



FAGLIGT FÆLLES FORBUND

dansk byggeri

## UKŁAD ZBIOROWY PRACY 2017

W ZAKRESIE PRAC WYKONYWANYCH PRZEZ MURARZY I POMOCNIKÓW MURARSKICH

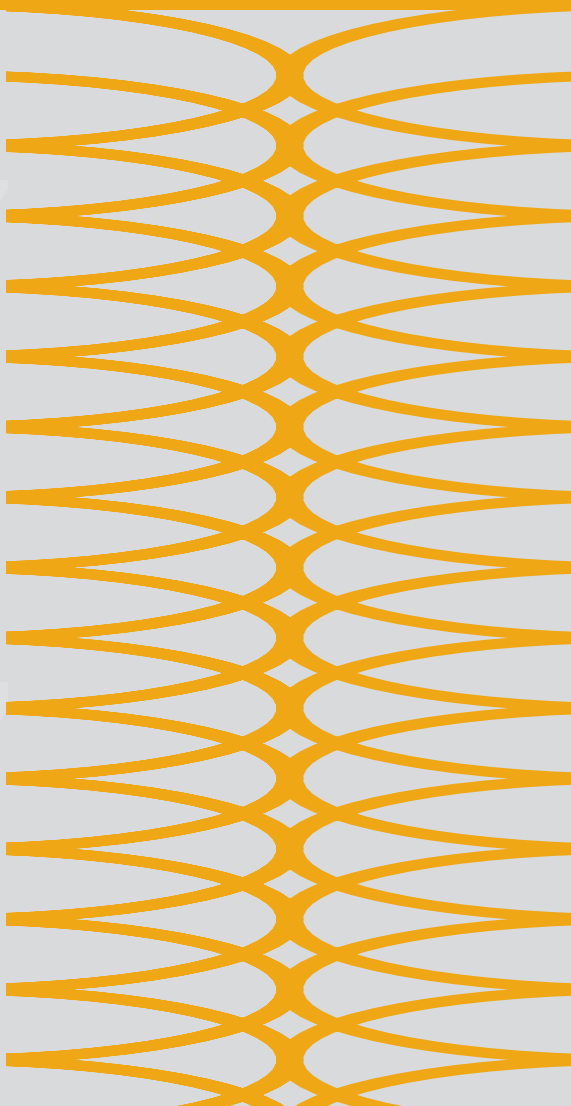
ZAWART POMIEDZY: DANSK BYGGERI/DUNSKIE ZRZESZENIE PRACODAWCÓW SEKTORA BUDOWLANEGO  
A FAGLIGT FÆLLES FORBUND/ZJEDNOCZONA FEDERACJA DUNSKICH PRACOWNIKÓW

2017

2017

17

2017



**Układ zbiorowy pracy 2017**  
**w zakresie prac wykonywanych przez**  
**murarzy i pomocników murarskich**  
**zawarty pomiędzy**  
**Dansk Byggeri**  
**/Zrzeszenie Pracodawców**  
**Sektora Budowlanego/**  
**a**  
**Fagligt Fælles Forbund**  
**/3F, Zjednoczona Federacja**  
**Pracowników/**

Zwykły tekst: Dotyczy terytorium całego kraju

**Pogrubiony tekst:** Dotyczy tylko prowincji

*Pochyły tekst:* Dotyczy tylko Kopenhagi  
oraz stref 1 i 2 Zelandii Północnej



## **SPIS TREŚCI:**

<b>DZIAŁ 1 – UKŁAD ZBIOROWY PRACY</b> .....	<b>11</b>
<b>Rozdział 1</b> .....	<b>11</b>
<b>Zakres obowiązywania układu zbiorowego pracy</b> .....	<b>11</b>
§ 1 <b>Zakres obowiązywania</b> .....	<b>11</b>
§ 2 <b>Podział na strefy – Kopenhaga i Zelandia Północna</b> .....	<b>11</b>
§ 3 <b>Przyjmowanie nowych członków</b> .....	<b>14</b>
§ 4 <b>Wzajemne zobowiązania</b> .....	<b>15</b>
<b>Rozdział 2 Narada ze stronami rynku pracy oraz wspólne zebranie informacyjne</b> .....	<b>17</b>
§ 5 <b>Zebranie informacyjne</b> .....	<b>17</b>
<b>Rozdział 3</b> .....	<b>18</b>
<b>Stosunek zatrudnienia</b> .....	<b>18</b>
§ 6 <b>Informacje o stosunku zatrudnienia</b> .....	<b>18</b>
§ 7 <b>Zatrudnienie na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach</b> .....	<b>19</b>
<b>Rozdział 4 Postanowienia w zakresie czasu pracy</b> .....	<b>24</b>
§ 8 <b>Tygodniowy wymiar czasu pracy</b> .....	<b>24</b>
§ 9 <b>Dzienny wymiar czasu pracy</b> .....	<b>24</b>
§ 10 <b>Zmienny tygodniowy wymiar czasu pracy</b> .....	<b>24</b>
§ 11 <b>Praca wiążąca się z koniecznością noclegu</b> .....	<b>25</b>
§ 12 <b>Niepełny wymiar czasu pracy</b> .....	<b>26</b>
§ 13 <b>Dni wolne od pracy</b> .....	<b>26</b>
<b>Rozdział 5 Praca w godzinach nadliczbowych</b> .....	<b>28</b>
§ 14 <b>Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz pracę w niedziele i dni świąteczne</b> .....	<b>28</b>
§ 15 <b>Systematycznie powtarzająca się praca w godzinach nadliczbowych</b> .....	<b>29</b>
<b>Rozdział 6 Postanowienia w zakresie stawek wynagrodzeń za czas pracy</b> .....	<b>31</b>
§ 16 <b>Wynagrodzenie</b> .....	<b>31</b>

§ 17	Postanowienia ogólne.....	33
§ 18	Zaplecze socjalne .....	35
§ 19	Zwrot kosztów przejazdu .....	36
Rozdział 7 Wypłata wynagrodzeń .....		38
§ 20	Okres rozliczeniowy dla wypłat wynagrodzeń .....	38
§ 21	Wypłata wynagrodzeń.....	38
§ 22	Odcinki wypłat wynagrodzeń .....	39
Rozdział 8 Postanowienia w zakresie .....		40
wynagrodzeń akordowych.....		40
§ 23	Warunki wykonywania prac w systemie akordowym .....	40
§ 24	Zaliczki z tytułu wykonywania pracy w systemie akordowym .....	42
§ 25	Deficyt wynagrodzenia akordowego .....	42
§ 26	Przerwa w pracach wykonywanych w systemie akordowym/pracach naprawczo-remontowych .....	43
§ 27	Wypłata wynagrodzenia akordowego i dodatku z tytułu skierowania pracowników akordowych do pracy wynagradzanej w systemie godzinowym.....	44
§ 28	Roszczenie zawarcia umowy akordowej w zakresie prac, które nie są ujęte w cennikach .....	45
§ 29	Obmiar prac.....	46
§ 30	Wycena prac wykonanych w systemie akordowym .....	46
§ 31	Udostępnianie orzeczeń z zakresu branżowego postępowania arbitrażowego .....	48
§ 32	Udział pracodawcy w pracy w systemie akordowym .....	48
§ 33	Udział uczniów w pracy w systemie akordowym .....	49
§ 34	Stała komisja ds. cen .....	49
§ 35	Inne układy zbiorowe .....	50
Rozdział 9 .....		51
Ubezpieczenie emerytalne .....		51
§ 36	Ubezpieczenie emerytalne i zdrowotne.....	51
Rozdział 10 .....		53

Wynagrodzenie za czas choroby, 1-szy dzień .....	53
choroby dziecka, itp. ....	53
§ 37 Choroby i wypadki .....	53
§ 38 Pierwszy dzień choroby dziecka .....	55
§ 39 Pobyt dziecka w szpitalu .....	56
§ 40 Dni wolne na opiekę nad dziećmi .....	56
§ 41 Narodziny dziecka .....	57
§ 42 Dni wolne na opiekę nad chorymi członkami bliskiej rodziny 58	58
§ 43 Obniżona zdolność do pracy .....	59
Rozdział 11 .....	60
Zasady dotyczące urlopów .....	60
wypoczynkowych i dni świątecznych .....	60
§ 44 Nabywanie prawa do urlopu .....	60
§ 45 Wykorzystywanie urlopów .....	61
§ 46 Choroba w czasie urlopu .....	63
§ 47 Przeniesienie urlopu .....	64
§ 48 Rekompensata urlopowa .....	64
§ 49 Karta urlopowa .....	66
§ 50 Wypłata rekompensaty urlopowej .....	68
§ 51 Wypłata rekompensaty urlopowej na koniec roku urlopowego .....	69
§ 52 Postanowienia szczególne .....	71
§ 53 Branżowy fundusz urlopowy .....	72
§ 54 Rekompensata z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie, dodatkowych dni urlopowych, dni wolnych dla seniorów i dni wolnych na opiekę nad dziećmi .....	73
§ 55 Program dla seniorów .....	76
§ 56 Zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych dla pracowników delegowanych .....	78
Rozdział 12 .....	80
Współpraca .....	80

§ 57	Zasady dotyczące mężów zaufania .....	80
§ 58	Przedstawiciele ds. bhp .....	83
§ 59	Rady zakładowe i Rada ds. współpracy .....	83
§ 60	Współpraca i bhp.....	84
Rozdział 13 .....		86
Podnoszenie kwalifikacji.....		86
§ 61	Fundusz Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego ...	86
§ 62	Program finansowania kształcenia.....	88
§ 63	Kształcenie pomocników murarskich .....	89
§ 64	Fundusz kształcenia.....	89
§ 65	Fundusz Rozwoju DA/LO .....	90
Rozdział 14 .....		91
Zatrudnianie i zwalnianie pracowników .....		91
§ 66	Zatrudnianie pracowników .....	91
§ 67	Zwalnianie pracowników .....	91
Rozdział 15 .....		93
Zasady rozpatrywania sporów zbiorowych .....		93
§ 68	Spory zbiorowe.....	93
§ 69	Procedura rozpatrywania sporów zbiorowych dotyczących rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia .....	99
§ 70	Wynagrodzenia i warunki pracy pracowników zagranicznych .....	100
§ 71	Sąd Pracy .....	104
§ 72	Tryb pilny.....	104
§ 73	Przerwanie pracy .....	105
Rozdział 16 .....		106
Prace przy kotłach i piecach.....		106
§ 74	Prace przy kotłach i piecach .....	106
Rozdział 17 .....		110
Komisja ds. równego wynagrodzenia .....		110
§ 75	Komisja ds. równego wynagrodzenia .....	110

<b>Rozdział 18 .....</b>	<b>112</b>
<b>Postanowienia końcowe .....</b>	<b>112</b>
<b>§ 76      <b>Odzież robocza .....</b></b>	<b>112</b>
<b>§ 77      <b>Procedury eksperymentalne .....</b></b>	<b>112</b>
<b>§ 78      <b>Dokumenty elektroniczne .....</b></b>	<b>113</b>
<b>§ 79      <b>Praca tymczasowa.....</b></b>	<b>113</b>
<b>§ 80      <b>Obchodzenie postanowień układu zbiorowego .....</b></b>	<b>115</b>
<b>§ 81      <b>Kodeks postępowania w zakresie zatrudniania .....</b></b>	<b>115</b>
<b>§ 82      <b>Prace budowlane prowadzone w okresie zimowym .....</b></b>	<b>116</b>
<b>§ 83      <b>Okres obowiązywania układu zbiorowego .....</b></b>	<b>120</b>
<b>DZIAŁ 2 – UCZNIOWIE.....</b>	<b>121</b>
<b>§ 1      <b>Dzienny wymiar czasu pracy.....</b></b>	<b>121</b>
<b>§ 2      <b>Okres nauki .....</b></b>	<b>121</b>
<b>§ 3      <b>Wynagrodzenie .....</b></b>	<b>122</b>
<b>§ 4      <b>Ucniowie dorośli .....</b></b>	<b>123</b>
<b>§ 5      <b>Udział uczniów w pracy w systemie akordowym wykonywanej przez czeladników .....</b></b>	<b>124</b>
<b>§ 6      <b>Warunki wynagrodzenia i zatrudnienia .....</b></b>	<b>124</b>
<b>§ 7      <b>Ubezpieczenie emerytalne.....</b></b>	<b>125</b>
<b>§ 8      <b>Świadczenia ubezpieczeniowe dla uczniów .....</b></b>	<b>125</b>
<b>§ 9      <b>Odzież robocza .....</b></b>	<b>126</b>
<b>§ 10     <b>Obuwie ochronne .....</b></b>	<b>126</b>
<b>§ 11     <b>Narzędzia .....</b></b>	<b>126</b>
<b>§ 12     <b>Zwrot kosztów przejazdu .....</b></b>	<b>126</b>
<b>§ 13     <b>Zaplecze socjalne .....</b></b>	<b>130</b>
<b>§ 14     <b>Dodatek za wykonywanie prac o szczególnie brudzącym charakterze i prac z zakresu budownictwa wodnego .....</b></b>	<b>130</b>
<b>§ 15     <b>Postanowienia w zakresie urlopów .....</b></b>	<b>130</b>
<b>§ 16     <b>Postanowienia szczególne .....</b></b>	<b>132</b>
<b>§ 17     <b>Procedura rozpatrywania sporów zbiorowych.....</b></b>	<b>132</b>
<b>§ 18     <b>Wejście w życie i wypowiedzenie .....</b></b>	<b>132</b>



<b>DZIAŁ 3 – PROTOKOŁY .....</b>	<b>133</b>
<b>Protokół o bezpieczeństwie i higienie pracy .....</b>	<b>133</b>
<b>Kopenhaga, dnia 7 marca 2017 r. ....</b>	<b>134</b>
<b>Protokół .....</b>	<b>135</b>
<b>o Autobusie BHP Sektora Budowlanego .....</b>	<b>135</b>
<b>Protokół .....</b>	<b>136</b>
<b>o działaniach w zakresie polityki bhp .....</b>	<b>136</b>
<b>w sektorze budowlano-montażowym .....</b>	<b>136</b>
<b>Protokół .....</b>	<b>138</b>
<b>o rozwijaniu kompetencji w branży .....</b>	<b>138</b>
<b>budowlano-montażowej .....</b>	<b>138</b>
<b>Protokół .....</b>	<b>140</b>
<b>o pracy w godzinach nocnych .....</b>	<b>140</b>
<b>i badaniach kontrolnych stanu zdrowia .....</b>	<b>140</b>
<b>Protokół .....</b>	<b>141</b>
<b>o dumpingu socjalnym.....</b>	<b>141</b>
<b>Protokół .....</b>	<b>142</b>
<b>o rozporządzeniu nr 2016/679 w sprawie .....</b>	<b>142</b>
<b>ochrony osób fizycznych w związku .....</b>	<b>142</b>
<b>z przetwarzaniem danych osobowych .....</b>	<b>142</b>
<b>(„Rozporządzenie o ochronie danych”) .....</b>	<b>142</b>
<b>Protokół .....</b>	<b>143</b>
<b>o kwestiach ubezpieczeń emerytalnych.....</b>	<b>143</b>
<b>pracowników delegowanych .....</b>	<b>143</b>
<b>Protokół .....</b>	<b>145</b>
<b>o rekrutacji i podnoszeniu kwalifikacji siły roboczej do przedsięwzięć budowlano-montażowych .....</b>	<b>145</b>
<b>Protokół .....</b>	<b>146</b>
<b>o udzielaniu informacji o korzystaniu .....</b>	<b>146</b>
<b>z podwykonawców .....</b>	<b>146</b>
<b>Protokół .....</b>	<b>147</b>

o uzupełniających dniach urlopowych .....	147
dla pracowników delegowanych .....	147
Protokół .....	150
o wzroście produktywności poprzez .....	150
współpracę i planowanie .....	150
Protokół .....	151
o kształceniu pracowników branży murarskiej .....	151
Protokół .....	152
o umowach w zakresie prac wykonywanych.....	152
w systemie akordowym oraz późniejszego .....	152
stosowania uproszczonego wykazu cen.....	152
Protokół .....	153
o tematach do omówienia.....	153
w komisji w myśl § 34.....	153
Protokół .....	155
o uproszczonym stosowaniu wykazu cen .....	155
Protokół .....	156
o praktykantach w ramach praktyki wstępnej .....	156
<b>Kopenhaga, dnia 7 marca 2017 r. ....</b>	<b>156</b>
Protokół .....	157
o ponownym wydrukowaniu wykazów cen.....	157
Protokół .....	158
o kształceniu dla potrzeb branży murarskiej .....	158
<b>DZIAŁ 4 – ZAŁĄCZNIKI.....</b>	<b>159</b>
Załącznik 1 Umowa ramowa z dnia 31 października 1973 r.....	159
Załącznik 2.....	168
Dokument umowy o pracę .....	168
Załącznik 3.....	174
Podstawa umowna programu.....	174
kształcenia pomocników murarskich .....	174

<b>Załącznik 4.....</b>	<b>179</b>
<b>Tabela środków i zabezpieczeń specjalnych.....</b>	<b>179</b>
<b>związanych z porą roku oraz środków .....</b>	<b>179</b>
<b>i zabezpieczeń specjalnych związanych .....</b>	<b>179</b>
<b>z warunkami pogodowymi .....</b>	<b>179</b>
<b>Indeks rzeczowy .....</b>	<b>183</b>

## Rozdział 1

### Zakres obowiązywania układu zbiorowego pracy

#### § 1 Zakres obowiązywania

1. Układ zbiorowy pracy w zakresie prac wykonywanych przez murarzy i pomocników murarskich obowiązuje, począwszy od dnia 1 marca 2014 r., wszystkich członków Dansk Byggeri w zakresie branżowym obowiązywania układu, wraz ze zmianami i poprawkami uzgodnionymi w trakcie negocjacji w 2017 r.
2. Strony są zgodne co do tego, że ich intencją przy opracowywaniu wersji skonsolidowanej układu, nie było dokonywanie zmiany zakresu branżowego jego obowiązywania.

#### § 2 Podział na strefy – Kopenhaga i Zelandia Północna

##### **Porozumienie dot. Kopenhagi i Zelandii Płn. (Okręg Stołeczny)**

##### **Strefa 1**

1. Następujące gminy: Dragør, Tårnby, Kopenhaga, Frederiksberg, Hvidovre, Brøndby, Vallensbæk, Albertslund, Glostrup, Rødovre, Gentofte, Gladsaxe, Herlev, Ballerup, Furesø, Lyngby-Taarbæk, Rudersdal, Allerød, Hørsholm, Fredensborg.

##### **Strefa 2**

2. Następujące gminy: Helsingør, Gribskov, Halsnæs, Hillerød, Frederikssund, Egedal, Høje-Taastrup, Ishøj, Greve.

##### **Pomocnicy murarscy**

3. Niniejszy układ zbiorowy pracy ma zastosowanie do terytorium całego kraju, z wyjątkiem gmin Kopenhaga i Frederiksberg.

4. Do prac wykonywanych przez pomocników murarskich na terenie gmin Kopenhaga i Frederiksberg zastosowanie ma układ zbiorowy pracy zawarty pomiędzy Dansk Byggeri a Murerarbejdsmændenes Fagforening i København /Związek Zawodowy Pomocników Murarskich w Kopenhadze/.



### **§ 3 Przyjmowanie nowych członków**

Gdy przedsiębiorstwo zgłasza chęć przystąpienia do Dansk Byggeri, obowiązują następujące zasady:

#### **Nowi członkowie objęci innym układem zbiorowym pracy**

1. Przedsiębiorstwa – nowi członkowie Dansk Byggeri, którzy dotąd stosowali inne układy zbiorowe – zostają objęte układami zbiorowymi zawartymi przez Dansk Byggeri po trzech miesiącach od otrzymania przez federację informacji o przystąpieniu przedsiębiorstwa do Dansk Byggeri.

#### **Nowi członkowie objęci lokalnymi porozumieniami ze związkami zawodowymi o przystąpieniu do układu zbiorowego pracy**

2. Lokalne porozumienia ze związkami zawodowymi o przystąpieniu do układu zbiorowego pracy obowiązujące w podmiotach, które zgłosiły się do Dansk Byggeri, pozostają w mocy przez trzy miesiące po otrzymaniu przez federację pisemnej informacji o przystąpieniu przedsiębiorstwa do Dansk Byggeri. Następnie obowiązywać zaczyna odpowiedni układ zbiorowy zawarty przez Dansk Byggeri.

#### **Negocjacje dostosowawcze**

3. Po otrzymaniu przez federację informacji o objęciu przedsiębiorstwa postanowieniami układu zbiorowego zawartego przez Dansk Byggeri, federacja może wnioskować o zwołanie zebrania organizacji, por. [§ 68 ust. 21](#).

Celem takiego zebrania jest zbadanie możliwości stosowania postanowień obowiązującego układu zbiorowego wobec pracowników danego przedsiębiorstwa, tak aby jego postanowienia były przestrzegane, jak również zaznajomienie się przez strony układu z aktualnymi warunkami zatrudnienia i wynagrodzenia pracowników przedsiębiorstwa.

W trakcie negocjacji można żądać udokumentowania aktualnych warunków zatrudnienia i wynagrodzenia w przedsiębiorstwie.

#### **Rezygnacja z członkostwa**

4. Przy rezygnacji z członkostwa w Dansk Byggeri lokalne porozumienie zaczyna obowiązywać ponownie, chyba że przedsiębiorstwo zostaje wówczas objęte postanowieniami innego układu zbiorowego na mocy swojego członkostwa w innej

organizacji w ramach DA /Dansk Arbejdsgiverforening, Duńskie Zrzeszenie Pracodawców/.

#### **§ 4 Wzajemne zobowiązania**

Czeladnicy murarscy

1. W zakresie prac wykonywanych z zasady przez czeladników i uczniów murarskich, Dansk Byggeri zobowiązuje się do zatrudniania – w pierwszym rzędzie – czeladników murarskich.
2. **Fagligt Fælles Forbund, sekcja branżowa murarzy i pomocników murarskich, zobowiązuje się – a także zobowiązuje wszystkich swoich członków – do nieświadczania pracy na rzecz i do niezawierania układów zbiorowych z żadnym pracodawcą ani organizacją pracodawców niezrzeszoną w Dansk Arbejdsgiverforening /DA, Duńskie Zrzeszenie Pracodawców/ na mniej korzystnych warunkach zatrudnienia i wynagrodzenia niż ustalone pomiędzy Dansk Arbejdsgiverforening i należącymi do niego organizacjami a federacją, jednak pod warunkiem, że organizacje nie popadną przez to w konflikt z obowiązującym prawem.**
3. Dansk Byggeri i Fagligt Fælles Forbund, sekcja branżowa murarzy i pomocników murarskich, są zgodne co do tego, że zlecenie lub świadczenie pracy przez strony niniejszego układu bądź ich członków na warunkach (w zakresie akordu i wynagrodzenia godzinowego) innych niż określone w niniejszym układzie zbiorowym, stanowi naruszenie postanowień tego układu.
4. Dwa lub więcej przedsiębiorstw może współdziałać przy realizacji określonego zlecenia, tylko jeśli odbywa się to na zasadach faktycznej współpracy pomiędzy podmiotami gospodarczymi. Wyjątkiem od tej zasady jest realizacja prac, do których podwykonawca lub specjalistyczna firma najmuje wyłącznie czeladników i uczniów murarskich (z tym, że do prac przy tynkach gipsowych, itp.: czeladników i uczniów murarskich oraz pomocników murarskich, por. rozdział VI P wykazu cen).
5. Czeladnicy nie mogą poza normalnymi godzinami pracy podejmować się na własny rachunek wykonywania prac przy



**wznoszeniu nowych obiektów i przebudowie istniejących, jak również prac remontowo-naprawczych.**

6. Mając na uwadze optymalny rozwój branży oraz zapewnienie, by prace były wykonywane zgodnie z wymogami wysokiej jakości oraz bezpieczeństwa, strony zgodnie przyjmują za naturalną rzecz to, by zarówno pracownicy jak i przedsiębiorstwa byli członkami organizacji, które są stronami układu zbiorowego.

## **Rozdział 2**

### **Narada ze stronami rynku pracy oraz wspólne zebranie informacyjne**

<b>§ 5 Zebranie informacyjne</b>
----------------------------------

1. Organizacje chcą sobie zapewnić, aby duński model funkcjonował na duńskich placach budowy w jak najlepszy sposób oraz aby wszystkim stronom od samego początku dobrze się układało. Jeżeli organizacje uznają, że istnieje taka potrzeba, to wykonawca musi wziąć udział na poziomie kierowniczym we wspólnej naradzie ze stronami rynku pracy. Podczas narady wykonawca będzie miał okazję zdać relację na temat swej organizacji, zaś strony rynku pracy będą miały możliwość przedstawienia duńskiego modelu i spotkania przedsiębiorstwa.
2. Ponadto organizacje są zgodne co do tego, aby zaproponować wspólne zebranie informacyjne możliwie przed upływem pierwszego miesiąca od rozpoczęcia przez przedsiębiorstwo pracy w Danii.
3. Tam, gdzie będzie to możliwe, zebranie można przeprowadzić na placu budowy. W przeciwnym razie któraś ze stron postara się o zapewnienie odpowiedniego pomieszczenia.
4. Niniejsza umowa nie uniemożliwia żadnej ze stron układu zbiorowego przeprowadzania zebrań ze swym partnerem.
5. Ponadto w przypadku rozpoczynania większych projektów budowlano-montażowych organizacje są zgodne co do oferowania przedsiębiorstwom i pracownikom wspólnych zebrań wprowadzających, celem udzielenia lokalnym partnerom na poszczególnych placach budowy wprowadzenia do obowiązujących warunków płac i pracy.

## Rozdział 3

### Stosunek zatrudnienia

<b>§ 6</b> <b>Informacje o stosunku zatrudnienia</b>
--

#### **Informacje o stosunku zatrudnienia**

1. Zatrudniając pracownika na okres dłuższy niż 1 miesiąc w wymiarze przekraczającym 8 godzin tygodniowo, przedsiębiorstwo jest zobowiązane do udzielenia pracownikowi pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia. Informacja ta powinna zawierać przynajmniej dane wymienione w dokumencie umowy o pracę, którego wzór stanowi załącznik do niniejszego układu zbiorowego. Informację pracownik winien otrzymać najpóźniej po upływie 1 miesiąca od rozpoczęcia stosunku zatrudnienia. Organizacje zalecają stosowanie wzoru dokumentu umowy o pracę, który stanowi Załącznik 2.

#### **Delegowanie pracowników za granicę – podróż i praca**

2. Gdy pracodawca deleguje pracownika za granicę, powinien przed wyjazdem udzielić mu informacji w zakresie wymiaru czasu pracy, wysokości wynagrodzenia, warunków zatrudnienia i podróży (przez „podróż” rozumie się przejazdy do miejsca pracy i z powrotem oraz ewentualne przejazdy na miejscu), waluty, w której wypłacane będzie wynagrodzenie, ewentualnych świadczeń dodatkowych – pieniężnych lub w naturze – przysługujących pracownikowi podczas pobytu za granicą, w tym wyżywienia i zakwaterowania, okresu wykonywania pracy za granicą, ewentualnych ubezpieczeń zawartych na rzecz pracownika, podjętych działań w zakresie uzyskania niezbędnych zaświadczeń związanych z delegowaniem pracownika za granicę, a także warunków ewentualnego dalszego zatrudnienia po powrocie do Danii.

#### **Zmiana warunków zatrudnienia**

3. W razie zmiany warunków zatrudnienia wyszczególnionych w dokumencie umowy o pracę, przedsiębiorstwo winno w najkrótszym możliwym terminie, a najpóźniej po upływie 1 miesiąca od wejścia zmiany w życie, udzielić pracownikowi

pisemnej informacji w tym zakresie, chyba że zmiana warunków wynika ze zmiany przepisów prawa, administracyjnych lub statutowych, bądź postanowień układów zbiorowych pracy mających zastosowanie do danej umowy.

#### **Niewykonanie obowiązku udzielenia informacji**

4. Jeżeli pracownik w określonych powyżej terminach nie otrzyma informacji o warunkach zatrudnienia, por. ust. 1 i ust. 2, sprawa może podlegać rozstrzygnięciu zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego w zakresie zasad rozpatrywania sporów zbiorowych. Jeżeli pracodawca przekaze powyższą informację pracownikowi w terminie 15 dni od wystąpienia przez niego z takim pisemnym żądaniem, to przedsiębiorstwa nie można ukarać grzywną, chyba że dopuszcza się ono łamania postanowień układu zbiorowego w zakresie obowiązku udzielania informacji o warunkach zatrudnienia w sposób systematyczny.

#### **Postanowienia przejściowe**

5. Jeżeli pracownik zatrudniony przed dniem 1 lipca 1993 r. chciałby uzyskać pisemną informację o warunkach zatrudnienia, por. ust. 1 i ust. 2, i w dniu 1 lipca 1993 r. lub później wystąpi z wnioskiem o jej otrzymanie, to przedsiębiorstwo jest zobowiązane do udzielenia ww. informacji w terminie 2 miesięcy od złożenia wniosku.

#### **Uczniowie**

6. Powyższe postanowienia nie obejmują zatrudniania uczniów.

### **§ 7 Zatrudnienie na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach**

1. Organizacje zalecają, by te przedsiębiorstwa, które zamierzają wprowadzić warunki zatrudnienia pokrewne do określonych w ustawie o pracownikach (funktionærloven), czyniły to w miarę możliwości zgodnie z wytycznymi zawartymi w niniejszym układzie zbiorowym.
2. Zatrudnienie na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach można uzgodnić indywidualnie z tymi pracownikami, którzy wykonują pracę wymagającą szczególnych kwalifikacji i zaufania. Umowy zatrudnienia na warunkach

pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach są ważne pod warunkiem ich sporządzenia w formie pisemnej.

Organizacje wspólnie opracowały formularz, który winien być stosowany do zawierania umów zatrudnienia na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach. Po podpisaniu dokumentu umowy zatrudnienia można domagać się, by został on wysłany do właściwych organizacji.

Kwestia wprowadzenia lub unieważnienia umów w zakresie stosowania warunków zatrudnienia pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach może być przedmiotem rozstrzygnięcia zgodnie z zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych, jednak nie w trybie branżowego arbitrażu.

3. Postanowienia art. 8 ustawy o pracownikach w zakresie odpraw pośmiertnych nie podlegają uchyleniu na mocy umowy.

### **Wynagrodzenie**

4. Wynagrodzenie powinno być odzwierciedleniem kwalifikacji, kompetencji, odpowiedzialności i wkładu pracy danego pracownika. Umowa zatrudnienia na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach nie stanowi przeszkody w świadczeniu pracy na akord ani uczestnictwa w programach premiovania pracowników.  
Raz w roku wysokość wynagrodzenia każdego pracownika podlega analizie pod kątem ewentualnej regulacji. Termin regulacji może być taki sam jak dla osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie na podstawie ustawy o pracownikach.
5. Spory dotyczące wysokości wynagrodzenia lub jej regulacji mogą być rozstrzygane zgodnie z zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych na zasadach określonych w układzie zbiorowym pracy. W przypadku zatrudnienia na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach, wynagrodzenie godzinowe przeliczane jest na miesięczne wg obowiązującej liczby godzin, aktualnie 160,33. Wyплаты takiego wynagrodzenia odbywają się w tych samych dniach jak wypłaty na rzecz osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie na podstawie ustawy o pracownikach.

## **Staż pracy**

6. Staż pracy w przypadku zatrudnienia na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach liczy się od momentu przyjęcia tej formy zatrudnienia, z tym że pracownik zachowuje prawo do okresu wypowiedzenia o przynajmniej takiej długości jak uprzednio mu przysługujący.

## **Wypowiedzenie**

7. W przypadku wypowiedzenia umowy zatrudnienia, jego termin dla obu stron wynika z postanowień art. 2 ustawy o pracownikach. Strony są zgodne co do faktu, że okres wypowiedzenia nie może być krótszy niż uzgodniony na mocy układu zbiorowego przed przyjęciem formy zatrudnienia na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach. Wypowiedzenie może nastąpić w czasie choroby.
8. W poszczególnych umowach zatrudnienia można przyjąć zapis mówiący o tym, że przedsiębiorstwo ma prawo rozwiązać umowę z zachowaniem 1-miesięcznego terminu wypowiedzenia biegnącego do końca miesiąca, w przypadku gdy dany pracownik w okresie 12 kolejnych miesięcy przez łącznie 120 dni pobierał wynagrodzenie za czas choroby. Wypowiedzenie w takiej sytuacji jest ważne, o ile następuje bezpośrednio po upływie ww. 120 dni zwolnienia chorobowego, a pracownik nadal na nim pozostaje. Na ważność wypowiedzenia nie ma wpływu powrót pracownika do wykonywania swoich obowiązków służbowych w okresie wypowiedzenia.

## **Czas pracy**

9. Czas pracy pracowników zatrudnionych na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach, w tym ewentualnej pracy w godzinach nadliczbowych oraz przysługujące z tego tytułu wynagrodzenie, ustala się na podstawie postanowień niniejszego układu zbiorowego.

## **Urlop**

10. Zatrudnionym na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach przysługuje płatny urlop (za wynagrodzeniem) lub rekompensata urlopową, por. art. 23 ustawy o urloпах. Niniejsze postanowienie zastępuje [§ 48](#) układu zbiorowego pracy.

Składka emerytalna od dodatku urlopowego

11. Począwszy od dnia 1 maja 2014 r. dodatek urlopowy jest wliczany do podstawy wymiaru składki emerytalnej.

### **Dni świąteczne**

12. Za dni świąteczne i inne dni wolne od pracy pracownikowi przysługuje pełne wynagrodzenie.

### **Dodatkowe dni urlopowe**

13. Pracownikom przysługuje 5 dodatkowych dni urlopowych w roku kalendarzowym.
14. O ile pracownik zatrudniony na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach nie wykorzysta dodatkowych dni urlopowych przed końcem danego roku kalendarzowego, ma prawo w ciągu 3 tygodni wystąpić z roszczeniem o wypłatę ekwiwalentu w wysokości 1-dniowego wynagrodzenia za każdy niewykorzystany dzień urlopowy. Wypłata ekwiwalentu następuje jednocześnie z kolejną przypadającą wypłatą wynagrodzenia.

### **Specjalny program akumulacji środków**

15. Na rzecz osób zatrudnionych na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach ustanawia się specjalny fundusz akumulacji środków, na który przedsiębiorstwo odprowadza składkę od wynagrodzenia będącego podstawą składki na rekompensatę urlopową wynoszącą począwszy od dnia:

1 marca 2017 r. ....2,7%

1 marca 2018 r. ....3,4%

1 marca 2019 r. ....4,0%

Od ww. kwoty nalicza się wynagrodzenie za czas urlopu / rekompensatę urlopową (12,5%).

### **Wypłata**

16. Zgromadzona kwota wypłacana jest pracownikowi razem z wynagrodzeniem za grudzień, chyba że pracownik przed dniem 1 grudnia zgłosi prośbę o przekazanie kwoty na jego konto emerytalne.

W razie rozwiązania umowy zatrudnienia wypłata zgromadzonych środków następuje wraz z wypłatą ostatniego należnego wynagrodzenia.

## **Okres choroby**

17. Za okres choroby przedsiębiorstwo wypłaca wynagrodzenie w pełnej wysokości.

## **Inne postanowienia**

18. Do zatrudnionych na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach mają zastosowanie przepisy art. 2a i 2b, 16, 17 i 17a ustawy o pracownikach.  
W zakresie, w jakim niniejsze postanowienie lub zawarta przez strony umowa zatrudnienia nie stanowią inaczej, pracownik zatrudniony na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach podlega postanowieniom niniejszego układu zbiorowego.

## **Rozpatrywanie sporów**

19. Ewentualne spory dotyczące interpretacji poszczególnych umów lub powyższych wytycznych rozstrzygane będą zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego w zakresie [§ 68 Zasady rozpatrywania sporów zbiorowych](#).  
O ile przedsiębiorstwo lub pracownik nie będą chcieli dłużej być związani umową zatrudnienia na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach, umowę taką można rozwiązać zachowując przewidziany w niej okres wypowiedzenia. Po jego upływie, do danego pracownika zastosowanie mają jedynie postanowienia układu zbiorowego.  
Istniejące już umowy zatrudnienia na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach można, na mocy lokalnych umów pomiędzy stronami, dostosować do powyższych wytycznych.



## **Rozdział 4**

### **Postanowienia w zakresie czasu pracy**

#### **§ 8 Tygodniowy wymiar czasu pracy**

1. Tygodniowy wymiar zwykłego efektywnego czasu pracy wynosi 37 godzin.
2. Tygodniowy czas pracy dzieli się pomiędzy 5 pierwszych dni tygodnia.

#### **§ 9 Dzienny wymiar czasu pracy**

1. Zwykły dzienny czas pracy rozpoczyna się o godz. 7.00.
2. W trakcie dnia pracy pracownikom przysługują 2 przerwy na spożywanie posiłków po 0,5 godziny każda.
3. Godziny rozpoczęcia i zakończenia ww. przerw przedsiębiorstwo ustala w porozumieniu z pracownikami. Przedsiębiorstwo i pracownicy mogą uzgodnić, że odbywa się tylko jedna przerwa na spożywanie posiłków.
4. O ile pomiędzy przedsiębiorstwem a pracownikami istnieje zgodność – i pod warunkiem poinformowania Dansk Byggeri i lokalnego związku zawodowego – można, przestrzegając przy tym właściwej dziennej liczby godzin pracy, przyjąć zasadę, że zwykły dzienny czas pracy mieści się w przedziale pomiędzy godz. 6.00 a 18.00. Wówczas pracownikom nie przysługuje z tego tytułu dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

#### **§ 10 Zmienny tygodniowy wymiar czasu pracy**

##### **Zmienny wymiar czasu pracy**

1. Lokalnie można zawierać umowy przewidujące wydłużony lub skrócony wymiar dziennego lub tygodniowego czasu pracy, pod warunkiem, że tygodniowy wymiar zwykłego efektywnego czasu pracy liczony jako średnia z uprzednio określonego dłuższego okresu, wynosić będzie nadal 37 godzin.

2. Czas pracy można umieścić w przedziale pomiędzy godz. 6.00 a 18.00.
3. Okres, z którego jest zliczana średnia, nie może być dłuższy niż 10 tygodni za odliczeniem czasu urlopu.
4. Umowy tego rodzaju muszą mieć formę pisemną i nie mogą wiązać się z wydłużeniem zwykłego dziennego czasu pracy powyżej 10 efektywnych godzin.
5. Umowy – przed rozpoczęciem uzgodnionego okresu ich obowiązywania – winny być zaakceptowane przez lokalny oddział federacji.

#### **§ 11 Praca wiążąca się z koniecznością noclegu**

1. W przypadku wykonywania prac wiążących się z koniecznością noclegu poza miejscem zamieszkania, zwykły efektywny czas pracy można – o ile pomiędzy przedsiębiorstwem a pracownikami istnieje zgodność – umieścić w przedziale pomiędzy godz. 6.00 a 18.00 (ew. 4-dniowy tydzień pracy).
2. Umowy tego rodzaju nie mogą wiązać się z wydłużeniem zwykłego dziennego czasu pracy powyżej 10 efektywnych godzin.
3. Pracownikom nie przysługuje z tego tytułu dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

#### **Zakwaterowanie w hotelu i wyżywienie**

4. Jeżeli pracownicy, w uzgodnieniu z pracodawcą, muszą przenocować poza miejscem zamieszkania, przedsiębiorstwo pokrywa koszty ich zakwaterowania w hotelu i wyżywienia (w przyzwoitym standardzie) oraz wypłaca im na pokrycie drobnych wydatków kwotę wg obowiązujących w danym czasie stawek Rady ds. opodatkowania (na dzień 1 stycznia 2017 r. stawka ta wynosi 121,75 kr. na dobę).

## § 12 Niepełny wymiar czasu pracy

Niezależnie od postanowień dotyczących zwykłego tygodniowego i dziennego wymiaru czasu pracy, na szczeblu lokalnym można zawierać umowy zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy na następujących warunkach:

1. Tygodniowy czas pracy w niepełnym wymiarze powinien w zwykłych tygodniach wynosić co najmniej 15 i nie więcej niż 30 godzin.
2. W każdym przypadku zatrudnienia przez przedsiębiorstwo pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy, organizacje powinny otrzymać informację o liczbie godzin pracy i ich rozmieszczeniu.
3. Wszelkie zmiany czasu pracy (liczby godzin pracy lub ich rozmieszczenia) winny być ogłaszane z wyprzedzeniem 4 tygodni kalendarzowych.
4. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy są wynagradzani na ogólnie obowiązujących zasadach określonych w układzie zbiorowym i nie są uprawnieni do żadnej rekompensaty wynagrodzenia z tytułu krótszego niż normalny czasu pracy.
5. Przepracowane dodatkowe godziny, wykraczające poza uzgodniony pomiedzy stronami wymiar czasu pracy, są wynagradzane wg określonych w niniejszym układzie zbiorowym stawek za godziny nadliczbowe.
6. Do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy zastosowanie mają postanowienia § 67 w zakresie rozwiązania stosunku zatrudnienia.

## § 13 Dni wolne od pracy

### **1 maja**

1. Dzień 1 maja jest w całości dniem wolnym.

### **Dzień Konstytucji**

2. Dzień Konstytucji /5 czerwca/ jest w całości dniem świątecznym, za który odprowadza się zaliczkę na rekompensatę z tytułu

utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie zgodnie z postanowieniami § 54 ust. 3.

### **Dodatkowe dni urlopowe**

3. Pracownikom przysługuje 5 dodatkowych dni urlopowych w roku kalendarzowym.
4. Za dni te przysługuje rekompensata w takiej samej wysokości jak za święta przypadające w dni powszednie, por. § 54, a terminy ich wykorzystania ustala się na zasadach analogicznych do stosowanych do tzw. „pozostałych dni urlopowych”.
5. Zaliczka na rekompensatę za dodatkowe dni urlopowe dla pracowników dorosłych wynosi 1.100,00 kr.
6. Jeżeli w dodatkowym dniu urlopowym pracownik jest chory, nie ma on obowiązku wykorzystania go i może go przełożyć na późniejszy termin.

## **Rozdział 5**

### **Praca w godzinach nadliczbowych**

#### **§ 14 Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz pracę w niedziele i dni świąteczne**

#### **Praca w godzinach nadliczbowych**

1. Godziny nadliczbowe liczy się od chwili zakończenia normalnego czasu pracy do rozpoczęcia normalnego czasu pracy. Za pracę w godzinach nadliczbowych, w 3 pierwszych godzinach po zakończeniu normalnego czasu pracy, wypłaca się wynagrodzenie podwyższone o 50%, a za kolejne godziny – o 100%, wyliczone wg minimalnej określonej w układzie zbiorowym stawki godzinowej, za odliczeniem rekompensaty narzędziowej.
2. Z ww. 3 godzin jedna może mieć miejsce bezpośrednio przed rozpoczęciem normalnego czasu pracy.
3. Za pracę wykonywaną w niedziele i dni świąteczne oraz za pracę w soboty wypłaca się wynagrodzenie podwyższone o 100%, wyliczone wg minimalnej określonej w układzie zbiorowym stawki godzinowej, za odliczeniem rekompensaty narzędziowej.
4. W razie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele i dni świąteczne, pracownikom – bez potrącania z wynagrodzenia – przysługuje 0,5 godziny przerwy na spożywanie posiłków na każde pełne 3,5 godziny pracy, w tym 0,5 godz. przerwy bezpośrednio po zakończeniu normalnych godzin pracy, o ile praca w godzinach nadliczbowych ma trwać dłużej niż 1 godzinę.

#### **Praca w niedziele i dni świąteczne**

**Praca w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele i dni świąteczne może być wykonywana, o ile przedsiębiorstwo i pracownicy są co do tego zgodni.**

5. Pracownicy powinni wykazywać gotowość do podjęcia pracy w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele i dni świąteczne, gdy jest to niezbędne.

Do okoliczności, w których świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele i dni świąteczne uznaje się za niezbędne, zalicza się:

- prace związane z przygotowaniem wystaw i targów, prace naprawcze w lokalach sklepowych, fabrycznych i warsztatach, które – jeśli byłyby wykonywane w normalnym czasie pracy – stanowiłyby przeszkodę dla wykonywania swoich zadań przez pracowników innych przedsiębiorstw
- prace związane z zakładaniem studzienek, systemów kanalizacyjnych, wznoszeniem mostów, itp., które – jeśli byłyby wykonywane w normalnym czasie pracy – wiązałyby się z ograniczeniami zwykłego ruchu pojazdów
- prace związane z usztywnianiem budynków w związku z wcześniejszym wykonaniem wykopów w ich bezpośrednim sąsiedztwie, lub podobne działania, niezbędne dla zabezpieczenia przed nieszczęśliwym wypadkiem.

### **Odbiór wypracowanych nadgodzin**

- 6. Odbiór wypracowanych nadgodzin więcej niż 4 godziny tygodniowo, winien nastąpić w terminie 3 miesięcy od wykonania takiej pracy.**

### **§ 15 Systematycznie powtarzająca się praca w godzinach nadliczbowych**

1. Jeżeli lokalne strony bezskutecznie próbowały zawrzeć umowę w sprawie zmiennego tygodniowego czasu pracy, por. § 10, to przedsiębiorstwo może zapowiedzieć systematycznie powtarzającą się pracę w godzinach nadliczbowych. Systematycznie powtarzająca się praca w godzinach nadliczbowych może maksymalnie wynosić 5 godz. na tydzień kalendarzowy i 1 godzinę dziennie, i musi przypadać w połączeniu z normalnym czasem pracy danego pracownika. Systematycznie powtarzająca się praca w godzinach nadliczbowych musi zostać zapowiedziana najpóźniej przed zakończeniem normalnego czasu pracy na 4 dni kalendarzowe przed tygodniem, w którym ma ona być wykonywana.
2. Godziny nadliczbowe wypracowane w ramach systematycznie powtarzającej się pracy w godzinach nadliczbowych – o ile między

kierownictwem przedsiębiorstwa a mężem zaufania nie zostało ustalone inaczej – podlegają odbiorowi jako całe dni wolne w okresie 12 miesięcy od ich wypracowania.

3. Pozostałe godziny nadliczbowe, które nie uprawniają do odebrania całego dnia wolnego od pracy, są przenoszone na okres późniejszy.
4. Termin odbioru nadgodzin jest ustalany przez pracodawcę po uprzednich lokalnych negocjacjach między stronami, jednakże przy zachowaniu minimalnego terminu uprzedzenia o tym pracownika, wynoszącego przynajmniej 6x24 godziny.
5. Termin odbioru nadgodzin pochodzących z systematycznie powtarzającej się pracy w godzinach nadliczbowych nie może zostać wyznaczony w okresie wypowiedzenia, chyba że przedsiębiorstwo i pracownik są co do tego zgodni.
6. Możliwość zapowiedzenia systematycznie powtarzającej się pracy w godzinach nadliczbowych nie wpływa na istniejące możliwości zapowiedzenia pracy w godzinach nadliczbowych wynikające z pozostałych przepisów układu zbiorowego.

## **Rozdział 6**

### **Postanowienia w zakresie stawek wynagrodzeń za czas pracy**

<b>§ 16 Wynagrodzenie</b>
---------------------------

#### **Postanowienia ogólne w zakresie stawek wynagrodzeń za czas pracy**

1. Minimalna godzinowa stawka wynagrodzenia za pracę wynagradzaną wg czasu pracy wynosi w okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego dla wypłat wynagrodzeń, w którym przypada dzień:

1 marca 2017 r. .... kr. 121,90

1 marca 2018 r. .... kr. 123,90

1 marca 2019 r. .... kr. 125,90

#### **Negocjacje w zakresie stawek wynagrodzenia**

2. Negocjacje w zakresie regulacji wysokości wynagrodzenia za pracę wynagradzaną wg czasu pracy mogą w każdym przedsiębiorstwie odbywać się najwyżej raz w roku układowym.
3. Zmiana wysokości minimalnych stawek za pracę wynagradzaną wg czasu pracy nie ma wpływu na stawki, które już wcześniej były równe lub wyższe od nowej stawki minimalnej wynagrodzenia i ewentualnych określonych w układzie zbiorowym dodatków, ale oznacza, że stawki wynagrodzeń, które – odpowiednio – od 1 marca 2017 r. do 1 marca 2019 r. są niższe niż nowa obowiązująca stawka, ulegają podwyższeniu do jej wysokości.
4. W przypadku zmiany wysokości określonej w układzie zbiorowym stawki godzinowej lub innych stawek, nie można powoływać się na ewentualne zbiorowe lub indywidualne umowy zawarte w zakresie regulacji wynagrodzeń.
5. Każda ze stron ma prawo wnioskowania o poddanie treści takich umów negocjacom.



## **Rekompensata narzędziowa**

### Czeladnicy murarscy:

6. Tytułem rekompensaty narzędziowej przysługuje dodatek godzinowy do wynagrodzenia – zarówno w systemie akordowym, jak i wg stawki godzinowej – wynoszący w okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:

1 marca 2017 r. .... kr. 2,85

1 marca 2018 r. .... kr. 2,90

1 marca 2019 r. .... kr. 2,95

W przypadku prac wynagradzanych w systemie akordowym, rekompensata narzędziowa wykazywana jest w końcowej wycenie akordu, pod ostatnią pozycją.

W przypadku prac wynagradzanych wg stawki godzinowej, rekompensatę narzędziową uważa się za zawartą w tej stawce, chyba że na mocy umowy z majstrem widnieje ona na tygodniowym odcinku wypłaty wynagrodzenia jako oddzielna pozycja.

Pomocnicy murarscy:

Przedsiębiorstwo dostarcza niezbędne narzędzia.

Narzędzia są własnością przedsiębiorstwa.

### **Dodatek za wykonywanie prac o szczególnie brudzącym charakterze**

7. W przypadku wykonywania prac o szczególnie brudzącym charakterze, wynagradzanych wg stawek godzinowych, takich jak prace przy starych dachach, starych kominach, starych piwnicach, starych pomieszczeniach fabrycznych, itp., jak również usuwanie strat pożarowych, pracownicy mają prawo wystąpić z roszczeniem wypłaty dodatku z tego tytułu, o ile czynnik ten nie został już uwzględniony przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia. W razie niemożności osiągnięcia porozumienia, spór może być rozstrzygnięty zgodnie z [Zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych](#).

### **Wstrzymanie prac ze względu na warunki pogodowe**

8. Jeżeli pracodawca lub jego przedstawiciel stwierdził, że ze względu na warunki pogodowe konieczne jest wstrzymanie określonych prac, ale w niebudzący wątpliwości sposób wymagał od pracowników pozostania w miejscu wykonywania ww. prac w

celu oczekiwania na możliwość ponownego przystąpienia do ich wykonywania, to za okres oczekiwania pracownikom przysługuje wynagrodzenie wg minimalnej, określonej w układzie zbiorowym, godzinowej stawki wynagrodzenia.

9. Pomocnicy murarscy w Okręgu Stołecznym (patrz [§ 2](#)) zachowują prawo do uzgodnionej godzinowej stawki wynagrodzenia, por. obowiązująca praktyka w zakresie zapłaty za okres oczekiwania.

## **§ 17 Postanowienia ogólne**

### **Ustalanie wynagrodzenia**

1. Strony są zgodne co do tego, że jest to warunkiem, iż mogą i powinny być odchylenia od przewidzianej układem zbiorowym stawki minimalnej wynagrodzenia, albowiem jest tu mowa o „ruchomym” systemie wynagrodzeń, a także, że w poszczególnym przedsiębiorstwie istnieje pewne zróżnicowanie wynagrodzeń.
2. Zatem należy uwzględnić kompetencje, doświadczenie, wykształcenie i wkład produkcyjny pracownika, podobnie jak na wynagrodzenie musi wpływać ta okoliczność, że nie istnieje lub istnieje tylko w znikomym stopniu dostęp do pracy akordowej lub innych form wynagrodzenia, gdzie decyduje wydajność. Ponadto należy uwzględnić wymogi, jakie praca stawia jej wykonawcy, w tym również szczególne uciążliwości związane z jej wykonywaniem.
3. Wynagrodzenie poszczególnego pracownika jest w każdym przypadku uzgadniane między przedsiębiorstwem i pracownikiem bez ingerencji ze strony organizacji. Istnieje możliwość przywołania męża zaufania do udziału w negocjacjach w charakterze doradcy.
4. Na życzenie z negocjacji sporządzany jest referat.
5. Negocjacje dotyczące regulacji wynagrodzenia indywidualnego mogą być podejmowane raz w roku układowym.

### **Ogólne naruszenia układu zbiorowego**

6. Organizacje mają prawo wnoszenia skarg zgodnie z zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych przypadkach, w których zgodnie z ich oceną dochodzi do ogólnych naruszeń układu zbiorowego

7. Strony są zgodne co do tego, że aby w ogóle mogło zaistnieć ogólne naruszenie układu zbiorowego, to warunkiem m.in. jest, iż poziom wynagrodzenia w poszczególnym przedsiębiorstwie jest znacznie niższy niż poziom wynagrodzeń w porównywalnych przedsiębiorstwach tej samej branży. Strony są zgodne co do tego, że nie jest samo w sobie wystarczające do stwierdzenia naruszenia układu zbiorowego, że jest mowa o znacznym odstępstwie od ogólnego przeciętnego wynagrodzenia w danej branży. Warunkiem jest, że jest mowa o porównywalnych przedsiębiorstwach w ramach tej samej branży i w zakresie warunków geograficznych.

### **Rozstrzygnięcie sporów**

8. Spory dotyczące tego, na ile istnieje naruszenie układu zbiorowego, mogą być rozstrzygane zgodnie z zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych ze zwykłym ciężarem dowodu, wynikającymi z rozdziału 15. Ewentualne postępowanie może być wszczęte z powodu warunków panujących na placu będącej w toku budowy.
  9. Na zebraniu organizacji strony dążą do osiągnięcia zgodności co do tego, czy doszło do naruszenia i ewentualnie jaki jest jego zakres. Jeśli strony osiągną w tym względzie porozumienie, sprawa może zostać zamknięta.
  10. Jeżeli w trakcie postępowania branżowego strony nie uzgodnią wspólnego stanowiska co do wystąpienia naruszenia, spór może zostać skierowany do dalszego rozpatrywania w ramach branżowego arbitrażu. Wówczas trybunał arbitrażowy decyduje o tym, czy doszło do naruszenia, a jeśli tak, to w jakim zakresie.
  11. W razie stwierdzenia naruszenia, na złożony w tej sprawie wniosek staje się ono przedmiotem negocjacji na szczeblu lokalnym.
  12. O ile potwierdzono wystąpienie naruszenia, strony mogą w postępowaniu branżowym dążyć do osiągnięcia porozumienia co do sposobu jego usunięcia. Ewentualne spory dotyczące ustalania wynagrodzeń nie mogą jednak być rozpatrywane w ramach branżowego arbitrażu.
- 20.

## § 18 Zaplecze socjalne

1. Zaplecze socjalne winno spełniać wymogi obowiązującego w danym czasie rozporządzenia, którego przepisy stanowią część niniejszego układu zbiorowego, obecnie „Rozporządzenie Państwowej Inspekcji Pracy nr 1516 z dnia 16 grudnia 2010 r. o wyposażeniu placów budowy i podobnych miejsc pracy” – postanowienia o zapleczu socjalnym.
2. Jeżeli pracownicy uznają, że zaplecze socjalne nie spełnia obowiązujących wymogów, mają prawo do podniesienia tej kwestii za pośrednictwem swojej organizacji.
3. W takiej sytuacji, w terminie 5 dni roboczych od zgłoszenia zastrzeżeń, chyba że ewentualne braki zostaną w tym czasie usunięte, w miejscu pracy odbywa się spotkanie informacyjne zainteresowanych stron oraz przedstawicieli organizacji. Patrz też ust. 8.
4. Na spotkaniu tym dokonywana jest ocena, czy wymogi są spełnione, czy też nie, a także, czy ewentualne braki można uznać za istotne pogorszenie wartości użytkowej zaplecza.
5. O ile na spotkaniu informacyjnym strony dojdą do wniosku, że nie istnieją braki, które można by uznać za istotne pogorszenie wartości użytkowej zaplecza, sprawa podlega zamknięciu.
6. Jeśli stwierdzone braki zostaną uznane za istotne pogorszenie wartości użytkowej zaplecza, przedsiębiorstwo jest zobowiązane do wypłacania pracownikom stawki dodatku barakowego nr 1 od dnia pisemnego zgłoszenia zastrzeżeń do dnia usunięcia braków.
7. Jeżeli na spotkaniu informacyjnym nie dojdzie do porozumienia, obu stronom przysługuje prawo do nadania dalszego biegu w ramach branżowego systemu rozpatrywania sporów. Ze spotkania sporządza się protokół zawierający określenie przedmiotu sporu.
8. Jeżeli braki są takiego charakteru, że spotkanie byłoby bezcelowe, np. jeśli w ogóle nie postawiono baraku w miejscu, w jakim wedle przepisów jest to wymagane, pracownicy mogą żądać wypłacania im przez przedsiębiorstwo stawki dodatku barakowego nr 2 od dnia pisemnego zgłoszenia roszczeń do dnia usunięcia braków.

9. Spory dotyczące ust. 8 są rozstrzygane zgodnie z zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych.
10. Przedsiębiorstwo jest zobowiązane do usunięcia ewentualnych braków, por. ust. 6 i 8, w terminie 5 dni roboczych od dnia spotkania informacyjnego, względnie od dnia pisemnego wysunięcia roszczenia. W przeciwnym razie spór może zostać skierowany do dalszego rozpatrywania w ramach systemu prawa pracy.
11. O ile okres wykonywania pracy nie przekracza 3 dni roboczych lub 6 osobodni, a przedsiębiorstwo nie udostępniło odpowiedniego zaplecza z toaletą i miejscem spożywania posiłków, pracownicy ci mogą żądać wypłaty stawki dodatku barakowego nr 1.
12. Stawka dodatku barakowego nr 1  
na 1 osobę dziennie wynosi ..... kr. 57,50  
Stawka dodatku barakowego nr 2  
na 1 osobę dziennie wynosi ..... kr. 90,00

<p><b>§ 19 Zwrot kosztów przejazdu</b></p>
--

1. **Z tytułu wykonywania pracy w odległości od 10 km do 35 km (włącznie) od miejsca zamieszkania pracownika, za każdy dzień stawienia się pracownika w miejscu pracy, przysługuje mu zwrot kosztów przejazdu w wysokości 1,93 kr. za każdy rozpoczęty kilometr w drodze tam i z powrotem.**
2. Z tytułu wykonywania pracy w odległości od 5 km do 35 km (włącznie) od miejsca zamieszkania pracownika, za każdy dzień stawienia się pracownika w miejscu pracy, przysługuje mu zwrot kosztów przejazdu w wysokości 1,93 kr. za każdy rozpoczęty kilometr w drodze tam i z powrotem.
3. Powyższe stawki zwrotu kosztów przejazdu podlegają regulacji zgodnie z państwowymi przepisami w zakresie przejazdów powyżej 20.000 km rocznie.
4. Regulacja stawek odbywa się na początku tych okresów rozliczeniowych dla wypłaty wynagrodzeń, w których przypadają dni 1 marca i 1 września.

Na dzień 1 marca 2017 r. stawka zwrotu wynosi ..... kr. 1,93

5. Za przejazdy na odległość *poniżej 5* – **odpowiednio poniżej 10 km** – a także w przypadku nieodpłatnego udostępnienia pracownikowi środka transportu przez przedsiębiorstwo, zwrot kosztów nie przysługuje.

W przypadku przejazdów na odległości powyżej 35 km, stawki zwrotu kosztów są uzgadniane oddzielnie, por. obowiązujące postanowienia.

Odległości wylicza się biorąc pod uwagę najkrótszą przejeżdżaną trasę.

W trakcie ciągłego wykonywania pracy w systemie akordowym pracownikowi nie przysługuje prawo do podwyżki kwoty zwrotu kosztów przejazdu, nawet jeśli odległość uległa zwiększeniu wskutek zmiany jego miejsca zamieszkania.

## **Rozdział 7**

### **Wypłata wynagrodzeń**

#### **§ 20 Okres rozliczeniowy dla wypłat wynagrodzeń**

1. Okres rozliczeniowy dla wypłat wynagrodzeń rozpoczyna się w poniedziałki, a wypłata następuje w pierwszy czwartek po zakończeniu okresu rozliczeniowego.
2. Przedsiębiorstwo może żądać otrzymywania list wynagrodzeń w poniedziałki rano. Wypłata wynagrodzeń odbywa się w miejscu pracy bezpośrednio przed zakończeniem czasu pracy.
3. Okres rozliczeniowy trwa 2 tygodnie, chyba że na szczeblu lokalnym przedsiębiorstwo i pracownik uzgodnią inaczej.

#### **§ 21 Wypłata wynagrodzeń**

1. Wypłata wynagrodzeń może odbywać się w gotówce lub na konto bankowe.
2. Wypłata wynagrodzeń za pośrednictwem instytucji finansowych itp. powinna normalnie mieć miejsce w czwartki. Jeżeli w czwartek przypada dzień świąteczny, wypłata wynagrodzeń powinna nastąpić w poprzedzający go dzień roboczy.
3. Wypłacie podlega każdorazowo całe uzgodnione wynagrodzenie godzinowe za dany okres rozliczeniowy.
4. O ile termin wypłaty wynagrodzenia przypada w czasie urlopu, wypłata dokonywana jest w pierwszym następnym zwykłym terminie wypłat wynagrodzenia po jego zakończeniu.
5. O ile pracownik nie posiada konta bankowego, przedsiębiorstwo wysyła mu należne wynagrodzenie w pierwszym następnym zwykłym terminie wypłat wynagrodzenia.
6. O ile przedsiębiorstwu nieznanym jest adres pracownika, może ono przesłać należne mu wynagrodzenie do lokalnego oddziału 3F.

## § 22 Odcinki wypłat wynagrodzeń

1. Przy wypłatach wynagrodzeń należy stosować odcinki wypłat zawierające poniższe informacje:
  - numer CVR /identyfikacyjny/ przedsiębiorstwa
  - praca wynagradzana wg stawek godzinowych
  - praca wynagradzana wg stawek akordowych/wypłaty nadwyżek akordowych
  - praca w godzinach nadliczbowych
  - wynagrodzenie za czas choroby
  - zgromadzone środki na wynagrodzenie za czas urlopu/rekompensatę urlopową i z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie
  - zwrot kosztów przejazdów
  - składka na ATP /Arbejdsmarkedets Tillægspension, uzupełniająca dodatkowe ubezpieczenie emerytalne osób zatrudnionych/
  - składka emerytalna
  - rekompensata za 1, 2 i 3 dzień pozostawania bez pracy.

### **Elektroniczne odcinki wypłat wynagrodzeń**

2. Przedsiębiorstwo może, ze skutkiem uwalniającym, dostarczać pracownikom odcinki wypłat wynagrodzeń dotyczące bieżącego lub ustalego stosunku pracy za pomocą dostępnych środków komunikacji elektronicznej, np. e-Boks lub e-mail.
3. Jeśli przedsiębiorstwo zamierza skorzystać z tej formy przekazywania odcinków wynagrodzeń, winno poinformować o tym pracowników z 3-miesięcznym wyprzedzeniem, chyba że uzgodniono inaczej. Po upływie tego terminu, pracownicy, którzy nie mają możliwości odbioru odcinków w formie elektronicznej, mogą je otrzymywać zgłaszając się bezpośrednio w przedsiębiorstwie.



## Rozdział 8 Postanowienia w zakresie wynagrodzeń akordowych

### § 23 Warunki wykonywania prac w systemie akordowym

#### Akord

1. Wszelkie nowe prace wykonywane są w systemie akordowym i wynagradzane zgodnie z obowiązującymi strony wykazami cen oraz postanowieniami układu zbiorowego.
2. Jeśli zakres prac przebudowawczych i remontowych jest na tyle duży, że można je wykonać w systemie akordowym, to, o ile przedsiębiorstwo i pracownik są co do tego zgodni, można stosować przy tym stawki wynikające z wykazu cen.
3. Stawki zawarte w wykazie cen są należne za dobrze wykonaną pracę.
4. Warunkiem jest dostarczenie odpowiednich materiałów.
5. Przed przystąpieniem do wykonywania prac, przedsiębiorstwo lub jego przedstawiciel winien, w miarę możliwości, poczynić ustalenia z kierownikiem brygady w zakresie przygotowania miejsca pracy, zaplanowania przebiegu prac oraz formy zapłaty. Na terenie Okręgu Stołecznego (patrz [§ 2](#)) obowiązuje istniejący Wykaz cen uzgodniony pomiędzy Dansk Byggeri a sekcją branżową murarzy i pomocników murarskich Fagligt Fælles Forbund. Przedsiębiorstwo może – o ile uzna to za konieczne lub celowe zwiększyć lub zmniejszyć liczebność zespołu wykonującego pracę w systemie akordowym. Zwiększenie lub zmniejszenie liczebności zespołu powinno być uprzednio uzgodnione z kierownikiem brygady.
6. W zakresie czeladników murarskich obowiązuje – odpowiednio – Wykaz cen prac murarskich na terenie Kopenhagi oraz strefy 1 i 2 Zelandii Płn. oraz Wykaz cen prac murarskich na prowincji. W stosunku do pomocników murarskich na terenie całego kraju obowiązuje Wykaz cen prac wykonywanych przez pomocników murarskich 2006 – z wyjątkiem gmin Kopenhaga i Frederiksberg.

## **Godziny pracy**

7. Kierownik brygady prowadzi rejestr czasu pracy pracowników w zakresie liczby godzin wynagradzanych wg wynagrodzenia dziennego i liczby godzin wynagradzanych wg stawek akordowych. Prace wynagradzane wg wynagrodzenia dziennego powinny być wyspecyfikowane w tygodniowych wykazach wykonanych prac, ewentualnie w rejestrze czasu pracy pracowników. Na żądanie, fakt otrzymania ww. dokumentów powinien być potwierdzany przez odbiorcę.

## **Prawo i obowiązek**

8. Jeżeli dany pracownik zostaje najęty do wykonania pracy w systemie akordowym, to ma on prawo i obowiązek ukończenia tej pracy.

## **Zakres prac akordowych**

9. Przed przystąpieniem do wykonania prac w systemie akordowym należy, na wniosek jednej ze stron, w formie pisemnej określić dokładny zakres tych prac. Taka sama zasada ma zastosowanie do wszelkich zmian dotyczących wykonania ww. prac.
10. Rozdział lub podrozdział wykazu cen, dotyczący budowy np. dużych obiektów lub planowanej i rozpoczętej budowy większej liczby domów jednorodzinnych, stanowi, o ile nie uzgodniono inaczej, akord łączny. Przez akord łączny rozumie się prace objęte jednoznacznie rozdziałem lub podrozdziałem cennika.

## **Akord wspólny**

11. Prace wykonywane są w systemie akordu wspólnego, o ile przedsiębiorstwo, czeladnicy murarscy i pomocnicy murarscy są co do tego zgodni.
12. Ewentualne spory w zakresie akordu wspólnego są rozstrzygane w trybie rozpatrywania sporów zbiorowych, przy czym stronę pracowników reprezentuje sekcja branżowa murarzy i pomocników murarskich Fagligt Fælles Forbund.
13. Ceny zawarte w Wykazie cen prac murarskich na prowincji i Wykazie cen prac murarskich na terenie Kopenhagi oraz strefy 1 i 2 Zelandii Płn., a także w częściach Wykazu cen prac wykonywanych przez pomocników murarskich, ulegają podwyższeniu od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:

- 13. 1 marca 2017 r. .... o 1,8%
- 14. 1 marca 2018 r. .... o 1,9%
- 15. 1 marca 2019 r. .... o 2,1%

#### **§ 24 Zaliczki z tytułu wykonywania pracy w systemie akordowym**

1. W przypadku wykonywania prac w systemie akordowym, przedsiębiorstwo jest zobowiązane do wypłaty wyłącznie tego wynagrodzenia, które zostało wypracowane na podstawie stawek akordowych, a w razie przypuszczenia, że prawo do pełnej wypłaty nie zostało nabyte, winno niezwłocznie dokonać obmiaru i rozliczenia prac, tak by dane z nich wynikające były dostępne w dniu wypłaty.
2. W przedsiębiorstwach, w których wprowadzono 2-tygodniowy okres rozliczeniowy wynagrodzenia, pracownicy mają prawo, o ile złożą wnioski w trybie określonym poniżej, żądać wypłaty zaliczek z tytułu wykonanych prac w każdym terminie wypłaty, do wysokości 85% należnej kwoty wynagrodzenia za wykonaną pracę wg stawek akordowych (sumy akordowej).
3. W przypadku wykonywania pracy na akord w dłuższym okresie, pracownicy mają prawo raz na 6 tygodni żądać zaliczki wynoszącej, włącznie z dokonaną ogółem wypłatą, 90% należnej kwoty wynagrodzenia za wykonaną pracę wg stawek akordowych (sumy akordowej).
4. Wniosek o wypłatę zaliczki winien być przedstawiony na 5 dni roboczych przed tą wypłatą, która przypada w zwyczajowe dni wypłaty wynagrodzenia.

#### **§ 25 Deficyt wynagrodzenia akordowego**

1. W przypadku wykonywania prac w systemie akordowym pracownicy mają prawo wyłącznie do faktycznie wypracowanego wynagrodzenia, a przedsiębiorstwo może, na podstawie właściwej dokumentacji, zatrzymać tę część wynagrodzenia, na którą nie ma pokrycia.

2. Przedsiębiorstwo ma prawo do rozliczenia akordu, jeżeli na podstawie dokonanej wyceny prac uprawdopodobni, że pracownicy dopuścili do powstania deficytu w stosunku do łącznej sumy akordowej.
3. Następnie strony są wolne od wzajemnych zobowiązań.

## **§ 26 Przerwa w pracach wykonywanych w systemie akordowym/pracach naprawczo-remontowych**

### **Przerwa w pracy**

1. W przypadku przerwania prac wykonywanych w systemie akordowym i skierowania na ten czas pracowników przez przedsiębiorstwo do innej pracy, pracownikom nie przysługuje odszkodowanie.
2. Pracownicy nie mogą uchylać się od wykonywania innej pracy, do czasu ponownego podjęcia przerwanej pracy akordowej, o ile miejsce wykonywania takiej innej pracy leży w odległości nie dalszej niż o 20 km więcej od miejsca zamieszkania danego pracownika.
3. O ile pracownicy odmówią podjęcia się innej, wskazanej przez przedsiębiorstwo pracy, nie przysługuje im odszkodowanie za utracony czas pracy.
4. O ile przedsiębiorstwo nie skieruje pracowników do wykonywania innej pracy, a pracownicy będą domagać się odszkodowania za utracony czas pracy, to pracownikom przysługuje prawo domagania się rozstrzygnięcia sporu w ramach branżowego systemu rozpatrywania sporów, por. § 68.
5. Jeżeli zastosowanie znajduje § 4, ust. 2 Umowy ramowej, to pracownik, który rozpoczął wykonywanie pracy w systemie akordowym, nie może odmówić jej przerwania w celu wykonania niecierpiących zwłoki prac naprawczych. Należy jednak zwracać odpowiednią uwagę na to, by do wykonywania tego typu prac poza akordem nie byli delegowani zawsze ci sami pracownicy.

### **Okres oczekiwania**

6. **Przyznawane odszkodowania za czas oczekiwania są równe wysokości obowiązującej w danym czasie minimalnej stawki**

wynagrodzenia godzinowego za prace naprawczo-remontowe.

7. Jeżeli przyczyna przerwania pracy w niebudzący wątpliwości sposób nie leży po stronie przedsiębiorstwa, a nie ma ono możliwości skierowania pracowników do innych zadań, to przedsiębiorstwo nie ma obowiązku wypłacenia odszkodowania. Pracownicy mają prawo domagać się dokonania obmiaru i rozliczenia wykonanej części prac, chyba że przerwa w pracy jest spowodowana niekorzystnymi warunkami pogodowymi.
8. *Pomocnicy murarscy w Okręgu Stołecznym (patrz § 2) na mocy obowiązującej praktyki zachowują prawo do uzgodnionego wynagrodzenia wg stawki godzinowej, por. § 16 ust. 9.*

#### **Roszczenia odszkodowawcze**

9. Ewentualne roszczenia odszkodowawcze winny być przedstawione przedsiębiorstwu najpóźniej 5 dni roboczych po przerwaniu prac.
10. Przerwy w pracy spowodowane nielegalnymi strajkami lub lockoutami nie powodują powstania obowiązku odszkodowawczego po stronie przedsiębiorstwa.

<b>§ 27 Wypłata wynagrodzenia akordowego i dodatku z tytułu skierowania pracowników akordowych do pracy wynagradzanej w systemie godzinowym</b>
---

1. Przy rozliczaniu należnego wynagrodzenia akordowego potrąca się wszelkie wypłacone kwoty zaliczek.

#### **Dodatek za skierowanie pracowników akordowych do pracy wynagradzanej w systemie godzinowym**

2. Pracownikom akordowym, których staż pracy w przedsiębiorstwie wynosi co najmniej 1 miesiąc, za skierowanie do prac wykonywanych przez murarzy i pomocników murarskich i wynagradzanych w systemie godzinowym, przysługuje dodatek do stawki wynagrodzenia minimalnego, wynoszący w okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:
  16. 1 marca 2017 r. .... kr. 20,00

## Wyplata zaliczek

3. Wyplaty zaliczek z tytuliu pracy na akord ustalane sa pomiedzy pracownikiem a przedsiebiorstwem, z tym ze wyplatana jest przynajmniej stawka wynagrodzenia minimalnego powiekszona o dodatek za skierowanie pracownikow akordowych do pracy wynagradzanej w systemie godzinowym.

### **§ 28 Roszczenie zawarcia umowy akordowej w zakresie prac, które nie są ujęte w cennikach**

1. Umowy akordowe w zakresie prac, które nie są przewidziane w wykazie cen, bądź też są w nim ujęte, ale szczególnie uwarunkowania mogą powodować konieczność zastosowania podwyższonych stawek, należy – w normalnych okolicznościach – zawierać w formie pisemnej najpóźniej w trakcie wykonywania prac.
2. Jeśli pracownicy przedstawią stosowne roszczenie/ofertę w formie pisemnej, podpisanej i datowanej, to adresat roszczenia lub jego przedstawiciel, potwierdza jego przyjęcie własnoręcznym podpisem.
3. Ze strony pracowników umowa akordowa w zakresie prac, które nie są ujęte w cennikach, winna być podpisana przez kierownika brygady i – o ile to możliwe – przez jednego z pracowników wykonujących dane prace. Podpisy są wiążące dla wszystkich zaangażowanych pracowników, niezależnie od tego, czy uczestniczyli w wykonywaniu prac od momentu zawarcia umowy akordowej, czy też dołączyli do brygady na etapie późniejszym.
4. Przedsiębiorstwo i pracownicy mogą starać się, aby również prace przebudowawcze i naprawczo-remontowe były w największym możliwym zakresie wykonywane w systemie akordowym, wg uzgodnionych przez strony stawek wynagrodzenia, ustalonych w oparciu o stawki zawarte w wykazie cen jako miarodajne.
5. Jeżeli pracownik(-cy) – mając uzasadnione przekonanie, że dana praca podlega stawce ujętej w wykazie cen – nie wystąpił(-li) w trakcie jej wykonywania z roszczeniem o zawarcie oddzielnej umowy akordowej w zakresie prac, które nie są zawarte w cennikach, a w późniejszym czasie okaże się, że praca ta jednak

nie może być rozliczona wg stawki ujętej w wykazie, to nie ogranicza to jego/ich prawa do wystąpienia z roszczeniem w zakresie zawarcia oddzielnej umowy akordowej w zwykłym branżowym trybie rozpatrywania sporów.

6. Jeśli pracownicy przedstawią roszczenie zawarcia umowy akordowej przedsiębiorstwu lub jego przedstawicielowi, przedsiębiorstwo ma obowiązek ustosunkować się do niego na piśmie w terminie 8 dni.
7. W przeciwnym razie roszczenie uznaje się za przyjęte.
8. Najpóźniej w terminie 12 dni od udzielenia odpowiedzi przez przedsiębiorstwo, umowa akordowa powinna być sporządzona i opatrzona podpisami stron – ewentualnie, o ile strony nie dojdą do porozumienia, spór powinien być skierowany do rozpatrzenia w postępowaniu pojednawczym.
9. W przeciwnym razie ofertę przedsiębiorstwa uznaje się za przyjętą.
10. Przy wyliczaniu powyższych terminów nie uwzględnia się niedziel i dni świątecznych, sobót (w przypadku 5-dniowego tygodnia pracy) oraz dnia doręczenia roszczenia/oferty stronie drugiej.
11. O ile przedsiębiorstwo ogłosiło zamknięcie z powodu przerwy urlopowej, terminy te ulegają przedłużeniu o czas trwania urlopu.

## **§ 29 Obmiar prac**

**Przedsiębiorstwo należy poinformować o terminie obmiaru.**

**Najpóźniejszy termin powiadomienia to 48 godzin przed dokonaniem obmiaru, aby przedsiębiorstwo lub jego przedstawiciel mieli możliwość się na nim stawić.**

## **§ 30 Wycena prac wykonanych w systemie akordowym**

1. Datowana i podpisana wycena prac wykonanych w systemie akordowym winna być dostarczona przedsiębiorstwu lub jego przedstawicielowi najpóźniej 25 dni od ukończenia prac.

## **Pomocnicy murarscy**

2. Dla pracowników wynagradzanych wg stawek wyrażonych jako procentowa część wynagrodzenia przysługującego zatrudnionym o wyższych kwalifikacjach, termin ten wynosi 15 dni po złożeniu rozliczenia przez czeladników murarskich.

## **Terminy oprotestowania**

3. Jeżeli przedsiębiorstwo nie zgadza się z przedstawioną wyceną, winno ono w formie pisemnej wnieść protest wskazując na kwestionowane pozycje, najpóźniej z chwilą zakończenia zwykłego czasu pracy ósmego dnia od złożenia wyceny przez pracowników.
4. Wypłata ewentualnej nadwyżki akordowej – lub jej części niebędącej kwestią sporną – następuje najpóźniej w pierwszym następnym zwykłym terminie wypłat wynagrodzeń.
5. O ile protest w zakresie wyceny akordu nie może być złożony na ręce kierownika brygady w ww. terminie, to termin ten uważa się jednak za dotrzymany, jeśli protest został nadany listem poleconym najpóźniej ósmego dnia od złożenia wyceny przez pracowników. O ile adres kierownika brygady nie jest znany przedsiębiorstwu, protest można – przy zachowaniu ww. terminu – wysłać do lokalnego oddziału 3F.
6. Jeżeli pracownicy nie zgadzają się ze stanowiskiem przedsiębiorstwa, spór powinien być skierowany do rozpatrzenia w postępowaniu pojednawczym najpóźniej w terminie 12 dni od oprotestowania przez nie wyceny. W przeciwnym razie protest przedsiębiorstwa uznaje się za przyjęty.
7. W zakresie ostatecznych wycen składanych przedsiębiorstwu przez ukończeniem całego zakresu prac akordowych, powyższe terminy biegną od dnia ukończenia prac, chyba że strony w formie pisemnej uzgodnią inaczej.
8. Tymczasowe wyceny lub rozliczenia zaliczek oraz ewentualne dotyczące ich protesty nie wiążą żadnej ze stron przy ostatecznym rozliczeniu.
9. Jeżeli przedsiębiorstwo, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie postanowieniami, ogłosiło zamknięcie z powodu przerwy urlopowej, powyższy termin złożenia protestu ulega przedłużeniu o liczbę dni urlopu, chyba że rozliczenie zostało przedłożone najpóźniej na 5 dni przed rozpoczęciem przerwy.



10. O ile suma akordowa na rzecz czeladników murarskich ulega zmniejszeniu z tytułu wadliwie wykonanej pracy i konieczności jej poprawienia, to wynagrodzenie na rzecz pomocników murarskich nie jest pomniejszane, chyba że pomocnicy ci sami (m.in. z powodu nieodpowiedniego przygotowania materiałów) są współodpowiedzialni za powstałe wady.
11. Przy wyliczaniu powyższych terminów nie uwzględnia się niedziel i dni świątecznych, sobót (w przypadku 5-dniowego tygodnia pracy) oraz dnia doręczenia wyceny/protestu stronie drugiej. O ile przedsiębiorstwo ogłosiło zamknięcie z powodu przerwy urlopowej, terminy oprotestowania ulegają przedłużeniu o czas trwania urlopu.

### **§ 31 Udośćępnianie orzeczeń z zakresu branżowego postępowania arbitrażowego**

#### **Pomocnicy murarscy**

O ile ewentualne orzeczenie wydane w postępowaniu pojedynczym lub arbitrażowym prowadzonym odnośnie wyceny akordu czeladników ma wpływ na wycenę akordu pomocników murarskich, to Dansk Byggeri winno, na wniosek lokalnego oddziału 3F, udostępnić jego kopię.

### **§ 32 Udział pracodawcy w pracy w systemie akordowym**

#### **Czeladnicy murarscy**

Jeżeli pracodawca bierze udział w pracy akordowej wykonywanej przez czeladników murarskich, to przysługuje mu taka sama jak im stawka godzinowa. Liczba godzin pracy pracodawcy uzgadniana jest codziennie z kierownikiem brygady i ma on obowiązek partycypowania w kosztach obmiaru prac.

### § 33 Udział uczniów w pracy w systemie akordowym

Jeżeli uczniowie biorą udział w pracy akordowej wykonywanej przez czeladników murarskich, to przy rozliczeniu akordu odlicza się następującą kwotę:

	1.3.2017	1.3.2018	1.3.2019
1-sza grupa zaszeregowania	kr. 71,60	kr. 72,80	kr. 74,00
2-ga grupa Zaszeregowania	kr. 89,80	kr. 91,25	kr. 92,75
3-cia grupa zaszeregowania	kr.102,10	kr. 103,75	kr. 105,40
4-ta grupa zaszeregowania	kr. 121,25	kr. 123,15	kr. 125,15

### § 34 Stała komisja ds. cen

Stała komisja ds. cen dla czeladników i pomocników murarskich

1. Strony powołują stałe branżowe komisje ds. cen, do których każda z nich powołuje 2-5 reprezentantów każdej z organizacji. Celem komisji jest ustalanie cen i stawek za prace wykonywane przy użyciu nowych materiałów, nieujęte w obowiązującym wykazie cen, oraz rozstrzygnięcie kwestii i pytań związanych ze zmianami warunków pracy (np. wykorzystaniem urządzeń pozwalających na oszczędność czasu, ręcznych narzędzi elektrycznych, itp.).
2. Negocjacje mające na celu określenie cen za prace wykonywane przy użyciu nowych materiałów i metod winny być rozpoczęte w terminie 3 miesięcy.
3. O ile strony osiągną zgodność co do potrzeby wyznaczenia stawek za wykonanie takich prac, stawki te są następnie obowiązujące do ich wypowiedzenia przez jedną ze stron w związku z wygaśnięciem układu zbiorowego. Ceny zostaną ogłoszone w formie załącznika do aktualnie istniejącego wykazu cen.

4. O ile komisji nie uda się dojść do porozumienia w kwestii ustalenia cen, to sprawa ta będzie podlegać rozstrzygnięciu w ramach branżowego systemu rozpatrywania sporów.

### **§ 35 Inne układy zbiorowe**

#### **Pomocnicy murarscy**

Strony zgodnie respektują treść układów zbiorowych zawartych przez organizacje w ramach Dansk Arbejdsgiverforening oraz Landsorganisationen i Danmark /LO, Ogólnokrajowa Centrala Związkowa/ w zakresie prac niewyszczególnionych w niniejszym układzie zbiorowym.

## Rozdział 9

### Ubezpieczenie emerytalne

#### § 36 Ubezpieczenie emerytalne i zdrowotne

1. Przedsiębiorstwo odprowadza składki emerytalne za dorosłych pracowników, którzy ukończyli 18 rok życia i uczniów, którzy ukończyli 20 rok życia, i którzy od co najmniej 6 miesięcy są zatrudnieni na warunkach układu zbiorowego zawartego pomiędzy organizacjami wchodzącymi w skład kartelu BAT /Bygge-, Anlægs- og Trækartellet, Zrzeszenie Związków Pracowników Sektora Budowlano-Montażowego i Drzewnego/ a Dansk Byggeri lub Tekniq /Installatørernes Organisation, Związek Pracodawców Sektora Instalacyjnego/, lub od co najmniej 6 miesięcy pracują zawodowo.
2. Składka emerytalna wynosi 12% wynagrodzenia pracownika (stanowiącego podstawę naliczenia wynagrodzenia za czas urlopu/rekompensaty urlopowej), powiększonego o wynagrodzenie za czas urlopu/rekompensatę urlopową oraz rekompensatę z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie. Pracownik płaci składkę równą 4% wynagrodzenia, a przedsiębiorstwo 8%.
3. Pracownik ma prawo do dokonywania dodatkowych wpłat składki za pośrednictwem pracodawcy.

#### **Podwyższona składka emerytalna w czasie urlopu macierzyńskiego**

4. W trakcie 14-tygodniowego urlopu macierzyńskiego odprowadzana jest dodatkowa składka emerytalna za pracownice, których staż w chwili spodziewanych narodzin dziecka będzie wynosił co najmniej 6 miesięcy.

Składka za miesiąc wynosi	kr. 2.040,00
za godzinę	kr. 12,75

Przedsiębiorstwo płaci 2/3, a pracownica 1/3 składki.

## **Wpłata składki emerytalnej**

5. Strony są zgodne co do tego, że przedsiębiorstwa odprowadzają część składki przypadającą na pracownika i dokonują łącznej wpłaty na rzecz funduszu PensionDanmark. Składka emerytalna winna być odprowadzona w terminie do 10 dnia miesiąca przypadającego po okresie, za jaki przypada. Ponadto odsyła się do instrukcji ze strony PensionDanmark.
6. Sprawy dotyczące braku zgłoszenia do funduszu oraz nieodprowadzania składek są rozstrzygane zgodnie z postanowieniami protokołu o składkach emerytalnych do funduszu PensionDanmark z dnia 28 stycznia 2011 r.

## **Program ubezpieczenia zdrowotnego**

7. Przedsiębiorstwa, które dotychczas nie posiadały zatwierdzonego przez organizację programu ubezpieczenia zdrowotnego pracowników, ustanawiają taki program w PensionDanmark.
8. Składka wynosi 0,15% wynagrodzenia pracownika (stanowiącego podstawę naliczenia wynagrodzenia za czas urlopu/rekompensaty urlopowej), powiększonego o wynagrodzenie za czas urlopu/rekompensatę urlopową oraz rekompensatę z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie. Składka jest płatna przez przedsiębiorstwo i odprowadzana razem ze składką emerytalną.
9. Program ubezpieczenia zdrowotnego winien obejmować doradztwo telefoniczne w razie potrzeby uzyskania przez pracownika pomocy psychologa kryzysowego, porady dotyczącej nałogów, bądź wskazówek dotyczących sektora opieki zdrowotnej.
10. Ponadto program winien obejmować fizjoterapię, zabiegi kręgarskie lub masaże w zakresie problemów ze stawami, mięśniami i ścięgnami, które powstały w związku z wykonywaną pracą, a także szybką diagnozę.
11. Przedsiębiorstwa mogą – po uzyskaniu uprzedniej zgody stron – zrezygnować z programu ubezpieczenia zdrowotnego w PensionDanmark przy zachowaniu 3-miesięcznego terminu wypowiedzenia, pod warunkiem przystąpienia do innego programu oferującego pracownikom co najmniej takie same warunki jak program PensionDanmark.

## Rozdział 10

### Wynagrodzenie za czas choroby, 1-szy dzień choroby dziecka, itp.

#### § 37 Choroby i wypadki

##### Czasokres i wypłata

1. W razie należycie zgłoszonej i udokumentowanej nieobecności pracownika z powodu choroby, trwającej do 4 tygodni, lub wypadku, trwającej do 8 tygodni, pracodawca w okresie zatrudnienia wypłaca mu równowartość stawki jego normalnego wynagrodzenia godzinowego, jednak maksymalnie za 1 godzinę w okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:

1 marca 2017 r. kr..... 143,00

1 marca 2018 r. kr..... 145,00

1 marca 2019 r. kr..... 147,00

Jeżeli pracownik musi opuścić miejsce pracy z powodu zachorowania lub wypadku, to za czas pozostały do końca zwykłych godzin pracy danego dnia, pracodawca wypłaca mu wynagrodzenie wg stawek godzinowych wymienionych powyżej.

2. Wynagrodzenie za czas choroby składa się z przysługującej pracownikowi kwoty zasiłku chorobowego uzupełnionej do pełnej wysokości wynagrodzenia, jednak maksymalnie w ww. wysokości i za nie więcej niż 37 godzin pracy w tygodniu.
3. Podstawą wyliczenia wysokości wynagrodzenia jest łączny zarobek pracownika (w tym dodatek akordowy, premia, itp.) za godzinę roboczą w okresie ostatnich 4 tygodni poprzedzających nieobecność. Jeżeli liczba godzin przepracowanych w okresie ostatnich 4 tygodni przed nieobecnością pracownika nie jest znana, wylicza się ją zgodnie z przepisami ustawy o zasiłkach chorobowych, a wysokość wynagrodzenia za czas choroby, za liczbę godzin pracy do 37 godzin w tygodniu, ustala się mnożąc przyjętą liczbę godzin pracy przez stawkę godzinową, nie wyższą

jednak niż powyżej wymienione. Wynagrodzenie za czas nieobecności z powodu choroby lub wypadku zawiera w sobie stawkę obowiązującego zasiłku chorobowego zgodną z postanowieniami ustawy o zasiłkach chorobowych. Za powyższy okres przedsiębiorstwo odprowadza składki na rekompensatę urlopową i rekompensatę z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie.

### **Staż pracy**

4. Warunkiem koniecznym do uzyskania prawa do wynagrodzenia za czas choroby jest 3-miesięczny staż pracy w przedsiębiorstwie, liczony łącznie w ciągu ostatniego 1,5 roku. Patrz też wyjątki określone w ust. 5 i 6.
5. Wymóg stażu pracy określony w ust. 4 nie ma zastosowania w przypadkach nieobecności pracownika z powodu wypadku w przedsiębiorstwie podczas wykonywania przez niego pracy. Wymóg dotyczący posiadania przez pracownika uprawnień do zasiłku chorobowego w myśl ustawy o zasiłkach chorobowych pozostaje w mocy.

### **Badania ciążowe**

6. Wymóg stażu pracy określony w ust. 4 nie ma zastosowania w przypadkach nieobecności pracownicy z powodu badań ciążowych. Jeżeli badania te nie mogą odbyć się poza zwykłymi godzinami pracy danej pracownicy, to za każdą godzinę nieobecności z nimi związaną wypłacane jest wynagrodzenie takie jak za czas choroby, wg określonych w układzie zbiorowym stawek.

### **Niewystarczający staż**

7. Pracownikom, którzy nie spełniają wymogu stażu pracy określonego w ust. 4, wypłacany jest zasiłek chorobowy w wysokości zgodnej z postanowieniami ustawy o zasiłkach chorobowych. Wymóg dotyczący spełniania warunków wypłaty zasiłku w myśl ustawy o zasiłkach chorobowych pozostaje w mocy.

### **Umowa w myśl art. 56**

8. Powyższe postanowienia nie mają zastosowania do pracowników, z którymi przedsiębiorstwo zawarło umowę w myśl postanowień

ustawy o zasiłkach chorobowych w zakresie chronicznych i przewlekłych chorób (art. 56 ustawy).

### **Uczniowie**

9. Uczniowie nabywają 3-miesięczny staż pracy, jeśli po zakończeniu nauki kontynuują pracę w tym samym przedsiębiorstwie.

### **Uwagi**

10. Powyższe postanowienia nie mogą stanowić podstawy ewentualnego postępowania sądowego przeciwko przedsiębiorstwu, mającego na celu uzyskanie pełnego odszkodowania za utracone zarobki.

## **§ 38 Pierwszy dzień choroby dziecka**

### **Dziecko/dzieci mieszkające w domu pracownika**

1. Pracownikom i osobom zatrudnionym uczącym się, przysługuje wolne, jeśli jest to niezbędne dla zapewnienia opieki przebywającemu w domu choremu dziecku/chorym dzieciom pracownika poniżej 14 roku życia.

### **Komu przysługuje prawo**

2. Prawo to przysługuje tylko jednemu z rodziców i to w pierwszym całym dniu choroby dziecka.
3. Jeżeli dziecko zachoruje w trakcie dnia pracy pracownika i pracownik musi z tego powodu opuścić miejsce pracy, przysługuje mu ponadto w tym dniu wolne przez pozostałe godziny pracy.

### **Stawka wynagrodzenia**

4. Godzinowa stawka wynagrodzenia wynosi w okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:

1 marca 2017 r. kr.....	143,00
1 marca 2018 r. kr.....	145,00
1 marca 2019 r. kr.....	147,00

5. Warunkiem wypłaty wynagrodzenia jest przedstawienie przez pracownika wymaganej przez przedsiębiorstwo dokumentacji.



### **§ 39 Pobyt dziecka w szpitalu**

1. Pracownikom i osobom zatrudnionym uczącym się przysznaje się wolne, jeśli jest to niezbędne w związku z umieszczeniem w szpitalu, a w tym gdy pacjenta umieszcza się częściowo lub całkowicie w domu. Zasada ta ma zastosowanie w przypadku dzieci poniżej 14 roku życia.
2. Prawo to przysługuje wyłącznie jednej osobie sprawującej władzę rodzicielską nad dzieckiem, w wymiarze maksymalnie 1 tygodnia łącznie na 1 dziecko w okresie 12 miesięcy.
3. Pracownik powinien na żądanie przedsiębiorstwa przedstawić dokumentację świadczącą o hospitalizacji.
4. Godzinowa stawka wynagrodzenia wynosi w okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:

1 marca 2017 r. kr.....	143,00
1 marca 2018 r. kr.....	145,00
1 marca 2019 r. kr.....	147,00

### **§ 40 Dni wolne na opiekę nad dziećmi**

1. Pracownicy i osoby zatrudnione uczące się, którym przysługuje wolne w pierwszy dzień choroby dziecka, mają prawo do dwóch wolnych dni na opiekę nad dziećmi na rok urlopowy. Pracownik może w roku urlopowym uzyskać najwyżej dwa dni na opiekę nad dziećmi, niezależnie od tego, ile posiada dzieci. Zasada ta ma zastosowanie w przypadku dzieci poniżej 14 roku życia.
2. Termin odbioru dni na opiekę nad dziećmi podlega uzgodnieniu między pracodawcą i pracownikiem przy uwzględnieniu dobra przedsiębiorstwa.
3. W dniu wolnym na opiekę nad dziećmi nie przysługuje wynagrodzenie, lecz pracownik na wniosek może uzyskać wypłatę ze swego konta świątecznego i dodatkowych dni urlopowych.

### **Urlop ciążyowy/macierzyński**

1. Pracownikom, które w chwili spodziewanych narodzin dziecka posiadają 6-miesięczny staż pracy liczony łącznie w ciągu ostatnich 18 miesięcy, przedsiębiorstwo wypłaca wynagrodzenie za czas nieobecności związany z narodzinami dziecka za okres od 4 tygodni przed spodziewanym terminem porodu do 14 tygodni po porodzie (urlop ciążyowy/macierzyński).
2. Rodzicom adopcyjnym przedsiębiorstwo wypłaca wynagrodzenie za czas nieobecności związany z adopcją wynoszący 14 tygodni od przyjęcia dziecka.

### **Urlop ojcowski**

3. Na zasadach określonych powyżej wypłacane jest również wynagrodzenie za okres urlopu ojcowskiego trwającego do 2 tygodni.

### **Urlop rodzicielski**

4. Na zasadach określonych powyżej przedsiębiorstwo wypłaca wynagrodzenie za okres urlopu rodzicielskiego trwający do 13 tygodni. Każde z rodziców ma prawo do wykorzystania 5 z ww. 13 tygodni.

Zapłata przepada, o ile urlop przewidziany dla danego rodzica nie zostanie wykorzystany.

Pozostałe 3 tygodnie urlopu przysługują albo jednemu, albo drugiemu z rodziców.

13-tygodniowy urlop winien być wykorzystany w ciągu 52 tygodni od narodzin dziecka. O ile nie ustalono inaczej, rodzic winien powiadomić przedsiębiorstwo o zamiarze skorzystania z urlopu z 3-tygodniowym wyprzedzeniem.

Urlop każdego z rodziców może być podzielony na maksymalnie 2 części, chyba że ustalono inaczej.

### **Wypłata podczas urlopu ciążyowego, ojcowskiego i macierzyńskiego (oraz do 1 lipca 2017 r. urlopu rodzicielskiego)**

5. Wypłata podczas urlopu ciążyowego, ojcowskiego i macierzyńskiego (oraz do 1 lipca 2017 r. urlopu rodzicielskiego) stanowi równowartość wynagrodzenia, do jakiego pracownik nabyłby prawo w danym okresie, jednak maksymalnie za 1 godzinę

w okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:

- 21. 1 marca 2017 r. .... kr. 143,00
- 22. 1 marca 2018 r. .... kr. 145,00
- 23. 1 marca 2019 r. .... kr. 147,00

#### **Wynagrodzenie podczas urlopu rodzicielskiego po 1 lipca 2017 r.**

- 6. Wynagrodzenie podczas urlopu rodzicielskiego wynosi pełną stawkę wynagrodzenia.
- 7. Wynagrodzenie podczas urlopu rodzicielskiego oblicza się jako spodziewaną utratę dochodu pracownika, przypadającą na liczbę godzin roboczych w okresie urlopu rodzicielskiego, włącznie z dodatkiem za systematycznie występujące niedogodności.
- 8. Jeżeli spodziewana utrata dochodu przypadając na liczbę godzin roboczych w okresie urlopu rodzicielskiego jest nieznana, wtedy wynagrodzenie podczas urlopu rodzicielskiego wylicza się na podstawie wynagrodzenia z ostatnich 13 tygodni przed rozpoczęciem urlopu. W skład wynagrodzenia wchodzi dodatek za systematycznie występujące niedogodności, ale nie wchodzi nieregularne wypłaty, nie mające związku z przepracowanymi w danym okresie godzinami roboczymi. Ewentualna nadwyżka akordowa z okresu 13 tygodni wchodzi w skład wynagrodzenia proporcjonalnie, tj. w zakresie liczby godzin odnoszących się do tej nadwyżki akordowej.
- 9. Jeżeli liczba wypracowanych godzin roboczych w poprzedzającym okresie 13-tygodniowym jest nieznana, liczbę godzin wylicza się na podstawie czasu pracy wynoszącego 37 godzin tygodniowo.
- 10. Warunkiem wypłaty jest posiadanie przez przedsiębiorstwo prawa do uzyskania refundacji kwoty równej maksymalnej stawce zasiłku. Jeżeli zwrot ten byłby niższy, świadczenie dla pracownika ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu.

#### **§ 42 Dni wolne na opiekę nad chorymi członkami bliskiej rodziny**

- 1. Na mocy niniejszego układu zbiorowego pracownikom przysługuje wolne, jeśli jest to niezbędne dla zapewnienia opieki nad ich poważnie chorymi bliskimi krewnymi.

## § 43 Obniżona zdolność do pracy

### **Wynagrodzenie i czas pracy**

1. Pracownicy, którzy trwale albo tymczasowo mają obniżoną zdolność do pracy, mogą zawierać z przedsiębiorstwem umowy dotyczące wynagrodzenia i czasu pracy, odbiegające od postanowień układu zbiorowego.

### **Zatwierdzenie**

2. Umowa taka podlega zatwierdzeniu przez lokalny oddział organizacji.

### **Nadużycie**

3. W przypadku nadużycia niniejszych postanowień istnieje możliwość złożenia skargi zgodnie z zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych.

### **Dokument umowy o pracę**

4. Do tego rodzaju umów zaleca się stosowanie opracowanego przez organizację wzoru dokumentu umowy o pracę na podstawie postanowień socjalnych lub innego dokumentu spełniającego takie same warunki. Patrz Załącznik 2.
5. Ewentualne spory dotyczące takiego dokumentu mogą być rozstrzygane w ramach branżowego systemu rozpatrywania sporów, na takich samych zasadach jak spory w zakresie wszelkich innych dokumentów umowy o pracę.

## Rozdział 11

### Zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych i dni świątecznych

#### § 44 Nabywanie prawa do urlopu

1. Każdy miesiąc zatrudnienia w roku kalendarzowym daje prawo do 2,08 dnia urlopu.
2. W przypadku okresu zatrudnienia krótszego niż 1 miesiąc, prawo do urlopu oblicza się w taki sam sposób proporcjonalnie do długości okresu zatrudnienia.
3. Obliczając przysługującą pracownikowi liczbę dni urlopowych uwzględnia się okresy nieobecności z powodu choroby, za które przedsiębiorstwo odprowadzało składkę na wynagrodzenie za czas urlopu/rekompensatę urlopową, a także okresy nieobecności, za które przedsiębiorstwo płaciło wynikające z układu zbiorowego wynagrodzenie za czas choroby, nieobecności z powodu narodzin/adopcji dziecka, kształcenia ustawicznego i kursów, za wynikające z układu zbiorowego dni wolne oraz nieobecności związane z pierwszym dniem choroby dziecka i hospitalizacją dziecka.
4. Urlop realizowany jest w formie całych dni wolnych. Wymiar należnego urlopu zaokrągla się w górę lub w dół do najbliższej liczby całkowitej.
5. Jeżeli pracownik nie nabył prawa do urlopu w pełnym wymiarze (25 dni) za wynagrodzeniem lub rekompensatą urlopową, to ma prawo do uzupełnienia liczby dni urlopu do pełnego wymiaru, jednak bez prawa do wynagrodzenia lub rekompensaty urlopowej za dodatkowe dni.

## **§ 45 Wykorzystywanie urlopów**

1. Urlop należy wykorzystać w roku następującym bezpośrednio po tym, za który został naliczony. Rok wykorzystania urlopu („rok urlopowy”) biegnie od dnia 1 maja do 30 kwietnia.
2. Urlop zaczyna się o godzinie rozpoczęcia zwykłego czasu pracy pierwszego dnia nieobecności pracownika i kończy wraz z upływem godzin pracy ostatniego dnia urlopu.
3. Jeśli urlop wykorzystywany jest w formie pełnych tygodni, to kończy się on o godzinie rozpoczęcia zwykłego czasu pracy w pierwszy dzień roboczy po upływie urlopu.

### **Główny urlop**

4. Główny urlop trwa w nieprzerwany sposób przez przynajmniej 15 dni w okresie od 1 maja do 30 września (sezon urlopowy).
5. Jeżeli pracownik nabył prawo do mniej niż 15 dni urlopu, to wszystkie nabyte przez niego dni łącznie stanowią urlop główny.
6. Na szczeblu lokalnym można uzgodnić, że wykorzystanie urlopu głównego może mieć miejsce poza sezonem urlopowym, z tym że przynajmniej 10 dni urlopu należy wykorzystać w sposób nieprzerwany.

### **Pozostałe dni urlopowe**

7. Pozostałe dni urlopowe mogą być wykorzystane poza sezonem urlopowym, jednak w taki sposób, by nieprzerwany urlop trwał przynajmniej 5 dni roboczych. Jeżeli liczba pozostałych dni urlopowych jest mniejsza niż 5, należy je wykorzystać łącznie. Tam, gdzie jest to wskazane ze względu na system pracy przedsiębiorstwa, pozostałe dni urlopowe mogą być wykorzystywane pojedynczo.

### **Harmonogram urlopów**

8. W porozumieniu z pracownikami przedsiębiorstwo opracowuje harmonogram wykorzystania urlopów.
9. Życzenia pracowników w zakresie terminów odbywania urlopów winny być uwzględnione w najwyższym możliwym stopniu, w tym również życzenia dotyczące wykorzystania urlopu głównego w czasie letnich wakacji szkolnych dziecka.

10. Przedsiębiorstwo ogłasza harmonogram urlopów dla poszczególnych pracowników z największym możliwym wyprzedzeniem, z tym że w przypadku urlopu głównego wyprzedzenie to nie może być mniejsze niż 3 miesiące przed jego rozpoczęciem, a w przypadku pozostałych dni urlopowych – nie mniejsze niż 1 miesiąc przed rozpoczęciem, chyba że szczególne okoliczności to uniemożliwią.

### **Zmiana terminu wykorzystania urlopu**

11. Przedsiębiorstwo ma prawo zmienić uprzednio ustalony termin urlopu pracownika, jeśli jest to niezbędne ze względu na nieprzewidziane, poważne przyczyny związane z jego działalnością.
12. Pracownik jest uprawniony do rekompensaty ewentualnych finansowych strat spowodowanych zmianą terminu urlopu.
13. Nie można zmienić terminu urlopu, który już się rozpoczął.

### **Przerwa urlopową przedsiębiorstwa**

14. Jeżeli w czasie sezonu urlopowego przedsiębiorstwo jest zamknięte, to pracownicy, którzy nie nabyli prawa do urlopu w wymiarze wszystkich dni w tym okresie, nie mają prawa do specjalnej rekompensaty z tytułu przerwy w pracy przedsiębiorstwa.

### **Przerwa urlopową przedsiębiorstwa w okresie między Świątami Bożego Narodzenia a Nowym Rokiem**

15. Jeżeli przedsiębiorstwo jest zamknięte w dni robocze w okresie między Świątami Bożego Narodzenia a Nowym Rokiem, przedsiębiorstwo to powinno, por. postanowienia w zakresie harmonogramu urlopów, zdecydować, że pracownicy, którzy nabyli prawo do więcej niż 15 dni urlopu, przebywają w tych dniach na urlopie. Jeżeli przedsiębiorstwo nie podejmie decyzji o ustanowieniu urlopu pomiędzy Świątami Bożego Narodzenia a Nowym Rokiem, to za okres ten winno wypłacić pracownikom wynagrodzenie.
16. Wysokość tego wynagrodzenia wylicza się na podstawie zwyczajnego wynagrodzenia danego pracownika w okresie 4 tygodni bezpośrednio poprzedzających Boże Narodzenie.

## § 46 Choroba w czasie urlopu

1. Jeżeli w chwili rozpoczęcia urlopu pracownik jest chory, to nie ma on obowiązku jego wykorzystania i może go przełożyć na późniejszy termin.

Jeśli pracownik zachoruje w trakcie urlopu, to po 5 dniach choroby przysługuje mu – za okazaniem dokumentacji lekarskiej – prawo do urlopu zastępczego.

Pracownik winien zgłosić zachorowanie przedsiębiorstwu w zwykły przyjęty sposób.

Po wyzdrowieniu pracownik winien poinformować, czy chce przystąpić do wykorzystania urlopu. Jeżeli nie, termin urlopu podlega uzgodnieniu od nowa, przy zachowaniu obowiązujących terminów wyprzedzenia.

### **Choroba w trakcie przerwy w pracy przedsiębiorstwa z powodu urlopu**

2. Pracownikowi, który zachoruje w trakcie przerwy w pracy przedsiębiorstwa z powodu urlopu, po 5 dniach choroby przysługuje – za okazaniem dokumentacji lekarskiej – prawo do urlopu zastępczego. Warunkiem nabycia prawa do urlopu zastępczego jest zgłoszenie zachorowania przez pracownika przedsiębiorstwu.

### **Wyzdrowienie w trakcie przerwy w pracy przedsiębiorstwa z powodu urlopu**

3. Jeżeli pracownik, który był nieobecny z powodu choroby przed rozpoczęciem przerwy urlopowej w przedsiębiorstwie, zgłasza wyzdrowienie w trakcie tej przerwy, to przystępuje on do pracy i ma prawo do wykorzystania urlopu w innym terminie.
4. Jeżeli zapewnienie pracownikowi zajęcia w tym okresie nie jest możliwe, jego urlop uznaje się za rozpoczęty w momencie zgłoszenia wyzdrowienia, chyba że uzgodnione zostanie inaczej.
5. Urlop, którego pracownik nie mógł wykorzystać z powodu choroby, realizowany jest w przedłużeniu pierwotnie planowanego urlopu, chyba że uzgodnione zostanie inaczej.



## **§ 47 Przeniesienie urlopu**

1. Na szczeblu lokalnym można uzgodnić, że nabyte a niewykorzystane dni urlopowe, z wyjątkiem pierwszych 20 dni, mogą być przenoszone na kolejny rok urlopowy.
2. Przeniesieniu podlegać może maksymalnie 10 dni, które muszą być wykorzystane najpóźniej w drugim roku urlopowym od ich przeniesienia.
3. Umowa w tym zakresie musi być zawarta w formie pisemnej przed upływem danego roku urlopowego i nie może dotyczyć większej liczby dni, niż ta, do której prawo pracownik nabył w danym przedsiębiorstwie.
4. Organizacje wspólnie opracują formularz, który będzie mógł być stosowany do umów o przeniesieniu urlopu.
5. Jeżeli pracownik, który dokonał przeniesienia urlopu, odchodzi z pracy w przedsiębiorstwie przed jego pełnym wykorzystaniem, przysługuje mu rekompensata urlopowa za wszystkie dni urlopu powyżej 25.
6. Jeżeli pracownik ze względu na własną chorobę, urlop macierzyński, urlop dla rodziców adopcyjnych lub inne tego typu przyczyny nie może wykorzystać urlopu wypoczynkowego, to może on uzgodnić z przedsiębiorstwem przeniesienie tego urlopu na rok następny, niezależnie od ogólnej liczby dni przeniesionego przezeń urlopu. Umowa w tym zakresie winna być zawarta na takich samych zasadach, jak opisano powyżej.
7. Pracownika nie można zobowiązać do wykorzystania w okresie wypowiedzenia tej liczby dni urlopu, która została przeniesiona, chyba że przewiduje to określona powyżej umowa.

## **§ 48 Rekompensata urlopowa**

1. Rekompensata urlopowa wynosi 12,5% łącznego wynagrodzenia za pracę w roku, za który naliczany jest urlop.
2. Przedsiębiorstwo nalicza rekompensatę urlopową od wszelkich kwot wynagrodzenia podlegającego opodatkowaniu podatkiem

dochodowym i świadczeń socjalnych na rzecz pracowników, które nie podlegają odliczeniu od podstawy opodatkowania, a które stanowią formę wynagrodzenia za pracę świadczoną przez zatrudnionego.

### **Wyliczenie wysokości rekompensaty urlopowej za czas choroby**

3. Przedsiębiorstwo wypłaca ponadto zgodnie z przepisami art. 25 ustawy urlopowej rekompensatę urlopową od drugiego dnia nieobecności za te okresy w roku, za który naliczany jest urlop, w jakich pracownik był nieobecny z powodu choroby lub nieszczęśliwego wypadku.
4. Rekompensata urlopowa za czas choroby wynosi 12,5% wynikającego z postanowień układu zbiorowego wynagrodzenia za czas choroby, które pracownik pobrał w danym roku.
5. Rekompensata urlopowa za czas choroby, za te okresy, za które pracownik nie pobierał wynagrodzenia za czas choroby, wynosi stałą kwotę na dzień, por. umowa z dnia 1 grudnia 1972 r. pomiędzy DA a LO.

Kwota ta podlega regulacji z początkiem każdego roku kalendarzowego.

6. Za rok naliczania urlopu 2017 wysokość rekompensaty urlopowej za okres choroby wynosi za 1 dzień roboczy:

	Kopenhaga	Prowincja
Pracownicy wykwalifikowani	kr. 183,90	kr. 172,05
Pracownicy niewykwalifikowani	kr. 166,20	kr. 169,25

7. Powyższe kwoty stanowią stawki za 1 dzień roboczy i odnoszą się do 5-dniowego tygodnia pracy.

W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwotę rekompensaty wylicza się uwzględniając różnicę pomiędzy uzgodnionym tygodniowym czasem pracy a pełnym wymiarem 37 godzin.

## § 49 Karta urlopowa

1. Najpóźniej w dniu 15 lutego przedsiębiorstwo wystawia dla pracowników karty urlopowe za miniony rok, za który naliczany jest urlop.
2. Karta urlopowa powinna zawierać następujące dane: imię, nazwisko i adres pracownika, wysokość wypłaconego wynagrodzenia, wynikająca z niej wysokość rekompensaty urlopowej, liczba dni urlopu, odliczenie od dochodu podlegającego opodatkowaniu u źródła oraz wysokość rekompensaty urlopowej przypadającej na 1 dzień urlopu.  
Karty urlopowe wystawia się na blankietach zatwierdzonych do stosowania przez organizację.
3. Jeżeli pracownik nie otrzymał innej dokumentacji w zakresie należnej rekompensaty urlopowej, to z chwilą wygaśnięcia stosunku pracy przedsiębiorstwo wystawia zaświadczenie o wysokości tej rekompensaty oraz liczbie dni urlopu, do której pracownik nabył uprawnienie.
4. Pracownicy, którzy otrzymali tymczasowe zaświadczenia o wysokości należnej rekompensaty oraz liczbie dni urlopu, mają obowiązek poinformowania przedsiębiorstwa o ewentualnej zmianie adresu.

### **Elektroniczna karta urlopowa**

5. Przedsiębiorstwo może, ze skutkiem uwalniającym, dostarczać pracownikom karty urlopowe dotyczące bieżącego lub ustalego stosunku pracy za pomocą dostępnych środków komunikacji elektronicznej, np. e-Boks lub e-mail.
6. Jeśli przedsiębiorstwo zamierza skorzystać z tej formy przekazywania kart urlopowych, winno poinformować o tym pracowników z 3-miesięcznym wyprzedzeniem, chyba że uzgodniono inaczej. Po upływie tego terminu, pracownicy, którzy nie mają możliwości odbioru kart w formie elektronicznej, mogą je otrzymywać zgłaszając się bezpośrednio w przedsiębiorstwie.

### **Odcinek wypłaty wynagrodzenia jako karta urlopowa**

7. W przedsiębiorstwach, w których nie stosuje się kart urlopowych, pracownicy na przełomie roku lub przy ewentualnym odejściu

z pracy otrzymują specyfikację rekompensaty urlopowej z informacją o jej kwocie oraz liczbie przysługujących dni urlopu.

8. Specyfikacje dla pracowników odchodzących z przedsiębiorstwa powinny dodatkowo zawierać miejsce na pokwitowanie wykorzystania urlopu przez nowego pracodawcę.
9. Specyfikacje wynagrodzenia powinny być szczegółowe i zawierać następujące informacje:
  - wysokość wynagrodzenia będącego podstawą składki na wynagrodzenie za czas urlopu/rekompensatę urlopową
  - składka emerytalna do funduszu PensionDanmark
  - składka na AM /Arbejdsmarkedetsbidrag, składka na fundusz pracy/
  - podatek dochodowy pobrany u źródła
  - składka na ATP

oraz pozostałe dane o wynagrodzeniu i jego składnikach.

10. Ponadto specyfikacje wynagrodzenia powinny zawierać stosowne informacje o rekompensacie urlopowej, rekompensacie z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie oraz z tytułu dodatkowych dni urlopowych, a także wyliczenie liczby dni należnego i wykorzystanego urlopu.

### **Poświadczenie karty urlopowej**

11. Pracownicy świadczący pracę i odbywający służbę wojskową odnotowują na karcie urlopowej okres urlopu, datę jego rozpoczęcia, liczbę dni i odpowiadającą jej wysokość rekompensaty urlopowej.
12. Jeżeli pracownik w danym momencie nie jest zatrudniony, adnotacji na karcie urlopowej dokonuje kasa ubezpieczeń na wypadek bezrobocia (jeśli otrzymuje on z niej świadczenia) lub wydział do spraw społecznych urzędu gminy.

### **Wystawianie karty urlopowej w zakresie niewykorzystanego urlopu**

13. Jeżeli pracownik nie wykorzystał całego należnego mu urlopu łącznie, to przedsiębiorstwo, które wystawiło jego kartę urlopową, wypłaca mu kwotę należnej rekompensaty urlopowej i wystawia nową kartę urlopową w zakresie pozostałej kwoty.

## **§ 50 Wypłata rekompensaty urlopowej**

1. Pracownikowi przysługuje rekompensata urlopową od przedsiębiorstw, w których był wcześniej zatrudniony, za zwrotem karty urlopowej wystawionej przez dane przedsiębiorstwo.
2. Rekompensata urlopową wypłacana jest najpóźniej na 1 miesiąc przed rozpoczęciem urlopu, pod warunkiem terminowego nadesłania przez pracownika prawidłowo wypełnionej i poświadczonej karty.

### **Wypłata rekompensaty urlopowej bez faktycznego wykorzystania urlopu**

3. Wypłata rekompensaty urlopowej bez faktycznego wykorzystania urlopu następuje w okolicznościach wymienionych poniżej.

### **Pracownik opuszcza rynek pracy**

4. Rekompensatę urlopową za poprzedni i aktualny rok, za który nalicza się urlop, wypłaca się pracownikowi, jeżeli opuszcza on rynek pracy z powodu wieku lub stanu zdrowia, bądź wyjazdu na stałe za granicę połączonego z wymeldowaniem się z Centralnego Rejestru Ludności.

### **Rekompensata urlopową w wys. 750,00 kr. lub mniej w chwili rozwiązania stosunku pracy**

5. Rekompensatę urlopową można wypłacić pracownikowi z chwilą rozwiązania stosunku pracy, jeśli jej wysokość po potrąceniu podatku i składki na fundusz pracy wynosi 750,00 kr. lub mniej. Przedsiębiorstwo nie może wypłacić rekompensaty urlopowej w myśl niniejszego postanowienia temu samemu pracownikowi więcej niż 2 razy w ciągu tego samego roku, za który nalicza się urlop.

### **Rekompensata urlopową w wys. 1.500,00 kr. łącznie**

6. Rekompensatę za dany rok, za który nalicza się urlop, wypłaca się pracownikowi na początku roku urlopowego bez wykorzystania urlopu, jeśli jej wysokość po potrąceniu podatku i składki na fundusz pracy wynosi 1.500,00 kr. lub mniej. Jeżeli pracownik chce otrzymać wypłatę rekompensaty urlopowej bez wykorzystania urlopu (patrz powyżej), pracownik podpisuje

kartę urlopową i przesyła do przedsiębiorstwa wraz z dokumentacją świadczącą o spełnieniu warunków wypłaty.

### **Pracownik nie ma możliwości wykorzystania urlopu**

7. Pracownik, który nie może wykorzystać urlopu – w części lub w całości – ze względu na odbywanie służby wojskowej, chorobę, urodzenie się dziecka, pobyt za granicą, umieszczenie w zakładzie karnym lub innym zakładzie zamkniętym, podjęcie samodzielnej działalności gospodarczej lub pracy w domu, ma prawo do otrzymania rekompensaty bez wykorzystania urlopu po zakończeniu sezonu urlopowego, ale przed upływem roku urlopowego.

### **Zgon**

8. W przypadku zgonu pracownika rekompensata urlopowa wchodzi w skład mienia spadku.  
Przed wypłatą rekompensaty karta urlopową powinna zostać poświadczona i opatrzona informacją o zaistnieniu jednej z powyższych okoliczności.

## **§ 51 Wypłata rekompensaty urlopowej na koniec roku urlopowego**

Rekompensata, której pracownik nie odebrał przed końcem roku urlopowego (30 kwietnia), podlega wypłacie w okolicznościach wymienionych poniżej.

### **Rekompensata urlopową w wys. poniżej 2.250,00 kr**

1. Jeżeli łączna wysokość nieodebranej przez pracownika rekompensaty urlopowej, wynagrodzenia za czas urlopu i ew. dodatku urlopowego po potrąceniu podatku i składki na fundusz pracy wynosi mniej niż 2.250,00 kr., przedsiębiorstwo wypłaca rekompensatę na koniec roku urlopowego (30 kwietnia).  
Pracownik otrzymuje powyższą wypłatę najpóźniej w dniu 15 czerwca.

### **Rekompensata urlopową w wys. poniżej 3.000,00 kr. za urlop, który został wykorzystany**

2. Jeżeli wysokość rekompensaty za urlop, który został wykorzystany, po potrąceniu podatku i składki na fundusz pracy wynosi mniej niż 3.000,00 kr., ale kwota ta nie została przez pracownika odebrana przed upływem roku urlopowego (30 kwietnia), jest ona wypłacana

przez przedsiębiorstwo na pisemny wniosek pracownika złożony na formularzu zatwierdzonym do stosowania przez Urząd ds. Rynku Pracy i Rekrutacji.

### **Nieodebrana rekompensata urlopowa pracowników, z którymi rozwiązany został stosunek pracy**

3. Nieodebrana przez pracownika przed upływem roku urlopowego rekompensata, do której prawo zostało nabyte poprzez stosunek pracy zakończony najpóźniej z końcem roku urlopowego (30 kwietnia), jest wypłacana przez przedsiębiorstwo niezależnie od wysokości kwoty na pisemny wniosek pracownika złożony na formularzu zatwierdzonym do stosowania przez Urząd ds. Rynku Pracy i Rekrutacji.

### **Rekompensata urlopowa za 5-ty tydzień urlopu**

4. Nieodebrana przez pracownika przed upływem roku urlopowego (30 kwietnia) kwota rekompensaty lub wynagrodzenia za czas urlopu i dodatku urlopowego, do jakiej pracownik nabył prawo ze względu na zatrudnienie przez więcej niż 9,5 miesiąca łącznie w ciągu danego roku, za który naliczany jest urlop (5-ty tydzień urlopu), a która nie została przeniesiona na rok następny w myśl postanowień [§ 47](#) niniejszego układu zbiorowego, jest wypłacana przez przedsiębiorstwo na pisemny wniosek pracownika złożony na formularzu zatwierdzonym do stosowania przez Urząd ds. Rynku Pracy i Rekrutacji.

### **Utrata prawa do wypłaty**

5. Nieodebrana rekompensata urlopowa, por. ust. 2, 3 i 4, przepada, jeśli pracownik najpóźniej w dniu 30 września tego roku kalendarzowego, w którym upłynął dany rok urlopowy, nie złożył pisemnego wniosku o wypłatę na formularzu zatwierdzonym do stosowania przez Urząd ds. Rynku Pracy i Rekrutacji. Kwota należnej wypłaty przekazywana jest na fundusz urlopowy, por. [§ 53](#).

**Obrót kartami urlopowymi i dochodzenie na nich praw przez wierzycieli**

1. Wszelkie umowy w zakresie przewłaszczenia kart lub praw do rekompensat urlopowych są nieważne. Karty te nie mogą również być przedmiotem postępowania sądowego.

**Przedawnienie prawa do rekompensaty urlopowej**

2. Rekompensata urlopowa nieodebrana w ciągu 3 lat od zakończenia tego roku urlopowego, w którym urlop miał być wykorzystany, przepada i jest przekazywana do Byggeggruppens Feriefond /Fundusz Urlopowy Grupy Budowlanej/, chyba że pracownik wniesie roszczenie w tej sprawie do sądu, przedłoży do rozstrzygnięcia w ramach branżowego systemu rozpatrywania sporów, zgłosi organom ścigania, wniesie o ogłoszenie upadłości lub zwróci się w tej sprawie do kierownictwa Urzędu ds. Rynku Pracy i Rekrutacji.

**Rezygnacja z prawa do urlopu**

3. Pracownik nie może w drodze umowy zrzec się prawa do urlopu, rekompensaty urlopowej lub wynagrodzenia za czas urlopu.

**Potrącenie lub zatrzymanie kwoty rekompensaty**

4. Przedsiębiorstwo może dokonać potrącenia rekompensaty urlopowej pracownika z udokumentowanym i wymagalnym roszczeniem ze strony przedsiębiorstwa, wynikającym z popełnionego przez pracownika w okresie zatrudnienia czynu sprzecznego z prawem, pod warunkiem przyznania się pracownika do jego popełnienia lub potwierdzenia jego sprawstwa w orzeczeniu sądowym.

Przedsiębiorstwo może zatrzymać kwotę odpowiadającą wysokości jego roszczenia do czasu rozstrzygnięcia sprawy, jeżeli wniosło ono do sądu sprawę z powództwa cywilnego przeciwko pracownikowi, lub przedłożyło ją do rozstrzygnięcia w ramach branżowego systemu rozpatrywania sporów, a także jeśli czyn popełniony przez pracownika został zgłoszony policji, lub pracownikowi przedstawiono zarzuty.



## **Praca podczas urlopu**

5. Jeżeli pracownik podczas urlopu podejmie pracę za wynagrodzeniem, kierownictwo Urzędu ds. Rynku Pracy i Rekrutacji ma prawo zażądać przekazania jego rekompensaty urlopowej, wynagrodzenia za czas urlopu i dodatku urlopowego za cały okres urlopu lub jego część na rzecz funduszu urlopowego.

## **Rozstrzyganie sporów**

6. Spory w zakresie postanowień dotyczących urlopów, kart urlopowych i funduszu urlopowego podlegają rozstrzygnięciu zgodnie z obowiązującymi Zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych.

## **Gwarancja wypłaty należnych świadczeń za czas urlopu**

7. Organizacje są zgodne co do tego, że świadczenia za czas urlopu stanowią część wynagrodzenia danego pracownika i, w przypadku ich nieotrzymania na złożony przez niego wniosek, Dansk Byggeri jest gwarantem ich wypłaty.

Dotyczy to jednak wyłącznie kwot, do których pracownik nabył prawo w okresie do upływu 14 dni od daty ewentualnego poinformowania federacji listem poleconym przez Dansk Byggeri o wygaśnięciu członkostwa przedsiębiorstwa lub otwarciu postępowania upadłościowego.

Wypłata dokonywana jest na ręce Fagligt Fælles Forbund, po otrzymaniu przez Dansk Byggeri od Fagligt Fælles Forbund wymagalnego roszczenia – karty urlopowej lub innej dokumentacji nabycia praw do wypłaty. Następnie Fagligt Fælles Forbund dokonuje rozliczenia ze swoim członkiem/swoimi członkami.

W przypadku wypłaty świadczenia przez Dansk Byggeri, federacja Fagligt Fælles Forbund jest zobowiązana do przeniesienia danego roszczenia na rzecz Dansk Byggeri w imieniu swoich członków.

## **§ 53 Branżowy fundusz urlopowy**

1. W celu stwarzania lepszych możliwości urlopowego wypoczynku dla członków Fagligt Fælles Forbund, organizacje założyły fundusz urlopowy Byggegruppens Feriefond /Fundusz Urlopowy Grupy Budowlanej/.

Fundusz jest zasilany kwotami rekompensat urlopowych nieodebranych przez pracowników przed upływem roku urlopowego, w którym miało nastąpić wykorzystanie urlopu.

2. Członkowie Dansk Byggeri mają obowiązek przekazywania nieodebranych przez pracowników kwot rekompensat urlopowych na ręce Dansk Byggeri w terminie do 30 września włącznie.

Wpłaty mogą być poddawane wrywkowej kontroli przez biegłego rewidenta na wniosek i koszt Fagligt Fælles Forbund.

Dansk Byggeri najpóźniej w dniu 15 listopada wpłaca otrzymaną kwotę do Byggegruppens Feriefond.

<b>§ 54 Rekompensata z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie, dodatkowych dni urlopowych, dni wolnych dla seniorów i dni wolnych na opiekę nad dziećmi</b>
--

### **Akumulacja środków**

1. Rekompensata z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie, dodatkowych dni urlopowych, dni wolnych dla seniorów i dni wolnych na opiekę nad dziećmi wynosi 8,60% łącznego wynagrodzenia pracownika, będącego podstawą składki na wynagrodzenie za czas urlopu/rekompensaty urlopowej, w tym wynagrodzenia za czas choroby na mocy niniejszego układu zbiorowego.

Od początku tego tygodnia rozliczeniowego dla wypłat wynagrodzeń, w którym przypada dzień 1 marca 2018 r., stawka rekompensaty wzrasta do .....9,30%

Od początku tego tygodnia rozliczeniowego dla wypłat wynagrodzeń, w którym przypada dzień 1 marca 2019 r., stawka rekompensaty wzrasta do .....9,90%

Ww. stawki zawierają rekompensatę urlopową od kwoty rekompensaty z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie i z tytułu dodatkowych dni urlopowych.

### **Wypłata**

2. Zgromadzone środki wypłacane są częściowo jako zaliczka w związku z konkretnym dniem świątecznym, dodatkowym dniem

urlopowym, dniem wolnym dla seniorów i dniem wolnym na opiekę nad dziećmi, a częściowo w ostatecznym rozliczeniu.

### **Zaliczka**

3. Kwoty zaliczki na 1 dzień wynoszą:

dla pracowników dorosłych ..... kr. 1.100,00

Do dni świątecznych zalicza się:

Nowy Rok, Wielki Czwartek, Wielki Piątek, Poniedziałek Wielkanocny, Drugie Święto Zesłania Ducha Świętego, Wielki Dzień Modlitwy, Święto Wniebowstąpienia Pańskiego, Dzień Konstytucji oraz pierwszy i drugi dzień Świąt Bożego Narodzenia.

Zaliczki wypłaca się z tytułu dni świątecznych przypadających np. w soboty lub dni powszednie, ale nie w niedziele, dni wolne dla seniorów i dni wolne na opiekę nad dziećmi.

Przedsiębiorstwo i pracownicy mogą uzgodnić inne kwoty zaliczek niż określone powyżej.

### **Wypłata zaliczki**

4. Wypłata zaliczki następuje wraz z wypłatą wynagrodzenia za ten okres rozliczeniowy, w którym przypada dany dzień świąteczny (dni świąteczne) lub dodatkowy dzień urlopowy (dni urlopowe).

O ile wypłata w tym momencie jest niemożliwa z powodu urlopu lub przerwy w pracy przedsiębiorstwa, to zaliczka wypłacana jest przy pierwszej następnej wypłacie wynagrodzenia.

### **Prawo do zaliczki**

5. Pracownik nabywa prawo do gromadzenia środków w sposób określony w ust. 1 i otrzymywania zaliczek określonych w ust. 3 niezwłocznie z chwilą zatrudnienia.

Za dodatkowe dni urlopowe, dni wolne dla seniorów i dni wolne na opiekę nad dziećmi pracownikowi nie można jednak wypłacić kwoty zaliczki wyższej niż suma środków aktualnie znajdujących się na jego „koncie świątecznym”, na którym środki te są gromadzone.

Przedsiębiorstwo i pracownicy powinni się upewnić, że nadal będzie istniała możliwość rekompensaty z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie i dodatkowych dni wolnych uwzględniając wysokość zaliczek wymienionych w ust.

3.

W zakresie rekompensaty z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie zakłada się, że wypłacane kwoty zaliczek mają pokrycie, gdy można je potrącić z należnym pracownikowi wynagrodzeniem w chwili jego ewentualnego odejścia z pracy w przedsiębiorstwie.

### **Ostateczne rozliczenie**

6. Kwoty znajdujące się na indywidualnym „koncie świątecznym” pracownika, na którym gromadzone są środki na rekompensatę z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie i z tytułu dodatkowych dni urlopowych, podlegają rozliczeniu w terminie zamknięcia ewidencji wynagrodzeń za 52 tydzień rozliczeniowy i wraz z rozliczeniem podatku dochodowego. Znajdująca się na koncie nadwyżka wypłacana jest najpóźniej przy pierwszej wypłacie wynagrodzenia w styczniu, chyba że pracownik przed dniem 30 listopada złożył wniosek o przekazanie części lub całości nadwyżki na jego konto emerytalne, jako składki nadzwyczajnej.

Kwota zaliczki za dzień 1 stycznia przypisywana jest do stanu konta za poprzedni rok kalendarzowy.

Ewentualny deficyt na koncie stanowi dług pracownika względem przedsiębiorstwa, który może podlegać potrąceniu z jego wynagrodzeniem.

### **Rozwiązanie stosunku pracy**

7. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, nadwyżka lub deficyt na jego indywidualnym koncie podlega rozliczeniu z chwilą jego odejścia.

### **Praca w dni świąteczne**

8. W przypadku świadczenia pracy w dzień świąteczny, pracownikowi przysługuje zaliczka na zasadach opisanych powyżej oraz wynagrodzenie w wysokości wynikającej z postanowień układu zbiorowego.

### **Dotyczy w szczególności dni świątecznych i dodatkowych dni urlopowych dla pracowników delegowanych**

9. Jeżeli dodatek wynika wyraźnie z odcinka wypłaty wynagrodzenia pracownika, por. przepisy układu zbiorowego w tym zakresie, lub z podobnego zestawienia, to delegujące przedsiębiorstwo może zaniechać utworzenia funduszu na rekompensatę z tytułu dni

świętecznych i dodatkowych dni urlopowych, a za to wypłacać składkę na bieżąco jako dodatek do wynagrodzenia, w tym również rekompensatę za niewykorzystane dodatkowe dni urlopowe.

### **Zgon**

10. W przypadku zgonu pracownika, zgromadzone na jego indywidualnym koncie świętecznym środki na rekompensatę z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie i z tytułu dodatkowych dni urlopowych wchodzi w skład mienia spadku.

### **Gwarancja**

11. Dansk Byggeri jest gwarantem wypłaty kwot rekompensaty z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie i z tytułu dodatkowych dni urlopowych na takich samych zasadach, jakie obowiązują w stosunku do rekompensat urlopowych, jednak tylko w sytuacji, w której odchodzący z pracy pracownik posiada nieodebrane należności z tytułu takich rekompensat.

## **§ 55 Program dla seniorów**

### **Naliczanie**

1. Do 5 lat przed rokiem kalendarzowym, w którym pracownik będzie mógł przejść na emeryturę, przedsiębiorstwo i pracownik mogą zawrzeć pisemną umowę o tym, że ze składki emerytalnej wynoszącej 12%, por. [§ 36](#), do 10% będzie można odprowadzać na konto święteczne pracownika.

### **Wykorzystywanie dni wolnych dla seniorów**

2. W latach kalendarzowych, w których naliczana jest rekompensata z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie można ponadto ustalić zredukowanie czasu pracy lub wykorzystanie dodatkowych dni wolnych dla seniorów. Jednakże liczba dni wolnych dla seniorów nie może oznaczać, że na koncie świętecznym powstanie manko.
3. O ile nie zostanie ustalone inaczej, pracownik najpóźniej do 31 grudnia powiadomi pisemnie przedsiębiorstwo o tym, czy w następnym roku kalendarzowym chce uczestniczyć w programie dla seniorów z jego dniami wolnymi dla seniorów, a jeżeli tak, to jak

dużą część składki emerytalnej pracownik życzy sobie wpłacać na konto świąteczne.

4. Ponadto pracownik musi poinformować, ile dni wolnych dla seniorów chciałby on wykorzystać w następnym roku kalendarzowym. Ta decyzja jest dla pracownika wiążąca i będzie ona obowiązywała w kolejnych latach kalendarzowych. Jednakże pracownik może każdego roku do dnia 31 grudnia poinformować przedsiębiorstwo, że życzy on sobie zmian od następnego roku.

### **Pierwszy rok programu dla seniorów**

5. W pierwszym roku programu dla seniorów konwersja następuje od tego okresu wynagrodzenia i z nim włącznie, w którym pracownika dzieli 5 lat od obowiązującego na każdą chwilę wieku emerytalnego.

### **Termin wykorzystania**

6. Wyznaczenie terminu wykorzystania dodatkowych dni wolnych dla seniorów, o ile nie zostanie uzgodnione inaczej, odbywa się na tych samych zasadach, które obowiązują dla wyznaczanie terminu wykorzystania pozostałych dni urlopowych.

### **Wypłata zaliczki**

7. Wypłata zaliczki na dni wolne dla seniorów następuje zgodnie z przepisami w myśl przepisów § 50 ust. 2-6. Jednakże dni wolne dla seniorów można wykorzystać bez zaliczki.

### **Wypłata składki emerytalnej**

8. W przypadku umowy o stałej redukcji tygodniowego czasu pracy przekonwertowana składka emerytalna może zostać wypłacana na bieżąco w formie dodatku do wynagrodzenia. Przekonwertowanie nie zmienia istniejącej przewidzianej układem zbiorowym podstawy obliczeniowej i tym samym jest dla przedsiębiorstwa kosztowo neutralne.

### **Uwagi**

9. Niniejszy program zostanie ujęty w układzie zbiorowym pod warunkiem, że zakumulowane środki będą mogły zostać zabezpieczone w przypadku upadłości. Jeżeli istnieje pewność, że LG pokryje zakumulowane środki, wtedy zrzeszenie Dansk Byggeri będzie mogło pokryć wierzytelności za pośrednictwem funduszu gwarantowanych świadczeń urlopowych.

10. Przepis wchodzi w życie z dniem 1 marca 2017 r., jednakże pracownicy najwcześniej będą mogli wykorzystać dodatkowe dni wolne dla seniorów w roku kalendarzowym 2018. Wcześniej rozpoczęte programy dla seniorów będą kontynuowane bez zmian, chyba że przedsiębiorstwo i pracownik postanowią inaczej.

### **§ 56 Zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych dla pracowników delegowanych**

1. Postanowienia zawarte w § 44 do § 55 nie mają zastosowania do pracowników delegowanych, tj. pracowników, którzy normalnie wykonują pracę w państwie innym niż Dania i którzy tymczasowo pracują w Danii, por. przepisy ustawy nr 849 z dnia 21 lipca 2006 r. o delegowaniu pracowników.

#### **Wykorzystywanie urlopu**

2. Delegujące przedsiębiorstwa powinny w myśl ustawy o delegowaniu pracowników zapewnić delegowanym pracownikom taką liczbę płatnych dni urlopowych, która została ustalona w myśl przepisów duńskiej ustawy urlopowej. Delegowany pracownik i przedsiębiorstwo powinny zdecydować o wykorzystaniu przez pracownika ewentualnego dodatkowego urlopu w myśl przepisów kraju pochodzenia.

#### **Wypłata rekompensaty urlopowej**

3. Jeżeli delegowani pracownicy w myśl przepisów urlopowych kraju pochodzenia są uprawnieni do mniejszej liczby płatnych dni urlopowych przypadających na rok urlopowy, niż przysługuje na mocy przepisów duńskiej ustawy urlopowej, przedsiębiorstwo uzupełnia o dni urlopowe proporcjonalnie do poziomu przewidzianego przepisami duńskiej ustawy urlopowej za okres, w którym pracownicy wykonują pracę na terenie Danii. Alternatywnie przedsiębiorstwo i pracownicy mogą uzgodnić, że w zakresie, w którym w każdym momencie obowiązujące prawo na to pozwala, przedsiębiorstwo wypłaca pracownikowi razem z wynagrodzeniem rekompensatę za brakujące dni urlopowe. Rozliczenie pozostałej składki/dodatku do wynagrodzenia musi wynikać z odcinka wypłaty i jest wypłacane/wpłacane za każdy

okres wynagrodzenia, por. przepisy wynikające z układu zbiorowego w tym zakresie.

Z przepisów art. 6 ust. 1 ustawy o delegowaniu pracowników wynika, że ustawodawstwo, które znalazło zastosowanie do stosunku zatrudnienia, jest mniej korzystne dla pracownika w odniesieniu do długości urlopu i rekompensaty urlopowej niż przewidują przepisy art. 7, 23 i 24, to pracodawca musi zapewnić pracownikowi uzupełniające dni urlopowe i rekompensatę urlopową za nie, tak, aby pracownik znalazł się w tak korzystnej sytuacji, jak przewidują wymienione przepisy. Oznacza to, że jeżeli przepisy urlopowe kraju pochodzenia pracownika nie są tak korzystne jak przepisy ustawy urlopowej, to pracownicy podczas delegowania do Danii mogą nabywać prawo do uzupełniających dni urlopowych i/lub rekompensaty urlopowej lub wynagrodzenia podczas urlopu zgodnie z przepisami ustawy urlopowej. W myśl przepisów ustawy urlopowej przysługuje dziś prawo do 5 tygodni płatnego urlopu z rekompensatą urlopową w wysokości 12,5% wynagrodzenia rocznego lub z pełnym wynagrodzeniem podczas urlopu oraz dodatkiem w wysokości 1% wynagrodzenia rocznego. Urlop uzupełniający i/lub rekompensata urlopowa nie mają być przyznawane na mocy przepisów ustawy urlopowej, ale tak, by pasowało to przepisów urlopowych kraju pochodzenia pracownika.

#### **Przedsiębiorstwa niemieckie**

4. W odniesieniu do przedsiębiorstw niemieckich współpracujących z kasą urlopową niemieckiej branży budowlanej ULAK, podległej kasie społecznej Branży Budowlanej SOKA-Bau, istnieje zgodność co do tego, że nie będzie badane, czy wpłacana w Niemczech rekompensata urlopowa i z tytułu dni świątecznych odpowiada dokładnie stawkom duńskim. Umowa między Federalnym Ministerstwem Pracy i Spraw Socjalnych Republiki Federalnej Niemiec i Ministerstwem Zatrudnienia w Danii zapewnia wzajemne uznawanie duńskich i niemieckich przepisów urlopowych. W myśl duńsko-niemieckiej umowy urlopowej powyższe zakłada, że oświadczenie złożone przez ZVK-Bau zawierające wymaganą listę brutto pracowników zostało przedłożone duńskiemu związkowi zawodowemu.



## Rozdział 12

### Współpraca

#### § 57 Zasady dotyczące mężów zaufania

##### **Gdzie powołuje się mężów zaufania**

1. W każdym zakładzie pracy lub przedsiębiorstwie zatrudniającym przynajmniej 5 pracowników, wybierają oni ze swego grona męża zaufania (przedstawiciela pracowników), który reprezentuje ich wobec pracodawcy lub jego przedstawiciela. Jeżeli w okresie po wybraniu męża zaufania liczba pracowników zmniejszy się do 4 lub poniżej, funkcja męża zaufania wygasa, chyba że obie strony życzą sobie jej utrzymania. W zakładach pracy i przedsiębiorstwach, gdzie zatrudnionych jest 4 lub mniej pracowników, mąż zaufania nie jest powoływany, chyba że życzą sobie tego obie strony. Dany pracownik może uczestniczyć w wyborze tylko jednego męża zaufania w danym zakładzie lub przedsiębiorstwie i nie jest wliczany do grona wyborców więcej niż jednego męża zaufania. Kadencja męża zaufania trwa maksymalnie 2 lata. Można ubiegać się o ponowny wybór.

##### **Kto może być powołany**

2. Mąż zaufania wybierany jest z grona pracowników o uznanych kompetencjach.

##### **Wybór męża zaufania**

3. Wybór męża zaufania winien być przeprowadzony w sposób gwarantujący wszystkim aktualnie zatrudnionym pracownikom zakładu lub przedsiębiorstwa możliwość wzięcia w nim udziału.
4. Wybór nie jest ważny przed pisemnym powiadomieniem o nim przedsiębiorstwa, któremu przysługuje prawo odwołania się od niego i przed zatwierdzeniem go przez Fagligt Fælles Forbund.
5. Prawo głosu przysługuje wyłącznie tym pracownikom, którzy są członkami Fagligt Fælles Forbund.
6. Na mężów zaufania nie mogą być wybierani uczniowie. Uczniowie, w tym uczniowie dorośli, mają czynne prawo wyboru męża zaufania w tym dziale przedsiębiorstwa, w którym są zatrudnieni w czasie głosowania.

## **Szkolenie mężów zaufania**

7. Nowo wybrani mężowie zaufania otrzymują ofertę udziału w szkoleniu w wymiarze 2 x 2 dni i mogą z niej skorzystać w terminie 18 miesięcy od ich wyboru.

Z tytułu uczestnictwa męża zaufania w szkoleniu przedsiębiorstwo wypłaca mu kwotę równą utraconym zarobkom.

## **Aktualizacja umiejętności fachowych dla byłych mężów zaufania**

8. Pracownik, który przestaje sprawować funkcję męża zaufania po okresie jej sprawowania nieprzerwanie przez minimum 3 lata i który nadal jest zatrudniony w przedsiębiorstwie, jest uprawniony do przedyskutowania razem z przedsiębiorstwem, czy istnieje potrzeba jego aktualizacji fachowej wiedzy i umiejętności. Przedyskutowanie to ma miejsce w terminie miesiąca od zaprzestania sprawowania funkcji męża zaufania i odbywa się na wniosek pracownika. Jako element tego rozstrzyga się, czy istnieje potrzeba aktualizacji fachowej i w jaki sposób aktualizacja taka ma się odbyć.
9. Jeżeli nie osiągnie się zgodności, pracownik jest uprawniony do 3 tygodni aktualizacji umiejętności i wiedzy fachowej. Po 6 latach nieprzerwanego okresu sprawowania funkcji męża zaufania pracownik jest uprawniony do 6 tygodni aktualizacji fachowej.
10. Podczas aktualizacji fachowej pracownik otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z [§ 37, ust.1](#). Warunkiem jest, aby w związku z dokształcaniem istniała możliwość wypłaty ustawowo wymaganej rekompensaty z tytułu utraconego dochodu. Rekompensata ta przypada przedsiębiorstwu.
11. W przypadku aktualizacji fachowej istnieje możliwość wypłaty wsparcia z Funduszu Rozwoju Branży Budowlano Montażowej.

## **Rzecznik**

12. W razie nieobecności męża zaufania z powodu choroby, urlopu, uczestnictwa w szkoleniu itp., wyznacza się jego zastępcę – rzecznika. Wybór rzecznika nie jest ważny przed pisemnym powiadomieniem o nim przedsiębiorstwa. Rzecznikowi w okresie wykonywania przez niego obowiązków przysługuje taka sama ochrona jak mężowi zaufania, o ile spełnia on powyżej określone wymogi w zakresie wyboru na męża zaufania.

## **Obowiązki męża zaufania**

13. Obowiązkiem męża zaufania wobec swojej organizacji i przedsiębiorstwa jest dokładanie wszelkich starań w celu utrzymania i ułatwiania dobrej współpracy w przedsiębiorstwie. Wypełnianie obowiązków męża zaufania nie może – z wyjątkiem koniecznych przypadków – wiązać się z zaniedbywaniem przez niego pracy. Ewentualne spotkania robocze również powinny, w miarę możliwości, odbywać się poza godzinami pracy. Wykonywanie obowiązków męża zaufania nie powinno przysparzać kosztów przedsiębiorstwu, chyba że koszty takie są bezpośrednim skutkiem wydanych przez przedsiębiorstwo dyspozycji.

## **Zadania męża zaufania**

14. Mąż zaufania jest zobowiązany - na wniosek jednego lub więcej współpracowników – do przedkładania przedsiębiorstwu ich skarg bądź postulatów, o ile dana skarga bądź postulat nie zostały w sposób satysfakcjonujący rozpatrzone przez przedstawicieli przedsiębiorstwa w miejscu pracy. Jeżeli negocjacje pomiędzy pracownikami a przedsiębiorstwem lub jego przedstawicielem w zakresie kwestii objętych ogólnymi postanowieniami niniejszego układu zbiorowego dotyczącymi cen i stawek za wykonywanie prac nie przynoszą porozumienia, to do udziału w dalszych negocjacjach można wezwać męża zaufania. Jeżeli negocjacje z jego udziałem nie doprowadzą do zadowalających wyników, mąż zaufania ma prawo zwrócenia się do swojej organizacji z wnioskiem o zajęcie się sprawą, lecz on i jego współpracownicy mają obowiązek kontynuowania wykonywanej przez siebie pracy w niezakłócony sposób.

## **Rozwiązanie stosunku pracy z mężem zaufania**

15. Przedsiębiorstwo ma prawo rozwiązać stosunek pracy z mężem zaufania w taki sam sposób, jak z każdym innym pracownikiem, ale jednocześnie, z natury rzeczy, dla przedsiębiorstwa musi być jasne, że nie powinno ono podejmować takich kroków nie mając do tego bardzo istotnych powodów, jak również oczywistym jest, że fakt pełnienia przez pracownika funkcji męża zaufania nie powinien przyczyniać się do pogorszenia jego pozycji w miejscu pracy. Odsyła się ponadto do [§ 8 Umowy ramowej](#).

## **§ 58 Przedstawiciele ds. bhp**

1. Wybór przedstawicieli ds. bhp odbywa się w sposób przewidziany odpowiednimi przepisami prawa.
2. Pracownik, który został zgłoszony do odbycia szkolenia w zakresie bhp, musi je rozpocząć w terminie 1 miesiąca od daty zgłoszenia.

### **2-dniowe szkolenie uzupełniające w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy**

3. Pracownicy, którzy w okresie nauki uzyskali świadectwo ukończenia szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, mają prawo do 2 dni szkolenia uzupełniającego w ciągu 5 lat od ukończenia nauki zawodu.
4. Jeżeli pracownik, który w okresie nauki uzyskał świadectwo ukończenia szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy zostaje wybrany na przedstawiciela ds. bhp, musi zostać zgłoszony do odbycia 2 dni szkolenia uzupełniającego.
5. Pracownik, który został zgłoszony do odbycia 2 dni szkolenia uzupełniającego, musi je rozpocząć w terminie 1 miesiąca od daty zgłoszenia.
6. Za udział w 2 dniach szkolenia uzupełniającego przedsiębiorstwo wypłaca pracownikowi pełne wynagrodzenie.
7. Na mężów zaufania nie mogą być wybierani uczniowie w okresie nauki.

## **§ 59 Rady zakładowe i Rada ds. współpracy**

### **Rady zakładowe**

1. W przedsiębiorstwach, w których średnia liczba zatrudnionych na przestrzeni jednego roku wynosiła 35 osób, można powoływać rady zakładowe, o ile jest to życzeniem kierownictwa lub większości pracowników.
2. Jeżeli liczba zatrudnionych spada poniżej 35, kierownictwo lub większość pracowników może wnioskować o rozwiązanie rady zakładowej przy zachowaniu 1-rocznego terminu wypowiedzenia.

3. Pomimo że Umowa o współpracy zawarta pomiędzy DA i LO przewiduje możliwość zakładania więcej niż 1 rady zakładowej w jednym koncernie, strony są zgodne co do tego, że – o ile jest to życzeniem kierownictwa i przedstawicieli pracowników – można ustanowić jedną radę zakładową w ramach całego koncernu, która będzie jedyną radą we wszystkich wchodzących w jego skład przedsiębiorstwach.
4. Jeżeli w ramach koncernu wybrany został wspólny mąż zaufania, to jest on naturalnym kandydatem na wiceprzewodniczącego rady zakładowej w ramach koncernu. Jeżeli wspólny mąż zaufania nie został wybrany, to wiceprzewodniczącego rady wybiera się z grona mężów zaufania w przedsiębiorstwach wchodzących w skład koncernu.

#### **Rada ds. współpracy**

5. Dansk Byggeri oraz federacje i związki kartelu BAT utworzyły Radę ds. współpracy.
6. Zadaniem Rady ds. współpracy będzie opracowywanie informacji i wytycznych mających na celu doskonalenie współpracy między kierownictwami a pracownikami przedsiębiorstw i rozpowszechnianie ich wśród kierownictw przedsiębiorstw, pracowników i członków rad zakładowych.
7. Rada ds. współpracy rozpatruje przypadki złamania zasad współpracy, starając się doprowadzić do rozwiązania sporu przed przekazaniem sprawy pod rozstrzygnięcie Rady ds. współpracy pomiędzy DA i LO.

#### **§ 60 Współpraca i bhp**

1. Dobra współpraca pomiędzy kierownictwem a pracownikami jest istotną przesłanką wzrostu produktywności przedsiębiorstwa i jego konkurencyjności, a także satysfakcji i możliwości rozwoju pracowników.
2. Za pracowników objętych postanowieniami układu zbiorowego pobiera się składkę.

W okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień 1 marca 2017 r., składka za godzinę roboczą wynosi .....45 øre

W okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień 1 marca 2018 r., składka za godzinę roboczą wynosi .....50 øre

3. Kwota składek jest – zgodnie z ustaleniami stron – przeznaczana na wspólne kampanie oraz akcje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, na prowadzenie i rozwój działań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz na działania służące promocji współpracy pomiędzy kierownictwem a pracownikami.

## Rozdział 13

### Podnoszenie kwalifikacji

#### § 61 Fundusz Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego

##### Cel

1. Organizacje tworzą Bygge – og Anlægsbranchens Udviklingsfond /Fundusz Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego/, którego celem jest finansowe wspieranie udziału pracowników w różnych formach kształcenia ustawicznego i wyższego.
2. Składka na Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond /Fundusz Kształcenia Pracowników Sektora Budowlano-Montażowego/, por. § 64, wchodzi do Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego.

##### Wolność kształcenia się

3. Po trzech miesiącach zatrudnienia pracownikowi w uzgodnieniu z przedsiębiorstwem przysługuje prawo wzięcia udziału w samodzielnie wybranej formie kształcenia trwającej nie dłużej niż 2 tygodnie (10 dni roboczych).  
Przedmiot kształcenia musi być związany z kwalifikacjami mieszczącymi się w zakresie obowiązywania układu zbiorowego.
4. Elementem kształcenia może być indywidualna ocena stanu kompetencji i przygotowania pracownika do uczestnictwa w kursie lub szkoleniu mieszczącym się w zakresie obowiązywania układu zbiorowego. Na podstawie tej oceny opracowywany jest indywidualny plan kształcenia dla danego pracownika, w którym pracownik następnie, w uzgodnieniu z przedsiębiorstwem, ma prawo uczestniczyć.
5. W przypadku zmiany pracodawcy na inne przedsiębiorstwo objęte układem zbiorowym, plan kształcenia pracownika może być kontynuowany, przy uwzględnieniu wymogów operacyjnych nowego pracodawcy.

## **Zakres wykorzystywania środków**

6. Środki pochodzące z funduszu mogą być wykorzystywane m.in. do finansowania:
  - ocen stanu kompetencji
  - form kształcenia ustawicznego i wyższego o tematyce ogólnej i zawodowej
  - poprawy umiejętności czytania, pisania i liczenia
  - kampanii promujących świadome planowanie kształcenia pracowników w przedsiębiorstwach
  - kosztów administracyjnych związanych z działalnością w zakresie kształcenia.

## **Składka**

7. Przedsiębiorstwa wpłacają składkę w wysokości 520 kr. na 1 pracownika rocznie. Ww. kwotę przelicza się na kwotę przypadającą na 1 godzinę roboczą.

## **Kierownictwo i zarządzanie**

8. Organizacje utworzą nową lub wykorzystają istniejącą firmę zarządczą, która będzie administrować wpłaconymi kwotami składek.

Bliższe wytyczne są zawarte w statucie, który strony wspólnie opracowały.

## **Wnioski**

9. Przedsiębiorstwa mogą składać wnioski o przyznanie środków z funduszu.
10. W ramach posiadanych możliwości finansowych fundusz może przyznawać dotacje pokrywające w części lub w całości zarobki utracone przez pracowników z powodu udziału w kształceniu (wg wytycznych takich jak aktualnie obowiązujące dla Funduszu Kształcenia Pracowników Sektora Budowlano-Montażowego), opłaty za uczestnictwo, koszty dojazdu, itp.
11. Fundusz opracowuje formularz wniosku, w którym określone są bliższe wytyczne w zakresie wypłaty środków.



## **Rozstrzygnięcie sporów**

12. O ile Fagligt Fælles Forbund lub Dansk Byggeri dojdą do wniosku, że postanowienia układu zbiorowego w zakresie Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego nie spełniają swego celu, kwestia ta może stać się przedmiotem obrad Rady Zarządzającej.
13. Konkretnie spory mogą być przedmiotem rozstrzygnięcia w ramach branżowego systemu rozpatrywania sporów, por. [§ 68](#), jednak nie w trybie branżowego arbitrażu.

## **§ 62 Program finansowania kształcenia**

1. Strony niniejszego układu zbiorowego ustanawiają program finansowania kształcenia pracowników mając na celu:
  - rozwój systemu edukacji zawodowej i podnoszenie poziomu kształcenia zawodowego w zakresie sektora budowlano-montażowego, jak również zapewnienie w przyszłości dopływu siły roboczej posiadającej odpowiednie kwalifikacje zawodowe/techniczne w zakresie branży budowlanej i montażowej, w tym poprzez opracowywanie i wdrażanie programów nauczania przedmiotów nieistniejących jeszcze w tradycyjnym systemie edukacji na poziomie zasadniczym czy też w formie kształcenia ustawicznego
  - udział w finansowaniu prac komisji branżowych oraz komisji ds. kształcenia ustawicznego
  - finansowanie działań w zakresie kształcenia i polityki gospodarczej
  - opracowanie i utrzymywanie systemu wyceny prac

## **Dansk Byggeri i 3F**

2. Organizacje wpłacają wspólnie ustalone kwoty.

## **Pozostałe podmioty**

3. Przedsiębiorstwa lub organizacje niebędące członkami Dansk Byggeri, ale objęte postanowieniami jednego lub większej liczby układów zbiorowych zawartych pomiędzy Dansk Byggeri a federacją, odprowadzają składkę w wysokości 50 øre za każdą faktycznie przepracowaną godzinę roboczą, za

każdego zatrudnionego w przedsiębiorstwach pracownika.  
Składka jest płatna kwartalnie z dołu.

### **Zwolnienie ze składki**

4. Przedsiębiorstwa zorganizowane w Dansk Arbejdsgiverforening lub Kooperationen /Den Kooperative Arbejdsgiver- og Interesseorganisation i Danmark, Duńska Organizacja Pracodawców Spółdzielczych/ nie odprowadzają powyższej składki.

Odnosnie ustanowienia i sposobu działania funduszu odsyła się do oddzielnego protokołu.

### **§ 63 Kształcenie pomocników murarskich**

Kształcenie pomocników murarskich stanowi część układu zbiorowego w myśl podstawy umownej z dnia 24 października 2008 r. Tekst podstawy umownej znajduje się w Załączniku 3.

### **§ 64 Fundusz kształcenia**

#### **Pomocnicy murarscy**

1. Mając na celu rozwój systemu edukacji zawodowej i podnoszenie poziomu kształcenia zawodowego w zakresie sektora budowlano-montażowego, a zwłaszcza zapewnienie w przyszłości dopływu siły roboczej posiadającej odpowiednie kwalifikacje zawodowe i techniczne, w tym poprzez opracowywanie i wdrażanie programów nauczania przedmiotów nieistniejących jeszcze w tradycyjnym systemie edukacji na poziomie zasadniczym czy też w formie kształcenia ustawicznego, strony niniejszego układu zbiorowego ustanowiły fundusz kształcenia pracowników.
2. Działania funduszu finansowane są w taki sposób, że przedsiębiorstwa objęte postanowieniami układu zbiorowego wpłacają składkę w wysokości 20 øre za 1 godzinę roboczą za każdego zatrudnionego pracownika.
3. Strony są zgodne co do tego, że statut funduszu zostanie zmieniony tak, by umożliwić przyznawanie przedsiębiorstwom dotacji na kształcenie ustawiczne pracowników.

4. Fundusz istnieje przez cały okres obowiązywania układu zbiorowego, z tym że każda ze stron, przy zachowaniu 6-miesięcznego terminu wypowiedzenia, może oddzielnie wnioskować o jego rozwiązanie ze skutkiem na dzień wygaśnięcia układu zbiorowego, z tym że nie wcześniej niż na dzień 1 marca 2014 r.

#### **§ 65 Fundusz Rozwoju DA/LO**

Na rzecz funduszu DA/LO Udviklingsfond /Fundusz Rozwoju DA/LO/ pobierana jest składka w wysokości 42 øre na godzinę roboczą. Ze skutkiem od początku pierwszego okresu rozliczeniowego po dniu 1 stycznia 2018 r., kwota składki ulega podwyższeniu do 45 øre na godzinę roboczą.

## Rozdział 14

### Zatrudnianie i zwalnianie pracowników

#### § 66 Zatrudnianie pracowników

1. W przypadku zatrudnienia pracownika nie może on otrzymać wynagrodzenia mniejszego niż za cały dzień pracy.
2. Dąży się do tego, by nowi pracownicy rozpoczynali zatrudnienie z chwilą rozpoczęcia godzin pracy w poniedziałki.

#### § 67 Zwalnianie pracowników

##### Rozwiązanie stosunku pracy

1. Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem wynagradzanym wg stawek godzinowych może w zwykłych okolicznościach odnosić skutek tylko na koniec dnia pracy. Minimalny okres wypowiedzenia wynosi 2 dni robocze (patrz też ust. 4). Należne wynagrodzenie jest wypłacane w pierwszym następnym terminie wypłaty wynagrodzeń.
2. Pracownikom, którzy nie z własnej winy ulegli wypadkowi wykonując pracę na rzecz przedsiębiorstwa, w tym zapadli na chorobę zawodową, która w oczywisty sposób powstała wskutek wykonywania pracy na rzecz przedsiębiorstwa, nie wolno wypowiedzieć umowy zatrudnienia w okresie pierwszych 8 tygodni udokumentowanej niezdolności do pracy z powodu ww. wypadku.

##### Czas wolny w związku ze zwolnieniem z pracy

3. Pracownikom zwalnianym z powodu restrukturyzacji, cięć, likwidacji przedsiębiorstwa lub innych przyczyn leżących po jego stronie, przy zachowaniu okresu wypowiedzenia, który obowiązuje w myśl niniejszego układu zbiorowego, przysługuje czas wolny za wynagrodzeniem w wymiarze do 2 godzin w celu uzyskania porady w kasie ubezpieczeń na wypadek bezrobocia lub związku zawodowym. Czas ten pracownik wykorzystuje w najszybszym możliwym terminie po otrzymaniu wypowiedzenia, uwzględniając w należyty sposób względy produkcyjne przedsiębiorstwa.

### **Uchylenie terminu wypowiedzenia**

4. Termin wypowiedzenia ze strony przedsiębiorstwa podlega uchyleniu w przypadku uniemożliwienia lub utrudnienia normalnego wykonywania pracy ze względu na przerwanie pracy przez innych zatrudnionych lub lockout.

### **Dokumentacja należnego wynagrodzenia**

5. Pracownicy zwolnieni przez pracodawcę lub jego przedstawiciela winni, niezależnie od tego, czy byli wynagradzani w systemie akordowym, czy godzinowym, w momencie zwolnienia móc przedstawić dokumentację przepracowanego czasu, przykładowo tygodniowe wykazy wykonanych prac.
6. Pracownicy odesłani do domów w trakcie wykonywania prac w systemie akordowym nie mają obowiązku powrotu i dokończenia ww. prac, o ile podejmą w tym czasie inną pracę i poinformują o tym przedsiębiorstwo.

Powyższe postanowienie odnosi się do wszelkich przypadków odesłania pracowników do domów zgodnie z postanowieniami niniejszego układu zbiorowego.

## Rozdział 15

### Zasady rozpatrywania sporów zbiorowych

#### § 68 Spory zbiorowe

##### **Lokalne negocjacje**

1. Jeżeli w przedsiębiorstwie, którego działalność mieści się w zakresie obowiązywania układu zbiorowego, dojdzie do sporu o charakterze zbiorowym, to można dążyć do jego rozwiązania na szczeblu lokalnym, w przedsiębiorstwie lub zakładzie pracy, przez zainteresowane strony.
2. Na życzenie pracowników lub przedsiębiorstwa, w negocjacjach może uczestniczyć przedstawiciel organizacji.
3. Jeżeli negocjacje nie przyniosą rezultatu, spór można próbować rozwiązać w drodze lokalnego postępowania pojednawczego.

##### **Lokalne postępowanie pojednawcze**

4. Przez lokalne postępowanie pojednawcze rozumie się postępowanie pojednawcze prowadzone przez przedstawicieli Dansk Byggeri i lokalnych oddziałów Fagligt Fælles Forbund w danym mieście lub rejonie.
5. Spotkanie pojednawcze musi się odbyć w każdym przypadku, gdy życzy sobie tego jedna ze stron.
6. Do lokalnego postępowania pojednawczego kierowane są wszystkie kwestie stanowiące przedmiot sporu pomiędzy przedsiębiorstwem a pracownikami, w zakresie należnych wypłat i innych aspektów wzajemnych relacji związanych z niniejszym układem zbiorowym i stanowiącymi jego część cennikami i wykazami cen i stawek, a także pozostałymi umowami zawartymi pomiędzy organizacjami.
7. Ustanawia się komisję pojednawczą złożoną z 4 członków, z których 2 powołuje Dansk Byggeri, a 2 Fagligt Fælles Forbund. O ile Dansk Byggeri i Fagligt Fælles Forbund są co do tego zgodne, w skład komisji pojednawczej może wejść po jednym przedstawicielu każdej z organizacji.

8. Właściwe organizacje we własnym zakresie dbają o zapewnienie zastępców dla swoich przedstawicieli w komisji pojednawczej.
9. Członkowie komisji pojednawczej wybierani są z reguły przez i spośród lokalnych reprezentantów stron.
10. W przypadku sporów w kwestiach zawodowych jeden z członków komisji pojednawczej powinien posiadać odpowiednie do przedmiotu sporu wykształcenie zawodowe – lub – co się tyczy przedstawicieli 3F – znajomość danej branży.
11. Jeżeli któryś z rozjemców jest stroną bezpośrednio zaangażowaną w dany spór, to powinien on wyłączyć się z dotyczącego go postępowania i ustąpić miejsca swojemu zastępcy. Wniosek o postępowanie pojednawcze winien być wniesiony i rozpatrzony lokalnie przez oddział Dansk Byggeri/Fagligt Fælles Forbund, na którego terenie mieści się dane miejsce pracy.
12. Jeżeli Fagligt Fælles Forbund/Dansk Byggeri w imieniu jednego ze swoich członków wnosi o rozstrzygnięcie sporu w postępowaniu przed komisją pojednawczą, to pisemny wniosek w tej sprawie należy przesłać do tej lokalnej organizacji, która reprezentuje przeciwną stronę sporu. Wniosek powinien zawierać opis przedmiotu sporu. Adresat powinien w terminie 5 dni roboczych potwierdzić wobec Fagligt Fælles Forbund /Dansk Byggeri otrzymanie wniosku.
13. Dansk Byggeri lub Fagligt Fælles Forbund, o ile wystąpi z wnioskiem o postępowanie pojednawcze w zgodny z procedurą sposób, ma prawo żądać zebrania się komisji pojednawczej w celu rozpatrzenia sporu w terminie najdalej 10 dni roboczych od daty doręczenia wniosku stronie przeciwnej.
14. Jeżeli przedstawiciele strony pracodawców lub pracobiorców w komisji pojednawczej wyrażą życzenie, by komisja przed rozpatrzeniem sprawy dokonała oględzin w miejscu pracy, którego spór dotyczy, to życzenie takie winno być spełnione.
15. W toku rozpatrywania sprawy, Dansk Byggeri lub Fagligt Fælles Forbund wzywa jej strony lub przedstawicieli stron do przedstawienia jej okoliczności. Komisja ma prawo żądać otrzymania wszelkich informacji mających znaczenie dla oceny sprawy.

16. Jeden z przedstawicieli Dansk Byggeri w komisji prowadzi jej obrady i sporządza z nich protokół, a także dba o to, by obrady komisji przebiegały bez ingerencji osób trzecich. Jeżeli komisja zgodnie podejmie orzeczenie, jest ono wiążące dla stron i nie przysługuje od niego odwołanie do żadnej innej instancji. Protokół obrad podpisują wszyscy członkowie komisji.
17. Jeżeli w lokalnym postępowaniu pojednawczym nie uda się uzyskać zgodnego orzeczenia, można domagać się rozstrzygnięcia sporu przez powołany przez poniżej podpisane organizacje trybunał arbitrażowy. O ile istnieje co do tego zgodność, można przeprowadzić postępowanie pojednawcze na szczeblu organizacji, pod warunkiem przestania akt sprawy do organizacji reprezentującej stronę przeciwną w terminie najdalej 2 miesięcy od lokalnego spotkania pojednawczego.

#### **Postępowanie pojednawcze na szczeblu organizacji**

18. Każdy spór zgłaszany organizacjom po bezskutecznym przeprowadzeniu lokalnego postępowania pojednawczego może, por. ust. 14, stać się przedmiotem postępowania pojednawczego prowadzonego przez 1 przedstawiciela Dansk Byggeri i 1 przedstawiciela organizacji reprezentującej stronę przeciwną. Strona przeciwna powinna w terminie 7 dni roboczych potwierdzić otrzymanie wniosku o takie postępowanie pojednawcze.
19. W przypadku sporów w kwestiach zawodowych jeden z członków komisji pojednawczej organizacji powinien posiadać odpowiednie do przedmiotu sporu wykształcenie zawodowe – lub – co się tyczy przedstawicieli 3F – znajomość danej branży.
20. Postępowanie pojednawcze na szczeblu organizacji odbywa się w miejscu, w którym powstał spór, chyba że zainteresowani zgodnie uznają inaczej. Postępowanie prowadzi przedstawiciel Dansk Byggeri. Strony mogą być wezwane na posiedzenie. Jeżeli 2 rozjemców zgodnie podejmie orzeczenie, to jest ono wiążące dla stron i nie przysługuje od niego odwołanie do żadnej innej instancji. Jeśli nie uda się uzyskać zgodnego orzeczenia, spór można skierować do postępowania arbitrażowego. Wniosek w tej sprawie winien być przesłany do organizacji reprezentującej stronę przeciwną w terminie najdalej 2 miesięcy od przeprowadzenia postępowania pojednawczego na szczeblu organizacji.



Przedstawiciele organizacji, którzy uczestniczyli w lokalnym postępowaniu pojednawczym, nie mogą brać udziału w postępowaniu na szczeblu organizacji w charakterze rozjemców.

### **Negocjacje dostosowawcze w myśl § 3**

21. Jeżeli federacja wykaże istnienie okoliczności, które mogą wskazywać na naruszenie postanowień układu zbiorowego, np. jeżeli federacja daremnie próbowała skontaktować się z przedsiębiorstwem, to na przedsiębiorstwie spoczywa obowiązek udokumentowania wobec Dansk Byggeri, że postanowienia układu zbiorowego były przestrzegane.

Na żądanie federacji Dansk Byggeri udostępnia jej ww. dokumentację.

Jeżeli w toku negocjacji stwierdzone zostanie, że postanowienia układu zbiorowego były przestrzegane, sprawa podlega zamknięciu.

Jeżeli w toku negocjacji stwierdzone zostanie, że postanowienia układu zbiorowego nie były przestrzegane, Dansk Byggeri wystosowuje do przedsiębiorstwa wezwanie do usunięcia uchybień. Dansk Byggeri przesyła kopię wezwania do federacji i jeśli przedsiębiorstwo w najkrótszym możliwym terminie nie zastosuje się do jego treści, federacja ma prawo wniesienia sprawy pod rozstrzygnięcie Sądu Pracy.

### **Arbitraż**

22. Żaden spór nie może pociągać za sobą przerwania pracy, ale winien – o ile jego rozstrzygnięcia nie przyniosło lokalne postępowanie pojednawcze, postępowanie pojednawcze na szczeblu organizacji, ani negocjacje pomiędzy organizacjami – podlegać rozpatrzeniu w trybie arbitrażowym. Termin skierowania sporu do rozpatrzenia przez trybunał arbitrażowy wynosi 2 miesiące od lokalnego postępowania pojednawczego.
23. Organizacje ustanawiają trybunał arbitrażowy, do którego po 2 członków powołują Dansk Byggeri i organizacja(-e) reprezentujące stronę przeciwną. Jeden z członków trybunału, zarówno po stronie pracodawców, jak i pracobiorców, powinien w przypadku sporów w kwestiach zawodowych posiadać odpowiednie do przedmiotu sporu wykształcenie zawodowe – lub – co się tyczy przedstawicieli 3F – znajomość danej branży. Na

każdy rok kalendarzowy organizacje wspólnie powołują superarbitra o odpowiednim wykształceniu zawodowym oddzielnie dla każdej branży i superarbitra – specjalistę w dziedzinie prawa, a także ewentualnie ich zastępców. Możliwy jest ponowny wybór tego samego kandydata. Wybór superarbitra o wykształceniu prawniczym może być również dokonywany ad hoc. Superarbitrzy branżowi i ich ewentualni zastępcy powinni posiadać odpowiednie wykształcenie lub gruntowną wiedzę w zakresie swojej branży. Ani superarbitrzy branżowi, ani superarbitrowie o wykształceniu prawniczym oraz ich zastępcy, nie mogą utrzymywać się z działalności w danej branży, ani też być członkami którejkolwiek z zainteresowanych organizacji. Jeżeli organizacje nie mogą dojść do porozumienia w sprawie wyboru superarbitrów lub zastępców, wnoszą o ich wskazanie do prezesa Sądu Pracy.

24. Sporne kwestie o charakterze zawodowym rozpatrywane są przez superarbitra branżowego o odpowiednim fachowym przygotowaniu, natomiast spory o charakterze prawnym przez superarbitra – specjalistę w dziedzinie prawa. Przez kwestie o charakterze zawodowym rozumie się zazwyczaj spory związane z cennikami/wykazami cen i wszelkimi interpretacjami w zakresie ich stosowania, natomiast kwestie o charakterze prawnym to zazwyczaj pozostałe kwestie mające związek z postanowieniami układu zbiorowego. O ile strony nie dojdą do porozumienia co do charakteru sporu i właściwości superarbitra, wzywani są obaj superarbitrzy, którzy wspólnie rozpatrują spór i wydają orzeczenie.
25. Trybunał arbitrażowy zbiera się w terminie 1 miesiąca od złożenia wniosku przez jedną z organizacji. Każda z zainteresowanych organizacji wzywa reprezentowaną przez siebie stronę na posiedzenie trybunału.
26. W uzgodnieniu z superarbitrem i przedstawicielami organizacji reprezentującej(-ych) stronę przeciwną, przedstawiciel Dansk Byggeri zwołuje posiedzenie trybunału i prowadzi jego obrady.
27. Najpóźniej na 10 dni przed datą posiedzenia trybunału arbitrażowego, organizacja skarżąca przesyła stronie przeciwnej i superarbitrowi pełen opis przedmiotu sporu wraz z aktami sprawy, na które zamierza się powoływać w trakcie posiedzenia. Na podobnej zasadzie najpóźniej na 5 dni przed datą posiedzenia

trybunału arbitrażowego organizacja pozwana przesyła stronie przeciwnej i superarbitrowi swoje stanowisko w sprawie wraz z ewentualnymi załącznikami.

28. Orzeczenie zapada zwykłą większością głosów oddanych przez 4 arbitrów. O ile nie uda się uzyskać większości głosów, orzeczenie wydaje superarbitr, który może, o ile uzna to za celowe i wskazane ze względu na okoliczności sprawy, przedstawić to orzeczenie w formie pisemnej z uzasadnieniem. W razie rozstrzygnięcia sporu zwykłą większością głosów 4 arbitrów lub w drodze orzeczenia wydanego na miejscu przez superarbitra, sporządzany jest protokół zawierający opis przebiegu postępowania oraz treść orzeczenia. Protokół podpisują arbitrzy i superarbitr. Jeżeli superarbitr wyda pisemne orzeczenie z uzasadnieniem, to przesyłane jest ono do Dansk Byggeri i organizacji reprezentującej stronę przeciwną w najkrótszym możliwym czasie od posiedzenia trybunału. Orzeczenia, niezależnie od tego, czy przyjęte zwykłą większością głosów, czy też wydane przez superarbitra, są wiążące dla stron.
29. Jeżeli jedna z zainteresowanych organizacji sprzeciwia się rozpatrzeniu sprawy przez trybunał arbitrażowy, powołując się na argument, że spór nie dotyczy interpretacji treści obowiązującego strony układu zbiorowego, to każda z organizacji może, za pośrednictwem odpowiednio Dansk Arbejdsgiverforening lub Landsorganisationen i Danmark, skierować zapytanie w sprawie zasadności sprzeciwu do Sądu Pracy.
30. Koszty działalności trybunału pokrywane są przez strony układu zbiorowego zgodnie z obowiązującą w danym czasie umową w tym zakresie.

### **Negocjacje w ramach organizacji**

31. O ile organizacje są co do tego zgodne, spór, przed przekazaniem go do rozstrzygnięcia przez Sąd Pracy lub w trybie arbitrażowym, może być przedmiotem obrad pomiędzy organizacjami. Obrady takie winny odbyć się w terminie 1 miesiąca od wystosowania wniosku, chyba że strony uzgodnią inaczej. Odpowiednio wydłuża się wówczas również termin skierowania sporu do dalszego rozpatrywania.

## **Terminy**

32. W przypadku niedopełnienia powyższych terminów przez stronę skarżącą, przegrywa ona spór i traci prawo do skierowania sprawy do dalszego postępowania. Od powyższego postanowienia można odstąpić tylko na podstawie pisemnego porozumienia między organizacjami.

## **Wyплаты na podstawie postępowania pojednawczego i arbitrażowego**

33. Kwoty przypadające do wypłaty na podstawie rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu pojednawczym lub arbitrażowym są wypłacane w pierwszym przypadającym terminie wypłat, jednak najwcześniej 5 dni roboczych po doręczeniu stronom postanowienia i dyspozycji.

<h3><b>§ 69 Procedura rozpatrywania sporów zbiorowych dotyczących rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia</b></h3>
--

1. W sprawach dotyczących rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, spotkanie pojednawcze odbywa się nie później niż 5 dni roboczych od otrzymania wniosku o jego zwołanie przez organizację reprezentującą przeciwną stronę sporu, chyba że zostanie uzgodnione inaczej.
2. Jeśli na spotkaniu pojednawczym w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia strony nie osiągną porozumienia, to mogą wnioskować o rozstrzygnięcie sporu w drodze arbitrażu branżowego.
3. W przypadkach, w których złożono wniosek o rozstrzygnięcie sporu w drodze arbitrażu branżowego, strony mogą dodatkowo wnioskować o zwołanie zebrania organizacji i/lub spotkania negocjacyjnego, o ile ich odbycie się jest możliwe bez zmiany terminów procedury arbitrażowej.
4. Organizacja, która chce nadać sprawie dalszy bieg, winna nie później niż w ciągu 10 dni roboczych od spotkania pojednawczego/zebrania organizacji złożyć pisemny wniosek o wszczęcie procedury arbitrażu branżowego.

Termin ten może być uchylony na podstawie umowy.

**Postanowienia wstępne**

1. Celem niniejszych postanowień jest zapewnienie wszystkim pracownikom warunków określonych w układzie zbiorowym pracy. Postanowień tych nie można wykorzystywać do domagania się ujawnienia informacji o wynagrodzeniach w danym przedsiębiorstwie w celu uzyskania ogólnej wiedzy na temat panujących w nim warunków w tym zakresie.
2. Strony układu zbiorowego są zgodne co do tego, że wszelkie prace w ramach sektora budowlano-montażowego w Danii powinny być wykonywane na warunkach zgodnych z postanowieniami układów zbiorowych, co gwarantuje pracownikom określony poziom wynagrodzenia, czas pracy i warunki jej wykonywania.
3. W związku z tym strony są zgodne co do tego, że przedsiębiorstwa w podpisywanych przez siebie kontraktach na wykonanie prac budowlano-montażowych z podwykonawcami zawsze powinny uzyskiwać gwarancje znajomości obowiązujących duńskich układów zbiorowych pracy i umów przez tych podwykonawców.
4. Ponadto strony zalecają, by przedsiębiorstwa w podpisywanych przez siebie kontraktach na wykonanie prac budowlano-montażowych z podwykonawcami zawierały klauzule mówiące o tym, że taki podwykonawca jest zobowiązany do przestrzegania postanowień aktualnie obowiązujących i mających zastosowanie do danego rodzaju prac układów zbiorowych pracy zawartych przez właściwy związek w ramach LO wobec pracowników wykonujących dane prace i że nieprzestrzeganie ich wymogów stanowi istotne naruszenie kontraktu na wykonanie prac budowlano-montażowych.
5. Istnieje zgodność co do tego, że powyższe klauzule oznaczają możliwość uniknięcia strajków mających na celu podpisanie układu zbiorowego pracy, gdyż podwykonawca w ten sposób jest już objęty jego postanowieniami.

**Zebranie organizacji**

6. Jeżeli federacja może wykazać istnienie okoliczności, które dają podstawy do przypuszczeń, że doszło do naruszenia postanowień

układu zbiorowego, np. jeżeli federacja daremnie próbowała skontaktować się z przedsiębiorstwem, wówczas federacja niezwłocznie zwraca się do Dansk Byggeri. Odpowiednio, Dansk Byggeri niezwłocznie zwraca się do federacji.

7. W następstwie tego niezwłocznie zwoływane jest zebranie organizacji, w którym oprócz stron układu zbiorowego pracy uczestniczy przedsiębiorstwo zlecające i podwykonawca. Zebranie odbywa się na placu budowy w terminie 48 godzin, chyba że uzgodnione zostanie inaczej.
8. Na zebraniu organizacji przedstawiane są wszelkie właściwe informacje dotyczące danej sprawy. Obowiązkiem podwykonawcy jest udowodnienie, że postanowienia układu zbiorowego były przestrzegane.
9. Ponadto na zebraniu organizacji strony mogą poruszyć kwestię tego, że dany podwykonawca nie przystąpił do układu zbiorowego pracy.  
Jeżeli na zebraniu organizacji nie mogły być przedstawione właściwe informacje dotyczące danej sprawy, winny one być przedłożone federacji najpóźniej na 72 godziny po tym zebraniu.
10. Jeżeli sprawa dotyczy pojedynczego pracownika, to ujawnienie informacji, które jej dotyczą, wymaga jego zgody.
11. Jeżeli żądanie ujawnienia informacji dotyczy grupy pracowników, są one udostępniane bez ich zgody, jednak w sposób zapewniający zachowanie anonimowości.
12. Jeżeli w toku negocjacji stwierdzone zostanie, że postanowienia układu zbiorowego były przestrzegane, sprawa podlega zamknięciu.

### **Arbitraż branżowy**

13. Jeżeli na zebraniu organizacji nie zostanie uzyskana zgodność, co do tego, czy postanowienia układu zbiorowego pracy są, czy też nie są, przestrzegane, to do składu orzekającego może dołączyć stały superarbitr wyznaczony przez Sąd Pracy w celu jak najszybszego wydania orzeczenia arbitrażowego.
14. W sprawach dotyczących przedsiębiorstw, które nie są członkami Dansk Byggeri, skład orzekający tworzą przedstawiciele przedsiębiorstwa oraz federacji.

15. Trybunał arbitrażowy, na podstawie przedstawionych mu informacji, w swoim orzeczeniu stwierdza, czy postanowienia układu zbiorowego pracy były przestrzegane i – w możliwym zakresie – wyznacza wysokość ewentualnej dodatkowej kwoty do zapłaty.
16. Jeśli w wyniku zebrania organizacji lub postępowania arbitrażowego zostanie ustalone, że postanowienia układu zbiorowego pracy nie były przestrzegane, Dansk Byggeri jest zobowiązane do skontaktowania się z przedsiębiorstwem zlecającym podwykonawcy realizację danych prac, by to przyczyniło się do rozwiązania sporu. Dansk Byggeri informuje o tym federację.

### **Obchodzenie postanowień układu zbiorowego (wykonawstwo)**

#### **Dotyczy okresu obowiązywania układu zbiorowego 2017-2020**

##### **Obszar zastosowania**

17. Postanowienia niniejszego układu zbiorowego w zakresie jego obchodzenia znajdują zastosowanie do umów o wykonawstwo, gdzie okres trwania zadania dla poszczególnego podwykonawcy wynosi powyżej 30 dni.
18. Podwykonawstwa są w branży budowlanej zjawiskiem całkowicie zwyczajnym i zapewniają elastyczność, specjalizację i zdrową konkurencję, lecz podwykonawstwa nie wolno stosować do obchodzenia postanowień układu zbiorowego.

### **Obchodzenie postanowień układu zbiorowego**

19. Strony są zgodne co do przeciwdziałania obchodzeniu postanowień układu zbiorowego.
20. Ocena tego, czy jest mowa o obchodzeniu postanowień układu zbiorowego zależy od oceny następujących parametrów, bowiem o obchodzeniu postanowień układu zbiorowego może być mowa w przypadku, gdy
  - zleceniodawca wiedział lub powinien wiedzieć, że podwykonawca został skazany za rażące niedopełnienie swoich zobowiązań w odniesieniu do postanowień układu zbiorowego (np. poprzez stosowanie fałszywych odcinków wypłaty wynagrodzenia, oszukiwanie na rejestrowaniu godzin lub temu podobnym), lecz pomimo tego zdecydował się on zawrzeć umowę z podwykonawcą oraz

- . w chwili zawarcia umowy o wykonawstwo było wystarczająco jasne dla zleceniodawcy, że podwykonawca – choć w myśl układu zbiorowego był do tego zobowiązany – nie miał zamiaru wykonywać pracy na warunkach układu zbiorowego i faktycznie nie wykonuje jej na warunkach układu zbiorowego.
21. W tych przypadkach w skład oceny wchodzi to:
- czy zleceniodawca, o ile się on dowie, że została założona sprawa branżowa, dokona zajęcia lub
  - przyczyni się do dokonania zapłaty, o którą zalega podwykonawca lub
  - czy zleceniodawca zaplanował i prowadzi na bieżąco odpowiednią kontrolę tego, czy podwykonawca wywiązuje się z postanowień układu zbiorowego na wystarczającym poziomie.

### **Procedura branżowa**

22. Jeżeli podwykonawca w związku z wykonywaniem przez niego pracy został skazany za rażące naruszenie postanowień układu zbiorowego, a związek bezskutecznie zastosował wszelkie prawne środki, by od podwykonawcy ściągnąć zaległe roszczenia, istnieje możliwość założenia przeciwko zleceniodawcy sprawy o obejście postanowień układu zbiorowego na zasadzie zwykłego ciężaru dowodu, zgodnie z prawnymi zasadami rozpatrywania sporów, por. powyższe zasady.
23. Strony są zgodne, że ewentualny trybunał arbitrażowy będzie musiał zająć stanowisko odnośnie do tego, czy nastąpiło obejście postanowień układu zbiorowego. Jeżeli trybunał arbitrażowy stwierdzi, że doszło do obejścia postanowień układu zbiorowego, może on ponadto orzec o ewentualnym nałożeniu grzywny i ustalić jej wysokość.
24. W przypadku ustalenia przez trybunał arbitrażowy wysokości ewentualnej grzywny należy zachować proporcjonalność w odniesieniu do charakteru naruszenia, gdzie jako wskazówka służy to, czy:
- zleceniodawca był wcześniej karany za naruszenia,
  - ..zleceniodawca podczas wykonywania pracy przyczynił się do zapewnienia, aby były przestrzegane postanowienia układu zbiorowego,



- jest mowa o powtórny przypadku,
  - zleceniodawca dokonał u podwykonawcy poprawnej kontroli, czy warunki płacy i pracy spełniają postanowienia układu zbiorowego,
  - lub czy w sumie w ogóle istnieją okoliczności łagodzące.
25. Strony wspólnie sporządzą formularz, który zleceniodawca będzie mógł użyć do kontroli warunków płacy i pracy u podwykonawcy.
26. O ile upłynęły ponad trzy lata od czasu uznania danego przedsiębiorstwa winnym na podstawie niniejszego artykułu, nie przypisuje się jego postępowaniu skutku powrotu do przestępstwa.

### **Informacja na rzecz federacji**

27. Na przedsiębiorstwie spoczywa obowiązek przesłania do federacji dokumentacji świadczącej o wywiązaniu się przez nie z obowiązku uiszczenia ewentualnej dodatkowej zapłaty na podstawie ustaleń z zebrania organizacji lub orzeczenia arbitrażowego.

### **Poufność**

28. Strony są zgodne co do tego, że ujawnione informacje o wynagrodzeniach w danym przedsiębiorstwie mają charakter poufny i mogą być wykorzystywane jedynie w toku rozstrzygnięcia sprawy na zasadach rozpatrywania sporów zbiorowych w sprawie obowiązywania postanowień układu zbiorowego, natomiast nie mogą być podawane do wiadomości publicznej, chyba że sprawa została zakończona orzeczeniem branżowego trybunału arbitrażowego lub Sądu Pracy.

## **§ 71 Sąd Pracy**

W przypadku domniemanego złamania postanowień układu zbiorowego konieczne jest – przed wniesieniem sprawy do Sądu Pracy – odbycie wspólnego posiedzenia z udziałem Dansk Arbejdsgiverforening oraz Landsorganisationen i Danmark.

## **§ 72 Tryb pilny**

Jeżeli spór pomiędzy przedsiębiorstwem a pracownikami dotyczy jakości wykonanych prac, to może on zostać wniesiony pod rozstrzygnięcie w trybie pilnym. Procedura odbywa się w takim przypadku zgodnie z

terminami określonymi w „Normach w zakresie zasad rozpatrywania sporów zbiorowych”.

### **§ 73 Przerwanie pracy**

Niniejsze postanowienia nie ograniczają prawa organizacji ani ich członków do przerwania pracy bez uprzedniego postępowania pojednawczego i arbitrażowego, na podstawie „Norm w zakresie zasad rozpatrywania sporów zbiorowych” lub „Umowy ramowej pomiędzy Dansk Arbejdsgiverforening a Landsorganisationen i Danmark”.

## Rozdział 16

### Prace przy kotłach i piecach

#### § 74 Prace przy kotłach i piecach

Dansk Byggeri i Fagligt Fælles Forbund są zgodne co do tego, że niniejszy rozdział jest wspólny dla wszystkich członków sekcji budowlanej Fagligt Fælles Forbund, a także, że układ zbiorowy w zakresie prac murarskich, odpowiednio – budowlano-montażowych, określa warunki wykonywania prac murarskich przy kotłach i piecach, chyba że w niniejszym rozdziale wymienione zostaną wyjątki od tej zasady.

Prace przy piecach gastronomicznych, kotłach parowych, kotłach centralnego ogrzewania, retortach, piecach przemysłowych, itp., wynagradzane są na poniższych zasadach.

Zakres prac uzgadnia się przed przystąpieniem do ich wykonywania.

#### **Zwykły wymiar czasu pracy**

1. Tygodniowy wymiar zwykłego efektywnego czasu pracy wynosi 37 godzin. Tygodniowy czas pracy dzieli się pomiędzy 5 pierwszych dni tygodnia. Zwykły dzienny czas pracy rozpoczyna się o godz. 07.00. W trakcie dnia pracy pracownikom przysługują 2 przerwy po 0,5 godziny każda.

Godziny rozpoczęcia i zakończenia ww. przerw na spożywanie posiłków przedsiębiorstwo ustala w porozumieniu z pracownikami. Przedsiębiorstwo i pracownicy mogą uzgodnić, że odbywa się tylko jedna przerwa na spożywanie posiłków. O ile pomiędzy przedsiębiorstwem a pracownikami istnieje zgodność – i pod warunkiem poinformowania lokalnej organizacji pracodawców i związku zawodowego – można, przestrzegając przy tym właściwej dziennej liczby godzin pracy, przyjąć zasadę, że zwykły dzienny czas pracy mieści się w przedziale pomiędzy godz. 6.00 a 18.00. Wówczas pracownikom nie przysługuje z tego tytułu dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

## **Praca w godzinach nadliczbowych/praca w niedziele i dni**

### **świąteczne**

2. Pracownicy powinni wykazywać gotowość do podjęcia prac murarskich przy kotłach i piecach w godzinach nadliczbowych, jeśli przedsiębiorstwo uzna to za niezbędne. Godziny nadliczbowe liczy się od chwili zakończenia normalnego czasu pracy do rozpoczęcia normalnego czasu pracy. Za pracę w godzinach nadliczbowych, w 3 pierwszych godzinach po zakończeniu normalnego czasu pracy, wypłaca się wynagrodzenie podwyższone o 50%, a za kolejne godziny – o 100%, wyliczone wg minimalnej stawki godzinowej, za odliczeniem rekompensaty narzędziowej. Z ww. 3 godzin jedna może mieć miejsce bezpośrednio przed rozpoczęciem normalnego czasu pracy. Za pracę wykonywaną w niedziele i dni świąteczne oraz za pracę w soboty wypłaca się wynagrodzenie podwyższone o 100%, wyliczone wg minimalnej stawki godzinowej, za odliczeniem rekompensaty narzędziowej. W razie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele i dni świąteczne, pracownikom – bez potrącania z wynagrodzenia – przysługuje 0,5 godziny przerwy na spożywanie posiłków na każde pełne 3,5 godziny pracy, w tym 0,5 godz. przerwy bezpośrednio po zakończeniu normalnych godzin pracy, o ile praca w godzinach nadliczbowych ma trwać dłużej niż 1 godzinę.

### **Wynagrodzenie**

3. .Od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień 1 marca 2017 r., minimalna stawka wynagrodzenia wynosi: ..... 121,90

Dodatek z tyt. prac murarskich przy kotłach i piecach za 1 godzinę wynosi ..... kr .61,15

Minimalna stawka wynagrodzenia wraz z dodatkiem wynosi ..... kr. 183,05

Od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień 1 marca 2018 r., minimalna stawka wynagrodzenia wynosi: ..... kr. 123,90

Dodatek z tyt. prac murarskich przy kotłach i piecach za 1 godzinę wynosi ..... kr. 62,15

Minimalna stawka wynagrodzenia wraz z dodatkiem

wynosi ..... kr. 186,05

Od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień 1 marca 2019 r., minimalna stawka wynagrodzenia

wynosi: ..... kr. 125,90

Dodatek z tyt. prac murarskich przy kotłach i piecach za 1 godzinę

wynosi ..... kr. 63,15

Minimalna stawka wynagrodzenia wraz z dodatkiem

wynosi ..... kr. 189,05

Przedsiębiorstwo dostarcza niezbędne narzędzia, a w przeciwnym razie wypłaca rekompensatę narzędziową.

Od dnia 1 maja 2017 r. rekompensata narzędziowa za 1 godzinę wynosi

..... kr. 2,85

Od dnia 1 marca 2018 r. rekompensata narzędziowa za 1 godzinę

wynosi ..... kr. 2,90

Od dnia 1 marca 2019 r. rekompensata narzędziowa za 1 godzinę

wynosi ..... kr. 2,95

Podwyżki stawek następują z początkiem tego okresu rozliczeniowego dla wypłat wynagrodzeń, w którym przypadają powyższe daty.

Przedsiębiorstwo zapewnia bezpłatnie odzież roboczą.

Przedsiębiorstwo zapewnia środki indywidualnej ochrony zgodnie z przepisami ustawy o środowisku pracy.

Nowe piece i kotły wykonywane są w systemie akordowym. Jeżeli dane stawki nie są uwzględnione w obowiązującym wykazie cen, podlegają negocjacom zgodnie z postanowieniami niniejszego układu zbiorowego dotyczącymi roszczenia zawarcia umowy akordowej w zakresie prac, które nie są ujęte w cennikach. Jeżeli strony są co do tego zgodne, nowe piece i kotły mogą być wykonywane w systemie wynagradzania wg stawek godzinowych.

#### **Dodatki z tytułu warunków pracy**

4. Jeżeli kotły lub piece są nagrzane do temperatury od 30 do 50 stopni, pracownikom przysługuje dodatek w wysokości 30% stawki minimalnej. W formie pisemnej pomiędzy przedsiębiorstwem a pracownikami uzgadniane są pozostałe warunki pracy i płacy oraz dodatki, itp., jak np.:
  - dodatek za pracę przy użyciu młota pneumatycznego

- dodatek za pracę przy użyciu sprzętu natryskowego
- dodatek za pracę przy użyciu sprzętu do piaskowania
- dodatek za pracę przy azbeście
- transport, wyżywienie i nocleg
- zwrot kosztów przejazdu.

## Rozdział 17

### Komisja ds. równego wynagrodzenia

#### § 75 Komisja ds. równego wynagrodzenia

Strony układu zbiorowego pracy ustanowiły Komisję ds. równego wynagrodzenia na poniższych zasadach:

#### Ogólne ramy działania

**Komisję ds. równego wynagrodzenia powołuje się przyjmując za punkt wyjścia model zastosowany w Komisji ds. zwolnień.**

1. Komisja winna rozpatrywać sprawy dotyczące interpretacji i rozumienia, a także naruszeń przepisów ustawy o równym wynagrodzeniu oraz sposobu ich wdrożenia w postanowieniach układu zbiorowego pracy. Sprawy w zakresie umów wdrażających są przedmiotem rozpatrywania przez Komisję, chyba że są one objęte przepisami art. 11 ust. 2 i art. 22 ust. 1 ustawy o prawie pracy.
2. Komisja winna w pierwszym rzędzie być zdolna do rozstrzygania sporów dotyczących kluczowych postanowień ustawy, tj. art. 1 ust. 1-3 i art. 3.
3. Kwestie dotyczące art. 5a ust. 4 ustawy i odpowiednich postanowień umów winny przede wszystkim być rozstrzygane na podstawie przepisów Umowy o współpracy. Pod rozstrzygnięcie Komisji mogą być przedkładane jedynie kwestie prawne dotyczące sporów w zakresie naruszeń lub interpretacji tych postanowień.
4. Strony są zgodne w dążeniu do ustanowienia jednolitego systemu sankcji.
5. Jeżeli dana sprawa zawiera aspekty dotyczące zarówno naruszenia lub interpretacji zasad dotyczących równego wynagrodzenia, jak i innych kwestii w ramach układu zbiorowego pracy, Komisja może zajmować się również tymi innymi kwestiami. Jeżeli jednak takie inne kwestie wymagają bardzo specjalistycznej wiedzy na temat układu zbiorowego pracy, to na złożony wniosek mogą one zostać skierowane do odrębnego postępowania na zasadach rozpatrywania sporów zbiorowych.

6. Dana sprawa może zostać skierowana do Komisji po wyczerpaniu zwykłych możliwości jej rozstrzygnięcia na zasadach rozpatrywania sporów zbiorowych, przez co rozumie się odbycie lokalnych negocjacji, spotkania pojednawczego i zebrania organizacji. Ponadto Komisja powinna zwołać posiedzenie przygotowawcze na zasadach odpowiadających analogicznym posiedzeniom Komisji ds. zwolnień.
7. Strony układu zbiorowego pracy są zgodne co do tego, że terminy obowiązujące przy rozpatrywaniu sporów przez Komisję ds. zwolnień nie są odpowiednie w przypadku spraw obejmujących – zazwyczaj skomplikowane – kwestie dotyczące równego wynagrodzenia. W związku z tym za celowe uważa się ustanowienie innych terminów, w wyższym stopniu uwzględniających równowagę pomiędzy celowością szybkiego wydania orzeczenia a odpowiednio wnikliwym naświetleniem okoliczności sprawy.
8. Komisja będzie ustanowiona na powyższych ogólnych zasadach, z odpowiednimi modyfikacjami.



## Rozdział 18

### Postanowienia końcowe

#### § 76 Odzież robocza

##### Odzież robocza

1. Pracownikom zatrudnionym w okresie powyżej 3 miesięcy przedsiębiorstwo zapewnia 1 zestaw standardowej odzieży roboczej 2 razy na rok wg własnego wyboru przedsiębiorstwa. Odzież ta powinna być ogólnie przyjętej dobrej jakości, a jej wybór winien uwzględniać rodzaj prac wykonywanych w przedsiębiorstwie.
2. Wydawanie odzieży roboczej może odbywać się zgodnie ze stałym, wyznaczonym przez przedsiębiorstwo harmonogramem.
3. Odzież ta staje się własnością pracownika i pracownik ma obowiązek jej utrzymywania w należyłym stanie.

##### Rękawice robocze

4. Przedsiębiorstwo zapewnia rękawice robocze o ile uznaje się to za konieczne, z tym że zawsze przy wykonywaniu prac na i przy rusztowaniach.

#### § 77 Procedury eksperymentalne

1. Pod warunkiem uzyskania akceptacji organizacji i w przypadku zgodności na szczeblu lokalnym można uzgadniać stosowanie procedur eksperymentalnych, odbiegających od postanowień układu zbiorowego w zakresie czasu pracy lub wprowadzenia w tym aspekcie rozwiązań odmiennych niż w nim przewidziano.
2. W przypadku procedur eksperymentalnych dotyczących wydłużonego czasu pracy można uzgadniać, by składki emerytalne, środki na rekompensatę z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie oraz na rekompensatę urlopową należne za godziny pracy przekraczające wymiar 37 godzin tygodniowo, podlegały konwersji na odpowiedni dodatek do wynagrodzenia danego pracownika.

## § 78 Dokumenty elektroniczne

1. Przedsiębiorstwo może, ze skutkiem uwalniającym, dostarczać pracownikom ewentualne inne dokumenty dotyczące bieżącego lub ustalego stosunku pracy za pomocą dostępnych środków komunikacji elektronicznej, np. e-Boks lub e-mail.
2. Jeśli przedsiębiorstwo zamierza skorzystać z tej formy przekazywania dokumentów, winno poinformować o tym pracowników z 3-miesięcznym wyprzedzeniem, chyba że uzgodniono inaczej. Po upływie tego terminu, pracownicy, którzy nie mają możliwości odbioru dokumentów w formie elektronicznej, mogą je otrzymywać zgłaszając się bezpośrednio w przedsiębiorstwie.

## § 79 Praca tymczasowa

### **Agencje pracy tymczasowej, które są członkami Dansk Byggeri**

1. Dansk Byggeri przyjmuje na swoich członków agencje pracy tymczasowej.
2. Zatrudnianie pracowników tymczasowych do prac mieszczących się w zakresie obowiązywania zawartego przez Dansk Byggeri układu zbiorowego, podlega postanowieniom obowiązującego układu, jak również obowiązującym w odniesieniu do danego stanowiska lokalnym umowom i praktykowanym zwyczajom.

### **Agencje pracy tymczasowej, które nie są członkami Dansk Byggeri**

3. Pomiędzy stronami istnieje zgodność co do tego, że układy zbiorowe pomiędzy zaangażowanymi organizacjami mają zastosowanie do wszelkich prac mieszczących się w zakresie ich obowiązywania.

Wszelkie prace wykonywane w przedsiębiorstwie członkowskim, a mieszczące się w zakresie branżowym obowiązywania układów zbiorowych, są objęte postanowieniami tych układów, o ile są wykonywane przez pracownika lub inną osobę znajdującą się pod kierownictwem przedsiębiorstwa członkowskiego, np. przez

- pracownika tymczasowego, w przeciwieństwie do pracowników przysłanych przez podwykonawcę i poddanych jego nadzorowi.
4. Dansk Byggeri uznaje, że postanowienia układów zbiorowych mają zastosowanie do pracowników przysłanych przez agencję pracy tymczasowej do wykonania w przedsiębiorstwie członkowskim prac mieszczących się w branżowym zakresie ich obowiązywania, przez okres wykonywania ww. prac przez tych pracowników.  
Powyższe postanowienie nie znajduje zastosowania, jeśli pracownik tymczasowy został przysłany z agencji, która – poprzez swoje członkostwo w innej organizacji pracodawców w ramach DA – jest objęta innym układem zbiorowym w zakresie prac wykonywanych przez tego pracownika.  
Przedsiębiorstwo członkowskie winno poprzez odpowiedni zapis w umowie z agencją pracy tymczasowej uzyskać pewność, że agencja ta posiada niezbędną wiedzę w zakresie obowiązujących układów zbiorowych i umów.
  5. Pracownik tymczasowy, wykonujący pracę w przedsiębiorstwie członkowskim na zlecenie agencji pracy tymczasowej, nie może być objęty postanowieniami w zakresie ubezpieczenia emerytalnego w PensionDanmark, o ile agencja ta jest członkiem innej organizacji w ramach DA i w związku z tym obowiązuje ją program ubezpieczeń emerytalnych określony w innym układzie zbiorowym.

### **Pozostałe kwestie**

6. Każdy pracownik tymczasowy świadczący pracę, do której zastosowanie mają postanowienia obowiązującego strony układu zbiorowego, nabywa staż pracy na zasadach określonych w postanowieniach tego układu.
7. Pomędzy stronami układu zbiorowego istnieje zgodność co do tego, że naturalnym jest zatrudnianie przez przedsiębiorstwa pracowników tymczasowych będących członkami tych samych organizacji branżowych, co pozostali zatrudnieni w danym przedsiębiorstwie, wykonujący prace o tym samym charakterze. Fagligt Fælles Forbund uznaje, że nie byłoby celowe zmienianie przynależności związkowej przez pracowników tymczasowych zatrudnionych na krótkie okresy, a należących do związków w ramach LO.

## **§ 80 Obchodzenie postanowień układu zbiorowego**

1. Pomiędzy stronami układu zbiorowego istnieje zgodność co do tego, że jeżeli samodzielne przedsiębiorstwa/osoby prowadzące indywidualną działalność gospodarczą świadczą bliżej określone prace na warunkach podobnych do zatrudnienia etatowego (tzw. „fałszywe samozatrudnienie”), to sytuację taką można uznać za obejście postanowień układu.
2. Za obejście postanowień układu nie uznaje się jednak sytuacji, w której dwa lub więcej przedsiębiorstw, na zasadach faktycznej współpracy pomiędzy podmiotami gospodarczymi, zawiera między sobą umowę dotyczącą realizacji bliżej określonych prac, bądź w sytuacji, w której podwykonawca lub inna wyspecjalizowana firma najmuje pracowników do wykonania takich prac.
3. Spory w zakresie stwierdzenia, czy w konkretnym przypadku nastąpiło obejście postanowień układu zbiorowego, mogą być rozstrzygane zgodnie z Zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych.
4. Przy określaniu, czy w danym przypadku występuje obchodzenie postanowień układu, bierze się pomocniczo pod uwagę, czy osoba prowadząca indywidualną działalność gospodarczą:
  - kieruje wykonaniem prac
  - odpowiada za ich jakość
  - ponosi odpowiedzialność ekonomiczną za swoje działania
  - ponosi ryzyko finansowe związane z wykonaniem prac.

## **§ 81 Kodeks postępowania w zakresie zatrudniania**

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

### **Postanowienia ogólne**

Aby umożliwić pracownikom pełne i produktywne wykorzystanie czasu pracy w okresie od 1 października do 30 kwietnia, wprowadza się szereg środków i zabezpieczeń specjalnych na następującej podstawie:

- Rozporządzenie nr 477 z dnia 11 maja 2011 r. w sprawie wykonywania prac budowlano-montażowych w okresie od 1 listopada do 31 marca
- Rozporządzenie nr 1516 z dnia 16 grudnia 2010 r. w sprawie wyposażenia placów budowy i podobnych miejsc pracy w myśl ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy - art. 11 ust. 2 (osłony) i art. 12 ust. 1 (stacjonarne miejsca pracy)
- W przypadku wykonywania pomniejszych prac budowlanych trwających powyżej 3 dni roboczych w okresie od 1 października do 30 kwietnia, stosuje się odpowiednie środki i zabezpieczenia specjalne, chyba że byłoby to w oczywisty sposób bezcelowe lub nieuzasadnione.

Przy wprowadzaniu środków i zabezpieczeń specjalnych na okres zimowy rozróżnia się:

- a. Środki i zabezpieczenia specjalne związane z porą roku i środki i zabezpieczenia specjalne związane z warunkami pogodowymi (pozaukładowe środki i zabezpieczenia).
  - Środki i zabezpieczenia specjalne związane z warunkami pogodowymi winny być wykonane na podstawie takich informacji zawartych w projekcie, które z reguły są opracowywane przez inwestora.
  - Środki i zabezpieczenia specjalne związane z porą roku winny być wykonane na podstawie informacji podanych przez wykonawcę.

Jeżeli z opisu technicznego projektu/planu zagospodarowania placu budowy wynika lub powinno wynikać, że konieczne jest wprowadzenie środków i zabezpieczeń specjalnych, pracownicy powinni wykazywać gotowość do ich odpłatnego wykonania, utrzymywania w należyтым stanie i ewentualnie również demontażu wszelkich takich środków i zabezpieczeń związanych z wykonywaniem prac budowlanych w okresie

zimowym – por. wykaz środków i zabezpieczeń specjalnych związanych z porą roku oraz środków i zabezpieczeń specjalnych związanych z warunkami pogodowymi w rozdziale 2 instrukcji do rozporządzenia w sprawie wykonywania prac budowlano-montażowych w okresie od 1 listopada do 31 marca, a także § 11 ust. 2 rozporządzenia w sprawie wyposażenia placów budowy i podobnych miejsc pracy – zgodnie z instrukcjami przedsiębiorstwa. Pracownicy są ponadto zobowiązani do wykonania takich środków i zabezpieczeń specjalnych związanych z porą roku oraz środków i zabezpieczeń specjalnych związanych z warunkami pogodowymi, które nie wynikają z opisu technicznego projektu/planu zagospodarowania placu budowy, o ile prace prowadzone są w trybie próbnym na podstawie § 4 rozporządzenia w sprawie wykonywania prac budowlano-montażowych w okresie od 1 listopada do 31 marca.

- b. Przedsiębiorstwo zapewnia materiały i wyposażenie techniczne niezbędne do wykonania wskazanych środków i zabezpieczeń specjalnych.
- c. Układowe środki i zabezpieczenia specjalne na okres zimowy, to znaczy środki i zabezpieczenia uzgodnione pomiędzy stronami układu zbiorowego. Układowe środki i zabezpieczenia są to środki i zabezpieczenia określone dla poszczególnych branż, chyba że:
  - 1. wymogi w zakresie środków i zabezpieczeń specjalnych na okres zimowy zawarte w opisie technicznym projektu/planie zagospodarowania placu budowy pokrywają się lub zawierają w sobie układowe środki i zabezpieczenia lub
  - 2. zostanie udowodnione, że okoliczności pozostające poza kontrolą przedsiębiorstwa uniemożliwiają wykonanie jednego lub więcej spośród środków i zabezpieczeń lub
  - 3. przedsiębiorstwo oraz zatrudnieni do wykonywania danych robót pracownicy uzgodnią, że wykonanie jednego lub więcej spośród środków i zabezpieczeń nie jest konieczne, z tym że uzgodnienia takie nie mogą stać w sprzeczności z określeniem przez inwestora, kto ponosi odpowiedzialność za wykonanie środków i zabezpieczeń na okres zimowy.

Tam, gdzie prace wykonuje się w tym samym miejscu przez dłuższy

czas, por. § 14 ust. 1 rozporządzenia w sprawie wyposażenia placów budowy i podobnych miejsc pracy, z inicjatywy przedsiębiorstwa zapewnia się zabezpieczenia przed niekorzystnymi warunkami pogodowymi, takie jak odpowiedni namiot lub zadaszenie, lub przenosi prace do budynku bądź baraku, w miarę możliwości z dostępem światła dziennego, chyba że byłoby to w oczywisty sposób bezcelowe lub nieuzasadnione. W obszarach, w których prowadzone są prace przedsiębiorstwa, tam gdzie jest to niezbędne dla ich prawidłowej realizacji, przedsiębiorstwo zapewnia sztuczne oświetlenie. Ponadto przedsiębiorstwo, tam gdzie jest to niezbędne dla realizacji prac, zabezpiecza zapewnione przez siebie doprowadzenie wody przed skutkami mrozu. Pracownicy są zobowiązani do wykazywania najwyższej możliwej dbałości o materiały zabezpieczające, wyposażenie techniczne i elementy oświetlenia.

### **Prace murarskie**

1. Przedsiębiorstwo dostarcza suche cegły i dba o to, by były one przechowywane w suchym stanie.
2. Codziennie po zakończeniu pracy przykrywa się znajdujące się na rusztowaniach cegły, a także wykonane ściany i inne elementy murowane, w celu ich zabezpieczenia przed śniegiem i deszczem. Za dostarczenie na miejsce odpowiednich do tego celu materiałów odpowiada przedsiębiorstwo. Nakładanie i zdejmowanie osłon z wykonanych ścian i innych elementów jest obowiązkiem każdego pracownika, natomiast nakładanie i zdejmowanie osłon z cegieł – obowiązkiem przedsiębiorstwa.
3. Przedsiębiorstwo dostarcza i zabezpiecza zaprawę mrozoodporną (zdatną do użytku).
4. Pracownicy są zobowiązani do oskrobywania kadzi i zalewania ich wodą lub przykrywania specjalnym matami zimowymi, bądź innymi materiałami, o ile zostaną dostarczone na miejsce. Ponadto są oni zobowiązani do usuwania (zmiatania) śniegu z wykonanych powierzchni ścian i innych elementów murowanych przed przystąpieniem do dalszych prac murarskich.
5. W przypadku wykonywania prac na zewnątrz przedsiębiorstwo dostarcza materiały do wykonania osłon lub plandek chroniących pracowników przed wiatrem. Zawieszanie, przenoszenie i zdejmowanie osłon jest obowiązkiem pracowników.

6. Odstępstwa od postanowień niniejszego artykułu mogą mieć miejsce w przypadkach, w których warunki i okoliczności sprawiają, że ich wykonanie uznaje się za nieuzasadnione.

### **Prace wykonywane przez pomocników murarskich**

7. Cegły, zazwyczaj dostarczane na paletach, powinny być odpowiednio umieszczane na stabilnym i równym podłożu z desek, betonu lub podobnym, wzniesionym powyżej powierzchni otaczającego terenu.
8. Pryzmy kamieni należy okrywać w taki sposób, by były wystarczająco zabezpieczone przed deszczem i śniegiem.
9. Zaprawę należy zabezpieczać przed działaniem mrozu.
10. Niezbędne codzienne prace przy dodawaniu do betonu i zaprawy komponentów chroniących przed mrozem, nakładaniu i zdejmowaniu osłon i plandek (ale nie na i z wykonanych ścian i innych elementów murowanych) jest obowiązkiem pracowników, a wynagrodzenie za nie jest zawarte w stawkach wynagrodzenia. Odnośnie nakładania i zdejmowania materiałów osłaniających, patrz wykaz cen.

### **Rozstrzygnięcie kwestii spornych**

Ewentualne spory w zakresie układowych środków i zabezpieczeń specjalnych na okres zimowy (B) oraz wszelkich kwestii dotyczących zapłaty (A+B) są rozstrzygane w zwykłym trybie zgodnym z zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych. Spory dotyczące zakresu środków i zabezpieczeń specjalnych na okres zimowy (A) nie podlegają rozstrzygnięciu zgodnie z zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych.

Ponadto patrz: tabela środków i zabezpieczeń specjalnych związanych z porą roku oraz środków i zabezpieczeń specjalnych związanych z warunkami pogodowymi, pochodząca z instrukcji EBST /Erhvervs- og Byggestyrelsen, Główny Urząd ds. Przedsiębiorstw i Budownictwa/ do nowego rozporządzenia w sprawie wykonywania prac budowlano-montażowych w okresie zimowym, Załącznik 4.



### **§ 83 Okres obowiązywania układu zbiorowego**

Niniejszy układ zbiorowy wchodzi w życie z dniem 1 marca 2017 r. i jest obowiązujący dla stron do czasu, aż zostanie, w sposób przewidziany obowiązującymi każdorazowo zasadami i przy zachowaniu formy pisemnej, wypowiedziany ze skutkiem na dzień 1 marca, z tym że najwcześniej 1 marca 2020 r.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2017 r.

Fagligt Fælles Forbund

Dansk Byggeri

## DZIAŁ 2 – UCZNIOWIE

### § 1 Dzienny wymiar czasu pracy

1. Dzienny i tygodniowy wymiar czasu pracy (w tym dni wolne od pracy) oraz rozmieszczenie godzin pracy są takie same jak dla czeladników/pracowników dorosłych zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie.

Jeżeli jednak uczeń uczęszcza do szkoły, obowiązują go godziny i zasady stawiennictwa na zajęciach szkolnych.

#### **Dodatkowe dni urlopowe**

2. Uczniowie wykorzystują przysługujące im 5 dodatkowych dni urlopowych w formie czasu wolnego za uzgodnionym uczniowskim wynagrodzeniem.

Terminy wykorzystania dodatkowych dni urlopowych ustala się na zasadach określonych w ustawie o urloпах w odniesieniu do tzw. „pozostałych dni urlopowych”.

Uczniowie mogą wykorzystać tylko 5 dodatkowych dni urlopowych w roku kalendarzowym, niezależnie od ewentualnej zmiany pracodawcy w trakcie roku.

Uczniowie, którzy rozpoczynają lub kończą stosunek kształcenia zawodowego, nabywają prawo do 0,5 dodatkowego dnia urlopowego za każdy miesiąc zatrudnienia, z tym że maksymalnie do 5 dodatkowych dni urlopowych w roku kalendarzowym.

W pozostałych latach kalendarzowych uczniom przysługuje 5 dodatkowych dni urlopowych w każdym roku.

Za niewykorzystane dodatkowe dni urlopowe uczeń otrzymuje rekompensatę.

### § 2 Okres nauki

Odsyła się do postanowień rozporządzenia o kształceniu dla danego zawodu.

### § 3 Wynagrodzenie

1. Zwykła stawka godzinowa wynagrodzenia dla uczniów wynosi od początku tego okresu rozliczeniowego dla wypłat wynagrodzeń, w którym przypada dzień, odpowiednio:

	01.03.2017 r.	01.03.2018 r.	01.03.2019 r.
1-sza grupa			
zaszeregowania	kr. 70,60	kr. 71,80	kr. 73,00
2-ga grupa			
zaszeregowania	kr. 85,80	kr. 87,25	kr. 88,75
3-cia grupa			
zaszeregowania	kr. 96,10	kr. 97,75	kr. 99,40
4-ta grupa			
Zaszeregowania	kr. 113,25	kr. 115,15	kr. 117,15

Niezależnie od daty rozpoczęcia nauki, wysokość wynagrodzenia zawsze podlega regulacji w terminie wyliczanym wstecz od daty złożenia egzaminu czeladniczego wynoszącym 52 tygodnie dla 4-tej, 3-ciej i 2-giej grupy zaszeregowania.

#### **Uczniowie EUX**

##### **Umowy dotyczące kształcenia zawarte przed 1 sierpnia 2015 r.**

2. W przypadku uczniów EUX /forma edukacji łącząca kształcenie zawodowe i ogólne/ obowiązuje układ zbiorowy dla uczniów danej branży, w tym określone w nim wynagrodzenia, z tym że regulacja wynagrodzenia odbywa się w następujący sposób: niezależnie od daty rozpoczęcia nauki, wysokość wynagrodzenia podlega regulacji w terminie wyliczanym wstecz od daty zakończenia 2-giego okresu pobierania nauki w szkole lub od tygodnia 25 w roku ukończenia nauki, wynoszącym 52 tygodnie dla 4-tej, 3-ciej i 2-giej grupy zaszeregowania. Za czas nauki w przedsiębiorstwie po zakończeniu 2-giego okresu pobierania nauki w szkole uczniowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości nie mniejszej niż aktualnie obowiązująca minimalna stawka wynagrodzenia dla pracowników dorosłych w myśl odpowiedniego układu zbiorowego pracy.

### **Umowy dotyczące kształcenia zawarte po 1 sierpnia 2015 r.**

Uczniów EUX obowiązują postanowienia układu zbiorowego dla uczniów danej branży, z tym, że regulacja wynagrodzenia odbywa się w następujący sposób:

- Niezależnie od daty rozpoczęcia kształcenia wynagrodzenie regulowane jest z dołu w roku zakończenia nauki, odpowiednio od 1 lutego dla egzaminów czeladniczych złożonych w ostatni piątek marca i od 1 sierpnia dla egzaminów czeladniczych złożonych w ostatni piątek września, w formie 52 tygodni odpowiednio dla IV, III i II grupy zaszergowania. Ewentualne wynagrodzenie na wcześniejszym etapie nauki odbywa się z zastosowaniem stawki I grupy zaszergowania i jest czasowo zmienne.
- W okresie kształcenia po 1 lutego, odpowiednio po 1 sierpnia, w roku zakończenia nauki przysługuje wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej obowiązującej stawce minimalnej/minimalnej stawce godzinowej dla czeladników/pracowników dorosłych wynikające z poszczególnych układów zbiorowych.

Przedsiębiorstwo i uczeń, którzy rozpoczęli edukację zawodową przed 1 sierpnia 2015 r., mogą uzgodnić przejście na wykształcenie w myśl przepisów nowego rozporządzenia przy uwzględnieniu ewentualnych warunków przejściowych, ustalonych przez szkołę w lokalnym planie kształcenia.

#### **§ 4 Uczniowie dorośli**

1. Jeżeli przedsiębiorstwo chce otrzymywać specjalną stawkę zwrotu AUB /Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag, Składka Pracodawców na Cele Kształcenia/ za uczniów dorosłych, muszą być spełnione dwa warunki szczególne określone poniżej.
2. W chwili rozpoczęcia nauki uczeń dorosły musi mieć co najmniej 25 lat.
3. W trakcie nauki wynagrodzenie ucznia winno być równe co najmniej minimalnej stawce wynagrodzenia dla danej branży.

## **§ 5    Udział uczniów w pracy w systemie akordowym wykonywanej przez czeladników**

W razie udziału uczniów i uczniów dorosłych w pracy w systemie akordowym odsyła się do postanowień dotyczących czeladników/pracowników dorosłych.

## **§ 6    Warunki wynagrodzenia i zatrudnienia**

### **Wypłata wynagrodzeń**

1. Uczniom przysługuje wynagrodzenie za 37 godzin pracy tygodniowo, w tym włącznie za w dni świąteczne, za odliczeniem ewentualnych nieobecności niespowodowanych chorobą.

### **Badania ciężowe**

2. Uczniom przysługuje wolne na takich samych zasadach jak stosowane wobec czeladników/pracowników dorosłych w danej branży, za wynagrodzeniem wg stawki obowiązującej dla danego ucznia, z tym że nie wyższym niż wg maksymalnej stawki dla czeladników/pracowników dorosłych.

### **Wynagrodzenie w okresie urlopu macierzyńskiego**

3. Uczniom przysługuje wolne na takich samych zasadach jak stosowane wobec czeladników/pracowników dorosłych, za wynagrodzeniem wg stawki obowiązującej dla danego ucznia, z tym że nie wyższym niż wg maksymalnej stawki dla czeladników/pracowników dorosłych.

### **Pierwszy dzień choroby dziecka**

4. Uczniom przysługuje wolne na takich samych zasadach jak stosowane wobec czeladników/pracowników dorosłych, za wynagrodzeniem wg stawki obowiązującej dla danego ucznia, z tym że nie wyższym niż wg maksymalnej stawki dla czeladników/pracowników dorosłych.

### **Okres pobierania nauki w szkole**

5. W okresach pobierania nauki w szkole uczniowi przysługuje wynagrodzenie wg obowiązującej dla niego stawki.

## **Kwalifikacja wojskowa**

6. W razie stawiennictwa ucznia do kwalifikacji wojskowej w normalnych godzinach pracy przysługuje mu wynagrodzenie za czas stawiennictwa.

## **Program ubezpieczenia zdrowotnego**

7. Uczniowie są objęci tym samym programem ubezpieczenia zdrowotnego co pracownicy dorośli.

## **§ 7 Ubezpieczenie emerytalne**

Uczniowie zostają objęci programem ubezpieczenia emerytalnego po ukończeniu 20 roku życia i po osiągnięciu 6 miesięcy pracy zawodowej.

## **§ 8 Świadczenia ubezpieczeniowe dla uczniów**

1. W zakresie stosunku nauki zawodowej rozpoczętego po dniu 1 marca 2011 r., uczniom, którzy nie są jeszcze objęci ubezpieczeniem emerytalnym lub innym ubezpieczeniem opłacanym przez pracodawcę, przysługują następujące świadczenia ubezpieczeniowe:  
Bieżące świadczenie w razie przejścia na rentę (rocznie) 33.000 kr.  
Jednorazowe świadczenie w razie określonych poważnych chorób 100.000 kr.  
Jednorazowe świadczenie w razie śmierci 100.000 kr.  
Ubezpieczenie zdrowotne w funduszu PensionDanmark
2. Przedsiębiorstwo pokrywa koszty programu ubezpieczeń, który zostanie utworzony w ramach PensionDanmark.
3. Po objęciu danego ucznia zwykłym ubezpieczeniem w funduszu PensionDanmark, obowiązek przedsiębiorstwa na podstawie niniejszego artykułu wygasa. "

## **§ 9 Odzież robocza**

1. Uczniowie mają prawo do otrzymania od przedsiębiorstwa dwóch zestawów odzieży roboczej w każdym roku nauki – po raz pierwszy po zakończeniu okresu próbnego.
2. Odzież ta powinna być ogólnie przyjętej dobrej jakości.

## **§ 10 Obuwie ochronne**

Przedsiębiorstwo wydaje uczniowi obuwie ochronne, po raz pierwszy z chwilą rozpoczęcia nauki, a następnie, przez cały okres nauki na tych samych zasadach jak obowiązujące wobec czeladników/pracowników dorosłych.

## **§ 11 Narzędzia**

1. Uczniowie zawodów branży murarskiej z chwilą rozpoczęcia nauki otrzymują od szkoły narzędzia zgodnie z wykazem opracowanym przez Wspólną Komisję Branżową dla zawodów branży murarskiej.
2. Koszt narzędzi pokrywa przedsiębiorstwo, które dba także o ich konserwację.
3. W razie zmiany miejsca pobierania nauki (umowy o naukę) przez ucznia, obowiązek zapewnienia narzędzi spoczywa na przedsiębiorstwie, które jest stroną umowy o naukę.

## **§ 12 Zwrot kosztów przejazdu**

### **Okres praktyki**

1. Uczniom przysługuje zwrot kosztów przejazdu na tych samych zasadach jak obowiązujące wobec czeladników i pracowników dorosłych.

## **Świadczenie pracy z dala od siedziby przedsiębiorstwa i pracy wymagającej podróży**

2. W razie świadczenia przez ucznia pracy z dala od siedziby przedsiębiorstwa lub pracy wymagającej podróży, przysługuje mu wynagrodzenie na tych samych zasadach jak obowiązujące wobec czeladników/pracowników dorosłych.

### **Okres pobierania nauki w szkole**

3. Zwrot kosztów transportu przysługuje, jeżeli łączna odległość pokonywana przez ucznia w drodze do szkoły i z powrotem wynosi 20 i więcej km.  
Łączna odległość do szkoły i z powrotem to najkrótsza droga z miejsca zamieszkania, zakwaterowania lub nauki ucznia do szkoły i z powrotem do miejsca zamieszkania, zakwaterowania lub nauki.
4. Warunkiem uzyskania zwrotu jest brak możliwości uczestniczenia ucznia w zajęciach szkolnych w placówce położonej bliżej jego miejsca zamieszkania lub nauki niż ta, do której uczęszcza.
5. Należy w najszerszym możliwym zakresie korzystać ze środków transportu publicznego. O ile używanie takich środków transportu wiązałoby się z niewspółmiernie dużą uciążliwością dla danego ucznia, może on stosować własny środek transportu.
6. W przypadku korzystania ze środków transportu publicznego, uczniowi wypłaca się zwrot faktycznie poniesionych kosztów. Transport powinien odbywać się w sposób najtańszy i najlepiej dopasowany do lokalnych uwarunkowań, a tam, gdzie to możliwe, należy stosować bilety okresowe, karnety, itp.
7. W razie używania własnego środka transportu, uczniowi wypłaca się zwrot w równowartości aktualnie obowiązującej stawki dodatku transportowego dla uczestników kursów w ramach kształcenia ustawicznego, obecnie 0,97 kr. za 1 km, o ile łączna odległość do szkoły i z powrotem wynosi 20 i więcej km. Kwota ta podlega regulacji w myśl postanowień układu zbiorowego pracy, wg stawek określanych przez Urząd ds. Jakości i Nadzoru.  
W razie zmiany obowiązujących przepisów prawnych w tym zakresie, niniejsze postanowienie może zostać unieważnione przy zachowaniu 3-miesięcznego terminu wypowiedzenia biegnącego do końca okresu obowiązywania układu zbiorowego.



8. W przypadku uczniów, którym zapewnione jest zakwaterowanie, wypłaca się zwrot kosztów transportu za dojazd do i z miejsca zakwaterowania oraz za przejazdy pomiędzy miejscem zakwaterowania a zwyczajowym miejscem zamieszkania związane z weekendami oraz przerwami świątecznymi z okazji Bożego Narodzenia i Wielkanocy, o ile spełniony jest warunek dotyczący odległości określony w ust. 4.  
Jeżeli wybór szkoły pociąga za sobą koszty internatu, są one również pokrywane przez przedsiębiorstwo.
9. Przedsiębiorstwo opłaca koszty internatu o ile uczeń został do niego przyjęty i jest to konieczne dla ukończenia przez niego nauki.  
Zakwaterowanie w internacie uznaje się za konieczne, gdy wynika ono ze skorzystania przez przedsiębiorstwo z możliwości swobodnego wyboru szkoły lub gdy dane kształcenie może się odbywać jedynie w szkole, w której uczeń jest uprawniony do przyjęcia do internatu w myśl § 3 ust. 1 rozporządzenia 290/2009 (czas transportu przekraczający 5 kwadransów).  
Przeprowadzka ucznia dokonana we własnym zakresie nie powoduje powstania obowiązku pokrywania kosztów internatu przez przedsiębiorstwo.
10. Opłacanie internatu przez przedsiębiorstwo następuje pod warunkiem, że uczeń aktualnie korzysta z internatu, np. w nim nocuje.  
Przedsiębiorstwa mogą otrzymywać zwrot kosztów związanych z pobytem ucznia w internacie z Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego, chyba że przedsiębiorstwo, korzystając z możliwości swobodnego wyboru szkoły, poleciło uczniowi pobieranie nauki w innej placówce niż leżąca najbliżej przedsiębiorstwa i miejsca zamieszkania ucznia oraz najbardziej odpowiednia do jego kierunku kształcenia.

### **Uwaga**

Postanowienia ust. 10 o opłacaniu internatu przez przedsiębiorstwa tracą ważność i zostają zastąpione przez odpowiednie przepisy prawa w razie uchwalenia przez parlament rozwiązania zawartego w propozycji ugodowej przewodniczącego Statens Foligsinstitution /Państwowa Instytucja Rozjemcza/, na którą zgodziły się DA i LO w dniu 21 marca

2014 r.

W razie przyjęcia rozwiązania, przedsiębiorstwa będą pokrywały koszty internatu dla uczniów pobierających naukę w zakresie kształcenia zawodowego, jeśli pobyt w internacie będzie konieczny dla ukończenia przez niego nauki.

Wydatki przedsiębiorstw na zakwaterowanie uczniów w internacie będą refundowane ze składek na AUB, z których już obecnie są refundowane koszty transportu.

Jeśli parlament uchwali nowe przepisy, zastąpią one aktualne postanowienia układu zbiorowego pracy w zakresie opłacania kosztów internatu począwszy od daty, z którą wejdą one w życie. W takim przypadku przedsiębiorstwa otrzymają oddzielną szczegółową informację na temat nowych przepisów.

O ile nowe przepisy ustawy o kształceniu zawodowym zostaną w późniejszym czasie zmienione w taki sposób, że zasady przedstawione w propozycji ugodowej ulegną znaczącej modyfikacji, strony układu zbiorowego pracy podejmą negocjacje w przedmiocie konsekwencji takich zmian. W razie wystąpienia kwestii spornych będą one mogły być przedmiotem rozmów LO i DA.

11. Postanowienia ust. 5, 6 i 7 znajdują odpowiednie zastosowanie do zwrotu kosztów transportu w myśl ust. 4.

Ww. zwrot kosztów transportu wypłacany jest na bieżąco po otrzymaniu niezbędnej dokumentacji z dołu w zwykłych terminach wypłaty wynagrodzeń.

12. Jeżeli w zakresie zwrotu kosztów przejazdu w okresie pobierania nauki w szkole zostaną przyjęte nowe rozwiązania publicznoprawne lub ogólnie obowiązujące, zastąpią one zasady opisane powyżej.
13. W przypadku gdy konieczne jest przemieszczanie się ucznia pomiędzy różnymi placówkami danej szkoły, w których odbywa się nauczanie, w ciągu jednego dnia, zwrot kosztów transportu jest wypłacany niezależnie od postanowień dotyczących odległości zawartych w ust. 4.

### **§ 13 Zaplecze socjalne**

Uczniom przysługuje odszkodowanie za niewystarczające zaplecze socjalne na tych samych zasadach jak obowiązujące wobec czeladników/pracowników dorosłych.

### **§ 14 Dodatek za wykonywanie prac o szczególnie brudzącym charakterze i prac z zakresu budownictwa wodnego**

Uczniom przysługuje dodatek za wykonywanie prac o szczególnie brudzącym charakterze i prac z zakresu budownictwa wodnego na tych samych zasadach jak obowiązujące wobec czeladników/pracowników dorosłych.

### **§ 15 Postanowienia w zakresie urlopów**

#### **Rekompensata urlopowa w okresie nauki**

1. W okresie nauki uczniom przysługuje wynagrodzenie za czas urlopu.
2. Wymiar urlopu wynosi 30 dni roboczych (6-dniowy tydzień pracy) w roku urlopowym.
3. Do wynagrodzenia za czas urlopu przysługuje dodatek urlopowy w wysokości 1% wynagrodzenia wypracowanego u danego majstra/w danym przedsiębiorstwie w roku poprzednim, za który naliczany jest urlop.

#### **Przykład:**

Stosunek nauki zawodu rozpoczęty w okresie 1 stycznia-30 czerwca 2017 r.

Uczniowi przysługuje 25 dni urlopu (przy 5-dniowym tygodniu roboczym) w roku urlopowym biegnącym od 1 maja 2017 r. do 30 kwietnia 2018 r.

Stosunek nauki zawodu rozpoczęty w okresie 1 lipca -31 grudnia 2017 r.

Uczniowi przysługuje urlop główny za wynagrodzeniem w roku urlopowym biegnącym od 1 maja 2018 r. do 30 kwietnia 2019 r., z dodatkiem urlopowym wynoszącym 1% wynagrodzenia będącego podstawą składki na rekompensatę urlopową, które wypracował w 2017

r.

Jeżeli majster/przedsiębiorstwo zablokuje możliwość wykorzystywania urlopów w okresie od 1 października 2017 r. do 1 maja 2018 r., uczeń otrzymuje wynagrodzenie za te dni urlopu, na które nie zgromadził rekompensaty, z tym, że maksymalnie za jeden tydzień.

Postanowienie szczególne dotyczące rekompensaty urlopowej przy odejściu z przedsiębiorstwa

Przy odejściu z przedsiębiorstwa lub ukończeniu nauki zawodu, wypłacana jest rekompensata urlopowa w wysokości 12,5% wynagrodzenia będącego podstawą składki na rekompensatę urlopową (wypłacone wynagrodzenie minus wynagrodzenie za czas urlopu i minus wypłacony dodatek urlopowy) za bieżący rok, za który naliczany jest urlop oraz za tę część poprzedniego roku nabywania prawa do urlopu, w której zakresie uczeń w chwili odejścia z przedsiębiorstwa nie wykorzystał jeszcze nabytego uprawnienia urlopowego.

#### **Przykład:**

Jeśli uczeń nabył prawo do 5 tygodni urlopu, z czego 3 tygodnie zostały wykorzystane przed jego odejściem z przedsiębiorstwa, uczniowi przysługuje rekompensata urlopowa za dany rok, za który naliczany jest urlop, w wysokości odpowiadającej dwóm piątym z 12,5% wynagrodzenia będącego podstawą składki na rekompensatę urlopową w danym roku nabywania prawa do urlopu. Jeśli uczeń, w związku z wykorzystaniem urlopu, otrzymał dodatek urlopowy (1%), do wypłaty jest tylko rekompensata urlopowa w wysokości odpowiadającej dwóm piątym z 11,5% wynagrodzenia będącego podstawą składki na rekompensatę urlopową (12,5% minus 1%).

#### **Gwarancja dotycząca wypłat rekompensat urlopowych**

Odnosnie wynagrodzenia/rekompensaty urlopowej dla uczniów, zastosowanie ma obowiązująca umowa organizacji w zakresie gwarancji dotyczącej wypłat rekompensat urlopowych.

#### **Rekompensata urlopowa od nadwyżki akordowej**

Jeśli czeladnicy/pracownicy dorośli dzielą się z uczniami i uczniami dorosłymi nadwyżką akordową, uczniom przypada odpowiadająca jej kwocie rekompensata urlopowa i rekompensata z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie.

## § 16 Postanowienia szczególne

### Szkoła

1. Do uczniów stosuje się następujące zasady:
  - przedsiębiorstwo wykłada kaucję szkolną za uczniów
  - przedsiębiorstwo pokrywa opłatę za przybory szkolne, itp.

### Egzamin czeladniczy

2. Koszty związane z przystąpieniem przez ucznia do egzaminu czeladniczego pokrywa przedsiębiorstwo.

## § 17 Procedura rozpatrywania sporów zbiorowych

Spory w zakresie postanowień układu zbiorowego pracy dla uczniów są rozstrzygane na Zasadach rozpatrywania sporów zbiorowych obowiązujących dla danej branży.

## § 18 Wejście w życie i wypowiedzenie

Niniejszy układ zbiorowy wchodzi w życie od początku tego okresu rozliczeniowego dla wypłat wynagrodzeń, w którym przypada dzień 1 marca 2017 r., i jest obowiązujący dla stron do czasu, aż zostanie, w sposób przewidziany obowiązującymi każdorazowo zasadami i przy zachowaniu formy pisemnej, wypowiedziany ze skutkiem na dz. 1 marca, z tym, że najwcześniej 1 marca 2020 r.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2017 r.

Fagligt Fælles Forbund

Dansk Byggeri

## **DZIAŁ 3 – PROTOKOŁY**

### **Protokół o bezpieczeństwie i higienie pracy**

Poniższe organizacje są zgodne co do faktu, że bezpieczeństwo i higiena stanowią ważny aspekt codziennej pracy. Przestrzeganie każdorazowo obowiązujących zasad w zakresie warunków pracy jest konieczne dla zapewnienia bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Istotne znaczenie ma również ogólna świadomość oraz zwracanie uwagi na kwestie, które w przyszłości mogą przyczynić się do poprawy ich poziomu w przedsiębiorstwie lub w całej branży.

W związku z tym strony zgodnie zachęcają pracowników oraz członków kierownictwa przedsiębiorstw do nawiązywania konstruktywnej współpracy w celu zagwarantowania wysokich standardów w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia. W przedsiębiorstwach, w których wymagana jest obecność organizacji bezpieczeństwa i higieny pracy (AMO), współpraca ta odbywa się w jej ramach.

Strony są też zgodne co do tego, że w myśl obowiązujących zasad kierownictwo przedsiębiorstwa nadal ponosi odpowiedzialność za to, by poszczególni pracownicy mieli możliwość wykonywania pracy zgodnie z tymi zasadami. Pracodawca winien więc udostępniać pracownikowi niezbędne środki bezpieczeństwa i techniczne środki pomocnicze oraz przekazywać wymagane instrukcje co do sposobu wykonywania pracy. W związku z tym, jeżeli pracownik ma wątpliwości, czy dana sytuacja związana z pracą niesie ze sobą ryzyko dla jego bezpieczeństwa i zdrowia, może on zwracać się o porady i instrukcje. Instrukcje te można m.in. uzyskać za pośrednictwem AMO, BAM-BUS przedsiębiorstwa, organizacji związkowych lub Inspekcji Pracy.

Strony są ponadto zgodne, że pracownicy mają obowiązek przyczyniania się do tego, by warunki w zakresie świadczonej przez nich pracy były odpowiednie z punktu widzenia bezpieczeństwa i zdrowia. Jeżeli pracownik, pomimo jasnych instrukcji przedsiębiorstwa oraz obecności niezbędnego wyposażenia bezpieczeństwa, zlekceważy jasne i dobrze znane zasady bezpiecznego wykonywania pracy, będzie to traktowane jako rażące naruszenie warunków zatrudnienia, które może w danym przypadku odnieść konsekwencje prawne. Spory w tym zakresie mogą być rozstrzygane zgodnie z Zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych zawartymi we właściwym układzie zbiorowym pracy.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2017 r.

## **Protokół**

### **o Autobusie BHP Sektora Budowlanego**

Autobus BHP Sektora Budowlanego (BAM-BUS) jest wspólną mobilną służbą konsultingową, mającą na celu przekazywanie na place budowy, przedsiębiorstwom budowlanym i ich pracownikom dobrych praktyk w dziedzinie bhp i wiedzy w zakresie rozwoju dobrego bhp oraz zapobieganie problemom związanym z bhp. BAM-BUS zatrudnia ośmiu pełnoetatowych konsultantów i jednego dyrektora.

Biorąc za podstawę dobre doświadczenia z BAM-BUS Dansk Byggeri i 3F są zgodne co do kontynuowania współpracy związanej z autobusem bhp oraz jej rozwijania.

Strony są zgodne co do tego, by zwiększyć pulę przeznaczoną na działalność BAM-BUS z 10 øre/godz. do 12 øre/godz. oraz że środki zostaną przeznaczone z istniejącego Funduszu na Rzecz Współpracy i BHP.

Strony są zgodne co do tego, że BAM-BUS powinien wzmocnić swą zdolność gromadzenia wiedzy i działalność przekazową właściwymi kanałami, aby poprzez to unaocznic szerszemu kręgowi przedsiębiorstw, pracowników i organizacji dobre i mogące znaleźć zastosowanie propozycje i rozwiązania problemów w tej branży. Ponadto strony są zgodne co do zmiany przepisu odnoszącego się do tego, na jakiej zasadzie mają się odbywać wizyty BAM-BUS, tak, że większość z nich ma być zamówiona zamiast na zasadzie aktywnego poszukiwania, zamiast przepisu w Planie celów i ram 2015-2020 dot. tego, że połowa ma być na zasadzie aktywnego poszukiwania.

Do sierpnia 2017 r. zarząd BAM-BUS podejmie na podstawie wniosku kierownictwa grupy zarządzającej decyzję odnośnie tego, w jaki sposób BAM-BUS powinien zostać urządzony najbardziej właściwie, a w tym w jaki sposób powinno funkcjonować zbieranie wiedzy i działalność przekazowa, tak, aby BAM-BUS nadal mógł działać jako służba konsultingowa, gdzie konsultanci są neutralni w odniesieniu do szczególnych interesów stron.

Ponadto strony są zgodne co do wartości odpowiednio Służby wiedzy dla inwestora i projektujących i Projektu Czeladniczego i dlatego we właściwym czasie rozstrzygną, czy projekty mają być kontynuowane, a jeżeli tak, to w jaki sposób mają one być finansowane.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2017 r.



# **Protokół**

## **o działaniach w zakresie polityki bhp**

### **w sektorze budowlano-montażowym**

Należy zintensyfikować działania Inspekcji Pracy w sektorze budowlano-montażowym, aby uzyskać bezpieczne i zdrowe środowisko pracy. Centralnym elementem jest tu, że Inspekcja Pracy prowadzi nadzór nad zobowiązaniami wszystkich stron zgodnie z przepisami Ustawy o bhp. Strony są zgodne co do rozpoczęcia na początku 2017 r. dialogu z ministrem ds. zatrudnienia w zakresie sporządzenia strategii lub wieloletniego planu działania dla sektora budowlano-montażowego. Zadaniem strategii/planu działania będzie nadanie kierunku, wytyczenie celów i określenie największych wyzwań sektora budowlano-montażowego, tak, aby strategia ta przyczyniła się do wzmocnienia działań w dziedzinie bhp w branży.

W przyszłym dialogu z ministrem ds. zatrudnienia należy bliżej określić, które obszary działania powinny wejść do przyszłej strategii/planu działania. Strony są zgodne co do tego, że strategia powinna obejmować, jak następuje:

- Stworzenie nadzoru ukierunkowanego na branżę. Czas nadzoru w sektorze budowlano-montażowym powinien być wykorzystany na najbardziej istotne problemy w dziedzinie bhp, a nadzór powinien być planowany przy uwzględnieniu warunków panujących w branży.
- Uporządkowane warunki dla sprawiedliwej konkurencji, a w tym nadzór nad przedsiębiorstwami zagranicznymi i rejestrowaniem w RUT.
- Pracodawca, pracownik, dostawca, projektujący, doradca i inwestor ponoszą odpowiedzialność za przestrzeganie przepisów Ustawy o bhp. Inspekcja Pracy winna prowadzić nadzór nad tym, aby każda strona wywiązywała się ze swoich obowiązków, które nakładają na nie przepisy Ustawy o bhp. Należy nadal koncentrować uwagę Inspekcji Pracy na zobowiązaniach pracodawców, jednakże powinny także powstać inicjatywy skierowane na inwestorów, doradców, projektujących, dostawców i pracowników. Inicjatywy należy utrzymać przez dłuższy okres, tak, aby zarówno wzmocnić efekt w dłuższej perspektywie, jak i skonsolidować podstawy wiedzy Inspekcji Pracy w tej dziedzinie.
- Wczesna współpraca między Inspekcją Pracy i stronami, gdy trzeba rozwijać nowe inicjatywy dla zapewnienia najlepszych działań w sektorze budowlano-montażowym.

- Utrzymanie i wzmocnienie wiedzy i kompetencji w Inspekcji Pracy. Jako element rozwoju i realizacji strategii/planu działania oraz, aby odniósł on zamierzone oddziaływanie, trzeba utrzymać i wzmocnić wiedzę i kompetencje Inspekcji Pracy w dziedzinie budowlano-montażowej oraz zająć strategiczne stanowisko w odniesieniu do tego, jak się to ma odbywać.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2017 r.

# **Protokół**

## **o rozwijaniu kompetencji w branży budowlano-montażowej**

Strony układu zbiorowego są zgodne co do tego, że jako element unikania braku wykwalifikowanej siły roboczej istotne jest skupienie się na nasileniu rozwoju kompetencji u pracowników branży.

Istnieje potrzeba znacznego nasilenia działań na rzecz kształcenia zarówno w odniesieniu do poprawienia ogólnych kompetencji pracowników, skłonienia większej liczby pracowników niewykwalifikowanych do kształcenia się na wykwalifikowanych oraz dania pracownikom wykwalifikowanym w branży możliwości kształcenia się na poziomie wyższym w ramach tej branży.

Zwiększona cyfryzacja i nowe technologie w niektórych sytuacjach stawiają kompetencjom pracowników nowe wymagania. Jest istotne dla rozwoju i wzrostu przedsiębiorstw, aby pracownicy mieli właściwe i aktualne kompetencje. Jednocześnie ważne dla utrzymania pracowników i rozwoju ich zatrudnienia jest to, aby mieli oni na bieżąco możliwość odpowiedniego rozwijania kompetencji.

Mając powyższe na uwadze strony układu zbiorowego są zgodne, aby: Skupiać większą uwagę na potrzebie wzmocnienia u pracowników branży ogólnych kompetencji w zakresie czytania i pisania. Nowe technologie stawiają nie tylko wymagania co do nowych kompetencji technologicznych i cyfrowych, ale w niektórych przypadkach również wymagania w odniesieniu do ogólnych kompetencji pracowników. Istnieje możliwość ubiegania się o wsparcie z Fundacji Rozwoju Branży Budowlano-Montażowej na naukę dla osób z dysleksją (OBU), przygotowawcze nauczanie dla dorosłych (FVU) i ogólne nauczanie dla dorosłych (AVU). Należy nawiązać współpracę z instytucjami oferującymi ogólne kształcenie dla dorosłych w zakresie aktywnego oferowania przez nie kształcenia i ofert ukierunkowanych na branżę budowlano-montażową.

Motywować pracowników niewykwalifikowanych branży do kształcenia się na wykwalifikowanych. Po 3 miesiącach zatrudnienia i po bliższym ustaleniu z przedsiębiorstwem pracownicy są uprawnieni do przeprowadzenia oceny ich realnych kompetencji (RKV). Ocena realnych kompetencji kończy się oceną kwalifikacji pracownika w odniesieniu do odbycia kształcenia zawodowego dla dorosłych (EUV), biorąc za punkt wyjścia tę ocenę przedsiębiorstwo i pracownik

przedyskutowują możliwość kształcenia na czeladnika dla dorosłych. Istnieje możliwość ubiegania się o wsparcie z Fundacji Rozwoju Branży Budowlano-Montażowej na uczestniczenie w ocenie realnych kompetencji.

Pracownicy wykwalifikowani branży budowlano-montażowej posiadali lepsze możliwości doksztalcania się w ramach tej branży. Dzięki utworzeniu na akademii dwóch nowych kierunków w zakresie technologii budowlanej i koordynacji budowlanej pracownicy wykwalifikowani branży budowlano-montażowej uzyskali możliwość doksztalcania się w niepełnym wymiarze godzin. Obserwuje się duży popyt na kierowników budowy z wykształceniem zawodowym i dlatego istnieje możliwość zawarcia umowy w porozumieniu z przedsiębiorstwem, aby pracownicy wykwalifikowani mogli kontynuować kształcenie na tych dwóch wymienionych kierunkach. Ponadto oba te kierunki zawierają moduły z zakresu cyfrowych procesów budowlanych, które będą miały istotne znaczenie w miarę zwiększającej się cyfryzacji budownictwa.

Istnieje możliwość ubiegania się o wsparcie z Fundacji Rozwoju Branży Budowlano-Montażowej na kształcenie na akademii w zakresie kierunków technologii budowlanej i koordynacji budowlanej.

Strony są zgodne co do przedyskutowania możliwości skupienia się na powyższych możliwościach poprzez np.

- Kampanię informacyjną przy współpracy z AOF ukierunkowaną na przedsiębiorstwa i pracowników w zakresie aktywnego oferowania kształcenia dla dyslektyków, FVU, AVU;
- Kampanię informacyjną „od niewykwalifikowanego do wykwalifikowanego” ukierunkowaną na przedsiębiorstwa i pracowników przy współpracy z centrami pośrednictwa pracy, Regionalnymi Radami Rynku Pracy i szkołami zawodowymi;
- Kampanię informacyjną ukierunkowaną na przedsiębiorstwa i pracowników przy współpracy z 8 istniejącymi akademiami zawodowymi/wyższymi szkołami nauki zawodu, oferującymi kształcenie w ramach kierunków technologii budowlanej i koordynacji budowlanej.

Debaty między stronami odbędą się przed 1 września 2017 r. Konieczne środki finansowe na wsparcie kampanii informacyjnych znajdują się w istniejących Fundacjach Rozwoju i Kształcenia.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2017 r.

# **Protokół**

## **o pracy w godzinach nocnych**

### **i badaniach kontrolnych stanu zdrowia**

W związku z implementacją dyrektywy UE w sprawie czasu pracy, poniżej określone strony zawarły następującą umowę dotyczącą pracy w godzinach nocnych:

Przedsiębiorstwa winny zagwarantować, by pracownikom oferowano bezpłatne badanie kontrolne stanu zdrowia przed ich przystąpieniem do świadczenia pracy w godzinach nocnych i następnie w regularnych odstępach czasowych.

Ponadto przedsiębiorstwa winny zapewnić, by pracowników cierpiących na problemy zdrowotne, które w dający się udowodnić sposób są spowodowane wykonywaniem pracy w godzinach nocnych, gdy tylko jest to możliwe kierowano do pracy w godzinach dziennych, jaka im odpowiada.

Przez świadczenie „pracy w godzinach nocnych” rozumie się to, że zatrudniony normalnie wykonuje w nocy co najmniej 3 godziny ze swojego łącznego codziennego czasu pracy lub oczekuje się od niego, że będzie wykonywał w nocy określoną część swojego rocznego wymiaru czasu pracy.

Niniejsza umowa nie zmienia postanowień układu zbiorowego w zakresie pracy w godzinach nocnych, w tym dotyczących wynagrodzeń za taką pracę.

Kopenhaga, dnia 5 marca 2010 r.

## **Protokół**

### **o dumpingu socjalnym**

Strony zgodnie postanawiają utworzyć komisję w celu bieżącego monitorowania i podnoszenia kwestii stosowania zagranicznej siły roboczej w sektorze budowlano-montażowym oraz w przemyśle. Komisja będzie nadzorować przebieg spraw rozpatrywanych na mocy niniejszej umowy, mając na względzie ocenę, czy przyjęte zasady spełniają swój cel. Ponadto komisja będzie mogła występować z inicjatywą organizacji spotkań, kampanii informacyjnych i innych działań dotyczących zagranicznej siły roboczej. Oprócz tego komisja będzie monitorować pojawiające się kwestie związane z uzyskiwaniem przez zagraniczną siłę roboczą dostępu do przedsiębiorstw przemysłowych.

Kopenhaga, dnia 5 marca 2010 r.

**Protokół**  
**o rozporządzeniu nr 2016/679 w sprawie**  
**ochrony osób fizycznych w związku**  
**z przetwarzaniem danych osobowych**  
**(„Rozporządzenie o ochronie danych”)**

Strony są zgodne co do tego, że postanowienia układu zbiorowego i związane z tym rozpatrywanie spraw należy interpretować i rozpatrywać zgodnie z przepisami Rozporządzenia o ochronie danych, które wejdzie w Danii w życie dnia 25 maja 2018 r.

Ponadto strony są zgodne co do tego, że obecna praktyka w odniesieniu do przetwarzania i przekazywania danych osobowych zostanie utrzymana, przy uwzględnieniu postanowień układu zbiorowego w zakresie przedstawiania istotnych w danej kwestii informacji i przepisów dot. przetwarzania danych osobowych, zawartych w Ustawie o ochronie danych osobistych.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2017 r.

# Protokół

## o kwestiach ubezpieczeń emerytalnych pracowników delegowanych

Podczas dzisiejszej narady między poniżej wymienionymi stronami dot. kwestii emerytalnych pracowników delegowanych zawarto następującą umowę w zakresie odprowadzania składek emerytalnych dla pracowników delegowanych, którym na mocy Dyrektywy Emerytalnej (nr 1998/49) przysługuje składka na uzupełniający program emerytalny w kraju pochodzenia:

### Cel

Celem umowy jest uniknięcie podwójnego płacenia składki emerytalnej oraz zapewnienie pracownikom delegowanym płatności na tym samym poziomie, co inni pracownicy objęci układem zbiorowym. Tak więc nie może dojść do sytuacji, że w przypadku odprowadzania składek na uzupełniający program emerytalny w kraju pochodzenia przedsiębiorstwo delegujące znajdzie się w gorszej albo lepszej sytuacji, niż podobne duńskie przedsiębiorstwo.

### Obowiązek odprowadzania składki emerytalnej

O ile zagraniczne przedsiębiorstwo podczas delegowania odprowadza składki na uzupełniający program emerytalny w kraju pochodzenia, zostaje ono zwolnione z obowiązku odprowadzania składek emerytalnych do PensionDanmark na rzecz pracowników objętych uzupełniającym programem emerytalnym w kraju pochodzenia. Odprowadzone przez przedsiębiorstwo w kraju pochodzenia udokumentowane składki na uzupełniający program emerytalny można odliczać od wpłat składek, które przedsiębiorstwo jest zobowiązane odprowadzać w myśl postanowień układu zbiorowego. Zamiast odprowadzania składek emerytalnych do PensionDanmark przedsiębiorstwo odprowadza różnicę w stosunku do obowiązującej zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego stawki składki emerytalnej na uzupełniający program emerytalny pracownika lub wypłaca pracownikowi tę różnicę w formie dodatku do wynagrodzenia. Rozliczenie pozostałej składki emerytalnej/dodatku do wynagrodzenia powinno - zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego w tym zakresie - wynikać z odcinka wypłaty i być wypłacane/wpłacane za każdy okres wynagrodzenia.



Składkę emerytalną/dodatek do wynagrodzenia nalicza się od tych samych składowych wynagrodzenia, które wchodzi w podstawę emerytury, wynikającą z postanowień układu zbiorowego.

Podjęcie kontaktu z PensionDanmark

Istnieje zgodność co do tego, że strony w następnej kolejności podejmą dyskusję z PensionDanmark pod kątem praktycznej implementacji umowy do systemu PensionDanmark.

Wejście w życie

Umowa wchodzi w życie z dniem 28 lutego 2017 r.

Zatwierdzenie

Umowa została zawarta z zastrzeżeniem zatwierdzenia jej przez organizację.

Kopenhaga, dnia 20 stycznia 2017 r.

## **Protokół**

### **o rekrutacji i podnoszeniu kwalifikacji siły roboczej do przedsięwzięć budowlano-montażowych**

Dansk Byggeri i 3F podejmą we współpracy szereg działań, których wspólnym celem będzie zapewnienie możliwości rekrutacji niezbędnej wykwalifikowanej siły roboczej do przewidywanych licznych przedsięwzięć budowlano-montażowych.

Uwagę należy kierować zarówno na pozyskiwanie większej liczby osób młodych do pracy w sektorze poprzez system kształcenia zawodowego, jak i na podnoszenie kwalifikacji osób bezrobotnych, by mogły podejmować zatrudnienie w branży.

#### **Rekrutacja**

Dansk Byggeri i 3F będą kontynuować prace rozpoczęte w okresie obowiązywania poprzedniego układu zbiorowego, a nakierowane na tworzenie większej liczby miejsc dla praktykantów oraz pozyskiwanie większej liczby uczniów dla branży budowlanej.

Ponadto strony będą aktywnie działać na rzecz przekwalifikowywania i podnoszenia kwalifikacji osób bezrobotnych w celu podejmowania zatrudnienia w branży budowlanej. Działania te będą realizowane przy wykorzystaniu istniejących rozwiązań, np.

- programu dla dorosłych uczniów, który okazał się być doskonałym kanałem rekrutacji osób bezrobotnych i posiadających inne zatrudnienie
- rotacji pracy, w ramach której osoby zatrudnione uzyskują możliwość kształcenia, a bezrobotni podnoszą swoje kwalifikacje i nabierają doświadczenia zawodowego
- pakietów szkoleniowych opracowanych przez strony, w miarę możliwości uzupełnionych praktyką w przedsiębiorstwach.

Dansk Byggeri i 3F będą działać na rzecz powoływania regionalnych grup zadaniowych, złożonych m.in. z przedstawicieli 3F, Dansk Byggeri, regionalnych urzędów ds. zatrudnienia, centrów ds. zatrudnienia i placówek edukacyjnych w celu koordynacji działań.

Strony zgodnie postanawiają, że przedsięwzięcia i wspólne działania będą finansowane za pośrednictwem Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego.

Kopenhaga, dnia 2 marca 2014 r.

**Protokół**  
**o udzielaniu informacji o korzystaniu**  
**z podwykonawców**

Na wniosek męża zaufania lub związku dane przedsiębiorstwo musi udzielić informacji, którzy podwykonawcy aktualnie wykonują dla tego przedsiębiorstwa zadania w ramach obowiązywania układu zbiorowego. W informacji musi być zawarta nazwa przedsiębiorstwa, numer CVR i adres, który podwykonawca podał przedsiębiorstwu. Żadne z podanych danych o podwykonawcy nie mogą być przekazywane dalej lub być przedmiotem publikowania w jakiegokolwiek formie.

Umowa zostanie umieszczona w układzie zbiorowym jako protokół. Umowa może zostać wypowiedziana przez obie strony z 6 miesięcznym terminem wypowiedzenia do każdorazowego upływu okresu obowiązywania układu zbiorowego.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2017 r.

# **Protokół**

## **o uzupełniających dniach urlopowych dla pracowników delegowanych**

Podczas dzisiejszej narady między poniżej wymienionymi stronami przedyskutowano wynikające z postanowień układu zbiorowego przepisy w zakresie dni urlopowych dla pracowników delegowanych. Strony są zgodne, jak poniżej.

### Cel

Celem umowy jest uniknięcie podwójnego wypłacania rekompensaty urlopowej oraz zapewnienie pracownikom delegowanym płatności na tym samym poziomie, co inni pracownicy objęci układem zbiorowym. Tak więc przedsiębiorstwo delegujące nie może znaleźć się w gorszej albo lepszej sytuacji, niż podobne duńskie przedsiębiorstwo.

Postanowienia wynikające z paragrafu (§ 67 Układu zbiorowego pracy dla sektora budowlano-montażowego) układu zbiorowego „Zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych i dni świątecznych dla pracowników delegowanych” zostają zmienione w następujący sposób:

#### Nowy ust. 1.

Postanowienia §§ 56 do 65 nie obowiązują dla pracowników delegowanych, tzn. pracownicy, którzy zazwyczaj wykonują swą pracę w kraju innym niż Dania i którzy pracują w Danii tymczasowo, por. przepisy ustawy nr 849 z dnia 21 lipca 2006 r. o delegowaniu pracowników.

#### Nowy ust. 2:

##### Wykorzystywanie urlopu

Przedsiębiorstwa delegujące powinny w myśl przepisów ustawy o delegowaniu pracowników zapewnić delegowanym pracownikom taką liczbę płatnych dni urlopowych, którą przewidują przepisy duńskiej ustawy urlopowej. Pracownik delegowany i przedsiębiorstwo powinny zdecydować o wykorzystaniu przez pracownika ewentualnego dodatkowego urlopu w myśl przepisów kraju pochodzenia.

##### Wypłata rekompensaty urlopowej

Jeżeli pracownicy delegowani w myśl przepisów urlopowych kraju pochodzenia są uprawnieni do mniejszej liczby płatnych dni urlopowych przypadających na rok urlopowy niż przysługuje na mocy przepisów duńskiej ustawy urlopowej, przedsiębiorstwo uzupełnia o dni urlopowe

proporcjonalnie do poziomu przewidzianego przepisami duńskiej ustawy urlopowej za okres, w którym pracownicy wykonują pracę na terenie Danii.

Alternatywnie przedsiębiorstwo i pracownicy mogą uzgodnić, że w zakresie, w którym w każdym momencie obowiązujące prawo na to pozwala, przedsiębiorstwo wypłaca pracownikowi razem z wynagrodzeniem rekompensatę za brakujące dni urlopowe. Rozliczenie pozostałej składki/dodatku do wynagrodzenia musi, por. przepisy wynikające z układu zbiorowego w tym zakresie, wynikać z odcinka wypłaty i jest wypłacane/wpłacane za każdy okres wynagrodzenia. Z przepisów art. 6 ust. 1 ustawy o delegowaniu pracowników wynika, że jeżeli ustawodawstwo, które znalazło zastosowanie do stosunku zatrudnienia, jest mniej korzystne dla pracownika w odniesieniu do długości urlopu i rekompensaty urlopowej niż przewidują przepisy art. 7, 23 i 24, to pracodawca musi zapewnić pracownikowi uzupełniające dni urlopowe i rekompensatę urlopową za nie, tak, aby pracownik znalazł się w tak korzystnej sytuacji, jak przewidują wymienione przepisy. Oznacza to, że jeżeli przepisy urlopowe kraju pochodzenia pracownika nie są tak korzystne jak przepisy ustawy urlopowej, to pracownicy podczas wydelegowania do Danii mogą nabywać prawo do uzupełniających dni urlopowych i/lub rekompensaty urlopowej lub wynagrodzenia podczas urlopu zgodnie z przepisami ustawy urlopowej. W myśl przepisów ustawy urlopowej przysługuje dziś prawo do 5 tygodni płatnego urlopu z rekompensatą urlopową w wysokości 12,5% wynagrodzenia rocznego lub z pełnym wynagrodzeniem podczas urlopu oraz dodatkiem w wysokości 1% wynagrodzenia rocznego. Urlop uzupełniający i/lub rekompensata urlopowa nie mają być przyznawane na mocy przepisów ustawy urlopowej, ale tak, by pasowało to przepisów urlopowych kraju pochodzenia pracownika.

Nowy ust. 3:

Dotyczy w szczególności dni świątecznych i dodatkowych dni urlopowych

Jeżeli dodatek wynika wyraźnie z odcinka wypłaty pracownika, por. przepisy układu zbiorowego w tym zakresie, lub z podobnego zestawienia, to delegujące przedsiębiorstwo może zaniechać utworzenia funduszu na rekompensaty z tytułu dni świątecznych i dodatkowych dni urlopowych, a za to wypłacać składkę na bieżąco jako dodatek do wynagrodzenia, w tym również rekompensatę za niewykorzystane dodatkowe dni urlopowe.

Nowy ust. 4:

### Przedsiębiorstwa niemieckie

W odniesieniu do przedsiębiorstw niemieckich, które są zgłoszone do niemieckiej kasy urlopowej dla sektora budowlanego ULAK w ramach kasy ubezpieczenia społecznego sektora budowlanego SOKA-Bau, istnieje zgodność co do tego, by nie badać szczegółowo, czy odprowadzana przez nie w Niemczech składka na rekompensatę urlopową i rekompensatę z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie dokładnie odpowiada duńskim stawkom tych świadczeń. Umowa pomiędzy Federalnym Ministerstwem Pracy i Spraw Socjalnych Republiki Federalnej Niemiec a duńskim Ministerstwem Zatrudnienia gwarantuje wzajemne uznawanie duńskich i niemieckich zasad obowiązujących w zakresie urlopów. W myśl ww. duńsko-niemieckiej umowy w zakresie urlopów, konieczne do tego jest przedstawienie duńskiemu związkowi zawodowemu oświadczenia ZVK-Bau zawierającego wymagany wykaz brutto wszystkich pracowników.

#### Wejście w życie

Istnieje zgodność, że umowa wchodzi w życie dnia 28 lutego 2017 r.

#### Zatwierdzenie

Umowa została zawarta z zastrzeżeniem zatwierdzenia jej przez organizację.

Kopenhaga, dnia 20 stycznia 2017 r.

**Protokół**  
**o wzroście produktywności poprzez**  
**współpracę i planowanie**

Dansk Byggeri oraz federacje i związki kartelu BAT zgodnie postanawiają kontynuować prace nad zwiększaniem produktywności, a tym samym dochodów i bezpieczeństwa zatrudnienia swoich członków. Prace będą opierać się na doświadczeniu zgromadzonym w trakcie realizacji wcześniejszych wspólnych przedsięwzięć, takich jak np. „Lepsze wyniki finansowe 1 i 2” oraz „Proces Lean oparty na zaufaniu”, a także działań w ramach stowarzyszenia Lean Construction Danmark /Budownictwo oparte na zasadach Lean w Danii/.

Strony razem powołają komisję w celu zbadania możliwości wdrożenia nowych wspólnych projektów dla promowania produktywności w branży.

Kopenhaga, dnia 2 marca 2014 r.

## **Protokół**

### **o kształceniu pracowników branży murarskiej**

Celem kształcenia zawodowego murarzy i pomocników murarskich jest takie przygotowanie kandydatów, by mogli oni wypełniać swoje obowiązki i zadania w przedsiębiorstwach.

W zakresie, jaki Wspólna Komisja Branżowa zgodnie uzna za celowy, w przebieg kształcenia murarzy i pomocników murarskich można włączać szkolenia AMU /Arbejdsmarkedssuddannelse, szkolenie na potrzeby rynku pracy/, uzyskiwanie certyfikatów, itp.

Kopenhaga, dnia 28 lutego 2007 r.



**Protokół**

**o umowach w zakresie prac wykonywanych  
w systemie akordowym oraz późniejszego  
stosowania uproszczonego wykazu cen**

Strony są zgodne co do tego, że:

Organizacje opracują przykłady i wzory umów w zakresie prac wykonywanych w systemie akordowym, por. rozdz. 8 Postanowienia w zakresie wynagrodzeń akordowych.

Propozycje te będą dotyczyły opisu zakresu akordu, kart akordowych, umów akordowych, rozliczeń prac akordowych itp., których stosowanie strony będą zalecały, aby mieć pewność, że podstawa umowna wykonania prac w systemie akordowym jest sporządzona zgodnie z możliwie najbardziej poprawnymi i wyraźnymi wytycznymi, a także aby uniknąć ewentualnych sporów.

Prace te zostaną rozpoczęte po bliższych ustaleniach między organizacjami.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2017 r.

# **Protokół**

## **o tematach do omówienia**

### **w komisji w myśl § 34**

Strony są zgodne co do tego, by w okresie obowiązywania układu zbiorowego pracy rozpocząć negocjacje w ramach odpowiednich komisji powołanych w myśl § 34 w zakresie następujących punktów cenników:

#### Roboty murarskie

- Wsporniki podwieszanych elementów murowanych
- Zabezpieczenie elementów murowanych przed wilgocią przy otworach (klej po obu stronach papy)
- Umocowanie papy na tylnej stronie muru (listwa uciskająca)
- Wmurowanie klinów K
- Kliny poziomujące do płytek ceramicznych/klinkierowych
- Ceny podstawowe wykonawstwa elementów murowanych przy podnoszeniu na wysokość 1 metra
- Dodatek KC przy używaniu zapraw funkcyjnych w wykazie cen dla Stolicy
- Listwy podkalenicowe/krawężnice i walmy
- Dodatek grubościowy przy pracach izolacyjnych w Stolicy
- Uciążliwość prac przy użyciu przyciętych cegieł wiążących bez kapturków ochronnych
- Docinanie materiałów izolacyjnych Knauf
- Docinanie Thermisol Tital Slimline
- Ociosywanie cegieł bez wsporników
- Cegły Kolumba
- Montaż okładzin ceglanych
- Tynk zbrojeniowy i kładzenie materiałów izolacyjnych
- Płytki ceramiczne i klinkierowe dużych rozmiarów
- Uciążliwość prac przy murowaniu na ustawionych z góry rusztowaniach

#### Pomocnicy murarzy:

- Wieże schodowe
- Operator windy towarowej
- Podesty rusztowań
- Transport rusztowań – w tym podnoszenie na wysokość metra
- Demontaż rusztowania - w tym podnoszenie na wysokość metra

- Czyszczenie ślimaka do podawania suchej zaprawy
- Napełnianie silosów
- Podkładanie klocków pod paczki cegieł
- Transport wsporników do podwieszania elementów murowanych
- Przenoszenie statywów balii
- Pomocnicy murarzy przy pracach wykonywanych z platform, wind roboczych itp.
- Zmiany i dopasowywanie przy uprzednio ustawionych rusztowaniach
- Zmotoryzowane techniczne środki pomocnicze i sprzęt

Kopenhaga, dnia 7 marca 20017 r.

## **Protokół**

### **o uproszczonym stosowaniu wykazu cen**

Strony są zgodne co do kontynuowania prac komisji w zakresie uproszczonego stosowania wykazów cen.

W skład komisji wejdą przynajmniej 2 osoby z każdego zakresu tematycznego wykazów cen.

Istnieje zgodność, że uproszczone stosowanie wykazu cen powinno być neutralne pod względem kosztowym w odniesieniu do istniejącego poziomu cen.

Celem uproszczonego stosowania wykazów cen jest upowszechnienie stosowania systemu akordowego pracy.

Za punkt wyjścia prac komisji posłużą wykaz cen za pracę wykonywaną przez czeladników murarskich na prowincji oraz wykaz cen za pracę wykonywaną przez pomocników murarskich, który będzie obowiązujący dla obu obszarów.

Czyni się starania o sfinansowanie prac komisji za pośrednictwem programu kształcenia z par. 62 układu zbiorowego pracy.

Strony są zgodne co do tego, że przed rozpoczęciem prac rozwojowych należy zająć stanowisko, jak poniżej:

- Wybrać uzgodnioną liczbę przedsiębiorstw i czeladników/robotników na prowincji w celu testowania uproszczonego wykazu cen po opracowaniu poszczególnych działów.
- Uzgodnić wprowadzenie ogólnego okresu próbnego.
- Ustalić zasady w zakresie tego, kiedy należy stosować obowiązujące wykazy cen albo kiedy należy wykorzystać uproszczenie.

Prace należy rozpocząć po bliższym ustaleniu przez organizację.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2017 r.

## **Protokół**

### **o praktykantach w ramach praktyki wstępnej**

Strony są zgodne co do tego, by w nadchodzącym okresie obowiązywania układu zbiorowego pracy rozpocząć debatę o ewentualnym programie praktyk wstępnych w branży murarskiej. Wyjściowo celem tej debaty jest zapewnienie, by większej liczbie uczniów oferowano praktyki na zwykłych zasadach oraz by w związku z tym zwiększyć ilość miejsc praktyk.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2017 r.

## **Protokół**

### **o ponownym wydrukowaniu wykazów cen**

Strony są zgodne co do tego, aby:

- Wykaz cen za pracę murarzy na prowincji
- Wykaz cen za pracę murarzy w Kopenhadze i w strefie I i II Zelandii Północnej
- Wykaz cen za pracę pomocników murarzy

były ponownie drukowane od 1 marca 2018 r.

Ponadto między stronami panuje zgodność, by w związku z tym wyzerować ceny.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2017 r.

## **Protokół**

### **o kształceniu dla potrzeb branży murarskiej**

Strony są zgodne, jak następuje:

Kształcenie czeladników murarskich i pomocników murarskich dla branży murarskiej ma na celu wykształcenie osób ubiegających się o zdobycie wykształcenia, aby mogły one wykonywać swój zawód i powierzone im zadania w przedsiębiorstwach.

W zakresie, w którym zgodna Wspólna Komisja Zawodowa uzna to za właściwe, aby ubiegającym się o zdobycie wykształcenia czeladnikom murarskim i pomocnikom murarskim do programu kształcenia włączyć wykształcenia robotnicze, certyfikaty itp., istnieje możliwość włączenia ich do programu kształcenia.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2017 r.

## **Załącznik 1**

### **Umowa ramowa z dnia 31 października 1973 r.**

ze zmianami na dzień 1 marca 1981 r., 1 marca 1987 r. i 1 października 1992 r. zawarta pomiędzy Dansk Arbejdsgiverforening /Duńskie Zrzeszenie Pracodawców/ a Landsorganisationen i Danmark /Ogólnokrajowa Centrala Związkowa/ mająca zastosowanie do kwestii objętych układem zbiorowym pracy

#### **§ 1**

Ponieważ pożądanym jest, by kwestie dotyczące warunków wynagrodzenia i pracy były regulowane poprzez zawieranie zbiorowych układów pracy, ewentualnie przy współdziałaniu organizacji głównych, organizacje główne i ich członkowie zobowiązują się nie stawiać w sposób bezpośredni ani pośredni przeszkód w zrzeszaniu się pracodawców i pracowników w ramach tych organizacji głównych. Za działania wrogie wobec organizacji uważa się w związku z tym sytuacje, w których strona związana postanowieniami niniejszej Umowy ramowej podejmuje kroki skierowane przeciwko innej stronie, kierując się jej przynależnością organizacyjną, a nie względami merytorycznymi.

#### **§ 2**

1. Jeżeli zawarty został układ zbiorowy pracy, to w zakresie branżowym, który obejmują jego postanowienia i przez cały okres jego obowiązywania, nie można stosować form protestu polegających na przerwaniu pracy (strajków, blokad, lockoutów lub bojkotów), chyba że miałyby to oparcie w postanowieniach „Norm w zakresie zasad rozpatrywania sporów zbiorowych” lub układu zbiorowego. Strajki/lockouty solidarnościowe mogą być organizowane zgodnie z odnośnymi umowami i praktyką prawną.



2. Żadna forma protestu polegająca na przerwaniu pracy nie może być legalnie zastosowana, chyba że decyzja taka zostanie podjęta większością przynajmniej  $\frac{3}{4}$  liczby oddanych głosów kompetentnego w tym zakresie na podstawie wewnętrznych przepisów organu danej organizacji, a określony w ust. 3 wymóg powiadomienia o planowanym przerwaniu pracy zostanie należycie dopełniony. Spod tej zasady wyłączone jest jedynie przerwanie pracy w przypadkach określonych w § 5 ust. 2 „Norm”.
3. O zamiarze przedłożenia wniosku o przerwanie pracy takiemu kompetentnemu organowi należy oddzielnym listem poleconym powiadomić komisję wykonawczą drugiej organizacji przynajmniej na 14 dni przed planowanym terminem wniesienia wniosku. O podjętej przez ww. organ decyzji należy powiadomić stronę przeciwną w analogiczny sposób, przynajmniej na 7 dni przed planowanym terminem przerwania pracy. Powyżej określone terminy ulegają skróceniu do – odpowiednio – przynajmniej 7 i przynajmniej 3 dni w przypadku przerwania pracy mających na celu wyegzekwowanie prawa.
4. Zarówno organizacje główne, jak i podlegające im, a także wszelkie inne organizacje związane postanowieniami niniejszej Umowy ramowej, są zobowiązane do niepopierania jakichkolwiek, niezgodnych z zapisami układów zbiorowych, przypadków przerwania pracy i zapobiegania im wszelkimi stosownymi środkami, a jeśli doszłoby do takiego przerwania pracy – do podejmowania działań w celu jego zakończenia.
5. Za strajk lub lockout uważa się sytuację, w której warsztat lub zakład pracy systematycznie pustoszeje lub stopniowo jest zamykany.
6. W sporach zbiorowych pomiędzy stronami niniejszego porozumienia lub ich członkami a postronnymi przedsiębiorstwami, bądź organizacjami pracodawców lub pracobiorców, żadna ze stron związanych niniejszą Umową ramową nie może popierać takich postronnych przedsiębiorstw ani organizacji.
17. Za postronne nie uważa się organizacji lub przedsiębiorstw, które przystąpiły do jednej z organizacji głównych lub zrzeszonych w nich związków, pod warunkiem jednak, że przed takim

przystąpieniem nie rozpoczęto protestu polegającego na przerwaniu pracy, lub nie zapowiedziano takiego protestu po bezskutecznych negocjacjach.

### § 3

1. Zapisy porozumień i układów zbiorowych pomiędzy organizacjami głównymi winny być respektowane i przestrzegane przez wszystkie podległe im organizacje na odpowiedzialność właściwej organizacji głównej.
2. Spory w zakresie istnienia lub pozostawania w mocy porozumienia lub układu zbiorowego podlegają rozstrzygnięciu Sądu Pracy, chyba że strony zgodnie postanowią rozwiązać daną kwestię w drodze branżowego arbitrażu. Spory dotyczące zakresu obowiązywania porozumienia lub układu zbiorowego podlegają rozstrzygnięciu w drodze branżowego arbitrażu.

### § 4

1. Pracodawcy wykonują prawo kierowania działalnością swoich przedsiębiorstw zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy i w porozumieniu z pracownikami oraz mężami zaufania stosownie do treści obowiązujących w danym czasie umów pomiędzy Landsorganisationen i Danmark /Ogólnokrajowa Centrala Związkowa/ i Dansk Arbejdsgiverforening /Duńskie Zrzeszenie Pracodawców/.
2. Jeżeli do wykonania określonej pracy w systemie akordowym najęci zostaną pracownicy bez zastrzeżenia sobie przez pracodawcę możliwości zmiany jej warunków, to warunki te nie mogą być zmienione, chyba że dany pracodawca zrekompensuje pracownikom ich ewentualne, powstałe przez to, straty. Wszelkie spory w tym zakresie rozstrzygane są zgodnie z zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych.
3. Przy rozwiązywaniu umowy o pracę z pracownikiem nie mogą być stosowane przypadkowe warunki. Skargi na domniemane niesłuszne zwolnienie z pracy są rozpatrywane zgodnie z poniższymi zasadami. Organizacje główne zalecają, by spory w tym zakresie były rozstrzygane przez zaangażowane strony w najkrótszym możliwym czasie. Postępowania w sprawach, w których wnosi się o unieważnienie rozwiązania umowy o pracę

powinny w miarę możliwości być kończone przed upływem okresu wypowiedzenia danego pracownika.

- a. W razie rozwiązania umowy z pracownikiem, który nieprzerwanie był zatrudniony w danym przedsiębiorstwie przez okres przynajmniej 9 miesięcy, przysługuje mu prawo do domagania się pisemnego wyjaśnienia przyczyny zwolnienia go z pracy.
- b. Jeżeli pracownik twierdzi, że rozwiązanie umowy jest niesłuszne i nie znajduje uzasadnienia w okolicznościach leżących po stronie pracownika lub przedsiębiorstwa, strony mogą domagać się rozpatrzenia sporu na szczeblu lokalnym w gronie reprezentantów kierownictwa przedsiębiorstwa oraz pracowników. Lokalne negocjacje winny zakończyć się w terminie 14 dni od powiadomienia o rozwiązaniu stosunku pracy. Jeżeli pracodawca jako przyczynę rozwiązania wskazuje wyraźnie nieprawdziwe okoliczności, mające istotne znaczenie dla sprawy, powyższy termin biegnie od chwili, w której pracownik otrzymał lub powinien był otrzymać prawdziwe informacje na ten temat. Lokalne negocjacje winny w tej sytuacji zakończyć się w terminie 3 miesięcy od powiadomienia o rozwiązaniu stosunku pracy.
- d. Jeżeli w powyżej opisany sposób nie uda się dojść do porozumienia, to – o ile zainteresowany związek (ewentualnie centralne kierownictwo) złoży wniosek o podjęcie dalszych kroków w celu doprowadzenia do ostatecznego rozstrzygnięcia sprawy – należy niezwłocznie podjąć negocjacje pomiędzy organizacjami.
- e. Jeżeli w powyżej opisany sposób nie uda się dojść do porozumienia, to zainteresowany związek (ewentualnie centralne kierownictwo) ma prawo wniesienia skargi do powołanej przez organizację główne Komisji ds. zwolnień. Skarga winna wpłynąć do sekretariatu Komisji ds. zwolnień i do organizacji przeciwnej w terminie 7 dni od zakończenia negocjacji pomiędzy organizacjami. Zasady w zakresie składu oraz procedur roboczych Komisji zawarte są w jej regulaminie.
- f. Komisja wydaje orzeczenie z uzasadnieniem. W razie stwierdzenia przez Komisję, że rozwiązanie umowy o pracę

nastąpiło niesłusznie i nie miało uzasadnienia w okolicznościach leżących po stronie pracownika lub przedsiębiorstwa, to na złożony w tej sprawie wniosek unieważnia ona rozwiązanie umowy, chyba że relacje pomiędzy pracodawcą a pracownikiem uległy istotnemu pogorszeniu - lub można założyć, że ulegną istotnemu pogorszeniu w przypadku kontynuowania stosunku pracy. W razie stwierdzenia przez Komisję, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło niesłusznie, ale kontynuowanie stosunku pracy nie jest wskazane, a także w razie złożenia wniosku o odszkodowanie za niesłuszne zwolnienie, patrz powyżej, Komisja może nałożyć na przedsiębiorstwo obowiązek wypłacenia pracownikowi takiego odszkodowania. Jego wysokość zależy od okoliczności konkretnego przypadku oraz od stażu niesłusznie zwolnionego pracownika, z tym że nie może przekroczyć równowartości wynagrodzenia danego pracownika za okres 52 tygodni, wyliczonej wg jego średniego wynagrodzenia na przestrzeni ostatniego roku.

- g. Jeżeli pod obrady Komisji ds. zwolnień wniesiona zostanie skarga na domniemane niesłuszne zwolnienie, a status prawny zwolnionego pracownika będzie różnił się od jego statusu w myśl postanowień niniejszej Umowy ramowej, to na wniosek skarżącego Komisja wyda orzeczenie na podstawie odnośnych przepisów prawa.

## **§ 5 (uchylony)**

Nota

Organizacje główne są zgodne co do tego, że nadal występuje różnica w statusie prawnym członków kadry kierowniczej i szeregowych pracowników, wynikająca m.in. z praktyki prawnej.

O ile uchylenie § 5 Umowy ramowej spowoduje problemy organizacyjne na rynku pracy, strony podejmą rozmowy w celu rozwiązania tych problemów.

## **§ 6**

1. Organizacje będą przeciwdziałać próbom utrzymywania pracowników poza związkami zawodowymi pod pretekstem zawarcia z nimi umów z zakresu prawa spółek i tym podobnych, bądź posiadania przez nich udziałów lub akcji,

nieczyniących z nich faktycznych współwłaścicieli przedsiębiorstwa.

2. Rozstrzygając, czy dana osoba jest faktycznym współwłaścicielem przedsiębiorstwa, oprócz stosunków własnościowych uwzględnia się to, czy można ją zwolnić na podstawie ogólnie obowiązujących przepisów prawa pracy.

## § 7

1. Termin wypowiedzenia postanowień układów zbiorowych w zakresie cenników i pozostałych warunków pracy wynosi 3 miesiące, chyba że ustalone zostanie inaczej.
2. Nawet w sytuacji, w której dany układ zbiorowy został wypowiedziany lub jego ważność wygasła, strony są zobowiązane do przestrzegania jego zapisów do czasu wejścia w życie nowego układu zbiorowego lub do rozpoczęcia protestu polegającego na przerwaniu pracy w myśl postanowień § 2.

## § 8

1. Organizacje główne są zgodne co do potrzeby zawarcia w układach zbiorowych postanowień dotyczących mężów zaufania, tam, gdzie charakter stosunku pracy to umożliwia.
2. Jeżeli na mocy odpowiednich postanowień obowiązującego układu zbiorowego wybrany zostanie mąż zaufania, to rozwiązanie zawartej z nim umowy zatrudnienia – chyba że jest spowodowane brakiem pracy dla niego – nie może nastąpić przed umożliwieniem organizacji, w której mąż zaufania jest zrzeszony, podjęcia próby zbadania jego zasadności w trybie rozpatrywania sporów zbiorowych. Procedura ta – aby odnieść skutek zawieszający rozwiązanie umowy – winna być podjęta w terminie 1 tygodnia i zakończona w najkrótszym możliwym czasie.
3. Jeżeli rozwiązanie umowy zatrudnienia z mężem zaufania nastąpi z powodu braku pracy dla niego, to ustanie stosunku pracy nie może nastąpić w okresie wypowiedzenia, por. ust. 4, przed umożliwieniem organizacji, w której mąż zaufania jest zrzeszony, podjęcia próby zbadania jego zasadności w trybie rozpatrywania sporów zbiorowych. Procedura ta – aby

odnieść skutek zawieszający rozwiązanie umowy – winna być podjęta w terminie 1 tygodnia.

4. Jeżeli rozwiązanie umowy zatrudnienia z mężem zaufania jest umotywowane brakiem pracy dla niego, to specjalny okres wypowiedzenia określony w układzie zbiorowym, na mocy którego mąż zaufania był wybrany, ulega uchyleniu. W takich przypadkach mężowi zaufania przysługuje zwykły termin wypowiedzenia obowiązujący w myśl układu zbiorowego.
5. Jeżeli pracodawca zamierza przenieść męża zaufania do innego miejsca pracy, uniemożliwiając przez to wykonywanie obowiązków związanych z jego funkcją, zastosowanie mają takie same procedury jak przy rozwiązaniu stosunku pracy, por. ust. 2, 3 i 4.

## § 9

1. Organizacje główne będą promować dobrą współpracę pomiędzy organizacjami i działać na rzecz spokojnych i stabilnych warunków pracy w przedsiębiorstwach, za pośrednictwem komisji ds. współpracy lub innych stosownych organów.
2. Nikt nie ma prawa stawiać przeszkód wykonywaniu przez pracowników pracy w tak dużym wymiarze i na tyle dobrze, na ile tylko pozwalają ich umiejętności i wykształcenie.

## § 10

1. W przypadku domniemanego naruszenia postanowień niniejszej Umowy ramowej, lub innego układu zbiorowego pracy zawartego przez organizacje główne lub ich członków, konieczne jest – przed wniesieniem sprawy do Sądu Pracy – odbycie wspólnego posiedzenia z udziałem organizacji głównych.
2. Jeżeli takim domniemanym naruszeniem jest trwające przerwanie pracy, por. § 2, to wspólne posiedzenie winno odbyć się niezwłocznie, a najpóźniej dzień po rozpoczęciu protestu w tej formie. W pozostałych przypadkach wspólne posiedzenie winno odbyć się w najszybszym możliwym czasie. Strona wnioskująca może domagać się, by wspólne posiedzenie odbyło się w terminie 7 dni.

3. Wniosek o zwołanie wspólnego posiedzenia powinien w najszerszym możliwym zakresie naświetlać okoliczności sprawy. Należy do niego załączyć stosowne załączniki.
4. O ile strony są co do tego zgodne, wspólne posiedzenie może odbyć się w formie telefonicznej.
5. W toku wspólnego posiedzenia należy wyjaśnić okoliczności leżące u podstaw sporu i podjąć próbę jego rozwiązania. Z obrad sporządzany jest protokół zawierający stanowiska stron.

## **§ 11**

Związki i przedsiębiorstwa zrzeszone w organizacjach głównych nie mogą poprzez wystąpienie z tych organizacji uwolnić się od obowiązków, które przyjęły na siebie zawierając niniejszą Umowę ramową. Obowiązki te pozostają w mocy do czasu utraty ważności niniejszej Umowy po jej wypowiedzeniu przez jedną z organizacji głównych.

## **§ 12**

1. Niniejsza Umowa ramowa pozostaje w mocy do czasu, aż zostanie przy zachowaniu 6-miesięcznego terminu wypowiedzenia rozwiązana ze skutkiem na dzień 1 stycznia, z tym że najwcześniej 1 stycznia 1995 r. Organizacja główna, która chciałaby wprowadzenia zmian do treści Umowy ramowej, winna zawiadomić o tym stronę przeciwną na 6 miesięcy przed terminem wypowiedzenia, po czym podejmowane są negocjacje w celu dojścia stron do porozumienia i uniknięcia w ten sposób wypowiedzenia Umowy.
2. Jeżeli negocjacje w sprawie przedłużenia Umowy ramowej po dokonaniu jej wypowiedzenia nie zostaną zakończone przed dniem 1 stycznia, który miał być dniem ustania jej ważności, to Umowa, mimo przekroczenia terminu, obowiązuje nadal do czasu zastąpienia obowiązujących układów zbiorowych pracy nowymi i traci ważność z chwilą ich wejścia w życie.

## **Protokół**

Pomiędzy stronami istnieje zgodność co do tego, że należy unikać protestów mających formę przerwania pracy i że organizacje winny w aktywny sposób im przeciwdziałać, patrz zapisy Umowy ramowej na ten

temat.

Organizacje główne są zgodne co do potrzeby określenia w najkrótszym możliwym czasie szczegółowych wytycznych w zakresie wspólnych posiedzeń.

Kopenhaga, dnia 1 października 1992 r.



## Załącznik 2

### Dokument umowy o pracę

dansk byggeri



Ansættelsesbevis  
Dansk Byggeri og BAT

#### Mellem arbejdstager:

Navn: \_\_\_\_\_  
Adr.: \_\_\_\_\_  
Post nr.: \_\_\_\_\_  
CPR-nr.: \_\_\_\_\_  
Tlf.nr.: \_\_\_\_\_  
Pengeinst.: reg.nr.: \_\_\_\_\_ kto.nr.: \_\_\_\_\_

#### og arbejdsgiver:

Navn: \_\_\_\_\_  
Adr.: \_\_\_\_\_  
Post nr.: \_\_\_\_\_  
CVR-nr.: \_\_\_\_\_  
Tlf.nr.: \_\_\_\_\_

- 1 Ansæt pr.: Dato: \_\_\_\_\_ Måned: \_\_\_\_\_ År: \_\_\_\_\_  
Medarbejderen er beskæftiget på: Bygge og anlæg  (ikke permanente arbejdspladser)  
Medarbejderen er beskæftiget på: Permanent arbejdsplads . Indsæt adresse: \_\_\_\_\_  
Ansæt som:  Specialarb.  Murer  Murerarbejdsmand  Stenhugger  Brolægger  Bygningsmaler  
 Skiltmaler  Tømrer/snedker  Tækkemand  Glarmester  Træindustriarbejder/maskinsnedker  
 Gulvlægger  Elektriker  Industrielakerer  Struktør  Stilladsarbejder  Chauffør  Metalarbejder/VVS.  
Andet: \_\_\_\_\_
- 2 For ansættelsesforholdet gælder den mellem:  
Dansk Byggeri og \_\_\_\_\_  
(lønmodtagerorganisation)  
gældende overenskomst: \_\_\_\_\_
- 3 Arbejdsmarkeds pension: Ja  Nej  Hvis "nej" anføres manglende anciennitet i måneder: \_\_\_\_\_
- 4 Den personlige timeløn udgør på ansættelsestidspunktet ved timelønsarbejde: \_\_\_\_\_ kr. \_\_\_\_\_ øre  
Lønnen udbetales: Ugentligt  Hver 14. dag  Andet: \_\_\_\_\_  
Derudover kan der forekomme overarbejdsbetaling, forskudtstillæg, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg, efter ovennævnte overenskomst. Ferieregler følger ligeledes ovennævnte overenskomst.  
Der kan forekomme akkordarbejde, hvor prisen fastsættes efter reglerne i overenskomsten, og arbejdsopgavens varighed er tidsbestemt, ligesom der kan forekomme forskellige produktionsfremmende lønsystemer, som ligeledes fastsættes i henhold til overenskomsten. Der kan være indgået lokalt aftaler.
- 5 Antal arbejdstimer ved deltidsbeskæftigelse: \_\_\_\_\_ timer/uge
- 6 Helbred:  
Medarbejderen bekræfter, at han ikke er bekendt med at lide af en kronisk eller anden sygdom, som vil have væsentlig betydning for medarbejderens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde.
- 7 Fravær - sygdom:  
Ved sygdom skal der gives besked til firmaet på telefon \_\_\_\_\_ senest den 1. sygedag ved arbejdstidets begyndelse. Hvis tro- og loveerklæring er udleveret, skal denne tilsendes firmaet 1. sygedag. Virksomheden kan kræve mulighedserklæring mv. efter reglerne i sygedagpengeloven.  
Fravær - øvrigt:  
Alt øvrigt fravær, f.eks. ferie og lignende skal være aftalt.
- 8 Personalehåndbog er udleveret: Ja  Nej
- 9 Medarbejderen er ansat i virksomheden til udførelse af arbejde under ovennævnte overenskomstforhold.  
Den \_\_\_\_\_  
Virksomheden \_\_\_\_\_ Medarbejderen \_\_\_\_\_

Instrukcja

Odnosnie punktu 1:

Należy podać datę rozpoczęcia stosunku zatrudnienia.

Odsyła się do postanowień układu zbiorowego pracy w zakresie definicji stałych miejsc pracy.

Jeśli w chwili zatrudnienia wiadomo, że praca będzie wykonywana zarówno w siedzibie przedsiębiorstwa, jak i poza nią, należy zaznaczyć obie rubryki.

Należy zaznaczyć branżę, w której pracownik będzie zatrudniony.

Przy rubryce „Inne” należy wpisać branże, które nie są wyszczególnione, np. tapicerstwo, prace pomocnicze niewymagające kwalifikacji, itp.

Odnosnie punktu 2:

Jako organizację pracodawców należy podać **Dansk Byggeri**

/Zrzeszenie Pracodawców Sektora Budowlanego/.

Jako organizację pracobiorców należy wpisać federację reprezentującą pracobiorców w układach zbiorowych pracy podpisanych przez Dansk Byggeri z członkami kartelu BAT. Należy podać federację reprezentującą pracobiorców, a nie związek, którego członkiem jest dany pracownik.

Członkami kartelu BAT są następujące federacje:

Fagligt Fælles Forbund /Zjednoczona Federacja Pracowników/ (dotyczy także prac murarskich)

Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening /BJMF, Związek Zawodowy Pracowników Sektora Prac Budowlanych i Ziemnych oraz Ochrony Środowiska/

Dansk Metalarbejderforbund /Związek Duńskich Pracowników Sektora Metalowego/

Malerforbundet i Danmark /Federacja Branży Malarskiej w Danii/

Dansk EI-Forbund /Duńska Federacja Branży Elektrycznej/

Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark /Federacja Pracowników

Branży Instalacyjnej, Hydraulicznej, Grzewczej i Klimatyzacyjnej, Kanalizacyjnej i Sanitarnej, Energetycznej, Dekarskiej i Kominiarskiej/.

Odnosnie punktu 3:

Informacje należy uzyskać od pracownika.

Wymagany staż pracy uzyskuje się po 6 miesiącach pracy zawodowej niezależnie od branży.

Uwaga: Pracownicy zatrudniani na warunkach układu zbiorowego pracy pomiędzy Dansk Byggeri a Malerforbundet i Danmark muszą posiadać staż co najmniej 6 miesięcy pracy w branży w oparciu o układ zbiorowy pracy. Staż pracy nabywa się niezależnie od zmiany pracodawcy.

Jeśli wymagany staż pracy nie jest osiągnięty, należy dokładnie podać, ile miesięcy/tygodni brakuje do jego uzyskania.

Odnosnie punktu 4:

W przypadku innej formy rozliczania wynagrodzenia, informacja o niej powinna być dołączona do dokumentu umowy o pracę.

(W myśl układu zbiorowego pracy pomiędzy Dansk Byggeri a Malerforbundet i Danmark zatrudnienie odbywa się wyłącznie w systemie akordowym.)

Odnosnie punktów 6 i 7:

Jeśli postanowienia określone w podręczniku pracownika lub podobnym dokumencie przewidują inne zasady, punkty 6 i 7 należy przekreślić, a obowiązujące zasady przekazać pracownikowi na piśmie razem z dokumentem umowy o pracę.



Mellem arbejdstager:

Navn: \_\_\_\_\_  
 Adr.: \_\_\_\_\_  
 Post nr.: \_\_\_\_\_  
 CPR-nr.: \_\_\_\_\_  
 Tlf.nr.: \_\_\_\_\_  
 Pengeinst.: reg.nr.: \_\_\_\_\_ kto.nr.: \_\_\_\_\_

og arbejdsgiver:

Navn: \_\_\_\_\_  
 Adr.: \_\_\_\_\_  
 Post nr.: \_\_\_\_\_  
 CVR-nr.: \_\_\_\_\_  
 Tlf.nr.: \_\_\_\_\_

1 Ansat pr.: Dato: \_\_\_\_\_ Måned: \_\_\_\_\_ År: \_\_\_\_\_  
 Medarbejderen er beskæftiget på: Bygge og anlæg  (ikke permanente arbejdspladser)  
 Medarbejderen er beskæftiget på: Permanent arbejdsplads  Indsæt adresse: \_\_\_\_\_  
 Ansat som:  Specialarb.  Murer  Murerarbejdsmand  Stenhugger  Brolægger  Bygningsmaler  
 Skiltemaler  Tømrer/snedker  Tækkemand  Glarmester  Træindustriarbejder/maskinsnedker  
 Gulvlægger  Elektriker  Industrielakerer  Struktør  Stilladsarbejder  Chauffør  Metalarbejder/VVS.  
 Andet: \_\_\_\_\_

2 For ansættelsesforholdet gælder den mellem:  
 Dansk Byggeri og \_\_\_\_\_  
 (lønmodtagerorganisation)  
 gældende overenskomst: \_\_\_\_\_

3 Arbejdsmarkedspension: Ja  Nej  Hvis "nej" anføres manglende anciennitet i måneder: \_\_\_\_\_

4 Den personlige timeløn udgør på ansættelsestidspunktet ved timelønsarbejde: \_\_\_\_\_ kr. \_\_\_\_\_ øre  
 Lønnen udbetales: Ugentligt  Hver 14. dag  Andet: \_\_\_\_\_  
 Derudover kan der forekomme overarbejdsbetaling, forskudtstillæg, betaling for ude- og rejsesarbejde og genetillæg, efter ovennævnte overenskomst. Ferieregler følger ligeledes ovennævnte overenskomst.  
 Der kan forekomme akkordarbejde, hvor prisen fastsættes efter reglerne i overenskomsten, og arbejdsopgavens varighed er tidsbestemt, ligesom der kan forekomme forskellige produktionsfremmende lønsystemer, som ligeledes fastsættes i henhold til overenskomsten. Der kan være indgået lokalaftaler.

5 Antal arbejdstimer ved deltidsbeskæftigelse: \_\_\_\_\_ timer/uge

6 Helbred:  
 Medarbejderen bekræfter, at han ikke er bekendt med at lide af en kronisk eller anden sygdom, som vil have væsentlig betydning for medarbejderens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde.

7 Fravær - sygdom:  
 Ved sygdom skal der gives besked til firmaet på telefon \_\_\_\_\_ senest den 1. sygedag ved arbejdstidets begyndelse. Hvis tro- og loveerklæring er udleveret, skal denne tilsendes firmaet 1. sygedag. Virksomheden kan kræve mulighedserklæring mv. efter reglerne i sygedagpengeloven.  
 Fravær - øvrigt:  
 Alt øvrigt fravær, f.eks. ferie og lignende skal være aftalt.

8 Personalehåndbog er udleveret: Ja  Nej

9 Medarbejderen er ansat i virksomheden til udførelse af arbejde under ovennævnte overenskomstforhold.  
 Den \_\_\_\_\_  
 Virksomheden \_\_\_\_\_ Medarbejderen \_\_\_\_\_

## Instrukcja

Odnosnie punktu 1:

Należy podać datę rozpoczęcia stosunku zatrudnienia.

Odsyła się do postanowień układu zbiorowego pracy w zakresie definicji stałych miejsc pracy.

Jeśli w chwili zatrudnienia wiadomo, że praca będzie wykonywana zarówno w siedzibie przedsiębiorstwa, jak i poza nią, należy zaznaczyć obie rubryki.

Należy zaznaczyć branżę, w której pracownik będzie zatrudniony.

Przy rubryce „Inne” należy wpisać branże, które nie są wyszczególnione, np. tapicerstwo, prace pomocnicze niewymagające kwalifikacji, itp.

Odnosnie punktu 2:

Jako organizację pracodawców należy podać **Dansk Byggeri**

/Zrzeszenie Pracodawców Sektora Budowlanego/.

Jako organizację pracobiorców należy wpisać federację reprezentującą pracobiorców w układach zbiorowych pracy podpisanych przez Dansk Byggeri z członkami kartelu BAT. Należy podać federację reprezentującą pracobiorców, a nie związek, którego członkiem jest dany pracownik.

Członkami kartelu BAT są następujące federacje:

Fagligt Fælles Forbund /Zjednoczona Federacja Pracowników/ (dotyczy także prac murarskich)

Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening /BJMF, Związek Zawodowy Pracowników Sektora Prac Budowlanych i Ziemnych oraz Ochrony Środowiska/

Dansk Metalarbejderforbund /Związek Duńskich Pracowników Sektora Metalowego/

Malerforbundet i Danmark /Federacja Branży Malarskiej w Danii/

Dansk EI-Forbund /Duńska Federacja Branży Elektrycznej/

Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark /Federacja Pracowników

Branży Instalacyjnej, Hydraulicznej, Grzewczej i Klimatyzacyjnej,

Kanalizacyjnej i Sanitarnej, Energetycznej, Dekarskiej i Kominiarskiej/.

Odnosnie punktu 3:

Informacje należy uzyskać od pracownika.

Wymagany staż pracy uzyskuje się po 6 miesiącach pracy zawodowej niezależnie od branży.

Uwaga: Pracownicy zatrudniani na warunkach układu zbiorowego pracy pomiędzy Dansk Byggeri a Malerforbundet i Danmark muszą posiadać staż co najmniej 6 miesięcy pracy w branży w oparciu o układ zbiorowy pracy. Staż pracy nabywa się niezależnie od zmiany pracodawcy.

Jeśli wymagany staż pracy nie jest osiągnięty, należy dokładnie podać, ile miesięcy/tygodni brakuje do jego uzyskania.

Odnosnie punktu 4:

W przypadku innej formy rozliczania wynagrodzenia, informacja o niej powinna być dołączona do dokumentu umowy o pracę.

(W myśl układu zbiorowego pracy pomiędzy Dansk Byggeri a Malerforbundet i Danmark zatrudnienie odbywa się wyłącznie w systemie akordowym.)

Odnosnie punktów 6 i 7:

Jeśli postanowienia określone w podręczniku pracownika lub podobnym dokumencie przewidują inne zasady, punkty 6 i 7 należy przekreślić, a obowiązujące zasady przekazać pracownikowi na piśmie razem z dokumentem umowy o pracę.

## **Załącznik 3**

### **Podstawa umowna programu**

#### **kształcenia pomocników murarskich**

Strony są zgodne co do tego, by półtoraroczne kształcenie pomocników murarskich odbywało się zgodnie z wytycznymi uzgodnionymi przez Dansk Byggeri /Zrzeszenie Pracodawców Sektora Budowlanego/ a Fagligt Fælles Forbund /Zjednoczona Federacja Pracowników/.

W przebieg kształcenia włączone są szkolenia AMU /Arbejdsmarkedsuddannelse, kształcenie na potrzeby rynku pracy/ o łącznym okresie trwania 13 tygodni.

Organizacje zobowiązują się do:

- zapewnienia odpowiedniej obsługi administracyjnej procesu kształcenia, w tym do powołania parytetowej komisji ds. kształcenia, określonej w niniejszej podstawie umownej
- dbania o to, by kształcenie spełniało wymogi, jakie mogą być stawiane wykwalifikowanym pomocnikom murarskim
- promowania wiedzy na temat kształcenia wśród swoich członków i społeczeństwa
- tego, by na podstawie umowy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, po 6-ciu miesiącach zatrudnienia odbywała się rozmowa, w której strony rozważałyby możliwość rozpoczęcia przez pracownika kształcenia w kierunku uzyskania kwalifikacji pomocnika murarskiego.

Koszty wspólnych inicjatyw podejmowanych w intencji wywiązywania się z powyższych zobowiązań są pokrywane po połowie przez Dansk Byggeri i Fagligt Fælles Forbund.

#### **Cel**

Celem kształcenia jest podnoszenie kwalifikacji osób bezrobotnych i zatrudnionych, zainteresowanych branżą murarską, w celu wykonywania przez nie obowiązków pomocników w brygadach murarskich i przy wykonywaniu wszelkich zadań w zakresie murarstwa.

Uczestnicy kształcenia zdobywają następujące umiejętności:

- samodzielna obsługa czeladników murarskich przy wykonywaniu wszelkich zadań w zakresie murarstwa
- samodzielne przyjmowanie i zarządzanie dostawami materiałów na plac budowy
- przygotowywanie i mieszanie materiałów potrzebnych do wykonywania zadań roboczych
- certyfikat uprawniający do montażu i demontażu rusztowań
- certyfikat uprawniający do obsługi podnośnika teleskopowego z funkcją dźwigu
- certyfikat uprawniający do prac przy użyciu zimnego asfaltu i mas bitumicznych
- wiedza na temat hydroizolacji pomieszczeń wilgotnych
- wiedza na temat środków i zabezpieczeń specjalnych na okres zimowy
- wiedza na temat planów i rysunków budowlanych
- znajomość obsługi komputera na poziomie użytkownika
- znajomość tradycyjnych i nowych materiałów stosowanych w budownictwie
- znajomość ogólnych zasad bhp obowiązujących na placu budowy
- znajomość zabezpieczeń przeciwpożarowych przy pracy przy użyciu narzędzi wytwarzających iskry
- znajomość zasad postępowania z odpadami budowlanymi.

### Zakres kształcenia

Kształcenie trwa łącznie 18 miesięcy i dzieli się na część praktyczną oraz teoretyczną.

Przebieg kształcenia obejmuje 13-tygodniową naukę w ośrodku AMU/szkole zawodowej. Uczeń ma prawo i obowiązek udziału w tej nauce i powinien móc przedstawić zaświadczenie dla każdego z odbytych w jej ramach kursów przed otrzymaniem świadectwa o ukończeniu kształcenia.

Praktyki ucznia prowadzi przedsiębiorstwo, które podpisało umowę. Przedsiębiorstwo zapewnia, by uczeń w okresie praktyki uzyskał wszechstronne wprowadzenie w wykonywanie prac. Celowe jest wykonywanie przez niego pracy wspólnie z doświadczonym lub wykształconym pomocnikiem murarskim.

### Warunki dostępu



Dostęp do kształcenia ma każdy, kto ukończył 18 lat. Ponadto warunkiem rozpoczęcia kształcenia jest zawarcie umowy o naukę z pracodawcą.

#### Akceptacja umowy

Aby umowa była ważna, musi uzyskać akceptację Wspólnej Komisji Branżowej dla zawodów murarza, kamieniarza i sztukatora.

#### Uznanie kwalifikacji

Uznaje się kwalifikacje pomocników murarskich, którzy udokumentują ukończenie kursów.

Uznanie kwalifikacji następuje na wniosek skierowany do Wspólnej Komisji Branżowej dla zawodów murarza, kamieniarza i sztukatora.

#### Okres próbny

Pierwsze trzy miesiące dla obu stron stanowią okres próbny, w którym każda z nich może rozwiązać umowę przy zachowaniu 1-tygodniowego terminu wypowiedzenia.

Po upływie 3-miesięcznego okresu próbnego rozwiązanie umowy o naukę jest możliwe, jeśli nie uda się zebrać całej grupy w lokalnej placówce szkolnej. Pracownikowi należy jednak najpierw zaproponować kontynuację/rozpoczęcie kształcenia w jednej z pozostałych placówek szkolnych, które je oferują.

#### Rozwiązanie umowy

Pomiędzy uczniem zawodu a firmą podpisany jest kontrakt na okres 18 miesięcy, w którym uczeń jest zatrudniony w przedsiębiorstwie.

W ramach stosunku pracy, łączny okres odesłania ucznia do domu z powodu braku zatrudnienia może wynosić maksymalnie 6 tygodni w całym przebiegu nauki.

W przypadku odesłania do domu na dłuższy czas w związku z warunkami pogodowymi, całkowity okres nauki można odpowiednio przedłużyć, chyba że strony zgodnie ustalą, że dobiegnie on końca w pierwotnie przewidzianym terminie. Okres pobierania nauki w szkole musi jednak zostać ukończony.

Okresu zatrudnienia nie uważa się za przerwany w związku z udziałem ucznia w nauce w ośrodku AMU/szkole zawodowej.

Po upływie okresu próbnego wypowiedzenie umowy o naukę może nastąpić tylko po podjęciu próby rozwiązania kwestii spornych i po rozpatrzeniu przez Wspólną Komisję Branżową dla zawodów murarza, kamieniarza i sztukatora.

Tym niemniej, jeśli strony są zgodne, mogą rozwiązać umowę na mocy wzajemnych ustaleń bez udziału komisji branżowej.

W szczególnych przypadkach uczeń może zostać przeniesiony do innego przedsiębiorstwa w porozumieniu z komisją ds. kształcenia.

Czas pracy, wynagrodzenie, urlop, nieobecności z powodu choroby, itp.

Do stosunku kształcenia zawodowego ma zastosowanie obowiązujący w danym czasie układ zbiorowy pracy zawarty pomiędzy Fagligt Fælles Forbund a Dansk Byggeri.

Wypłata wynagrodzenia w całym okresie obowiązywania umowy, w tym w okresach pobierania nauki w szkole, odbywa się poprzez przedsiębiorstwo.

W okresach, w których uczeń zawodu pobiera naukę w szkole, przedsiębiorstwo otrzymuje rekompensatę VEU /Voksen- og Efteruddannelsesgodtgørelse, rekompensata z tytułu utraconych zarobków w związku z udziałem w kształceniu osób dorosłych i kształceniu ustawicznym/ na mocy ustawy o kształceniu na potrzeby rynku pracy.

W okresie nauki w szkole uczeń nie może wykorzystywać przysługującego mu urlopu.

Koszty dojazdu

Koszty transportu i zakwaterowania ucznia podczas udziału w nauce w ośrodku AMU/szkole zawodowej są rozliczane zgodnie z zasadami wsparcia finansowego dla uczestnictwa w formach kształcenia na potrzeby rynku pracy.

Świadectwo ukończenia kształcenia

Po ukończeniu przez ucznia kształcenia, Wspólna Komisja Branżowa dla zawodów murarza, kamieniarza i sztukatora wystawia świadectwo.

Świadectwo zawiera opis typów prac, przy których uczeń był zatrudniony, a także informacje o odbytych szkoleniach.

Członkowie Fagligt Fælles Forbund po ukończeniu kształcenia otrzymują pas z wygrawerowanym na sprzączce znakiem graficznym programu kształcenia pomocników murarskich.

Rozstrzygnięcie sporów

Spory w zakresie treści i interpretacji niniejszej umowy są wnoszone pod rozstrzygnięcie organizacji i mogą być kierowane do rozpatrzenia przez Wspólną Komisję Branżową dla zawodów murarza, kamieniarza i

sztukatora. Spory dotyczące kwestii mieszczących się w ramach układu zbiorowego pracy są jednak rozstrzygane zgodnie z zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych pomiędzy Fagligt Fælles Forbund a Dansk Byggeri.

Program kształcenia pomocników murarskich został utworzony przez Wspólną Komisję Branżową dla zawodów murarza, kamieniarza i sztukatora i jest reprezentowany przez komisję powołaną na zasadzie parytetu.

Wspólna Komisja Branżowa:  
Det Faglige Fællesudvalg for Murer-,  
Stenhugger- og Stukkatørfaget  
Bygmestervej 5, 2. sal  
2400 Kopenhaga NV  
Tel. 35 87 87 87

Powyższa podstawa umowna została opracowana przez Dansk Byggeri oraz Fagligt Fælles Forbund i obowiązuje przedsiębiorstwa oraz uczniów zawodu przy zawieraniu umów i realizowaniu kształcenia pomocników murarskich.

Kopenhaga, dnia 13 października 2008 r.

Dansk Byggeri	Bygge-, Jord- og Miljøarbejder- nes Fagforening i København /Związek Zawodowy Pracowników Sektora Prac Budowlanych i Ziemnych oraz Ochrony Środowiska w Kopenhadze/	Fagligt Fælles Forbund
---------------	---	---------------------------

## Załącznik 4

### Tabela środków i zabezpieczeń specjalnych związanych z porą roku oraz środków i zabezpieczeń specjalnych związanych z warunkami pogodowymi

**Tabela środków i zabezpieczeń specjalnych związanych z porą roku oraz środków i zabezpieczeń specjalnych związanych z warunkami pogodowymi, pochodząca z instrukcji EBST /Erhvervs- og Byggestyrelsen, Główny Urząd ds. Przedsiębiorstw i Budownictwa/ do nowego rozporządzenia w sprawie wykonywania prac budowlano-montażowych w okresie od 1 listopada do 31 marca**

	Związane z porą roku	Związane z warunkami pogodowymi i
1. Środki i zabezpieczenia specjalne na placu budowy		
Odprowadzanie wody powierzchniowej	X	
Odsnieżanie, odladzanie i posypywanie piaskiem nawierzchni dróg dostępu i miejsc pracy, w tym rusztowań i platform roboczych		X
Zewnętrzne oświetlenie orientacyjne i robocze	X	
Ochrona materiałów przed opadami	X	
Ochrona materiałów przed mrozem		X
Przywracanie do właściwego stanu uszkodzonych przez warunki zimowe dróg i placów, w których odbywa się ruch osób i pojazdów, oraz miejsc składowania materiałów	X	
Budowa zimowych dróg tymczasowych	X	

Zabezpieczenie instalacji wodnych przed mrozem	X	
Oślonięcie/przykrycie miejsc wykonywania prac	X	
2. Środki i zabezpieczenia specjalne przy wykonywaniu prac ziemnych i sanitarnych		
Zabezpieczenie przed powstawaniem błota	X	
Zabezpieczenie przed zamarzaniem		X
Usuwanie opadów z terenu i wykopów przy niskiej temperaturze lub wysokiej wilgotności powietrza		X
Zabezpieczenie podłoża przed zamarzaniem, które mogłoby przyczynić się do uszkodzenia wykonanych konstrukcji		X
Zabezpieczenie wydobytego gruntu, przeznaczonego do ponownego wypełnienia wykopów, przed opadami	X	
Zabezpieczenie wydobytego gruntu, przeznaczonego do ponownego wypełnienia wykopów, przed mrozem		X
Wymiana gruntu nienadającego się do ponownego wypełnienia wykopów		X
Usunięcie zamarzniętej warstwy gruntu		X
Naprawa lub wymiana uszkodzonego przez zimowe warunki podłoża		X
3. Środki i zabezpieczenia specjalne przy wykonywaniu prac betoniarskich		
Zabezpieczenie form, materiałów zbrojeniowych i kruszyw przed śniegiem i lodem		X
Zabezpieczenie twardniejącego betonu przed uszkodzeniem przez działanie mrozu		X
Zabezpieczenie wykonanych powierzchni betonowych	X	

4. Środki i zabezpieczenia specjalne przy wykonywaniu prac murarskich		
Zabezpieczenie cegieł, pustaków, itp. przed zamknięciem	X	
Zabezpieczenie zaprawy przed działaniem niskiej temperatury		X
Przykrycie i/lub zabezpieczenie nowo wykonanych ścian przed opadami	X	
Przykrycie i/lub zabezpieczenie nowo wykonanych ścian przed mrozem		X
5. Środki i zabezpieczenia specjalne przy wykonywaniu prac dekarских		
Zabezpieczenie przed opadami		X
Osuszanie dachu przy niskiej temperaturze		X
Usuwanie śniegu, szronu, lodu i wody		X
6. Środki i zabezpieczenia specjalne przy wykonywaniu prac wewnątrz obiektów		
Tymczasowe uszczelnienie stropów i/lub konstrukcji dachowej zabezpieczające przed przenikaniem wody, utratą ciepła i wychładzaniem	X	
Odprowadzanie wody deszczowej i pośniegowej	X	
Usuwanie śniegu z niewykończonych powierzchni stropów i dachów		X
Zamykanie otworów w elewacjach	X	
Ogrzewanie i wentylacja		X
Usuwanie wilgoci poopadowej	X	



# Indeks rzeczowy

## A

Przerwanie

## B

Branżowy fundusz urlopowy .....71

## C

Choroba w czasie urlopu .....62

Choroba w trakcie przerwy w pracy  
przedsiębiorstwa z powodu  
urlopu .....62

Wyzdrowienie w trakcie przerwy w  
pracy przedsiębiorstwa z powodu  
urlopu .....62

Choroby i wypadki .....52

Badania ciężowe .....53

Czasokres i wypłata .....52

Niewystarczający staż .....53

Staż pracy .....53

Uczniowie .....54

Umowa w myśl art. 56 .....53

## D

Deficyt wynagrodzenia akordowego .41

Dni wolne na opiekę nad chorymi  
członkami bliskiej rodziny .....57

Dni wolne od pracy .....25

1 maja .....25

Dodatkowe dni urlopowe .....26

Dzień Konstytucji .....25

Dokumenty elektroniczne .....112

Dzienny wymiar czasu pracy .....23

## F

Fundusz kształcenia .....88

Fundusz Rozwoju DA/LO..... 89

Fundusz Rozwoju Sektora Budowlano-  
Montażowego ..... 85

## I

Informacje o stosunku zatrudnienia . 17

Inne układy zbiorowe ..... 49

## K

Karta urlopową ..... 65

Elektroniczna karta urlopową ..... 65

Odcinek wypłaty wynagrodzenia  
jako karta urlopową ..... 65

Poświadczenie karty urlopowej.... 66

Wystawianie karty urlopowej w  
zakresie niewykorzystanego  
urlopu ..... 66

Kodeks postępowania w zakresie  
zatrudniania ..... 114

Komisja ds. równego wynagrodzenia  
..... 109

Kształcenie pomocników murarskich 88

## N

Nabywanie prawa do urlopu ..... 59

Narodziny dziecka..... 56

Urlop ciążyowy/macierzyński..... 56

Urlop ojcowski..... 56

Urlop rodzicielski..... 56

Wypłata ..... 56

Negocjacje dostosowawcze w myśl § 3

Terminy ..... 98



Wypłaty na podstawie postępowania pojednawczego i arbitrażowego .....	98
Niepełny wymiar czasu pracy .....	25
Nowo zatrudnieni bez doświadczenia w branży	
Postanowienia ogólne.....	32

## O

Obchodzenie postanowień układu zbiorowego .....	114
Obmiar prac .....	45
Odcinki wypłat wynagrodzeń .....	38
Elektroniczne odcinki wypłat wynagrodzeń .....	38
Odzieź robocza .....	111
Rękawice robocze .....	111
Okres obowiązywania układu zbiorowego .....	119
Okres rozliczeniowy dla wypłat wynagrodzeń .....	37

## P

Pierwszy dzień choroby dziecka .....	54
Dziecko/dzieci mieszkające w domu pracownika .....	54
Komu przysługuje prawo .....	54
Stawka wynagrodzenia .....	54
Pobyt dziecka w szpitalu .....	55
Podział na strefy – Kopenhaga i Zelandia Północna.....	10
Pomocnicy murarscy.....	10
Strefa 1.....	10
Strefa 2.....	10
Postanowienia socjalne .....	58
Postanowienia szczególne.....	70
Gwarancja wypłaty należnych świadczeń za czas urlopu.....	71

Obrót kartami urlopowymi i dochodzenie na nich praw przez wierzycieli .....	70
Potrącenie lub zatrzymanie kwoty rekompensaty .....	70
Praca w trakcie urlopu .....	71
Przedawnienie prawa do rekompensaty urlopowej.....	70
Rezygnacja z prawa do urlopu.....	70
Rozstrzyganie sporów .....	71
Praca tymczasowa .....	112
Agencje pracy tymczasowej, które nie są członkami Dansk Byggeri .....	112
Agencje pracy tymczasowej, które są członkami Dansk Byggeri ...	112
Praca w godzinach nadliczbowych... 27; 28	
Odbiór czasu wolnego .....	28
Praca w niedziele i dni świąteczne	27
Praca w godzinach nadliczbowych/praca w niedziele i dni świąteczne	
Praca w godzinach nadliczbowych/praca w niedziele i dni świąteczne .....	106
Praca wiążąca się z koniecznością noclegu.....	24
Prace budowlane prowadzone w okresie zimowym .....	115
Prace przy kotłach i piecach .....	105
Dodatki z tytułu warunków pracy .....	107
Wynagrodzenie .....	106
Zwykły wymiar czasu pracy .....	105
Procedura rozpatrywania sporów zbiorowych dotyczących rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia .....	98
Procedury eksperymentalne.....	111
Program finansowania kształcenia ...	87

Dansk Byggeri i 3F .....	87
Pozostałe podmioty .....	87
Zwolnienie ze składki .....	88
Przedstawiciele ds. bhp .....	82
Przeniesienie urlopu .....	63
Przerwa w pracach wykonywanych w systemie akordowym/pracach naprawczo-remontowych	
Okres oczekiwania .....	42
Przerwa w pracy .....	42
Roszczenia odszkodowawcze .....	43
Przerwanie pracy .....	104
Przyjmowanie nowych członków .....	13
Negocjacje dostosowawcze .....	13
Nowi członkowie objęci innym układem zbiorowym pracy .....	13
Nowi członkowie objęci lokalnymi porozumieniami ze związkami zawodowymi o przystąpieniu do układu zbiorowego pracy .....	13
Rezygnacja z członkostwa .....	13

## R

Rady zakładowe i Rada ds. współpracy .....	82
Rada ds. współpracy .....	83
Rady zakładowe .....	82
Rekompensata urlopową .....	63
Wylczenie wysokości rekompensaty urlopowej za czas choroby .....	64
Rekompensata z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie oraz umowy senioralne .....	72
Rekompensata z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie, dodatkowych dni urlopowych, dni wolnych dla seniorów i dni wolnych na opiekę nad dziećmi	
Akumulacja środków .....	72

Ostateczne rozliczenie .....	74
Praca w dni świąteczne .....	74
Prawo do zaliczki .....	73
Rozwiązanie stosunku pracy .....	74
Wypłata .....	72
Wypłata zaliczki .....	73
Zaliczka w okresie po 1 marca 2015 r. ....	73
Zgon .....	75
Roszczenie zawarcia umowy akordowej w zakresie prac, które nie są ujęte w cennikach .....	44

## S

Sąd Pracy .....	103
Spory zbiorowe .....	92
Arbitraż .....	95
Lokalne negocjacje .....	92
Lokalne postępowanie pojednawcze .....	92
Negocjacje dostosowawcze w myśl § 3 .....	95
Negocjacje w ramach organizacji .	97
Postępowanie pojednawcze na szczeblu organizacji .....	94
Stała komisja ds. cen .....	48

## T

Tryb pilny .....	103
Tygodniowy wymiar czasu pracy .....	23

## U

Ubezpieczenie emerytalne i zdrowotne .....	50
Program ubezpieczenia zdrowotnego .....	51
Wpłata składki emerytalnej .....	51
Uczniowie	
Badania ciążowe .....	123

Dodatek za wykonywanie prac o szczególnie brudzącym charakterze i prac z zakresu budownictwa wodnego .....	129
Dodatkowe dni urlopowe .....	120
Dzienny wymiar czasu pracy .....	120
Egzamin czeladniczy.....	131
Kwalifikacja wojskowa .....	124
Narzędzia .....	125
Obuwie ochronne .....	125
Odzież robocza.....	125
Okres nauki .....	120
Okres pobierania nauki w szkole ..	123
Pierwszy dzień choroby dziecka ..	123
Postanowienia w zakresie urlopów .....	129
Procedura rozpatrywania sporów zbiorowych .....	131
Program ubezpieczenia zdrowotnego .....	124
Świadczenia ubezpieczeniowe dla uczniów .....	124
Szkoła .....	131
Ubezpieczenie emerytalne .....	124
Uczniowie dorośli.....	122
Uczniowie EUX .....	121
Udział uczniów w pracy w systemie akordowym wykonywanej przez czeladników .....	123
Warunki wynagrodzenia i zatrudnienia .....	123
Wynagrodzenie .....	121
Wynagrodzenie w okresie urlopu macierzyńskiego .....	123
Wypłata wynagrodzeń .....	123
Zaplecze socjalne .....	129
Zwrot kosztów przejazdu .....	125
Udostępnianie orzeczeń z zakresu branżowego postępowania arbitrażowego.....	47

Udział pracodawcy w pracy w systemie akordowym .....	47
Udział uczniów w pracy w systemie akordowym .....	48

## W

Warunki wykonywania prac w systemie akordowym .....	39
Akord.....	39
Akord wspólny.....	40
Godziny pracy.....	40
Prawo i obowiązek .....	40
Zakres prac akordowych.....	40
Współpraca i bhp.....	83
Wycena prac wykonanych w systemie akordowym .....	45
Terminy oprostowania .....	46
Wykorzystywanie urlopów .....	60
Główny urlop.....	60
Harmonogram urlopów.....	60
Pozostałe dni urlopowe.....	60
Przerwa w pracy przedsiębiorstwa w okresie między Świątami Bożego Narodzenia a Nowym Rokiem..	61
Przerwa w pracy przedsiębiorstwa z powodu urlopu .....	61
Zmiana terminu wykorzystania urlopu .....	61
Wynagrodzenia i warunki pracy pracowników zagranicznych .....	99
Arbitraż branżowy .....	100
Informacja na rzecz federacji .....	103
Obchodzenie postanowień układu zbiorowego .....	101
Postanowienia wstępne .....	99
Poufność.....	103
Zebrań organizacji .....	99
Wynagrodzenie.....	30
Dodatek za wykonywanie prac o szczególnie brudzącym charakterze .....	31

Negocjacje w zakresie stawek wynagrodzenia .....	30
Postanowienia ogólne w zakresie stawek wynagrodzeń za czas pracy .....	30
Rekompensata narzędziowa .....	31
Wstrzymanie prac ze względu na warunki pogodowe.....	31
Wypłata rekompensaty urlopowej....	67
Wypłata rekompensaty urlopowej na koniec roku urlopowego .....	68
Wypłata wynagrodzeń .....	37
Wypłata wynagrodzenia akordowego i dodatku z tytułu skierowania pracowników akordowych do pracy wynagradzanej w systemie godzinowym.....	43
Dodatek za skierowanie pracowników akordowych do pracy wynagradzanej w systemie godzinowym .....	43
Wypłata zaliczek .....	44
Wzajemne zobowiązania.....	14

## Z

Zakres obowiązywania układu zbiorowego pracy.....	10
Zaliczki z tytułu wykonywania pracy w systemie akordowym.....	41
Zaplecze socjalne.....	34
Zasady dotyczące mężów zaufania....	79
Gdzie powołuje się mężów zaufania .....	79
Kto może być powołany.....	79
Obowiązki męża zaufania.....	81
Rozwiązanie stosunku pracy z mężem zaufania .....	81

Rzecznik.....	80
Szkolenie mężów zaufania .....	80
Wybór męża zaufania.....	79
Zadania męża zaufania .....	81
Zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych i dni świątecznych dla pracowników delegowanych ..	77
Zatrudnianie pracowników .....	90
Zatrudnienie na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach.....	18
Czas pracy.....	20
Dni świąteczne .....	21
Dodatkowe dni urlopowe.....	21
Inne postanowienia.....	22
Okres choroby .....	22
Rozpatrywanie sporów.....	22
Składka emerytalna od dodatku urlopowego.....	21
Specjalny program akumulacji środków .....	21
Sztaż pracy .....	20
Urlop .....	20
Wynagrodzenie .....	19
Wypłata .....	21
Wypowiedzenie.....	20
Zmienny tygodniowy wymiar czasu pracy.....	23
Zwalnianie pracowników .....	90
Czas wolny w związku ze zwolnieniem z pracy .....	90
Dokumentacja należnego wynagrodzenia.....	91
Rozwiązanie stosunku pracy .....	90
Uchylenie terminu wypowiedzenia .....	91
zwrot kosztów przejazdów .....	35

# 2017

Dansk Byggeri  
Nørre Voldgade 106  
1358 København K  
Telefon: 72 16 00 00  
[info@danskbyggeri.dk](mailto:info@danskbyggeri.dk)  
[www.danskbyggeri.dk](http://www.danskbyggeri.dk)

Fagligt Fælles Forbund  
Kampmannsgade 4  
1790 København V  
Telefon: 70 300 300  
[3f@3f.dk](mailto:3f@3f.dk)  
[www.3f.dk](http://www.3f.dk)



2017

# 2017

2017

# 20