



Kolektivni ugovor

.pitanja koja poslodaci
najčešće postavljaju

Šta je kolektivni ugovor?

„Układ zbiorowy to porozumienie pomiędzy pracodawcą a organizacją związkową lub zrzeszeniem pracodawców a organizacją związkową. Układ zbiorowy powinien być zawarty na piśmie i opisywać warunki zatrudnienia.”

Cytat ze szwedzkiej Ustawy o prawie do współdecydowania (MBL - medbestämmandelagen)

Co zawiera układ zbiorowy?

Zdravstveno osiguranje (AGS) – dodatno osiguranje u slučaju bolesti. Grupno životno osiguranje (TGL) – isplaćuje se najbližem rođaku ako zaposleni umre. Prenosno osiguranje – pomoć prilikom nalaženja novog zaposlenja u slučaju otpuštanja radnika i prekida rada zbog nedostatka posla. Otpremnina (AGB) – u slučaju nezaposlenosti, dodatna subvencija pored naknada za nezaposlenost. Osiguranje od profesionalnih povreda (TFA) – ako se zaposleni povrede na radnom mestu ili na putu prema ili od radnog mesta. Ugovorna penzija – dodatak glavnoj penziji.

zucie bezpieczeństwa. Reguły gry, które wszyscy znają i na które wszyscy się zgadzają, prowadzą do lepszej współpracy i dobrych relacji. Co więcej wszyscy wiedzą, jakie zasady obowiązują.

Czy mogę wypłacać wyższe pensje niż to wynika z układu zbiorowego?

Oczywiście, można wypłacać wyższe pensje niż to wynika z układu zbiorowego. Nie wolno jednak wypłacać niższych. Pracodawca ma dużą swobodę zapewniania swoim pracownikom lepszych warunków niż te określone w układzie. Układ określa tylko

Jakie są zalety układu zbiorowego dla pracodawcy?

Układ zbiorowy zapewnia pracodawcy następujące zalety:

- Zdravstveno osiguranje (AGS) – dodatno osiguranje u slučaju bolesti.
- Grupno životno osiguranje (TGL) – isplaćuje se najbližem rođaku ako zaposleni umre.
- Prenosno osiguranje – pomoć prilikom nalaženja novog zaposlenja u slučaju otpuštanja radnika i prekida rada zbog nedostatka posla.
- Otpremnina (AGB) – u slučaju nezaposlenosti, dodatna subvencija pored naknada za nezaposlenost.
- Osiguranje od profesionalnih povreda (TFA) – ako se zaposleni povrede na radnom mestu ili na putu prema ili od radnog mesta.
- Ugovorna penzija – dodatak glavnoj penziji.

Jesteśmy małą firmą, w której panują dobre kontakty. Czy naprawdę potrzebujemy układu zbiorowego?

Układy zbiorowe są potrzebne w firmach wszelkiego rodzaju - małych jak i dużych. Jeśli istnieje układ zbiorowy, wszystkim pracuje się łatwiej i panuje większe poc-

minimalne standardy płac i warunków pracy. Wypłacanie wyższych pensji i zapewnianie lepszych warunków niż w układzie jest całkowicie zależne od decyzji pracodawcy.

Czy podpisanie układu zbiorowego coś kosztuje?

Sam układ zbiorowy nie kosztuje nic. Koszty mogą wzrosnąć, jeśli wynagrodzenia w przedsiębiorstwie były niższe niż najniższy poziom określony w układzie oraz z powodu składek ubezpieczeniowych do AFA Försäkring. (Koszty ubezpieczeń z układu zbiorowego wynikają z informacji o wynagrodzeniu, które pracodawca podaje.)

- Ubezpieczenie chorobowe (AGS)
 - dodatkowe ubezpieczenie w razie choroby.
- Zbiorowe ubezpieczenie na życie (TGL) – wypłacane jest krewnym w razie śmierci pracownika.
- Ubezpieczenie w razie przekwalifikowania się – wsparcie w celu znalezienia nowej pracy w razie utraty pracy ze względu na redukcję produkcji lub zwolnienia.
- Odprawa (AGB) – w razie utraty pracy świadczenie dodatkowe w stosunku do zasiłku z urzędu pracy – A-kassa.
- Ubezpieczenie od wypadków w pracy (TFA) – w razie wypadku pracownika w pracy, w drodze do lub z pracy.
- Emerytura w ramach układu zbiorowego – dodatek do powszechnej emerytury.

Jakie ubezpieczenia wchodzi w skład AFA?

Ubezpieczenia wynikające z układu powinny zapewnić pracownikom wsparcie i bezpieczeństwo w czasie choroby, w razie utraty pracy, zgonu lub wypadku w pracy. Ubezpieczenia związane z układem zbiorowym są następujące: Dzięki układowi zbiorowemu w miejscu pracy wszyscy pracownicy mają gwarancję, że ubezpieczenia

obowiązują, niezależnie od tego, czy pracodawca opłacił składki w terminie, czy też nie. Zapewnia to poczucie bezpieczeństwa.

Czy jako pracodawca będę w inny sposób związany z Handels?

Pracodawca nie jest związany z Handels. Układ stanowi porozumienie obejmujące warunki zatrudnienia i nic ponad to.

Czy nie wystarczy, bym jako pracodawca stosował się do układu bez jego podpisywania?

Bez pisemnego układu, pracownicy nie mają gwarancji, że pracodawca będzie stosował się do układu i nie są także automatycznie objęci ubezpieczeniami wynikającymi z układu. Jeśli istnieje układ zbiorowy, zasady są jasne dla wszystkich i pracodawca nie musi wdawać się w niepotrzebne dyskusje o tym, co jest właściwe, a co nie.

Czy muszę podpisywać układ zbiorowy?

Podpisanie układu zbiorowego nie jest obowiązkowe - stanowi on dobro- wolne porozumienie pomiędzy firmą a organizacją Handels. Prawie wszystkie przedsiębiorstwa mają obecnie układy zbiorowe z odpowiednimi związkami zawodowymi.

Czy mogę uzyskać pomoc od organizacji Handels w podpisaniu układu zbiorowego?

Oczywiście, wystarczy skontaktować się z najbliższym oddziałem Handels, a udzielimy wszelkiej pomocy. Pomimo iż Handels jest organizacją działającą na rzecz swoich członków, czyli pracowników, pracodawca może zwrócić się do naszego rzeczownika w celu podpisania układu zbiorowego i uzyskania odpowiedzi na pytania dotyczące samego układu zbiorowego lub ustawodawstwa.

**Teraz Infolinia
Handels Direkt
jest dostępna
pod numerem
0771-666 444**

W infolinii Handels Direkt uzyskasz porady w indywidualnych sprawach dotyczących Twojego członkostwa w Związku, warunków pracy oraz życia zawodowego. Oferujemy doradztwo we wszystkich kwestiach, począwszy od warunków zatrudnienia, wynagrodzenia, środowiska pracy, poprzez prawa członków Związku i przysługujące im świadczenia, po kwestie związane z opłatą członkowską.

Handels Direkt jest otwarty każdego dnia tygodnia, telefon 0771-666 444, bez względu na to, gdzie mieszkasz.



Handelsanställdas förbundet

Handels Direkt 0771-666 444