

Zarządzenie regulujące kwestie zatrudnienia w przemyśle produkcji wód gazowanych i rozlewaniu napojów przeznaczonych do sprzedaży hurtowej (ERO Aerated Waters and Wholesale Bottling)

Zastosowanie

Zarządzenie to stosuje się do wszystkich pracowników zatrudnionych przy produkcji wód gazowanych i rozlewaniu napojów przeznaczonych do sprzedaży hurtowej na różnych stanowiskach – od wytwarzania niektórych napojów alkoholowych i bezalkoholowych do czyszczenia butelek, rozlewania, napełniania oraz przygotowania produktów do sprzedaży pojemników do napojów. Nie stosuje się go jednak do pracowników objętych jakimkolwiek porozumieniem dotyczącym zatrudnienia (REA). Dokładne definicje wszystkich kategorii pracowników objętych tym zarządzeniem są dostępne na stronie [ERO](#).

Wynagrodzenie

Płaca minimalna

Stawki płacy minimalnej zależą od tego, czy pracownik ma ponad 18 lat. Strona na temat zarządzeń regulujących kwestie zatrudnienia (ERO) przedstawia szczegółowe informacje dotyczące ustawowej płacy minimalnej.

Stawki wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach

Wszystkim pracownikom przysługuje stawka wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach wynosząca półtorej normalnej stawki godzinowej, jeżeli liczba godzin pracy przekracza 39 godzin w tygodniu. Zasadę tę stosuje się w przypadku wykonywania pracy przez pracownika w każdy dzień z wyjątkiem niedziel i zwyczajowych lub ustawowych dni wolnych od pracy oraz za czas pracy przekraczający cztery godziny w dzień, który jest normalnie dniem wolnym od pracy. W takich przypadkach przysługuje podwójna stawka godzinowa.

Warunki zatrudnienia

Godziny pracy

Normalny czas pracy w tygodniu wynosi 39 godzin. Tydzień pracy wynosi pięć dni. Dzień wolny od pracy powinien być dniem, który jest normalnie skróconym dniem pracy w danym zakładzie pracy chyba, że inny dzień został uzgodniony pomiędzy pracodawcą i pracownikiem. Zasada ta obowiązuje również przy obliczaniu godzin przepracowanych przez pracownika w dzień, który jest normalnie dla niego dniem wolnym od pracy, w niedziele i w dni zwyczajowo lub ustawowo wolne od pracy, w które obowiązuje stawka za pracę w nadgodzinach. Do pracowników w wieku poniżej 18 roku życia stosuje się przepisy Ustawy o ochronie młodych pracowników z 1996 roku (Protection of Young Persons (Employment) Act).

Okresy odpoczynku

Wszyscy pracownicy mają prawo do przerw i okresów odpoczynku zgodnie z przepisami Ustawy o organizacji czasu pracy (Organisation of [Working Time Act](#)) z 1997 roku. Do pracowników w wieku poniżej 18 roku życia stosuje się przepisy Ustawy o ochronie młodych pracowników z 1996 roku (Protection of Young Persons (Employment) Act).

Urlop

Urlop roczny oraz dni ustawowo wolne od pracy przysługują zgodnie z Ustawą o organizacji czasu pracy (Organisation of [Working Time Act](#)) z 1997 roku.

Fundusz chorobowy

Wszyscy pracownicy są uprawnieni do przystąpienia do składkowego funduszu chorobowego po upływie roku od rozpoczęcia pracy u swojego obecnego pracodawcy. Pracownikom, którzy kwalifikują się do przystąpienia do funduszu w ciągu roku kalendarzowego przysługuje maksymalnie 15-tygodniowy dodatek za nieobecność w pracy z powodu choroby poświadczonej zwolnieniem lekarskim. Uprawnia on pracownika do otrzymywania kwoty 32.00 euro na tydzień, której wysokość zależy jednak od innych przysługujących pracownikowi dodatków, tj. pochodzących z instytucji państwowych i od pracodawcy, suma dodatków przyznawanych z powodu choroby nie może ona przekraczać płacy podstawowej pracownika. Dodatek przysługujący pracownikom zatrudnionym na pół etatu jest obliczany na zasadzie proporcjonalności. Dodatek ten nie przysługuje za pierwsze trzy dni nieobecności.

Aby móc korzystać z funduszu pracownicy są zobowiązani do płacenia składek o maksymalnej wysokości 0.30 euro na tydzień, które mogą być odliczane od wypłacanego pracownikowi wynagrodzenia (w przypadku pracowników zatrudnionych na pół etatu oblicza się je na zasadzie proporcjonalności). Pracodawcy są zobowiązani do płacenia składek w wysokości podwójnej kwoty płaconej przez pracowników lub w innej, odpowiedniej wysokości, która zapewni właściwą wysokość dodatku.

Przed upływem trzeciego dnia nieobecności pracownicy są zobowiązani do przedstawienia zwolnienia lekarskiego podpisanego przez lekarza oraz charakteryzującego rodzaj choroby. Jeśli urlop chorobowy przekracza okres, na który wydano zwolnienie lekarskie wymaga się przedstawienia kolejnych zwolnień. Pracownicy są zobowiązani do uprzedzenia pracodawcy o ich nieobecności przed planowanym czasem rozpoczęcia pracy w pierwszy dzień nieobecności.

Postanowienia różne

Porozumienie przewiduje szczegółowe zasady dotyczące dodatków za staż pracy, postępowania dotyczącego zwolnienia z pracy, odszkodowania za wypadek śmiertelny przy pracy oraz świadczeń emerytalnych. Wszyscy pracownicy w wieku od 25 do 55 lat, o stałym, trzyletnim stażu pracy kwalifikują się do przystąpienia do funduszu emerytalnego. Wejdź na stronę [ERO](#), aby uzyskać szczegółowe informacje.