



Fiskere

Overenskomst
2025-2028

Wydanie polskie

Układ zbiorowy

zawarty pomiędzy



Duńską Organizacją Producentów Ryb (DFPO)



Duńską Organizacją Producentów Ryb Pelagicznych (DPPO)

ORAZ



Federacją Związków Zawodowych 3F

2025 – 2028

Strony uzgadniają, że wersja duńska zawsze będzie wersją prawnie wiążącą.

Numer artykułu 3F 3118

Spis treści

Układ zbiorowy	1
§ 1. Zakres obowiązywania	3
§ 2. System procentowy	3
§ 3. Odliczenia z góry	4
§ 4. Minimalny połów	4
§ 5. Dokumentacja stanowiąca podstawę rozliczeń	5
§ 6. Płatności z dołu	5
§ 7. Czynności przed wyjściem w morze	6
§ 8. Zadania robocze	6
§ 9. Wynagrodzenie i świadczenia w przypadku choroby lub wypadku przy pracy	7
§ 10. Porozumienia odbiegające od układu zbiorowego	7
§ 11. Spory zawodowe	7
§ 12. Okres obowiązywania porozumienia	9
Protokół 1. Brak akcji protestacyjnych	10
Protokół 2. Specjalne postanowienia dotyczące czasu pracy	10
Protokół 3. Umowy z innymi stronami	10
Protokół 4. Pracownicy najemni w rybołówstwie	10
Protokół 5. Potrącenia od wynagrodzeń pracowników najemnych	10
Protokół 6. Przypadający załodze udział w odszkodowaniach	11
Protokół 7. Porozumienie w sprawie mechanizmów kontrolnych	11
Protokół 8. Kursy kształcenia ustawicznego	12
Protokół 9. Program emerytalny	12
Protokół 10. Dokumentacja stanowiąca podstawę rozliczeń	14
Protokół 11. Siła robocza z krajów UE/EOG	15
Protokół 12. Siła robocza z państw trzecich	16
Protokół 13. Umowa o naukę zawodu — uczniowie poniżej 25. roku życia	17
Protokół 14. Szkolenie zawodowe dorosłych w rybołówstwie	19
Protokół 15. Porozumienie organizacji w sprawie wspólnego funduszu zbiorowego pracy	20
Protokół 16. Porozumienie organizacji w sprawie prac komisji ds. programu ubezpieczeń	20
Protokół dodatkowy do umowy	21

§ 1. Zakres obowiązywania

Ustęp 1. Układ zbiorowy obejmuje wszystkich rybaków pracujących na statkach rybackich zrzeszonych w Duńskiej Organizacji Producentów Ryb (DFPO) i Duńskiej Organizacji Producentów Ryb Pelagicznych (DPPO).

Ustęp 2. Zabrania się dyskryminacji ze względu na przynależność do związków zawodowych, w związku z czym szyprowie nie mogą odmawiać zatrudnienia rybaków ze względu na ich przynależność do związku zawodowego, ani nakłaniać członków związków zawodowych do wystąpienia ze związku.

Jednocześnie szyprom przysługuje prawo decydowania, kogo chcą zatrudnić, bez względu na przynależność związkową danego pracownika.

Ustęp 3. Należy wypełnić formularz umowy zlecenia dla wszystkich najętych członków załogi przed wypłynięciem na łowisko, ponieważ stosunek umowny kończy się wraz powrotem z łowiska.

Przy czym zapisy umowy opracowano, tak aby można ją było odnowić w tym samym brzmieniu, o ile dany rybak zostaje najęty do pracy na tej samej jednostce, a szyper/armator oraz rybak nie chcą zmienić umowy.

Linki do umów o pracę dla pracodawców, najemnych rybaków i wskazówek można znaleźć w pod tym łączem:

www.fiskeriforening.dk/for-fiskere/arbejdsforhold/hyrekontrakter.

§ 2. System procentowy

Ustęp 1. Obowiązujący do tej pory system procentowy zostanie utrzymany jako forma podziału zysków, a ustalenia dotyczące wymiaru indywidualnych stawek procentowych od zysku pomiędzy szyprem/armatorem i członkami załogi dokonywane są tak jak uprzednio. Udziału załogi w zyskach nie można obniżyć w okresie obowiązywania umowy. Na pisemny wniosek Grupy Transportowej 3F, członek DFPO/DPPO przekaże informacje dotyczące procentowego podziału między właścicielem jednostki a załogą, a także stosowne dokumenty rozliczeniowe i faktury za prawa do połowu i/lub dni na morzu w danym roku.

Pisemny wniosek musi zawierać numer rejestracyjny jednostki i inne odpowiednie dane, a także wskazanie, z jakich powodów Grupa Transportowa 3F wnioskuje o te informacje. Wskazane informacje należy przesłać do Grupy Transportowej 3F w terminie jednego miesiąca.

Informacje przekazane zgodnie z niniejszym zapisem można wykorzystać wyłącznie w celu potwierdzenia konkretnie wskazanych okoliczności lub ich zaprzeczeniu. Grupa transportowa 3F rozpatruje tego typu sprawy w terminie jednego miesiąca. W przypadku zaprzeczenia okoliczności informacje zostają usunięte w terminie jednego miesiąca od ich otrzymania.

Ustęp 2. Jeśli zostaną podjęte środki techniczne mające na celu zwiększenie produkcji i wystąpią inne okoliczności powodujące zmianę podstawy obliczenia procentowego, szyper/armator oraz załoga mogą podjąć negocjacje.

W razie osiągnięcia porozumienia należy je przedłożyć lokalnym organizacjom związkowym do zatwierdzenia.

W przypadku braku porozumienia na szczeblu lokalnym sprawę rozstrzyga się zgodnie z zasadami określonymi w § 11 obowiązującej umowy.

Ustęp 3. Jeśli właściciel/szyper otrzyma potwierdzenie uzyskania dodatku za złomowanie/wyłączenie jednostki z eksploatacji, ma obowiązek powiadomienia możliwie jak najszybciej, nie później jednak niż 14 dni po otrzymaniu potwierdzeniu.

§ 3. Odliczenia z góry

Ustęp 1. Właściciel ma prawo do bezpośredniego odliczenia kosztów zgodnie z obowiązującymi przepisami, przy czym, z wyjątkiem sytuacji określonych w § 2, ust. 2, nie dopuszcza się uwzględnienia nowych czynników kosztowych.

Nie dopuszcza się bezpośredniego odliczania kosztów związanych z leasingiem/wynajmem sprzętu.

Ustęp 2. Strony dołożą starań o to, aby podział procentowy między właścicielem jednostki i załogą, a także kosztów podlegających bezpośredniemu odliczeniu w okresie obowiązywania umowy był zgodny z aktualną praktyką na poszczególnych łowiskach. Kwestia wyżej wymienionego podziału procentowego może zostać rozpatrzona przez właściwą komisję w okresie obowiązywania umowy.

§ 4. Minimalny połów

Ustęp 1. Członkom załogi, którzy nie odbywają szkolenia i ze stażem pracy na morzu wynoszącym co najmniej 1 miesiąc, gwarantuje się minimalną stawkę udziału w zysku na dzień połowowy (przez dni połowowe rozumie się wszystkie dni na morzu po wyjściu z duńskiego portu i przed zawinięciem do duńskiego)

wynoszą 7,4-krotność stawki godzinowej obowiązującej w danym czasie zgodnie z § 8, ust. 3.

Ustęp 2. Rozliczenie musi nastąpić najpóźniej w ciągu tygodnia od momentu wyładunku, o ile nie uzgodniono inaczej.

Ustęp 3. Minimalną stawkę od zysku wypłaca się zawsze, gdy po zakończeniu rejsu możliwe jest dokonanie rozliczenia zgodnie jest inna niż gwarantowana kwota.

Ustęp 4. W innych przypadkach rozliczenie według ustalonej stawki procentowej od zysku następuje wraz z powrotem jednostki z łowiska.

Ustęp 5. Jeżeli członek załogi objęty postanowieniami o minimalnym udziale w zysku otrzymał zapłatę w kwocie wyższej niż przewidziana w ramach ustalonego systemu procentowego, to w przypadku późniejszych zmian, to wyrównanie musi mieć miejsce w terminie 4 tygodni.

W przypadku zmiany miejsca pracy i w stosownych przypadkach Grupa Transportowa 3F dopilnuje, aby poszczególne działy 3F udzieliły wsparcia w pobieraniu należności.

***Uwaga:** W okresie obowiązywania układu zbiorowego pracy w latach 2025–2028 zostanie powołana komisja, której zadaniem będzie zbadanie i opracowanie modeli porozumień o stałej/gwarantowanej płacy. Komisja zbierze się w terminie do 1 marca 2026 r.*

§ 5. Dokumentacja stanowiąca podstawę rozliczeń

Ustęp 1. Na spotkaniu w dniu 17 listopada 1994 r. ustalono, jakie informacje należy ujmować w dokumentacji stanowiącej podstawę rozliczeń w sektorze rybołówstwa, patrz zapis Protokołu 10.

§ 6. Płatności z dołu

Ustęp 1. Członkom załogi przysługuje wypłata z tytułu wszystkich płatności z dołu podlegających bezpośredniemu odliczeniu m.in. z tytułu dopłat do lodu i paliwa.

Ustęp 2. Nieodebrane kwoty, takie jak np. dopłaty do lodu i paliwa, zasilają Wspólny Fundusz Pracowników Rybołówstwa.

Ustęp 3. Załodze przysługuje zwrot z tytułu zwrotu/ulgi opłat do emisji CO₂.

Koszty związane z opłatą od emisji CO₂, jak również jego zwrot/ulga muszą zostać ujęte w dokumentacji stanowiącej podstawę rozliczeń z załogą zgodnie z protokołem nr 10.

Załoga lub Grupa Transportowa 3F mogą w dowolnym momencie zażądać od właściciela jednostki/przedsiębiorstwa dokumentacji dotyczącej zwrotu zapłaconej opłaty od emisji CO₂, a także danych członków załogi z danego okresu.

Ustęp 4. W przypadku, gdy szypr/armator jednostki, bez porozumienia z załogą i bez wystąpienia siły wyższej, podejmie niezgodne z umową działania ze szkodą dla stron umowy, które skutkują utratą udziału w zysku/premii, załodze przysługuje pełne wynagrodzenie.

§ 7. Czynności przed wyjściem w morze

Ustęp 1. Przed wypłynięciem załoga uczestniczy w przygotowaniu jednostki, przygotowaniu narzędzi połowowych, ładowni, sztautowaniu pojemników, załadunku lodu, przynęty, tankowaniu i innych zadaniach wymaganych przed wyjściem w morze.

Ustęp 2. Czas wypłynięcia jednostki ustala kapitan, przy czym ma obowiązek powiadomienia o tym załogi z odpowiednim wyprzedzeniem.

§ 8. Zadania robocze

Ustęp 1. Załoga bierze udział we wszystkich pracach na pokładzie związanych z eksploatacją statku. Należą do nich zadania takie jak zarzucanie i wciąganie narzędzi, sortowanie, czyszczenie, płukanie i obkładanie połowu lodem, naprawa sprzętu połowowego, konserwacja silnika i wyciągarki, czyszczenie i ogólna konserwacja jednostki, pełnienie wacht i sterowanie jednostką na łowisku i podczas rejsu na łowisko.

Ustęp 2. Po przybyciu do portu wyładunku załoga uczestniczy w wyładunku połowu zgodnie z normalnie przyjętą praktyką. Jeżeli załoga wykonuje prace wyładunkowe, które wykraczają poza zwyczajowe zadania załogi przy wyładunku, otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z ustaleniami obowiązującymi w przypadku robotników portowych w danym rejonie.

Ustęp 3. W przypadku, gdy jednostka przechodzi remont lub zostaje wyciągnięta na ląd i w związku z tym jej właściciel (szypr) i załoga zawierają umowę o wykonanie prac wykraczających poza zwykły ich zakres i które nie zostały

wskazane w powyższych zapisach, za te prace te załodze przysługuje następujące wynagrodzenie:

1 marca 2025 r.	1 marca 2026 r.	1 marca 2027 r.
198,00 DKK	202,75 DKK	207,25 DKK

§ 9. Wynagrodzenie i świadczenia w przypadku choroby lub wypadku przy pracy

Ustęp 1. Wynagrodzenie za czas choroby przysługujące najemnym rybakom opłaca pracodawca i jest ono naliczane od pierwszego pełnego dnia nieobecności na następujących zasadach:

- Za każdy dzień nieobecności nalicza się 7,4-krotność aktualnie obowiązującej stawki godzinowej ~~zgodnie~~ z zapisami § 8, ust. 3. Wynagrodzenie to przysługuje przez okres do 10 tygodni.
- Jeżeli nieobecność spowodowana jest wypadkiem przy pracy, wynagrodzenie przysługuje w okresie do 13 tygodni.

§ 10. Porozumienia odbiegające od układu zbiorowego

Strony mogą zawierać porozumienia odbiegające od układu zbiorowego. Umowy te muszą zostać przedłożone stronom układu zbiorowego i mogą wejść w życie po ich zatwierdzeniu przez strony.

§ 11. Spory zawodowe

Ustęp 1. Wszelkie spory o charakterze zawodowym rozpatruje się na drodze mediacji lub też arbitrażu, zgodnie z poniższymi zasadami.

Mediacja jest obowiązkowa we wszystkich przypadkach (przy czym obowiązują zapisy ustępu 5), o ile jedna ze stron jej zażąda.

Ustęp 2. Komisja mediacyjna składa się z 2 członków, z których 1 zostaje wybrany przez lokalną organizację związkową sektora rybołówstwa, a 1 przez lokalny oddział 3F.

Ustęp 3. Jeżeli strona wnosi o mediację w imieniu jednego ze swoich członków, komisja mediacyjna musi zebrać się w celu prowadzenia negocjacji w terminie 3 tygodni.

Jeżeli w terminie 3 tygodni określonym w niniejszym paragrafie posiedzenie mediacyjne, o które wnioskowała jedna ze stron się nie odbędzie, strona wnosząca skargę może przedstawić sprawę stronom, które są zobowiązane rozpatrzyć sprawę w terminie, o którym mowa w § 11 ust. 3.

W miarę możliwości, mediację należy zorganizować tak, aby umożliwić uczestnictwo stron sporu.

Ustęp 4. Jeżeli nie uda się rozstrzygnąć sporu w drodze mediacji, komisja mediacyjna musi niezwłocznie skierować sprawę do dalszego rozpatrzenia przez DFPO/DPPO i Grupę Transportową 3F.

Jeżeli przedmiot sporu ma charakter zasadniczy, DFPO/DPPO musi reprezentować pracodawcę.

Negocjacje między stronami należy rozpocząć w terminie wskazanym w § 11, ust. 3.

Ustęp 5. Jeżeli strony nie dojdą do porozumienia w tym trybie i o ile sprawa dotyczy interpretacji umowy zawartej przez strony, zostaje ona skierowana do rozstrzygnięcia do sądu arbitrażowego, jeśli jedna ze stron o to wystąpi; w związku ze sporem tego typu niedozwolone jest wstrzymanie pracy. Strony zobowiązane są do bezwarunkowego podporządkowania się orzeczeniu sądu arbitrażowego.

Jeżeli jedna ze stron odmawia rozstrzygnięcia sprawy w drodze arbitrażu, powołując się na fakt, że spór nie dotyczy interpretacji umowy zawartej między stronami, każda ze stron (w przypadku Grupy Transportowej 3F za pośrednictwem Konfederacji Związków Zawodowych) może odwołać się do Sądu Pracy o wydanie orzeczenia o zasadności odmowy.

W każdym przypadku należy podjąć próbę mediacji, chyba że dojdzie do zawieszenia płatności lub występują okoliczności wymagające względu na ochronę życia, dobrostan lub reputację, które motywują przerwanie pracy przed przeprowadzeniem mediacji. W przypadku domniemanego naruszenia układu zbiorowego strona wnosząca skargę kieruje do Sądu Pracy w celu rozstrzygnięcia.

Ustęp 6. Jeżeli strony są zgodne co do skierowania sprawy do arbitrażu, w skład komisji arbitrażowej wchodzi 4 członków, dwóch z nich wybiera DFPO/DPPO, a dwóch Grupa Transportowa 3F, a superarbitra wybierają członkowie sądu arbitrażowego.

Jeżeli strony nie osiągną porozumienia w sprawie wyboru superarbitra, zwracają się do Sądu Pracy o jego wyznaczenie.

Ustęp 7. Zasadniczo komisja arbitrażowa powinna zebrać się w terminie nieprzekraczającym 14 dni od daty jej powołania. Superarbiter pełni funkcję przewodniczącego komisji, kieruje jej pracami i bierze w nich udział. Po ustaleniu rozstrzygnięcia sprawy zostaje ono poddane pod głosowanie, w którym uczestniczą członkowie komisji, a sprawa zostaje rozstrzygnięta zwykłą większością głosów. W razie braku większości głosów, sprawę rozstrzygnie superarbiter.

Komisja arbitrażowa powiadamia obie strony o wydanym przez nią orzeczeniu lub o orzeczeniu przez superarbitra. Orzeczenie należy wydać nie później niż w terminie 14 dni od dnia wniesienia sprawy do komisji arbitrażowej.

Ustęp 8. W skład komisji arbitrażowej rozpatrującej sprawę dotyczącą warunków pracy w danym miejscu pracy nie mogą wchodzić osoby, których interesy osobiste lub ekonomiczne są powiązane z tym miejscem pracy.

Ustęp 9. Niniejsze zasady nie ograniczają praw stron lub ich członków do uczestniczenia w sporach solidarnościowych, bez uprzedniej mediacji i arbitrażu, wszczynanych zgodnie z wcześniejszymi porozumieniami i orzecznictwem na rynku pracy i nakładanych przez DFPO/DPPO lub Grupę Transportową 3F.

§ 12. Okres obowiązywania porozumienia

Ustęp 1. Umowa ta obowiązuje od 1 marca 2025 r. i do momentu jej rozwiązania przez jedną ze stron z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia i terminu na dzień 1 marca, lecz nie wcześniej niż 1 marca 2028 r.

Ustęp 2. W przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia umowy, strony są zobowiązane do przestrzegania jej postanowień przez okres do 3 miesięcy, a w przypadku wstrzymania pracy, zgodnie z zasadami określonymi w Umowie Głównej z 1973 r. wraz z późniejszymi zmianami.

19 marca 2025 r.

Duńska Organizacja
Producentów Ryb Pelagicznych
Esben Sverdrup-Jensen

Duńska Organizacja
Producentów Ryb
Svend Erik Andersen

Federacja Związków Zawodowych 3F, Grupa Transportowa
Karsten Kristensen

Protokół 1. Brak akcji protestacyjnych

W okresie obowiązywania porozumienia zakazuje się akcji protestacyjnych. W przypadku konfliktu w dziedzinie rybołówstwa, żadna ze stron nie zamierza wycofać się z obszaru objętego niniejszą umową.

Protokół 2. Specjalne postanowienia dotyczące czasu pracy

Obecne uwarunkowania w sektorze rybołówstwa nie umożliwiają i dają podstaw do wprowadzenia szczególnych regulacji czasu pracy.

Protokół 3. Umowy z innymi stronami

W okresie obowiązywania niniejszej umowy niedozwolone jest zawieranie żadnych umów dotyczących warunków pracy itp. z innymi stronami w przedmiocie niniejszej umowy. Jednakże Grupa Transportowa 3F może zawierać umowy z innymi organizacjami z sektora rybołówstwa, pod warunkiem, że umowy te nie będą naruszać układu zbiorowego pracy zawartego pomiędzy DFPO/DPPO i Grupą Transportową 3F.

Protokół 4. Pracownicy najemni w rybołówstwie

W kontekście tej umowy pracownik najemny oznacza pracownika, który nie ma udziałów własnościowych w jednostce pływającej, lecz otrzymuje wynagrodzenie w postaci stawki procentowej od połowu.

Protokół 5. Potrącenia od wynagrodzeń pracowników najemnych

Nie można dokonywać żadnych potrąceń od wynagrodzenia członka załogi w związku z niezadowolającym wykonaniem obowiązków pracowniczych na pokładzie statku bez przeprowadzenia kontroli, w której obowiązkowo bierze udział lokalny oddział 3F, nie później niż w ciągu 1 godziny, a statek nie może wypłynąć na morze do czasu przeprowadzenia inspekcji.

Ewentualne potrącenia muszą być zgodne ze stawkami określonymi w § 8, ust. 3.

Protokół 6. Przypadający załodze udział w odszkodowaniach

W przypadku gdy utrata możliwości połowów (np. w związku z operacjami na morzu, strefami ochrony przyrody, budową mostów itp.) skutkuje wypłatą odszkodowania, załodze przysługuje określona część odszkodowania.

Obowiązuje § 17, ust. 5 Ustawy o rybołówstwie słonowodnym .

Protokół 7. Porozumienie w sprawie mechanizmów kontrolnych

1. Pracodawca może, zgodnie z przepisami prawa pracy i postanowieniami układów zbiorowych pracy, podejmować środki kontrolne. Środki kontrolne muszą być obiektywnie uzasadnione względami operacyjnymi i mieć racjonalny cel; nie mogą mieć charakteru uwłaczającego pracownikom i nie mogą wiązać się dla nich z żadnymi stratami ani znaczącymi niedogodnościami. Środki kontrolne należy ustanowić w taki sposób, aby zapewnić racjonalny stosunek pomiędzy celami i środkami.

2. Pracodawca jest zobowiązany poinformować pracowników o nowych środkach kontrolnych nie później niż na 6 tygodni przed ich wprowadzeniem. Nie ma to jednak zastosowania, jeżeli w wyniku tego powiadomienia doszłoby do zniweczenia celu danego środka kontrolnego lub jeżeli powiadomienie uniemożliwiałoby ważne względy operacyjne. W takim przypadku pracodawca musi jak najszybciej powiadomić pracowników i wyjaśnić, dlaczego nie mógł dotrzymać 6-tygodniowego terminu.

3. Indywidualny pracownik nie może wyrazić zgody na wdrożenie środków kontrolnych — ani przy zatrudnieniu, ani w późniejszym terminie.

4. Jeżeli pracownicy, po powiadomieniu ich o środkach kontrolnych, stwierdzą, że nie zostały spełnione warunki umożliwiające wprowadzenie środków kontrolnych, mogą zażądać rozstrzygnięcia powstałego sporu w trybie rozstrzygania sporów pracowniczych.

5. Spory dotyczące stosowania środków kontrolnych rozstrzyga się zgodnie z przepisami prawa pracy, zgodnie z dotychczasowym orzecznictwem Sądu Pracy lub arbitrażu zawodowego.

6. Organizacje zgadzają się co do tego, że niniejsza umowa nie ma zastosowania, jeżeli strony układu zbiorowego pracy porozumiały się co do własnych zasad dotyczących środków kontrolnych.

7. Organizacje są także zgodne co do tego, iż zalecają zawieranie specjalnych porozumień dostosowanych pod kątem określonych warunków pracy. Może to obejmować na przykład rejestrowanie poczty elektronicznej, połączeń telefonicznych, danych GPS, korzystania z internetu i monitoring wideo.

8. Umowa wchodzi w życie 1 marca 2025 r.

Protokół 8. Kursy kształcenia ustawicznego

Protokół 8 stanowi, że finansowanie i administracja leżą w gestii indywidualnego pracodawcy/szypra.

Należność za każdy dzień kursu obliczana jest na podstawie 7,4-krotności stawki godzinowej obowiązującej w danym okresie zgodnie z § 8, ust. 3.

Szypr/właściciel statku jest uprawniony do otrzymania dotacji VEU. Udział w kursach i ich organizowanie ustalają wspólnie szypr i załoga. Załoga ma prawo do odbyci kursów w wymiarze 2 tygodni rocznie. Kursy można przenosić na kolejny rok przez maksymalnie przez 3 lata – tj. łącznie 6 tygodni. Przy początkowym zatrudnieniu członkowie załogi mają obowiązek podać informacje na temat liczby tygodni kursu wykorzystanych w danym roku.

Strony przygotowały listę dostępnych kursów. Listę tę można modyfikować w trakcie obowiązywania układu zbiorowego, jeśli strony porozumieją się co do tego.

Ponadto strony będą aktywnie działać na rzecz rozwoju uznawanych kursów kształcenia ustawicznego w sektorze rybołówstwa.

W przypadku odwołania kursu lub obniżenia kwot należnych z jego tytułu umowa ta zostanie renegocjowana.

Protokół 9. Program emerytalny

Program emerytalny obejmuje wszystkich pracowników pracujących na danym statku.

Składka emerytalna wynosi 21 proc. następującej stawki stanowiącej podstawę naliczania:

	Stawka godzinowa	Stawka dzienna
1 maja 2025 r.	230,00 DKK	1702,00 DKK
1 marca 2026 r.	240,00 DKK	1776,00 DKK
1 marca 2027 r.	250,00 DKK	1850,00 DKK

Wysokość składek emerytalnych za każdy dzień połowu wynosi:

1 maja 2025 r.	357,42 DKK
1 marca 2026 r.	372,96 DKK
1 marca 2027 r.	388,50 DKK

Pracodawca odprowadza składkę emerytalną do PensionDanmark wraz z wypłatą wynagrodzenia.

Pracodawca pokrywa 11 proc. składki emerytalnej. Składki te podlegają bezpośredniemu odliczeniu. Pozostałą część składki opłacają wszyscy pracujący na statku.

Zestawienie dni połowowych stanowiących podstawę emerytury

Przy obliczaniu liczby dni połowowych stanowiących podstawę emerytury obowiązuje następująca metoda naliczania:

- W przypadku rejsów połowowych trwających dłużej niż 24 godziny, jako dzień połowowy do naliczania emerytury uznaje się każdą dobę na morzu. Nadwyżek czasu pracy do 12 godzin nie wlicza się do podstawy emerytury. Nadwyżki czasu pracy od 12 do 24 wlicza się do podstawy emerytury jako jeden dzień połowowy.
- W przypadku wyjść na morze w celu połowów trwających krócej niż 24 godziny, wszystkie wyjścia, niezależnie od liczby godzin (liczonych 24 godziny wstecz od powrotu do portu) uznaje się za jeden dzień wliczany do podstawy emerytury.

W przypadku obu metod obliczeniowych należy odnotować czas wypłynięcia i zawinięcia w dokumencie rozliczeniowym danego pracownika.

Jeżeli w dokumencie rozliczeniowym nie podano godziny, dni połowowe wliczane do podstawy emerytury należy obliczać zgodnie z § 4, ust. 1: „Wszystkie dni na morzu — wyjście z duńskiego portu i zawinięcie do duńskiego portu”. Termin „dni” oznacza dni kalendarzowe.

Stawki emerytalne dla uczniów

Przy 13 dniach wliczanych do podstawy emerytury miesięcznie (156 dni w roku) stawki oblicza się następująco:

od 1 maja 2025 r.:

Pierwszy rok nauki: Podstawa emerytury na dzień $140,70 \times 13 = 1829,09$ miesięcznie (podzielone przez 11/10)

Drugi rok nauki: Podstawa emerytury na dzień $178,93 \times 13 = 2326,09$ miesięcznie (podzielone przez 11/10)

od 1 marca 2026 r.:

Pierwszy rok nauki: Podstawa emerytury na dzień $145,63 \times 13 = 1893,19$ miesięcznie (podzielone przez 11/10)

Drugi rok nauki: Podstawa emerytury na dzień $185,19 \times 13 = 2407,47$ miesięcznie (podzielone przez 11/10)

od 1 marca 2027 r.:

Pierwszy rok nauki: Podstawa emerytury na dzień $150,72 \times 13 = 1959,36$ miesięcznie (podzielone przez 11/10)

Drugi rok nauki: Podstawa emerytury na dzień $191,67 \times 13 = 2491,71$ miesięcznie (podzielone przez 11/10)

***Uwaga:** Uczniowie są objęci programem emerytalnym od 18. roku życia.*

Protokół 10. Dokumentacja stanowiąca podstawę rozliczeń

Dokumenty stanowiąca podstawę rozliczeń muszą zawierać co najmniej następujące pozycje:

Minimalny zakres danych:

- Imię i nazwisko oraz numer ubezpieczenia społecznego pracownika.
- Nazwa, numer i właściciel statku
- Miejsce rozładunku/punkt sprzedaży
- Okres połowu (data i godzina wyjścia w morze, data i godzina zawinięcia)
- Liczba dni na morzu
- Wartość brutto połowu

Koszty podlegające bezpośredniemu odliczeniu:

- Opłata wyładunkowa — ryby przemysłowe
- Opłata wyładunkowa — ryby spożywcze
- Wkład własny przy rozładunku

- Opłata mostowa/opłata od towarów
- Fundusz Opłat Sektor Rybołówstwa
- Usługa cięcia
- Paliwo, w tym energia elektryczna do eksploatacji statku
- Lód
- Wynajem pojemników
- Zaprowiantowanie
- Wywóz
- PensionDanmark
- Składka członkowska — Zrzeszenie Rybołówstwa
- Opłata P.O.
- Wynajem kwot połowowych i/lub dni na morzu za okres jednego roku. Roczny wynajem odnosi się do rocznego najmu netto na każdą kwotę. Załoga lub Grupa Transportowa 3F ma prawo w dowolnym czasie zażądać dokumentacji wynajmu statku w ujęciu rocznym.

Oprócz powyższego formularz rozliczeniowy, jeśli chodzi o informacje dotyczące podatków, składek ATP itp., pozostaje taki sam jak poprzednio (pozycje te muszą być wyraźnie podane).

Protokół 11. Siła robocza z krajów UE/EOG

Aby zaradzić niedoborom pracowników, które wystąpiły w niektórych sektorach rybołówstwa, strony są zgodne co do tego, że należy je rozwiązać przede wszystkim poprzez zatrudnienie obywateli UE/EOG zgodnie z poniższymi wytycznymi.

Powołana zostanie wspólna komisja rekrutacyjna, której zadaniem będzie ocena potrzeb w zakresie zatrudniania obywateli UE/EOG oraz liczby pracowników, których można zatrudnić w sektorze. Ocena komisji musi uwzględniać kwestię, w jakim zakresie można zatrudnić mieszkających w Danii rybaków pozostających do dyspozycji na rynku pracy.

W skład komisji wejdzie ta sama liczba przedstawicieli z ramienia z DFPO/DPPO i z ramienia Grupy Transportowej 3F. Jeżeli jedna ze stron wyrazi takie życzenie, zostanie opracowany regulamin pracy komisji.

Strony są zgodne co do tego, że przed pierwszym wypłynięciem na morze pracownicy z UE/EOG będą zobowiązani udokumentować ukończenie szkolenia równoważnego co najmniej duńskiemu kursowi bezpieczeństwa na morzu, a także

udokumentować znajomość języka na odpowiednim poziomie, co ma na celu zapewnienie, że bariera językowa nie utrudni reagowania w sytuacjach zagrożenia.

W razie gdy dany pracownik z UE/EOG nie będzie w mógł udokumentować powyższego, będzie zobowiązany do ukończenia kursu bezpieczeństwa. Musi uwzględnić w tym zakresie, że bariera językowa nie utrudni reagowania w sytuacjach zagrożenia.

Opracowany wspólnie przez strony kurs musi również obejmować odpowiednią tematykę dotyczącą warunków na rynku pracy w branży rybołówstwa.

W razie potrzeby strony niniejszej umowy wspólnie zorganizują kurs bezpieczeństwa dla rybaków z Europy Wschodniej.

Pracownicy ci muszą zostać zatrudnieni na takich samych warunkach jak w przypadku rybaków mieszkających w Danii i zgodnie z układem zbiorowym pracy zawartym pomiędzy stronami.

Pracodawca ma obowiązek udzielić pomocy w znalezieniu odpowiedniego zakwaterowania, gdy statek stoi w porcie macierzystym.

Pracodawca pokrywa koszty związane z zatrudnieniem, takie jak wizy, zaświadczenia lekarskie itp.

Jeżeli stosunek pracy zakończy się w ciągu 3 miesięcy od przyjazdu do Danii, pracodawca pokrywa koszty podróży powrotnej (najtańsza forma podróży).

Protokół 12. Siła robocza z państw trzecich

Aby zaradzić niedoborom pracowników, które wystąpiły w niektórych sektorach rybołówstwa, strony są zgodne co do tego, że należy ustanowić wspólną komisję rekrutacyjną, która oceni potrzebę zatrudnienia obcokrajowców w branży oraz ich liczbę. Ocena komisji musi uwzględniać kwestię, w jakim zakresie można zatrudnić mieszkających w Danii rybaków pozostających do dyspozycji na rynku pracy.

W skład komisji wejdzie ta sama liczba przedstawicieli z ramienia z DFPO/DPPO i z ramienia Grupy Transportowej 3F. Jeżeli jedna ze stron wyrazi takie życzenie, zostanie opracowany regulamin pracy komisji.

Strony są zgodne co do tego, że przed pierwszym wypłynięciem na morze zagraniczni pracownicy będą zobowiązani udokumentować ukończenie szkolenia równoważnego co najmniej duńskiemu kursowi bezpieczeństwa na morzu, a także udokumentować znajomość języka na odpowiednim poziomie, co ma na celu zapewnienie, że bariera językowa nie utrudni reagowania w sytuacjach zagrożenia. W razie gdy dany pracownik nie będzie w mógł udokumentować powyższego, będzie zobowiązany do ukończenia kursu bezpieczeństwa. Musi uwzględnić w tym zakresie, że bariera językowa nie utrudni reagowania w sytuacjach zagrożenia. Opracowany wspólnie przez strony kurs musi również obejmować odpowiednią tematykę dotyczącą warunków na rynku pracy w branży rybołówstwa. W razie potrzeby strony niniejszej umowy wspólnie zorganizują kurs bezpieczeństwa dla rybaków zagranicznych.

Pracownicy ci muszą zostać zatrudnieni na takich samych warunkach jak w przypadku rybaków mieszkających w Danii i zgodnie z § 9 układu zbiorowego pracy zawartego pomiędzy stronami, przy zapewnieniu stałego zatrudnienia.

Pracodawca ma obowiązek udzielić pomocy w znalezieniu odpowiedniego zakwaterowania, gdy statek stoi w porcie macierzystym.

Pracodawca pokrywa koszty związane z zatrudnieniem, takie jak wizy, zaświadczenia lekarskie, koszty podróży, przeprowadzki itp.

Ponadto pracodawca będzie zobowiązany do przestrzegania w całości postanowień Konwencji MOP nr 188.

Protokół 13. Umowa o naukę zawodu — uczniowie poniżej 25. roku życia

Szkolenie zawodowe w sektorze rybołówstwa

Termin „uczniowie” oznacza osoby odbywające praktykę, które w chwili zawarcia umowy o naukę nie ukończyły 25. roku życia.

Uczniów zatrudnia Duńska Organizacja Producentów Ryb (DFPO), przy czym umowę o naukę zawiera DFPO i uczeń.

Umowę o naukę należy zawrzeć przed rozpoczęciem przez ucznia pierwszego okresu nauki.

Kształcenie obejmuje 3 kursy szkolne i 3 kursy zawodowe, które łącznie trwają 2 lata:

- 3-tygodniowy kurs wprowadzający
- Okres praktyki
- 11 tygodni nauki szkolnej
- Okres praktyki
- 10 tygodni nauki szkolnej
- Praktyka

Łączny czas trwania trzech okresów praktyki to 18 miesięcy.

Podstawowe wynagrodzenie miesięczne w pierwszym roku (niska stawka przewidziana wspólnym układem zbiorowym):

1 marca 2025 r.	1 marca 2026 r.	1 marca 2027 r.
14 572,41 DKK	15 082,62 DKK	15 610,54 DKK

Ponadto w okresie trwania praktyki wypłacany jest dodatek procentowy od wartości połowy, ustalany z armatorem – minimum 1500,00 DKK.

Następnie podstawowe wynagrodzenie miesięczne (wysoka stawka przewidziana wspólnym układem zbiorowym) wynosi:

1 marca 2025 r.	1 marca 2026 r.	1 marca 2027 r.
18 531,78 DKK	19 180,41 DKK	19 851,57 DKK

Ponadto w okresie trwania praktyki wypłacany jest dodatek procentowy od wartości połowy, ustalany z armatorem. Minimalna stawka 3000,00 DKK.

Stawki te koryguje się o wskaźnik procentowy w ramach podwyżek określonych w § 8 ust. 3.

W pierwszym okresie praktyki uczniowi przysługuje 5 tygodni obowiązkowego urlopu wypoczynkowego/bezpłatne podróże, w drugim okresie praktyki 5 tygodni obowiązkowego urlopu wypoczynkowego/bezpłatne podróże. Wynagrodzenie ucznia za czas urlopu/bezpłatnych podróży i nauki szkolnej stanowi wynagrodzenie zasadnicze. Za czas choroby uczniowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze.

Przed rozpoczęciem pierwszego okresu praktyki szkolnej uczniowie otrzymują w szkole pakiet niezbędnej odzieży ochronnej. Następnie odpowiedzialność przejmuje armator statku, patrz zawiadomienia A Duńskiego Urzędu Morskiego.

Po ukończeniu nauki zawodu uczeń otrzymuje Niebieskie Świadectwo.

Protokół 14. Szkolenie zawodowe dorosłych w rybołówstwie

Termin „uczeń dorosły” dotyczy uczniów, którzy ukończyli 25 lat w momencie zawarcia umowy o naukę i są objęci przepisami AUB dotyczącymi dorosłych uczniów.

W okresie nauki zawodu dorosły uczeń jest na stałe przydzielony do statku rybackiego, a umowa o naukę zawodu zawierana jest w formie umowy pomiędzy armatorem/szyprem, DFPO i uczniem.

Umowa o naukę stanowi załącznik do umowy o pracę i zawiera ją szypr/armator i zatrudniony uczeń.

Umowę o pracę z dorosłym uczniem zawiera się, gdy rozpoczyna pierwszy okres nauki w Szkole Rybołówstwa i obowiązuje ona do momentu ukończenia drugiego okresu nauki i osiągnięciu wymaganej liczby godzin na morzu.

W trakcie praktyki dorosły uczeń jest traktowany jako członek załogi na równi z pozostałymi, w związku z czym wynagrodzenie podlega zasadom wynagradzania na danym statku.

W okresie nauki uczeń otrzymuje wynagrodzenie z funduszu praktyk DFPO zgodnie z § 8, ust. 3, stawki tygodniowe od:

1 marca 2025 r.	1 marca 2026 r.	1 marca 2027 r.
7326,00 DKK	7501,75 DKK	7668,25 DKK

przy czym DFPO otrzymuje kwoty z tytułu stypendium AUB.

Przy ukończeniu okresu nauki praktykant musi mieć co najmniej 18 miesięcy stażu na morzu, z czego co najmniej 6 miesięcy musi przypadać na okres nauki. Oznacza to, że zalicza się staż na statkach rybackich na morzu przed rozpoczęciem nauki.

Po ukończeniu nauki zawodu uczeń otrzymuje Niebieskie Świadectwo.

Protokół 15. Porozumienie organizacji w sprawie wspólnego funduszu zbiorowego pracy

Utworzono wspólny fundusz układu zbiorowego (dalej: Wspólny Fundusz Rybołówstwa).

Kapitał zakładowy Wspólnego Funduszu Rybołówstwa wynosi 1 200 000 DKK.

DFPO i DPPO wspólnie przekażą Grupie Transportowej 3F najpóźniej do 1 kwietnia 2023 r. kwotę, która zapewni, że kapitał zakładowy Wspólnego Funduszu Rybołówstwa na dzień 1 stycznia 2023 r. wyniesie 1 200 000 DKK, jednak łącznie maksymalnie 500 000 DKK.

Następnie stosowany będzie ten sam model kalkulacji i płatności.

Powołano zarząd, który spotyka się co najmniej dwa razy w roku w celu zarządzania Wspólnym Funduszem Rybołówstwa. Zarząd składa się z przedstawiciela DFPO, przedstawiciela DPPO, sekretarza ds. negocjacji w sektorze rybołówstwa w Grupie Transportowej 3F oraz przedstawiciela lokalnego oddziału 3F.

Celem Wspólnego Funduszu Rybołówstwa jest wspieranie działalności stron układu zbiorowego pracy na rzecz najemnych rybaków w powiązaniu z układem zbiorowym pracy i branżą poprzez projekty i inicjatywy.

Może to obejmować, m.in. współpracę ze szkołami, inicjatywy w zakresie praktyk zawodowych, inicjatywy w zakresie praktyk zawodowych dla dorosłych, inicjatywy dotyczące środowiska pracy, mające na celu poprawę warunków na pokładach statków, informacje dotyczące warunków emerytalnych, wydarzeń zawodowych, umiejętności, targów i inne kwestie.

Protokół 16. Porozumienie organizacji w sprawie prac komisji ds. programu ubezpieczeń

Analizowana jest możliwość opłacania przez pracodawców składek na ubezpieczenie od bezrobocia za pracowników.

Analizowane są również wyzwania związane z tym programem.

Komisja zbierze się najpóźniej 1 marca 2026 r.

Protokół dodatkowy do umowy

W przypadku połowów dalekomorskich konieczne jest zawarcie specjalnej umowy w przypadku każdego statku. Negocjacje w sprawie tych umów odbywają się na szczeblu lokalnym, ewentualnie z udziałem stron.

Indywidualną umowę należy sporządzić zgodnie z załącznikiem. Umowy dopasowuje się pod kątem poszczególnych łowisk, np. łowisk na wodach państw trzecich itp.

3F Transport

Kampmannsgade 4
1604 København V
Tlf.: 70 300 300
www.3f.dk

Danmarks Fiskeriforening

Producent Organisation
Nordensvej 3, Taulov
7000 Fredericia
Telefon: 70 10 40 40
Mail: mail@dkfisk.dk
www.fiskeriforening.dk

DPPO

Danmarks Pelagiske Producentorganisation
Vester Farimagsgade 1, 3. sal
1606 København V
Telefon: 53 76 07 32
Mail: info@pelagisk.dk
www.dppo.dk