

**USTAWA W SPRAWIE
WARUNKÓW PRACY
PRACOWNIKÓW DELEGOWANYCH W UE
I PODSTAWOWE PRZEPISY
NA PODSTAWIE UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY
DLA SEKTORA BUDOWNICTWA I INFRASTRUKTURY**

**Przepisy układu zbiorowego pracy w zakresie
delegowania z innych państw członkowskich UE**

Spis treści

Wprowadzenie	4
Podstawowe przepisy na podstawie układu zbiorowego pracy dla sektora budownictwa i infrastruktury	6
1.2 Przydział stanowiska	6
1.7 Rozliczenie po zakończeniu umowy o pracę	7
2.2 Przepisy podstawowe i przepisy ramowe	7
2.3 Przepis ramowy: dokładne warunki	9
2.4 Przeniesione godziny w sektorze infrastruktury	10
2.5 Prace konserwacyjne w sobotę	11
2.6 Praca zmianowa	12
2.7 Dyżur	12
2.8 Nadgodziny	13
3.1 Urlop	14
3.2 Wolne	15
3.3 Dodatkowe dni wolne dla starszych pracowników (przepis przejściowy)	17
3.4 Dni świąteczne	18
3.6 Krótka niezdolność do pracy	18
4.2 Gwarantowane wynagrodzenie dla osób w wieku 21 lat lub starszych	19
4.3 Gwarantowane wynagrodzenie w wieku 16-20 lat	20
4.4 Wynagrodzenie gwarantowane praktykanta	20
4.5 Tabela początkowa pracownika na placu budowy	21
4.6 Dodatek motywacyjny	21
4.7 Przypisy wypłacania wynagrodzenia	22
4.8 Wynagrodzenie: przydział	22
4.9 Pensja dla osób w wieku 21 lat lub starszych	23
4.10 Pensja w wieku 16-20 lat	24
4.11 Tabela początkowa pracownika na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym	24
4.12 Podwyżka wynagrodzenia i pensji	25
4.13 Dodatek urlopowy	25
5.1 Kierowca zawodowy	26
5.2 Dyżur	26
5.3 Godziny specjalne	27
5.5 Narzędzie ręczne	28
5.7 Nadgodziny	28
5.8 Praca zmianowa	29
5.9 Koszty przejazdów	30
5.10 Godziny przejazdów	32
5.11 Brukowanie i tamy	34
5.13 Praca daleka	35
5.15 Przeniesione godziny w sektorze infrastruktury	36
5.16 Brygadzysta	36

5.17	Odzież robocza	37
7.2	Zasady BHP i medycyny pracy oraz niezdolności do pracy w przedsiębiorstwie	37
7.3	Warunki pracy na placu budowy	37
10.1	Definicje i terminy	40
10.11	Kontrola przestrzegania	43
10.13	Właściwości niniejszego układu zbiorowego pracy	44
	Stopka redakcyjna	45



Wprowadzenie

Ustawa w sprawie warunków pracy pracowników delegowanych w UE

- » Niniejsza publikacja przedstawia, jakie przepisy na podstawie układu zbiorowego pracy dla sektora budownictwa i infrastruktury obowiązują dla pracownika, który:
 - mieszka i pracuje w państwie na terenie Unii Europejskiej (UE),
 - wykonuje czasowo w Holandii prace w branży budownictwa i/lub infrastruktury, poprzez
 - zatrudnienie i zagranicznego pracodawcy.
- » Zagraniczny pracodawca ma siedzibę w UE i wykonuje czasowo prace w Holandii dla holenderskiego zleceniodawcy.
- » Taka sytuacja nazywa się delegowaniem. Jest ona uregulowana ustawie w sprawie warunków pracy pracowników delegowanych w UE (WagwEU).

Delegowanie pracowników

- » Dla pracowników delegowanych obowiązują przez pierwsze dwanaście miesięcy podstawowe przepisy układu zbiorowego pracy dla sektora budownictwa i infrastruktury.¹ Podstawowe przepisy są ujęte w całości w niniejszej publikacji.
- » Od rozpoczęcia trzynastego miesiąca tego pracownika obowiązują wszystkie przepisy określone jako ogólnie wiążące z układu zbiorowego pracy dla sektora budownictwa i infrastruktury.² Przepisy układu zbiorowego pracy określone jako ogólnie wiążące nie są podane w tej publikacji. Znajdują się one na stronie www.tbbouw.nl.

Delegowanie przez agencję pracy tymczasowej

- » Delegowany pracownik jest pracownikiem tymczasowym? Wówczas obowiązują poniższe przepisy układu zbiorowego pracy:
 - pierwsze dwanaście miesięcy: kluczowe postanowienia określone jako ogólnie wiążące na podstawie układu zbiorowego pracy ABU dla pracowników tymczasowych.³
 - wraz z rozpoczęciem trzynastego miesiąca: wszystkie określone jako ogólnie wiążące postanowienia układu zbiorowego pracy.W obydwu okresach zastosowanie mają również przepisy uzupełniające na podstawie układu zbiorowego pracy dla sektora budownictwa i infrastruktury. Patrz publikacja „Praca tymczasowa w sektorze budownictwa i infrastruktury”.
- » Od tej zasady głównej obowiązują trzy wyjątki. Dla delegowanego pracownika tymczasowego obowiązują te same przepisy jak dla delegowanego pracownika, który nie jest pracownikiem tymczasowym, jeśli agencja pracy tymczasowej:
 1. delegowanie pracowników tymczasowych do pracodawcy w sektorze budownictwa i infrastruktury ma jako główną działalność i ta agencja nie jest ponadto członkiem ABU lub NBBU⁴ i/lub

¹ Holenderskie ustawodawstwo umożliwia – pod pewnymi warunkami – przedłużenie tego dwunastomiesięcznego terminu do maksymalnie osiemnastu miesięcy („ustawa o deklaracji powszechnie wiążącej”).

² Wydzielone są przepisy dotyczące procedur, formalności i warunków zawierania i kończenia umowy o pracę oraz uzupełniających regulacji o emeryturach zakładowych.

³ Ewentualnie możliwość przedłużenia do maksymalnie 18 miesięcy.

⁴ „główna działalność” oznacza przy tym, że agencja pracy tymczasowej rocznie udostępnia pracodawcom w tym sektorze pracowników holenderskich, których wynagrodzenie przekracza 50%. ABU lub NBBU; patrz www.abu.nl i www.nbbu.nl.



2. należy do koncernu z sektora budownictwa i infrastruktury i/lub
3. ma wspólnie uzgodnioną pulę pracowników i udostępnia pracowników pracodawcom w sektorze budownictwa i infrastruktury.

Zobowiązania pracodawcy-użytkownika

- » Pracodawca-użytkownik upewnia się, że pracodawca zagraniczny przestrzega obowiązujących przepisów układu zbiorowego pracy dla sektora budownictwa i infrastruktury.
- » Pracodawca-użytkownik uzgadnia te kwestie w swojej umowie z pracodawcą. Pracodawca-użytkownik nie zawarł umowy z zagranicznym pracodawcą? Musi wówczas zadbać, aby to uzgodnienie znalazło się w umowie z pracodawcą.
- » Pracodawca-użytkownik lub pracodawca zagraniczny sprawdza przybycie delegowanych pracowników zanim zostaną zgłoszeni w holenderskim [rejestrze elektronicznym](#). Sprawdza on również, że zgłoszenie jest poprawne.

Wskazówka

- » Niniejsza publikacja jest praktycznym opracowaniem [10.4](#) i [załącznika 6](#) układu zbiorowego pracy dla sektora budownictwa i infrastruktury.
- » W poniższym rozdziale w całości ujęto przepisy podstawowe układu zbiorowego pracy dla sektora budownictwa i infrastruktury. Wprowadzono wymagane w [załączniku 6](#) układu zbiorowego pracy dostosowania tekstu.
- » W przepisach podstawowych regularnie występują terminy „pracownik na placu budowy” i „pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym”. Znaczenie ich jest następujące.
 - Pracownik na placu budowy: pracownik wykonujący prace operacyjne na placu budowy. Na przykład stolarz, murarz, pracownik budowy dróg lub operator dźwigu. Zestawienie funkcji na placu budowy znajduje się w [załącznikach 1.1](#) i [1.2](#) układu zbiorowego pracy.
 - Pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym: pracownik wykonujący pracę administracyjną lub techniczną. Na przykład pracownik biurowy, kreślarz lub kontroler jakości. Zestawienie funkcji na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym znajduje się w [załączniku 1.3](#) układu zbiorowego pracy.

Zakończenie

- » Niniejsza publikacja ma na celu przekazanie informacji o przepisach układu zbiorowego pracy delegowanym pracownikom, zagranicznym pracodawcom i pracodawcom-użytkownikom przed delegowaniem z innych państw członkowskich UE.
- » Z tekstu z niniejszej publikacji nie wynikają postanowienia prawne.



Podstawowe przepisy na podstawie układu zbiorowego pracy dla sektora budownictwa i infrastruktury

1.2 Przydział stanowiska

1.2.1 Pracownik na placu budowy

- » Pracownik na placu budowy jest przydzielany na stanowisko wg [załącznika 1.1](#) lub [załącznika 1.2](#). Wykonuje to pracodawca. Pracodawca robi to na podstawie zadań, jakie pracownik musi wykonywać w Holandii.
- » Każde stanowisko należy do określonej grupy funkcyjnej. Ta grupa funkcyjna określa gwarantowane wynagrodzenie, do którego pracownik ma prawo. Zasada ta nie obowiązuje:
 - pracowników w wieku od 16 do 20 lat,
 - w trakcie kształcenia w ramach towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej (bbl) lub
 - jeśli stosowana jest tabela początkowa z [4.5](#).Wynagrodzenia gwarantowane są podane w [rozdziale 4](#).
- » Jeśli stanowisko pracownika nie jest wymienione w [załącznikach 1.1](#) lub [1.2](#)? Pracodawca i/lub pracownik mogą się zwrócić do stron układu zbiorowego pracy o wydanie decyzji o przydziale stanowiska. W oczekiwaniu na decyzję pracodawca określa, według której grupy funkcyjnej pracownik będzie tymczasowo wynagradzany. Wybiera on grupę funkcyjną z – jego zdaniem – porównywalnymi stanowiskami.

1.2.2 Pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym

- » Pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym zostaje przydzielony do struktury funkcyjnej wg [załącznika 1.3](#). Wykonuje to pracodawca.
- » Pracodawca przydziela pracownika na podstawie zadań, jakie pracownik musi wykonywać w Holandii. Przestrzega procedury z [załącznika 1.3](#). Zamiast kroków 6 i 7 z instrukcji obsługi w załączniku obowiązują poniższe zasady:
 - Krok 6: Porównać minimum z tej skali z obecnym wynagrodzeniem pracownika i przyznać najwyższe wynagrodzenie.
 - Krok 7: Przekazać swoją decyzję pracownikowi.
- » Poziom funkcyjny określa pensję, do której prawo ma pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym. Nie ma to zastosowania, jeśli obowiązuje tabela początkowa. Pensje gwarantowane są podane w [rozdziale 4](#).
- » Pracodawca informuje pracownika, w jaki sposób stosuje się on do struktury wynagrodzeń.



1.7 Rozliczenie po zakończeniu umowy o pracę

Tabela 1.7 Rozliczenie po zakończeniu umowy o pracę

warunki pracy/ przedmiot	specyfikacja	sposób rozliczenia
składniki pensji/ wynagrodzenia	np. nadgodziny, godziny przejazdów i dodatek urlopowy	przy wypłacie pensji/wynagrodzenia
urlop	jeszcze nie wykorzystane dni	wypłata lub pracownik wykorzystuje je przed zakończeniem umowy o pracę
wolne	za dużo wykorzystanych dni jeszcze nie wykorzystane dni	rozliczenie dozwolone do wykorzystania przed zakończeniem pracy, po uzgodnieniu z pracodawcą (patrz 1.7.2)
dodatkowe dni wolne dla starszych	za dużo wykorzystanych dni jeszcze nie wykorzystane dni	nie do rozliczenia, chyba że... (patrz 1.7.2) wypłata lub pracownik wykorzystuje je przed zakończeniem umowy o pracę
	za dużo wykorzystanych dni	rozliczenie dozwolone

1.7.1 O co chodzi?

- » W tabeli 1.7 podano, w jaki sposób pracodawca i pracownik rozliczają się wzajemnie po zakończeniu umowy o pracę.

1.7.2 Wyjątek przy rozliczaniu dni wolnych

- » Zbyt wiele wolnych dni może zostać rozliczonych:
 - jeśli pracownik sam składa rezygnację lub
 - w przypadku zwolnienia z powodu bardzo nagannego zachowania pracownika.

2.2 Przepisy podstawowe i przepisy ramowe

2.2.1 Główne wytyczne

- » W tabeli 2.2 podano najważniejsze zasady przepisów podstawowych i ramowych.
- » Jeśli pracodawca-użytkownik stosuje przepisy ramowe, obowiązują one również dla pracownika.

2.2.2 Płatność wynagrodzenia

- » W obydwu przepisach czas pracy jest wyrażony jako średnia liczba godzin na tydzień pracy. Pracodawca wypłaca uzgodnione stałe wynagrodzenie lub pensję przez co najmniej uzgodniony w umowie o pracę średni tygodniowy czas pracy.
- » Wyjątek: pracownik ma w tygodniu urlop bez prawa do ciągłości wypłaty wynagrodzenia? Wówczas pracodawca zmniejsza te godziny urlopu do liczby godzin płatnych.

2.2.3 Pracownik na placu budowy: maksymalny czas pracy, przerwy i czas przejazdów

- » Czas pracy, wyznaczone przerwy oraz faktyczny czas pracy pracownika na placu budowy nie mogą łącznie trwać dłużej niż dwanaście godzin dziennie. W razie konieczności czas pracy zostaje skrócony, aby zmieścić się w granicach. Godziny przejazdów, które w związku z tym są



objęte czasem pracy, są wynagradzane w ramach godzin pracy.

» Wyjątek: jeśli pracownik ma nadgodziny, obowiązuje maksymalnie trzynaście godzin dziennie.

Tabela 2.2 Zasady przepisów podstawowych i ramowych

przedmiot	przepis podstawowy dla wszystkich pracowników	przepis ramowy granice odstępstw od przepisu podstawowego
Normalny czas pracy	Średnio 40 godzin tygodniowo i średnio 8 godzin dziennie. Obydwie średnie liczone w okresie 13 tygodni.	Obydwie średnie liczone w okresie maksymalnie 26 tygodni (infrastruktura: maksymalnie 52 tygodnie).
Tydzień pracy/dni pracy	- od poniedziałku do piątku. - 5 dni.	- od poniedziałku do soboty. - nie więcej niż średnio 5 dni, licząc w okresie 4 tygodni.
Godziny pracy dziennie	Maksymalnie 9 godziny zgodnie z grafikiem.	- Maksymalnie 10 godziny zgodnie z grafikiem. - 16 i 17 lat: maksymalnie 9 godzin zgodnie z grafikiem.
Dzienny przedział roboczy pracownika na placu budowy	- od godz. 7.00 do godz. 19.00 (w przypadku pracy pływowej: godz. 6.00 - 19.00). - Grafiki mieści się w tym dziennym przedziale roboczym.	- Od godz. 7.00 do godz. 19.00. - Wprowadzanie do grafiku poza dziennym przedziałem roboczym jest dozwolone. - Dodatek za godziny specjalne obowiązuje od poniedziałku do piątku wyłącznie poza dziennym przedziałem roboczym (patrz 5.3).
Praca w soboty	- Sobota nie jest zwykłym dniem pracy. - Pracodawca może zobowiązywać do pracy przez maksymalnie 5 sobót rocznie. Tydzień pracy cały czas obejmuje 5 dni roboczych.	Pracodawca może zobowiązywać do pracy w sobotę.
	Dodatek za godziny specjalne obowiązuje dla wszystkich przepracowanych godzin (patrz 5.3).	
Praca w niedzielę*	- Niedziela nie jest zwykłym dniem pracy. - Praca w niedzielę nie jest obowiązkowa. - Dodatek za godziny specjalne obowiązuje dla wszystkich przepracowanych godzin (patrz 5.3).	
Godziny nadliczbowe	- Godziny nadliczbowe to praca w jednym dniu przez więcej niż wynika to z grafiku. - Dodatek za nadgodziny: patrz 5.7.	



przedmiot	przepis podstawowy dla wszystkich pracowników	przepis ramowy granice odstępstw od przepisu podstawowego
Grafik: ogólny	Pracodawca ustala codzienne i cotygodniowe godziny pracy i odpoczynku. Przestrzega przy tym poniższych warunków. - wcześniejsze odpowiednie uzgodnienie z pracownikiem; - uwzględnienie warunków osobistych pracownika; - w miarę możliwości zapewnienie regularnego i przewidywalnego schematu pracy; - opracowanie grafiku spełniającego wymagania przepisów podstawowych lub (jeśli mają zastosowanie) przepisów ramowych; - podanie w grafiku jednoznacznie czasu rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy; - udostępnienie grafiku pracownikowi co najmniej 14 dni wcześniej, można to zrobić później, jeśli pracownik wyrazi na to zgodę.	
Grafik: różnice	Pracodawca wskazuje w grafiku również początek i koniec 13-tygodniowego okresu dla średniego czasu pracy.	Pracodawca wskazuje w grafiku również początek i koniec maksymalnie 26-tygodniowego okresu dla średniego czasu pracy (w infrastrukturze: okres maksymalnie 52 tygodni).
Pozostałe zasady	- Dokładniejsze warunki podane są w punktach od 2.2.1 do 2.2.3. - Dla części czasu pracy i odpoczynku, które nie są tam wymienione, obowiązuje załącznik 3.	- Dokładniejsze warunki podane są w punktach od 2.2.1 do 2.2.3 i 2.3. - Dla części czasu pracy i odpoczynku, które nie są tam wymienione, obowiązuje załącznik 3.

* Pracownik w sektorze budownictwa mieszkalnego i użytkowego pracujący w niedziele ma prawo do co najmniej ośmiu wolnych niedziel w ciągu trzynastu tygodni.

2.3 Przepis ramowy: dokładne warunki

2.3.1 Warunki odstępstw od przepisu podstawowego

- » Pracodawca może stosować przepis ramowy pod poniższymi warunkami.
- » Jeśli osiągnąć pisemne porozumienie na ten temat z:
 - organem, za pośrednictwem którego pracownicy pracodawcy mają prawo głosu i
 - co najmniej 70% zainteresowanych pracowników (nie można tego uregulować przez indywidualnej umowy o pracę).
- » Pracodawca organizuje konsultacje z organem, za pośrednictwem którego pracownicy pracodawcy mają prawo głosu oraz z zainteresowanymi pracownikami. Organ, za pośrednictwem którego pracownicy pracodawcy mają prawo głosu, może korzystać z pomocy jednego lub kilku przedstawicieli związków zawodowych.
- » Okres obowiązywania uzgodnionego przepisu ramowego jest wskazany w przepisie. Okres obowiązywania nigdy nie jest dłuższy niż okres ustalony w układzie zbiorowym pracy. Nie zezwala się na przedłużenie dorozumiane przepisu.



- » Pracodawca informuje strony układu zbiorowego pracy o ustaleniach. Odbywa się to przez cyfrowy punkt obsługi Biura Technicznego Budownictwa i Infrastruktury (www.tbbouw.nl). Dołącza on dowody wymaganego uzgodnienia z organem, za pośrednictwem którego pracownicy pracodawcy mają prawo głosu oraz z pracownikami.
- » Dopóki przepis ramowy nie zostanie zgłoszony do Biura Technicznego Budownictwa i Infrastruktury, w przedsiębiorstwie obowiązuje przepis podstawowy.
- » Pracodawca ocenia wykonanie uzgodnień. Informuje on strony układu zbiorowego pracy o wniosku o wyniki. Robi to za pośrednictwem Biura Technicznego Budownictwa i Infrastruktury.

2.3.2 Warunki odstępstw od przepisu ramowego

- » Pracodawca chce wprowadzić ustalenia, które wykraczają poza granice dozwolone w przepisie ramowym? Może to zrobić dopiero gdy:
 - organizacja pracowników FNV i CNV Vakmensen wyraziła na to zgodę oraz
 - poinformował strony układu zbiorowego pracy o uzgodnieniach; robi to za pośrednictwem Biura Technicznego Budownictwa i Infrastruktury.

2.4 Przeniesione godziny w sektorze infrastruktury

2.4.1 O co chodzi?

- » Przepis o przeniesionych godzinach w sektorze infrastruktury obowiązuje dla pracowników na placu budowy.
- » Przepis ma następujący zakres:
 - renowacja, konserwacja i naprawa obiektów infrastruktury (praca przy drogach, liniach kolejowych, sieciach kanalizacyjnych i kablowych oraz budowlach),
 - przy czym przepis podstawowy zostaje poszerzony w granicach 2.4.2 i 2.4.3.
- » Praca w przeniesionych godzinach w sektorze infrastruktury zostaje ograniczona do maksymalnie niezbędnego zakresu. Możliwe jest to wyłącznie wtedy, gdy zamawiający wymaga tego w specyfikacji.
- » W związku z tym konieczna jest produkcja asfaltu? Wówczas pracownicy w centralach asfaltu pracują zgodnie z takim samym schematem pracy. Tutaj zastosowanie ma punkt 2.4 w całości.

2.4.2 Rozszerzenie względem przepisu podstawowego

- » Normalny czas pracy: średnio 40 godzin na tydzień kalendarzowy, średnio w okresie 13 tygodni.
- » Dzienny przedział roboczy: praca poza granicami dziennego przedziału roboczego wg przepisu podstawowego jest dozwolona, jeśli pracodawca i pracownik uzgodnili to na piśmie.
- » Sobota i/lub niedziela: to nie są normalne dni pracy. Jednak praca w soboty i/lub niedziele jest dozwolona. Obowiązują przy tym warunki przepisów o przeniesionych godzinach w sektorze infrastruktury.
- » Dodatki: dodatek za przeniesione godziny w sektorze infrastruktury z pkt. 5.15 ma zastosowanie; dodatek za pracę w godzinach specjalnych – nie.
- » Grafiki: w nieprzewidzianych okolicznościach pracodawca może bez uzgodnienia odstąpić od przepisu udostępnienia grafiku pracownikowi z co najmniej 14-dniowym wyprzedzeniem.



2.4.3 Dokładne przepisy

- » Dla pracy w godzinach przeniesionych w sektorze infrastruktury obowiązują ponadto poniższe przepisy.
 - Czterodniowy tydzień pracy. Czterodniowy tydzień pracy wynoszący maksymalnie dziesięć godzin dziennie jest dozwolony, jeśli wszystkie świadczenia rozpoczynają się po godz. 20.00. Czterodniowy tydzień pracy nie może powodować niższego wynagrodzenia ani mniejszego nabywania praw w funduszach zakładowych niż w przypadku pięciodniowego tygodnia pracy.
 - Czas odpoczynku.
 - Pracownik ma prawo do nieprzerwanego czasu odpoczynku wynoszącego 48 godzin tygodniowo. W tygodniu czasem odpoczynku objęty jest okres od godz. 6.00 w sobotę do godz. 21.00 w niedzielę.
 - Pracownik przechodzi w tygodniu pracy z pracy w normalnych godzinach pracy na pracę w godzinach przeniesionych? Ma on wówczas prawo do co najmniej dziesięciu godzin odpoczynku. Ewentualne godziny przejazdów z miejsca pracy do miejsca zamieszkania są uwzględniane. Aby to umożliwić, może w dniu poprzedzającym wcześniej skończyć pracę. Pracodawca wypłaca ciągle ustalone na stałe wynagrodzenie.
 - Czas pracy rozpoczął się po godz. 20.00 i pracownik zabiera jednego lub więcej współpracowników do swojego samochodu? Wówczas ma prawo do półgodzinnego czasu odpoczynku zanim pojedzie do domu.
 - Dni wolne i świąteczne: w tygodniu kalendarzowym są dni wolne i/lub świąteczne? Wówczas czas pracy osoby pracującej w przeniesionych godzinach może zostać skrócony względem osoby pracującej w normalnych godzinach.
 - Starsi pracownicy: pracownik w wieku 57 lat i więcej na początku roku kalendarzowego nie musi pracować więcej niż 30 tygodni w przeniesionych godzinach.

2.5 Prace konserwacyjne w sobotę

2.5.1 O co chodzi?

- » Pracodawca może zlecić wykonanie pracownikowi prac konserwacyjnych i napraw budynków zamieszkałych i użytkowanych. Na przykład mieszkań, biur, szpitali i zakładów przemysłowych.

2.5.2 Warunki

- » Zamawiający wymaga w warunkach wykonywania prac w soboty.
- » Pracownik nie jest zobowiązany do pracy w sobotę.
- » Czynności są wykonywane w dziennym przedziale roboczym w ramach przepisu podstawowego.
- » Pracownik ma prawo do dodatku za godziny specjalne wg 5.3. Ponadto pracodawca rekompensuje mu również godziny. Pracownik może wybrać stały wolny dzień w okresie od poniedziałku do piątku. Za ten dzień pracodawca nie wypłaca wynagrodzenia.



2.6 Praca zmianowa

2.6.1 Dla kogo?

- » Przepisy układu zbiorowego pracy w sprawie pracy zmianowej obowiązują pracowników na placu budowy.

2.6.2 Czas pracy i dzienny przedział roboczy

- » W przypadku pracy zmianowej zgodnie z grafikiem służbowym obowiązują poniższe zasady czasu pracy i dziennego przedziału roboczego.
 - W przypadku pracy dwuzmianowej czas pracy wynosi maksymalnie 80 godzin na dwa tygodnie. W przypadku pracy trózzmianowej wynosi on maksymalnie 120 godzin na trzy tygodnie.
 - Dzienny przedział roboczy trwa od godz. 0.00 w poniedziałek rano do godz. 24.00 w piątek wieczorem.

2.6.3 Dodatek

- » Pracodawca pracujący na zmianę ma prawo do dodatku zmianowego wg [5.8](#).

2.7 Dyżur

2.7.1 O co chodzi?

- » Przepis o dyżurze obowiązuje dla pracowników na placu budowy.
- » Pracownik na dyżurze jest dostępny poza grafikiem do wykonania pracy, która nie może czekać do kolejnego dnia pracy.
- » Dyżur jest obowiązkowy, jeśli należy do stanowiska i został uzgodniony w momencie akceptacji stanowiska.

2.7.2 Dodatki

- » Pracownik na dyżurze ma prawo do dodatku za dyżur wg [5.2](#).
- » Pracownik na dyżurze został wezwany do pracy? Przepracowane godziny są traktowane jako nadgodziny. Stosuje się dodatek za nadgodziny wg [5.7](#).

2.7.3 Dokładne warunki

- » Pracodawca uzgadnia z pracownikiem harmonogram dyżurów. Musi być on zgodny z wymaganiami [załącznika 3](#).
- » Pracownik w czasie dyżuru pracuje w dzień świąteczny zatwierdzony w ramach układu zbiorowego pracy? I jest to dzień jego normalnego tygodnia pracy? Wówczas pracownik może wziąć inny dzień wolny za dzień świąteczny.

2.7.4 Alternatywne przepisy

- » Pracodawca może uzgodnić z radą zakładową odmienne przepisy. Patrz [10.9](#).



2.8 Nadgodziny

2.8.1 O co chodzi?

- » Godziny nadliczbowe to praca w jednym dniu przez więcej niż wynika to z grafiku ustalonego na podstawie układu zbiorowego pracy.
- » Pracownik nie jest zobowiązany do pracy w nadgodzinach.
- » Dodatek za nadgodziny: patrz 5.7.

2.8.2 Warunki dla pracownika na placu budowy

- » Za nadgodziny przepracowane przez pracownika na placu budowy obowiązują poniższe warunki.
 - Wyłącznie w szczególnych przypadkach, kiedy wymagają tego okoliczności.
 - Akceptacja przez co najmniej 70% pracowników, których sprawa dotyczy.
 - Czas pracy, wyznaczone przerwy oraz faktyczny czas pracy nie mogą łącznie trwać dłużej niż trzynaście godzin dziennie. W razie konieczności czas pracy zostaje skrócony, aby zmieścić się w granicach. Godziny przejazdów, które w związku z tym są objęte czasem pracy, są wynagradzane w ramach godzin pracy.
 - Pracodawca prowadzi listę nadgodzin dla projektu. Odnotowuje w niej liczbę nadgodzin dla każdego pracownika tygodniowo oraz wybór pracownika w sprawie wynagrodzenia w czasie lub pieniądzu (patrz 5.7). Pracodawca przekazuje te listy raz w roku do organu reprezentacji pracowniczej. Nie ma organu reprezentacji pracowniczej? Przedsiębiorstwo ma przy tym dziesięciu lub więcej pracowników? Wówczas pracodawca omawia kwestię nadgodzin raz w roku z pracownikami. Do tej dyskusji udostępnia listy nadgodzin.
 - Pracodawca zleca pracę w nadgodzinach przy projekcie ponad 25% swoich pracowników? Nadgodziny trwają dłużej niż tydzień? Konsultuje się wówczas z organem reprezentacji pracowniczej. Nie ma organu reprezentacji pracowniczej? Konsultuje się z pracownikami, których sprawa dotyczy.
 - Nadgodziny strukturalne są zabronione. W szczególnych przypadkach strony układu zbiorowego pracy mogą odstąpić od tego zakazu.
 - Młodociany do 18. roku życia nie może pracować w nadgodzinach.

2.8.3 Strukturalne nadgodziny pracownika na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym

- » Zasadniczo należy unikać pracy w strukturalnych nadgodzinach przez pracowników na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym.



3.1 Urlop

Tabela 3.1 Dni urlopu w roku kalendarzowym

wiek	do 18 lat		18 lat i więcej
	plac budowy	stanowisko wykonawcze, techniczne, administracyjne	plac budowy i stanowisko wykonawcze, techniczne, administracyjne
łącznie	29	27	25
- w tym ustawowe	20	20	20
- w tym pozaustawowe	9	7	5

3.1.1 Liczba dni urlopu

- » W tabeli 3.1 podano liczbę dni urlopu, jakie pracownik gromadzi w roku kalendarzowym. Pracownik placu budowy otrzymuje jeden dodatkowy dzień urlopu każdego roku, kiedy między Bożym Narodzeniem w Nowym Rokiem wypada pięć dni roboczych.
- » Liczby z tabeli 3.1 obowiązują dla pracowników:
 - którzy przez cały rok kalendarzowy pracują u pracodawcy oraz
 - cały rok jest objęty obowiązującą dla nich kategorią wieku.
- » Pracownik pracuje o pracodawcy tylko przez część roku? Wówczas ma prawo do liczby dni urlopu proporcjonalnie do czasu trwania swojej umowy o pracę w tym roku.
- » Pracownik w roku kalendarzowy kończy 18 lat? Wówczas ma prawo do liczby dni proporcjonalnie do części roku, w którym był młodszy, ewentualnie skończył 18 lat.
- » Pracownik pracuje w niepełnym wymiarze? Wówczas ma prawo do liczby dni proporcjonalnie do swojego czasu pracy.

3.1.2 Wynagrodzenie przez dni urlopu

- » W dni urlopu pracodawca wypłaca wynagrodzenie jako podano w art. 7:639 k.c.
- » To wynagrodzenie składa się z komponentów, jakie pracodawca musiałby wypłacić pracownikowi za zadania objęte umową, gdyby pracownik pracował w dniu urlopu. Wynagrodzenie urlopowe nie obejmuje rekompensaty kosztów, jakie pracownik ponosi przy wykonywaniu swoich zadań.

3.1.3 Urlop i choroba

- » Gromadzenie pozaustawowych dni urlopu kończy się po sześciu miesiącach choroby. Chory pracownik pracuje po tym czasie przez część swoich normalnych godzin? Wówczas za przepracowane godziny gromadzi pozaustawowe dni urlopu.
- » Pracownik był chory dłużej niż sześć miesięcy? W związku z tym zgromadził niedostateczną liczbę dni dla zbiorowego zamknięcia zakładu latem? Wówczas pracodawca zapewnia wypłaty za brakujące dni maksymalnie do 2,5 dni.
- » Pracownik jest chory w ustalonym dniu urlopu? Może również odebrać dzień w innym momencie.
- » Pracownik nie może skorzystać z jednego lub kilku dni urlopu wskazanych w art. 7:635 k.c.? Zgłosił to wcześniej pracodawcy? Wówczas pracodawca daje mu jeszcze możliwość wykorzystania tego dnia lub dni. W jakim czasie to nastąpi, pracodawca ustala w uzgodnieniu z pracownikiem.



3.1.4 Odbieranie urlopu: informacje ogólne

- » Punktem wyjścia jest, że najpierw wykorzystywane są dni ustawowe, a następnie pozaustawowe.
- » Pracodawca ustala terminy urlopu. Kieruje się przy tym życzeniami pracownika. Pracodawca może od tego odstąpić wyłącznie w następujących sytuacjach:
 - urlop może zagrozić ciągłości procesu roboczego i
 - powiadomił o tym pisemnie pracownika w ciągu dwóch tygodni od momentu przekazania przez niego swoich życzeń na piśmie.

3.1.5 Odbieranie urlopu: pracownik na placu budowy

- » Dla pracowników na placu budowy oprócz 3.1.4 obowiązują poniższe zasady.
 - Pracownik ma prawo do trzech kolejnych tygodni urlopu letniego. Dotyczy to wyłącznie sytuacji, gdy zgromadził odpowiednią liczbę dni urlopu. Pracodawca ustala termin tego urlopu w miarę możliwości przed 1 grudnia poprzedzającego roku. Robi to na wniosek pracownika.
 - Pracownik musi pracować przy zamknięciu zakładu? Może później wziąć trzy kolejne tygodnie urlopu. Dotyczy to wyłącznie sytuacji, gdy zgromadził odpowiednią liczbę dni urlopu i dni wolnych.

3.1.6 Odbieranie urlopu: pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym

- » Dla pracownika na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym obowiązuje zasada – oprócz 3.1.4 – że wykorzystuje co najmniej trzy kolejne tygodnie urlopu, jeśli jest konieczne z punktu widzenia interesów zakładu. Odbywa się to w uzgodnieniu między pracodawcą a pracownikiem.

3.1.7 Wynagrodzenie za dodatkowe dni urlopu dla starszych

- » Pracownik bierze dodatkowy dzień urlopu dla starszych pracowników, który zgromadził przed 1 stycznia 2016 r.? Pracodawca wypłaca wówczas wynagrodzenie za ten dzień zgodnie z [art. 7:639 k.c.](#)

3.2 Wolne

Tabela 3.2 Wolne w roku kalendarzowym

pracownik	liczba dni/godzin wolnych		
	łącznie	z tego zbiorowe**	z tego dowolnie do odbioru
plac budowy	20 dni (160 godzin)	10 dni (80 godzin)	10 dni (80 godzin)
stanowisko wykonawcze, techniczne, administracyjne	17 dni (136 godzin)	0 dni (0 godzin)	17 dni (136 godzin)

** Patrz 3.2.3



3.2.1 Liczba dni wolnych

- » W tabeli 3.2 podano, ile dni wolnych gromadzi pracownik w roku kalendarzowym oraz w jaki sposób następuje płatność za te dni. W dniach wolnych pracownik nie pracuje.
- » Liczba dni na podstawie tabeli 3.2 obowiązuje dla pracownika, który pracuje u pracodawcy przez cały rok kalendarzowy. Pracownik pracuje o pracodawcy tylko przez część roku? Wówczas ma prawo do liczby dni proporcjonalnie do czasu trwania swojej umowy o pracę w tym roku.
- » Pracownik pracuje w niepełnym wymiarze? Wówczas ma prawo do liczby dni proporcjonalnie do swojego czasu pracy.

3.2.2 Wynagrodzenie za dni wolne

- » Za dzień wolny pracodawca wypłaca ustalone na stałe wynagrodzenie lub pensję.

3.2.3 Odbieranie dni wolnych

- » Dowolnie odbierane dni wolne są ustalane na podstawie życzeń pracownika. Pracodawca może od tego odstąpić wyłącznie w następujących sytuacjach:
 - może to zagrozić ciągłości procesu roboczego i
 - powiadomił o tym pisemnie pracownika w ciągu dwóch tygodni od momentu przekazania przez niego swoich życzeń na piśmie.
- » Zbiorowe dni wolne obowiązują wyłącznie dla pracowników na placu budowy. Ustala je pracodawca po dobrych i odpowiednio wczesnych konsultacjach z radą zakładową. Nie ma rady zakładowej? Odbywa się to wówczas w uzgodnieniu z pracownikami pracodawcy-użytkownika, których sprawa dotyczy lub – jeśli tego chcą – za pośrednictwem wybranej przez nich delegacji pracowników pracodawcy-użytkownika.
- » Zbiorowe dni wolne mogą być ustalane również w godzinach.
- » Pracodawca ustala na rok kalendarzowy w zestawieniu dane/godziny, kiedy pracownik ma zbiorowe dni wolne. To zestawienie przekazuje pracownikowi co najmniej dziesięć dni przed rozpoczęciem roku kalendarzowego. Jeśli zostało to uzgodnione wcześniej, może być to zestawienie za okres krótszy niż rok kalendarzowy.
- » Pracodawca nie dostarczył takiego zestawienia? Również nie zrobił tego, jeśli pracownik lub jedna z organizacji pracowniczych zażądała tego? Wówczas strony układu zbiorowego pracy wspólnie zapewniają, aby do tego doszło.
- » Nie odebrane dni wolne przepadają na końcu roku kalendarzowego.

3.2.4 Wolne i choroba

- » W okresie choroby pracownik gromadzi dni wolne.
- » Pracownik jest chory w ustalonym dniu wolnym? Wówczas nie ma prawa do odbioru dnia później.
- » Pracodawca po konsultacjach z pracownikiem może jednak zdecydować o odebraniu dnia później.

3.2.5 Wartość dni wolnych na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym

- » Wartość dnia wolnego pracownika na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym to 0,4% wynagrodzenia rocznego.



3.3 Dodatkowe dni wolne dla starszych pracowników (przepis przejściowy)

Tabela 3.3 Dodatkowe dni wolne dla starszych pracowników w roku kalendarzowym

rok urodzenia	liczba dni dodatkowych		od (granica wieku)
	plac budowy	stanowisko wykonawcze, techniczne, administracyjne	
1955 lub wcześniej	13	11	60 lat
1956 - 1960	10	9	55 lat
1961	10	9	57 lat
1962	9	8	57 lat
1963	8	7	57 lat
1964	7	6	57 lat
1965	6	5	57 lat

3.3.1 Liczba dodatkowych dni wolnych

- » W tabeli 3.3 podano, ile dodatkowych dni wolnych gromadzi starszy pracownik w roku kalendarzowym. Są to dni urlopu w myśl art. 7:634 k.c.
- » Liczba dni z tabeli 3.3 obowiązuje dla pracowników:
 - którzy przez cały rok kalendarzowy pracują u pracodawcy oraz
 - cały rok jest objęty obowiązującą dla nich kategorią wieku.
- » Pracownik pracuje u pracodawcy tylko przez część roku? Wówczas ma prawo do liczby dni proporcjonalnie do czasu trwania swojej umowy o pracę w tym roku.
- » Pracownik w roku kalendarzowy kończy 57 lat? Wówczas od tego momentu ma prawo do liczby dni proporcjonalnie do części roku, w którym skończył 57 lat.
- » Pracownik pracuje w niepełnym wymiarze? Wówczas ma prawo do liczby dni proporcjonalnie do swojego czasu pracy.

3.3.2 Wynagrodzenie za dodatkowe dni wolne

- » Pracownik bierze dodatkowy dzień wolny? Wówczas pracodawca płaci za dzień ustalone na stałe wynagrodzenie lub pensję.

3.3.3 Odbieranie dodatkowych dni wolnych

- » Pracownik odbiera dodatkowe dni wolne w roku, w którym je zgromadził. Pracodawca mu to umożliwia.
- » Nie odebrane dodatkowe dni wolne przepadają na końcu roku kalendarzowego.

3.3.4 Dodatkowe dni wolne i choroba

- » Gromadzenie dodatkowych dni wolnych kończy się po sześciu miesiącach choroby. Chory pracownik pracuje po tym czasie przez część swoich normalnych godzin? Wówczas za godziny gromadzi dodatkowe dni wolne.
- » Pracownik jest chory w ustalonym dodatkowym dniu wolnym? Może również odebrać dzień w innym momencie. Robi to w uzgodnieniu z pracodawcą.



3.4 Dni świąteczne

3.4.1 Dni świąteczne ustalone w układzie zbiorowym pracy

- » Pracownik ma prawo do płatnego urlopu w dzień nowego roku, drugi dzień Wielkanocy, Dzień Królowej, Dzień Wniebowstąpienia Pańskiego, dwa dni zstąpienia ducha świętego, obydwie dni świąt Bożego Narodzenia oraz raz na pięć lat 5 maja (w roku 2025, 2030 itd.).
- » Pracodawca płaci za te dni świąteczne ustalone na stałe wynagrodzenie lub pensję.
- » Pracownik pracuje na zmianę w jednym z dni świątecznych ustalonych w układzie zbiorowym pracy? Wówczas pracodawca daje mu płatny urlop innego dnia.

3.6 Krótka niezdolność do pracy

W przypadkach od 3.6.1 do 3.6.3 pracownik ma prawo do płatnego urlopu przez łącznie maksymalnie 24 godziny w roku kalendarzowym. Pracodawca płaci za te godziny ustalone na stałe wynagrodzenie lub pensję.

3.6.1 Wydarzenia rodzinne (urlop płatny)

- » Pracownik ma prawo do płatnego urlopu za:
 - uroczystości w kręgu rodzinnym, jak zaręczyny, ślub (wesele), chrzciny lub rocznica (w pracy) oraz
 - inne szczególne sytuacje w kręgu rodzinnym, jak choroba lub śmierć małżonka, domownika, dziecka (przybranego), innego członka rodziny lub krewnego.

3.6.2 Sprawy medyczne (urlop płatny)

- » Pracownik ma prawo do płatnego urlopu za:
 - niezbędną wizytę u stomatologa, lekarza domowego lub specjalisty,
 - leczenie ambulatoryjne,
 - okresowe badanie zdrowia w pracy i
 - przyjęcie oraz wypisanie ze szpitala domownika.

3.6.3 Inne sytuacje z urlopem płatnym

- » Pracownik ma również prawo do płatnego urlopu za:
 - religijne dni świąteczne nie chrześcijańskie,
 - badanie lub ponowne badanie (na przykład badanie medyczne lub wojskowe),
 - przeprowadzkę,
 - egzaminy,
 - spotkania organizacji pracowników, o ile pracownik jako członek jest na nie zaproszony osobiście,
 - wpis jako osoba szukająca pracy w urzędzie pracy i zatrudnienia oraz zgłoszenie kandydatury po ogłoszeniu zwolnienia,
 - kurs przygotowawczy z powodu przejścia na emeryturę,
 - korzystanie z prawa wyborczego i
 - zobowiązanie, jakie ustawa nakłada osobiście na pracownika.



3.6.4 Rekompensata finansowa

- » Pracownik jest przewlekłe chory lub miał poważny wypadek? Przewiduje się, że wskutek tego w ciągu roku będzie musiał wykorzystać więcej niż 24 godziny urlopu bezpłatnego? Wówczas pracodawca i pracownik wspólnie szukają odpowiedniego rozwiązania. Jeśli dany pracownik znajduje się w okresie leczenia przez lekarza lub terapeutę, zawsze obowiązuje poniższa zasada. Od 25. godziny urlopu wykorzystywanego konieczne ze względu na leczenie pracodawca płaci co najmniej 50% ustalonego na stałe wynagrodzenia lub pensji.

3.6.7 Ogólne warunki

- » W przypadku urlopu wg 3.6 obowiązują poniższe zasady.
 - Urlop jest ustalany w uzgodnieniu z pracodawcą.
 - Pracownik informuje pracodawcę z wyprzedzeniem co najmniej jednego dnia. Jeśli jest to niemożliwe, pracownik robi to jak najszybciej.
 - Pracownik wskazuje, z jakiego powodu bierze urlop. Pracodawca może poprosić o poświadczenia.
 - Dotyczy to pracownika placu budowy, który pracuje z dala od domu w myśl 5.13.1? Korzystając z tego urlopu ma ona prawo do rekompensaty za koszty przejazdów, jakie musi ponieść w związku z tym. Maksymalnie obowiązują koszty przejazdów do miejsca zamieszkania i z powrotem, obliczone wg 5.9.

4.2 Gwarantowane wynagrodzenie dla osób w wieku 21 lat lub starszych

Tabela 4.2 Gwarantowane wynagrodzenie pracownika na placu budowy w wieku 21 lat lub więcej (euro na godzinę)

grupa funkcyjna	1/1/2022 (okres 1)
A	14,97
B	15,84
C	16,84
D	18,01
E	18,91

4.2.1 Dla kogo obowiązuje tabela 4.2?

- » Pracownik na placu budowy w wieku 21 lat lub więcej ma prawo do gwarantowanego wynagrodzenia według tabeli 4.2.
- » Jego stanowisko określa, której grupie funkcyjnej podlega. Patrz 1.2.

4.2.2 Wyjątki

- » Pracownik na placu budowy jest w okresie kształcenia zawodowego w sektorze budownictwa i infrastruktury? Wówczas obowiązuje tabela 6.3.2.
- » Tabela początkowa: pracownik nie pracował nigdy wcześniej w sektorze budownictwa i infrastruktury? Patrz punkt 4.5.



4.3 Gwarantowane wynagrodzenie w wieku 16-20 lat

Poniższa [tabela 6.3.1](#) zastępuje pkt 4.3 układu zbiorowego pracy.

Tabela 6.3.1 Gwarantowane wynagrodzenie pracownika na placu budowy wieku 16-20 lat (euro na godzinę)

wiek	kształcenie zawodowe w sektorze budownictwa i infrastruktury?	1/1/2022 (okres 1)
16	brak dyplomu	5,98
17	brak dyplomu	6,74
	dyplom uzyskany	8,72
18	brak dyplomu	8,22
	dyplom uzyskany	10,30
19	brak dyplomu	9,72
	dyplom uzyskany	11,89
20	brak dyplomu	11,22
	dyplom uzyskany	13,87

4.4 Wynagrodzenie gwarantowane praktykanta

Poniższa [tabela 6.3.2](#) zastępuje pkt 4.4 układu zbiorowego pracy.

Tabela 6.3.2 Gwarantowane wynagrodzenie praktykanta na stanowisku na placu budowy w

wiek	1/1/2022 (okres 1)
16	4,96
17	5,72
18	6,57
19	7,60
20	8,92
21 lub więcej	12,95



4.5 Tabela początkowa pracownika na placu budowy

Tabela 4.5 Tabela początkowa pracownika na placu budowy (euro na godzinę)

wiek	maks. czas trwania	1/1/2022 (okres 1)	1/7/2022 (okres 1)
16	1. półrocze	4,07	4,12
	2. półrocze	4,71	4,74
17	1. półrocze	4,63	4,69
	2. półrocze	5,34	5,37
18	1. półrocze	5,79	5,86
	2. półrocze	6,60	6,65
19	1. półrocze	6,91	6,99
	2. półrocze	7,85	7,90
20	1. półrocze	8,78	8,89
	2. półrocze	9,59	9,67
21 lub więcej	1. półrocze	11,21	11,34
	2. półrocze	12,46	12,55

4.5.1 Dla kogo obowiązuje tabela 4.5?

- » W tabeli 4.5 podano jeszcze gwarantowane wynagrodzenie dla pracownika na placu budowy, który nie pracował wcześniej w sektorze budownictwa i infrastruktury. Tabela początkowa obowiązuje maksymalnie jeden rok.
- » Wyjątek: tabela początkowa nie obowiązuje w okresie kształcenia zawodowego w sektorze budownictwa i infrastruktury i również nie po uzyskaniu dyplomu za takie kształcenie.

4.5.2 Jak obliczane jest to wynagrodzenie gwarantowane?

- » W pierwszym półroczu wynagrodzenie gwarantowane jest takie jak ustawowe minimalne wynagrodzenie (dla małoletnich) (ustawa o płacy minimalnej) plus 25% różnicy między tą ustawą o płacy minimalnej a gwarantowanym wynagrodzeniem wg:
 - tabeli 4.2, grupa funkcyjna A (21 lub więcej) lub
 - tabeli 6.3.1, bez dyplomu (16 do 20 lat).
- » W drugim półroczu wynagrodzenie gwarantowane jest takie jak ustawowe minimalne wynagrodzenie (dla małoletnich) (ustawa o płacy minimalnej) plus 50% wskazanej różnicy.

4.6 Dodatek motywacyjny

4.6.1 O co chodzi?

- » Pracodawca może zapłacić prócz obowiązującego dla pracownika na placu budowy wynagrodzenia gwarantowanego również dodatek motywacyjny.
- » Dodatek motywacyjny można powiązać z systemem promującym wydajność. Pracodawca może stosować taki system tylko wtedy, gdy pracownik wyrazi na to zgodę. Ustalenia są zawierane pisemnie.
- » Pracownik młodszy niż 18 lat nie może pracować w systemie stawek.



4.6.2 Odniesienie do wynagrodzenia gwarantowanego

- » Uzgodnione dodatki motywacyjne itp. nie mogą być zmniejszane, aby zrekompensować wzrost wynagrodzenia gwarantowanego.
- » Wyjątek: jest to natomiast możliwe w przypadku zwiększenia wynagrodzenia gwarantowanego pracownika z powodu przypisania do wyższej grupy funkcyjnej.

4.7 Przypisy wypłacania wynagrodzenia

4.7.1 Okres wypłaty

- » Pracodawca wybiera dla pracownika na placu budowy okres wypłaty wynoszący cztery tygodnie lub miesiąc.
- » Płatność dla pracownika na placu budowy dokonywana jest najpóźniej pięć dni roboczych po zakończeniu każdego okresu wypłaty.
- » Pracodawca nie wypłacił jeszcze wynagrodzenia przez osiem dni roboczych po zakończeniu okresu wypłaty? Ponosi za to winę pracodawca? Wówczas pracownik ma prawo do podwyżki z powodu zwłoki. Jest to określone w [art. 7:625 k.c.](#)

4.7.2 Specyfikacja wynagrodzenia

- » Wraz z każdą wypłatą wynagrodzenia pracodawca przekazuje pracownikowi na placu budowy specyfikację wynagrodzenia. Może mieć ona postać cyfrową lub paska wynagrodzenia.
- » Na specyfikacji wynagrodzenia podane jest wynagrodzenie brutto, z podziałem na wynagrodzenie gwarantowane oraz powiązane wynagrodzenia, dodatki, odliczenia i premie.
- » Ponadto wraz z każdą wypłatą wynagrodzenia pracodawca przekazuje deklarację salda dni urlopu, dni wolnych oraz dodatkowych dni wolnych dla starszych pracowników.

4.8 Wynagrodzenie: przydział

4.8.1 Przeliczanie miesięcznej pensji na pensję czterotygodniową

- » Dla pracowników na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym w tym układzie zbiorowym pracy uwzględniono pensje miesięczne.
- » Przeliczenie pensji miesięcznej na pensję czterotygodniową odbywa się w następujący sposób: pomnożyć pensję miesięczną przez dwanaście i podzielić wynik przez trzynaście.

4.8.2 Pełny etat i niepełny etat

- » Kwoty w tabelach pensji [4.9](#), [4.10](#) i [4.11](#) obowiązują dla pracowników na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym z normalnym czasem pracy wg tabeli 2.2.
- » Pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym pracuje w niepełnym wymiarze? Wówczas ma prawo do kwoty proporcjonalnie do swojego czasu pracy.



4.9 Pensja dla osób w wieku 21 lat lub starszych

Tabela 4.9 Pensja pracownika na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym w wieku 21 lat lub więcej (euro na miesiąc)

poziom funkcyjny	1/1/2022 (okres 1)	
	minimum	maksimum
1	2151,14	2830,48
2	2364,55	3155,43
3	2637,96	3563,56
4	2995,04	4103,44
5	3460,31	4805,13
6	4065,05	5713,95

4.9.1 Dla kogo obowiązuje tabela 4.9?

- » Pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym w wieku 21 lat lub więcej ma prawo do pensji wg tabeli 4.9, która odpowiada poziomowi funkcyjnemu, do którego jest on przydzielony. Patrz 1.2.
- » Wyjątek: ten pracownik nie pracował nigdy wcześniej w sektorze budownictwa i infrastruktury? Patrz pkt 4.11.

4.9.2 Podwyżka pensji

- » Pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym w wieku 21 lat lub więcej ma najpóźniej dwa lata po przydzieleniu do (wyższego) poziomu funkcyjnego prawo do 104% pensji minimalnej powiązanej z jego poziomem funkcyjnym. Po czterech latach ma prawo do 110%, a po sześciu latach do 116% tego poziomu minimalnego.

4.9.3 Pensja w okresie kształcenia w ramach towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej 4

- » Pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym jest w okresie kształcenia w ramach towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej 4? Wówczas ma prawo do pensji właściwej dla jego stanowiska (poziomu funkcyjnego).



4.10 Pensja w wieku 16-20 lat

Tabela 4.10 Pensja pracownika na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym w wieku 16-20 lat (euro na miesiąc)

wiek	poziom funkcyjny	1/1/2022 (okres 1)	
		minimum	maksimum
16	1	752,89	990,67
	2	827,56	1104,41
17	1	860,46	1132,19
	2	945,81	1262,15
18	1	1075,56	1415,26
	2	1182,29	1577,72
19	1	1344,44	1769,05
	2	1477,84	1972,15
	3	1648,71	2227,24
20	1	1613,35	2122,87
	2	1773,39	2366,58
	3	1978,48	2672,69

4.10.1 Kogo obowiązuje tabela 4.10?

- » Pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym w wieku od 16 do 20 lat ma prawo do pensji wg tabeli 4.10, która odpowiada poziomowi funkcyjnemu, do którego jest on przydzielony. Patrz 1.2.
- » Wyjątek: ten pracownik nie pracował nigdy wcześniej w sektorze budownictwa i infrastruktury? Patrz pkt 4.11.

4.11 Tabela początkowa pracownika na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym

Tabela 4.11 Tabela początkowa pracownika na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym (euro na miesiąc)

wiek	1/1/2022 (okres 1)		1/7/2022 (okres 7)	
16	677,60		677,60	
17	774,42		774,42	
18	968,02		968,02	
19	1210,00		1210,00	
20	1452,01		1452,01	
21 lub więcej	1. półrocze	2. półrocze	1. półrocze	2. półrocze
	1831,54	1938,07	1854,94	1953,67

4.11.1 Kogo obowiązuje tabela 4.11?

- » W tabeli 4.11 podano pensję dla pracownika na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym, który nie pracował wcześniej w sektorze budownictwa i infrastruktury. Tabela początkowa obowiązuje maksymalnie jeden rok.



4.11.2 Obliczenie pensji wg tabeli początkowej dla osób w wieku 21 lat lub więcej

- » Pensja na podstawie tabeli początkowej jest obliczana dla pracownika na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym w wieku 21 lat lub więcej w poniższy sposób:
 - w pierwszym półroczu pensja miesięczna jest taka sama jak ustawowe wynagrodzenie minimalne (ustawa o płacy minimalnej) plus 25% różnicy między tą ustawą o płacy minimalnej a minimum dla poziomu funkcyjnego 1 w tabeli 4.9 i
 - w drugim półroczu pensja miesięczna jest taka jak ustawowe wynagrodzenie minimalne (ustawa o płacy minimalnej) plus 50% wskazanej różnicy.

4.12 Podwyżka wynagrodzenia i pensji

Tabela 4.12 Podwyżki strukturalne i jednorazowe świadczenia

strukturalne	jednorazowe	okres wypłaty	wypłata
1,5%		miesiąc	w tym 1 sierpnia 2021
		cztery tygodnie	w tym okres wynagrodzenia 08-2021
3,0%		miesiąc	w tym 1 stycznia 2022
		cztery tygodnie	w tym okres wynagrodzenia 01-2022
	1,0%	miesiąc	najpóźniej grudzień 2021
		cztery tygodnie	najpóźniej okres wynagrodzenia 13-2021

4.12.1 Zastosowanie

- » Pracodawca stosuje wymienioną w tabeli 4.12 podwyżkę strukturalną do rzeczywistego wynagrodzenia pracownika. Jest to ustalone na stałe wynagrodzenie lub pensja.
- » Jednorazowe świadczenie wg tabeli 4.12 wynosi 1,0% uzgodnionego na stałe wynagrodzenia rocznego lub pensji rocznej (bez dodatku urlopowego) proporcjonalnie do czasu trwania zatrudnienia w 2021 roku. Pracownik, który ma umowę o pracę od 1 grudnia 2021 roku, otrzymuje jednorazowe świadczenie w grudniu 2021 roku. Pracownik, którego umowa o pracę kończy się między 1 sierpnia 2021 roku a 1 grudnia 2021 roku, otrzymuje jednorazowe świadczenie wraz z rozliczeniem końcowym.

4.12.2 Ustalenie okresu wynagrodzenia w przypadku płatności czterotygodniowej

- » Jeśli data podwyżki przypada na pierwsze dwa tygodnie okresu wynagrodzenia, podwyżka zostaje wprowadzona wraz z rozpoczęciem bieżącego okresu wynagrodzenia. Jeśli data podwyżki przypada na ostatnie dwa tygodnie okresu wynagrodzenia, następuje ona wraz z rozpoczęciem najbliższego okresu wynagrodzenia.

4.13 Dodatek urlopowy

4.13.1 Przepis

- » Pracodawca ma prawo do dodatku urlopowego 8% z ustalonego na stałe wynagrodzenia lub pensji. Płatność realizowana jest w okresie wypłaty.
- » Dodatek nigdy nie jest niższy niż na podstawie art. 16 ust. 2 ustawy o wynagrodzeniu minimalnym i minimalnym dodatku urlopowym.



5.1 Kierowca zawodowy

Tabela 5.1 Dodatek i premia za jazdę bezszkodową pracownika na placu budowy na stanowisku kierowcy

po jeździe bezszkodowej w okresie	dodatek/premia 1/1/2022
1 kwartał	dodatek kwartalny 11,05 euro
2 kwartały	dodatek kwartalny 12,35 euro
3 kwartały lub więcej	dodatek kwartalny 13,50 euro
3 lata lub więcej	premia roczna 19,03 euro (powyżej dodatku)

5.1.1 Tylko na stanowisku kierowcy

- » Pracownik na placu budowy pracuje na stanowisku kierowcy 23, 65 lub 93 z listy funkcji z [załącznika 1.1](#)? Jeździ on bez szkód? Wówczas ma prawo do dodatku i premii wg [tabeli 5.1](#).
- » Pracownik pracuje w niepełnym wymiarze? Wówczas ma prawo do tego dodatku i premii proporcjonalnie do swojego czasu pracy.

5.1.2 Jazda bezszkodowa

- » Kierowca jeździł bez szkód, jeśli jego pojazd nie był uszkodzony lub jeśli ewentualna szkoda nie była zawiniona przez niego.
- » Pojazd został uszkodzony z winy pracownika? Wówczas jego dodatek i premia za kwartał przepadają. W kolejnym kwartale gromadzenie zaczyna się od nowa.

5.2 Dyżur

Tabela 5.2 Dodatek za dyżur dla pracownika na placu budowy

dni	minimalny dodatek (dziennie) 1/1/2022
od poniedziałku do piątku	13,59 euro
sobota	20,91 euro
niedziela lub dzień świąteczny zatwierdzony w tym układzie zbiorowym pracy	27,18 euro

5.2.1 O co chodzi?

- » Dodatek za dyżur obowiązuje dla pracownika na placu budowy, który musi być dostępny do pracy poza grafiką.
- » Pracodawca i pracownik na placu budowy ustalają wysokość dodatku we wzajemnych ustaleniach. Minimalne kwoty dzienne są podane w [tabeli 5.2](#).
- » Pozostałe przepisy dla dyżurów są opisane w [2.7](#).



5.3 Godziny specjalne

Tabela 5.3 Dodatek za pracę w godzinach specjalnych

termin	godz. 00.00 - 07.00*	godz. 07.00 - 19.00*	godz. 19.00- 24.00
dzień tygodnia			
poniedziałek	100%	--	30%
wtorek	30%	--	30%
środa	30%	--	30%
czwartek	30%	--	30%
piątek	30%	--	50%
sobota	50%	35%	75%
niedziela	75%	100%	100%

* W przypadku stosowania przepisu ramowego jest to godz. 00.00 - 06.00, ewentualnie godz. 06.00 - 19.00.

5.3.1 Pracownik na placu budowy

- » Pracownik na placu budowy pracuje w godzinach specjalnych w następujących sytuacjach:
 - w dniu powszednim pracuje poza dziennym przedziałem roboczym,
 - pracuje w sobotę i/lub
 - pracuje w niedzielę.
- » Pracownik pracujący w godzinach specjalnych ma prawo do dodatku wg tabeli 5.3. Dodatek za pracę w godzinach specjalnych jest obliczany na podstawie uzgodnionego na stałe wynagrodzenia godzinowego pracownika.

5.3.2 Wyjątki dla pracownika na placu budowy

- » Sobota jest obowiązkowym dniem pracy: na podstawie przepisu podstawowego pracodawca może wyznaczyć maksymalnie pięć sobót rocznie jako obowiązkowy dzień pracy. W odstępstwie od tabeli 5.3 w soboty w dziennym przedziale roboczym obowiązuje dodatek 20% zamiast 35%.
- » Nadgodziny: pracownik pracuje nadmiarowo w godzinach specjalnych? Ten dodatek za godziny specjalne jest wyższy niż dodatek za nadgodziny? Wówczas obowiązuje dodatek za godziny specjalne zamiast dodatku za nadgodziny.
- » Przeniesione godziny w sektorze infrastruktury: pracownik pracuje w przeniesionych godzinach w sektorze infrastruktury? Wówczas pracownika nie obowiązuje dodatek za godziny specjalne, ale za godziny przeniesione w sektorze infrastruktury. Patrz 5.15.
- » Praca pływowa: pracownik na placu budowy pracuje w ramach pracy pływowej od poniedziałku do piątku przed godz. 6.00 lub po godz. 19.00? Ma przy tym godziny wprowadzone do grafiku? Wówczas w odstępstwie od tabeli 5.3 dla godzin obowiązuje dodatek 25% powyżej gwarantowanego wynagrodzenia godzinowego. W przypadku pracy pływowej na zmiany obowiązuje zamiast tego dodatek za pracę zmianową. Patrz 5.8.

5.3.3 Pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym

- » Pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym pracuje w godzinach specjalnych? Wówczas pracodawca informuje go pisemnie, jak będzie wyglądać wynagrodzenie. Dopóki pracodawca nie zrobi tego, również dla pracownika na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym obowiązuje tabela 5.3.
- » Wyjątek: na podstawie przepisu podstawowego pracodawca może rocznie wyznaczać maksymalnie pięć sobót jako obowiązkowy dzień pracy. W soboty dla pracowników na



stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym obowiązuje poniższy dodatek za pracę w godzinach specjalnych:

- między godz. 00.00 a 07.00: 50%,
- między godz. 07.00 a 19.00: 20% i
- między godz. 19.00 a 24.00: 75%.

5.5 Narzędzie ręczne

5.5.1 Własne narzędzie ręczne

- » Stolarz, pracownik budowy dróg, murarz lub glazurnik musi używać własnych narzędzi ręcznych? Wówczas ma prawo do rekompensaty z tytułu narzędzi ręcznych wg 5.5.2.
- » To prawo przepada, jeśli pracodawca wydaje narzędzia lub je udostępnia.

5.5.2 Rekompensata

- » Stolarz lub pracownik budowy dróg: netto za przepracowany dzień 0,78 euro od 1 stycznia 2022.
- » Murarz lub glazurnik: netto za przepracowany dzień 0,56 euro od 1 stycznia 2022.

5.5.3 Alternatywne przepisy

- » Pracodawca może uzgodnić z radą zakładową odmienne przepisy. Patrz 10.9.

5.7 Nadgodziny

5.7.1 Pracownik na placu budowy

- » Za każdą nadgodzinę pracownik na placu budowy otrzymuje ustalone na stałe wynagrodzenie godzinowe.
- » Za każdą nadgodzinę powyżej normalnego czasu pracy ten pracownik otrzymuje dodatek na podstawie tabeli 5.7.1. Dodatek za nadgodziny jest obliczany na podstawie uzgodnionego na stałe wynagrodzenia godzinowego.
- » pracodawca opłaca nadgodziny wraz z najbliższą wypłatą wynagrodzenia. W ten sposób nie czeka na koniec grafiku.

Tabela 5.7.1 Dodatek za nadgodziny pracownika na placu budowy

rodzaj nadgodzin (ponad normalny czas pracy)	dodatek
pierwsze trzy nadgodziny dziennie, bezpośrednio przed lub po normalnym dniu pracy	25%
pozostałe nadgodziny od godz. 5.00 w poniedziałek do godz. 21.00 w sobotę	50%
nadgodziny od godz. 21.00 w sobotę do godz. 5.00 w poniedziałek	100%
nadgodziny w dzień świąteczny zatwierdzony w tym układzie zbiorowym pracy	100%

5.7.2 Kompensacja jako wolny czas

- » Pracownik na placu budowy może wybrać kompensację w ramach dodatku za nadgodziny w postaci wolnego czasu zamiast pieniędzy. Taki wybór pracownik ma również w przypadku nadgodzin.



- » W ciągu trzech dni od przepracowanych nadgodzin informuje pracodawcę, jaką formę kompensacji wybiera.
- » Pracownik wybiera kompensację jako wolny czas? Odbiera go wówczas w uzgodnieniu z pracodawcą. Za odebrane godziny pracodawca wypłaca ustalone na stałe wynagrodzenie.

5.7.3 Wyjątki dla pracownika na placu budowy

- » Pracownik na placu budowy ma nadgodziny w ramach godzin specjalnych w myśl 5.3? Ten dodatek za godziny specjalne jest wyższy niż dodatek za nadgodziny? Wówczas obowiązuje dodatek za godziny specjalne zamiast dodatku za nadgodziny.
- » Za nadgodziny w pracy pływowej dla pracownika na placu budowy obowiązuje dodatek za nadgodziny wg tabeli 5.7.3.

Tabela 5.7.3 Dodatek za nadgodziny w pracy pływowej pracownika na placu budowy

rodzaj nadgodzin	dodatek
od godz. 5.00 w poniedziałek do godz. 22.00 w piątek	
- między godz. 5.00 a 22.00	25%
- między godz. 22.00 a 5.00	50%
od godz. 22.00 w piątek do godz. 21.00 w sobotę	50%
od godz. 21.00 w sobotę do godz. 5.00 w poniedziałek	100%

5.7.4 Pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym

- » Czy pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym pracuje w nadgodzinach o znacznym zakresie? Odbywa się to na zlecenie pracodawcy? Informuje wówczas pracownika pisemnie o sposobie kompensacji.
- » Pracodawca nie wykonał tego? Kompensacja za godzinę jest niższa niż pensja godzinowa? Wówczas pracownik w funkcji do poziomu 3 włącznie ma co najmniej prawo do godziny wolnego czasu lub pensji godzinowej za nadgodzinę.

5.7.5 Więcej przepisów dotyczących pracy nadmiarowej

- » Pozostałe przepisy dla pracy nadmiarowej są opisane w pkt. 2.8.

5.8 Praca zmianowa

Tabela 5.8 Dodatek za pracę zmianową dla pracownika na placu budowy

przepis ogólny	dodatek
praca dwuzmianowa	10%
praca trózzmianowa	15%
budownictwo przemysłowe	dodatek
przy rozpoczęciu przed godz. 6.00 lub zakończeniu po godz. 19.00 (z wyłączeniem nadgodzin):	
- godziny od 6.00 do 19.00	5%
- godziny od 19.00 do 6.00	25%



5.8.1 O co chodzi?

- » Pracownik na placu budowy pracuje na zmiany? Wówczas ma prawo do dodatku za pracę na zmiany wg tabeli 5.8. Dodatek jest obliczany na podstawie uzgodnionego na stałe wynagrodzenia.
- » W przypadku pracy nadmiarowej zmianowej dodatek za nadgodziny jest obliczany wg ustalonego na stałe wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę zmianową.
- » Pozostałe przepisy dla pracy zmianowej opisane są w pkt. 2.6.

5.9 Koszty przejazdów

Określenie „przejazdy między miejscem pracy a zamieszkania” oznacza w 5.9.1 i 5.9.2: przejazdy z tymczasowego miejsca przebywania w Holandii do pracy z powrotem.

5.9.1 Pracownik na placu budowy

- » Pracownik na placu budowy ma prawo do zwrotu kosztów przejazdów wg tabeli 5.9.1 w następujących przypadkach:
 - za przejazdy między miejscem pracy a zamieszkania, jeśli łącznie musi jeździć ponad 15 kilometrów dziennie,
 - musi jeździć w trakcie pracy,
 - jeździ w czasie mrozu lub na prośbę pracodawcy i
 - podczas choroby musi udać się na wizytę do służby ds. BHP i medycyny pracy.

Tabela 5.9.1 Zwrot kosztów podróży pracownika na placu budowy

środek transportu	kryterium	zwrot
transport publiczny	klasa 2	100%
rower	codziennie	0,80 euro
motorower	za km	0,07 euro
	dziennie (minimum)	0,89 euro
motocykl	za km	0,22 euro
samochód	za km	0,32 euro

5.9.2 Pracownik na placu budowy: dokładne przepisy

- » Pracodawca określa, z jakiego środka transportu na podstawie tabeli 5.9.1 korzysta pracownik na placu budowy.
- » Przejazdy między miejscem pracy a zamieszkania powinny odbywać się w miarę możliwości grupami.
- » Pracodawca może uzgodnić z radą zakładową odmienne przepisy. Patrz 10.9.



5.9.3 Pracownik na placu budowy: dodatek dla kierowcy

- » Pracownik na placu budowy ma prawo do dodatku dla kierowcy wg tabeli 5.9.3 w następujących przypadkach:
 - przy przejeździe w jedną i drugą stronę zabiera do swojego samochodu jednego lub kilku współpracowników,
 - ten samochód nie został udostępniony przez pracodawcę i
 - przewozi współpracowników na zlecenie pracodawcy lub przewoził współpracowników co najmniej przez dwa tygodnie.
- » Dodatek obowiązuje za każdy dzień roboczy, w którym pracownik zabiera jednego lub kilku współpracowników.
- » Wypłata następuje na koniec każdego okresu płatności.

Tabela 5.9.3 Dodatek dla kierowcy pracownika na placu budowy

odległość dziennie (przejazd w jedną stronę)	dodatek (dziennie)
0 - 30 km	6 euro
31 - 65 km	9 euro
ponad 65 km	12 euro

5.9.4 Pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym: przejazdy między miejscem zamieszkania a miejscem pracy

- » Za swoje przejazdy między miejscem zamieszkania a miejscem pracy pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym ma prawo do wynagrodzenia 0,19 euro za km.
- » Wyjątki.
 - Ta kompensacja nie obowiązuje, jeśli pracodawca przyznał pracownikowi transport zakładowy lub kartę na transport publiczny.

5.9.5 Pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym: kilometry służbowe

- » Według pracodawcy pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym musi jeździć w podróże służbowe własnym samochodem lub motocyklem? Wówczas pracownik ma prawo do kompensacji kilometrowej 0,32 euro (samochód) lub 0,22 euro (motocykl).
- » Pracodawca jest zdania, że pracownik musi jeździć transportem publicznym (OV)? Wówczas kompensuje koszty zgodnie z najkorzystniejszą taryfą transportu publicznego.

5.9.6 Pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym: sytuacje szczególne

- » Pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym ma prawo do zwrotu kosztów przejazdów wg 5.9.5:
 - jeśli na zlecenie pracodawcy pracuje w innej gminie niż uzgodniono w umowie o pracę i
 - gdy podczas choroby musi udać się na wizytę do służby ds. BHP i medycyny pracy.



5.10 Godziny przejazdów

„Mieszkanie” oznacza w 5.10: tymczasowe miejsce przebywania w Holandii. „Wspólnota mieszkaniowa” oznacza: holenderską wspólnotę, w której pracownik przebywa tymczasowo.

5.10.1 O co chodzi?

- » Godziny przejazdów to godziny, które pracownik na placu budowy przeznacza na przejazdy z mieszkania do pracy i z powrotem.
- » Pracownik na placu budowy pracujący poza swoją gminą zamieszkania ma prawo do kompensacji godzin przejazdów.
- » Kompensacja obowiązuje dla przejazdów własnym środkiem transportu, środkiem transportu udostępnionym przez pracodawcę, transportem publicznym lub pieszo.
- » Kompensacja nie obowiązuje za pierwszą godzinę przejazdu dziennie, chyba że pracownik prowadzi samochód, do którego zabiera jednego lub więcej współpracowników.
- » Pracodawca pisemnie ustala liczbę kilometrów i kompensatę za godziny przejazdu dla każdego pracownika.

5.10.2 Kompensacja na godzinę

- » Kompensacja za godziny przejazdu na godzinę jest taka sama jak wynagrodzenie gwarantowane pracownika. Obowiązuje przy tym maksymalne wynagrodzenie gwarantowane grupy A w tabeli 4.2.
- » Wypłata następuje na koniec każdego okresu płatności.

5.10.3 Ustalenie liczby godzin przejazdów

- » Dla ustalenia liczby godzin przejazdów do wypłacenia obowiązuje przepis normatywny. Dla poszczególnych środków transportu ten przepis ma poniższą postać.
 - Samochód: patrz tabela 5.10.3. W odniesieniu do przejeżdżanych kilometrów zakłada się najszybszą trasę. Do odległości 50 km (w jedną stronę) obowiązuje przy tym jako norma średnia prędkość 60 kilometrów na godzinę.
 - Transport publiczny: czas przejazdu zgodnie z rozkładem jazdy.
 - Inne środki transportu: jako norma obowiązuje zasada, że pracownik na godzinę może przejechać następującą liczbę kilometrów: pieszo 5 km, rowerem 15 km, motorowerem 25 km i motocyklem 40 km.



Tabela 5.10.3 Przepis normatywny w sprawie przejazdów między miejscem zamieszkania a miejscem pracy z wykorzystaniem samochodu przez pracownika na placu budowy

liczba km w jedną stronę	godziny przejazdu dziennie do zapłacenia	
	pracownik jadący samodzielnie lub z innymi osobami	pracownik przewożący współpracowników (kierowca)
1	0,00	0,03
2	0,00	0,07
3	0,00	0,10
4	0,00	0,13
5	0,00	0,17
6	0,00	0,20
7	0,00	0,23
8	0,00	0,27
9	0,00	0,30
10	0,00	0,33
11	0,00	0,37
12	0,00	0,40
13	0,00	0,43
14	0,00	0,47
15	0,00	0,50
16	0,00	0,53
17	0,00	0,57
18	0,00	0,60
19	0,00	0,63
20	0,00	0,67
21	0,00	0,70
22	0,00	0,73
23	0,00	0,77
24	0,00	0,80
25	0,00	0,83
26	0,00	0,87
27	0,00	0,90
28	0,00	0,93
29	0,00	0,97
30	0,50	1,00
31	0,52	1,03
32	0,53	1,07
33	0,55	1,10
34	0,57	1,13
35	0,58	1,17
36	0,60	1,20
37	0,62	1,23
38	0,63	1,27
39	0,65	1,30



liczba km w jedną stronę	godziny przejazdu dziennie do zapłacen	
	pracownik jadący samodzielnie lub z innymi osobami	pracownik przewożący współpracowników (kierowca)
40	0,67	1,33
41	0,68	1,37
42	0,70	1,40
43	0,72	1,43
44	0,73	1,47
45	0,75	1,50
46	0,77	1,53
47	0,78	1,57
48	0,80	1,60
49	0,83	1,66
50 do 59	1,00	2,00
60 do 70	1,20	2,20
71 do 81	1,40	2,40
82 do 92	1,50	2,50
93 do 105	1,80	2,80
106 lub więcej	rzeczywisty czas przejazdu minus 1 godzina; minimalne wynagrodzenie 1,8 godzin przejazdu	rzeczywisty czas przejazdu; minimalne wynagrodzenie 2,8 godzin przejazdu

5.10.4 Pozostałe postanowienia

- » Jeśli pogoda nie pozwala na wykonywanie pracy w myśl [układu zbiorowego pracy Pogoda niepozwala na wykonywanie pracy w sektorze budownictwa i infrastruktury](#)? Wówczas pracownik jadący z mieszkania do pracy i z powrotem ma prawo do kompensacji z godziny przejazdu. Ta zasada nie obowiązuje, jeśli logicznie mógł przewidzieć, że nie będzie w stanie wykonywać pracy.

5.10.5 Przepis alternatywny

- » Pracodawca może uzgodnić z radą zakładową odmienne przepisy dla 5.10.1 do 5.10.3. Patrz [10.9](#).

5.11 Brukowanie i tamy

5.11.1 O co chodzi?

- » Pracownik na placu budowy wykonuje prace brukarskie przy zaporach wzdłuż wybrzeża Morza Północnego? Wykonuje swoją pracę w innym miejscu w porównywalnych warunkach? Wówczas ma prawo do dodatku 8,27 euro tygodniowo od 1 stycznia 2022. Ten dodatek obowiązuje również pracowników pracujących przy tamach na morzu.
- » Pracownik pracuje w niepełnym wymiarze? Wówczas ma prawo do dodatku proporcjonalnie do swojego czasu pracy.



5.13 Praca daleka

5.13.1 Pracownik na placu budowy

- » Praca daleka ma miejsce wówczas, gdy miejsce pracy znajduje się tak daleko od mieszkania pracownika na placu budowy, że codzienne powroty do domu są nieuzasadnione.
- » Obowiązują przy tym przepisy 5.13.2 do 5.13.5.

5.13.2 Koszty przejazdów i godziny przejazdów

- » W przypadku prac dalekich pracownik na placu budowy ma prawo do kompensaty kosztów przejazdów i godzin przejazdów wg 5.9 i 5.10.
- » Dotyczy do poniższych przypadków.
 - W przypadku przejazdów między miejscem pracy a tymczasowym miejscem przebywania.
 - W przypadku przejazdów z i do miejsca zamieszkania raz w tygodniu. W tym zakresie nie obowiązuje wynagrodzenie za godziny przejazdów. W odstępie od 5.9 pracodawca kompensuje wszystkie koszty przejazdów, jakie są do tego konieczne dla pracownika.

5.13.3 Koszty przebywania

- » W trakcie nieobecności w domu pracodawca pracy tymczasowej pokrywa koszty wyżywienia, przyzwoitych warunków mieszkaniowych oraz inne niezbędne związane z przebywaniem pracownika.
- » Nie obowiązuje to, jeśli pracodawca udostępnia miejsce przebywania z przyzwoitym wyposażeniem oraz przyznaje dopłatę w wysokości 6,95 euro dziennie na rzecz kosztów wyżywienia od 1 stycznia 2022 roku.
- » Prawo do kompensacji za inne niezbędne koszty przebywania przepada, jeśli rzeczy, których dotyczą koszty, są wydawane w naturze.

5.13.4 Choroba

- » Pracownik na placu budowy jest chory? Z punktu widzenia medycznego zasadne jest przewiezienie go do miejsca zamieszkania? Wówczas pracodawca może zrobić to na swój koszt. Konieczny jest transport medyczny? Wówczas pracodawca musi to zrobić.
- » Pracownik z powodu choroby nie jest w stanie jeździć do siebie do domu raz w tygodniu? Wówczas pracodawca oferuje członkom jego rodziny lub rodzicom możliwość odwiedzenia pracownika raz w tygodniu. Pracodawca kompensuje koszty ich przejazdów.
- » Dopóki chory pracownik pozostaje w miejscu, w którym został zatrudniony, ma prawo do wyżywienia i zakwaterowania.

5.13.5 Dodatek za przebywanie w przypadku pracy pływowej

- » To postanowienie dotyczy pracowników na placu budowy, którzy wykonują pracę pływową daleko od domu.
- » Pracodawca nie zapewnia im pobytu w hotelu, obiekcie bed & breakfast itp., lecz na przykład w pojeździe? Wówczas pracownik za każdą noc tam spędzoną ma prawo do dodatku 4,05 euro od 1 stycznia 2022.



5.15 Przeniesione godziny w sektorze infrastruktury

Tabela 5.15 Dodatek za przeniesione godziny w sektorze infrastruktury dla pracownika na placu budowy

przepracowane godziny	dodatek
przed godz. 7.00 i po godz. 20.00 od godz. 20.00 w poniedziałek do godz. 7.00 w piątek	30%
od godz. 20.00 w piątek do godz. 20.00 w sobotę	50%
od godz. 20.00 w sobotę do godz. 7.00 w niedzielę	75%
od godz. 7.00 w niedzielę do godz. 7.00 w poniedziałek	100%
w dni świąteczne zatwierdzone w tym układzie zbiorowym pracy	100%

5.15.1 O co chodzi?

- » Pracownik na placu budowy pracuje według przeniesionych godzin w sektorze infrastruktury? Wówczas ma prawo do dodatku wg tabeli 5.15. Dodatek za przeniesione godziny w sektorze infrastruktury jest obliczany na podstawie uzgodnionego na stałe wynagrodzenia godzinowego.
- » Pracownik pracuje w okresie trzynastu tygodni wyłącznie w ramach godzin przeniesionych? Pracuje on przy tym mniej niż średnio czterdzieści godzin w tygodniu kalendarzowym? Wówczas pracodawca płaci mu za brakujące godziny stałe uzgodnione wynagrodzenie i dodatek za przeniesione godziny w sektorze infrastruktury w wysokości 30%.

5.15.2 Połączenie z pracą nadmiarową

- » W przypadku pracy nadmiarowej w ramach przeniesionych godziny pracownik otrzymuje – oprócz dodatku za przeniesione godziny w sektorze infrastruktury – również dodatek za pracę nadmiarową. Patrz 5.7. Dodatek za nadgodziny jest obliczany na podstawie uzgodnionego na stałe wynagrodzenia godzinowego, ale nie na podstawie dodatku za przeniesione godziny w sektorze infrastruktury.

5.16 Brygadzysta

Tabela 5.16 Dodatek dla brygadzysty pracownika na placu budowy

od dnia	ogólny (na tydzień)	montaż rusztowań (na tydzień)
1 stycznia 2022	71,51 euro	35,51 euro

5.16.1 O co chodzi?

- » Brygadzysta jest pracownikiem na placu budowy, który kieruje co najmniej pięcioma innymi pracownikami. Ma on prawo do dodatku dla brygadzysty wg tabeli 5.16.
- » Pracownik jest przydzielony na stanowisko należące do grup funkcyjnych od A do D? Wówczas ma prawo do dodatku w kolumnie „Ogólny”.
- » Jest przydzielony na stanowisko brygadzysty montażu rusztowań (grupa funkcyjna E)? Wówczas dotyczy go dodatek w kolumnie „Montaż rusztowań”.



5.17 Odzież robocza

Tabela 5.17 Wynagrodzenie za odzież roboczą dla pracownika na placu budowy

rodzaj odzieży roboczej	netto za przepracowany dzień 1/1/2022
odzież robocza	0,91 euro
jw., dla zakładu palowania	0,99 euro
wysokie buty	0,56 euro
jeśli wyłącznie buty do kolan	0,45 euro
wysokie buty i płaszcze przeciwdeszczowe podczas prac na wybrzeżu i brzegu	1,16 euro

5.17.1 O co chodzi?

- » Koszty niezbędnej odzieży roboczej ponosi pracodawca.
- » Pracodawca może przekazać odzież roboczą pracownikowi na placu budowy lub ją mu udostępnić.
- » Nie robi tego? Wówczas pracownik ma prawo do kompensacji za odzież roboczą wg tabeli 5.17.

5.17.2 Przepis alternatywny

- » Pracodawca może uzgodnić z radą zakładową odmienne przepisy. Patrz 10.9.

7.2 Zasady BHP i medycyny pracy oraz niezdolności do pracy w przedsiębiorstwie

7.2.6 Usługi i zadania w ramach BHP i medycyny pracy

- » Pracodawca dał pracownikowi na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym zlecenie wykonania zadań w ramach zasad BHP i medycyny pracy oraz niezdolności do pracy? Są to zadania wynikające z dbałości pracodawcy o przestrzeganie ustawy? Wówczas informuje on pracownika na piśmie o zakresie odpowiedzialności i kompetencjach, jakich udziela mu w związku z tym.
- » Wykonawca może w każdym roku uczestniczyć w jednodniowych spotkaniach wyjaśniających i instruktażowych w sprawie wzmacniania dobrych warunków pracy na placu budowy. Robi to po tym, jak pracodawca dał mu na to zgodę.

7.3 Warunki pracy na placu budowy

7.3.1 Bezpieczeństwo i higiena

- » Pracodawca podejmuje działania wykonawcze związane z bezpieczeństwem i higieną. Robi to po właściwym uzgodnieniu z uczestniczącymi pracownikami.
- » Pracodawca informuje jednoznacznie w momencie wejścia na plac budowy, czy obowiązkowe jest noszenie kasku ochronnego.
- » Główny wykonawca udostępnia odpowiedni barak.



7.3.2 Środki ochrony indywidualnej

- » Koszty środków ochrony indywidualnej wymienionych w ustawie w sprawie BHP ponosi pracodawca. Na przykład kask ochronny, obuwie ochronne, rękawice robocze, odzież robocza z ochroną UV oraz ochrona słuchu.
- » Pracodawca wydaje niezbędne środki ochrony indywidualnej pracownikowi lub mu je udostępnia. Pracodawca tego nie robi? Wówczas pracownik nie może pracować na placu budowy. Nie ma to wpływu na jego wynagrodzenie.
- » Pracownik nie korzysta ze środków ochrony indywidualnej? Wówczas pracodawca może odesłać go z placu budowy. Pracodawca nie wypłaca wynagrodzenia za nieprzepracowane godziny. Patrz [art. 7:628 k.c.](#)

7.3.3 Odzież robocza

- » Pracownik pracuje na mrozie? Wówczas ma prawo do przystosowanej do tego odzieży zimowej.
- » Koszty tej odzieży zimowej ponosi pracodawca. Wydaje on tę odzież pracownikowi lub mu ją udostępnia.
- » Pracownik korzysta z tej odzieży. Jest ona zepsuta lub zużyta? Wówczas pracownik odbiera nowy egzemplarz.

7.3.4 Infrastruktura

- » Pracodawca z sektora infrastruktury korzysta na placu budowy z własnego sprzętu, który generuje spaliny? Wówczas wyloty tego sprzętu należy skierować pionowo do góry.
- » Zanim pracownik będzie mógł wykonać pracę, musi przejść kurs z zakresu bezpieczeństwa.
- » W przypadku czynności wykonywanych wieczorem i nocą obowiązują poniższe zasady.
 - Obowiązujące przepisy bezpieczeństwa zostały przekazane pracownikowi przed rozpoczęciem prac i wyjaśnione ustnie.
 - Bez kamizelki bezpieczeństwa pracownik nie może wykonywać żadnych czynności.
 - W trakcie czynności, podczas których mogą przejeżdżać pojazdy, stosuje się wyłącznie systemy odgradzania dróg, które oddzielają w całości część drogi, na której trwają prace.
 - W czasie nocnego mrozu nie pracuje się; wyjątek dotyczy nagłych prac, przy czym należy stosować przepisy bezpieczeństwa i dbać o zdrowie pracowników.

7.3.5 Inne sytuacje robocze

- » Podnoszenie.
 - Jednostki opakowaniowe cementu lub innych surowców cięższe niż 25 kg nie są używane w pracy.
 - Bloki murarskie lub spoiwa ważące 14 kg lub więcej można przemieszczać wyłącznie za pomocą mechanicznych środków pomocniczych.
 - Umocnienia wodne o długości ponad 30 cm należy przemieszczać wyłącznie za pomocą przeznaczonej do tego instalacji podnoszącej.
- » Substancje niebezpieczne.
 - Czy na placu budowy są stosowane materiały i produkty zagrażające bezpieczeństwu i zdrowiu? Wówczas wykonawca musi mieć listę tych materiałów i produktów oraz stosowanych środków ochrony.
 - Smoły nie można przetwarzać. Wyjątek: asfalt zawierający smołę nie może być czyszczony termicznie.
 - Produkty z dużą zawartością rozpuszczalników nie mogą być używane w zamkniętych



pomieszczeniach lub do prac we wnętrzach. Jest to związane z ryzykiem zespołu psychoorganicznego (OPS).

- » Prace powodujące zanieczyszczenia. Pracodawca wydaje zlecenie wykonania prac o silnym zanieczyszczeniu? Podjął niedostateczne środki w zakresie ochrony pracownika i/lub otoczenia? Wówczas pracownik może odmówić wykonania tej pracy.
- » Badanie ziemi. Dla placu budowy wydano raport z analizą badania ziemi? Wówczas pracownik, który musi pracować na placu budowy, ma prawo do wglądu w ten raport.
- » Prace we wnętrzach bez przewiewów. W okresie od 1 września do 1 maja konieczne jest wykonywanie prac we wnętrzach w pomieszczeniu z przewiewem? Wówczas pracodawca musi w największym możliwym stopniu zabezpieczyć pomieszczenie robocze przed przewiewem. Pomieszczenie jest zabezpieczone przed przewiewem, jeśli jest uszczelnione w całości szkłem lub innym materiałem.
- » Dźwig osobowy.
 - Pracodawca jest zobowiązany do umieszczenia dźwigu osobowego w budynkach i mieszkaniach, gdzie najwyższa podłoga piętra znajduje się 15 metrów lub więcej nad ziemią. Jako najwyższa podłoga piętra nie jest traktowane podłoże dachu, podłoga pomieszczenia technicznego lub podłogi rusztowań i innych konstrukcji pomocniczych.
 - To zobowiązanie nie ma zastosowania w następujących sytuacjach:
 - najwyższa podłoga piętra znajduje się od 15 do 25 metrów nad ziemią,
 - na jednej z kondygnacji pomiędzy zamocowane są urządzenia szybu i toaletowe oraz
 - odstęp między tymi urządzeniami a ziemią, ewentualnie najwyższą podłogą piętra wynosi maksymalnie 15 metrów.
 - Pracodawca może w odniesieniu do tego zobowiązania uzgodnić z radą zakładową inny przepis wg 10.9, jeśli:
 - występują szczególne okoliczności, które uniemożliwiają właściwą realizację zobowiązania lub
 - jeśli realizacja zobowiązania nie przyczynia się do ograniczenia obciążenia fizycznego.
- » Żurawie wieżowe. Żuraw wieżowy ma dźwig maszynowy, jeśli:
 - kabina znajduje się dwa miesiące lub dłużej na wysokości 30 metrów lub wyżej i
 - montaż takiego dźwigu jest możliwy technicznie.
- » Prace związane z podnoszeniem. Pracownik musi mocować obciążenia? Ewentualnie ma w tym zakresie instrukcje? Wówczas pracodawca wymaga ukończenia kursu z tego zakresu.
- » Montaż rusztowań. Pracownik montujący rusztowania musi mieć dyplom uznawany przez organy państwowe i branże na poziomie mbo lub ważny certyfikat osobowy (ISO 17024). To zobowiązanie dotyczy stanowisk pomocnika monteru montażu rusztowań, monteru montażu rusztowań, 1. monteru montażu rusztowań i brygadzysty montażu rusztowań. Dyplomy i certyfikaty są rejestrowane w centralnym rejestrze dyplomów Fundacji Współpracy w Zakresie Bezpieczeństwa. Przeprowadza to Fundacja Bezpiecznej Pracy na Wysokości.
- » Wysoka temperatura. Pracodawca jest zobowiązany do udostępnienia na placu budowy kremu przeciwsłonecznego. Pracownik musi również tutaj z niego korzystać lub z kremu przeciwsłonecznego, który sam przyniósł.



7.3.6 Młodszy pracownicy

- » Pracownik do 18. roku życia nie może:
 - pracować w systemie stawek;
 - pracować przy kafarach, chyba że odbywa się to pod nadzorem nauczyciela;
 - samodzielnie pracować jako operator dźwigu lub operator maszyn w myśl listy stanowisk dla pracowników na placu budowy z załącznika 1.1 pod numerami 33, 35, 72, 96, 99, 100 i 101.
- » Pracownik w wieku 18 lub 19 lat może pracować wyłącznie samodzielnie na wymienionych wyżej stanowiskach operatora dźwigu i maszyn w następujących sytuacjach:
 - jest w fazie kształcenia w kierunku uzyskania dyplomu bądź posiada dyplom kształcenia na operatora maszyn i
 - pracuje pod nadzorem wykonawcy lub pracownika w wieku 22 lat bądź starszego na takim samym stanowisku.
- » Pracownik w wieku 20 lub 21 lat może pracować wyłącznie samodzielnie na wymienionych wyżej stanowiskach operatora dźwigu i operatora maszyn, jeśli ma dyplom kształcenia na operatora maszyn.

10.1 Definicje i terminy

A

- » **Agencja pracy tymczasowej:** pracodawca w myśl art. 7:690 k.c.

B

- » **Bbl** (towarzysząca ścieżka nauki zawodowej): ścieżka nauki w ramach średniego szkolnictwa zawodowego na podstawie ustawy o edukacji i nauce zawodowej dla praktykantów z umową o pracę oraz umową edukacyjną. Praktykant realizuje naukę praktyczną w atestowanym przedsiębiorstwie nauczania. W celu nauki teoretycznej średnio raz w tygodniu chodzi do regionalnego centrum kształcenia.
- » **Bbl 2:** kształcenie zawodowe na towarzyszącej ścieżce nauki zawodowej na poziomie 2.
- » **Bbl 3:** kształcenie zawodowe na towarzyszącej ścieżce nauki zawodowej na poziomie 3.
- » **Bol** (ścieżka nauki kształcenia zawodowego): ścieżka nauki w ramach średniego szkolnictwa zawodowego na podstawie ustawy o edukacji i nauce zawodowej dla praktykantów wyłącznie z umową edukacyjną. Praktykant pobiera naukę w regionalnym centrum kształcenia. Od czasu do czasu przechodzi praktyki w atestowanym przedsiębiorstwie nauczania.
- » **bpfBOUW:** Stowarzyszenie ds. Funduszy Emerytalnych w Sektorze Budownictwa.
- » **Bpvo (umowa o szkolenie zawodowe):** umowa zawierana na początku kształcenia na towarzyszącej ścieżce nauki zawodowej między praktykantem, zakładem kształcenia lub indywidualnym przedsiębiorstwem nauczania oraz właściwą placówką oświatową. W umowie o szkolenie zawodowe określone są prawa i obowiązki związane ze szkoleniem zawodowym.
- » **BW:** kodeks cywilny.

C

- » **Cao:** „układ zbiorowy pracy” lub „ten układ zbiorowy pracy” oznacza układ zbiorowy pracy dla sektora budownictwa i infrastruktury.
- » **Cao BTER Bouw & Infra:** układ zbiorowy pracy w zakresie własnych przepisów zakładowych w segmencie budownictwa i infrastruktury.



- » **Choroba:** brak możliwości wykonywania uzgodnionej pracy ze względu na dolegliwość bądź wadę fizyczną lub mentalną.

D

- » **Dzień szkolny:** dzień, w którym praktykant szkoli się na odpowiedzialność regionalnego centrum kształcenia.

F

- » **Fundusz czasu:** Stowarzyszenie Funduszu Czasu w Sektorze Budownictwa i Infrastruktury.

I

- » **Indywidualne przedsiębiorstwo nauczania:** pracodawca, który zawiera z praktykantem umowę o kształcenie zawodowe i umowę o pracę, w związku z czym jest przedsiębiorstwem nauczania zgodnie z ustawą o edukacji i nauce zawodowej.
- » **Instruktor:** pracownik zakładu kształcenia, odpowiedzialny za kształcenie, szkolenie, ocenę i towarzyszenie uczestnikom w miejscu pracy i kształcenia.

K

- » **Kombinat budowlany:** stowarzyszenie między:
 - dwoma lub więcej przedsiębiorstwami z branży budowlanej i infrastruktury lub
 - dwoma lub więcej przedsiębiorstwami z branży budowlanej i infrastruktury bądź jednym lub więcej innymi przedsiębiorstwami,z (między innymi) celem wspólnej realizacji jednej lub więcej prac budowlanych i infrastrukturalnych. Za stowarzyszenie uważa się między innymi, jeśli dyrektor (pośredni), udziałowiec (pośredni) i/lub wspólnik (pośredni) uczestniczą lub należą do tej samej osoby prawnej i/lub spółki.

M

- » **Małżonek/małżonka:** osoba, z którą pracownik jest w związku małżeńskim. Równoważny z tą osobą jest partner nie w związku małżeńskim, z którym pracownik prowadzi wspólne gospodarstwo domowe, o ile pracodawca został o tym poinformowany w poświadczonej notarialnie umowie o wspólnym pożyciu i/lub rejestrację partnerską.

N

- » **Nauczyciel:** pracownik, który:
 - posiada obowiązujący certyfikat nauczyciela oraz obowiązującą kartę nauczyciela Vollandis,
 - na zlecenie swojego pracodawcy przekazuje wiedzę specjalistyczną praktykantom w przedsiębiorstwie nauczania, towarzyszy im i ocenia oraz
 - oprócz tych zadań nauczycielskich – w ewentualnie pozostałym czasie – wykonuje pracę produktywną.
- » **Niepełny wymiar (pracy):** czas trwania pracy, który na podstawie indywidualnej umowy o pracę jest krótszy niż normalny czas pracy, jak podano w tabeli 2.2.

O

- » **Odzież robocza:** odzież, która (prawie) wyłącznie przeznaczona jest do noszenia w czasie pracy. Jako odzież robocza traktowane są również wysokie buty (do kolan) i wysokie buty oraz ubrania



sztormowe dla pracowników wykonujących pracę pływową.

- » **Okres wypłaty:** czterotygodniowy przedział czasowy lub miesiąc kalendarzowy, za który pracodawca wypłaca pracownikowi ustalone na stałe wynagrodzenie lub pensję, podobnie jak rekompensaty i dodatki, do których pracownik ma prawo.
- » **Organ reprezentacji pracowniczej:** rada zakładowa lub przedstawicielstwo personelu w myśl ustawy o radach zakładowych.

P

- » **Pensja:** ustalona stała kwota brutto między pracownikiem na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym a pracodawcą, którą pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym otrzymuje od pracodawcy jako wynagrodzenie za swoją pracę na zajmowanym przez siebie stanowisku. Ta kwota nie obejmuje dodatku urlopowego, stałych i/lub zmiennych gratyfikacji, premii na koniec roku, zasiłków zryczałtowanych i wszystkich innych dodatków.
- » **Plac budowy:** każdy plac, na którym odbywają się prace/czynności budowlane i infrastrukturalne i/lub są realizowane.
- » **Praca i działalność w segmencie budownictwa i infrastruktury:** patrz 10.2.2.
- » Praca nadmiarowa: praca w jednym dniu przez więcej niż wynika to z grafiku ustalonego na podstawie układu zbiorowego pracy.
- » **Praca nadmiarowa, strukturalna:** praca nadmiarowa wykonywana ze stałą częstotliwością i w okresie kilku tygodni.
- » **Praca pływowa:** zadania podatne na oddziaływanie pływów (wysoka i niska woda wskutek odpływu i przypływu).
- » **Pracodawca:** patrz 10.2.1.
- » **Pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym:** pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym lub administracyjnym wg załącznika 1.3 lub na stanowisku równoważnym.
- » **Pracownik obsługi plac i kadr:** pracownik z umową o pracę, który na podstawie art. 1 ust. 1 lit. d ustawy o alokacji pracowników przez pośredników (Waadi) jest udostępniany pracodawcy w myśl 10.2.1.
- » **Pracownik placu budowy:** pracownik na stanowisku podanym w załączniku 1.1, załączniku 1.2 lub na stanowisku równoważnym.
- » **Pracownik tymczasowy:** pracownik w myśl art. 7:690 k.c.
- » **Pracownik:** patrz 10.2.1.
- » **Praktykant:** pracownik placu budowy, który bierze udział w towarzyszącej ścieżce nauki zawodowej 2 lub 3 w segmencie:
 - budownictwo i infrastruktura,
 - rozbiórka, drewno i konserwacja lub
 - technika i przemysł przetwórczy.
- » **Przedsiębiorstwa budowlane i infrastrukturalne:** patrz 10.2.2.

R

- » **Roc:** regionalne centrum kształcenia na podstawie ustawy o edukacji i nauce zawodowej.



S

- » **Środki ochrony indywidualnej:** elementy lub środki wyposażenia, przeznaczone do noszenia przez osobę lub trzymania jako ochrona przed jednym lub kilkoma niebezpieczeństwami, które mogą stanowić zagrożenie dla zdrowia bądź bezpieczeństwa.
- » **Strony układu zbiorowego pracy:** organizacje pracodawców i pracowników, które zawarły ten układ zbiorowy pracy.

V

- » **Volandis:** centrum wiedzy i doradztwa w kwestiach zrównoważonego wykorzystania dla wszystkich pracowników i pracodawców sektora budownictwa i infrastruktury. Volandis ma zlecenie na poziomie zbiorczym i indywidualnym do:
 - gromadzenia, przetwarzania i interpretowania informacji oraz
 - promowania i ułatwiania zrównoważonego wykorzystania.

W

- » **WagwEU:** ustawa w sprawie warunków pracy pracowników delegowanych w UE (Dz.U. 2016, 219).
- » **Web:** ustawa w sprawie edukacji i nauki zawodowej (ustawa z dnia 31 października 1995 (Dz.U. 1995, 501), zmieniona ostatnio ustawą z dnia 25 lutego 2021 (Dz.U. 2021, 171)).
- » **Wydzielenie obsługi kadr i płac:** udostępnienie pracownika do obsługi płac i kadr pracodawcy w myśl 10.2.1.
- » **Wynagrodzenie gwarantowane:** minimalne wynagrodzenie funkcyjne, do którego pracownik na placu budowy ma prawo na podstawie układu zbiorowego pracy.
- » **Wynagrodzenie ustalone na stałe:** wynagrodzenie gwarantowane plus ewentualny dodatek motywacyjny ustalony z pracownikiem na placu budowy.

Z

- » **Zakład kształcenia:** patrz 10.2.5.

10.11 Kontrola przestrzegania

10.11.1 O co chodzi?

- » Kontrola przestrzegania to kontrola, czy pracodawca przestrzega przepisów niniejszego układu zbiorowego pracy, układu zbiorowego pracy Pogoda niepozwalająca na wykonywanie pracy w sektorze budownictwa i infrastruktury oraz układu zbiorowego pracy w zakresie własnych przepisów zakładowych w segmencie budownictwa i infrastruktury.
- » Pracodawca jest zobowiązany do współpracy przy pisemnej kontroli przestrzegania. Na nim spoczywa ciężar wykazania przestrzegania układu zbiorowego pracy.
- » Jeśli pracodawca nie przestrzega układu zbiorowego pracy, musi zapłacić rekompensatę. Patrz regulamin przestrzegania.
- » W regulaminie przestrzegania zawarte są przepisy dotyczące kontroli przestrzegania. Pracodawca jest zobowiązany do przestrzegania tego regulaminu. Jest to element [układu zbiorowego pracy w zakresie własnych przepisów zakładowych w segmencie budownictwa i infrastruktury](#).



10.13 Właściwości niniejszego układu zbiorowego pracy

10.13.4 Terminologia i założenia

- » Pracodawca/pracownik. W przypadku tych terminów w układzie zbiorowym pracy stosuje się formę męską. Może to jednak dotyczyć mężczyzn oraz kobiet.
- » Kwoty pieniężne. Wszystkie kwoty w tym układzie zbiorowym pracy są kwotami brutto, chyba że jednoznacznie wskazano, że chodzi o kwotę netto.
- » Pełny wymiar i niepełny wymiar. Niniejszy układ zbiorowy pracy zakłada, że pracownik ma normalny czas pracy (pracownik pracujący w pełnym wymiarze). Dla pracownika pracującego w niepełnym wymiarze postanowienia niniejszego układu zbiorowego pracy mają zastosowanie bez ograniczeń. Nie obowiązuje to dla postanowień układu zbiorowego pracy, gdzie jednoznacznie występują odstępstwa od tego założenia.
- » System promujący wydajność i wynagrodzenie za nieprzepracowane dni. Pracownik na placu budowy pracuje w systemie promującym wydajność? Pracodawca jest zobowiązany do wypłacania mu ustalonego na stałe wynagrodzenia za nieprzepracowany dzień? Wówczas średni dodatek motywacyjny za dni przepracowane w okresie wynagrodzenia zostaje uwzględniony w uzgodnionym na stałe wynagrodzeniu za nieprzepracowany dzień. Pracownik nie pracował przez cały okres płatności? Wówczas jako kryterium obowiązuje średni dodatek motywacyjny za poprzedni okres płatności.



Stopka redakcyjna

Wydanie

Na zlecenie stron układu zbiorowego pracy w sektorze budownictwa i infrastruktury:

Biuro Techniczne Budowy i Infrastruktury, Harderwijk

www.tbbouw.nl

Redakcja

Joyce van Dongen (Biuro Techniczne Budowy i Infrastruktury)

Teun Baak (tekst i zasady - produkcja tekstów, Bleiswijk)

Projekt graficzny

StudioTof!, Dronten - www.studiotof.nl

No rights can be derived from the text of this publication.

sierpień 2022

