponad 37 godzin pracy, za które pobierają wynagrodzenie, w tygodniu, w przypadku choroby przysługuje rekompensata za te godziny w wysokości urzędowej stawki zasiłku chorobowego.

Ust. 5. O ile zawarto umowę w myśl § 56 ustawy o zasiłkach chorobowych, pracodawca wypłaca jedynie zasiłek chorobowy na podstawie stosownych postanowień ustawy o zasiłkach chorobowych, chyba że nieobecność jest spowodowana inną chorobą niż ta, w której zakresie zawarto umowę w myśl § 56.

§ 9. Narodziny dziecka i adopcja

Ust. 1. Pracownikom, które w chwili narodzin dziecka mają 9-miesięczny staż pracy, przysługuje wynagrodzenie za okres od 4 tygodni przed spodziewanym terminem porodu do 14 tygodni po porodzie, w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za czas choroby, z tym że maksymalnie 120,00 kr. za godzinę. Ze skutkiem od tygodnia, w którym przypada dzień 1 marca 2014 r., kwota ta ulega podwyższeniu do kwoty maksymalnie 125,00 kr. za godzinę. W kwocie tej zawiera się ustawowa maksymalna stawka zasiłku.

Pracownikom, którzy w chwili narodzin dziecka mają 9-miesięczny staż pracy, przysługuje wynagrodzenie za okres urlopu ojcowskiego trwającego 2 tygodnie, w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za czas choroby, z tym że maksymalnie 120,00 kr. za godzinę. Ze skutkiem od tygodnia, w którym przypada dzień 1 marca 2014 r., kwota ta ulega podwyższeniu do kwoty maksymalnie 125,00 kr. za godzinę. W kwocie tej zawiera się ustawowa maksymalna stawka zasiłku.

Ust. 2. W przypadku adopcji pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za czas choroby, z tym że maksymalnie 120,00 kr. za godzinę (ze skutkiem od tygodnia, w którym przypada dzień 1 marca 2014 r., maksymalnie 125,00 kr. za godzinę) na analogicznych zasadach jak powyżej, pod warunkiem, że organ adopcyjny zdecyduje, że rodzice adopcyjni lub jedno z nich winni pozostawać w domu.

Obowiązek pracodawcy w zakresie wypłaty równowartości wynagrodzenia za czas choroby, z tym że maksymalnie 120,00 kr. za godzinę (ze skutkiem od tygodnia, w którym przypada dzień 1 marca 2014 r., maksymalnie 125,00 kr. za godzinę) przy

adopcji jest ponadto uzależniony od posiadania przez pracownika prawa do pełnego zasiłku chorobowego na podstawie ustawy o zasiłkach chorobowych i otrzymania przez pracodawcę refundacji ww. zasiłku.

Ust. 3. Oprócz 14-tygodniowego urlopu macierzyńskiego pracodawca wypłaca wynagrodzenie za czas urlopu rodzicielskiego trwającego do 13 tygodni. Każde z rodziców ma prawo do wykorzystania 5 z ww. 13 tygodni. Zapłata przepada, o ile urlop przewidziany dla danego rodzica nie zostanie wykorzystany. Pozostałe tygodnie płatnego urlopu przysługują albo jednemu, albo drugiemu z rodziców.

Wynagrodzenie za ww. 13 tygodni odpowiada wynagrodzeniu za czas choroby, z tym że maksymalnie 125 kr. za godzinę. Warunkiem wypłaty jest posiadanie przez przedsiębiorstwo prawa do uzyskania refundacji kwoty równej maksymalnej stawce zasiłku. Jeżeli zwrot ten byłby niższy, świadczenie dla pracownika ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu.

Oboje rodzice mogą przebywać na płatnym urlopie rodzicielskim jednocześnie. Urlop każdego z rodziców powinien być nieprzerwany. 13-tygodniowy urlop rodzicielski należy wykorzystać w czasie 52 tygodni od narodzin dziecka.

Do urlopów rodzicielskich rozpoczętych dnia 1 lipca 2017 r. lub później zastosowanie mają następujące postanowienia:

Oprócz 14-tygodniowego urlopu macierzyńskiego pracodawca wypłaca wynagrodzenie za czas urlopu rodzicielskiego trwającego do 13 tygodni. Każde z rodziców ma prawo do wykorzystania 5 z ww. 13 tygodni. Zapłata przepada, o ile urlop przewidziany dla danego rodzica nie zostanie wykorzystany. Pozostałe tygodnie płatnego urlopu przysługują albo jednemu, albo drugiemu z rodziców.

Wynagrodzenie za ww. 13 tygodni jest równe pełnemu wynagrodzeniu pracownika. Wynagrodzenie odpowiada wynagrodzeniu, do jakiego pracownik nabyłby prawo w danym okresie. Warunkiem wypłaty jest posiadanie przez przedsiębiorstwo prawa do uzyskania refundacji kwoty równej maksymalnej stawce zasiłku. Jeżeli zwrot ten byłby niższy, świadczenie dla pracownika ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu.

Oboje rodzice mogą przebywać na płatnym urlopie rodzicielskim jednocześnie. Urlop każdego z rodziców powinien być nieprzerwany. 13-tygodniowy urlop rodzicielski należy wykorzystać w czasie 52 tygodni od narodzin dziecka.

Uwaga:

Wynagrodzenie wylicza się na podstawie średniej liczby przepracowanych godzin

w ciągu dnia roboczego w okresie poprzedzających 8 tygodni.

Ust. 4. W trakcie 14-tygodniowego urlopu macierzyńskiego pracodawca odprowadza podwyższoną składkę emerytalną, patrz § 15 ust. 6.

§ 10. Czas wolny w razie choroby dziecka/dzieci

Ust. 1. Pracownikowi przysługuje wolne, jeśli jest to niezbędne dla zapewnienia opieki przebywającemu w domu choremu dziecku/chorym dzieciom pracownika poniżej 14 roku życia.

Prawo to przysługuje tylko jednemu z rodziców i tylko w pierwszym dniu choroby dziecka. Za dzień ten pracownikowi przysługuje wynagrodzenie takie samo jak za czas jego choroby, pod warunkiem, że przedstawiona zostanie dokumentacja wymagana przez przedsiębiorstwo.

Ust. 2. Pracownikom przysługuje wolne, jeśli niezbędny jest pobyt pracownika w szpitalu wraz z dzieckiem. Zasada ta ma zastosowanie w przypadku dzieci poniżej 14 roku życia.

Prawo to przysługuje wyłącznie jednej osobie sprawującej władzę rodzicielską nad dzieckiem, w wymiarze maksymalnie jednego tygodnia łącznie na jedno dziecko w okresie 12 miesięcy.

Pracownik powinien na żądanie przedsiębiorstwa przedstawić dokumentację świadczącą o hospitalizacji.

Za dni te ten pracownikowi przysługuje wynagrodzenie takie samo jak za czas jego choroby, pod warunkiem, że przedstawiona zostanie dokumentacja wymagana przez przedsiębiorstwo. O ile pracownik jest uprawniony do zasiłku z urzędu gminy, zasiłek ten przypada przedsiębiorstwu tytułem refundacji wypłaconego wynagrodzenia.

§ 10 a. Dni wolne na opiekę nad dzieckiem

Pracownikom, których staż pracy wynosi co najmniej 9 miesięcy, przysługują dwa dni na opiekę nad dzieckiem w każdym roku urlopowym. Pracownik może wykorzystać maksymalnie dwa dni w roku urlopowym niezależnie od liczby posiadanych dzieci. Zasada ta ma zastosowanie do mieszkających w domu dzieci poniżej 14 roku życia.

Terminy wykorzystania dni wolnych na opiekę nad dzieckiem są uzgadniane przez przedsiębiorstwo i pracownika przy uwzględnieniu interesu przedsiębiorstwa.

Za dni wolne na opiekę nad dzieckiem nie przysługuje wynagrodzenie.

§ 11. Urlop wypoczynkowy i rekompensata urlopowa

Urlop wypoczynkowy i rekompensata urlopowa przysługuje pracownikom zgodnie z ustawą nr 396 z dnia 31 maja 2000 r. z późniejszymi zmianami. Rekompensata urlopowa wynosi 12,5%, a każdy miesiąc zatrudnienia przy tygodniu roboczym liczącym 5 dni daje prawo do 2,08 dnia urlopu (przy tygodniu roboczym liczącym 6 dni odpowiednio 2,5 dnia urlopu).

Pracownicy są objęci programem kart urlopowych i gwarancji DMA.

Ponadto odsyła się do protokołu w sprawie dokumentów elektronicznych.

§ 12. Dodatkowe dni urlopowe

Ust. 1. Po 9 miesiącach nieprzerwanego zatrudnienia w przedsiębiorstwie pracownikom przysługują dodatkowe dni urlopowe.

Ust. 2. Danemu pracownikowi w każdym roku urlopowym przysługuje liczba dodatkowych dni urlopowych odpowiadająca pełnemu zwykłemu tygodniowi roboczemu danego pracownika, z tym że maksymalnie 37 godzin rozłożonych na maksymalnie 6 dni.

Dodatkowe dni urlopowe przelicza się na i wykorzystuje w formie wolnych godzin w danym roku urlopowym.

Za dodatkowe dni urlopowe przysługuje wynagrodzenie takie jak w przypadku choroby. Indywidualne tygodniowe wynagrodzenie za czas choroby wyliczone w oparciu o dni robocze w poprzedzającym okresie rozliczeniowym wynagrodzenia stanowi podstawę kalkulacji dla ww. 37 godzin.

Terminy wykorzystania dodatkowych dni urlopowych ustala się na zasadach określonych w ustawie o urloпах w odniesieniu do tzw. „pozostałych dni urlopowych”. Wykorzystanie dodatkowych dni urlopowych nie może nastąpić w okresie wypowiedzenia, jeśli nastąpiło ono ze strony przedsiębiorstwa.

Ust. 3. W razie niewykorzystania dodatkowych dni urlopowych przed upływem roku urlopowego wypłacana jest rekompensata w wysokości równej wynagrodzeniu za czas choroby za każdy niewykorzystany dzień. Wypłata następuje przy pierwszej wypłacie wynagrodzenia po dniu 1 czerwca.

Ust. 4. Niezależnie od zmiany pracy pracownik może wykorzystać dodatkowe dni urlopowe w wymiarze odpowiadającym nie więcej niż jednemu tygodniowi roboczemu.

§ 12 a. Dni wolne

Pracownikowi w każdym roku kalendarzowym przysługują dni wolne w liczbie równej ilości utraconych dni wolnych wskutek wykonywania pracy w 9 dni świątecznych (Nowy Rok, Wielki Czwartek, Wielki Piątek, Poniedziałek Wielkanocny, Wielki Dzień Modlitwy, Święto Wniebowstąpienia Pańskiego, Drugie Święto Zesłania Ducha Świętego, pierwszy i drugi dzień Świąt Bożego Narodzenia). To samo dotyczy pracy w dni powszednie zrównane z niedzielą (obecnie Dzień Konstytucji i 24 grudnia).

Za dni te nie przysługuje wynagrodzenie ani inna zapłata, ale można w zamian za nie wykorzystać dodatkowe dni urlopowe. Bez uprzedniego uzgodnienia dni wolne nie mogą być wykorzystywane łącznie.

Pracodawca może odmówić udzielenia dodatkowego dnia urlopowego we wnioskowanym przez pracownika terminie, o ile przemawiają za tym względy operacyjne przedsiębiorstwa.

§ 13. Ubezpieczenie emerytalne

Ust. 1. Pracownicy są objęci programem ubezpieczenia emerytalnego dla osób zatrudnionych, którym zarządza PensionDanmark.

Ust. 2. Składka emerytalna wynosi łącznie 9,3% dochodu z tytułu wynagrodzenia podlegającego opodatkowaniu u źródła.

Pracownik płaci 1/3, a pracodawca 2/3 składki. Składka pracownika jest potrącana z jego wynagrodzenia i przekazywana na rzecz PensionDanmark przez pracodawcę.

Ust. 3. Składka emerytalna jest odprowadzana za pracowników, którzy wg dokumentu umowy zatrudnienia są zatrudnieni do wykonywania pracy przez ponad 8 godzin w tygodniu, jeśli ukończyli 20 lat i mają nieprzerwany staż pracy w przedsiębiorstwie wynoszący 3 miesiące.

Ust. 4. Ponadto program dotyczy pracowników, którzy ukończyli 20 lat, jeśli udokumentują, że są już objęci programem ubezpieczenia emerytalnego dla osób zatrudnionych.

Wymaga to jednak spełnienia kryterium ust. 3 w zakresie 8 godzin pracy tygodniowo.

Składka jest w takim przypadku odprowadzana od momentu, w którym spełnione są wszystkie warunki ust. 4.

Ust. 5. Zastosowanie mają przepisy rozporządzenia nr 5 z dnia 4 stycznia 2001 r. w sprawie ATP (Arbejdsmarkedets Tillægspension, dodatkowe ubezpieczenie emerytalne osób zatrudnionych) z późniejszymi zmianami.

Ust. 6. W trakcie 14-tygodniowego urlopu macierzyńskiego odprowadzana jest dodatkowa składka emerytalna za pracownice o 9-miesięcznym stażu pracy w chwili spodziewanych narodzin dziecka.

Począwszy od dnia 1 lipca 2009 r. składka wynosi:

Składka płatna przez pracodawcę za godz.	Składka płatna przez pracownika za godz.	Łącznie za godz.
5,50 kr.	2,75 kr.	8,25 kr.

Począwszy od dnia 1 lipca 2014 r. składka wynosi:

Składka płatna przez pracodawcę za godz.	Składka płatna przez pracownika za godz.	Łącznie za godz.
7,00 kr.	3,50 kr.	10,50kr.

§ 13 a. Program dla seniorów

Ust. 1. Na 5 lat przed osiągnięciem indywidualnego wieku emerytalnego pracownik może przystąpić do programu dla seniorów.

Pracownikowi przysługuje prawo wykorzystania 20 dni wolnych dla seniorów rocznie. Za dni wolne dla seniorów nie przysługuje wynagrodzenie.

Terminy wykorzystania dni wolnych dla seniorów należy ustalać na takich samych zasadach jak dotyczące dodatkowych dni urlopowych, patrz § 9, chyba że uzgodniono inaczej.

W uzupełnieniu prawa do dodatkowych 20 dni wolnych w skali roku, pracownik i przedsiębiorstwo mogą uzgodnić skrócenie czasu pracy w formie stałej redukcji liczby godzin pracy w tygodniu. W przypadku skrócenia czasu pracy lub liczby dni roboczych pracownik i przedsiębiorstwo mogą również uzgodnić konwersję składki emerytalnej na wypłacany na bieżąco dodatek do wynagrodzenia. Konwersji może podlegać maksymalnie taka część składki, by pozostała część pokrywała koszty funduszu ubezpieczeniowego i zarządzania. Konwersja nie zmienia obowiązującej w myśl układu zbiorowego pracy podstawy naliczania i jest kosztowo neutralna dla przedsiębiorstwa.

Postanowienie wchodzi w życie z dniem 1 marca 2017 r., w taki sposób, że pracownicy

będą mogli korzystać z dni wolnych dla seniora począwszy od roku urlopowego 2017-2018.

Ust. 2.

Pracodawca i pracownik, który otrzymuje bieżące wypłaty świadczenia emerytalnego z tytułu wieku, mogą uzgodnić, by pracodawca, zamiast odprowadzania składki emerytalnej za pracownika, na bieżąco wypłacał mu dodatkową kwotę odpowiadającą części składki płatnej przez pracodawcę.

§ 14. Mężowie zaufania i przedstawiciele ds. bhp

Ust. 1. Gdzie powołuje się mężów zaufania

W każdym przedsiębiorstwie pracownicy zatrudnieni w myśl postanowień niniejszego układu zbiorowego wybierają ze swego grona męża zaufania (przedstawiciela pracowników), który reprezentuje ich wobec kierownictwa lub jego przedstawiciela.

W przedsiębiorstwach, gdzie zatrudnionych jest 5 lub mniej pracowników, mąż zaufania nie jest powoływany, chyba że życzą sobie tego obie strony.

W przedsiębiorstwach zatrudniających 60 lub więcej pracowników może zostać wybrany dodatkowy mąż zaufania.

W razie powołania większej liczby mężów zaufania, wyłaniają oni ze swego grona wspólnego męża zaufania.

Ust. 2. Kto może być wybrany na męża zaufania

Mąż zaufania wybierany jest z grona pracowników o uznanych kompetencjach, posiadających co najmniej 9-miesięczny staż pracy w danym przedsiębiorstwie. Jeżeli wśród pracowników nie znajdzie się co najmniej pięciu o wystarczająco długim stażu, do grona uprawnionych dobiera się pracowników, których staż jest najdłuższy.

Ust. 3. Wybór męża zaufania

Wyboru męża zaufania dokonuje się poprzez pisemne głosowanie pracowników, którzy w czasie tego głosowania są zatrudnieni w przedsiębiorstwie na podstawie niniejszego układu zbiorowego. Wybór uznaje się za ważny jedynie w przypadku, w którym za daną kandydaturą zagłosowała ponad jedna trzecia pracowników.

Wybór nie jest ważny przed zatwierdzeniem go przez 3F - Oddział w Kopenhadze i powiadomieniem o nim DMA. Ochrona męża zaufania zaczyna jednak obowiązywać po jego wyborze, pod warunkiem otrzymania przez przedsiębiorstwo pisemnego powiadomienia o tym, kto został wybrany, po upływie maksymalnie 2 dni. Jeśli pisemne powiadomienie następuje później, ochrona męża zaufania zaczyna obowiązywać dopiero od momentu otrzymania takiego powiadomienia przez przedsiębiorstwo.

DMA ma prawo do złożenia sprzeciwu od wyboru męża zaufania na ręce federacji w terminie 14 dni od otrzymania powiadomienia federacji o wyborze. Sprzeciw takie jest rozpatrywany zgodnie z postanowieniami § 17. Zasady rozpatrywania sporów zbiorowych.

3F - Oddział w Kopenhadze zapewnia, że pracownicy, którzy zostali wybrani na mężów zaufania, a nie odbyli przed wyborem stosownego szkolenia, będą je przechodzić w najszybszym możliwym czasie po ich powołaniu.

DMA zapewnia, że będzie świadczyć pomoc przy tym, by nowo wybranym mężom zaufania udzielano niezbędnego czasu wolnego.

W uzgodnieniu z pracodawcą mąż zaufania może również otrzymać niezbędny czas wolny na udział w dodatkowych stosownych szkoleniach dla przedstawicieli pracowników.

Ust. 4. Zastępca męża zaufania

W przedsiębiorstwach, w których powołano jednego męża zaufania, można wybrać dla niego jednego zastępcę.

Aby wybór był ważny, zastępca winien spełniać warunki ust. 2.

Tak wybrany zastępca pełni funkcję przedstawiciela pracowników pod nieobecność męża zaufania z powodu choroby, urlopu, udziału w szkoleniu itp. i w okresie jej pełnienia przysługuje mu taka sama ochrona jak mężowi zaufania.

Ust. 5. Współpraca

Mąż zaufania, jak również pracodawca i jego przedstawiciele, są zobowiązani dokładać wszelkich starań, by utrzymywać i rozwijać pozytywną i spokojną atmosferę współpracy w przedsiębiorstwie.

Ust. 6. Skargi i postulaty

Mąż zaufania reprezentuje pracowników, którzy go wybrali i na wniosek jednego lub kilku z nich przekazuje kierownictwu ich propozycje, postulaty i skargi.

Jeżeli rozmowy między kierownictwem a mężem zaufania nie doprowadzą do zadowolających wyników, mąż zaufania może zwrócić się do swojej organizacji z wnioskiem o zajęcie się sprawą, przy czym w czasie oczekiwania na rozstrzygnięcie sprawy przez organizację praca w przedsiębiorstwie winna być kontynuowana w niezakłócony sposób.

Ust. 7. Wykonywanie obowiązków męża zaufania w czasie pracy

Pełnienie przez męża zaufania jego funkcji winno się odbywać w taki sposób, by w jak najmniejszym stopniu kolidowało z jego produktywną pracą.

O ile w związku z wykonywaniem obowiązków męża zaufania konieczne jest opuszczenie przez niego pracy w godzinach roboczych, winien on uprzednio to uzgodnić z pracodawcą lub jego przedstawicielem. Pracodawca akceptuje fakt, iż mąż zaufania musi mieć niezbędny czas na pełnienie swojej funkcji zgodnie z układem zbiorowym pracy.

Jeżeli w przedsiębiorstwie jest sprzęt komputerowy i Internet, mąż zaufania powinien mieć do nich odpowiedni dostęp.

Ust. 8. Czas wolny na bieżące zadania męża zaufania

Oprócz czasu wolnego w myśl ust. 7, mężowi zaufania przysługuje 10 wolnych dni roboczych za wynagrodzeniem w skali roku na zajmowanie się bieżącymi sprawami lub zwykle obowiązki polegające na kontaktach z pracownikami. Pracodawca może jednak zastrzec, że połowa tego czasu ma być przeznaczona na spotkania z jego przedstawicielami.

Ust. 9. Wynagrodzenie

W razie zawarcia umowy w myśl ust. 7 pkt 2, lub zajęcia czasu pracy męża zaufania z inicjatywy kierownictwa na kwestie dotyczące przedsiębiorstwa i pracowników mężowi zaufania za ten czas przysługuje wynagrodzenie w kwocie równej faktycznie utraconym zarobkom. Za spotkania poza godzinami pracy przysługuje wynagrodzenie takie jak za udział w zebraniach rady zakładowej, o ile mąż zaufania nie utracił przez to swoich zarobków.

Ust. 10. Rozwiązanie stosunku pracy z mężem zaufania

Rozwiązanie stosunku pracy z mężem zaufania winno być uzasadnione bardzo istotnymi powodami. Kierownictwo przedsiębiorstwa ma obowiązek udzielenia mężowi zaufania terminu wypowiedzenia wynoszącego łącznie 5 miesięcy.

Jeśli mąż zaufania pełnił swoją funkcję nieprzerwanie przez okres co najmniej 5 lat, przysługuje mu termin wypowiedzenia wynoszący 6 miesięcy.

Jeżeli rozwiązanie stosunku zatrudnienia motywowane jest brakiem pracy dla męża zaufania, obowiązek udzielenia terminu wypowiedzenia w myśl pkt 1 niniejszego postanowienia ulega uchyleniu, a mężowi zaufania przysługuje termin wypowiedzenia wynoszący 8 tygodni, chyba że w myśl § 7. Termin wypowiedzenia ma on prawo do dłuższego terminu.

Ust. 11. Sposób postępowania w razie rozwiązania stosunku pracy z mężem zaufania

Jeżeli pracodawca uzna, że zgodnie z ust. 10 pkt 1 zachodzą bardzo istotne powody do rozwiązania stosunku pracy z mężem zaufania wybranym na podstawie postanowień ust. 1-3, winien on powiadomić o tym DMA, które następnie może zwrócić się o rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych. Musi się wówczas odbyć spotkanie pojednawcze w terminie 7 dni kalendarzowych od złożenia wniosku o jego zwołanie, a rozpatrywanie sporu w ramach branżowego systemu winno być przeprowadzone jak najszybciej.

Jeśli mąż zaufania jest wybrany w myśl ust. 2 i 3 niniejszego artykułu, jego stosunek pracy w okresie wypowiedzenia nie może zostać przerwany, zanim jego organizacja nie będzie miała w ramach branżowego systemu rozpatrywania sporów zbiorowych możliwości skontrolowania, czy rozwiązanie stosunku pracy jest uprawnione.

Jeśli w wyniku procedury branżowego rozpatrywania sporów ustalone zostanie, że występują bardzo istotne powody do rozwiązania stosunku pracy z mężem zaufania, to termin wypowiedzenia biegnie od daty przeprowadzenia spotkania pojednawczego.

Ust. 12. Późniejsza ochrona

Pracownikowi, który przestaje pełnić funkcję męża zaufania po jej sprawowaniu przez okres co najmniej 1 roku, i który pozostaje zatrudniony w przedsiębiorstwie, w przypadku zwolnienia go przez przedsiębiorstwo w okresie do 1 roku od zaprzestania pełnienia funkcji, przysługuje termin wypowiedzenia wydłużony o 6 tygodni w stosunku do terminu w myśl § 7.

Zasada ta dotyczy jedynie przedstawicieli pracowników, którzy nie pełnią już swojej funkcji.

Ust. 13. Przedstawiciele ds. bhp i wybrani przez pracowników członkowie Rady Zarządzającej przedsiębiorstwa

Do przedstawicieli ds. bhp zastosowanie mają te same zasady w zakresie wyboru, wynagrodzenia i rozwiązywania stosunku pracy, co dotyczące mężów zaufania. Ponadto odsyła się do ustawy nr 681 z dnia 23 grudnia 1975 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy wraz z odpowiednimi rozporządzeniami. Do wybranych przez pracowników członków Rady Zarządzającej przedsiębiorstwa oraz ich zastępców zastosowanie mają te same zasady w zakresie rozwiązywania stosunku pracy, co dotyczące mężów zaufania.

§ 15. Fundusz Rozwoju

Na rzecz funduszu DA/LO Udviklingsfond (Fundusz Rozwoju „Dansk Arbejdsgiverforening” [Duńskie Zrzeszenie Pracodawców] i „Landsorganisationen i Danmark” [Ogólnokrajowa Centrala Związkowa]) pobierana jest uzgodniona przez organizacje składka, aktualnie wynosząca 42 øre za godzinę roboczą. Ze skutkiem od pierwszego okresu rozliczeniowego po 1 stycznia 2018 r. kwota ta ulega podwyższeniu do 45 øre. Składka jest odprowadzana zgodnie z odpowiednim postanowieniem organizacji głównych.

§ 16. Kształcenie ustawiczne

Ust. 1. W poszczególnych przedsiębiorstwach, począwszy od dnia 1 stycznia 2003 r., za każde 600 000 dostarczonych gazet i czasopism w danym roku pracownikom przysługuje tydzień szkolenia do odbycia w kolejnym roku kalendarzowym.

Zaplanowane tygodnie szkolenia mogą w myśl zawartej umowy być przenoszone na kolejny rok kalendarzowy.

Kwestia, czy tak zgromadzona pula czasowa na szkolenia może być wykorzystana z korzyścią dla pracowników objętych układem zbiorowym pracy, przy stosownym uwzględnieniu sytuacji w przedsiębiorstwie, podlega uzgodnieniu przez kierownictwo i męża zaufania, przy czym, jeśli korzysta się z zewnętrznych szkoleń, powinny to być szkolenia z publicznym dofinansowaniem, które przypadnie przedsiębiorstwu jako zwrot poniesionych nakładów. Rekompensata za utracone zarobki pracownika jest wypłacana na podstawie średnich osobistych zarobków w okresie ostatnich 12 tygodni.

Ponadto odsyła się do ustanowionej przez organizację komisji ds. kształcenia pracowników niewykwalifikowanych, patrz protokół w sprawie komisji ds. kształcenia.

Ust. 2. Po 9 miesiącach nieprzerwanego zatrudnienia w przedsiębiorstwie pracownik ma prawo do 2 tygodni czasu wolnego w skali roku - do wykorzystania w terminie uwzględniającym w niezbędnym zakresie kwestie produkcyjne przedsiębiorstwa - na samodzielnie wybrane szkolenie lub kształcenie, które ma związek z zatrudnieniem

- a) mieszczącym się w zakresie działania 3F
- b) w przedsiębiorstwie.

Przedsiębiorstwo odprowadza kwotę 520 kr. za każdego zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy i objętego postanowieniami układu zbiorowego pracy pracownika zgodnie z wytycznymi w „Umowie organizacji w sprawie Funduszu Rozwoju Kompetencji”.

Pracownicy mogą wnioskować do Funduszu Rozwoju Kompetencji o dofinansowanie szkolenia lub kształcenia. Nie można otrzymać dofinansowania do szkolenia lub kształcenia, za które pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w pełnej lub niepełnej wysokości.

Przedsiębiorstwa, w których

- a) istnieje komisja ds. szkolenia
- b) i które mają ponad 100 pracowników objętych niniejszym układem zbiorowym,

mogą tworzyć własne fundusze rozwoju zgodnie z wytycznymi w „Umowie organizacji w sprawie Funduszu Rozwoju Kompetencji”.

§ 17. Zasady rozpatrywania sporów zbiorowych

Ust. 1. Niżej podpisane organizacje są zgodne, że wszelkie spory natury branżowej należy w miarę możliwości rozwiązywać w drodze postępowania pojednawczego, ewentualnie arbitrażu, zgodnie z poniższymi zasadami.

Postępowanie pojednawcze winno być przeprowadzone w każdym przypadku, o ile wnioskuje o nie jedna ze stron.

Ust. 2. Na spotkaniu pojednawczym obecni są przedstawiciele obu organizacji.

Ust. 3. Spotkanie pojednawcze odbywa się w najkrótszym możliwym terminie, a najpóźniej po 21 dniach kalendarzowych od otrzymania wniosku o przeprowadzenie postępowania pojednawczego przez organizację przeciwną.

Jeśli sprawa jest pilna, należy to podać we wniosku, a wówczas spotkanie pojednawcze winno odbyć się najpóźniej w 7-mym dniu kalendarzowym od otrzymania wniosku.

Od powyższych terminów można odstąpić w drodze umowy między organizacjami. Spotkanie pojednawcze winno odbyć się w miarę możliwości w miejscu, w którym powstał spór.

Z wyników postępowania pojednawczego sporządza się protokół, który ze skutkiem wiążącym podpisują strony i organizacje, których dotyczy sprawa.

Ust. 4. Jeśli na spotkaniu pojednawczym w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia strony nie osiągną porozumienia, to mogą wnioskować o rozstrzygnięcie sporu w drodze arbitrażu branżowego w terminach określonych w ust. 6.

W razie złożenia wniosku o rozpatrzenie sprawy w drodze arbitrażu, strony mogą również wnioskować o zwołanie zebrania organizacji w terminach określonych w ust. 3, jeśli odbycie zebrania jest możliwe bez zmiany daty posiedzenia trybunału arbitrażowego.

Ust. 5. Jeśli nie uda się rozstrzygnąć sporu w postępowaniu pojednawczym, przedstawiciele organizacji mogą wnioskować o skierowanie sprawy do dalszego rozpatrywania przez organizację.

Negocjacje pomiędzy organizacjami winny się rozpocząć przy zachowaniu terminów, o których mowa w ust. 3.

Ust. 6. Jeżeli nie uda się osiągnąć porozumienia, sprawa, o ile dotyczy interpretacji układu zbiorowego zawartego pomiędzy organizacjami, zostaje, na wniosek jednej z organizacji, przedłożona do rozstrzygnięcia trybunałowi arbitrażowemu.

Organizacja, która o to wnioskuje, winna w ciągu 14 dni kalendarzowych zawiadomić o tym w formie pisemnej organizację przeciwną.

Jeśli jedna ze stron przeciwstawia się rozstrzygnięciu sporu w drodze arbitrażu powołując się na to, że dany spór nie dotyczy interpretacji postanowień układu zbiorowego, każda ze stron może, za pośrednictwem właściwej organizacji głównej (odpowiednio DA i LO) wnieść kwestię, czy takie przeciwstawienie się jest

uzasadnione, do Sądu Pracy.

Ust. 7. Trybunał arbitrażowy składa się z pięciu członków, z których trzech wybiera 3F - Oddział w Kopenhadze, a dwóch DMA, oraz superarbitra. Strony zwracają się do Sądu Pracy w formie pisemnej, zgłaszając uzgodnioną kandydaturę superarbitra. Jeżeli organizacje nie mogą dojść do porozumienia w sprawie wyboru superarbitra, o wskazanie go wnioskuje do Sądu Pracy.

Ust. 8. Trybunał arbitrażowy zbiera się na posiedzenie w najszybszym możliwym terminie.

Organizacja skarżąca przesyła swój wniosek stronie przeciwnej i superarbitrowi najpóźniej na 21 dni kalendarzowych przed terminem posiedzenia trybunału. Do wniosku należy dołączyć protokoły spotkań i dokumenty, na które organizacja zamierza się powołać.

Po otrzymaniu wniosku organizacji skarżącej organizacja pozwana przesyła swoje stanowisko w sprawie do niej i do superarbitra najpóźniej na 10 dni kalendarzowych przed terminem posiedzenia.

Superarbitr pełni rolę przewodniczącego trybunału i prowadzi jego obrady, a także bierze w nich udział.

Po zakończeniu postępowania trybunał wydaje orzeczenie zwykłą większością głosów arbitrów. O ile nie uda się uzyskać większości głosów, spór rozstrzyga superarbitr.

Rozstrzygnięcie zapada w drodze postanowienia z uzasadnieniem.

Superarbitr wydaje postanowienie w najszybszym możliwym czasie.

Ust. 9. Ponadto zastosowanie ma uchwalona przez organizacje główne „Norma rozpatrywania sporów zbiorowych” w najnowszej obowiązującej wersji.

§ 18. Umowa ramowa

Strony przestrzegają Umowy ramowej z 1973 r. z późniejszymi zmianami uzgodnionymi przez DA i LO.

§ 19. Umowa o współpracy

W zakresie współdziałania organizacji strony przestrzegają Umowy o współpracy zawartej pomiędzy DA i LO.

§ 20. Przystąpienie do układu zbiorowego pracy

Nowo przyjęte przedsiębiorstwa, w których obowiązują inne układy zbiorowe pracy, lokalne porozumienia ze związkami zawodowymi o przystąpieniu do układu zbiorowego pracy lub umowy lokalne, zostają objęte postanowieniami niniejszego układu zbiorowego od momentu przystąpienia do organizacji.

§ 21. Wejście układu zbiorowego pracy w życie

Niniejszy układ zbiorowy, odnowiony w drodze porozumienia zawartego w dniu 17 marca 2017 r., wchodzi w życie z dniem 1 marca 2017 r. i jest obowiązujący dla stron do czasu, aż zostanie, w sposób przewidziany obowiązującymi każdorazowo zasadami, wypowiedziany przez jedną z nich ze skutkiem na dzień 1 marca, z tym że najwcześniej 1 marca 2020 r.

Podpis – Henrik Forchhammer
3F - Oddział w Kopenhadze

Podpis – Pia Rude Truelsen
Duński Związek Pracodawców
Medialnych

Protokół w sprawie dni wolnych w tygodniu

Ust. 1. Pracownicy, którzy pracują przez 6 dni w tygodniu, a mają nieprzerwany staż pracy wynoszący ponad 10 lat, mogą zwrócić się do pracodawcy z wnioskiem o zmniejszenie liczby dni roboczych w tygodniu.

Wniosek taki należy w miarę możliwości rozpatrzyć pozytywnie, patrz ust. 3.

Ust. 2. Jeśli pracownik ukończył 50 lat, wniosek należy rozpatrzyć pozytywnie i winno to nastąpić w terminie 6 miesięcy, patrz jednak ust. 3.

Ust. 3. Jeśli wniosek dotyczy dwóch dni wolnych w tygodniu, należy w miarę możliwości udzielać ich łącznie i w miarę możliwości w trakcie weekendu. Pozytywne rozpatrzenie wniosku można uzależnić od tego, by dni wolne pracownika nie przypadły zarówno w sobotę, jak i niedzielę.

Ust. 4. Pracownikowi nie przysługuje prawo do rekompensaty wynagrodzenia.

Protokół w sprawie prawa pierwszeństwa do wolnych rejonów

Strony są zgodne, że zatrudnieni roznosiciele prasy, którzy chcą zwiększyć swój wymiar czasu pracy, mają prawo pierwszeństwa do obsady wolnych rejonów.

Roznosiciele, którzy z powodu problemów dotyczących czasu zakończenia pracy zrezygnowali z konkretnych rejonów, mają prawo pierwszeństwa w stosunku do nich w razie zwolnienia tych rejonów.

Warunkiem zastosowania powyższych postanowień jest to, by było ono celowe z punktu widzenia działalności przedsiębiorstwa.

Protokół w sprawie zamiany dodatku na wynagrodzenie za czas wolny

Propozycja ugodowa z dnia 26 marca 2010 r. zawierała następujące postanowienie:

„40% dodatku za pracę w systemie zmianowym można zamienić na wynagrodzenie

Pod warunkiem osiągnięcia porozumienia na poziomie lokalnym, można zawrzeć umowę przewidującą, że do 40% dodatku za pracę w systemie zmianowym może być wykorzystane jako wynagrodzenie za dodatkowe dni urlopowe.”

Strony są zgodne, że powyższe postanowienie, o ile zostałyby włączone do układu zbiorowego pracy, nie przyznaje faktycznego uprawnienia indywidualnym pracownikom, ponieważ zawiera warunek osiągnięcia porozumienia na poziomie lokalnym.

Strony stwierdzają, że w układzie zbiorowym pracy nie występuje dodatek za pracę w systemie zmianowym, lecz dodatek za uciążliwe warunki pracy z tytułu wykonywania pracy w godzinach nocnych. Strony nie znają podstawy postanowienia zawartego w propozycji ugodowej, ale przyjmują, że jego celem jest - po uzyskaniu lokalnej zgody - umożliwienie pracownikom wykonującym swoje zadania w nocy korzystanie z dłuższego, odciążającego ich czasu wolnego bez dodatkowych kosztów dla pracodawcy.

Strony stwierdzają, że w ramach układu zbiorowego pracy wykonywana jest dystrybucja prasy prenumerowanej w bardzo zmiennym zakresie, od 1-2 godzin przez jedną noc w tygodniu, aż po pracę w pełnym wymiarze czasu przez 6 nocy w tygodniu.

Ponadto strony rozumieją, że w przedsiębiorstwach objętych układem zbiorowym pracy w pewnym zakresie praktykuje się, iż roznosiciel może wnioskować o dodatkowe dni wolne bez wynagrodzenia, które są mu udzielane w zakresie możliwym do pogodzenia z dobrem przedsiębiorstwa i jego sytuacją operacyjną.

Na tej podstawie strony zgadzają się, że powyższe postanowienie w swej aktualnej formie nie ma obecnie zastosowania do układu zbiorowego pracy.

3F - Oddział Kopenhaga zastrzega sobie prawo ponownego podniesienia tej kwestii przy kolejnych negocjacjach układu zbiorowego, o ile będzie to uzasadnione zmianami postanowień w istotnych obszarach uregulowanych układem zbiorowym.

Protokół w sprawie przesunięcia wolnych dób

Pracownikom przysługują wolne od pracy doby zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Jako rozwiązanie próbne, które każda ze stron może wypowiedzieć przy zachowaniu terminu 3 miesięcy i ze skutkiem na koniec miesiąca, organizacje przyjmują, że w zakresie, w jakim przepisy prawa umożliwiają zawieszenie przysługującej wolnej doby, w indywidualnych przypadkach można wykonywać pracę przez okres do 11 bezpośrednio przypadających po sobie dni. W takiej sytuacji musiałaby zostać zawarta dobrowolna umowa między pracodawcą a pracownikiem. O każdym przypadku winien być informowany mąż zaufania.

Protokół w sprawie komisji ds. szkolenia

Strony są zgodne co do powołania opartej na zasadzie parytetu komisji, która określi zapotrzebowanie w zakresie związanego z potrzebami przedsiębiorstw szkolenia i kształcenia ustawicznego pracowników objętych postanowieniami układu zbiorowego pracy.

Strony są zgodne co do tego, że komisja może wejść w skład już powołanej przez strony oraz z udziałem 3F komisji ds. kształcenia pracowników niewykwalifikowanych, ewentualnie jako jej podkomisja. W (pod)komisji zasiadać będzie do dwóch osób ze strony, odpowiednio, pracodawców i pracowników.

Prace podkomisji będą dotyczyć wyłącznie szkolenia i kształcenia ustawicznego związanego z pracą w zakresie dystrybucji.

Szkolenie i kształcenie ustawiczne winno koncentrować się na kwestiach poprawiających jakość pracy, zarówno z punktu widzenia pracowników, jak i przedsiębiorstwa.

Ponadto celem szkolenia i kształcenia ustawicznego powinno być podwyższanie kwalifikacji zawodowych pracowników oraz ich kompetencji w zakresie dostosowania do rozwoju technologicznego.

Niniejszy protokół nie stanowi przeszkody do zawierania umów na forum rady zakładowej w zakresie podnoszenia kwalifikacji siły roboczej.

Protokół w sprawie dystrybucji prasy prenumerowanej

Strony są zgodne co do tego, że począwszy od wejścia w życie nowego układu zbiorowego z dniem 16 września 2002 r. zastosowanie mają następujące postanowienia:

Liczby minut dla każdego z dni w tygodniu 38/2002 w systemie wyliczania czasu, który obowiązywał do momentu przekazania dystrybucji samodzielnym dystrybutorom, wykorzystuje się do określenia zużycia czasu dla wszystkich tras (rejonów) dla każdego z siedmiu dni tygodnia.

Elementy mające wpływ na zużycie czasu (jazda powrotna, ciężkie gazety, dwuczęściowe gazety i samodzielne przeliczanie gazet), które nie są zawarte w ww. liczbie minut, uwzględnia się przy wyliczeniu zużycia czasu na zasadach określonych w § 4 ust. 1.

Liczby minut dla danego przedsiębiorstwa w danym tygodniu są udostępniane w formie pisemnej mężowi zaufania i pracownikom.

System wyliczania czasu, który był obowiązujący do momentu przekazania dystrybucji samodzielnym dystrybutorom, przestaje obowiązywać z chwilą wejścia w życie nowego układu zbiorowego pracy i nie można się na niego powoływać w związku z procedurami branżowego rozpatrywania sporów w zakresie ustalania zużycia czasu na poszczególnych trasach itp.

W związku z wejściem w życie nowego układu zbiorowego pracy strony zgodnie precyzują, że:

Jeżeli przedsiębiorstwo zamierza dostosować zużycie czasu, patrz § 4 ust. 1, dla danej trasy (rejonu), winno powiadomić o tym pracownika, którego ta zmiana będzie dotyczyła, najpóźniej na 14 dni przed jej wejściem w życie i jednocześnie poinformować męża zaufania.

Dany pracownik lub mąż zaufania może zakwestionować wyliczone zużycie czasu pracy, patrz § 4 ust. 2.

Indywidualni pracownicy mogą zwracać się do przedsiębiorstwa z wnioskiem o przeprowadzenie oceny zużycia czasu, patrz § 4 ust. 1, na trasie/trasach (w rejonach), które obsługują. Wnioski takie mogą ewentualnie być składane za pośrednictwem męża zaufania. Jeżeli strony nie osiągną porozumienia, sprawa może być przekazana do dalszego rozpatrywania na zasadach § 4 ust. 2.

Jeżeli przedsiębiorstwo zamierza dokonać zmian struktury tras (rejonów), winno z wyprzedzeniem powiadomić o tym męża zaufania. Mąż zaufania może domagać się wszczęcia negocjacji pomiędzy nim a kierownictwem przedsiębiorstwa w zakresie wpływu takich zmian na zużycie czasu, patrz § 4 ust. 1, dla poszczególnych tras (rejonów). Negocjacje mają skutek zawieszający wejście w życie zmian struktury na okres do 14 dni. W razie braku porozumienia, wyliczone zużycie czasu pracy dla danej trasy (rejonu) może zostać zakwestionowane przez właściwego pracownika lub męża zaufania, patrz § 4 ust. 2. Rozpatrywanie tej kwestii w myśl § 4 ust. 2 nie odnosi jednak skutku zawieszającego wejście w życie zmian struktury tras.

Terminy powiadomień poszczególnych pracowników wynikają z § 4 ust. 2.

Po zmianie struktury tras (rejonów) pracownik ma czas do otrzymania pierwszego pełnego odcinka wypłaty na to, by uznać, że jego umowa została wypowiedziana przez dystrybutora, jeżeli zmiana ta miała znaczny wpływ na cenę jednostkową lub jego łączne przychody w pełnym okresie rozliczeniowym wynagrodzenia.

Jeżeli pracownik skorzysta z przysługującego mu prawa do niezaakceptowania zmian, a tym samym odejścia z pracy, winien on powiadomić o tym pracodawcę w terminie jednego tygodnia od otrzymania pierwszego pełnego odcinka wypłaty. Pracownik odchodzi z pracy po tygodniu od powiadomienia pracodawcy, chyba że uzgodnione zostanie inaczej.

Protokół w sprawie wykonywania obowiązków przez mężów zaufania w związku z dystrybucją prasy prenumerowanej

Strony są zgodne co do tego, że mąż zaufania może w czasie pracy zaprzestawać wykonywania swoich obowiązków służbowych, o ile uzna to za konieczne w celu skontaktowania się z pracownikami w sprawach dotyczących dobra pracowników oraz przedsiębiorstwa.

Warunkiem nieodzownym jest, by odbywało się to w sposób w jak najmniejszym stopniu kolidujący z produktywną pracą oraz w uzgodnieniu z kierownictwem.

Mąż zaufania jest wynagradzany zgodnie z § 17 ust. 9 układu zbiorowego.

Przedsiębiorstwo może pomagać w komunikacji pomiędzy mężem zaufania a pracownikami dla minimalizacji wykorzystywania w tym celu przez męża zaufania jego produktywnego czasu pracy. Spotkania pracowników odbywają się poza godzinami pracy.

Gdy mąż zaufania z racji pełnionej funkcji wzywany jest na spotkania poza godzinami pracy, przysługuje mu z tego tytułu dzień wolny w poprzedzającym lub następnym dniu roboczym. Nie dotyczy to krótkich spotkań, odbywających się w ścisłym przedłużeniu godzin pracy.

Niniejszy protokół, przyjęty w związku z wejściem w życie układu zbiorowego pracy w dniu 16 września 2002 r., może być wypowiedziany z zachowaniem 6-miesięcznego terminu przez każdą ze stron, odpowiednio organizację pracodawców z jednej strony i organizację pracowników z drugiej strony.

Przed wypowiedzeniem strona, która je rozważa, może zwrócić drugiej stronie uwagę na nadużycia postanowień protokołu w celu uzyskania satysfakcjonującego rozwiązania bez wypowiedzenia. Negocjacje w tej sprawie nie mogą skutkować zmianą zawartego w protokole postanowienia odnośnie terminu wypowiedzenia.

Protokół w sprawie podnoszenia kompetencji językowych mężów zaufania i innych pracowników

Strony są zgodne co do tego, by w ramach działalności Funduszu Rozwoju Kompetencji promować naukę języków obcych, przede wszystkim angielskiego, w celu umożliwiania mężom zaufania i przedstawicielom ds. bhp rozwoju ich językowych kompetencji w zakresie języka angielskiego i ew. innych języków, którymi posługują się pracownicy w danym przedsiębiorstwie.

Analogicznie promowane będą kursy języka duńskiego dla pracowników zagranicznych, którzy nie posługują się nim w wystarczającym stopniu.

W obu przypadkach powinno się to odbywać na warunkach, które ogólnie obowiązują względem szkoleń w ramach Funduszu Rozwoju Kompetencji, w odniesieniu do czasu wolnego, rekompensaty wynagrodzenia itp.

O ile strony uznają to za konieczne, nastąpi odpowiednia modyfikacja statutu Funduszu Rozwoju Kompetencji.

Protokół w sprawie opracowania wzoru dokumentu umowy zatrudnienia

Strony są zgodne co do tego, że wspólnie będą dążyć do porozumienia w zakresie opracowania wzoru dokumentu umowy zatrudnienia, który będzie stanowił załącznik do niniejszego układu zbiorowego.

Protokół w sprawie tłumaczenia układu zbiorowego pracy

DMA zapewnia, iż po sporządzeniu ujednoliconej i ostatecznej wersji układu zbiorowego pracy przekaże go do tłumaczenia na język angielski w celu udostępnienia go w wersji pdf na stronach internetowych organizacji.

Strony są zgodne co do tego, że obowiązująca i wiążąca prawnie zawsze będzie wersja duńska.

Protokół w sprawie dokumentów elektronicznych

Strony są zgodne co do tego, by w układach zbiorowych pracy zamieścić możliwość, aby przedsiębiorstwa, ze skutkiem zwalniającym, mogły przekazywać karty urlopowe i specyfikacje wynagrodzeń, a także ewentualne inne dokumenty w trakcie oraz po ustaniu stosunku zatrudnienia, za pomocą dostępnych rozwiązań elektronicznych, takich jak np. e-Boks lub e-mail.

Jeśli przedsiębiorstwa będą chciały skorzystać z tej możliwości, winny powiadomić o tym pracowników z 3-miesięcznym wyprzedzeniem, chyba że zostanie uzgodnione inaczej. Pracownicy, którzy są zwolnieni z obowiązku przyjmowania korespondencji elektronicznej od organów publicznych, mogą, po złożeniu wniosku i udokumentowaniu ww. zwolnienia przedsiębiorstwu, uzyskać zwolnienie z obowiązku przyjmowania korespondencji w tej formie także od przedsiębiorstwa. Tę samą zasadę samo stosuje się do pracowników, którzy zwrócą się do przedsiębiorstwa z konkretnie uzasadnionym wnioskiem w tej sprawie. Nie dotyczy to jednak kart urlopowych przesyłanych za pośrednictwem e-Boks lub innego bezpiecznego narzędzia elektronicznej komunikacji do wszystkich pracowników, o ile przedsiębiorstwo powiadomiło ich o tym w przewidziany sposób.

Protokół w sprawie komisji do badania nieprawidłowości

Strony uzgodniły powołanie komisji ds. bhp oraz komisji, której zadaniem będzie zbadanie uporczywych pogłosek o nieprawidłowościach w odniesieniu do prawa podatkowego itp. związanych z dystrybucją prasy.

Ponadto strony uzgodniły, że komisja będzie również badać kwestie dotyczące pogłosek itp. o obchodzeniu układu zbiorowego pracy w związku z korzystaniem z poddystrybutorów. Celem jest zagwarantowanie funkcjonowania wg duńskiego modelu oraz uporządkowanej sytuacji w przedsiębiorstwach sektora dystrybucji.

W skład komisji wchodzi dwóch przedstawicieli wyznaczonych przez 3F i dwóch wyznaczonych przez DMA. Komisja może wzywać do stawiennictwa odpowiednie osoby w celu wyjaśnienia ww. spraw.

Protokół w sprawie doraźnie powoływanych grup roboczych

W celu szerzenia wiedzy o kwestiach mających znaczenie dla branży, w tym problemów i możliwości związanych z dystrybucją różnych produktów, w ramach programu pilotażowego w okresie obowiązywania układu zbiorowego pracy 2017-2020 można doraźnie powoływać komisje złożone z odpowiednich pracowników i mężów zaufania z jednej strony, a z drugiej z odpowiednich przedstawicieli przedsiębiorstw, wydawców, klientów itp. Zakres osób biorących udział w pracach danej komisji jest zależny od konkretnego tematu. Na życzenie stron w pracach komisji mogą uczestniczyć przedstawiciele organizacji. Komisje będą powoływane doraźnie na podstawie uzgodnień stron, gdy zajdzie taka potrzeba.

Kodeks postępowania w zakresie umów z pracownikami zagranicznymi

Strony układu zbiorowego są zgodne co do tego, że w odniesieniu do pracowników zagranicznych może być celowe zapewnianie im przez przedsiębiorstwa zakwaterowania, transportu itp. w okresie ich pobytu w Danii.

Strony układu zbiorowego są zgodne, że zawieranie przez pracowników umów z przedsiębiorstwem w zakresie wykupu świadczeń w związku z ich zatrudnieniem ma charakter dobrowolny i, zgodnie z ich opinią, uwarunkowywanie zawarcia lub przedłużenia zatrudnienia od zawarcia takiej umowy stanowi naruszenie postanowień układu.

W związku z tym strony są zgodne, iż pracownicy po zawarciu dobrowolnej umowy z przedsiębiorstwem w zakresie wykupu świadczeń winni mieć możliwość wypowiedzenia umowy przy zachowaniu 1-miesięcznego terminu wypowiedzenia ze skutkiem na koniec miesiąca, chyba że uzgodniony zostanie inny, krótszy termin.

Jeśli przedsiębiorstwa członkowskie DMA zawrą takie dobrowolne umowy ze swoimi zagranicznymi pracownikami, strony układu zbiorowego są zgodne, iż naturalne jest, by zapłata za takie świadczenia była potrącana od wypłacanego pracownikowi wynagrodzenia.

Niniejszy kodeks może, o ile strony układu zbiorowego będą co do tego zgodne, być rozbudowywany.

Protokół w sprawie Funduszu Rozwoju Kompetencji

Strony układu zbiorowego są zgodne co do powołania Funduszu Rozwoju Kompetencji i w związku z tym przystępują do poniższych zapisów:

1. Cel
2. Czas wolny na szkolenie i kształcenie ustawiczne
3. Wsparcie finansowe
4. Fundusz Rozwoju Kompetencji
5. Wsparcie finansowe na rozwój kompetencji administrowane w przedsiębiorstwie
6. Inne obszary układu zbiorowego pracy
7. Postanowienia układu zbiorowego pracy
8. Podstawowe warunki programu,

które zostały przyjęte w trakcie negocjacji układu zbiorowego pracy 2007 dla grafików, protokół nr 12.

Strony są zgodne co do tego, że czas wolny na wybrane przez pracowników we własnym zakresie szkolenia przyznaje się po ocenie ich celowości dla zatrudnienia mieszczącego się w zakresie działania 3F.

Protokół w sprawie wprowadzenia dla nowych pracowników

Wprowadzenie dla nowych pracowników.

W celu zapewnienia nowym pracownikom jak najlepszej wiedzy na temat ich praw i obowiązków w pracy uzgadnia się co następuje:

Strony powołują specjalną komisję.

Zadaniem komisji jest opracowanie propozycji treści i przebiegu dnia wprowadzającego itp. dla nowych pracowników.

W skład komisji wchodzi dwóch przedstawicieli, odpowiednio - DMA i 3F - Oddziału w Kopenhadze. Komisja może do udziału w pracach włączać także inne strony.

Komisja przedłoży propozycję dotyczącą dnia wprowadzającego Radzie Zarządzającej Funduszu Rozwoju Kompetencji w terminie do dnia 1 marca 2018 r. w celu podjęcia ostatecznej decyzji. Ww. termin może zostać uchylony, o ile strony będą co do tego zgodne.

Jeżeli strony nie osiągną porozumienia w zakresie treści i przebiegu dnia wprowadzającego itp. przed upływem ww. terminu, przedstawiciele pracowników będą mieli prawo do odbycia maksymalnie czterech spotkań za wynagrodzeniem z Funduszu Rozwoju Kompetencji w pozostałym okresie obowiązywania układu zbiorowego pracy.

Strony dokonają oceny przebiegu dni wprowadzających w czasie do końca okresu obowiązywania układu zbiorowego pracy w celu wprowadzenia ew. korekt i poprawek.

Udział w dniu wprowadzającym oferuje się nowym pracownikom po 3 miesiącach zatrudnienia ale przez upływem 9 miesięcy zatrudnienia. Uzgadnia się, że rekompensata wynagrodzenia za udział w dniu wprowadzającym jest płatna z Funduszu Rozwoju Kompetencji w wysokości równej wynagrodzeniu za 6,17 godziny.

Niniejszy protokół może być wypowiedziany przez każdą ze stron przy zachowaniu 6-miesięcznego terminu ze skutkiem na dzień 1 marca, z tym że najwcześniej 1 marca 2019 r.

Protokół w sprawie Funduszu Edukacji i Współpracy

Ust. 1. Na cele związane z edukacją oraz współpracą organizacji, począwszy od dnia 1 marca 2017 r. pracodawcy wpłacają kwotę 15 øre za przepracowaną godzinę roboczą. Począwszy od dnia 1 marca 2018 r. kwota ta wynosi 20 øre.

Składki odpowiadają kwotom - odpowiednio - 247,50 kr. i 330 kr. za każdego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy na rok.

Funduszem kieruje Rada Zarządzająca, której skład opiera się na zasadzie parytetu i obejmuje czterech przedstawicieli - po dwóch wskazanych przez DMA i 3F - Oddział w Kopenhadze. Funkcja przewodniczącego i wiceprzewodniczącego jest sprawowana rotacyjnie przez przedstawicieli organizacji, a kadencja wynosi 2 lata. Uchwały Rady Zarządzającej zapadają jednogłośnie.

Pobieranie składek i zarządzanie nimi odbywa się, o ile nie zostanie uzgodnione inaczej, przez Kompetencefonde.dk. Rachunek rozlicza się raz w roku, chyba że zostanie uzgodnione inaczej.

Ust. 2. Zgodnie z uprzednio zatwierdzonym przez Radę Zarządzającą rocznym budżetem fundusz pokrywa koszty edukowania pracowników objętych postanowieniami układu zbiorowego na temat przepisów dotyczących rynku pracy i współdziałania między jego stronami w Danii, przykładowo koszty tłumaczeń ustnych, honorariów wykładowców, transportu, wyżywienia, materiałów na spotkania i kursy, jakie 3F - Oddział w Kopenhadze może udokumentować przy rozliczaniu rachunku.

Po odjęciu kosztów zarządzania oraz kosztów poniesionych na cele statutowej działalności, ewentualna nadwyżka jest dzielona pomiędzy organizację w taki sposób, że strona pracodawców i strona pracowników otrzymują po 50%. Rachunek rozlicza się raz w roku na koniec roku kalendarzowego, chyba że zostanie uzgodnione inaczej.

Protokół w sprawie poprawy kontroli stanu zdrowia pracowników wykonujących pracę w nocy

Przed rozpoczęciem świadczenia pracy w godzinach nocnych pracownikom oferuje się bezpłatną kontrolę stanu zdrowia.

Ponadto strony są zgodne, że pracownikom, którzy nie zaliczają się do kategorii świadczących pracę w godzinach nocnych, oferuje się bezpłatną kontrolę stanu zdrowia w regularnych odstępach czasowych wynoszących maksymalnie 2 lata.

Protokół w sprawie dumpingu socjalnego

Niniejsza umowa dotyczy rozpatrywania sporów dotyczących kwestii wynagrodzenia i warunków zatrudnienia zagranicznych pracowników świadczących pracę w Danii. Umowa przyczynia się do - w zakresie dotyczącym przedsiębiorstw, które nie są objęte układem zbiorowym pracy - tworzenia lepszych możliwości w zakresie unikania strajków w celu przystąpienia do układu zbiorowego, natomiast w zakresie przedsiębiorstw objętych układem zbiorowym pracy - do zapewnienia spokojnej pracy i przestrzegania warunków układu zbiorowego w odniesieniu do zagranicznych pracowników.

Federacja zwraca się niezwłocznie do odpowiedniej organizacji pracodawców w razie uzyskania informacji o kwestiach, które mogą powodować problemy lub spory. Analogicznie, organizacja pracodawców niezwłocznie zwraca się do federacji.

Kontakt taki, z jednej bądź drugiej strony, skutkuje niezwłocznym spotkaniem stron układu zbiorowego. W spotkaniu mogą uczestniczyć przedstawiciele zaangażowanych stron - w tym związków zawodowych.

Na spotkaniu przedstawia się wszelkie niezbędne informacje o danej sprawie, bądź uzyskuje je w jak najszybszym czasie.

Przedsiębiorstwa członkowskie, które zatrudniają zagranicznych pracowników, winny dopasować ich wynagrodzenia do poziomu panującego w przedsiębiorstwie i przestrzegać wszelkich innych warunków przewidzianych w układzie zbiorowym. Do wynajętych pracowników tymczasowych postanowienie to znajduje jednak zastosowanie tylko, jeśli zobowiązania dotyczące wynagrodzenia takich pracowników są już ujęte w układzie zbiorowym.

Jeżeli zagraniczne przedsiębiorstwo wykonuje prace budowlane na rzecz przedsiębiorstwa członkowskiego, a nie jest objęte postanowieniami układu zbiorowego, strony niniejszego układu zbiorowego dążą do zawarcia polubownego rozwiązania.

Jeśli przedsiębiorstwo, które nie jest objęte postanowieniami układu zbiorowego, a jest podwykonawcą przedsiębiorstwa objętego takim układem/przedsiębiorstwa członkowskiego, dotknięte zapowiedziany w sposób zgodny z obowiązującymi postanowieniami konflikt mający na celu wsparcie żądania przystąpienia do układu zbiorowego, i zapowiedziany zostanie zgodny z obowiązującymi postanowieniami konflikt solidaryzujący przeciwko przedsiębiorstwu, które jest objęte układem zbiorowym/przedsiębiorstwa członkowskiego organizacji w ramach DA, to związek zawodowy wszczynający konflikt może zwrócić się do przedsiębiorstwa/organizacji,

której przedsiębiorstwo jest członkiem z prośbą o spotkanie w celu omówienia sprawy. Na spotkaniu można m.in. omówić prace i zadania, jakie zostaną dotknięte konfliktem solidaryzującym. Analogicznie organizacja przedsiębiorstwa dotkniętego konfliktem solidaryzującym może zwrócić się do federacji. Wszelkie niezbędne informacje na temat okoliczności sprawy są przedstawiane na spotkaniu lub przesyłane organizacji przeciwnej w najkrótszym możliwym terminie.

Strony są zgodne co do tego, że w takich sytuacjach przedsiębiorstwo może zostać przyjęte do zrzeszenia pracodawców lub innej organizacji w ramach DA mimo ogłoszenia lub zapowiedzi konfliktu.

O ile dojdzie do konfliktu, obowiązuje § 2 ust. 6 Umowy ramowej.

Federacja zobowiązuje się zapowiadania konfliktów z wyprzedzeniem co najmniej 14 dni kalendarzowych.

Kopia jest przesyłana do organizacji pracodawców.

O ile zagraniczne przedsiębiorstwo, w trakcie negocjacji lub później, przystąpi do organizacji pracodawców, jest zobowiązane do dostosowania swojego poziomu wynagrodzeń, ewentualnie przy współudziale organizacji.

Protokół w sprawie poddystrybutorów

Aby zapewnić możliwie największą transparentność w zakresie ewentualnych poddystrybutorów przedsiębiorstw dystrybucyjnych, strony są zgodne co do tego, by nazwy, adresy i numery CVR takich poddystrybutorów były ujawniane mężom zaufania na złożone przez nich zapytania w tej sprawie. Jeżeli w danym przedsiębiorstwie nie powołano męża zaufania, informacje winny być udzielane 3F - Oddziałowi w Kopenhadze na złożone przezeń zapytania. Zapytania mogą być kierowane maksymalnie dwa razy w roku.

