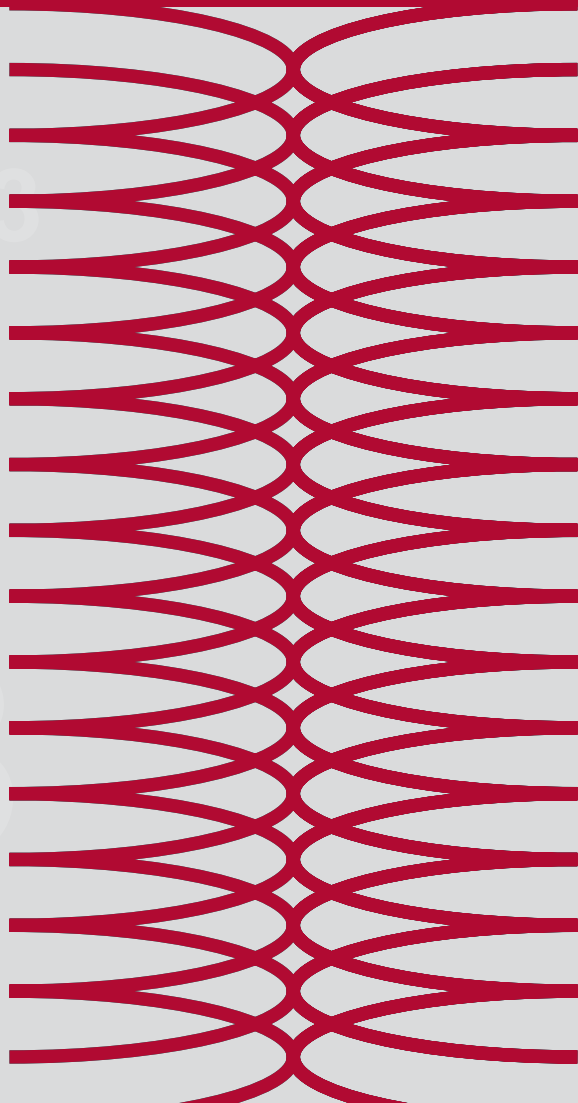




UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA SEKTORA BUDOWLANO-MONTAŻOWEGO 2023

ZAWARTY POMIĘDZY:

DI — UKŁAD ZBIOROWY PRACY III (DIO III) A FAGLIGT FÆLLES FORBUND 3F
(ZJEDNOCZONĄ FEDERACJĄ PRACOWNIKÓW)



2023

2023

23

2023

Rozdział 1 Zakres układu zbiorowego.....	10
Art. 1 Zakres zastosowania.....	10
Art. 2 Definicja stałych/tymczasowych miejsc pracy.....	12
Art. 3 Podział na strefy.....	12
Art. 4 Przystępowanie nowych członków.....	13
Rozdział 2 Narada ze stronami rynku pracy oraz wspólne spotkanie informacyjne	15
Art. 5 Spotkanie informacyjne.....	15
Rozdział 3 Warunki zatrudnienia.....	16
Art. 6 Informacje o warunkach zatrudnienia.....	16
Art. 7 Praca na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych (Funktionærloven).....	17
Rozdział 4 Postanowienia dotyczące czasu pracy.....	23
Art. 8 Tygodniowy wymiar czasu pracy.....	23
Art. 9 Dzienny wymiar czasu pracy.....	23
Art. 10 Ruchome godziny pracy tygodniowej.....	24
Art. 11 Tygodniowy wymiar czasu pracy z możliwością odbioru dni wolnych.....	24
Art. 12 Praca świadczona w systemie weekendowym.....	25
Art. 13 Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy.....	27
Art. 14 Praca wykonywana poza siedzibą przedsiębiorstwa.....	28
Art. 15 Praca na wezwanie.....	28
Art. 16 Dni wolne.....	29
Art. 17 Inne rozwiązania dotyczące godzin pracy.....	30
Rozdział 5 Nadgodziny, przesunięte godziny pracy, praca w systemie zmianowym	31
Art. 18 Nadgodziny.....	31
Art. 19 Systematyczne nadgodziny.....	31
Art. 20 Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz pracę w niedziele i dni ustawowo wolne od pracy.....	33
Art. 21 Przesunięte godziny pracy.....	34
Art. 22 Praca w systemie zmianowym.....	35
Rozdział 6 Postanowienia dotyczące płacy godzinowej	41
Art. 23 Pracownicy dorośli.....	41
Art. 24 Kierowcy i pracownicy wykonujący roboty asfaltowe.....	41
Art. 25 Prace dekarские.....	42
Art. 26 Ogrodnicy/specjaliści w dziedzinie architektury krajobrazu.....	42
Art. 27 Nowi pracownicy bez doświadczenia w branży.....	42
Art. 28 Dodatek mieszkaniowy dla niektórych grup pracowników.....	43

Art. 29 Postanowienia ogólne	44
Art. 30 Warunki pogodowe	46
Art. 31 Dyżury dzienne i nocne	46
Art. 32 Zaplecze socjalne – tymczasowe miejsca pracy	47
Rozdział 7 Specjalne postanowienia	49
Art. 33 Dodatek za kilometraż	49
Art. 34 Dyżur	50
Art. 35 Zakwaterowanie w hotelu i wyżywienie	51
Rozdział 8 Wypłata wynagrodzeń	52
Art. 36 Okres rozliczeniowy wypłat wynagrodzeń	52
Art. 37 Wypłata wynagrodzeń	52
Art. 38 Odcinki wypłat wynagrodzeń	54
Rozdział 9 Wynagrodzenia zależne od wyników pracy	56
Art. 39 Listy prac akordowych, orientacyjne harmonogramy czasowe i tabele wynagrodzeń	56
Art. 40 Warunki pracy w systemie akordowym	57
Art. 41 Negocjacje prowadzone raz w roku układowym	58
Art. 42 Udział uczniów w pracach akordowych	58
Art. 43 Ustalanie stawek akordowych na podstawie „Orientacyjnych przedziałów czasowych”	59
Art. 44 Ustalanie stawek akordowych na podstawie analizy efektywności pracy	60
Art. 45 Wykonywanie pracy w systemie akordowym na innej podstawie	60
Art. 46 Współczynniki minutowe	61
Art. 47 Zaliczka na poczet wynagrodzenia akordowego	62
Art. 48 Warunki specjalnego wynagrodzenia akordowego	63
Art. 49 Rozliczenie akordu	64
Art. 50 Stosowanie analiz efektywności pracy i orientacyjnych przedziałów czasowych	66
Art. 51 Komisja ds. stawek za prace brukarskich	67
Art. 52 Komisja ds. stawek	68
Art. 53 Komisja ds. specyfikacji czasu dla prac dekarских	69
Rozdział 10 Ubezpieczenie emerytalne	71
Art. 54 Program emerytalny i zdrowotny	71
Rozdział 11 Wynagrodzenie za czas choroby, pierwszy dzień choroby dziecka, itp.	75
Art. 55 Choroby i urazy	75
Art. 56 Pierwszy dzień choroby dziecka	78

Art. 57	Pobyt dziecka w szpitalu	78
Art. 58	Dni opieki nad dzieckiem, drugi dzień choroby dziecka i wizyta u lekarza	79
Art. 59	Postanowienia dotyczące urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego	80
Art. 60	Dni wolne z tytułu opieki	84

Rozdział 12 Zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych i dni ustawowo wolnych od pracy

Art. 61	Naliczanie urlopu	85
Art. 62	Wykorzystywanie urlopów	86
Art. 63	Chorobowe i urlopy	89
Art. 64	Przeniesienie urlopu	90
Art. 65	Świadczenie urlopowe	91
Art. 66	Zgłaszanie i wypłata świadczenia urlopowego	92
Art. 67	Specjalne postanowienia	94
Art. 68	Zawodowy fundusz urlopowy	96
Art. 69	Wynagrodzenie z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie, dodatkowych dni urlopowych, dni wolnych dla seniorów i dni wolnych na opiekę nad dzieckiem.	97
Art. 70	Program dla seniorów	101
Art. 71	Pracownicy otrzymujący emeryturę	101
Art. 72	Zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych pracowników delegowanych	102

Rozdział 13 Współpraca

Art. 73	Zasady dotyczące mężów zaufania	105
Art. 74	Rzecznicy BHP	110
Art. 75	Ustawiczna nauka i szkolenia rzeczników BHP	110
Art. 76	Komisja ds. współpracy	111
Art. 77	Środowisko współpracy i pracy	112

Rozdział 14 Podnoszenie kwalifikacji

Art. 78	Czas wolny na podnoszenie kwalifikacji	113
Art. 79	Fundusz kształcenia	113
Art. 80	Fundusz rozwoju DA/LO	113
Art. 81	Fundusz Kształcenia Pracowników Sektora Budowlano-Montażowego	114

Rozdział 15 Zatrudnianie i zwalnianie pracowników

Art. 82	Zatrudnianie pracowników	117
Art. 83	Zwalnianie pracowników	117
Art. 84	Tymczasowe zwolnienie z pracy	120

Rozdział 16 Pracownicy młodociani	122
Art. 85 Postanowienia ogólne	122
Art. 86 Zatrudnianie pracowników młodocianych	122
Art. 87 Wynagrodzenie pracowników młodocianych	123
Art. 88 Bezpieczeństwo i podnoszenie kwalifikacji	124
Rozdział 17 Procedury rozstrzygania sporów pracowniczych	125
Art. 89 Spory pracownicze	125
Art. 90 Rozstrzyganie sporów pracowniczych w przypadku zwolnień ze skutkiem natychmiastowym.....	130
Art. 91 Wynagrodzenia i warunki pracy pracowników zagranicznych	130
Art. 92 Prawo pracy.....	133
Art. 93 Nagłe przypadki.....	133
Art. 94 Wstrzymanie i odmowa pracy ze względów BHP	134
Art. 95 Konflikty niezgodne z postanowieniami układu zbiorowego	134
Rozdział 18 Komisja ds. równego wynagrodzenia.....	135
Art. 96 Komisja ds. równego wynagradzania.....	135
Rozdział 19 Inne postanowienia.....	137
Art. 97 Odzież robocza.....	137
Art. 98 Narzędzia i przyrządy	137
Art. 99 Procedury eksperymentalne.....	138
Art. 100 Dokumenty elektroniczne.....	139
Art. 101 Zmiana postanowień układu zbiorowego itp.	139
Art. 102 Relacje dotyczące przedsiębiorstwa	140
Art. 103 Praca tymczasowa	141
Art. 104 Ominięcie układu zbiorowego pracy	142
Art. 105 Kodeks pracy	143
Art. 106 Okres obowiązywania układu zbiorowego	143
Rozdział 20 Uczniowie.....	145
Art. 1 Dzienny wymiar czasu pracy	145
Art. 2 Okres przyuczania do zawodu	146
Art. 3 Wynagrodzenie.....	146
Art. 4 Uczniowie pełnoletni.....	148
Art. 5 Udział uczniów w pracy w systemie akordowym wykonywanej przez czeladników	148
Art. 6 Warunki wynagrodzenia i zatrudnienia.....	148
Art. 7 Program zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych ...	150
Art. 8 Ubezpieczenie emerytalne	150
Art. 9 Świadczenia ubezpieczeniowe dla uczniów.....	151
Art. 10 Odzież robocza.....	151

Art. 11 Obuwie ochronne	152
Art. 12 Narzędzia	152
Art. 13 Dodatek z tytułu podróży	152
Art. 14 Zaplecze socjalne	156
Art. 15 Postanowienia w zakresie urlopów	156
Art. 16 Specjalne postanowienia	156
Art. 17 Nadgodziny	157
Art. 18 Rozstrzygnięcie sporów pracowniczych	158
Rozdział 21 Protokoły	159
Protokół bezpieczeństwa i higieny pracy	159
Protokół w sprawie rozwijania kompetencji w branży budowlano- montażowej	163
Protokół dotyczący pracy w godzinach nocnych i badaniach kontrolnych stanu zdrowia	165
Protokół w sprawie pracy kobiet w ciąży w godzinach nocnych ..	168
Protokół w sprawie dodatkowych postanowień dotyczących pracy w godzinach nocnych	169
Protokół w sprawie uczniów pracujących w systemie akordowym	171
Protokół w sprawie pracy poza siedzibą przedsiębiorstwa/pracy na wezwanie i dyżurów/noclegu i wyżywienia	171
Protokół w sprawie pracy w komisjach	172
Protokół w sprawie rozporządzenia nr 2016/679 o ochronie danych osobowych	173
Protokół dotyczący sprawozdawczości cyfrowej	175
Protokół w sprawie komisji ds. cyfrowej wymiany dokumentów dotyczących pracy akordowej	177
Protokół w sprawie prac komisji dotyczących wytycznych w zakresie skutecznej współpracy lokalnej pomiędzy przedsiębiorstwem a mężem zaufania	178
Protokół w sprawie transpozycji określonych dyrektyw UE do układów zbiorowych pracy	179
Protokół w sprawie kursów 2x2	180

Protokół w sprawie podnoszenia kwalifikacji niewykwalifikowanych pracowników	181
Protokół w sprawie komisji ds. edukacji i kształcenia ustawicznego.	183
Protokół w sprawie ustalania wynagrodzeń w układach zbiorowych pracy zawartych przez strony.....	184
Protokół o uzupełniających dniach urlopowych w przedsiębiorstwach delegujących pracowników	185
Protokół dotyczący kwestii ubezpieczeń emerytalnych w przedsiębiorstwach delegujących pracowników	188
Protokół o rekrutacji i podnoszeniu kwalifikacji pracowników do przedsięwzięć budowlano-montażowych	190
Protokół w sprawie przekazywania informacji o korzystaniu z podwykonawców	191
Protokół w sprawie transformacji ekologicznej w sektorze budowlano-montażowym i materiałów budowlanych.....	192
Protokół dotyczący podnoszenia kwalifikacji w związku ze zwolnieniami	194
Protokół w sprawie w sprawie podnoszenia kwalifikacji monterów w usługowej sferze branży rusztowań w połączeniu z HP3.....	197
Protokół z rewizji Białej Księgi po zmianie cennika HP3 za usługi w sektorze rusztowań	200
Protokół z wprowadzenia nowego cennika HP3 za usługi w sektorze rusztowań	200
Protokół w sprawie cennika stawek akordowych dla robót brukarskich na rok 2022.....	202
Protokół dotyczący zaprzestania obowiązywania protokołów	203
Protokół dotyczący wdrożenia nowej Ustawy o urlopach.....	204
Protokół w sprawie przedstawiciela ds. edukacji i szkoleń	205
Rozdział 22 Załączniki	206
Załącznik 1 Umowa ramowa z dnia 31 października 1973 r.....	206
Załącznik 2 Dodatek z tytułu podróży.....	214

Załącznik 3 Prace budowlane prowadzone w okresie zimowym ...	219
Załącznik 4 Umowa zatrudnienia	225
Załącznik 5 Umowa o pracę na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych	227
Załącznik 6 Formularz umowy dotyczącej przenoszenia urlopów	229
Załącznik 7 Umowa w zakresie prac wykonywanych na morzu	230
Załącznik 8 Umowa o praktyki wstępne	235
Załącznik 9 Przeniesienie emerytury	239
Załącznik 10 Morskie elektrownie wiatrowe.....	240
Zestawienie kluczowych terminów	243

Rozdział 1

Zakres układu zbiorowego

Art. 1 Zakres zastosowania

1. Niniejszy układ zbiorowy pracy wraz ze stanowiącymi jego część wykazami czasu pracy wykonywanej w systemie akordowym ma zastosowanie do tymczasowych miejsc pracy na terytorium całego kraju, z wyjątkiem gmin Kopenhaga i Frederiksberg.
2. Podczas prac nad przedłużeniem tego układu zbiorowego, jakie miały miejsce w 2004 r., został on skonsolidowany z układem zbiorowym sektora budowlano-montażowego zawartym pomiędzy SiD (Duńskie Zrzeszenie Pracowników Specjalnych) a BYG (Zrzeszeniem Duńskich Przedsiębiorców Budowlanych) i obowiązuje dla wszystkich obecnych oraz przyszłych członków Duńskiego Zrzeszenia Budownictwa, którzy zatrudniają pracowników zgodnie z branżowym zakresem układu zbiorowego, chyba że jego poszczególne postanowienia stanowią inaczej.
3. Niniejszy układ zbiorowy pracy ma zastosowanie do takiego samego zakresu prac jak poprzednio, a także robót, które mogą być wykonywane przez wykwalifikowanych robotników z branży budowlanej oraz pomocników wyspecjalizowanych (pracownicy z odpowiednim poziomem wykształcenia).
4. Stawki płac są określane zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego, dotyczy to również ustalania stawek akordowych na podstawie analizy efektywności pracy (rejestracji czasu i ruchu w ramach pracy) oraz współczynników minutowych określonych przez organizacje.

Prace brukarskie i pomocnicze prace brukarskie

5. Niniejszy układ zbiorowy wraz ze stanowiącymi jego część cennikami stawek akordowych ma zastosowanie do prac brukarskich wykonywanych na terytorium całego kraju.

Uzgodnienia szczególne dotyczące prac dekarских

6. Niniejszy układ zbiorowy pracy wraz ze stanowiącym jego część wykazem czasu wykonywania prac dekarских, uzupełniony o specjalne postanowienia uzgodnione przez strony w dniu 3 lutego 1995 r., ma zastosowanie na terytorium całego kraju.

Ogrodnictwo i architektura krajobrazu

7. Strony są zgodne co do faktu, że członkowie DIO III od wielu lat zajmują się zakładaniem, eksploatacją i utrzymaniem terenów zieleni, a także, że Zjednoczona Federacja Pracowników wielokrotnie uczestniczyła w rozstrzygnięciu sporów pracowniczych w tym zakresie, w myśl zawartego pomiędzy stronami układu.
8. Niniejszy układ zbiorowy nadal ma zastosowanie do tego rodzaju prac, z tym że w zakresie prac wymagających specjalistycznego wykształcenia ogrodniczego konieczne jest uprzednie zawarcie miejscowego porozumienia – ewentualnie przy współdziałaniu organizacji.

Prace wykonywane na morzu

9. Układ zbiorowy ma również zastosowanie w odniesieniu do pracy na platformach stałych i pływających (strefa morska). Jednak ze względu na szczególne warunki pracy w tych miejscach zawarto odrębne porozumienie w tym zakresie. Porozumienie stanowi Załącznik 7 do niniejszego układu zbiorowego pracy.

Gminy Kopenhaga i Frederiksberg

10. Na terenie gmin Kopenhaga i Frederiksberg obowiązuje istniejący układ zbiorowy pracy pomiędzy Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening (BJMF, Związek Zawodowy Pracowników Sektora Prac Budowlanych i Ziemiowych oraz Ochrony Środowiska) a DIO III. W zakresie, w jakim DIO III i BJMF uzgodnią unieważnienie postanowień istniejącego między stronami układu zbiorowego, na terenie gmin Kopenhaga i Frederiksberg obowiązywać będzie niniejszy układ zbiorowy.

Art. 2 Definicja stałych/tymczasowych miejsc pracy

1. Stałe, stacjonarne miejsca pracy, z których gotowe produkty lub usługi dostarczane są do różnych odbiorców, m.in. przedsiębiorstwa przemysłowe, zakłady produkcyjne elementów budowlanych i gotowego betonu, przedsiębiorstwa przemysłu kamieniarskiego, żwirownie, stacjonarne warsztaty naprawcze oraz składy materiałowe oraz przedsiębiorstwa zajmujące się pracami w zakresie kanalizacji i odszlamiania.

Zmiany miejsca wykonywania pracy

2. Pracownicy są objęci postanowieniami dotyczącymi stałych miejsc pracy, jeżeli ich miejsce zatrudnienia oraz dominujące faktyczne miejsce świadczenia pracy znajduje się w stałej siedzibie zakładu, niezależnie od tego, czy są wyznaczeni lub oddelegowani (użyczeni) przez przedsiębiorstwo do wykonania prac montażowych/prac przygotowawczych w tymczasowych miejscach pracy.

Przeniesienie ze stałego na tymczasowe miejsce pracy

3. Pracownicy mogą być przenoszeni ze stałych na tymczasowe miejsca pracy – obowiązują wówczas postanowienia w zakresie tymczasowych miejsc pracy.

Art. 3 Podział na strefy

1. Strefa

Granica strefy 1 biegnie w kierunku północno-zachodnim i północnym od Køge Bugt (Zatoka Køge) wzdłuż zachodniej granicy gmin Vallensbæk i Herstederne (przecinając drogę główną Kopenhaga-Roskilde na kilometrze 16,0), następnie wzdłuż zachodniej granicy parafii Ballerup i dalej, wzdłuż granicy południowej i zachodniej parafii Værløse do granicy południowej parafii Farum bezpośrednio na zachód od Farum Sø (Jezioro Farum). Stamtąd biegnie wzdłuż granicy pomiędzy gminami Ganløse i Farum w kierunku północno-zachodnim, skręcając na wschód do linii kolejowej do Slangerup; następnie wzdłuż tej linii

kolejowej do granicy parafii Lynge, po czym granica strefy biegnie wzdłuż wschodniej granicy parafii Lynge w kierunku północno-wschodnim i dalej, wzdłuż zachodniej granicy parafii Blovstrød w kierunku północnym/północno-wschodnim, do miejsca, w którym bezpośrednio po przecięciu drogi Kongevejen (na kilometrze 26,8) styka się z granicą parafii Karlebo biegnącą wzdłuż południowo-wschodniej strony Store Dyrehave. Granica strefy 1 biegnie wzdłuż Store Dyrehave w kierunku północno-wschodnim, a następnie na północny zachód do kompleksu Grønholt Hegn i dalej wzdłuż jego południowo-wschodniej strony do północnej granicy parafii Karlebo i wzdłuż niej na wschód do cieśniny Øresund w miejscu bezpośrednio na południe od lasu Laveskov.

2. Strefa

Strefa 2 obejmuje miejscowość Frederiksborg z wyjątkiem tych jej części, które zgodnie z powyższym opisem znajdują się w strefie 1. Od Hornsherred granica strefy biegnie wzdłuż granicy miejscowości na południe od Skibby; i dalej na wschód od Roskilde Fjord (Fjord Roskilde) wzdłuż południowej granicy miejscowości Frederiksborg biegnącej wzdłuż potoku Værebro Å, do południowej granicy regionu Kopenhaga, następnie wzdłuż niej w kierunku południowym do Hedehusene, do miejsca przecięcia z północną granicą parafii Reerslev (przecięcie z główną drogą Kopenhaga-Roskilde znajduje się na 24,4 kilometrze). Następnie granica strefy 2 biegnie pomiędzy parafiami Reerslev i Vindinge, dalej na wschód między parafiami Reerslev i Tune, dalej na południe wzdłuż granicy między parafiami Tune i Greve, a następnie wzdłuż granicy parafii Karlslunde na południowy wschód, do zatoki Køge Bugt.

Art. 4 Przystępowanie nowych członków

Poniższe zasady mają zastosowanie względem przedsiębiorstw, które przystępują do DIO III:

Nowi członkowie objęci innym układem zbiorowym pracy

1. Przedsiębiorstwa, które poprzednio były objęte innymi układami zbiorowymi pracy i zostają przyjęte jako członkowie DIO III

podlegają układom zbiorowym pracy DIO III trzy miesiące po tym, jak związek zawodowy został poinformowany o członkostwie przedsiębiorstwa w DIO III.

Nowi członkowie objęci porozumieniem o przystąpieniu do układu zbiorowego pracy

2. Porozumienia o przystąpieniu do układu zbiorowego pracy, obowiązujące w przedsiębiorstwach z członkostwem w DIO III, mają zastosowanie do trzech miesięcy po tym, jak związek zawodowy został poinformowany na piśmie o przystąpieniu przedsiębiorstwa do DIO III. Następnie w danym zakresie obowiązywać będzie układ zbiorowy DIO III.
3. Wycofując się z DIO III, porozumienie o przystąpieniu zostaje ponownie uznane za ważne, jeśli przedsiębiorstwo nie zostanie objęte innym układem zbiorowym pracy poprzez członkostwo w Duńskim Zrzeszeniu Pracodawców (Dansk Arbejdsgiverforening).

Negocjacje dostosowawcze

4. Gdy związek zawodowy dowiaduje się o objęciu przedsiębiorstwa układem zbiorowym pracy w ramach Duńskiego Zrzeszenia Budownictwa, związek zawodowy może wnioskować o przeprowadzenie spotkania organizacji, por. artykuł 89 ust. 17.

Celem tego spotkania organizacji 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 wynagrodzenia i zatrudnienia pracowników przedsiębiorstwa.

W trakcie negocjacji dostosowawczych udokumentowane zostaną aktualne warunki wynagrodzenia i zatrudnienia w przedsiębiorstwie.

Rozdział 2

Narada ze stronami rynku pracy oraz wspólne spotkanie informacyjne

Art. 5 Spotkanie informacyjne

1. Organizacje pragną zagwarantować, aby duński model funkcjonował na duńskich placach budowy w jak najlepszy sposób oraz aby zapewnić wszystkim stronom dobry start. 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 swojej organizacji, natomiast strony rynku pracy będą miały możliwość przedstawienia duńskiego modelu i spotkania się z przedstawicielami przedsiębiorstwa.
2. Ponadto organizacje są zgodne co do tego, aby zaproponować wspólne spotkanie informacyjne najlepiej przed upływem pierwszego miesiąca od rozpoczęcia przez przedsiębiorstwo pracy w Danii.
3. Tam, gdzie będzie to możliwe, spotkanie można przeprowadzić na placu budowy. W przeciwnym razie jedna ze stron proponuje odpowiednie miejsce spotkania.
4. Niemniej jednak umowa ta nie uniemożliwia stronom rynku pracy przeprowadzania spotkań z każdą ze swoich stron.
5. Ponadto organizacje są zgodne, aby w przypadku rozpoczynania większych projektów budowlano-montażowych proponować przedsiębiorstwom i pracownikom wspólne zebrania wprowadzające celem udzielenia lokalnym partnerom na poszczególnych placach budowy wstępnych informacji o obowiązujących warunkach wynagrodzenia i pracy.

Rozdział 3 Warunki zatrudnienia

Art. 6 Informacje o warunkach zatrudnienia

1. Odniesienie do obowiązujących przepisów prawa dotyczących obowiązku pracodawcy w zakresie udzielania pracownikowi informacji o warunkach stosunku zatrudnienia (Ustawa w sprawie umów zatrudnienia).
2. Odniesienie do prawa dotyczącego obowiązku pracodawcy w zakresie informowania pracownika o warunkach stosunku pracy (Ustawa o umowach o zatrudnienia) zostanie zmienione, począwszy od daty wejścia w życie duńskich przepisów wdrażających dyrektywę w sprawie warunków pracy, w celu odniesienia się do przyszłej ustawy wdrożeniowej w kontekście obowiązku pracodawcy w zakresie informowania pracownika o warunkach stosunku pracy.
3. Zgodnie z art. 1 ust. 3 Ustawy w sprawie umów zatrudnienia strony uzgodniły następujące odstępstwa od ustawy.
4. Jeśli pracownik nie otrzymał terminowo umowy zatrudnienia, bądź jeśli umowa ta zawiera nieprawidłowości, przedsiębiorstwo może zostać zobowiązane do zapłaty kary/odszkodowania, chyba że nieprawidłowości są usprawiedliwione i nie miały rzeczywistego wpływu na stosunek zatrudnienia.
5. Wszelkie naruszenia należy zgłaszać przedsiębiorstwu.
6. Jeżeli kwestia będąca przedmiotem skargi nie zostanie skorygowana w ciągu piętnastu (15) dni roboczych, należy niezwłocznie złożyć pisemną skargę do DIO III wraz z określeniem dokładnego charakteru niedociągnięć. Jeśli nieprawidłowości w umowie zatrudnienia zostaną potem skorygowane lub brakujące świadectwo pracy zostanie dostarczone w ciągu 15 dni roboczych od otrzymania przez DIO III stosownego zgłoszenia, przedsiębiorstwo nie zostanie obciążone grzywną/odszkodowaniem, chyba że występuje sytuacja uporczywego naruszania przepisów regulujących kwestie umów zatrudnienia.

7. W każdym przypadku pracownik musi otrzymać wyżej wymienione informacje o stosunku zatrudnienia nie później niż w ciągu 15 dni od zgłoszenia roszczenia. W przeciwnym razie przedsiębiorstwo może zostać zobowiązane do zapłaty kary/odszkodowania.
8. Wspomniane powyżej odstępstwo od przepisów Ustawy w sprawie umów zatrudnienia ma zastosowanie również po transpozycji dyrektywy w sprawie warunków pracy do duńskiego prawa, a od daty wejścia w życie duńskich przepisów wdrażających dyrektywę w sprawie warunków pracy odniesienie do art. 1 ust. 3 Ustawy w sprawie umów zatrudnienia zostanie zmienione na odpowiedni zapis zgodny z przyszłymi przepisami wykonawczymi.
9. Kwestie dotyczące tego, czy przedsiębiorstwo wywiązało się z obowiązku ujawnienia informacji, należy rozpatrywać zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy.

<p>Art. 7 Praca na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych (Funktionærloven)</p>
--

1. Organizacje zalecają, by te przedsiębiorstwa, które zamierzają dla niektórych swoich pracowników o stażu przekraczającym jeden rok wprowadzić warunki zatrudnienia pokrewne do określonych w ustawie o pracownikach etatowych, czyniły to w miarę możliwości zgodnie z wytycznymi zawartymi w niniejszym układzie zbiorowym.
2. Zatrudnienie na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych można uzgodnić indywidualnie z tymi pracownikami, którzy wykonują pracę wymagającą szczególnych kwalifikacji i zaufania. Umowy zatrudnienia na warunkach pokrewnych do warunków dotyczących pracowników etatowych są ważne pod warunkiem ich sporządzenia w formie pisemnej.

Organizacje wspólnie opracowały formularz, który powinien być stosowany do zawierania umów zatrudnienia na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych. Po podpisaniu dokumentu umowy zatrudnienia

można domagać się jego przesłania do właściwych organizacji.
Patrz Załącznik 5.

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

3. W drodze umowy nie można odstąpić od postanowień artykułu 8 duńskiej Ustawy o pracownikach etatowych, dotyczących dobrowolnego wcześniejszego wypłacenia emerytury w przypadku śmierci.

Wynagrodzenie

4. Wynagrodzenie powinno być odzwierciedleniem kwalifikacji, odpowiedzialności, wkładu pracy i kompetencji danego pracownika.

Raz w roku należy dokonać przeglądu wynagrodzenia każdego z pracowników i w razie potrzeby je dostosować. Termin przeglądu wynagrodzeń może być taki sam jak dla pracowników umysłowych / zatrudnionych na warunkach określonych w ustawie o pracownikach etatowych.

Spyry dotyczące wysokości wynagrodzenia lub jego korekty można przedkładać do rozstrzygnięcia zgodnie z postanowieniami procedury rozstrzygania sporów pracowniczych, opisaną w niniejszym układzie zbiorowym pracy.

W przypadku zatrudnienia na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych, wynagrodzenie godzinowe przeliczane jest na miesięczne wg obowiązującej liczby godzin, aktualnie 160,33. Wynagrodzenia są wypłacane w te same dni co pracownikom biurowym / zatrudnionym na warunkach określonych w ustawie o pracownikach etatowych.

Staż pracy

5. Staż pracy w przypadku zatrudnienia na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych jest liczony od chwili przejścia na warunki pokrewne do tych, na jakich

zatrudniony jest pracownik etatowy, z zachowaniem dotychczasowego minimalnego okresu wypowiedzenia.

Rozwiązanie stosunku pracy

6. W przypadku wypowiedzenia umowy zatrudnienia, okres wypowiedzenia dla obu stron wynika z postanowień art. 2 duńskiej Ustawy o pracownikach etatowych.

Strony są zgodne co do tego, że okres wypowiedzenia nie może być krótszy niż ten uzgodniony na mocy układu zbiorowego pracy w związku z przejściem na zatrudnienie na warunkach określonych w ustawie o pracownikach etatowych.

Wypowiedzenie może mieć miejsce podczas choroby. Postanowienia art. 83 ust. 8 i art. 84 układu zbiorowego pracy nie mają zastosowania do umów zatrudnienia na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych.

7. W poszczególnych umowach zatrudnienia można przyjąć zapis mówiący o tym, że przedsiębiorstwo ma prawo rozwiązać umowę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia biegnącego do końca miesiąca, w przypadku gdy dany pracownik w okresie dwunastu kolejnych miesięcy przez łącznie 120 dni pobierał wynagrodzenie za czas nieobecności z powodu choroby. Wypowiedzenie w takiej sytuacji uznaje się za ważne tylko wtedy, gdy następuje bezpośrednio po upływie tychże 120 dni zwolnienia chorobowego, a pracownik nadal na nim pozostaje. Na ważność wypowiedzenia nie ma wpływu powrót pracownika do pracy w okresie wypowiedzenia.

Godziny pracy

8. Godziny pracy, w tym ewentualnej pracy w godzinach nadliczbowych, w systemie zmianowym i w przesuniętych godzinach pracy, oraz przysługującą z tego tytułu płacę, ustala się na podstawie postanowień układu zbiorowego.

Urlop

9. W przypadku zatrudnienia na warunkach pokrewnych do obowiązujących w przypadku pracowników umysłowych/określonych w ustawie o pracownikach etatowych,

urlopy są płatne i ze świadczeniem urlopowym lub przysługuje świadczenie urlopowe, por. art. 16 Ustawy o urloпах. Niniejsze postanowienie zastępuje art. 64 układu zbiorowego pracy.

Świadczenia urlopowe wypłacane pracownikom wraz z wynagrodzeniem za czas urlopu mogą być wypłacone przed wykorzystaniem urlopu. W takiej sytuacji wartość zaliczki może zostać potrącona po rezygnacji / odejścia, o ile świadczenie urlopowe zostało wypłacone przed rezygnacją z urlopu. Przedsiębiorstwo może polecić, aby urlop przesunięty z powodu utrudnień w realizacji urlopu został wykorzystany w okresie wypowiedzenia, por. art. 64 ust. 5 układu zbiorowego pracy.

Świadczenie emerytalne z tytułu świadczenia urlopowego

10. Świadczenie urlopowe jest wliczane do podstawy obliczania składki emerytalnej.

Dni ustawowo wolne od pracy

11. Za dni ustawowo wolne od pracy oraz inne dni wolne od pracy pracownikowi przysługuje pełne wynagrodzenie.

Dodatkowe dni urlopu

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

Program zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych

14. Program zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych utworzono dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy zatrudnienia z ustalonym wynagrodzeniem. Przedsiębiorstwo odprowadza składkę od wynagrodzenia będącego podstawą świadczenia urlopowego

od 1 marca 2022 r.	7,0%
od 1 marca 2024 r.	8,8%

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

15. 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.

Choroba

16. W czasie choroby przedsiębiorstwo wypłaca pełne wynagrodzenie.

Inne postanowienia

17. Do zatrudnionych na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych mają zastosowanie przepisy art. 2a i 2b, 16, 17 oraz 17a) duńskiej Ustawy o pracownikach etatowych.

O ile niniejsze postanowienia lub zawarta przez strony umowa zatrudnienia nie stanowią inaczej, pracownik podlega postanowieniom układu zbiorowego pracy.

Rozstrzygnięcie sporów pracowniczych

18. Ewentualne spory dotyczące interpretacji poszczególnych umów lub niniejszych wytycznych rozstrzygane będą zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego w zakresie rozstrzygnięcia sporów pracowniczych.

W przypadku, gdy przedsiębiorstwo lub pracownik nie zamierza dalej kontynuować umowy zatrudnienia na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych, umowę taką można rozwiązać zachowując przewidziany dla pracownika okres wypowiedzenia.

Po upływie tego okresu względem danego pracownika zastosowanie mają jedynie postanowienia układu zbiorowego pracy.

Istniejące umowy zatrudnienia na warunkach określonych w ustawie o pracownikach etatowych mogą zostać zmienione w drodze porozumienia między lokalnymi stronami zgodnie z niniejszymi wytycznymi.

Rozdział 4

Postanowienia dotyczące czasu pracy

Art. 8 Tygodniowy wymiar czasu pracy

1. Tygodniowy wymiar zwykłego efektywnego czasu pracy wynosi 37 godzin.
2. Tygodniowy wymiar czasu pracy jest rozłożony na pięć pierwszych dni tygodnia.
3. W ramach lokalnego porozumienia można ustalić czterodniowy tydzień pracy, w którym tygodniowy wymiar czasu pracy jest rozłożony na cztery z pierwszych pięciu dni tygodnia (od poniedziałku do piątku). Umowy tego rodzaju nie mogą wiązać się z wydłużeniem zwykłego czasu pracy powyżej 10 efektywnych godzin dziennie.
Dodatek za nadgodziny w wysokości 100% stawki godzinowej, obliczony na podstawie minimalnej godzinowej stawki wynagrodzenia, jest płatny za ten dzień z pierwszych pięciu dni tygodnia, który nie jest częścią czterodniowego tygodnia pracy.

Art. 9 Dzienny wymiar czasu pracy

Dzienny wymiar czasu pracy

1. Zwykły dzienny czas pracy mieści się w przedziale pomiędzy godz. 6.00 a 18.00. Łączny czas przerw na posiłek i odpoczynek nie może przekroczyć jednej godziny i nie może być krótszy niż 30 minut.

Określenie dziennego wymiaru czasu pracy

2. Przy ustalaniu harmonogramu rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz przerw na spożywanie posiłków należy wziąć pod uwagę oczekiwania pracowników.
3. Jeżeli pracodawca uzna, że nie jest w stanie spełnić oczekiwań pracowników, ustala harmonogram czasu pracy biorąc pod

uwagę dobro przedsiębiorstwa i wdraża go po 10 dniach od ogłoszenia.

W ww. okresie pracownikom przysługuje prawo wniesienia skargi dotyczącej nieuwzględnienia ich oczekiwań przez przedsiębiorstwo bez odpowiedniego uzasadnienia zgodnie z postępowaniem rozstrzygania sporów pracowniczych.

Ustalone wynagrodzenie obejmuje wszelkie zmiany w przerwach na posiłki, pod warunkiem że nie przekraczają one średnio jednej godziny dziennie w ujęciu tygodniowym oraz 1 godziny i 30 minut w ujęciu dziennym.

Art. 10 Ruchome godziny pracy tygodniowej

1. Na szczeblu lokalnym można zawrzeć pisemną umowę o wydłużeniu lub skróceniu dziennego lub tygodniowego wymiaru czasu pracy, tak aby średni tygodniowy wymiar zwykłego czasu pracy wynosił 37 godzin w uprzednio ustalonym okresie.
2. Okres ten nie może być dłuższy niż 12 miesięcy, nie wliczając czasu urlopu.
3. Umowy tego rodzaju nie mogą wiązać się z wydłużeniem zwykłego czasu pracy powyżej 10 efektywnych godzin dziennie.

Art. 11 Tygodniowy wymiar czasu pracy z możliwością odbioru dni wolnych

1. Istnieje możliwość zawarcia miejscowego pisemnego porozumienia przewidującego wydłużenie tygodniowego wymiaru zwykłego czasu pracy do 46 godzin pod warunkiem możliwości odbioru dodatkowych godzin, wykraczających poza wymiar określony w art. 8 w formie czasu wolnego, a najlepiej całych wolnych dni, w ciągu 3 miesięcy od okresu, w którym zostały wypracowane.

Praca w godzinach nadliczbowych zgodnie z artykułem 18 ust. 2, 1, nie może być wykonywana w tym samym czasie.

2. Umowa o wydłużonym tygodniowym wymiarze czasu pracy nie uprawnia do wypłaty dodatku za nadgodziny.
3. Termin wykorzystania wolnych dni ustala przedsiębiorstwo w porozumieniu z pracownikami. Czas wolny w zamian za dni wolne zostanie odebrany przez pracownika przed odejściem z przedsiębiorstwa.

Art. 12 Praca świadczona w systemie weekendowym

Warunki

1. Zgodnie z miejscowymi porozumieniami istnieje możliwość wprowadzenia pracy w weekendy.
2. W takim przypadku maksymalny wymiar czasu pracy odpowiednio w soboty i niedziele wynosi 12 godzin.
3. Godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy w soboty i niedziele ustala przedsiębiorstwo.
4. Pracownicy, którzy są zatrudnieni do świadczenia pracy w systemie weekendowym, nie mogą jednocześnie posiadać innego płatnego zatrudnienia.

Stąd pracownikom tym nie przysługuje uzupełniający zasiłek.

5. Umowę o świadczeniu pracy w systemie weekendowym w danym przedsiębiorstwie można zawrzeć pod warunkiem, że pomiędzy organizacjami istnieje co do tego zgodność.
6. Złamanie postanowień ust. 4 będzie traktowane jako naruszenie warunków zatrudnienia, skutkujące natychmiastowym zwolnieniem z pracy w przedsiębiorstwie. W przypadku, gdy przedsiębiorstwo dowie się o naruszeniu ust. 4, wprowadzenie weekendowych zmian pracy może zostać zwieszona.
7. Spory w powyższym zakresie rozstrzygane będą zgodnie z zawartymi w niniejszym układzie zbiorowym procedurami rozstrzygania sporów pracowniczych.

Warunki wynagrodzenia

8. Za pracę świadczoną w systemie weekendowym przysługuje wynagrodzenie w wysokości przewidzianej w układzie zbiorowym.
9. Ponadto dodatki przewidziane w układzie zbiorowym są wypłacane podobnie jak innym pracownikom przedsiębiorstwa w danym obszarze działalności.
10. Pracownikom przysługują również przewidziane w układzie zbiorowym dodatki za pracę w soboty i niedziele. Lokalnie można uzgodnić, że dodatki te będą równomiernie rozłożone na wszystkie godziny pracy łącznie.
11. Warunkiem świadczenia pracy w systemie weekendowym jest, by łączny zarobek za pracę w tym systemie, włącznie ze wszystkimi przewidzianymi w układzie zbiorowym dodatkami, był co najmniej równy normalnym tygodniowym zarobkom w danym miejscu pracy w zwykłym systemie tygodniowym.

Dni wolne i praca w dni ustawowo wolne od pracy

12. Godziny pracy powinny być ustalone przed wprowadzeniem pracy w weekendy, tak aby istniała jasność, które dni (soboty/niedziele) będą wolne od pracy. O ile dni takie zostaną przewidziane, danemu pracownikowi przysługuje za nie kwota równa średniemu wynagrodzeniu za tę liczbę godzin, jaką normalnie przepracowałby w dane dni. Kwota wypłacana jest z program zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych danego pracownika. Z konta tego nie można jednak wypłacać kwot wyższych niż aktualnie się na nim znajdujące zgromadzone środki.
13. Za pracę w dni ustawowo wolne od pracy przysługuje wyłącznie wynagrodzenie w normalnej wysokości, w związku z czym nie ma zastosowania zaliczka za dni ustawowo wolne od pracy przypadające w dni powszednie.

Składka ATP

Składki ATP (duński uzupełniający system emerytalny) są obliczane według pełnych składek

Art. 13 Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy

1. Na szczeblu lokalnym można zawierać umowy zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy.
2. Łączny tygodniowy czas pracy w niepełnym wymiarze wynosi co najmniej 20 i nie więcej niż 30 godzin tygodniowo.

W przypadku zatrudnienia pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy, normalny tygodniowy czas pracy (liczba i podział godzin pracy) jest uzgadniany indywidualnie.

Zmiana tygodniowego wymiaru czasu pracy może nastąpić zgodnie z postanowieniami art. 8.

3. Wynagrodzenie w ramach zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy podlega ogólnym postanowieniom układu zbiorowego. Pracownikom nie przysługuje żadna kompensacja z tytułu mniejszej liczby godzin pracy.

Przepracowane dodatkowe godziny, ponad uzgodniony wymiar czasu pracy pracownika, są wynagradzane wg normalnych stawek godzinowych obowiązujących w przypadku tego pracownika.

Przepracowane dodatkowe godziny, wykraczające poza normalny (pełny) wymiar czasu pracy w przedsiębiorstwie, są wynagradzane wg stawek za godziny nadliczbowe obowiązujących w przypadku pozostałych pracowników.

4. Zgodnie z procedurą rozstrzygania sporów pracowniczych, organizacjom przysługuje prawo wniesienia skargi w razie nadużywania lub niewłaściwego stosowania przepisów niniejszego postanowienia, w tym w przypadkach, w których liczbę osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ocenia się jako nieuzasadnioną.
5. Istnieje zgodność co do tego, że postanowienia niniejszego układu zbiorowego dotyczące stażu pracy odnoszą się do osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w takim samym zakresie, jak do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze.

Osoby o obniżonej zdolności do wykonywania pracy

6. Z pracownikami, których zdolność do wykonywania pracy jest obniżona z powodu wieku, choroby lub urazu, można zawierać umowy przewidujące skrócony czas pracy.

Częściowa emerytura, częściowa wcześniejsza emerytura

7. Z pracownikami zainteresowanymi obniżeniem liczby godzin pracy z powodu przejścia na częściową emeryturę lub częściową wcześniejszą emeryturę można zawierać umowy przewidujące skrócony czas pracy.

Organizacjom przysługuje prawo wniesienia skargi w przypadku nadużywania przepisów niniejszego postanowienia, zgodnie z procedurami rozstrzygania sporów pracowniczych.

Art. 14 Praca wykonywana poza siedzibą przedsiębiorstwa

Jeżeli praca wykonywana jest w miejscach pracy położonych w takiej odległości od siedziby przedsiębiorstwa, że w związku z wykonywaną pracą przedsiębiorstwo uzna za konieczne zakwaterowanie pracowników na noc poza miejscem zamieszkania, należy zawrzeć miejscowe porozumienie dotyczące rodzaju transportu, wyżywienia i zakwaterowania, godzin pracy i przewidywanego czasu jej wykonywania.

Art. 15 Praca na wezwanie

1. W razie wezwania pracownika do stawienia się do pracy po upływie normalnych godzin jej świadczenia lub w dni powszednie wolne od pracy, a także w niedziele bądź dni ustawowo wolne od pracy, wypłaca się wynagrodzenie na zasadach i w wysokości określonej w układzie zbiorowym, z tym że minimalne wynagrodzenie jest równe wynagrodzeniu za 4 godziny pracy.
2. Przed rozpoczęciem stosowania tej formy świadczenia pracy, zawierane są miejscowe porozumienia w zakresie wynagrodzenia za pozostawanie pracownika w gotowości na wezwanie pracodawcy.

Art. 16 Dni wolne

1 maja

1. 1 maja jest w całości dniem wolnym od pracy.

Dzień Konstytucji

2. Dzień Konstytucji jest w całości dniem ustawowo wolnym od pracy, za który odprowadza się zaliczkę na rekompensatę z tytułu utraconych zarobków w dni ustawowo wolne od pracy przypadające w dni powszednie zgodnie z postanowieniami art. 69 ust. 5.

Dodatkowe dni urlopu

3. Pracownikom przysługuje 5 dodatkowych dni urlopu w roku kalendarzowym.
4. Za dodatkowe dni urlopu przysługuje wynagrodzenie w takiej samej wysokości jak za ustawowo wolne od pracy dni przypadające w dni powszednie, por. art. 69, a terminy ich wykorzystania ustala się na zasadach analogicznych do stosowanych w przypadku ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.
5. Zaliczka za dodatkowe dni urlopu dla pracowników dorosłych wynosi:
1 marca 2020 r. 1300,00 DKK
1 maja 2024 r. 1500,00 DKK
Zaliczka za dodatkowe dni urlopu dla pracowników młodocianych
1 marca 2020 r. 700,00 DKK
1 maja 2024 r. 800,00 DKK
6. Jeżeli w dodatkowym dniu urlopowym pracownik jest chory, nie ma on obowiązku wykorzystania tego dnia i może go przełożyć na późniejszy termin.

Art. 17 Inne rozwiązania dotyczące godzin pracy

1. W przypadku wykonywania prac o szczególnym charakterze, o ile na szczeblu lokalnym istnieje zgodność co do konieczności zastosowania innego rozwiązania w zakresie godzin pracy niż warianty przedstawione w niniejszym układzie zbiorowym, to wprowadzenie takiego rozwiązania jest możliwe po uzyskaniu zgody ze strony Zjednoczonej Federacji Pracowników (Fagligt Fælles Forbund) oraz DIO III.

Rozdział 5

Nadgodziny, przesunięte godziny pracy, praca w systemie zmianowym

Art. 18 Nadgodziny

Świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych

1. Od pracowników można wymagać świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych w takim zakresie, w jakim jest to niezbędne ze względu na charakter tej pracy.
2. Przedsiębiorstwa mogą wykorzystywać do ośmiu godzin nadliczbowych tygodniowo, na podstawie lokalnego porozumienia.

Ponadto, zgodnie z ust. 1 i praktyką prawa pracy, przedsiębiorstwa mogą korzystać z zatrudniania w godzinach nadliczbowych w standardowy sposób.

Ustalanie liczby godzin nadliczbowych

3. Nadgodziny liczy się od chwili zakończenia normalnego czasu pracy, wliczając 30 minut przerwy na posiłek bezpośrednio po zakończeniu normalnych godzin pracy.

Czasu przerwy na posiłek nie wlicza się, jeżeli praca w godzinach nadliczbowych trwa tylko 1 godzinę.

Praca w godzinach nocnych

4. Praca w godzinach nocnych trwa począwszy od 4-tej godziny po zakończeniu normalnych godzin pracy, do normalnej godziny rozpoczęcia pracy następnego dnia. Do czasu pracy w godzinach nocnych dolicza się 30 minut przerwy na posiłek na każde 4 godziny.

Art. 19 Systematyczne nadgodziny

1. Jeżeli lokalne strony bezskutecznie próbowały zawrzeć umowę w sprawie ruchomych godzin pracy tygodniowej, patrz art. 10, to

przedsiębiorstwo może zapowiedzieć systematycznie powtarzającą się pracę w godzinach nadliczbowych. Wymiar systematycznych nadgodzin może maksymalnie wynosić 5 godz. na tydzień kalendarzowy i 1 godzinę dziennie oraz muszą być zaplanowane w połączeniu z normalnym czasem pracy danego pracownika. Systematyczne nadgodziny muszą zostać zapowiedziane 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 systematycznie pracy nadgodziny – 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. Godziny nadliczbowe, które nie uprawniają pracownika do odbioru pełnego dnia wolnego od pracy, są przenoszone na następny okres.
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 czasu wolnego z tytułu systematycznych nadgodzin nie może zostać wyznaczony w okresie wypowiedzenia, chyba że przedsiębiorstwo i pracownik wyrażą na to zgodę.
6. Możliwość zapowiedzenia systematycznych nadgodzin nie wpływa na istniejące możliwości zapowiedzenia pracy w godzinach nadliczbowych, wynikające z pozostałych postanowień układu zbiorowego pracy.

Art. 20 Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz pracę w niedziele i dni ustawowo wolne od pracy

Wynagrodzenie za nadgodziny

1. Za nadgodziny w ciągu 3 pierwszych godzin po zakończeniu normalnego czasu pracy wypłaca się wynagrodzenie wg stawek godzinowych z dodatkiem w wysokości 50%

Jedna z tych trzech godzin może wypadać bezpośrednio przed rozpoczęciem normalnych godzin pracy, ale nie przed godziną 6.00.

2. Za pracę w godzinach nadliczbowych trwającą ponad ww. 3 godziny (czyli pracę w godzinach nocnych), do rozpoczęcia normalnego czasu pracy następnego dnia, wypłaca się wynagrodzenie wg stawek godzinowych z dodatkiem w wysokości 100%

Za pracę w niedziele i dni ustawowo wolne od pracy wypłaca się wynagrodzenie wg stawek godzinowych z dodatkiem w wysokości 100%

3. Powyższe dodatki procentowe oblicza się od minimalnej stawki wynagrodzenia określonej w art. 23.

Dni powszechnie wolne od pracy

4. W przypadku świadczenia pracy w dni powszednie wolne od pracy, praca w godzinach nadliczbowych liczy się od godziny rozpoczęcia normalnego czasu pracy.

Potrącenie czasu przerw na spożywanie posiłków

5. Z wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych i nocnych, a także w niedziele i dni ustawowo wolne od pracy, nie potrąca się czasu przerw na spożywanie posiłków.

Art. 21 Przesunięte godziny pracy

1. Przesunięte godziny pracy nie mogą być wyznaczone w taki sposób, iż w całości mieszczą się w przedziale czasowym 6.00-18.00.

Odsyła się do postanowień art. 9 w zakresie ogłaszania harmonogramu pracy w normalnym czasie pracy.

Ogłaszanie harmonogramu przesuniętych godzin pracy

2. W razie potrzeby wprowadzenia przesuniętych godzin pracy, proponowany harmonogram powinien zostać ogłoszony z wyprzedzeniem wynoszącym przynajmniej 3 x 24 godziny. Jeżeli nie dokonano takiego powiadomienia, za pracę wykonywaną poza normalnymi dziennymi godzinami pracy przedsiębiorstwa do końca okresu powiadomienia wypłaca się dodatek za nadgodziny.

Czas trwania przesuniętych godzin pracy

3. Jeżeli pracownik z powodów leżących po stronie przedsiębiorstwa i bez własnej winy nie będzie mógł kontynuować wykonywania pracy w przesuniętych godzinach przez okres dłuższy niż 1 tydzień, to za pracę w godzinach przypadających poza normalnym dziennym czasem pracy w przedsiębiorstwie przysługuje mu dodatek za nadgodziny.

Zaliczka za pracę Przesunięte godziny pracy

4. O ile spełnione są warunki wymienione w ust. 2 i 3, to za pracę w przesuniętych godzinach pracy, które przypadają w przedziale czasowym 6.00-18.00, nie przysługuje żaden dodatek.
5. W przypadku takiego przesunięcia godzin pracy, że czas pracy kończy się po godz. 18.00, ale rozpoczyna przed godz. 24.00, od początku tygodnia rozliczeniowego wypłat wynagrodzeń, w którym przypada dzień 1 maja 2023 r., pracownikom przysługuje dodatek w następującej wysokości za każdą godzinę:

Od 18.00 do 22.00 28,15 DKK

Od 22.00 do 6.00..... 48,40 DKK

W przypadku przesunięcia godzin pracy, gdy czas pracy rozpoczyna się o godz. 24.00 lub później, pracownikom przysługuje dodatek w następującej wysokości za każdą godzinę do godz. 06.00..... 58,75 DKK

Od początku tygodnia rozliczeniowego wypłat wynagrodzeń, w którym przypada dzień 1 stycznia 2024 r., stawki dodatku godzinowego zmieniają się na:

Od 18.00 do 22.00..... 29,15 DKK

Od 22.00 do 6.00..... 50,10 DKK

W przypadku przesunięcia godzin pracy, gdy czas pracy rozpoczyna się o godz. 24.00 lub później, pracownikom przysługuje dodatek w następującej wysokości za każdą godzinę do godz. 06.00..... 60,80 DKK

Nadgodziny w wyniku przesunięcia godzin pracy

6. O ile przy przesuniętych godzinach pracy zachodzi konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, to za taką pracę – oprócz dodatku określonego powyżej – przysługują odpowiednie dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości przewidzianej w niniejszym układzie zbiorowym, licząc od momentu zakończenia przesuniętych godzin pracy.

Art. 22 Praca w systemie zmianowym

1. Praca w systemie zmianowym odnosi się do takiej organizacji pracy, zgodnie z którą pracownicy świadczą pracę w różnych godzinach zgodnie z wcześniej ustalonym harmonogramem pracy. Jednak można też uzgodnić, że praca będzie wykonywana przez stałe zespoły na wszystkich trzech zmianach.

Zazwyczaj poszczególne zespoły zastępują się nawzajem, lecz w sytuacji, w której wymaga tego interes przedsiębiorstwa, czas ich pracy może częściowo się pokrywać lub mogą występować przerwy pomiędzy pracą zespołów.

Godziny działania przedsiębiorstwa

2. Godziny działania przedsiębiorstwa są niezależne od czasu pracy poszczególnych pracowników wynikającego z układu zbiorowego i podlegają ograniczeniom jedynie na mocy obowiązujących przepisów prawa.

Termin ogłoszenia i okres wykonywania

3. W razie potrzeby wprowadzenia pracy w systemie zmianowym, proponowany harmonogram powinien być ogłoszony z wyprzedzeniem wynoszącym przynajmniej 5 x 24 godziny. Jednakże pracownicy, którzy zostali zatrudnieni do pracy w systemie zmianowym lub którzy mogą zostać uznani za pracowników zmianowych, por. ust. 6, nie mają prawa żądać takiego powiadomienia. Jeśli praca musi być wykonana przed upływem terminu powiadomienia, pracownikom, którzy mają prawo wymagać takiego powiadomienia, zamiast dodatku za pracę w systemie zmianowym wypłaca się normalne dodatki za nadgodziny, obliczone na podstawie normalnego dziennego czasu pracy danego przedsiębiorstwa.

Jeżeli na prośbę przedsiębiorstwa i bez własnej winy pracownik nie będzie mógł kontynuować wykonywania pracy w systemie zmianowym przez okres dłuższy niż 3 doby, przysługuje mu wynagrodzenie na zasadach opisanych powyżej.

Godziny pracy (metoda 1)

4. Przy pracy na pierwszą zmianę zwykły wymiar czasu pracy poszczególnych pracowników wynosi 37 godzin tygodniowo. Przy pracy na drugą i trzecią zmianę, zwykły tygodniowy wymiar czasu pracy wynosi 34 godziny.

Zgodnie z miejscowym porozumieniem na wszystkich trzech zmianach wykonana może być praca w godzinach nadliczbowych w wysokości do 5 godzin tygodniowo.

Godziny pracy (metoda 2)

5. Praca w systemie zmianowym organizowana jest w oparciu o lokalnie uzgodnione cykle, tak aby przy pracy na 3 zmiany normalny czas pracy poszczególnych pracowników wynosił średnio 35 godzin, a przy pracy na 2 zmiany średnio 35 godzin i

30 minut. Godziny wykraczające poza powyższą średnią przelicza się na całe dni wolne uwzględnione w harmonogramie cyklu.

Pracownicy zmianowi

6. Aby pracownik miał status zatrudnionego w systemie zmianowym, powinien uczestniczyć w cyklu przynajmniej 6 razy w ciągu 6 tygodni.

Specjalne postanowienia w zakresie godzin pracy

7. Godziny pracy ulegają proporcjonalnemu skróceniu z tytułu dni ustawowo wolnych od pracy, urlopowych lub innych dni wolnych przewidzianych w układzie zbiorowym.
8. Kiedy przygotowwany jest harmonogram pracy, pracownicy muszą mieć zapewnione weekendy wolne od pracy w najlepszy możliwy sposób.

Przerwy, reorganizacja lub przeniesienie

9. W razie przerwania cyklu pracy zmianowej, zmiany tego systemu pracy w zaplanowanym wcześniej cyklu rotacyjnym lub przeniesienia pracowników, por. ust. 10, należy dla każdego pracownika oddzielnie wyliczyć faktyczne godziny pracy w danym okresie rozliczeniowym wypłat wynagrodzeń, w stosunku do zwykłego wymiaru czasu pracy w myśl ust. 4-8.

Deficyty godzin pracy są opłacane według normalnej stawki za pracę płatną godzinowo, z wyłączeniem wszystkich innych dodatków, a nadgodziny są opłacane według stawek za nadgodziny, począwszy od najniższych stawek.

10. Jeżeli pracownik zostaje przeniesiony z jednej zmiany na inną, a nie jest to konsekwencją wcześniej ustalonego harmonogramu rotacyjnego, to przysługuje mu z tego tytułu świadczenie jednorazowe za każde przeniesienie. Kwota jednorazowego świadczenia jest następująca w okresie od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:

1 maja 2023 r.....	231,45 DKK
1 stycznia 2024 r.	239,55 DKK

W razie przeniesienia pracownika w ciągu 6 tygodni z powrotem na poprzednio zajmowaną zmianę lub przeniesienia do pracy w systemie dziennym, nie przysługuje mu z tego tytułu żadne dodatkowe świadczenie.

Doba robocza

11. Na potrzeby rozliczania pracy w systemie zmianowym doba robocza liczy się od godz. 6.00 do godz. 6.00 następnego dnia, lub od godziny rozpoczęcia zwykłego czasu pracy w danym przedsiębiorstwie do tej samej godziny dnia następnego, chyba że w formie pisemnej zostanie uzgodnione inaczej.

Dodatek za pracę w systemie zmianowym

12. Za pracę w systemie zmianowym w dni powszednie, z wyjątkiem sobót w godzinach od 18.00 do 6.00, przysługuje dodatek godzinowy wynoszący w okresie od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:

1 maja 2023 r..... 43,35 DKK

1 stycznia 2024 r. 44,90 DKK

13. Za pracę w systemie zmianowym świadczoną w czasie od godz. 14.00 w sobotę do zakończenia godzin pracy w niedzielę, a także za pracę w systemie zmianowym w dni ustawowo wolne od pracy i inne przewidziane w układzie zbiorowym dni wolne, przysługuje dodatek godzinowy wynoszący w okresie od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:

1 maja 2023 r..... 102,35 DKK

1 stycznia 2024 r. 105,95 DKK

Pracownikom nie przysługują już wówczas dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych.

Na szczeblu lokalnym można uzgodnić przesunięcie ww. okresów o 8 godzin, tak by zaczynały się one i kończyły wcześniej. Np. jeżeli doba niedzielna będzie kończyć się w niedzielę o godz. 22.00, dodatek zgodny z ust. 12. będzie wypłacany za pracę świadczoną począwszy od tej godziny.4

Nadgodziny

14. W razie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych w czasie, za który przysługują dodatki za pracę w systemie zmianowym wymienione w ust. 12 i 13, oprócz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, pracownikowi przysługuje dodatek za pracę w systemie zmianowym we właściwej ze względu na porę jej świadczenia wysokości.

Praca w dni ustawowo wolne od pracy lub przesunięcie dni wolnych

15. O ile nie jest możliwe udzielenie pracownikowi dnia wolnego w ramach zadośćuczynienia za świadczenie pracy w dzień ustawowo wolny od pracy lub przewidziany w układzie zbiorowym dzień wolny (ust. 7), to za taki dzień, w którym świadczył pracę, przysługuje mu specjalny dodatek godzinowy, wynoszący w okresie od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:

1 maja 2023 r..... 102,35 DKK

1 stycznia 2024 r. 105,95 DKK

Ten sam dodatek wypłacany jest również w przypadku, gdy zaplanowany wcześniej dzień wolny od pracy przypada w dzień ustawowo wolny od pracy i nie ma możliwości udzielenia dnia wolnego w ramach kompensacji.

16. W razie przesunięcia zaplanowanego dnia wolnego, niebędącego konsekwencją zmiany harmonogramu cyklu pracy w systemie zmianowym, pracownikowi przysługuje dodatek godzinowy, wynoszący w okresie od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień

1 maja 2023 r..... 30,60 DKK

1 stycznia 2024 r. 31,70 DKK

Zaplanowany dzień wolny nie może być przesunięty o więcej niż 4 tygodnie, chyba że na szczeblu lokalnym zostanie uzgodnione inaczej.

17. Jeśli zaplanowany dzień wolny pracownika przypadający w dzień powszedni zostanie odwołany, na mocy układu zbiorowego ma

on prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w gwarantowany dzień wolny w dzień powszedni.

Miejscowe porozumienia

18. Oprócz postanowień wymienionych w niniejszym artykule, mogą być zawierane miejscowe porozumienia, które dopuszczają szczególne okoliczności w przedsiębiorstwie związane z rozkładem godzin pracy, pracą w systemie zmianowym i przerwami na posiłki oraz harmonizacją wynagrodzeń w danym przedziale czasu. Porozumienia takie wymagają formy pisemnej.

Rozdział 6

Postanowienia dotyczące płacy godzinowej

Art. 23 Pracownicy dorośli

1. Minimalna godzinowa stawka płacy dla pracowników pełnoletnich wynosi w okresie od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:

1 maja 2023 r..... 138,15 DKK

1 stycznia 2024 r. 142,65 DKK

Art. 24 Kierowcy i pracownicy wykonujący roboty asfaltowe

1. Minimalna godzinowa stawka płacy w przypadku kierowców i pracowników wykonujących roboty asfaltowe wynosi w okresie od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:

1 maja 2023 r..... 143,25 DKK

1 stycznia 2024 r. 147,75 DKK

2. Pod określeniem „kierowcy” rozumie się posiadających odpowiednie uprawnienia pracowników zatrudnionych jako operatorzy maszyn walcowych, kierowcy pojazdów ciężarowych, operatorzy maszyn do prac wykopowych, kierowcy pojazdów ciężarowych z przyczepą, operatorzy koparek i innych ciężkich maszyn do prac ziemnych, oraz operatorzy dźwigów mobilnych i budowlanych.

3. Pod określeniem „pracownicy wykonujący roboty asfaltowe” rozumie się pracowników zatrudnionych przy transporcie i wytwarzaniu asfaltowych materiałów drogowych (w tym również przy oczyszczaniu i pracach naprawczych nawierzchni).

Art. 25 Prace dekarские

1. Minimalna godzinowa stawka płacy dla pracowników wykonujących roboty dekarские wynosi w okresie od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:
1 maja 2023 r..... 147,60 DKK
1 stycznia 2024 r. 152,50 DKK
2. Podane wyżej stawki dotyczą wszelkich prac naprawczych, drobnych prac dekarских i przy pokryciach, prac wykonywanych na zewnątrz, usuwania nierówności pokryć dachowych, osuszania, odśnieżania i tym podobnych prac, które nie są rozliczane wg stawek akordowych. Stawka jest równa minimalnej stawce godzinowej określonej w art. 23 pomniejszonej o 2,75 DKK + 9%.

Art. 26 Ogrodnicy/specjaliści w dziedzinie architektury krajobrazu

Pracownicy posiadający kwalifikacje w zakresie kształtowania architektury krajobrazu nie mogą pod względem wynagrodzenia być traktowani gorzej niż określono w układzie zbiorowym zawartym pomiędzy Fagligt Fælles Forbund (3F, Zjednoczona Federacja Pracowników) a Landsforeningen Danske Anlægsgartnere (Krajowe Zrzeszenie Duńskich Architektów Krajobrazu).

Art. 27 Nowi pracownicy bez doświadczenia w branży

1. Minimalna godzinowa stawka płacy dla nowych pracowników bez doświadczenia w branży wynosi w okresie pierwszych trzech miesięcy od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:
1 maja 2023 r..... 132,65 DKK
1 stycznia 2024 r. 137,15 DKK

Art. 28 Dodatek mieszkaniowy dla niektórych grup pracowników

Dodatek mieszkaniowy dla niektórych grup pracowników (obowiązuje od 1 stycznia 2024 r.)

1. Dodatek mieszkaniowy jest wypłacany pracownikom, którzy nie mają miejsca zamieszkania na terenie Danii w momencie rozpoczęcia pracy lub oddelegowania. Dodatek obowiązuje od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień 1 stycznia 2024 r.
2. Dodatek mieszkaniowy wynosi łącznie 25 DKK za godzinę pracy i jest wypłacany dodatkowo wraz z odpowiedniej płacą minimalną określoną w art. 23-27.
3. Dodatek mieszkaniowy przestaje obowiązywać, jeśli stawka godzinowa pracownika przekracza minimalną stawkę wynagrodzenia w połączeniu z dodatkiem mieszkaniowym. W przypadku dodatku mieszkaniowego przedsiębiorstwo może zatem zrekompensować część płacy godzinowej pracownika, która wykracza poza minimalną stawkę wynagrodzenia określoną w art. 23-27.
4. Dodatek mieszkaniowy przestaje obowiązywać automatycznie po upływie pierwszych czterech miesięcy zatrudnienia/oddelegowania, jeśli przedsiębiorstwo zapewni odpowiednie zakwaterowanie podczas zatrudnienia/oddelegowania lub jeśli przedsiębiorstwo w inny sposób pokryje koszty zakwaterowania.

Odpowiednie zakwaterowanie oznacza prywatny pokój w hotelu, pensjonacie, motelu, apartamencie/mieszkanie wakacyjnym, domku letniskowym, hostelu lub kontenerze mieszkalnym/przyczepie kempingowej z toaletą/łazienką/kuchnią. Warunkiem powyższego jest odległość do 50 kilometrów między miejscem zamieszkania a miejscem pracy. W przypadku zakwaterowania w kontenerach mieszkalnych koniecznym warunkiem jest również zapewnienie części wspólnej. W przypadku noclegu na placu budowy lub na terenie do niego przylegającym, obszar mieszkalny musi być oddzielony od placu budowy, a zaplecze socjalne określone w art. 32 nie może być włączone do obszaru mieszkalnego.

5. Dodatek mieszkaniowy przestaje obowiązywać automatycznie bez wcześniejszego zawiadomienia po 12 miesiącach zatrudnienia lub oddelegowania do Danii. Obliczanie okresu zatrudnienia lub oddelegowania rozpoczyna się od momentu, w którym pracownik zostaje objęty układem zbiorowym pracy.
6. Dodatek mieszkaniowy przestaje obowiązywać, jeśli pracownik wykonuje pracę w systemie akordowym.
7. Strony zalecają, aby przed zniesieniem dodatku mieszkaniowego przeprowadzić negocjacje płacowe zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego pracy.

Art. 29 Postanowienia ogólne

Ustalanie wynagrodzeń

1. Strony są zgodne co do warunku wstępnego, że mogą i muszą wystąpić odchylenia od przewidzianej układem zbiorowym płacy płacy minimalnej, albowiem jest tu mowa o „ruchomym” systemie wynagrodzeń, a w poszczególnych przedsiębiorstwach istnieje pewne zróżnicowanie płacy.
2. Należy zatem uwzględnić kompetencje, doświadczenie, przeszkolenie i wykształcenie pracownika oraz wyniki w zakresie wydajności, a na wysokość świadczenia ma również wpływ brak dostępu lub znikomy dostęp do systemu wynagrodzeń za pracę na akord lub innych systemów wynagradzania zależnych od wyników pracy. Ponadto należy uwzględnić wymogi, z jakimi wiąże się dla zatrudnionego wykonywana praca, w tym również szczególne uciążliwości związane z jej wykonywaniem.
3. Wynagrodzenie poszczególnych pracowników jest w każdym przypadku uzgadniane między przedsiębiorstwem i pracownikiem bez ingerencji ze strony organizacji. Istnieje możliwość wezwania męża zaufania do udziału w negocjacjach w charakterze obserwatora.
4. Na życzenie z negocjacji sporządzany jest protokół.
5. Negocjacje dotyczące regulacji indywidualnej płacy mogą być podejmowane raz w roku układowym.

6. W przypadku, gdy lokalne strony chcą negocjować płace zbiorowo, można w tym celu zawrzeć porozumienie lokalne. Jeśli wybrano męża zaufania, przewodzi on negocjacjom.
7. W przypadku szczególnie brudnych prac, pracownicy mają prawo do ubiegania się o dodatek do płacy zasadniczej, jeśli dodatek taki nie został już uwzględniony przy ustalaniu wynagrodzenia. W przypadku nieosiągnięcia porozumienia, spór może zostać rozstrzygnięty zgodnie z procedurą rozpatrywania sporów pracowniczych.

Ogólne naruszenie układu zbiorowego

8. Organizacje mają prawo podejmowania kroków zgodnie z zasadami rozstrzygania sporów pracowniczych w przypadkach, w których zgodnie z ich oceną dochodzi do ogólnych naruszeń układu zbiorowego.
9. Strony są zgodne co do tego, że aby mogło zaistnieć ogólne naruszenie układu zbiorowego, to warunkiem jest m.in. to, 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 znaczne odstępstwo od ogólnego przeciętnego wynagrodzenia w danej branży nie jest samo w sobie wystarczające do stwierdzenia naruszenia układu zbiorowego pracy. Warunkiem jest, aby przedsiębiorstwa były porównywalne w ramach tej samej branży i regionu geograficznego.

Rozstrzyganie sporów

10. Spory dotyczące tego, czy istnieje naruszenie układu zbiorowego, mogą być rozstrzygane zgodnie z procedurami rozstrzygania sporów pracowniczych przedstawionych w rozdziale 17 (na zwykłych zasadach dotyczących ciężaru dowodu). Ewentualne postępowanie dotyczące sporów branżowych może zostać wszczęte na podstawie warunków obowiązujących na placu będącej w toku budowy.
11. Podczas spotkania organizacji strony starają się osiągnąć porozumienie w zakresie występowania naruszenia i jego zakresu. Jeśli strony osiągną w tym względzie porozumienie, sprawa może zostać zamknięta.

12. Jeżeli w trakcie postępowania branżowego strony nie uzgodnią wspólnego stanowiska odnośnie do wystąpienia naruszenia, spór może zostać skierowany do dalszego rozpatrywania w ramach arbitrażu zawodowego, który zadecyduje, czy naruszenie wystąpiło – a w odniesieniu do uzgodnionego zakresu – poziom tego naruszenia.
13. W razie stwierdzenia naruszenia, na złożony w tej sprawie wniosek staje się ono przedmiotem negocjacji na szczeblu lokalnym.
14. 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 arbitrażu zawodowego.

Art. 30 Warunki pogodowe

Jeżeli przedsiębiorstwo lub jego przedstawiciel stwierdzi, że ze względu na warunki pogodowe konieczne jest wstrzymanie określonych prac, ale w niebudzący wątpliwości sposób będzie wymagało 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 stawki minimalnej, patrz art. 23.

Art. 31 Dyżury dzienne i nocne

Za dyżury dzienne i nocne przysługuje wynagrodzenie wg obowiązującej w danym czasie stawki minimalnej, por. art. 23, chyba że na szczeblu lokalnym uzgodnione zostanie inaczej.

Art. 32 Zaplecze socjalne – tymczasowe miejsca pracy

Obowiązujące przepisy

1. Zaplecze socjalne powinno spełniać wymogi obowiązującego w danym czasie rozporządzenia, którego przepisy stanowią część układu zbiorowego pracy, obecnie „Rozporządzenie rządowe nr 2107 z dnia 24 listopada 2021 r. w sprawie wykonywania prac budowlano-montażowych, wydane przez Krajowy Urząd Inspekcji Pracy”.
2. Jeżeli pracownicy uznają, że zaplecze socjalne nie spełnia obowiązujących wymogów, mają prawo do podniesienia tej kwestii za pośrednictwem swojej organizacji.

Spotkanie informacyjne

3. W takiej sytuacji, w terminie 5 dni 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 punkt 8.
4. Na spotkaniu tym dokonywana jest ocena, czy wymogi są spełnione oraz czy ewentualne niedociągnięcia można uznać za istotne pogorszenie wartości użytkowej zaplecza.
5. Jeżeli podczas spotkania informacyjnego strony dojdą do wniosku, że nie istnieją żadne niedociągnięcia, które można by uznać za znaczne pogorszenie wartości użytkowej, sprawa podlega zamknięciu.
6. Jeżeli stwierdzone nieprawidłowości zostaną uznane za znaczne pogorszenie wartości użytkowej, przedsiębiorstwo jest zobowiązane do wypłacania pracownikom stawki dodatku barakowego nr 1 od dnia pisemnego zgłoszenia zastrzeżeń do dnia usunięcia niedociągnięć.
7. Jeżeli na spotkaniu nie zostanie osiągnięte porozumienie, każda ze stron może przekazać sprawę do rozstrzygnięcia zgodnie z zasadami rozpatrywania sporów pracowniczych. Ze spotkania sporządzony zostanie protokół wskazujący na brak porozumienia.

8. Jeżeli niedociągnięcia są takiego charakteru, że oczywistym jest, iż spotkanie informacyjne 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 zakresu objętego postanowieniem ust. 8 są rozpatrywane zgodnie z zasadami rozstrzygania sporów pracowniczych.
10. Przedsiębiorstwo jest zobowiązane do usunięcia ewentualnych niedociągnięć, opisanych w ust. 6 i 8, w terminie 5 dni roboczych od dnia spotkania informacyjnego, względnie od dnia pisemnego wysunięcia roszczenia. W przeciwnym razie sprawa może być dalej rozpatrywana w ramach systemu prawa pracy.
11. Jeśli czas trwania pracy wynosi maksymalnie 3 dni robocze lub 6 dni roboczych, a przedsiębiorstwo nie zapewnia odpowiednich toalet i miejsc do spożywania posiłków, pracownicy mogą ubiegać się o dodatek barakowy w wysokości stawki nr 1.

Dodatek barakowy

12. Stawka 1 dodatku barakowego na osobę za dzień wynosi
..... 57,50 DKK
Stawka 2 dodatku barakowego na osobę za dzień wynosi
..... 90,00 DKK

Rozdział 7 Specjalne postanowienia

Względem nowych członków DIO III oraz przedsiębiorstw objętych wcześniej układem zbiorowym sektora budowlano-montażowego zawartym pomiędzy SiD (Duński Związek Zawodowy Pracowników) a BYG (Zrzeszenie Duńskich Przedsiębiorców Budowlanych), zastosowanie mają następujące postanowienia:

Art. 33 Dodatek za kilometrą

1. Za pracę wykonywaną w odległości od 10 km do 35 km włącznie od miejsca zamieszkania pracownika, aktualnie pracownik otrzymuje za dzień pracy dodatek z tytułu podróży w wysokości 2,19 DKK za km lub jego część w przypadku przekroczenia 10 km, zarówno w przypadku przejazdu do miejsca pracy, jak i z powrotem.
2. Powyższy dodatek podlega dostosowaniu zgodnie z przepisami rządowymi dotyczącymi transportu prywatnego przekraczającego 20 000 km rocznie.
3. Za przejazdy na odległość poniżej 10 km, a także w przypadku nieodpłatnego udostępnienia pracownikowi środka transportu przez pracodawcę, dodatek za kilometrą nie przysługuje.
4. Odległości przekraczające 35 km są rozliczane oddzielnie.
5. Odległości wylicza się biorąc pod uwagę najkrótszą przejeżdżną trasę.
6. W trakcie ciągłego wykonywania pracy w systemie akordowym pracownikowi nie przysługuje prawo do dodatku za kilometrą, nawet jeśli odległość uległa zwiększeniu wskutek zmiany jego miejsca zamieszkania.
7. W przypadku, w którym powyższym tekście jest mowa o odległości 10 km, w strefach 1 i 2 na Zelandii Północnej, w tym w regionie Kopenhagi, odległość ta wynosi 5 km.

W przypadku przedsiębiorstw zajmujących się pracami dekarскими obowiązują specjalne postanowienia dotyczące robót dekarских w Załączniku 2, niezależnie od daty przystąpienia do DIO III.

Względem przedsiębiorstw objętych wcześniej układem zbiorowym sektora budowlano-montażowego zawartym pomiędzy SiD (Duński Związek Zawodowy Pracowników) a BYG (Zrzeszenie Duńskich Przedsiębiorców Budowlanych), zastosowanie mają następujące postanowienia:

Art. 34 Dyżur

Porozumienia dotyczące dyżurów mogą być zawierane na szczeblu lokalnym, na poniższych zasadach:

1. Jeżeli pracownik, zgodnie z umową, ma obowiązek pozostawania w gotowości do pracy na wezwanie pracodawcy w okresach obejmujących wyłącznie dni ustawowo wolne od pracy i/lub czas od zakończenia zwykłych godzin pracy w piątek do rozpoczęcia zwykłych godzin pracy w poniedziałek, przysługuje mu stawka godzinowa wynosząca w okresie od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:
1 maja 2023 r..... 29,25 DKK
1 stycznia 2024 r. 30,30 DKK
2. W razie odbywania dyżuru w innych okresach, pracownikowi przysługuje stawka godzinowa wynosząca w okresie od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:
1 maja 2023 r..... 23,55 DKK
1 stycznia 2024 r. 24,40 DKK

Od chwili wezwania pracownika do pracy w czasie jego dyżuru, stawka za dyżur przestaje mieć zastosowanie i pracownikowi przysługuje normalna stawka płacy ustalona zgodnie z zasadami wynagradzania nadgodzin, w niedziele i dni ustawowo wolne od pracy.

Jednostką rozliczeniową jest pełna godzina, a minimalny blok rozliczeniowy wynosi 4 godziny.

W razie gdy harmonogram dyżurów obejmuje więcej niż jednego pracownika, podział dyżurów pomiędzy nimi podlega negocjacji.

Należy zadbać o to, by do kolejnych dyżurów nie była wyznaczana ta sama osoba.

Względem przedsiębiorstw objętych wcześniej układem zbiorowym sektora budowlano-montażowego zawartym pomiędzy SiD (Duński Związek Zawodowy Pracowników) a BYG (Zrzeszenie Duńskich Przedsiębiorców Budowlanych), zastosowanie mają następujące postanowienia:

Art. 35 Zakwaterowanie w hotelu i wyżywienie

Jeżeli pracownicy, po uzgodnieniu z pracodawcą, muszą przenocować poza miejscem zamieszkania, przedsiębiorstwo pokrywa koszty ich zakwaterowania w hotelu i wyżywienia (w przyzwoitym standardzie) oraz wypłaca dodatek w wysokości 138,75 DKK na dobę.

Rozdział 8

Wyplata wynagrodzeń

Art. 36 Okres rozliczeniowy wyplat wynagrodzeń

1. Okres rozliczeniowy wyplat wynagrodzeń, o ile pracownik i przedsiębiorstwo nie uzgodnią inaczej, kończy się wraz z zakończeniem czasu pracy w sobotę.
2. Okres rozliczeniowy wynosi dwa tygodnie. Zgodnie z lokalnym porozumieniem między przedsiębiorstwem a większością pracowników może zostać sporządzona pisemna umowa regulująca wyplat wynagrodzeń z częstotliwością comiesięczną. W przypadku miesięcznych umów płacowych okres rozliczeniowy może rozpoczynać się najwcześniej 20. dnia miesiąca i kończyć 19. dnia następnego miesiąca.

Art. 37 Wyplata wynagrodzeń

Dzień wyplaty

1. Jeśli okres rozliczeniowy obejmuje więcej niż dwa tygodnie, a płaca jest wypłacana za pośrednictwem przelewu bankowego itp., płatność może być dokonywana w piątek. Wyplata wynagrodzeń w gotówce lub czekiem musi odbyć się w czwartek, w miarę możliwości przed zakończeniem godzin pracy.
2. W przypadku wynikających z lokalnego porozumienia 1-miesięcznych okresów rozliczeniowych wynagrodzenie wypłacane jest co miesiąc z dołu i płatne ostatniego dnia roboczego miesiąca.

Dni ustawowo wolne od pracy

3. Jeżeli w czwartek przypada dzień ustawowo wolny od pracy, wyplata wynagrodzeń powinna nastąpić w poprzedzający go dzień roboczy.

Wstrzymanie pracy z powodu warunków pogodowych itp.

4. Jeżeli praca została wstrzymana z powodu warunków pogodowych lub z innych przyczyn pozostających poza kontrolą przedsiębiorstwa, wypłaty można domagać się dopiero w kolejnym zwykłym terminie.

Urlop

5. Jeśli wypłata wynagrodzenia przypada na dzień ustawowo wolny od pracy, wypłata nastąpi w pierwszy czwartek lub, w stosownych przypadkach, piątek po dniu wolnym.

Zatrudnianie i zwalnianie pracowników

6. Pracownicy zwolnieni przez przedsiębiorstwo lub jego przedstawiciela mają prawo do wypłaty wynagrodzenia dopiero w pierwszym zwykłym terminie wypłaty wynagrodzeń.
7. Niezależnie od tego, czy otrzymywali wynagrodzenie godzinowe, czy pracowali w systemie akordowym, pracownicy zwalniani przez przedsiębiorstwo lub jego przedstawiciela muszą otrzymać dokumentację dotyczącą liczby godzin, które przepracowali za wynagrodzenie godzinowe lub ewentualnie w systemie akordowym w momencie zwolnienia.

Zaliczka

8. Zaliczka akordowa jest płatna w dni wypłaty.
Wnioski o wypłaty zaliczek z tytułu pracy na akord muszą jednak być składane na tydzień przed dniem wypłaty.

Wypłaty nadwyżek akordowych

9. Wypłaty nadwyżek akordowych niebędące kwestią sporną przypadają w pierwszym zwykłym terminie wypłat wynagrodzeń po zakończeniu okresu rozliczeniowego, w czasie którego upłynął termin składania sprzeciwów, chyba że na szczeblu miejscowym zostanie uzgodnione inaczej.
10. Wypłaty nadwyżek akordowych, co do których powstał spór, przypadają w pierwszym zwykłym terminie wypłat wynagrodzeń po zakończeniu okresu rozliczeniowego, w czasie którego spór ten został ostatecznie rozstrzygnięty.

Nieodebrane kwoty nadwyżek akordowych

11. Nieodebrane kwoty nadwyżek przekazuje się na rzecz lokalnego oddziału związku.

Art. 38 Odcinki wypłat wynagrodzeń

1. Przy wypłatach wynagrodzeń należy stosować odcinki wypłat, zawierające przynajmniej poniższe informacje:
 - Nr CVR przedsiębiorstwa
 - Praca wynagradzana wg stawek godzinowych
 - Praca wynagradzana wg stawek akordowych / wypłaty nadwyżek akordowych
 - Nadgodziny
 - Wynagrodzenie w okresie trwania choroby
 - Świadczenie urlopowe i środki zgromadzone w ramach programu zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych
 - Dodatek za kilometr
 - Składka ATP
 - Składka emerytalna
 - Rekompensata za pierwszy i drugi dzień pozostawania bez pracy

Elektroniczne odcinki wypłat wynagrodzeń

2. Przedsiębiorstwo może, ze skutkiem zwalniającym z dalszego obowiązk, dostarczać pracownikom odcinki wypłat wynagrodzeń, które mają być przekazywane w trakcie lub po zakończeniu trwającego okresu zatrudnienia, za pomocą dostępnych środków komunikacji elektronicznej, np. e-Boks lub e-mail.
3. Jeśli przedsiębiorstwo zamierza skorzystać z tej formy przekazywania dokumentów, zobowiązane jest 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 do przedsiębiorstwa.

Rozdział 9

Wynagrodzenia zależne od wyników pracy

Art. 39 Listy prac akordowych, orientacyjne harmonogramy czasowe i tabele wynagrodzeń

1. W przypadku przedsiębiorstw, które przed dniem 1 marca 2004 r. były objęte układem zbiorowym sektora budowlano-montażowego zawartym pomiędzy SiD (Duński Związek Zawodowy Pracowników), nadal mają zastosowanie listy prac akordowych, orientacyjne harmonogramy czasowe i pozostałe tabele wynagrodzeń mieszczące się w zakresie obowiązywania układu zbiorowego.
2. W przypadku przedsiębiorstw, które przed dniem 1 marca 2004 r. były objęte układem zbiorowym sektora budowlano-montażowego zawartym pomiędzy SiD (Duński Związek Zawodowy Pracowników), nadal mają zastosowanie tabele wynagrodzeń za pracę obowiązujące w sektorze budowlano-montażowym w okręgach regionalnych i na Zelandii Północnej, w strefie 1 i 2, wraz z regionem Kopenhagi, zawartym przez związek i BYG.
3. Ponadto strony respektują treść układów zbiorowych zawartych przez organizacje w ramach Duńskiego Zrzeszenia Pracodawców i Ogólnokrajowej Centrali Związkowej w zakresie prac niewyszczególnionych w ww. cennikach.
4. Przedsiębiorstwa niebędące członkami Duńskiego Zrzeszenia Budownictwa po 1 marca 2004 r. zawieraj miejscowe porozumienia w zakresie tego, które z powyższych tabel wynagrodzeń strony chcą stosować. Jeżeli strony na szczeblu miejscowym nie mogą dojść do porozumienia, spór rozpatrywany jest zgodnie z procedurami rozstrzygnięcia sporów pracowniczych.

Art. 40 Warunki pracy w systemie akordowym

Cenniki i tabele cen

1. Prace wyszczególnione w tabelach wynagrodzeń, wykazach prac w systemie akordowym i „Orientacyjnych przedziałach czasowych” (zwanymi dalej tabelami wynagrodzeń i arkuszami danych), wykonywane są na akord wg stawek i w czasie określonym w tych dokumentach, chyba że do ustalenia dotyczące stawki akordowej bazują na analizie efektywności pracy lub zostało zawarte między przedsiębiorstwem a pracownikami inne porozumienie w tym zakresie.
2. Za pracę akordową nie gwarantuje się uzyskania stawki godzinowej określonej w art. 23.
3. Określone w wykazach czasu wykonywania prac w systemie akordowym ramy czasowe będące podstawą rozliczeń za tę pracę, na wniosek każdej z organizacji i w każdym czasie podlegają rewizji z wykorzystaniem wykonanych analiz efektywności pracy, o ile posiadane zasoby pozwalają na ich wykonanie. Kwestia ta może również być przedmiotem obrad komisji ds. czasu wykonywania prac w systemie akordowym.

Prace nieplanowane

4. Pracownicy zatrudnieni w systemie akordowym nie mają prawa odmówić wykonania dorywczych zadań za wynagrodzeniem wynikającym z układu zbiorowego, o ile zadania te mają bezpośredni związek z daną pracą wykonywaną na akord i są wykonywane w tym samym miejscu, jak również nie mają prawa odmówić wykonania kilku prostych, drobnych dorywczych zadań w razie nieobecności innych pracowników.

Rozładunek materiałów

5. Pracownicy mają obowiązek świadczenia – za dodatkowym wynagrodzeniem – pomocy w rozładunku materiałów.

Deficyt wynagrodzenia akordowego

6. Przedsiębiorstwo jest uprawnione, na własną odpowiedzialność, do ustalenia kwoty za akord, jeśli pracownicy pracują ze stratą,

pod warunkiem, że zostało to wykazane. Alternatywnie strony mogą zawrzeć inne porozumienie.

Uznaje się, że pracownicy działają ze stratą, gdy wypracowane przez nich średnie zarobki są niższe niż stawka płacy minimalnej, por. art. 23.

Przekazywanie informacji zmianie roboczej

7. Jeżeli informacja o warunkach pracy dla danej zmiany roboczej zostanie przekazana przedstawicielowi pracowników, jest on zobowiązany do przekazania jej tej zmianie. Przekazaną w ten sposób informację traktuje się jako dostarczoną wszystkim członkom zmiany.

Art. 41 Negocjacje prowadzone raz w roku układowym

Negocjacje w zakresie podstawy wynagrodzenia w systemie akordowym, programów premiowania i dodatków za wyniki pracy oraz systemów motywujących do większej wydajności, mogą się odbywać nie częściej niż raz w roku układowym.

Art. 42 Udział uczniów w pracach akordowych

1. Pracownicy pełnoletni nie mogą uniemożliwiać uczniom udziału w pracy akordowej.
2. W przypadku, gdy uczniowie biorą udział w pracy akordowej dorosłych pracowników, pomiędzy przedsiębiorstwem a dorosłymi pracownikami zawierane są miejscowe porozumienia co do liczby uczniów mogących brać udział w takiej pracy akordowej.

Art. 43 Ustalanie stawek akordowych na podstawie „Orientacyjnych przedziałów czasowych”

„Orientacyjnych przedziałów czasowych”

1. Stosowanie arkuszy danych wydawanych przez organizacje danych może być wymagane na potrzeby negocjacji dotyczących ustalania stawek akordowych w odniesieniu do prac objętych „Orientacyjnymi przedziałami czasowymi”.
2. Podobnie, stosowanie „Orientacyjnych przedziałów czasowych” może być wymagane w przypadku prac wykonywanych w tymczasowych miejscach pracy przy użyciu maszyn i urządzeń oraz metod, które nie są przewidziane w wykazach prac w systemie akordowym, w sytuacjach, w których wykonywanie lokalnych analiz czasu pracy nie byłoby odpowiednie lub pożądane przez obie strony.

Odchylenia

3. O ile przy wykonywaniu prac ujętych w arkuszach danych występują odchylenia w stosunku do wartości przewidzianych w ww. arkuszach, należy podjąć negocjacje dotyczące wydłużenia lub skrócenia przewidzianych limitów czasu.
4. Jeżeli osiągnięcie porozumienia w tej kwestii nie jest możliwe, strony mogą domagać się wydłużenia lub skrócenia przewidzianych limitów czasu zgodnie z procedurami rozstrzygania sporów pracowniczych.
5. Ustalone w ramach postępowanie w przypadku sporu zawodowego (lub arbitrażu zawodowego) wydłużenie lub skrócenie limitów czasu podlega ewentualnej rewizji w drodze nowego postępowania arbitrażowego, jeżeli któraś z organizacji zgłosi taki wniosek.

Nowe arkusze danych

6. Organizacje jednomyślnie zgadzają się na rozszerzenie podstawy wynagradzania za prace, które mogą być wykonywane w systemie akordowym, poprzez przygotowanie nowych arkuszy danych w odpowiednim zakresie.

Art. 44 Ustalanie stawek akordowych na podstawie analizy efektywności pracy

1. W przypadku prowadzenia analiz efektywności pracy mających na celu ustalenie stawek akordowych oraz ustalania stawek akordowych na podstawie prowadzonych analiz efektywności pracy, należy stosować zasady i współczynniki minutowe przyjęte dla analiz efektywności pracy w układzie zbiorowym.

Art. 45 Wykonywanie pracy w systemie akordowym na innej podstawie

1. Organizacje starają się zadbać o to, by praca, która może być odpowiednio wykonywana w systemie akordowym poza tabelami wynagrodzeń i arkuszami danych, była wykonywana w systemie akordowym.
2. W takich przypadkach tabele wynagrodzeń i arkusze danych pełnią rolę pomocniczą przy zawieraniu umów w zakresie warunków wykonywania pracy akordowej pomiędzy przedsiębiorstwem a pracownikami.
3. W przypadku zawierania umowy dotyczącej wykonywania w systemie akordowym prac, które nie są ujęte w tabelach wynagrodzeń i arkuszach danych, wszelkie uzgodnienia i szczególne warunki powinny przed przystąpieniem do pracy zostać spisane i opatrzone podpisami stron lub ich przedstawicieli. Takie przepisy i warunki nie mogą być naruszane przez pracowników, którzy są później angażowani do pracy.
4. W przypadku braku porozumienia w sprawie stawek akordowych, praca będzie wykonywana w oparciu o zryczałtowaną stawkę godzinową zgodnie z przepisami dotyczącymi płacy godzinowej.
5. Spory dotyczące warunków wykonywania pracy w systemie akordowym podlegają rozstrzygnięciu zgodnie z procedurami rozstrzygania sporów pracowniczych, jednak nie w drodze arbitrażu zawodowego, chyba że organizacje wyrażą na to zgodę.

6. Spory dotyczące wykonywania pracy w systemie akordowym nie mogą prowadzić do wstrzymania pracy.

Art. 46 Współczynniki minutowe

1. W okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień 1 maja 2023 r., stawki wynoszą (z wyłączeniem stałego dodatku godzinowego):

Kopenhaga oraz strefa 1 i 2 Zelandii Północnej..... 2,58 DKK

Okręgi regionalne 2,44 DKK

W okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień 1 stycznia 2024 r., stawki wynoszą (z wyłączeniem stałego dodatku godzinowego):

Kopenhaga oraz strefa 1 i 2 Zelandii Północnej..... 2,67 DKK

Okręgi regionalne 2,54 DKK

Stały dodatek godzinowy

Za każdą godzinę pracy wykonywanej w systemie akordowym dolicza się kwotę 25,50 DKK, chyba że ustalono inaczej.

2. Specjalne postanowienia dotyczące prac dekarских

Od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień 1 maja 2023 r. dodatek obejmujący stały dodatek godzinowy wynosi.....

..... 2,95 DKK

Od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień 1 stycznia 2024 r. dodatek obejmujący stały dodatek godzinowy wynosi..... 3,04 DKK

Okręg stołeczny

Współczynnik minutowy dotyczący prac wykonywanych w okręgu stołecznym, tj. w strefie odpowiadającej okręgowi w promieniu 27 km od Placu Ratuszowego w Kopenhadze, to współczynnik minutowy obowiązujący każdorazowo w okręgach regionalnych + 0,064 DKK/minutę.

Współczynniki minutowe zawierają stały dodatek godzinowy za pracę wykonywaną w systemie akordowym w wysokości 25,50 DKK.

Art. 47 Zaliczka na poczet wynagrodzenia akordowego

Praca w systemie akordowym

1. W przypadku wykonywania pracy w systemie akordowym, w formie zaliczki wypłaca się kwotę równą płacy minimalnej, patrz art. 23.
2. W przypadku wykonywania pracy na akord w dłuższym okresie, pracownicy mają prawo raz na 4 tygodnie żądać zaliczki wynoszącej 90% należnej kwoty wynagrodzenia za wykonaną pracę wg stawek akordowych.
3. W przypadku, gdy w trakcie wykonywania pracy w systemie akordowym konieczne jest sporządzenie ostatecznego rozliczenia akordu dla części pracy wykonanej na akord, takie ostateczne rozliczenie musi zostać skontrolowane zgodnie z przepisami art. 49, po czym wypłacana jest zaliczka w wysokości do 90%.

Praca w systemie akordowym związana z wykonywaniem analiz efektywności pracy

4. W przypadku, gdy prowadzone są analizy efektywności pracy w celu określenia czasu niezbędnego do wykonania poszczególnych zadań, na podstawie których oblicza się stawki akordowe dla pracowników wykonujących daną pracę, jako zaliczka wypłacany jest uzgodniony między organizacjami współczynnik minutowy pomniejszony o 10%.
5. Po ukończeniu kalkulacji czasu pracy w systemie akordowym, wypłaca się wynagrodzenie na zasadach przedstawionych powyżej.

Obliczając wysokość zaliczki należy uwzględnić poniższe dodatki procentowe:

Jeżeli wykonano 15% lub mniej z zakładanej liczby jednostek, do podstawowego czasu przeznaczanego na wykonanie danej liczby jednostek dolicza się 40%

Jeżeli wykonano ponad 15%, ale mniej niż 25%	30%
Jeżeli wykonano ponad 25%, ale mniej niż 35%	25%
Jeżeli wykonano ponad 35%, ale mniej niż 45%	20%
Jeżeli wykonano ponad 45%, ale mniej niż 55%	15%
Jeżeli wykonano ponad 55%, ale mniej niż 65%	10%
Jeżeli wykonano ponad 65%, ale mniej niż 75%	5%

Art. 48 Warunki specjalnego wynagrodzenia akordowego

1. Ewentualny wniosek o zapłatę za usługi, które nie są ujęte w czasie i cenach akordowych lub zawarte w tabelach wynagrodzeń i arkuszach danych, należy złożyć jak najszybciej w trakcie wykonywania pracy.
2. W przypadku, gdy przedstawiciel pracowników przedłoży przedsiębiorstwu lub jego przedstawicielowi pisemny wniosek o wypłatę specjalnego wynagrodzenia akordowego, przedsiębiorstwo ma obowiązek odpowiedzieć na taki wniosek w terminie sześciu dni roboczych.
3. Po przedstawieniu przez przedsiębiorstwo swojej oferty, patrz ust. 2., w odpowiedzi na zgłoszone roszczenie, pracownicy mają obowiązek ustosunkować się do niej na piśmie w terminie sześciu dni roboczych.
4. Przy wyliczaniu powyższego terminu nie uwzględnia się dnia otrzymania propozycji.
5. Jeśli terminy określone w ust. 2 i 3 nie zostaną dotrzymane, dany warunek lub daną ofertę uznaje się za zatwierdzoną.
6. Terminy uważa się za dotrzymane, jeśli odpowiednio wniosek lub oferta zostały przesłane listem poleconym we wspomnianym terminie lub zostały odebrane przez drugą stronę we wspomnianym terminie w sposób możliwy do udowodnienia.
7. Wszelkie spory pomiędzy przedsiębiorstwem a przedstawicielami przedsiębiorstwa w odniesieniu do złożonych wniosków lub ofert mogą być rozstrzygane zgodnie z procedurami rozstrzygania sporów pracowniczych.

Art. 49 Rozliczenie akordu

Obmiar prac

1. Przedsiębiorstwo i pracownicy wspólnie dokonują obmiaru prac po ich zakończeniu. Obie strony mogą wyznaczyć pełnomocnika do występowania w ich imieniu.

Przekazanie rozliczenia

2. Rozliczenie dotyczące prac wykonanych w systemie akordowym winno zostać dostarczone przedsiębiorstwu najpóźniej 4 tygodnie po przekazaniu pracownikom wyraźnej informacji o tym, że zakres danych prac wykonywanych w systemie akordowym został zakończony.
3. W przeciwnym razie prawo pracowników do ewentualnej nadwyżki akordowej wygasa.

Rozliczenie

4. Jeżeli przedsiębiorstwo stosuje tygodniowe wykazy wykonanych prac, należy je przedkładać do podpisu kierownikowi brygady lub innemu przedstawicielowi pracowników. W przeciwnym razie podstawą wypłat jest prowadzony przez pracowników rejestr godzin pracy, chyba że brak podpisu na tygodniowych wykazach przedsiębiorstwa jest spowodowany niedopatrzeniem przedstawiciela pracowników.
5. O ile pomiędzy przedsiębiorstwem a przedstawicielem pracowników zaistnieje spór co do treści tygodniowych wykazów wykonanych prac, przedstawiciel pracowników winien je podpisać, składając jednocześnie zastrzeżenie.
6. O ile nie zostanie ustalone inaczej, tygodniowe rejestry wykonanych prac uważa się za zaakceptowane, jeśli najpóźniej w terminie 7 dni od daty płatności nie zostaną wniesione względem nich żadne zastrzeżenia.

Zastrzeżenia względem rozliczenia

7. Zastrzeżenia przedsiębiorstwa co do rozliczenia należy złożyć na ręce pracowników w formie pisemnej w terminie do 6 dni

roboczych od otrzymania rozliczenia, najwcześniej jednak po upływie 10 dni roboczych od zakończenia prac. Przy wyliczaniu powyższego terminu nie uwzględnia się dnia otrzymania propozycji.

8. Do 5-dniowego tygodnia roboczego nie zalicza się sobót.
9. Termin wniesienia zastrzeżeń względem rozliczenia uważa się za dotrzymany, jeśli zastrzeżenia zostały wysłane listem poleconym przed upływem tegoż terminu.
10. O ile nie ma wątpliwości co do tego, że rozliczenie zostało wysłane przez miejscową wyspecjalizowaną firmę obmiarową, zastrzeżenie – zamiast do pracowników – można skierować do tej firmy.
11. Zastrzeżenie winno zawierać wyszczególnienie wszystkich kwestionowanych punktów i kwot. Jeżeli rozliczenie nie zostanie zaskarżone w ww. terminie, uznaje się je za zaakceptowane.
12. Jeśli przedsiębiorstwo lub pracownik ogłosi łączny (główny) urlop, terminy ulegają wydłużeniu o okres odpowiadający czasowi trwania urlopu.

Rozstrzygnięcie sporów

13. Najpóźniej w ciągu 2 tygodni od upływu terminu wniesienia zastrzeżenia względem rozliczenia, przedsiębiorstwo i pracownicy powinni podjąć negocjacje w zakresie ewentualnie kwestionowanych kwot.
14. Jeżeli negocjacje te nie przyniosą porozumienia, spór podlega rozstrzygnięciu zgodnie z procedurami rozstrzygnięcia sporów pracowniczych.
15. Pisemny wniosek o postępowanie pojednawcze musi jednak zostać złożony w ciągu 6 tygodni od upływu terminu wniesienia zastrzeżenia względem rozliczenia. W przeciwnym razie sporna część roszczenia ulega unieważnieniu.

Specjalne postanowienia

Kierownik brygady

16. Jeżeli najęty przez przedsiębiorstwo brygadzysta bierze udział w pracy akordowej, to przy rozliczaniu akordu jego ewentualny

dodatek do zwykłego wynagrodzenia godzinowego nie jest traktowany jako wypłacona stawka godzinowa.

17. Jeżeli przedsiębiorstwo nałoży na brygadzystę inne obowiązki oprócz kierowania brygadą i wykonywania przewidzianej pracy akordowej, to przedsiębiorstwo ma obowiązek zapewnienia, by brygada nie doznała finansowego uszczerbku z tego tytułu.

Odchylenia ilościowe

18. Jeżeli podstawą danych prac w systemie akordowym były analizy czasu pracy, a pracownicy, z przyczyn leżących po stronie przedsiębiorstwa, wykonają mniej lub więcej jednostek (powtórzeń) niż było to przewidziane, to przy rozliczaniu akordu dokonuje się regulacji ustalonego czasu bazowego zgodnie z zasadami określonymi w „Orientacyjnych przedziałach czasowych”.
19. Spory w zakresie regulacji czasu bazowego z powodu zaistnienia odchyżeń od przyjętych założeń podlegają rozstrzygnięciu zgodnie z procedurami rozstrzygnięcia sporów pracowniczych.

Wstrzymanie pracy

20. Jeżeli nastąpić ma przerwa w pracy dłuższa niż 3 tygodnie, pracownicy są uprawnieni do rozliczenia akordu w terminie najpóźniej 10 dni.
21. Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych oraz w niedziele i dni ustawowo wolne od prac nie są przy rozliczaniu akordu traktowane jako wypłacona stawka godzinowa.

<p>Art. 50 Stosowanie analiz efektywności pracy i orientacyjnych przedziałów czasowych</p>

Analiza efektywności jako rzetelna podstawa ustalania czasu pracy

1. Zjednoczona Federacja Pracowników i DIO III zawarły umowę o stosowaniu analiz efektywności pracy.
2. Celem umowy jest przyczynianie się do wzrostu wydajności pracy. Wydajność można zwiększyć poprzez zidentyfikowanie następujących czynników:

- a. Najodpowiedniejsze w danych warunkach metody wykonywania danej pracy.
 - b. Dokładna podstawa czasowa do ustalania stawek akordowych. Uzgodniono, że analizy efektywności pracy są niezbędnym narzędziem do osiągnięcia tego celu.
3. W zawartej umowie organizacje zapewniają o tym, że wspólnie będą wspierać wszelkie działania, zarówno ze strony poszczególnych organizacji, jak i pojedynczych przedsiębiorstw, w kierunku wykorzystywania analiz efektywności pracy.

Orientacyjne przedziały czasowe

4. Zjednoczona Federacja Pracowników i DIO III zawarły umowę w sprawie przygotowania arkuszy danych dotyczących orientacyjnych przedziałów czasowych dla określonych i standardowych obszarów pracy wykonywanej przy użyciu sprzętu mechanicznego i przy zastosowaniu metod nieprzewidzianych w wykazach akordów.

Teksty tych umów są dostępne na żądanie w organizacjach.

Art. 51 Komisja ds. stawek za prace brukarskich
--

1. Strony powołały komisję ds. tabel wynagrodzeń w składzie opartym na zasadzie parytetu (3+3 członków), która zajmie się pracami nad zmianą ustalonych cen w cennikach stawek akordowych za prace brukarskie na terenie Kopenhagi, strefy 1 i 2, na Zelandii Północnej oraz w okręgach regionalnych.

Organizacje wyznaczają swoich reprezentantów uczestniczących w pracach członków komisji.

Względem przedsiębiorstw objętych wcześniej układem zbiorowym sektora budowlano-montażowego zawartym pomiędzy SiD (Duński Związek Zawodowy Pracowników) zastosowanie mają następujące postanowienia:

Art. 52 Komisja ds. stawek

1. Strony powołają wspólną komisję ds. tabel wynagrodzeń w celu ustalenia stawek za prace z użyciem nowych lub zmienionych materiałów, mających zastosowanie do wykazu akordowego, orientacyjnych przedziałów czasowych i tabel wynagrodzeń za prace budowlano-montażowe oraz prace betoniarskie, a także w celu rozwiązywania kwestii związanych ze zmienionymi warunkami pracy (np. w przypadku korzystania z maszyn ograniczających konieczność interwencji człowieka lub elektrycznych narzędzi ręcznych bądź zmienionych procedur/warunków pracy w związku ze zmianami wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy).
2. O ile pomiędzy stronami istnieje zgodność co do potrzeby wyznaczenia stawek za wykonanie określonych prac, stawki te są następnie obowiązujące do ich wypowiedzenia przez jedną ze stron na dzień wygaśnięcia układu zbiorowego. Zgodność w kwestii ustalenia cen za ww. prace stanowi element niniejszego układu zbiorowego.

Ceny lub przedziały czasowe są drukowane jako dodatki do tabel wynagrodzeń na bieżący okres i są uwzględniane w tabelach wynagrodzeń przez cały okres obowiązywania układu zbiorowego. Więcej informacji zawarto w art. 101.

Komisja ustala swój własny harmonogram spotkań i tematy, a po obradach opracowywane jest z posiedzenia komisji podsumowanie podjętych decyzji, które zawiera zestawienie omówionych tematów, opinii/propozycji stron. Komisja spotyka się również na wniosek jednej ze stron. Posiedzenie odbywa się w terminie 14 dni roboczych, chyba że uzgodniono inaczej. O ile żadna ze stron takiego wniosku nie złoży, komisja zbiera się w pierwszym tygodniu października w tych latach, w których nie odbywają się zwykle renegocjacje układu zbiorowego.

3. W przypadku rozpatrywania sporu dotyczącego podstawy akordowej, komisja musi zakończyć swoje działania tak szybko, jak to możliwe i nie później niż w terminie dwóch miesięcy, chyba że strony postanowią inaczej. Komisja przedstawia organizacjom zalecenia dotyczące zatwierdzenia uzupełnień lub zmian w arkuszach czasu pracy w systemie akordowym/orientacyjnych

przedziałach czasowych lub tabelach wynagrodzeń w sektorze budowlano-montażowym, robót ziemnych i betoniarskich oraz w układzie zbiorowym pracy, a także wszelkich zmian w arkuszach danych dotyczących orientacyjnych przedziałów czasowych uzgodnionych przez komisję.

Przyjęte zalecenia dotyczące propozycji uzupełnień lub poprawek do kart czasu pracy w systemie akordowym i czasów orientacyjnych, wykazów cen dla branży budowlano-montażowej oraz robót ziemnych i betoniarskich oraz układu zbiorowego wejdą w życie dopiero po upływie dwóch miesięcy od daty ich zatwierdzenia przez organizację.

Jeżeli komisja ds. tabel wynagrodzeń nie osiągnie porozumienia w sprawie ustalania cen, sprawa zostanie rozpatrzona zgodnie z zasadami prawa pracy.

4. Uznaje się je za ostatecznie przyjęte tylko wtedy, gdy komisja wyrazi zgodę, a sprawa zostanie zakończona. Skierowanie sporu do komisji nie może jednak uniemożliwić lub opóźnić wyznaczenia terminu arbitrażu zawodowego.

Powyższe postanowienia nie ograniczają prawa stron do domagania się rozstrzygnięcia danej sprawy na zasadach rozpatrywania sporów pracowniczych, w tym także na zasadach art. 43 i 45.

Art. 53 Komisja ds. specyfikacji czasu dla prac dekarских

1. Strony utworzyły wspólną komisję składającą się z 4 przedstawicieli każdej ze stron.
2. Komisja zajmuje się nowymi materiałami, pomocami technicznymi lub innymi zmianami w poprzednio obowiązujących strukturach lub metodach pracy.
3. W przypadku braku nowych materiałów lub zmienionych warunków pracy, komisja zbiera się w pierwszym tygodniu października w tych latach, w których nie odbywają się ogólne negocjacje zbiorowe, chyba że uzgodniono inaczej.

4. Zatwierdzone uzupełnienia i zmiany wchodzi w życie dopiero po upływie dwóch miesięcy od ich zatwierdzenia przez organizację.
5. Jeżeli komisji nie uda się osiągnąć porozumienia w sprawie ustalania czasu, sprawa zostanie rozpatrzona zgodnie z zasadami prawa pracy.

Rozdział 10

Ubezpieczenie emerytalne

Art. 54 Program emerytalny i zdrowotny

1. Przedsiębiorstwa opłacają składki emerytalne w przypadku dorosłych pracowników powyżej 18. roku życia (do 1 września 2020 r. w przypadku praktykantów, którzy ukończyli 20. rok życia), zatrudnionych od 6 miesięcy na podstawie układu zbiorowego zawartego pomiędzy związkami w ramach zrzeszenia związków zawodowych branży budowlano-montażowej i drzewnej (BAT-Kartellet) a DIO III lub Teknią, lub wykonujących pracę zarobkową przez równoważny okres.

Składka emerytalna przed 1 czerwca 2023 r.

2. Składka emerytalna jest równa 12% wynagrodzenia będącego podstawą naliczania składki na wynagrodzenie za czas urlopu wraz z podstawą zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych. Pracownik płaci składkę równą 4% wynagrodzenia, a przedsiębiorstwo 8%.

Składka emerytalna od 1 czerwca 2023 r. (włącznie)

3. Składka emerytalna jest równa 12% wynagrodzenia będącego podstawą naliczania składki na wynagrodzenie za czas urlopu wraz z podstawą zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych. Pracownik płaci 2% całej składki, a przedsiębiorstwo 10%.
4. Każdemu pracownikowi przysługuje prawo podwyższenia składki.

obliczanie składki emerytalnej

5. Emerytura jest obliczana na podstawie świadczenia urlopowego pracowników uprawnionych do emerytury, patrz ust. 1. Emerytura z tytułu świadczenia urlopowego objęta zasadami dotyczącymi gwarancji urlopu jest obliczana w miarę naliczania świadczenia urlopowego. Nie ma zatem znaczenia, czy

świadczenie urlopowe nie jest opodatkowane, dopóki nie zostanie wypłacone pracownikowi.

Wyliczenie wysokości świadczenia urlopowego za czas choroby

6. Składka emerytalna jest obliczana jako świadczenie urlopowe w czasie choroby w przypadku pracowników, którzy mają prawo do emerytury zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego pracy. Składki pracodawcy i pracownika obliczane są na podstawie świadczenia urlopowego w okresie choroby i odprowadzane do PensionDanmark.
Część składki opłacanej przez pracodawcę jest wpłacana wraz ze świadczeniem urlopowym w okresie choroby. Część składki opłacanej przez pracownika jest potrącana ze świadczenia urlopowego w czasie choroby przed ostatecznym rozliczeniem.

Ubezpieczenie emerytalne uczniów po 1 września 2020 r.

7. Przedsiębiorstwo będzie opłacać składki emerytalne pracowników, gdy ukończą 18 lat i przepracują sześć miesięcy w ramach płatnej pracy. Jednak dla uczniów w wieku 18 i 19 lat składki będą wynosiły 4% po stronie przedsiębiorstwa i 2% po stronie ucznia, czyli łącznie 6%. Ponadto przedsiębiorstwo będzie ponosić koszty ubezpieczenia uczniów.
8. Uczniowie, którzy rozpoczną praktyki zawodowe przed ukończeniem 18. roku życia zostaną objęci przepisami dotyczącymi ubezpieczenia ujętymi w rozdziale 20 do momentu uzyskania prawa do ubezpieczenia emerytalnego.
9. Uczniowie, którzy ukończyli 18 lat i odbyli staż, uzyskają wymagany staż pracy do objęcia systemem ubezpieczenia emerytalnego, jeżeli będą kontynuować zatrudnienie w przedsiębiorstwie.
10. Stawka, o której mowa w ust. 10 zostanie podwyższona do wysokości stawki czeladników/dorosłych pracowników jeśli składki emerytalne za pracowników w wieku 18 i 19 lat zostaną zrefundowane przedsiębiorstwu przez AUB. Jednocześnie wygasa system ubezpieczeń przewidziany w Rozdziale 20. W takim przypadku strony uzgodnią miesiąc wejścia w życie.

Podniesienie składki emerytalnej w okresie urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego od dnia 1 lipca 2023 r.

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

Składka miesięczna wynosi..... 2040,00 DKK

Za godzinę..... 12,75 DKK

Przedsiębiorstwo płaci 2/3 całej składki, a pracownik 1/3.

Podniesienie składki emerytalnej w okresie urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego od dnia 1 lipca 2023 r. (włącznie)

12. Dodatkowa składka emerytalna jest opłacana podczas 10-tygodniowego urlopu macierzyńskiego dla pracujących kobiet, które w przewidywanym czasie porodu mają sześciomiesięczny stażem pracy w ciągu ostatnich 18 miesięcy.

Składka pracodawcy w DKK za godzinę/DKK za miesiąc
18,45/2957

Składka pracownika w DKK za godzinę/DKK za miesiąc 3,69/592
Łączna składka w DKK za godzinę/DKK za miesiąc 22,14/3549

W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin opłacana jest składka naliczona proporcjonalnie.

Wpłata składki emerytalnej

13. Strony są zgodne co do tego, że przedsiębiorstwa odprowadzają część składki przypadającą na pracownika i dokonują łącznej wpłaty na rzecz funduszu PensionDanmark. Składkę emerytalną należy odprowadzać najpóźniej do 10. dnia miesiąca przypadającego po zakończeniu okresu rozliczeniowego/okresu jej wypracowania.
14. Sprawy dotyczące braku zgłoszenia do funduszu oraz nieodprowadzania składek są rozstrzygane zgodnie z postanowieniami protokołu o składkach emerytalnych do funduszu PensionDanmark z dnia 9 kwietnia 2019 r.

Program ubezpieczenia zdrowotnego

15. Przedsiębiorstwa, które dotychczas nie posiadały zatwierdzonego przez organizację programu ubezpieczenia zdrowotnego pracowników, ustanawiają taki program w PensionDanmark.
16. Składka wynosi 0,15% wynagrodzenia będącego podstawą składki na wynagrodzenie za czas urlopu/programu zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych i jest opłacana przez przedsiębiorstwo razem ze składką emerytalną.
17. Program ubezpieczenia zdrowotnego powinien obejmować doradztwo telefoniczne w razie potrzeby uzyskania przez pracownika pomocy psychologa kryzysowego, porady dotyczącej nałogów bądź wskazówek dotyczących sektora opieki zdrowotnej.
18. 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.
19. 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 11

Wynagrodzenie za czas choroby, pierwszy dzień choroby dziecka, itp.

Art. 55 Choroby i urazy

Czas trwania

1. Przedsiębiorstwo wypłaca wynagrodzenie za czas nieobecności pracownika z powodu choroby przez okres do 4 tygodni, licząc od pierwszego całego dnia jego nieobecności.

Przedsiębiorstwo wypłaca wynagrodzenie za czas nieobecności pracownika z powodu urazu przez okres do 8 tygodni, licząc od pierwszego całego dnia jego nieobecności.

Nawrót choroby

2. Jeżeli pracownik w ciągu 14 dni kalendarzowych od podjęcia pracy po powrocie ze zwolnienia ponownie nie stawia się do pracy z powodu tej samej choroby, to odpowiednio 4- lub 8-tygodniowy okres, za który przedsiębiorstwo wypłaca pracownikowi wynagrodzenie, liczy się od pierwszego dnia pierwszego okresu nieobecności pracownika.

Warunki przyznania wynagrodzenia za czas nieobecności z powodu choroby

3. Warunkiem nabycia prawa do płatnego przez przedsiębiorstwo zasiłku chorobowego jest nieprzerwane zatrudnienie w danym przedsiębiorstwie przez okres co najmniej trzech miesięcy i spełnianie przez pracownika wymogów duńskiej ustawy o zasiłkach chorobowych (Sygedagpengeloven).

Wyliczenie stażu pracy

4. Wymóg stażu pracy wobec pracowników zatrudnionych na tymczasowych miejscach pracy uznaje się za spełniony, jeżeli pracownik świadczył pracę przez okres trzech miesięcy łącznie w ciągu ostatnich 18 miesięcy

Urazy w czasie pracy

5. Wymóg stażu pracy określony w ust. 3 nie ma zastosowania w przypadkach nieobecności pracownika z powodu urazu, który miał miejsce podczas wykonywania pracy w przedsiębiorstwie.

Warunkiem jest, że pracownik kwalifikuje się do otrzymywania zasiłku chorobowego zgodnie z przepisami duńskiej ustawy o zasiłkach chorobowych.

Staż pracy podczas szkolenia

6. W odniesieniu do prawa do płacy w okresie nieobecności z powodu choroby lub urazu, uczniowie nabywają 3-miesięczny staż pracy, jeśli po zakończeniu nauki kontynuują pracę w tym samym przedsiębiorstwie.

Przerwy w stażu pracy

7. Staż pracy pracownika w przedsiębiorstwie nie jest uznany za przerwany w przypadku:
- choroby trwającej do 3 miesięcy
 - wezwania do odbycia służby wojskowej przez okres do 3 miesięcy
 - urlop macierzyński/ojcowski
 - przerwy w pracy z powodu awarii maszyn, braku materiałów, itp., pod warunkiem ponownego podjęcia pracy przez pracownika po umożliwieniu tego przez przedsiębiorstwo.

Wypłata

8. Wynagrodzenie za czas choroby składa się z przysługującej pracownikowi kwoty zasiłku chorobowego uzupełnionego do wysokości pełnego wynagrodzenia, jednak nie więcej niż do następujących kwot za godzinę pracy w okresie od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:

1 maja 2023 r. 161,45 DKK

1 stycznia 2024 r. 167,10 DKK

i za nie więcej niż 37 godzin pracy w tygodniu.

Wyliczenie wysokości wynagrodzenia za czas choroby

9. Wysokość wynagrodzenia za czas choroby oblicza się jako spodziewaną utratę zarobków na godzinę roboczą pracownika, w tym systematycznie występującą premię za uciążliwość pracy w okresie choroby.
10. Jeżeli spodziewana utrata dochodu przypadając na liczbę godzin roboczych w okresie urlopu rodzicielskiego jest nieznaną, wtedy wynagrodzenie podczas urlopu rodzicielskiego wylicza się na podstawie wynagrodzenia z ostatnich 4 tygodni przed rozpoczęciem urlopu. W skład wynagrodzenia wchodzi dodatek za systematycznie występujące niedogodności, ale nie wchodzi nierregularne wypłaty, które nie mają związku z przepracowanymi w danym okresie godzinami.
11. Jeżeli liczba godzin pracy 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 nie więcej niż 37 godzin tygodniowo, obliczana jest poprzez pomnożenie liczby godzin odpowiednio przez 161,45/167,10 DKK.

Zachorowanie/uraz w trakcie dnia pracy

12. Jeżeli pracownik staje się niezdolny do pracy z powodu choroby lub urazu mającego miejsce w trakcie dnia pracy, przedsiębiorstwo wypłaca mu wynagrodzenie według obowiązujących dla danego pracownika stawek godzinowych za czas pozostały do końca tego dnia.
13. W przypadku wykonywania przez pracownika pracy w systemie akordowym, przedsiębiorstwo wypłaca obowiązującą dzienną stawkę zasiłku chorobowego w przeliczeniu wg liczby godzin.

Artykuł 56 – układ

14. Jeżeli zawarto porozumienie zgodnie z art. 56 Ustawy o zasiłkach chorobowych, przedsiębiorstwo wypłaca pracownikowi wynagrodzenie za czas choroby wyłącznie na zasadach określonych w Ustawie o zasiłkach chorobowych, chyba że nieobecność spowodowana jest chorobą inną niż ta, na której opiera się porozumienie zgodnie z art. 56.

Art. 56 Pierwszy dzień choroby dziecka

1. Pracownicy i personel odbywający szkolenia mają prawo do czasu wolnego, jeśli jest to konieczne do opieki nad własnym chorym dzieckiem poniżej 14. roku życia, które mieszka w domu pracownika.
2. Wolne to przysługuje tylko jednemu z rodziców i tylko w pierwszym pełnym 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.
4. Za dzień ten pracownikowi przysługuje wynagrodzenie takie samo jak za czas jego własnej choroby.
5. Warunkiem jest przedstawienie dokumentów wymaganych przez przedsiębiorstwo.

Art. 57 Pobyt dziecka w szpitalu

1. Pracownikom i osobom zatrudnionym uczącym się przyznaje się wolne, jeśli jest to niezbędne w związku z hospitalizacją, a w tym gdy leczenie odbywa się częściowo lub całkowicie w domu. Postanowienie to ma zastosowanie w przypadku dzieci poniżej 14. roku życia.
2. Wolne to przysługuje wyłącznie jednej osobie sprawującej władzę rodzicielską nad dzieckiem, w wymiarze maksymalnie 1 tygodnia łącznie na 1 dziecko w okresie 12 miesięcy.
3. Na żądanie przedsiębiorstwa pracownik ma obowiązek przedstawić dowód hospitalizacji.
4. Za dzień ten pracownikowi przysługuje wynagrodzenie takie samo jak za czas jego własnej choroby.

Art. 58 Dni opieki nad dzieckiem, drugi dzień choroby dziecka i wizyta u lekarza

Dni opieki nad dzieckiem

1. Pracownicy i osoby zatrudnione uczące się, którym przysługuje wolne w pierwszy dzień choroby dziecka, mają prawo do dwóch wolnych dni na opiekę nad dzieckiem na rok urlopowy. Pracownik może w roku urlopowym uzyskać najwyżej dwa dni na opiekę nad dzieckiem, niezależnie od tego, ile posiada dzieci. Postanowienie to ma zastosowanie w przypadku dzieci poniżej 14. roku życia.

Termin wykorzystania dni na opiekę nad dzieckiem podlega uzgodnieniu między pracodawcą i pracownikiem przy uwzględnieniu dobra przedsiębiorstwa.

Drugi dzień choroby dziecka

2. Jeśli dziecko jest nadal chore po pierwszym całym dniu choroby, pracownicy, również ci, którzy uczestniczą w szkoleniach, mają prawo do dodatkowego dnia wolnego.

Wizyta u lekarza

3. Pracownikom i osobom odbywającym szkolenie, których staż pracy w przedsiębiorstwie wynosi 1 miesiąc, przysługuje prawo do czasu wolnego w związku z wizytą dziecka u lekarza. Pracownicy, którzy chcą otrzymać czas wolny na wizyty u lekarza powinni poinformować o tym przedsiębiorstwo tak szybko jak to możliwe.

Wyplata z programu zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych

4. Dni wolne będą wybrane bez prawa do wynagrodzenia, ale pracownik może zdecydować się na wypłatę zaliczki ze środków zgromadzonych na swoim koncie specjalnych świadczeń płacowych, pod warunkiem, że kwota zaliczki jest dostępna na tym koncie.

Art. 59 Postanowienia dotyczące urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego

Dzieci urodzone lub przysposobione przed 1 lipca 2023 r.

Organizacje zgodziły się przestrzegać zasad porozumienia przejściowego między DA i FH w sprawie płatności za nieobecność z powodu ciąży i urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego do 1 lipca 2023 r. Oznacza to, że czterotygodniowy urlop macierzyński/ojcowski, por. ust. 1, w okresie do 1 lipca 2023 r. jest przeznaczony na urlop rodzicielski (cztery + pięć tygodni), por. ust. 5, co oznacza, że urlop macierzyński/ojcowski, por. ust. 1, wynosi dziesięć tygodni w porównaniu z poprzednimi czternastoma tygodniami. Pierwotne zobowiązanie do zapłaty za cztery tygodnie urlopu rodzicielskiego przeznaczonego dla matki zostanie utrzymane, co oznacza, że płatność za te tygodnie jest stawką maksymalną, por. ust. 4. Wyznaczony urlop rodzicielski (4 tygodnie, por. ust. 1) nie może zostać przeniesiony na ojca lub współmałżonka z obowiązkiem zapłaty dla pracodawcy.

Urlop ciążowy / urlop macierzyński

1. Pracownikom, które w chwili spodziewanych narodzin dziecka posiadają 6-miesięczny staż pracy 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 ciążowy/macierzyński).
2. Rodzicom adopcyjnym przedsiębiorstwo wypłaca wynagrodzenie za czas nieobecności związanej z macierzyństwem/ojcostwem wynoszący 14 tygodni od przysposobienia dziecka.

Urlop ojcowski

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

Wynagrodzenie podczas ciąży, urlopu macierzyńskiego i ojcowskiego

4. Wynagrodzenie podczas ciąży, urlopu macierzyńskiego i ojcowskiego jest równe wynagrodzeniu, które pracownik otrzymałby w innym przypadku w tym okresie, ale nie wyższe niż następujące kwoty za godzinę w okresie od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:

1 maja 2023 r..... 161,45 DKK

Urlop rodzicielski

5. Na zasadach określonych powyżej przedsiębiorstwo wypłaca pracownikom wynagrodzenie za okres urlopu rodzicielskiego trwający do 16 tygodni. W okresie tych 16 tygodni rodzic korzystający z urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego jest uprawniony do 5 tygodni urlopu, natomiast drugi rodzic jest uprawniony do 8 tygodni urlopu.

Zapłata przepada, o ile urlop przewidziany dla danego rodzica nie zostanie wykorzystany. Pozostałe 3 tygodnie urlopu przysługują drugiemu z rodziców.

Cały 16-tygodniowy urlop należy wykorzystać w ciągu 52 tygodni od narodzin dziecka. Jeśli nie zostanie uzgodnione inaczej, o skorzystaniu z 16-tygodniowego urlopu rodzicielskiego należy poinformować przedsiębiorstwo z 3-tygodniowym wyprzedzeniem.

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

Niedopełnienie obowiązku powiadomienia o urlopie

6. W przypadku niedotrzymania terminów powiadomienia o urlopie zgodnie z duńską Ustawą o macierzyństwie, wnioskowany urlop nie może rozpocząć się przed upływem określonych terminów od daty powiadomienia, chyba że uzgodniono inaczej.

Wynagrodzenie podczas urlopu rodzicielskiego

7. Wynagrodzenie podczas urlopu rodzicielskiego stanowi pełną stawkę wynagrodzenia.
8. 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.

9. Jeżeli spodziewana utrata dochodu przypadająca na liczbę godzin roboczych w okresie urlopu rodzicielskiego jest nieznana, 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, które nie mają związku z przepracowanymi w danym okresie godzinami. Ewentualna nadwyżka akordowa z okresu 13 tygodni wchodzi w skład wynagrodzenia proporcjonalnie, tj. w zakresie liczby godzin odnoszących się do tej nadwyżki akordowej.
10. Jeżeli liczba wypracowanych godzin roboczych w poprzedzającym okresie 13-tygodniowym jest nieznana, liczbę godzin wylicza się na podstawie czasu pracy wynoszącego 37 godzin tygodniowo.

Zwrot kosztów wynagrodzenia

11. Płatność jest uzależniona od tego, czy przedsiębiorstwo jest uprawnione do refundacji kwoty równej równowartości maksymalnej stawki zasiłku dla bezrobotnych. Jeśli zwrot jest niższy, wynagrodzenie pracownika zostanie proporcjonalnie pomniejszone.

Dzieci urodzone lub przysposobione od 1 lipca 2023 r. (włącznie)

Urlop ciążowy / urlop macierzyński

12. Pracownikom, które w chwili spodziewanych narodzin dziecka posiadają 6-miesięczny staż pracy 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 10 tygodni po porodzie (urlop ciążowy/macierzyński).
13. Rodzicom adopcyjnym przedsiębiorstwo wypłaca wynagrodzenie za czas nieobecności związanej z macierzyństwem/ojcostwem wynoszący 10 tygodni od przysposobienia dziecka.

Urlop ojcowski/współmacierzyński

14. Wynagrodzenie jest wypłacane na tych samych warunkach przez okres do dwóch tygodni podczas urlopu ojcowskiego/współmacierzyńskiego.

Urlop rodzicielski

15. Na zasadach określonych powyżej przedsiębiorstwo wypłaca pracownikom wynagrodzenie za okres urlopu rodzicielskiego trwający do 24 tygodni. W okresie tych 24 tygodni rodzic korzystający z urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego jest uprawniony do 9 tygodni urlopu, natomiast drugi rodzic jest uprawniony do 10 tygodni urlopu.

Jeśli rodzic nie skorzysta z przysługującego mu urlopu wynagrodzenie nie jest wypłacane. Pozostałe 3 tygodnie urlopu przysługują drugiemu z rodziców.

Cały 24-tygodniowy urlop należy wykorzystać w ciągu 52 tygodni od narodzin dziecka.

O ile nie uzgodniono inaczej, urlop płatny podlega trzytygodniowemu okresowi wypowiedzenia zgodnie z ust. 12, 13, 14 i 15.

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

Niedopełnienie obowiązku powiadomienia o urlopie

16. W przypadku niedotrzymania terminów powiadomienia o urlopie zgodnie z duńską Ustawą o macierzyństwie, wnioskowany urlop nie może rozpocząć się przed upływem określonych terminów od daty powiadomienia, chyba że uzgodniono inaczej.

Wynagrodzenie podczas urlopu

17. Wynagrodzenie podczas urlopu jest równe wynagrodzeniu, które pracownik otrzymałby w tym okresie. Jednakże wypłacane jest maksymalnie 225,00 DKK za godzinę od początku okresu rozliczeniowego, który obejmuje datę 1 lipca 2023 r.
18. Wynagrodzenie podczas tego urlopu oblicza się jako spodziewaną utratę dochodu pracownika, przypadającą na liczbę

godzin roboczych w okresie urlopu rodzicielskiego, włącznie z dodatkiem za systematycznie występujące niedogodności.

19. Jeśli oczekiwana utrata dochodu za przepracowaną godzinę nie jest znana, wynagrodzenie podczas urlopu jest obliczane na podstawie zarobków z ostatnich 13 tygodni przed rozpoczęciem urlopu. W skład wynagrodzenia wchodzi dodatek za systematycznie występujące niedogodności, ale nie wchodzi nieregularne wypłaty, które nie mają związku z przepracowanymi w danym okresie godzinami. Ewentualna nadwyżka akordowa z okresu 13 tygodni wchodzi w skład wynagrodzenia proporcjonalnie, tj. w zakresie liczby godzin odnoszących się do tej nadwyżki akordowej.
20. Jeżeli liczba wypracowanych godzin w poprzedzającym okresie 13-tygodniowym jest nieznana, liczbę godzin wylicza się na podstawie czasu pracy wynoszącego 37 godzin tygodniowo.

Zwrot kosztów wynagrodzenia

21. Wynagrodzenie jest uzależnione od tego, czy przedsiębiorstwo ma prawo do zwrotu równowartości maksymalnej stawki zasiłku dla bezrobotnych. Jeśli zwrot jest niższy, płatność na rzecz pracownika jest zmniejszana o proporcjonalnie niższą kwotę.

Art. 60 Dni wolne z tytułu opieki
--

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

Rozdział 12

Zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych i dni ustawowo wolnych od pracy

Art. 61 Naliczanie urlopu

1. Każdy miesiąc zatrudnienia w roku w roku urlopowym (od 1 września do 31 sierpnia) daje prawo do 2,08 dnia płatnego urlopu.
2. W przypadku mniej niż jednego miesiąca zatrudnienia naliczany okres jest proporcjonalny do 0,07 dnia płatnego urlopu za każdy dzień zatrudnienia, jednak nie może on przekroczyć 2,08 dnia.
3. Przy obliczaniu prawa do urlopu uwzględnia się okresy nieobecności z powodu choroby, za które pracodawca zapłacił świadczenie urlopowe w czasie choroby, okresy nieobecności z powodu choroby, za które pracodawca zapłacił wynagrodzenie za czas nieobecności z powodu choroby zgodnie z układem zbiorowym, urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego/z tytułu adopcji, kształcenia ustawicznego, dni wolne od pracy zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego, pierwszy dzień choroby dziecka i okres jego hospitalizacji.
4. Urlop wykorzystywany jest w formie całych dni wolnych. Wymiar należnego urlopu zaokrągla się w górę lub w dół do najbliższej liczby całkowitej dni.
5. Istnieje możliwość zawierania miejscowych umów w zakresie udzielania urlopów w wymiarze godzinowym. Umowy takie wymagają formy pisemnej. W tym kontekście należy zapewnić, aby czas trwania urlopu nie był krótszy niż planowana liczba godzin pracy w danym dniu, i aby łączny czas trwania urlopu nie był krótszy niż pięć tygodni obliczonych jako 25 pełnych dni, przy czym dni wolne od pracy nie są liczone jako rekompensata i dni robocze są brane pod uwagę proporcjonalnie. W miarę możliwości urlopy należy wykorzystywać w formie pełnych tygodni. Urlopy powinny odzwierciedlać tydzień pracy i nie powinny obejmować tylko krótkich lub tylko długich dni pracy.
6. Jeżeli pracownik nie nabył prawa do urlopu w pełnym wymiarze (25 dni) za wynagrodzeniem lub świadczenie urlopowym, ma

prawo do uzupełnienia liczby dni urlopu do pełnego wymiaru, jednak bez prawa do wynagrodzenia lub świadczenia urlopowego za dodatkowe dni.

Art. 62 Wykorzystywanie urlopów

1. Urlop należy wykorzystać w okresie obejmującym rok urlopowy (od 1 września do 31 sierpnia), w którym przypada dany urlop, oraz w ciągu 4 kolejnych miesięcy od końca roku urlopowego do końca roku kalendarzowego, tzn. od 31 września do 31 grudnia następnego roku kalendarzowego.
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.

Urlop główny

4. Pracownik ma prawo do wykorzystania co najmniej 15 dni nieprzerwanego płatnego urlopu w okresie od 1 maja do 30 września (główny okres urlopu).
5. Jeżeli pracownik nabył prawo do mniej niż 15 dni urlopu, to wszystkie nabyte przez niego dni łącznie stanowią urlop główny.
6. W takiej wyjątkowej sytuacji można uzgodnić, by urlop główny był wykorzystany poza okresem urlopowym. Niemniej jednak pozostanie możliwość wykorzystania przynajmniej 10 dni nieprzerwanego urlopu.

Pozostały niewykorzystany urlop

7. Pracownik ma prawo skorzystania z pozostałych dni urlopu przez co najmniej pięć dni roboczych. Jeżeli liczba pozostałych dni urlopowych jest mniejsza niż 5, należy je wykorzystać łącznie. W razie gdy jest to wskazane ze względu na system pracy przedsiębiorstwa, pozostałe dni urlopu mogą być wykorzystywane pojedynczo.

Plan urlopów

8. W porozumieniu z pracownikami przedsiębiorstwo opracowuje harmonogram wykorzystania urlopów.
9. Życzenia pracowników w zakresie terminów odbywania urlopów należy uwzględnić w najwyższym możliwym stopniu, w tym również życzenia dotyczące wykorzystania urlopu głównego w czasie letnich wakacji szkolnych dziecka.
10. Przedsiębiorstwo ma obowiązek poinformować pracowników o terminach urlopów z jak największym wyprzedzeniem. Niemniej jednak, w przypadku urlopu głównego wyprzedzenie to nie może być krótsze niż 3 miesiące przed jego rozpoczęciem, a w przypadku pozostałych dni urlopowych – nie krótsze niż 1 miesiąc przed rozpoczęciem, chyba że uniemożliwią to szczególne okoliczności.

Zmiana terminu 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

14. Jeśli przedsiębiorstwo jest zamknięte w trakcie przerwy urlopowej, pracownik, który nie ma prawa do płatnego urlopu we wszystkie dni zamknięcie przedsiębiorstwa nie może wysuwać roszczeń wobec przedsiębiorstwa.
15. Przedsiębiorstwo w miarę możliwości dba o to, by pracownik zdobył płatny urlop na wszystkie dni, kiedy przedsiębiorstwo jest zamknięte. Jeżeli przedsiębiorstwo nie podejmie takiej decyzji, to za okres ten ma obowiązek wypłacić pracownikom wynagrodzenie. Wynagrodzenie jest ustalane na podstawie średniego wynagrodzenia pracownika w ostatnich 4 tygodniach przed zamknięciem przedsiębiorstwa.

16. Jeżeli przedsiębiorstwo jest zamknięte w momencie, gdy pracownik, który był zatrudniony w poprzednim roku urlopowym i do czasu zamknięcia przedsiębiorstwa, nie nabył płatnego urlopu na wszystkie dni, w których przedsiębiorstwo jest zamknięte, przedsiębiorstwo wypłaca mu zaliczkę na poczet urlopu w wysokości umożliwiającej mu skompensowanie późniejszego naliczenia płatnego urlopu.

Korzystanie z urlopu z wyprzedzeniem

17. Art. 7 duńskiej Ustawy urlopowej dotyczący korzystania urlopu z wyprzedzeniem, a także reguła zawarta w art. 15 tejże ustawy, dotycząca zgłaszania urlopu niewykorzystanego w momencie wykorzystania urlopu, mogą zostać wyłączone na mocy lokalnego porozumienia. Każde takie lokalne porozumienie musi mieć formę pisemną i może zostać zawarte wyłącznie z mężem zaufania wybranym zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego pracy.

Porozumienie takie może zawierać następujące ustalenia:

Pracownicy otrzymują do 5 tygodni urlopu na początku roku urlopowego rozpoczynającego się 1 września. Pracownikom zatrudnionym w trakcie roku urlopowego przyznawana jest proporcjonalna liczba dni urlopowych.

Przedsiębiorstwo może powiadomić o urlopie, który ma zostać wykorzystany w czasie, gdy urlop nie został jeszcze naliczony (powiadomienie o „korzystaniu z urlopu z wyprzedzeniem”). Przedsiębiorstwo nie może powiadomić o liczbie dni urlopu większej od wymiaru który przysługuje pracownikowi przed końcem roku urlopowego.

Jeśli pracownik rozwiąże stosunek pracy w trakcie roku urlopowego, a wykorzystał więcej urlopu niż naliczono w momencie zakończenia umowy zatrudnienia, przedsiębiorstwo może dokonać stosownego potrącenia od jego roszczenia z tytułu wynagrodzenia i świadczenia urlopowego.

W przypadku, gdy rozwiązanie stosunku pracy jest spowodowane wypowiedzeniem ze strony przedsiębiorstwa, przedsiębiorstwo nie może zrekompensować więcej dni urlopu niż pracownik może nabyć przed rozwiązaniem stosunku pracy, chyba że wypowiedzenie jest spowodowane istotnym naruszeniem zawinionym przez pracownika.

Potrącenia nie można dokonać w przypadku, gdy pracownik rozwiązuje lub wypowiedzi umowę zatrudnienia z powodu

istotnego naruszenia z winy przedsiębiorstwa.

Przedsiębiorstwo oblicza i wypłaca pracownikowi świadczenie urlopowe, jeżeli pracownik otrzymał niższe świadczenie urlopowe, niż otrzymałby, gdyby nie skorzystał z „urlopu z wyprzedzeniem”.

W przypadku pracowników, którzy mają płatny urlop, oblicza się różnicę w urlopach, por. art. 17 ust. 2 duńskiej ustawy urlopowej, jeśli zmiana godzin pracy oznacza, że pracownik otrzymał zbyt niskie wynagrodzenie podczas wcześniejszego urlopu.

Art. 63 Chorobowe i urlopy

Powiadomienie o chorobie przed rozpoczęciem urlopu

1. Jeżeli w chwili rozpoczęcia urlopu pracownik jest chory, to nie ma on obowiązku jego wykorzystania i może go przełożyć na późniejszy termin. Pracownik winien zgłosić zachorowanie przedsiębiorstwu w zwykły przyjęty sposób. Po wyzdrowieniu i powrocie do pracy pracownik winien poinformować przedsiębiorstwo, czy chce przystąpić do wykorzystania urlopu. Jeżeli nie, termin urlopu podlega uzgodnieniu od nowa, przy zachowaniu obowiązujących terminów wyprzedzenia.

Powiadomienie o chorobie po rozpoczęciu urlopu

2. Jeżeli pracownik zachoruje po rozpoczęciu urlopu, ma prawo do urlopu wyrównawczego po upływie 5 dni chorobowych w roku urlopowym (od 1 września do 31 sierpnia), po okazaniu zaświadczenia lekarskiego. Pracownik, który nie był zatrudniony w przedsiębiorstwie przez cały rok urlopowy, ma prawo do urlopu zastępczego po proporcjonalnej redukcji o dni chorobowe. Pracownik ma prawo do urlopu zastępczego pod warunkiem, że poinformuje przedsiębiorstwo o chorobie w normalny przyjęty sposób.

Zgłoszenie gotowości do pracy w trakcie przerwy urlopowej

3. W przypadku, gdy pracownicy zostaną zgłoszeni jako chorzy przed rozpoczęciem urlopu, a następnie zgłoszą się do pracy podczas zbiorowego zamknięcia urlopu, pracownicy wznowią pracę i mogą ubiegać się o przeniesienie urlopu na inny termin.

4. Jeżeli zapewnienie pracownikowi zajęcia w tym okresie nie jest możliwe, jego urlop uznaje się za rozpoczęty w momencie zgłoszenia gotowości do pracy, chyba że zostanie uzgodnione inaczej.
5. O ile nie uzgodniono inaczej, urlop, z którego pracownicy nie mogli skorzystać z powodu choroby, zostanie wykorzystany bezpośrednio po pierwotnie zaplanowanym urlopie.

Art. 64 Przeniesienie urlopu

1. Lokalnie można uzgodnić, że nabyte i niewykorzystane dni urlopu przekraczające 20 dni zostaną przeniesione w celu wykorzystania ich w następnym okresie urlopowym. W takim przypadku przeniesiony urlop powinien być wykorzystany w pierwszej kolejności.
2. Możliwe jest przeniesienie maksymalnie 10 dni urlopu, a wszystkie dni urlopu mogą być wykorzystane najpóźniej w drugim okresie urlopowym następującym po przeniesieniu dni urlopu.
3. Porozumienie w tym zakresie należy zawrzeć na piśmie nie później niż 31 grudnia roku urlopowego i nie może ono obejmować więcej dni niż nabyte przez pracownika dni urlopu.
4. Strony zalecają, aby w tym celu zastosować sporządzony przez strony formularz umowy. Należy odnieść się do Załącznika 6.
5. Jeżeli pracownik nie może skorzystać z urlopu z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego, urlopu adopcyjnego lub innych przeszkód w korzystaniu z urlopu zgodnie z Rozporządzeniem Rządu w sprawie przeszkód w korzystaniu z urlopu, do 20 dni płatnego urlopu rocznego można przenieść na kolejny okres urlopowy. Przeniesiony urlop należy wykorzystać w pierwszej kolejności przed innymi dniami urlopowymi.
6. Urlop odpowiadający przeniesionemu urlopowi nie może być wykorzystany w okresie wypowiedzenia, chyba że z urlopu wynikającego z powyższej umowy pracownik musi skorzystać w okresie wypowiedzenia. Niemniej jednak w przypadku pracowników otrzymujących stałe wynagrodzenie urlop

przeniesiony ze względu na utrudnienia w jego wykorzystaniu, por. ust. 5, może być wyznaczony na okres wypowiedzenia.

Art. 65 Świadczenie urlopowe

1. Świadczenie urlopowe wynosi 12,5% łącznego wynagrodzenia w roku urlopowym (od 1 września do 31 sierpnia).
2. Przedsiębiorstwo nalicza świadczenia urlopowe od wszystkich podlegających opodatkowaniu płac, wynagrodzeń i świadczeń dodatkowych, od których nie dokonuje się odliczeń od dochodu, i które stanowią wynagrodzenie za pracę w okresie zatrudnienia.

Wyliczenie wysokości świadczenia urlopowego za czas choroby

3. Ponadto zgodnie z przepisami art. 20 duńskiej ustawy o urloпах przedsiębiorstwo wypłaca świadczenie urlopowe od drugiego dnia nieobecności spowodowanej chorobą za te okresy w roku, w którym pracownik nabył prawo do urlopu, w jakich pracownik był nieobecny z powodu choroby lub urazu.
4. Świadczenie urlopowe za czas choroby wynosi 12,5% ustalonego w układzie zbiorowym wynagrodzenia za czas choroby, otrzymywanego przez pracownika w roku, w którym przysługuje prawo do urlopu.
5. Świadczenie urlopowe 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, Duńskim Zrzeszeniem Pracodawców a LO (obecnie FH), Duńską Federacją Związków Zawodowych. Kwota ta podlega regulacji z początkiem każdego roku kalendarzowego.
Świadczenie urlopowe na dzień pracy w trakcie choroby w 2023 roku wynosi:

Kopenhaga Okręgi regionalne

Pracownicy wykwalifikowani..... 204,25 DKK 190,75 DKK

Pracownicy niewykwalifikowani..... 185,40 DKK 183,90 DKK

Świadczenie urlopowe na dzień pracy w trakcie choroby w 2024 roku wynosi:

.....Kopenhaga Okręgi regionalne
Pracownicy wykwalifikowani.....DKK DKK
Pracownicy niewykwalifikowani.....DKK DKK
Świadczenie urlopowe na dzień pracy w trakcie choroby w 2025 roku wynosi:

..... Kopenhaga Okręgi regionalne
Pracownicy wykwalifikowani.....DKK DKK
Pracownicy niewykwalifikowani.....DKK DKK
Powyższe kwoty stanowią stawki za 1 dzień roboczy i odnoszą się do 5-dniowego tygodnia pracy.

6. 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.

Wyliczenie wysokości świadczenia urlopowego w czasie choroby

7. Odsyłamy do art. 54 ust. 7.

Art. 66 Zgłaszanie i wypłata świadczenia urlopowego

Zgłaszanie i wypłata

1. Przedsiębiorstwo jest zobowiązane do ciągłego informowania e-indkomst (dochód elektroniczny) o wysokości świadczenia urlopowego.
2. Pracownik może sprawdzić zgromadzone świadczenie urlopowe na stronie www.borger.dk/feriepenge. Na tej samej stronie można też wnioskować o wypłatę świadczenia urlopowego.
3. Świadczenie urlopowe odpowiadające długości urlopu wypłacane jest pracownikowi nie później niż w pierwszym okresie rozliczeniowym następującym po złożeniu wniosku, ale nie wcześniej niż na miesiąc przed rozpoczęciem urlopu. Jest to zależne od złożenia przez pracownika wniosku o wypłatę świadczenia urlopowego w terminie.

Wypłata świadczenia urlopowego bez faktycznego wykorzystania urlopu

4. Pracownik odchodzi z rynku pracy:
Świadczenie urlopowe za poprzedni i bieżący rok, za który uzyskano prawo do urlopu, 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.
5. Śmierć:
W razie śmierci pracownika świadczenie urlopowe wchodzi w skład jego masy spadkowej.
6. Świadczenie urlopowe za piąty tydzień urlopu:
Jeżeli pracownik, który dokonał przeniesienia urlopu, rezygnuje z niego przed rozliczeniem wszystkich dni urlopu, świadczenie urlopowe jest wypłacane za pozostałe przeniesione dni urlopu.

Na koniec roku urlopowego (31 sierpnia) można lokalnie uzgodnić, że należne, ale niewypłacone lub uzgodnione do przeniesienia świadczenia urlopowe i zasiłki chorobowe obejmujące ponad 20 dni zostaną wypłacone przed upływem okresu urlopu. Pracownik jest zobowiązany do pisemnego oświadczenia, że świadczenie urlopowe odnosi się do urlopu przekraczającego 20 dni.

Świadczenia urlopowe i świadczenia urlopowe za czas choroby za każdy urlop powyżej 20 dni, który jest należny, lecz niewykorzystany, nieprzeniesiony lub niewypłacony przed upływem okresu urlopowego, zostaną wypłacone przez przedsiębiorstwo po zakończeniu okresu urlopowego, jeśli pracownik był zatrudniony na pełny etat w tym samym przedsiębiorstwie przez cały okres urlopowy.

Wypłata świadczenia urlopowego z końcem roku urlopowego

7. Niepobrane świadczenie urlopowe dla pracowników, którzy odeszli z pracy
Świadczenia urlopowe, których pracownik nie odebrał przed upływem okresu urlopowego i które nabył w ramach stosunku pracy zakończonego najpóźniej z upływem tego okresu, są wypłacane przez przedsiębiorstwo na wniosek pracownika.

8. Wypłata świadczenia urlopowego w przypadku urlopu chorobowego lub macierzyńskiego/ojcowskiego:
Jeżeli pracownik nie może skorzystać z urlopu z powodu choroby lub urlopu zgodnie z ustawą o macierzyństwie/ojcostwie, a utrudnienie w korzystaniu z urlopu trwa do końca następnego okresu urlopowego, świadczenie urlopowe może być wypłacone pracownikowi.

Art. 67 Specjalne postanowienia

Brak możliwości przeniesienia

1. Prawo do urlopu wypoczynkowego i wynagrodzenia urlopowego jest niezbywalne i nie może być przedmiotem postępowania sądowego.

Ustawowy termin przedawnienia świadczenia urlopowego

2. Świadczenie urlopowe przepada, jeśli nie zostało pobrane w ciągu pięciu lat od końca roku urlopowego, w którym powinno zostać wykorzystane lub może zostać wypłacone. Kwota jest przekazywana do Funduszu Urlopowego Grupy Budowlanej (Byggegruppens Feriefond), chyba że pracownik wnieśie roszczenie w tej sprawie do sądu, przedłoży do rozstrzygnięcia w ramach procedur rozstrzygania sporów pracowniczych, zgłosi sprawę organom ścigania, wnieśie o ogłoszenie upadłości lub zwróci się w tej sprawie do kierownictwa Urzędu ds. Rynku Pracy i Rekrutacji (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering).

Zrzeczenie się urlopu

3. Pracownik nie może na podstawie jakiegokolwiek umowy zrzec się prawa do urlopu, świadczenia urlopowego lub wynagrodzenia za czas urlopu.

Potrącenie lub zatrzymanie kwoty świadczenia urlopowego

4. Przedsiębiorstwo może dokonać potrącenia odpowiednich kwot należnego pracownikowi świadczenia urlopowego, wynagrodzenia za czas urlopu i dodatku urlopowego, jeżeli pracownik naruszył prawo w okresie zatrudnienia, co doprowadziło do powstania słusznego i udokumentowanego

roszczenia wzajemnego wobec przedsiębiorstwa, pod warunkiem, że pracownik przyznał się do popełnienia czynu niedozwolonego lub zostało to udowodnione przez sąd. 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 procedury rozstrzygania sporów zbiorowych, a także jeśli czyn popełniony przez pracownika został zgłoszony policji, lub pracownikowi przedstawiono zarzuty popełnienia wykroczenia.

Praca podczas urlopu

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

Spory

6. Spory dotyczące postanowień urlopowych są rozpatrywane zgodnie z procedurą rozstrzygania sporów pracowniczych.

Gwarancja świadczenia urlopowego

7. Organizacje są zgodne co do tego, że wynagrodzenie za czas urlopu stanowi część wynagrodzenia każdego pracownika i w przypadku niewypłacenia pracownikowi świadczenia urlopowego na jego żądanie DIO III gwarantuje wypłatę tej kwoty.

Dotyczy to jednak wyłącznie kwot zarobionych w okresie do 14 dni od daty poinformowania związku listem poleconym przez DIO III o ustaniu członkostwa lub ogłoszeniu upadłości.

Wypłata dokonywana jest na rzecz Zjednoczonej Federacji Pracowników, po otrzymaniu przez DIO III od Zjednoczonej Federacji Pracowników wymagalnego roszczenia – dokumentacji nabycia praw do wypłaty. Zjednoczona Federacja Pracowników dokona następnie rozliczenia kont członka (członków).

W przypadkach, w których DIO III nie wypłaci świadczenia urlopowego, Zjednoczona Federacja Pracowników zobowiązana

jest do przeniesienia roszczenia na DIO III w imieniu swoich członków.

8. Organizacje są zgodne co do tego, by z programu gwarancji świadczenia urlopowego korzystali członkowie organizacji, którzy działają w sektorze budowlanym podlegającym DIO III. Przedsiębiorstwo może, zgodnie ze swoim wyborem, korzystać z FerieKonto. W takim przypadku przedsiębiorstwo poinformuje o tym pracowników na piśmie jeszcze przed przejściem do programu kont urlopowych FerieKonto.
9. W związku z powyższą opcją wyboru pomiędzy zasadami dotyczącymi gwarancji urlopu a programem konta urlopowego FerieKonto, strony uzgadniają, że nie przewiduje się żadnych zmian w zakresie odprowadzania nieodebranego świadczenia urlopowego do Funduszu Urlopowego Grupy Budowlanej (Byggegruppens Feriefond) zgodnie z art. 68 układu zbiorowego pracy.

Art. 68 Zawodowy fundusz urlopowy

1. Z myślą o stworzeniu lepszych możliwości wypoczynku urlopowego dla czterech członków Fagligt Fælles Forbund – 3F (Zjednoczona Federacja Pracowników), organizacje założyły fundusz urlopowy Byggegruppens Feriefond (Fundusz Urlopowy Grupy Budowlanej).
Fundusz jest zasilany kwotami świadczeń urlopowych nieodebranych przez pracowników przed upływem roku urlopowego, w którym miało nastąpić wykorzystanie urlopu.
2. Członkowie DIO III są zobowiązani do wypłaty nieodebranych świadczeń urlopowych na rzecz DIO III do 30 września.
Zjednoczona Federacja Pracowników może na własny rachunek wymagać, aby płatności były sprawdzane w drodze losowej kontroli przez uprawnionego biegłego rewidenta. W razie stwierdzenia przez biegłego rewidenta, że dane przedsiębiorstwo nie przekazało nieodebranych świadczeń urlopowych, przedsiębiorstwo to pokrywa koszt kontroli we własnym zakresie.

DIO III przekaże wpłacone kwoty do Funduszu Urlopowego Grupy Budowlanej (Byggegruppens Feriefond) najpóźniej do 15 listopada.

Art. 69 Wynagrodzenie z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie, dodatkowych dni urlopowych, dni wolnych dla seniorów i dni wolnych na opiekę nad dzieckiem

Program zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych

1. Przedsiębiorstwo zasila konto specjalnych świadczeń płacowych pracownika (dawniej konto dni ustawowo wolnych od pracy i dodatkowych dni urlopu):

1 marca 2022.....	12,90%
1 marca 2024 r.	14,70%

wynagrodzenia urlopowego pracownika, w tym uzgodnionego zbiorowo wynagrodzenia chorobowego. Środki zgromadzone w programie zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych są wykorzystywane na wynagrodzenie za dni ustawowo wolne od pracy przypadające w dni powszednie i dodatkowe dni urlopu, dni opieki nad dzieckiem, dni wolne ustanowione na podstawie układu zbiorowego, dni wolne dla seniorów (w przypadku kwalifikujących się pracowników), nieobecność w związku z drugim dniem choroby dziecka i wizytą lekarską z dzieckiem.

Świadczenie urlopowe w ramach programu zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych jest uwzględnione w tej kwocie.

2. Jeśli pracownik nie zadysponuje całością kwoty w programie zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych według własnego wyboru, przedsiębiorstwo może wypłacać pozostałą składkę w wysokości przekraczającej 9,9% na bieżąco wraz z wynagrodzeniem pracownika, chyba że lokalne strony uzgodniły inaczej. Warunkiem takiej płatności jest udowodnienie, że pracownikowi dano wolny wybór.

- Przedsiębiorstwo oraz pracownik mogą uzgodnić, że kwoty zgromadzone w programie zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych przekraczające 5,9% mogą być wypłacane na bieżąco wraz z wynagrodzeniem.

Wynagrodzenie

- Przedsiębiorstwo i pracownicy mogą również uzgodnić, że kwota zgromadzona w programie zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych urlopowego zostanie wypłacona jednorazowo.
- Zgromadzone oszczędności są częściowo wypłacane wraz z wynagrodzeniem zgodnie z powyższymi zasadami, częściowo jako zaliczka na poczet poszczególnych dni ustawowo wolnych od pracy przypadających w dni powszednie, dni dodatkowego urlopu, dni wolnych dla seniorów, oraz częściowo jako wypłata salda.

Zaliczka

- Kwoty zaliczki na 1 dzień dla pracowników pełnoletnich wynoszą:
1 marca 2020 r. 1300,00 DKK
1 maja 2024 r..... 1500,00 DKK
dla pracowników młodocianych (do maksymalnej wysokości pełnego wynagrodzenia)
1 marca 2020 r. 700,00 DKK
1 maja 2024 r..... 800,00 DKK

„Dni ustawowo wolne od pracy” obejmują:

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 dni ustawowo wolnych od pracy przypadających w soboty lub dni powszednie, ale nie przypadających w niedziele, w dodatkowe dni urlopu, w dni wolne dla seniorów i dni wolne na opiekę nad dzieckiem.

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

Wypłata zaliczki

7. Wypłata zaliczek następuje wraz z wypłatą wynagrodzenia za okres rozliczeniowy, w którym przypada dzień (dni) wolny od pracy lub dodatkowy urlop.

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

8. Pracownicy nabywają prawo do gromadzenia środków w ramach programu określonego w ust. 1 i gromadzenia środków wskazanych w ust. 6 niezwłocznie z chwilą zatrudnienia. Nie można jednak wypłacać zaliczek przewyższających kwotę zgromadzoną w programie zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych, chyba że zostało to uzgodnione. Przedsiębiorstwo i pracownicy powinni upewnić się, że nadal będzie istniała możliwość wypłaty z tytułu utraconych zarobków w ustawowo wolne od pracy przypadające w dni powszednie i dodatkowych dni urlopu, uwzględniając wysokość zaliczek wymienionych w ust. 6.

Saldo

9. Rozliczenie programu zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych jest dokonywane każdego roku wraz z rozliczeniem wynagrodzenia za 52. tydzień wynagrodzenia i wraz z rozliczeniem podatkowym.

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 programu zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych za poprzedni rok kalendarzowy.

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

Rezygnacja

10. W przypadku zmiany miejsca pracy przez pracownika, nadwyżka lub deficyt na jego indywidualnym koncie w programie specjalnych świadczeń płacowych podlega rozliczeniu z chwilą jego odejścia.

Praca w dni ustawowo wolne od pracy

11. Pracownicy zobowiązani do pracy w dni ustawowo wolne od pracy mają prawo do otrzymania powyższych zaliczek i wynagrodzenia ustalonego w układzie zbiorowym pracy.

Specjalne postanowienia dotyczące programu zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych dotyczące pracowników delegowanych

12. Jeżeli świadczenie urlopowe jest wyraźnie ujęte w odcinku wypłaty pracownika, por. przepisy układu zbiorowego w tym zakresie, lub z podobnego zestawienia, delegujące przedsiębiorstwo może zaniechać utworzenia programu zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych, a w zamian za to wypłacać składkę na bieżąco jako dodatek do wynagrodzenia, w tym również rekompensatę za niewykorzystane dodatkowe dni urlopu.

Śmierć

13. W przypadku śmierci środki nagromadzone w programie zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych wchodzi w skład masy spadkowej zmarłego.

Gwarancja

14. DIO III udziela gwarancji na zasilanie konta specjalnych świadczeń płacowych na tych samych zasadach, które mają zastosowanie do świadczenia urlopowego, jeśli pracownikowi przysługują środki z programu zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych dopiero przy odejściu z przedsiębiorstwa.

Art. 70 Program dla seniorów

Naliczanie

1. Do 5 lat przed rokiem kalendarzowym, w którym pracownik może pobierać emeryturę państwową, przedsiębiorstwo i pracownik mogą uzgodnić na piśmie, że pracownik może wykorzystać dni wolne dla seniorów, określając liczbę dni wolnych dla seniorów, lub zawrzeć umowę o skróceniu tygodniowego godzinowego wymiaru pracy.

Planowanie dni wolnych

2. Planowanie dni wolnych dla pracowników w starszym wieku lub zmiany tygodniowego czasu pracy odbywać się będą, o ile nie zostanie uzgodnione inaczej zgodnie z postanowieniami mającymi zastosowanie wobec planowania pozostałych dni należnego urlopu.

Wypłata

3. Dni wolne będą wykorzystywane bez prawa do wynagrodzenia, ale pracownik może zdecydować się na pobranie zaliczki ze środków w ramach swojego programu zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych, pod warunkiem, że kwota zaliczki jest dostępna na tym koncie.

Program dla seniorów na mocy układu zbiorowego z 2017 roku

4. Pracownicy, którzy przed dniem 1 marca 2020 r. podpisali porozumienie w sprawie programu dla seniorów na mocy postanowień układu zbiorowego pracy z 2017 r., mogą dobrowolnie wybrać, czy chcą je kontynuować, czy też zakończyć.

Art. 71 Pracownicy otrzymujący emeryturę

W celu umożliwienia pracownikom pobierającym emeryturę państwową pozostania na rynku pracy poprzez pracę w ograniczonym zakresie lub sporadycznie, pomiędzy przedsiębiorstwem a pracownikiem może

zostać zawarta pisemna umowa indywidualna dotycząca warunków zatrudnienia pracownika obejmująca:

- Redukcję czasu pracy
- Pracownik może zdecydować o otrzymaniu wpłaty składki emerytalnej wraz z wynagrodzeniem zamiast wpłacania jej do funduszu emerytalnego.

Art. 72 Zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych pracowników delegowanych

1. Przepisy zawarte w art. 61-69 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 o delegowaniu pracowników z dnia 21 lipca 2006 r.

Wykorzystywanie urlopu

2. Przedsiębiorstwa delegujące powinny w myśl przepisów ustawy o delegowaniu pracowników zapewnić delegowanym pracownikom taką liczbę płatnych dni urlopowych, którą przewidują przepisy ustawy o urlopach. Delegowany pracownik i przedsiębiorstwo powinny zapewnić wykorzystanie przez pracownika ewentualnego dodatkowego urlopu w myśl przepisów kraju pochodzenia.

Płatność z tytułu urlopu

3. Jeśli zgodnie z przepisami urlopowymi w kraju pochodzenia pracownicy delegowani mają prawo do mniejszej liczby dni płatnego urlopu w roku urlopowym niż przewiduje ustawa urlopową, przedsiębiorstwo uzupełni tę kwotę proporcjonalnie do okresu, w którym pracownik wykonuje pracę w Danii, do wysokości określonej w ustawie urlopowej.

Alternatywnie, przedsiębiorstwo i pracownicy mogą uzgodnić, że w zakresie, w jakim zezwalają na to odpowiednie przepisy, przedsiębiorstwo wypłaci pracownikowi rekompensatę za niedobór dni urlopu oraz wynagrodzenie. Ostateczne rozliczenie pozostałych składek/świadczeń powinno wynikać z odcinka

wynagrodzenia i być wypłacane/odprowadzane za każdy okres wynagrodzenia, por. postanowienia niniejszego układu zbiorowego pracy.

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 świadczenia urlopowego niż przewidują przepisy art. 7, 23 i 24 ustawy o urloпах (odpowiednie przepisy nowej ustawy urlopowej to art. 5 i 16), pracodawca musi zapewnić pracownikowi uzupełniające dni urlopu i świadczenie urlopowe za nie, tak aby pracownik znalazł się w tak korzystnej sytuacji, jak przewidują przepisy ustawy urlopowej. Oznacza to, że jeżeli przepisy urlopowe kraju pochodzenia pracownika nie są tak korzystne jak przepisy ustawy urlopowej, pracownicy podczas delegowania do Danii mogą nabywać prawo do uzupełniających dni urlopowych i/lub świadczenia urlopowego lub płatnego urlopu zgodnie z przepisami ustawy o urloпах. W myśl przepisów ustawy o urloпах obecnie przysługuje prawo do 5 tygodni płatnego urlopu ze świadczeniem urlopowym w wysokości 12,5% wynagrodzenia rocznego lub z pełnym wynagrodzeniem podczas urlopu oraz dodatkiem w wysokości 1% wynagrodzenia rocznego. Urlop uzupełniający i/lub świadczenie urlopowe nie powinny być przyznawane na mocy przepisów ustawy urlopowej, lecz w taki sposób, by zachować zgodność z przepisami urlopowymi kraju pochodzenia pracownika.

Niemieckie przedsiębiorstwa

4. W odniesieniu do przedsiębiorstw niemieckich, które są zgłoszone do niemieckiej kasy urlopowej sektora budowlanego ULAK w ramach kasy ubezpieczenia społecznego sektora budowlanego SOKA-Bau, istnieje zgodność co do tego, by nie sprawdzać, czy odprowadzana przez nie w Niemczech składka na świadczenie urlopowe i składka na program zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych dokładnie odpowiada duńskim stawkom tych świadczeń. Umowa między Federalnym Ministerstwem Pracy i Spraw Socjalnych w Niemczech a Ministerstwem Zatrudnienia w Danii zapewnia wzajemne uznawanie duńskich i niemieckich przepisów dotyczących urlopow. W myśl duńsko-niemieckiej umowy urlopowej powyższe

wymaga złożenia w duńskim związku zawodowym oświadczenia przez ZVK-Bau, zawierającego wymaganą listę pracowników brutto.

Rozdział 13

Współpraca

Art. 73 Zasady dotyczące mężów zaufania
--

Gdzie powołuje się mężów zaufania?

1. W każdej jednostce produkcyjnej przedsiębiorstwa i/lub na każdym placu budowy zatrudniającym co najmniej trzech pracowników, pracownicy wybierają ze swego grona męża zaufania (przedstawiciela pracowników), który reprezentuje ich wobec przedsiębiorstwa lub jego przedstawiciela. Jeżeli po wybraniu męża zaufania liczba pracowników zmniejszy się do dwóch lub mniej, 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. Możliwy jest ponowny wybór tego samego kandydata.

Operatorzy maszyn, w tym kierowcy, których miejsca pracy są zmienne, mogą wybierać swoich mężów zaufania w myśl powyższych zasad.

Kto może być powołany na męża zaufania

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

Wybór męża zaufania

3. Należy określić takie zasady wyboru męża zaufania, aby w momencie wyborów wszyscy pracownicy zakładu lub koncernu mogli wziąć w nich udział. Strony uzgadniają, że wybory męża zaufania odbywają się w godzinach pracy. Lokalizacja i czas będą uzgadniane lokalnie.

4. Wybory są ważne dopiero po pisemnym powiadomieniu przedsiębiorstwa, któremu przysługuje prawo do zgłoszenia sprzeciwu wobec wyborów, i po zatwierdzeniu przez Zjednoczoną Federację Pracowników.
5. Prawo głosu przysługuje wyłącznie tym pracownikom, którzy są członkami Zjednoczonej Federacji Pracowników.
6. Na mężów zaufania nie mogą być wybierani uczniowie. Uczniowie, w tym dorośli uczniowie, mają czynne prawo udziału w wyborach męża zaufania w tym dziale przedsiębiorstwa, w którym są zatrudnieni w czasie głosowania.

Organizacja

7. Strony zgadzają się co do tego i podkreślają, że nie będzie żadnych barier w organizacji przedsiębiorstwa i jego pracowników, a także iż dostęp do tej organizacji będzie ułatwiony poprzez wdrażanie nowych pracowników.

Zawodowe kursy aktualizujące dla byłych mężów zaufania

8. Pracownik, który przestaje być mężem zaufania po zakończeniu pełnienia funkcji przez okres co najmniej trzech kolejnych lat, i który nadal jest zatrudniony w przedsiębiorstwie, ma prawo do negocjacji z przedsiębiorstwem w sprawie potrzeby odbycia zawodowych kursów aktualizujących. Negocjacje muszą zostać przeprowadzone w terminie jednego miesiąca od ustania pełnienia funkcji męża zaufania przez pracownika i na jego wniosek. W ramach negocjacji należy ustalić, czy istnieje potrzeba aktualizacji umiejętności zawodowych, a także jak miałyby ona wyglądać.
9. Jeśli nie uda się osiągnąć porozumienia, pracownik ma prawo do trzech tygodni aktualizacji umiejętności zawodowych. Po pełnieniu funkcji męża zaufania przez sześć kolejnych lat, pracownik ma prawo do sześciu tygodni aktualizacji umiejętności zawodowych.
10. Podczas aktualizacji wiedzy fachowej pracownik otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z art. 55. Jest to warunek, aby okres kształcenia i szkolenia kwalifikował się do ustawowego odszkodowania za utratę wynagrodzenia. Odszkodowanie za utratę wynagrodzenia przysługuje przedsiębiorstwu.

11. W przypadku aktualizacji wiedzy fachowej istnieje możliwość wypłaty wsparcia z Funduszu Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond.

Rzecznik

12. W przypadku nieobecności męża zaufania spowodowanej chorobą, urlopem, uczestnictwem w kursie itp. można powołać rzecznika, który pełni funkcję zastępcy męża zaufania. Mianowanie go nie jest ważne dopóki przedsiębiorstwo nie zostanie poinformowane o tym na piśmie. W okresie, w którym wyznaczony w ten sposób rzecznik pełni swoją funkcję, korzysta on z takiej samej ochrony jak wybrany mąż zaufania, o ile spełnia on warunki wyboru na męża zaufania zgodnie z powyższymi zasadami.

Lokalne porozumienia w przypadku braku wybranego męża zaufania

13. Jeśli nie wybrano męża zaufania, porozumienia lokalne, które nie odbiegają od układu zbiorowego, mogą być zawierane pod warunkiem akceptacji przez ponad połowę pracowników, którzy mają być objęci porozumieniem lokalnym. Porozumienie musi mieć formę pisemną i nie może obejmować porozumień w sprawie wynagrodzeń uzależnionych od wyników podlegających zapisom rozdziału 9. Związek zawodowy zostanie powiadomiony o porozumieniu w ciągu 14 dni od jego zawarcia. W przypadku, gdy liczba pracowników, którzy są lub będą objęci porozumieniem zawartym na podstawie niniejszego przepisu, wzrośnie o 100% lub więcej w stosunku do liczby pracowników objętych porozumieniem w chwili jego zawarcia, większość pracowników objętych porozumieniem w chwili jego rozwiązania może wypowiedzieć porozumienie z zachowaniem dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na koniec miesiąca.

Obowiązki męża zaufania

14. 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 zaniebdywaniem przez niego pracy. Należy zatem przyjąć zasadę, że spotkania robocze powinny, w miarę możliwości, odbywać się poza godzinami pracy. Wykonywanie obowiązków męża zaufania nie może wiązać się z ponoszeniem wydatków na rzecz przedsiębiorstwa, chyba że wydatki te są bezpośrednim następstwem instrukcji udzielonych przez przedsiębiorstwo.

Wyjątkiem od powyższego jest sytuacja, w której mąż zaufania ma możliwość spotkania się z nowymi pracownikami w godzinach pracy. Przedmiotem takiego spotkania jest przekazanie informacji na temat współpracy męża zaufania z przedsiębiorstwem oraz możliwości przystąpienia do organizacji. Spotkanie może zostać zorganizowane np. w związku z dniem wprowadzenia nowych pracowników do przedsiębiorstwa, gdy przedsiębiorstwo zatrudniło określoną liczbę nowych pracowników, lub w ustalonych odstępach czasu.

Odpowiedzialność męża zaufania

15. Mąż zaufania jest zobowiązany – na wniosek jednego lub kilku współpracowników – do przedkładania przedsiębiorstwu ich skarg bądź postulatów, o ile dana skarga bądź postulat nie mogą być 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.
16. W celu wspierania współpracowników w najlepszy możliwy sposób podczas zawierania porozumień związanych z płacami i wynagrodzeniem zgodnie z art. 29 układu zbiorowego pracy branży budowlano-montażowej, mąż zaufania może zażądać informacji na temat wydajności, konkurencyjności, sytuacji

finansowej i perspektyw przedsiębiorstwa, w tym portfela zamówień, sytuacji rynkowej i wskaźnika produkcji.

Zwolnienie mężów zaufania

17. Przedsiębiorstwo ma prawo zwolnić męża zaufania, tak jak każdego innego pracownika. 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 osłabienia jego pozycji w miejscu pracy. Odsyła się ponadto do art. 8 Umowy ramowej (Załącznik 1).

SPECJALNE POSTANOWIENIAMAJĄCE ZASTOSOWANIE DO OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACĘ W ZAKRESIE KRYCIA DACHÓW PAPA

Kto może być powołany

18. Mąż zaufania wybierany jest spośród uznanych, kompetentnych pracowników, którzy pracowali w danym przedsiębiorstwie przez okres co najmniej sześciu miesięcy. Jeżeli wśród pracowników nie znajdzie się co najmniej pięciu o wystarczająco długim stażu, do grona uprawnionych dobiera się pracowników, których staż jest najdłuższy.

Zwolnienie męża zaufania

19. Rozwiązanie stosunku pracy z mężem zaufania winno być uzasadnione bardzo istotnymi powodami. Kierownictwo przedsiębiorstwa ma obowiązek udzielenia mężowi zaufania terminu wypowiedzenia dłuższego o 6 tygodni od terminu przysługującego mu jako zwykłemu pracownikowi, jednak w taki sposób, by nie naruszało to obowiązujących przepisów w zakresie terminów wypowiedzenia.

Należy odnieść się do art. 8 Umowy ramowej.

Odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy z mężem zaufania

20. Jeżeli przedsiębiorstwo podtrzymuje swoją decyzję o zwolnieniu męża zaufania po tym, jak postępowanie zgodne z zasadami

rozpatrywania sporów zbiorowych wykazało, że jest ona nieuzasadniona, przedsiębiorstwo to jest zobowiązane do wypłacenia mu – oprócz należnego wynagrodzenia za okres wypowiedzenia – odszkodowania w wysokości uzależnionej od okoliczności, nie większej jednak niż równowartość wynagrodzenia za okres 20 tygodni, wyliczona na podstawie średnich zarobków męża zaufania w okresie ostatnich 3 miesięcy. Odszkodowanie to jest ostateczne i nie można domagać się dalszego odszkodowania na mocy postanowień Umowy ramowej z 1973 r. z późniejszymi zmianami.

Art. 74 Rzecznicy BHP

1. Organizacje zgodnie zalecają swoim członkom wybieranie przedstawicieli ds. bhp spośród pracowników, którzy ukończyli nakazane przepisami prawa szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
2. Organizacjom przysługuje prawo sprzeciwu w przypadku powstania sporów w powyższym zakresie.

Art. 75 Ustawiczna nauka i szkolenia rzeczników BHP

Nowo wybranym mężom zaufania i rzecznikom BHP oferuje się szkolenie trwające 2x2 dni.

Mąż zaufania może wziąć udział w takich szkoleniach w ciągu 18 miesięcy od wybrania go na to stanowisko. Rzecznik BHP może mieć taką samą możliwość za zgodą przedsiębiorstwa. Związek zawodowy dokonuje płatności na rzecz męża zaufania i rzecznika BHP. Dostęp do uczestnictwa w kursach BHP organizowanych przez związek zawodowy nie ma wpływu na prawa i obowiązki związane z edukacją i szkoleniem w zakresie BHP przewidzianym w przepisach prawa.

Art. 76 Komisja ds. współpracy

Rada pracownicza

1. W przedsiębiorstwach, w których średnia liczba zatrudnionych na przestrzeni ubiegłego roku wynosiła 35 osób, można powoływać rady pracownicze, 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 pracowniczej przy zachowaniu 1-letniego terminu wypowiedzenia.
3. Mimo iż Umowa o współpracy zawarta pomiędzy DA, Duńskim Zrzeszeniem Pracodawców, i LO, Duńską Federacją Związków Zawodowych (obecnie FH), przewiduje możliwość zakładania więcej niż 1 rady pracowniczej w jednej grupie, strony są zgodne co do tego, że – o ile jest to życzeniem kierownictwa i przedstawicieli pracowników – można ustanowić jedną radę pracowniczą w ramach całej grupy, która będzie jedyną radą we wszystkich wchodzących w jej skład przedsiębiorstwach.
4. Jeżeli w grupie jest starszy mąż zaufania, jest on z urzędu wiceprzewodniczącym rady pracowniczej grupy. Jeżeli starszy mąż zaufania nie został wybrany w grupie, wiceprzewodniczącym wspólnej komisji ds. współpracy grupy wybiera się z grona mężów zaufania w grupie.

Komisja ds. współpracy

5. DIO III i związki w ramach Federacji Związków Zawodowych Pracowników Sektora Budowlano-Montażowego i Drzewnego (BAT) ustanowiły komisję ds. współpracy.
6. Rolą komisji ds. współpracy jest dostarczanie informacji i wskazówek kierownictwu przedsiębiorstw, pracownikom i radzie pracowniczej w celu ułatwienia współpracy.
7. Komisja ds. współpracy rozpatruje sprawy dotyczące naruszeń umowy o współpracy i szuka rozwiązania, zanim sprawa zostanie przekazana do Rady ds. Współpracy DA i FH (Duńskie

Art. 77 Środowisko współpracy i pracy

1. Dobra współpraca pomiędzy kierownictwem a pracownikami jest istotną przesłanką wzrostu produktywności przedsiębiorstwa i jego konkurencyjności, a także satysfakcji i możliwości rozwoju pracowników.
2. Wszyscy pracownicy podlegający postanowieniom układu zbiorowego płacą składkę za godzinę pracy.

W okresie od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień 1 maja 2020 r., składka za godzinę roboczą wynosi 0,55 DKK.

W okresie od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień 1 maja 2023 r., składka za godzinę roboczą wynosi 0,65 DKK.
3. Zgodnie z ustaleniami stron składki będą wykorzystywane do wspólnych kampanii i działań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, do ustanawiania i utrzymywania środków w tej dziedzinie oraz do działań mających na celu promowanie współpracy między kierownictwem przedsiębiorstwa a pracownikami.

Rozdział 14

Podnoszenie kwalifikacji

Art. 78 Czas wolny na podnoszenie kwalifikacji

1. DIO III i Zjednoczona Federacja Pracowników zalecają opracowywanie programów edukacyjnych i szkoleniowych dostosowanych do potrzeb danego przedsiębiorstwa i pracowników w każdym indywidualnym przedsiębiorstwie oraz zobowiązują się do udziału w ich planowaniu, jeżeli strony zgadzają się zwrócić o pomoc do tych organizacji.
2. Udział w kształceniu ustawicznym jest planowany z uwzględnieniem działalności przedsiębiorstwa.
3. Jeśli lokalne strony uzgodnią, że udział pracownika w podnoszeniu kwalifikacji jest celowy i istotny, przedsiębiorstwo wypłaca mu pełne wynagrodzenie za okres do dwóch tygodni.

Art. 79 Fundusz kształcenia

1. Na Fundusz Kształcenia Pracowników Sektora Budowlano-Montażowego (Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond) przeznaczona jest kwota równa 0,20 DKK za każdą faktycznie przepracowaną godzinę, za każdego pracownika zatrudnionego w przedsiębiorstwie.
2. Dla przedsiębiorstw, które przystąpiły do układu zbiorowego, ale nie są członkiem Konfederacji Duńskich Pracodawców lub Związku Pracodawców Spółdzielczych i Organizacji Interesów w Danii kwota ta wynosi 0,35 DKK za godzinę.

Art. 80 Fundusz rozwoju DA/LO

Pracodawcy wpłacają składkę na rzecz utworzonego przez organizację funduszu kształcenia aktualnie w wysokości 0,47 DKK za godzinę roboczą. Pobór składki odbywa się zgodnie z odpowiednim postanowieniem organizacji głównych.

Art. 81 Fundusz Kształcenia Pracowników Sektora Budowlano-Montażowego

1. Organizacje ustanawiają Fundusz Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego, którego celem jest wspieranie udziału pracowników w podnoszeniu kwalifikacji.
2. Składki na Fundusz Kształcenia Pracowników Sektora Budowlano-Montażowego, por. Art. 79, są wpłacane do Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego.

Czas wolny na podnoszenie kwalifikacji

3. Po trzech miesiącach zatrudnienia pracownikowi w porozumieniu z przedsiębiorstwem przysługuje prawo wzięcia udziału w samodzielnie wybranej formie kształcenia trwającej nie dłuższej niż 2 tygodnie (10 dni roboczych).

Po trzech miesiącach zatrudnienia, pracownicy są w porozumieniu z przedsiębiorstwem uprawnieni do uczestnictwa w szkoleniu i kursach dokształcających z zakresu obowiązywania układu zbiorowego pracy.

Pracownik jest uprawniony do gromadzenia tygodni szkoleniowych i edukacyjnych, dzięki czemu mogą one być przenoszone z jednego roku na kolejny bez utraty ważności. W ciągu jednego roku kalendarzowego nie można jednak wnioskować o więcej niż 6 tygodni.

4. Szkolenia i dokształcanie może obejmować udział w indywidualnej ocenie umiejętności w odniesieniu do odpowiednich szkoleń i kursów zawodowych w zakresie objętym układem zbiorowym pracy. Na podstawie tej oceny opracowywany jest indywidualny plan kształcenia i edukacji dla danego pracownika, w którym pracownik, w porozumieniu 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.

Możliwe sposoby wykorzystania

6. Środki pochodzące z funduszu mogą być wykorzystywane m.in. do finansowania:
 - ocen stanu kompetencji
 - form kształcenia ogólnego i zawodowego oraz szkolenia i kształcenia ustawicznego
 - poprawy umiejętności czytania, pisania i liczenia
 - kampanii ukierunkowanych na planowanie szkoleń w przedsiębiorstwie
 - kosztów administracyjnych związanych z działalnością w zakresie kształcenia

Składki

7. Przedsiębiorstwa wpłacają składkę w wysokości 520 DKK 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 składkami. Bliższe wytyczne są zawarte w instrumentach statutowych sporządzonych przez strony.

Wnioski

9. Przedsiębiorstwa mogą składać wnioski o przyznanie środków finansowych 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 (według takich wytycznych, 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.

Spory

12. O ile Zjednoczona Federacja Pracowników lub DIO III 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. Poszczególne spory mogą być rozstrzygane zgodnie z postępowaniami w ramach sporu zawodowego, por. art. 89. Niemniej jednak spory nie mogą być kierowane do arbitrażu zawodowego.

Rozdział 15

Zatrudnianie i zwalnianie pracowników

Art. 82 Zatrudnianie pracowników

1. Dąży się do tego, by nowi pracownicy rozpoczynali zatrudnienie z chwilą rozpoczęcia godzin pracy w poniedziałki.
2. W przypadku najęcia czeladnika brukarskiego do prac trwających poniżej jednego dnia, otrzymuje on wynagrodzenie za cały dzień pracy.

Art. 83 Zwalnianie pracowników

Okres wypowiedzenia

1. W odniesieniu do pracowników, którzy – oprócz poniżej wymienionych przerw – byli nieprzerwanie zatrudnieni w jednym przedsiębiorstwie przez niżej wymienione okresy, licząc od dnia ukończenia przez nich 18 roku życia, obowiązują następujące okresy wypowiedzenia ze strony:

	Pracodawcy	Pracownika
Od 0 do 1 roku zatrudnienia	0 tygodni	0 tygodni
Po 1 roku zatrudnienia	3 tygodnie	1 tydzień
Po 3 roku zatrudnienia	5 tygodni	2 tygodnie
Po 5 roku zatrudnienia	7 tygodni	2 tygodnie

Okres szkolenia, wraz z okresem szkolenia podjętego przed ukończeniem 18. roku życia, jest wliczany do stażu pracy, jeśli uczeń kontynuuje zatrudnienie w przedsiębiorstwie po zakończeniu okresu szkolenia.

2. W normalnych okolicznościach, w przypadku zwolnienia, rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić dopiero wraz z końcem dnia roboczego.
3. Okres wypowiedzenia liczy się od zakończenia zwykłych godzin pracy tego dnia, w którym wypowiedzenie zostało doręczone drugiej stronie.
4. Dąży się do tego, by rozwiązanie stosunku pracy następowało w taki sposób, by odchodzący pracownicy kończyli zatrudnienie z końcem tygodnia kalendarzowego.
5. Pracownicy zatrudnieni w systemie akordowym, por. art. 4 ust. 2 Umowy ramowej, mogą jednak odejść z pracy najwcześniej po wykonaniu danej umowy akordowej.
6. Spory w zakresie ustalania stażu pracy w celu określenia okresu wypowiedzenia są rozstrzygane na podstawie składek ATP (duński uzupełniający system emerytalny).

Czas wolny w związku ze zwolnieniem

7. 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 jest przyznawany w najwcześniejszym możliwym terminie po zwolnieniu pracownika i z należyтым uwzględnieniem działalności przedsiębiorstwa.

Ponowne przyjęcie do pracy

8. W przypadku zwolnienia pracownika i ponownego przyjęcia go po czasie nieprzekraczającym 9 miesięcy zachowuje on taki staż pracy w przedsiębiorstwie, jaki miał w chwili zwolnienia na potrzeby wyliczenia terminu wypowiedzenia. Postanowienie to nie znajduje zastosowania, jeżeli przedsiębiorstwo oferuje zatrudnienie na czas określony lub do wykonania konkretnej pracy trwającej do 49 dni kalendarzowych. Organizacjom przysługuje prawo wnoszenia skarg w razie ewentualnych przypadków nadużyć powyższego postanowienia w ramach rozstrzygania sporów pracowniczych.

Przerwy w stażu pracy

9. Za przerwę w stażu pracy nie jest uznawana nieobecność z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego lub odbywania służby wojskowej.

Zwalnianie pracowników w okresie choroby i urazu

10. Pracownikom, którzy nie z własnej winy doznali urazu, wykonując pracę na rzecz przedsiębiorstwa lub 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 w/w urazu.
11. Pracownik o 4-miesięcznym stażu pracy, który jest niezdolny do pracy z powodu choroby, nie może zostać zwolniony w ciągu pierwszych 8 tygodni okresu, w którym był niezdolny do pracy z powodu choroby.

Unieważnienie okresu wypowiedzenia

12. Okres wypowiedzenia ze strony przedsiębiorstwa nie ma już zastosowania, gdy
 - dla pracownika nie ma pracy z powodu przerywania prac przez innych pracowników,
 - pracownicy są tymczasowo zwolnieni, por. art. 84, ust. 1 i 2, z powodu zaistnienia awarii maszyn, braku materiałów, niekorzystnych warunków pogodowych, braku zamówień lub podobnych i innych przypadków działania siły wyższej powodującej całkowite lub częściowe wstrzymanie działalności przedsiębiorstwa.

Brak właściwego zawiadomienia

13. Jeżeli pracownik bez własnej winy zwalniany jest bez zachowania obowiązującego terminu wypowiedzenia, przedsiębiorstwo wypłaca mu odszkodowanie w wysokości równoważności jego normalnego wynagrodzenia za pracę w systemie godzinowym za taką liczbę dni roboczych, o jaką termin wypowiedzenia nie został dotrzymany.

14. Jeśli pracownik opuszcza przedsiębiorstwo bez zachowania co najmniej okresu wypowiedzenia, do którego jest zobowiązany, musi wypłacić przedsiębiorstwu odszkodowanie w wysokości równoważności jego normalnego wynagrodzenia za pracę w systemie godzinowym za taką liczbę dni roboczych, o jaką termin wypowiedzenia nie został dotrzymany.

Rozpoczęcie innego zatrudnienia

15. Jeżeli przedsiębiorstwo wypowiedziało pracownikowi umowę zatrudnienia, a pracownik ten może udowodnić, że ma on możliwość podjęcia innej stałej pracy bezpośrednio po lub jeszcze przed upływem obowiązującego okresu wypowiedzenia, przedsiębiorstwo powinno tę sytuację zaakceptować.

Art. 84 Tymczasowe zwolnienie z pracy

Strony uzgodniły następujące wytyczne dotyczące tymczasowych zwolnień; por. art. 83 ust. 12:

Uzasadnione powody tymczasowego zwolnienia

1. Na terenach, na których prace są tradycyjnie zawieszane w całości lub w części okresu zimowego – np. prace kablowe i elektryczne oraz brukarskie – przedsiębiorstwo może tymczasowo zwolnić pracowników.
2. Ponadto zgodnie ze zwyczajową praktyką, pracownicy mogą zostać tymczasowo zwolnieni z pracy z powodu złych warunków pogodowych, braku materiałów, braku zamówień itp.
3. W przypadku braku pracy przed tymczasowym zwolnieniem z pracy, organizacje zalecają przeprowadzenie rozmów na temat alternatywnego wykorzystania możliwości kształcenia i szkolenia przewidzianych w układzie zbiorowym pracy.
4. Strony zgadzają się, że tymczasowe zwolnienia z pracy nie mogą być systematyczne. Ponadto strony są zgodne co do tego, że – o ile to możliwe – przedsiębiorstwo powinno z jak największym wyprzedzeniem poinformować pracowników o tymczasowym zwolnieniu.

Wynagrodzenie

5. W przypadku tymczasowego zwolnienia pracowników przedsiębiorstwo nie ma obowiązku wypłaty wynagrodzenia w okresie tymczasowego odesłania do domu.

Inna praca

6. Jeżeli w okresie trwania zwolnienia tymczasowego pracownik podejmie inną pracę, należy poinformować przedsiębiorstwo o tym fakcie, jeśli oznacza to, że nie chce on wrócić i wznowić pracy po upływie okresu zwolnienia tymczasowego. W takich przypadkach pracownik nie jest zobowiązany do zapewnienia przedsiębiorstwu okresu wypowiedzenia zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego pracy.

Informacja o terminie przywrócenia do pracy

7. Po trzech miesiącach tymczasowego zwolnienia, z wyjątkiem tymczasowych zwolnień z powodu warunków pogodowych lub okoliczności sezonowych, przedsiębiorstwo kontaktuje się z pracownikami, aby poinformować ich o przewidywanym czasie trwania tymczasowego zwolnienia oraz o tym, czy zakłada się, że pracownicy będą mogli wznowić pracę w ciągu kolejnych trzech tygodni.
8. Jeżeli przedsiębiorstwo nie jest w stanie zaoferować zatrudnienia, uznaje się, że pracownicy otrzymali wypowiedzenie i wypłaca się im wynagrodzenie odpowiadające wynagrodzeniu w okresie wypowiedzenia.

Przywrócenie do pracy

9. Gdy tylko ustanie powód tymczasowego zwolnienia, należy ponownie zaoferować pracownikom pracę.
10. Pracownikom objętym takim zwolnieniem należy zaoferować zatrudnienie w przedsiębiorstwie w dziale i obszarze (działalności), z którego zostali zwolnieni, zanim przedsiębiorstwo zatrudni nowych pracowników do tej pracy.
11. Pracownik jest zobowiązany do ponownego przystąpienia do pracy, gdy ponownie zostanie mu zaoferowana taka możliwość.

Rozdział 16 Pracownicy młodociani

Art. 85 Postanowienia ogólne

Niniejszy układ zbiorowy obejmuje pracowników młodocianych, którzy ukończyli 15 lat, ale nie ukończyli 18 lat, oraz, z wyjątkiem następujących odstępstw, układ zbiorowy pracy zawarty pomiędzy DIO III a Zjednoczoną Federacją Pracowników obejmuje ich w pełnym zakresie.

(Postanowienia nie mają zastosowania do branży dekararskiej.)

Art. 86 Zatrudnianie pracowników młodocianych

1. Zakłady pracy, w których zatrudnionych jest przynajmniej 3 dorosłych pracowników niewykwalifikowanych, mogą przyjmować pracowników młodocianych w poniższych ilościach i na poniżej wymienionych specjalnych warunkach:

Liczba pracowników dorosłych	Liczba pracowników młodocianych:
3-5	1
6-10	2
11-15	3
itd.	itd.

2. W zakładach pracy, w których okres wykonywania pracy nie jest dłuższy niż 3 tygodnie, można pomimo zatrudniania tylko 1 lub 2 dorosłych pracowników niewykwalifikowanych zawsze zatrudnić 1 pracownika młodocianego.
3. W przypadku zatrudnienia większej liczby pracowników młodocianych niż określono powyżej, postanowienia układu

zbiorowego pracy zawartego pomiędzy DIO III a Zjednoczoną Federacją Pracowników (3F, Fagligt Fælles Forbund) są w pełni obowiązujące w stosunku do młodocianych pracowników przekraczających powyższy limit.

Art. 87 Wynagrodzenie pracowników młodocianych

Praca wynagradzana wg stawek godzinowych

1. Minimalna stawka wynagrodzenia dla pracowników młodocianych, którzy ukończyli

15 lat, ale nie ukończyli 16 lat wynosi	40%
16 lat, ale nie ukończyli 17 lat wynosi	50%
17 lat, ale nie ukończyli 18 lat wynosi	70%

minimalnej stawki wynagrodzenia dla pracowników dorosłych, wraz ze wszystkimi obowiązującymi na podstawie układu zbiorowego dodatkami, patrz art. 23. Indywidualne wynagrodzenie młodocianego pracownika jest ustalane zgodnie z tymi samymi przepisami, które mają zastosowanie do dorosłych pracowników; por. art. 29.

Akord

2. Pracownicy młodociani po ukończeniu 16. roku życia mogą, na podstawie umowy pomiędzy przedsiębiorstwem a brygadą wykonującą pracę w systemie akordowym, wykonywać pracę w tym systemie wraz z dorosłymi pracownikami, na poniżej określonych warunkach:

Zaliczka na poczet wynagrodzenia akordowego

3. Za udział młodocianego pracownika w ogólnej kwocie wynagrodzenia za pracę w systemie akordowym, patrz niżej, wypłacane są zaliczki w kwotach obliczonych na podstawie wartości procentowych stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę określonej w ust. 1, patrz Art. 23. Ponadto za pracę w dni wolne od pracy wypłacane są dodatki, tak jak w przypadku pracy świadczonej w systemie godzinowym.

4. W takich przypadkach wykonywania prac w systemie akordowym, w których do wynagrodzenia wliczone są stałe dodatki, lub ich wysokość jest określona procentowo, dodatki te zalicza się do wypłacanej zaliczki.

Rozliczenie akordu i nadwyżka akordowa

5. Jeśli pracownik młodociany ukończył 16 lat, ale nie ukończył jeszcze 17 lat, 40% jego godzin pracy jest uwzględniane przy rozliczaniu akordu. Jeśli pracownik młodociany ukończył 17 lat, ale nie ukończył jeszcze 18 lat, 56% jego godzin pracy jest uwzględniane przy rozliczaniu akordu. Przy obliczaniu nadwyżki akordowej pracownika młodocianego wypłacona zaliczka jest potrącana z wynagrodzenia za wszystkie godziny pracy w systemie akordowym.
6. Ewentualnego deficytu nie można potrącać z zaliczek wypłacanych młodocianemu pracownikowi zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego pracy ani z zarobków, do których ma on prawo na podstawie powyższych postanowień.

Art. 88 Bezpieczeństwo i podnoszenie kwalifikacji
--

1. Należy zwrócić należytą uwagę na kondycję fizyczną i bezpieczeństwo młodocianych pracowników podczas zatrudnienia ich.
2. Organizacje zgadzają się co do tego, by wspierać szczególne wysiłki na rzecz zapewnienia pracownikom młodocianym szkoleń zawodowych, w tym poprzez korzystanie z dostępnych opcji uczestnictwa w kursach i podobnych szkoleniach.
3. Pracownicy młodociani w wieku poniżej 18 lat są uprawnieni do obsługi niektórych maszyn tylko wtedy, gdy praca ta jest niezbędnym elementem umowy szkoleniowej na mocy duńskiej Ustawy o szkoleniu zawodowym lub równoważnego szkolenia trwającego co najmniej dwa lata, które zapewnia odpowiednie kwalifikacje zawodowe. Dolna granica wieku wynosi w tych przypadkach 15 lat.

Rozdział 17

Procedury rozstrzygnięcia sporów pracowniczych

Art. 89 Spory pracownicze

Lokalne negocjacje

1. Żaden spór o charakterze zawodowym pomiędzy członkami niżej podpisanych organizacji nie może spowodować wstrzymania pracy, ale strony powinny dążyć do rozwiązania tych sporów zgodnie z poniższymi postanowieniami.
2. Jeżeli w przedsiębiorstwie, w którym obowiązuje niniejszy układ zbiorowy pracy, dojdzie do sporu zbiorowego, strony w przedsiębiorstwie lub w miejscu pracy muszą podjąć próbę jego rozwiązania na szczeblu lokalnym. Negocjacje na szczeblu lokalnym muszą zostać przeprowadzone w możliwie najkrótszym czasie po złożeniu wniosku w tej sprawie. Organizacje zalecają sporządzenie pisemnego protokołu ze spotkania.
3. Na życzenie pracowników lub przedsiębiorstwa, w negocjacjach może uczestniczyć przedstawiciel organizacji.

Postępowanie pojednawcze

4. O ile nie uda się rozwiązać sporu na szczeblu lokalnym, strony mogą za pośrednictwem swoich organizacji wnioskować o wszczęcie postępowania pojednawczego.
5. Spotkanie pojednawcze musi się odbyć w każdym przypadku, gdy życzy sobie tego jedna ze stron.
6. Organizacja, która w imieniu swojego członka wnioskuje o zwołanie spotkania, powinna we wniosku zawrzeć pełny opis spornej kwestii, a także załączyć do niego właściwe dokumenty i odpis ewentualnego protokołu z lokalnych negocjacji.
7. Należy starać się, by spotkanie pojednawcze mogło się odbyć w zakładzie pracy w terminie 10 dni roboczych od otrzymania wniosku przeciwnej strony o jego zwołanie. Uzgodnienia dotyczące spotkania pojednawczego dokonywane są przez organizacje.

8. Przedstawiciele organizacji, którzy uczestniczyli w negocjacjach na szczeblu lokalnym, nie mogą pełnić roli rozjemców na spotkaniu pojednawczym.
9. Na spotkaniu pojednawczym negocjacje są prowadzone z udziałem mediatorów reprezentujących zainteresowane organizacje. Każda ze stron jest reprezentowana przez co najmniej jednego mediatora. Mediatorzy dążą do rozstrzygnięcia sporu w drodze bezpośredniego dialogu. Rozjemcy sporządzają protokół z przebiegu i wyniku negocjacji, a ich podpisy mają moc wiążącą dla stron sporu.

Spotkanie organizacji

10. Przed przekazaniem sporu do rozstrzygnięcia przez duński Sąd Pracy lub w drodze arbitrażu, może on zostać omówiony na spotkaniu organizacji, o ile organizacje te wyrażą na to zgodę.
11. Wniosek o przeprowadzenie takich obrad należy wystosować pod adresem organizacji reprezentującej przeciwną stronę sporu w terminie 4 tygodni od spotkania pojednawczego.
12. Należy dokładać wszelkich starań, by obrady mogły odbyć się w terminie 3 tygodni od otrzymania wniosku o ich przeprowadzenie od organizacji reprezentującej przeciwną stronę sporu. Dokładny termin uzgadniany jest przez zainteresowane strony.
13. Podczas spotkania organizacji, dana kwestia referowana jest ustnie osobom prowadzącym negocjacje wraz z uzupełniającymi informacjami przekazywanymi przez przedstawicieli zwaśnionych stron, którzy mają obowiązek stawiennictwa.
14. Przedstawiciele organizacji, którzy uczestniczyli w lokalnym postępowaniu pojednawczym, nie mogą brać udziału w postępowaniu na szczeblu organizacji w charakterze rozjemców.
15. Osoby prowadzące negocjacje podejmują próbę rozwiązania sporu w drodze bezpośrednich negocjacji.
16. Z negocjacji sporządzany jest protokół zawierający listę kwestii, które zostały rozwiązane, a także spraw, w których nie osiągnięto porozumienia. Protokoły są podpisywane przez głównych negocjatorów organizacji. Wynik spotkania organizacji jest wiążący dla stron.

17. Jeżeli związek zawodowy może udowodnić okoliczności, które dają podstawy do przypuszczenia, że postanowienia układu zbiorowego pracy nie były przestrzegane, np. jeżeli związek zawodowy bezskutecznie próbował skontaktować się z przedsiębiorstwem, wówczas przedsiębiorstwo musi udowodnić DIO III, że postanowienia układu zbiorowego pracy były przestrzegane.

DIO III przekaże związkowi zawodowemu dokumenty na żądanie.

Jeżeli w toku negocjacji stwierdzone zostanie, że postanowienia układu zbiorowego były przestrzegane, sprawa zostaje zakończona.

Jeżeli w toku negocjacji stwierdzone zostanie, że postanowienia układu zbiorowego nie były przestrzegane, DIO III zwraca się do przedsiębiorstwa w celu nakazania mu usunięcia uchybień. DIO III wysłała kopię pisma do związku zawodowego i jeśli uchybienia nie zostaną usunięte bez zbędnej zwłoki związek może wnieść sprawę do duńskiego Sądu Pracy.

Arbitraż zawodowy

18. Jeżeli powyżej opisana procedura rozpatrywania sporów pracowniczych nie przyniesie rozwiązania sporu, to, o ile dotyczy on interpretacji istniejącej standardowej umowy w zakresie wynagrodzenia lub postanowień układu zbiorowego zawartego pomiędzy organizacjami, może on na wniosek jednej z organizacji podlegać rozpatrzeniu w trybie arbitrażu zawodowego.
19. Organizacja zamierzająca rozstrzygnąć spór w drodze decyzji arbitrażowej składa wniosek w tej sprawie do organizacji przeciwnej w ciągu czterech tygodni od daty spotkania mediacyjnego lub spotkania organizacji.
20. Wniosek winien obejmować opis przedmiotu i zakresu spornej kwestii oraz kopie protokołów z wcześniejszego postępowania zgodnego z zasadami rozpatrywania sporów pracowniczych.
21. Dokładny termin posiedzenia trybunału arbitrażowego uzgadniany jest przez zainteresowane organizacje.

22. Trybunał arbitrażowy składa się z pięciu członków, po dwóch wyznaczonych przez każdą z zaangażowanych organizacji i po jednym superarbitrze wyznaczonym przez te organizacje. Jeżeli organizacje nie mogą dojść do porozumienia w sprawie wyboru superarbitra, wnoszą o jego wskazanie do prezesa duńskiego Sądu Pracy.
23. Sporne kwestie o charakterze zawodowym rozpatrywane są przez superarbitra o odpowiednim fachowym przygotowaniu, natomiast spory o charakterze prawnym przez superarbitra będącego specjalistą w dziedzinie prawa.
24. Przez „spory o charakterze zawodowym/spory pracownicze” rozumie się zazwyczaj spory związane z cennikami/tabelami wynagrodzeń i interpretacjami w zakresie ich stosowania, natomiast „spory o charakterze prawnym” to zazwyczaj wszelkie inne kwestie mające związek z układem zbiorowym.
25. O ile strony nie dojdą do porozumienia co do charakteru sporu i właściwego superarbitra, wzywani są obaj superarbitrzy, którzy wspólnie rozpatrują spór i wydają orzeczenie.
26. Jeżeli organizacje uznają to za stosowne, mogą wspólnie wybrać stałego superarbitra będącego specjalistą w danej dziedzinie i/lub superarbitra będącego prawnikiem na okres jednego roku kalendarzowego. Możliwy jest ponowny wybór tego samego kandydata.
27. W sprawach dotyczących kwestii branżowych, por. ust. 24, najpóźniej na 10 dni roboczych przed datą posiedzenia trybunału arbitrażowego organizacja skarżąca przesyła stronie przeciwnej i arbitrowi pełen opis przedmiotu sporu wraz z aktami sprawy, na które zamierza się powoływać w trakcie posiedzenia. Na podobnej zasadzie najpóźniej na 5 dni roboczych przed datą posiedzenia trybunału arbitrażowego organizacja pozwana przesyła stronie przeciwnej i superarbitrowi swoje stanowisko w sprawie wraz z ewentualnymi załącznikami.
28. W pozostałych sprawach, najpóźniej na 20 dni roboczych 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 10 dni roboczych przed datą posiedzenia trybunału

arbitrażowego organizacja pozwana przesyła stronie przeciwnej i superarbitrowi swoje stanowisko w sprawie wraz z ewentualnymi załącznikami. Wymiana ewentualnej repliki i dupliki ze strony skarżącego powinna nastąpić najpóźniej na 6 dni roboczych przed datą posiedzenia trybunału arbitrażowego, a ze strony pozwanego najpóźniej na 2 dni robocze przed datą posiedzenia trybunału arbitrażowego.

29. Podczas posiedzenia sporna kwestia referowana jest ustnie przez przedstawiciela organizacji, który nie może jednocześnie być członkiem trybunału arbitrażowego.
30. Superarbitr pełni rolę przewodniczącego trybunału i prowadzi jego obrady. Orzeczenie zapada zwykłą większością głosów.
31. O ile nie uda się uzyskać rozstrzygnięcia, orzeczenie (wraz z uzasadnieniem) wydaje superarbitr.
32. Osoba posiadająca osobisty interes w danym miejscu pracy nie może być członkiem komitetu mediacyjnego ani trybunału arbitrażowego rozstrzygającego spór dotyczący warunków pracy w tymże miejscu pracy.

Spory

33. Postanowienia w zakresie rozpatrywania sporów pracowniczych nie ograniczają prawa organizacji ani ich członków do przerwania pracy na podstawie postanowienia Duńskiego Zrzeszenia Pracodawców lub Duńskiej Konfederacji Związków Zawodowych, bez uprzedniego postępowania pojednawczego i arbitrażowego.

Terminy

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

Wyплаты na podstawie postępowania pojednawczego i arbitrażowego

36. Kwoty przypadające do wypłaty na podstawie rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu pojednawczym lub arbitrażowym są

wypłacane w pierwszym przypadającym terminie wypłaty wynagrodzenia, jednak najwcześniej 5 dni roboczych po ogłoszeniu orzeczenia i doręczeniu stronom postanowienia i listy dystrybucyjnej.

Art. 90 Rozstrzygnięcie sporów pracowniczych w przypadku zwolnień ze skutkiem natychmiastowym

1. W sprawach dotyczących rozwiązania umowy zatrudnienia w trybie natychmiastowym, spotkanie pojednawcze odbywa się nie później niż 5 dni roboczych od otrzymania wniosku o postępowanie pojednawcze przez organizację reprezentującą przeciwną stronę sporu, chyba że zostanie uzgodnione inaczej.
2. Jeśli na spotkaniu pojednawczym w sprawie rozwiązania umowy o pracę wypowiedzenia strony nie osiągną porozumienia, mogą wnioskować o rozstrzygnięcie sporu w drodze arbitrażu zawodowego.
3. W sytuacjach, w których zwrócono się o rozstrzygnięcie sprawy w drodze arbitrażu zawodowego, strony mogą również żądać zwołania spotkania organizacji i/lub spotkania negocjacyjnego, o ile takie spotkanie jest możliwe bez zmiany terminu arbitrażu zawodowego.
4. Organizacja, która chce nadać sprawie dalszy bieg, powinna nie później niż w ciągu 10 dni roboczych od spotkania pojednawczego/spotkania organizacji złożyć pisemny wniosek o wszczęcie procedury arbitrażu zawodowego.

Termin ten może być uchylony za zgodą stron.

Art. 91 Wynagrodzenia i warunki pracy pracowników zagranicznych

Postanowienia wstępne

1. Celem niniejszych postanowień jest przestrzeganie zapisów układu zbiorowego pracy. Nie można powoływać się na te przepisy, aby wymagać ujawnienia informacji dotyczących

wynagrodzeń w celu uzyskania ogólnej wiedzy na temat warunków wynagrodzenia w danym przedsiębiorstwie.

2. Strony układu zbiorowego zgadzają się co do tego, że wszystkie prace w sektorze budowlano-montażowym w Danii będą wykonywane zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego pracy, tak aby zapewnić pracownikom odpowiednie wynagrodzenie, godziny pracy i inne warunki zatrudnienia.
3. W związku z tym strony są zgodne co do tego, że przedsiębiorstwa w podpisanych przez siebie kontraktach na wykonanie prac budowlano-montażowych z podwykonawcami zawsze powinny uzyskiwać gwarancje znajomości obowiązujących duńskich układów zbiorowych pracy i warunków umownych.
4. Ponadto strony zalecają, by przedsiębiorstwa zawierały w umowach o wykonanie prac budowlanych klauzule stwierdzające, że podwykonawca jest zobowiązany do przestrzegania postanowień odpowiednich układów zbiorowych pracy FH, Duńskiej Konfederacji Związków Zawodowych, obowiązujących w danym momencie w stosunku do pracowników wykonujących prace, oraz że nieprzestrzeganie tego wymogu będzie uznawane za istotne naruszenie tego wymogu.
5. Istnieje zgodność co do tego, że powyższa klauzula oznacza możliwość uniknięcia wstrzymania pracy mających na celu podpisanie układu zbiorowego pracy, gdyż podwykonawca jest już objęty jego postanowieniami.

Spotkanie organizacji

6. Jeżeli związek może wykazać istnienie okoliczności, które dają podstawy do przypuszczeń, że doszło do naruszenia postanowień układu zbiorowego, np. jeżeli związek daremnie próbował skontaktować się z przedsiębiorstwem, wówczas związek niezwłocznie zwraca się do DIO III. Analogicznie, DIO III w takiej sytuacji niezwłocznie kontaktuje się ze związkiem zawodowym.
7. W rezultacie powyższego niezwłocznie zwołane zostanie spotkanie organizacji będących stronami układu zbiorowego pracy. Poza stronami układu zbiorowego w spotkaniu wezmą

udział również zleceniodawca oraz podwykonawca. Spotkanie powinno odbyć się na placu budowy w terminie 48 godzin, chyba że uzgodnione zostanie inaczej.

8. Na spotkaniu organizacji przedstawiane są wszelkie właściwe informacje dotyczące danej sprawy. Podczas spotkania organizacji podwykonawca jest zobligowany do przedstawienia dowodów postępowania zgodnie z układem zbiorowym pracy.
9. Ponadto na spotkaniu organizacji strony mogą poruszyć kwestię tego, że dany podwykonawca nie przystąpił do układu zbiorowego pracy.

Jeżeli na spotkaniu organizacji nie zdołano przedstawić właściwych informacji dotyczących danej sprawy, należy je przedłożyć związkowi najpóźniej na 72 godziny po tym spotkaniu.

10. Jeżeli sprawa dotyczy pojedynczego pracownika, ujawnienie informacji, które go 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 zostaje zakończona.

Arbitraż zawodowy

13. Jeżeli na spotkaniu organizacji nie można dojść do natychmiastowego porozumienia co do tego, czy postanowienia układu zbiorowego pracy są przestrzegane, stały superarbitr wyznaczony przez duński Sąd Pracy może wnieść sprawę do trybunału arbitrażowego w celu wydania orzeczenia arbitrażowego w najkrótszym możliwym terminie.
14. W sprawach dotyczących przedsiębiorstw, które nie są członkami DIO III, skład orzekający tworzą przedstawiciele przedsiębiorstwa oraz federacji.
15. Na podstawie przedłożonych informacji Sąd Arbitrażowy rozstrzyga w swoim orzeczeniu, czy postanowienia układu zbiorowego pracy były przestrzegane oraz – w miarę możliwości – ustala dodatkową kwotę do zapłaty.

16. Jeżeli na spotkaniu organizacji lub w postępowaniu arbitrażowym zostanie stwierdzone, że postanowienia układu zbiorowego pracy nie były przestrzegane, DIO III jest zobowiązane do zwrócenia się do zleceniodawcy i nakłonienia go do udziału w rozstrzygnięciu sporu. DIO III poinformuje o tym związek zawodowy.

Informacje dla organizacji związkowych

17. Na przedsiębiorstwie spoczywa obowiązek przesłania do związku dokumentacji świadczącej o wywiązaniu się przez nie z obowiązku uiszczenia ewentualnej dodatkowej zapłaty na podstawie ustaleń ze spotkania organizacji lub orzeczenia arbitrażowego.

Poufność

18. Strony są zgodne co do tego, że ujawnione informacje o wynagrodzeniach mają charakter poufny i mogą być wykorzystywane jedynie do rozpatrywania sporów pracowniczych w sprawie obowiązywania postanowień układu zbiorowego, oraz nie mogą być podawane do wiadomości publicznej, chyba że sprawa została zakończona orzeczeniem arbitrażu zawodowego lub duńskiego Sądu Pracy.

Art. 92 Prawo pracy

W przypadku domniemanego złamania postanowień układu zbiorowego konieczne jest – przed wniesieniem sprawy do duńskiego Sądu Pracy – odbycie wspólnego posiedzenia z udziałem Duńskiego Zrzeszenia Pracodawców oraz Duńskiej Konfederacji Związków Zawodowych.

Art. 93 Nagłe przypadki

Jeżeli pomiędzy przedsiębiorstwem a pracownikami dojdzie do sporu dotyczącego jakości wykonanych prac, to może on zostać wniesiony do rozstrzygnięcia w trybie pilnym. W takich przypadkach obowiązują terminy określone w „Standardowej procedurze rozstrzygania sporów pracowniczych”.

Art. 94 Wstrzymanie i odmowa pracy ze względów BHP

1. Postanowienia układu zbiorowego pracy nie ograniczają prawa pracowników do udziału w procesie wstrzymania pracy bez uprzedniej mediacji lub arbitrażu z zastrzeżeniem „Standardowej procedury rozstrzygnięcia sporów pracowniczych”.
2. W tym kontekście odsyła się do art. 17 ust. 2 standardowej procedury, który stanowi, że w przypadku zagrożenia zdrowia i bezpieczeństwa pracownik ma prawo wstrzymać pracę.

Art. 95 Konflikty niezgodne z postanowieniami układu zbiorowego

1. Jeżeli przedsiębiorstwo lub pracownicy uznają, że istnieje ryzyko powstania konfliktu niezgodnego z postanowieniami układu zbiorowego, na wniosek jednej ze stron niezwłocznie następuje podjęcie rozmów między stronami układu zbiorowego a stronami lokalnymi w celu ustalenia okoliczności sporu.
2. Jeśli w wyniku takich rozmów DIO III lub Zjednoczona Federacja Pracowników uznają to za stosowne, należy przeprowadzić spotkanie uzupełniające jak najszybciej i w ciągu pięciu dni roboczych od złożenia wniosku o zwołanie takiego spotkania, w miarę możliwości w siedzibie przedsiębiorstwa.
3. Postanowienia nie zmieniają postanowień ogólnych dotyczących rozstrzygnięcia sporów, które nie są zgodne z układem zbiorowym pracy; por. odnośne postanowienia Umowy ramowej.

Rozdział 18

Komisja ds. równego wynagrodzenia

Art. 96 Komisja ds. równego wynagrodzenia
--

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

Ogólne ramy działania

1. Komisję ds. równego wynagrodzenia powołuje się przyjmując za punkt wyjścia model zastosowany w Komisji ds. zwolnień.
2. Komisja powinna rozpatrywać sprawy dotyczące interpretacji i rozumienia, a także naruszeń przepisów duńskiej ustawy o równym wynagrodzaniu (Ligelønsloven) oraz sposobu ich wdrożenia w postanowieniach układu zbiorowego pracy. Sprawy dotyczące umów wdrożeniowych należy kierować do Komisji, jeśli nie są one objęte przepisami art. 11 ust. 2 i art. 22 ust. 1 Ustawy o sędziach pracy.
3. Komisja musi przede wszystkim mieć możliwość rozstrzygania sporów dotyczących kluczowych przepisów ustawy, a mianowicie art. 1, ust. 1 do 3 i art. 3.
4. Kwestie dotyczące art. 5a ust. 4 ustawy i odpowiednich postanowień umów powinny 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.
5. Strony są zgodne w dążeniu do ustanowienia jednolitego systemu sankcji.
6. Jeżeli dana sprawa obejmuje jednocześnie aspekty dotyczące naruszeń i interpretacji przepisów dotyczących równości wynagrodzeń i innych elementów układu zbiorowego pracy, Komisja może zająć się również tymi dodatkowymi kwestiami. Jeżeli jednak takie inne kwestie wymagają bardzo specjalistycznej wiedzy na temat układu zbiorowego pracy, to na żądanie mogą one zostać skierowane do odrębnego

rozstrzygnięcia na zasadach rozpatrywania sporów pracowniczych.

7. Sprawy nie mogą być przedkładane Komisji do czasu pełnego wykorzystania zwykłych kanałów negocjacji w systemie prawa branżowego. Oznacza to, że odbyły się lokalne negocjacje, spotkania pojednawcze oraz spotkania organizacji. Ponadto Komisja musi odbyć spotkanie przygotowawcze podobne do spotkań prowadzonych przez duńską Komisję ds. Zwolnień.
8. Strony układu zbiorowego pracy są zgodne co do tego, że terminy obowiązujące przy rozpatrywaniu sporów przez Komisję ds. Zwolnień nie są wskazane przy rozpatrywaniu spraw dotyczących równości wynagrodzeń, które często wiążą się z wieloma faktami wymagającymi zbadania. Uzgodniono zatem, że należy wyznaczyć inne terminy graniczne, które pozwolą lepiej zrównoważyć potrzebę szybkiej decyzji i należytego uwzględnienia właściwego rozpoznania spraw.
9. Komisja w odpowiednich przypadkach będzie powołana zgodnie z powyższymi wytycznymi oraz przy niezbędnych modyfikacjach.

Rozdział 19

Inne postanowienia

Art. 97 Odzież robocza

1. Przedsiębiorstwa zaopatrują pracowników, którzy są zatrudnieni w przedsiębiorstwie przez ponad trzy miesiące, w dwa zestawy standardowej odzieży roboczej w ciągu roku, według wyboru przedsiębiorstwa. Odzież robocza może być dostarczana zgodnie z ustalonym rocznym harmonogramem określonym przez przedsiębiorstwo i jest własnością przedsiębiorstwa.

Art. 98 Narzędzia i przyrządy

1. Niezbędne narzędzia i przyrządy muszą być zapewniane przez przedsiębiorstwo w dobrym stanie i zdadne do użytku. W razie potrzeby przedsiębiorstwo zapewnia pracownikom obuwie z drewnianą podeszwą lub obuwie ochronne, rękawice robocze oraz – w przypadku wykonywania prac w wykopach z wilgotnym gruntem i wodą – kombinezony ochronne. Wszystkie te środki muszą znajdować się w dobrym stanie.
2. Narzędzia i przyrządy pozostają własnością przedsiębiorstwa.
3. Pracownicy zobowiązani są ostrożnie obchodzić się z narzędziami i przyrządami. Pracownik może być pociągnięty do odpowiedzialności za dające się udowodnić niedbałe obchodzenie się z powierzonymi mu przedmiotami.
4. Po zakończeniu pracy na akord pracownik zwraca przedsiębiorstwu narzędzia w stanie zdadnym do użytku.
5. Na żądanie przedsiębiorstwo zapewni skrzynkę na narzędzia z zamkiem.

Prace brukarskie

6. Przedsiębiorstwo zapewnia pracownikom potrzebne narzędzia, które pozostają własnością przedsiębiorstwa.

Prace dekarские

7. Przedsiębiorstwo wydaje pracownikom obuwie na gumowej podszewie, gumowce, rękawice robocze, młotki i noże w miarę potrzeb.
8. Przedsiębiorstwo zapewnia pastę do czyszczenia rąk.
9. Przedmioty zapewniane przez przedsiębiorstwo (narzędzia itp.), które pozostają własnością przedsiębiorstwa, muszą być przechowywane w dostarczonej przez przedsiębiorstwo zamykanej skrzynce na narzędzia lub w inny podobny sposób. Pracownicy są zobowiązani do odkładania narzędzi do skrzynki narzędziowej za każdym razem przed opuszczeniem miejsca pracy. W przypadku niedotrzymania ww. zobowiązania pracownicy ponoszą odpowiedzialność finansową za ewentualne zaginione przedmioty (narzędzia itp.). Przedmioty przekazane przez przedsiębiorstwo pracownikom pozostają własnością przedsiębiorstwa.

Art. 99 Procedury eksperymentalne

1. Pod warunkiem uzyskania akceptacji organizacji, można na szczeblu lokalnym uzgadniać stosowanie zasad próbnych, odbiegających od postanowień układu zbiorowego, np. w zakresie uzupełnienia – na podstawie miejscowych porozumień – jego postanowień dotyczących czasu pracy lub wprowadzenia w tym aspekcie rozwiązań odmiennych niż w nim przewidziano, wdrażania alternatywnych form współpracy, rotacji pracy, wprowadzenia systemu wielobrygadowego czy też wspólnych form wynagrodzenia dla różnych grup zawodowych.
2. W przypadku zasad próbnych dotyczących wydłużonego czasu pracy można uzgadniać, by składki emerytalne, kwoty zgromadzone w programie zasilania konta specjalnych świadczeń placowych za godziny pracy przekraczające wymiar 37 godzin tygodniowo, podlegały konwersji na odpowiedni dodatek do wynagrodzenia danego pracownika.

Art. 100 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 do przedsiębiorstwa.

Art. 101 Zmiana postanowień układu zbiorowego itp.

1. Powołana zostanie komisja złożona z dwóch przedstawicieli DIO III i dwóch przedstawicieli związku zawodowego w celu uzupełnienia lub zmiany kart czasu pracy akordowej zgodnie z potrzebami – uwzględniając pojawienie się nowych materiałów, narzędzi technicznych lub innych zmian w dotychczas stosowanych strukturach lub metodach pracy. Komisja ta może również zajmować się kwestiami dotyczącymi uzupełnienia bądź zmiany treści samego układu zbiorowego.
2. Przy rewizji specyfikacji czasu pracy dla prac dekarskich, komisja składa się z czterech przedstawicieli z każdej strony.
3. Po złożeniu wniosku przez jedną ze stron, by komisja rozpatrzyła propozycje uzupełnień lub poprawek, komisja zbierze się w ciągu 14 dni roboczych. O ile żadna ze stron takiego wniosku nie złoży, komisja zbiera się w pierwszym tygodniu października w tych latach, w których nie odbywają się zwykle re negocjacje układu zbiorowego.
4. We wszystkich przypadkach komisja powinna zakończyć swoją pracę w ciągu dwóch miesięcy i przed upływem tego terminu wydać zalecenia organizacjom w celu zatwierdzenia uzupełnień

lub zmian do kart czasu pracy akordowej i układu zbiorowego, co do których komisja wyraził zgodę.

5. Organizacje są zobowiązane do ustosunkowania się do takich zaleceń w ciągu jednego miesiąca. Przyjęte uzupełnienia lub zmiany do kart czasu pracy akordowej lub do postanowień samego układu zbiorowego wchodzi w życie po upływie 2 miesięcy od daty ich zatwierdzenia przez organizacje.
6. Powyższe postanowienia nie ograniczają prawa stron do domagania się rozstrzygnięcia danej sprawy na zasadach rozpatrywania sporów pracowniczych, w tym także na zasadach art. 43 i 45.
7. Treści niniejszego układu zbiorowego i wykazów czasu wykonywania prac w systemie akordowym nie ujawnia się osobom postronnym, chyba że po uzyskaniu w każdym pojedynczym przypadku zgody ze strony DIO III i związku.

Art. 102 Relacje dotyczące przedsiębiorstwa

1. Pomiędzy stronami istnieje zgodność co do konieczności przeciwdziałania próbom obchodzenia postanowień układu zbiorowego.
2. Członkowie Fagligt Fælles Forbund (3F, Zjednoczonej Federacji Pracowników) nie powinni zasadniczo, w większym niż nieznaczny stopniu, podejmować się wykonywania na własny rachunek prac, do których zastosowanie mają postanowienia układu zbiorowego i nie powinni, czy to pojedynczo, czy też zbiorowo, przejmować funkcji wykonawców robót budowlano-montażowych lub składać ofert na ich wykonanie, ze względu m.in. na dążenie do utrzymania stawek wynagrodzeń na istniejącym poziomie, co jest zapewniane przez pozostawienie wykonawstwa prac w największym możliwym stopniu w rękach przedsiębiorstw, które są wobec Członkowie Fagligt Fælles Forbund (3F, Zjednoczonej Federacji Pracowników) związane postanowieniami układu zbiorowego w zakresie wysokości płac.
3. Postanowienie to nie ogranicza jednak prawa członków Fagligt Fælles Forbund (3F, Zjednoczonej Federacji Pracowników) do wspólnego zakładania i rejestrowania w przewidziany prawem

sposób przedsiębiorstw, w celu wykonywania prac mieszczących się w zakresie niniejszego układu zbiorowego.

4. Przedsiębiorstwa członkowskie DIO III winny, przy podpisywaniu umów w zakresie wykonawstwa prac budowlano-montażowych, mieć powyższe postanowienia na uwadze.

Art. 103 Praca tymczasowa

Agencja pracy tymczasowej będąca członkiem DIO III

1. DIO III przyjmuje w poczet członków przedsiębiorstwa będące agencjami pracy tymczasowej.
2. Zatrudnianie pracowników tymczasowych w obszarach objętych układem zbiorowym pracy zawartym przez DIO III jest regulowane odpowiednimi układami zbiorowymi zawartymi przez strony. Ponadto podlega obowiązującym w odniesieniu do danego stanowiska miejscowym porozumieniom i praktykowanym zwyczajom.

Agencja pracy tymczasowej niebędąca członkiem DIO III

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.
4. 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.
5. DIO III 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.

6. Powyższe postanowienie nie znajduje zastosowania, jeśli pracownik tymczasowy został przysłany z agencji pracy tymczasowej, która – poprzez swoje członkostwo w innej organizacji pracodawców w ramach Duńskiego Zrzeszenia Pracodawców – jest objęta innym układem zbiorowym dotyczącym prac wykonywanych przez tego pracownika.
7. 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.
8. Pracownik tymczasowy, wykonujący pracę w przedsiębiorstwie członkowskim na zlecenie (zatrudniającej) agencji pracy tymczasowej, nie może być objęty postanowieniami w zakresie ubezpieczenia emerytalnego w PensionDanmark, o ile agencja ta jest członkiem innej organizacji w ramach Duńskiego Zrzeszenia Pracodawców i w związku z tym obowiązuje ją program ubezpieczeń emerytalnych określony w innym układzie zbiorowym.

Inne zagadnienia

9. Każdy pracownik tymczasowy świadczący pracę, do której zastosowanie ma zakres postanowień obowiązującego strony układu zbiorowego, nabywa staż pracy na zasadach określonych w postanowieniach tego układu.
10. Strony układu zbiorowego są zgodne co do tego, że jest rzeczą naturalną, iż pracownicy tymczasowi są członkami tej samej organizacji związkowej co pracownicy przedsiębiorstwa, którzy wykonują ten sam rodzaj pracy.
11. Zjednoczona Federacja Pracowników oświadcza, że nie jest wskazane, aby pracownicy tymczasowi zrzeszeni w federacji FH zmieniali związek zawodowy podczas wykonywania krótkoterminowej pracy tymczasowej.

Art. 104 Ominięcie układu zbiorowego pracy

1. Strony zgadzają się, że jeśli przedsiębiorstwa prowadzące działalność na własny rachunek wykonują określoną pracę w

ramach stosunku pracy podobnego do pracownika (pozorne samozatrudnienie), można to uznać za ominięcie układu zbiorowego.

2. Za ominięcie postanowień układu zbiorowego 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 ominięcie postanowień układu zbiorowego, mogą być rozstrzygane zgodnie z zasadami rozpatrywania sporów pracowniczych.
4. Przy ocenianiu, czy w danym przypadku występuje ominięcie postanowień układu zbiorowego pracy, bierze się ogólnie pod uwagę, czy osoba samozatrudniona:
 - kieruje wykonaniem prac
 - odpowiada za ich jakość
 - odpowiada za ich finansowanie
 - ponosi ryzyko finansowe związane z wykonaniem prac.

Art. 105 Kodeks pracy

Strony układu zbiorowego pracy są zgodne co do tego, że pracownicy zobowiązani są dobrowolnie zawierać porozumienia z przedsiębiorstwem w sprawie zakupu usług w związku z umową zatrudnienia, i że w rozumieniu stron, uzależnienie zawarcia umowy zatrudnienia od zawarcia takiej umowy będzie sprzeczne z postanowieniami układu zbiorowego pracy.

Art. 106 Okres obowiązywania układu zbiorowego

Strony niniejszego układu zbiorowego są zgodne co do tego, że niniejszy układ zbiorowy oraz związane z nim, wynegocjowane

protokoły, wykazy prac wykonywanych na akord, cenniki itd. wchodzi w życie z dniem 1 marca 2023 r. i są wiążące dla stron układu zbiorowego do czasu ich wypowiedzenia w formie pisemnej, zgodnie z obowiązującymi przepisami, które wygasają z dniem 1 marca, ale nie wcześniej niż 1 marca 2025 r.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

W imieniu Zjednoczonej
Federacji Pracowników
(Fagligt Fælles Forbund, 3F):
pracy III

Claus von Elling

W imieniu DI układ zbiorowy

Niels Grøn

Rozdział 20

Uczniowie

Poniższe postanowienia obowiązują w odniesieniu do uczniów, którzy są zatrudniani w myśl duńskiej ustawy o kształceniu zawodowym w celu nabywania kwalifikacji w branży inżynierii lądowej (w zawodach związanych z inżynierią lądową w specjalizacji prac budowlanych i prac montażowych, uczeń w zawodzie dekarza).

Do umów o kształcenie ucznia mają zastosowanie aktualnie obowiązujące postanowienia komisji branżowych.

Ustanowienie stosunku kształcenia zawodowego podlega zatwierdzeniu przez wspólną komisję branżową Struktør-, Brolægger- og Tagdækkerfaget (komisja dla zawodów branży budowlanej ze specjalizacją: budowa konstrukcji, brukarstwo i dekarstwo), Bygmestervej 5, DK-2400 Kopenhaga NV.

Art. 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.
2. Jeżeli jednak uczniowie uczęszczają do szkoły, obowiązują ich godziny pracy/zasady i udział w zawodowych zajęciach szkolnych.

Dodatkowe dni urlopu

3. Uczniowie wykorzystują przysługujące im 5 dodatkowych dni urlopowych w formie czasu wolnego za uzgodnionym uczniowskim wynagrodzeniem.
4. Terminy wykorzystania dodatkowych dni urlopowych ustala się na zasadach określonych w ustawie o urlopowach 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.

5. Uczniowie, którzy rozpoczynają lub kończą okres przyuczania do zawodu, 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.

6. Za niewykorzystane dodatkowe dni urlopu uczeń otrzymuje rekompensatę.

Art. 2 Okres przyuczania do zawodu

Zob. rozporządzenie rządowe w sprawie szkoleń i edukacji w odnośnej branży.

Art. 3 Wynagrodzenie

1. Minimalna stawka wynagrodzenia dla uczniów wynosi w okresie od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:

	01.05.2023 r.	01.01.2024 r.
w 1. roku DKK/godz.	77,00	79,70
w 2. roku DKK/godz.	91,05	94,25
w 3. roku DKK/godz.	109,90	113,75
w 4. roku DKK/godz.	127,40	131,85

Niezależnie od daty rozpoczęcia kształcenia, stawki wynagrodzenia zawsze podlegają regulacji z dołu od daty złożenia egzaminu czeladniczego w terminie wynoszącym 52 tygodnie dla 4., 3. i 2. grupy zaszeregowania.

Umowy dotyczące kształcenia i edukacji zawarte przed 1 sierpnia 2020 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 terminie wynoszącym 52 tygodnie odpowiednio dla 4., 3., i 2. grupy zaszeregowania. Ewentualne wynagrodzenie na wcześniejszym etapie nauki odbywa się z zastosowaniem stawki I grupy zaszeregowania 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.

Umowy dotyczące kształcenia i edukacji zawarte po 1 sierpnia 2020 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, płace są regulowane retrospektywnie
 - od 1 lutego w przypadku złożenia egzaminu czeladniczego w ostatni piątek września ostatniego roku
 - oraz od 1 sierpnia w przypadku złożenia egzaminu czeladniczego w ostatni piątek marca kolejnego roku w ostatnim roku nauki
- Regulacji retrospektywnej dokonuje się po roku odpowiednio dla 4., 3. i 2. grupy zaszeregowania. Ewentualne wynagrodzenie na wcześniejszym etapie nauki odbywa się z zastosowaniem stawki I grupy zaszeregowania i jest czasowo zmienne.
- Za okres kształcenia między 1 lutego lub ostatnim piątkiem we wrześniu lub 1 sierpnia w ostatnim roku i ostatnim piątkiem w marcu następnego roku wypłaca się wynagrodzenie według stawki minimalnej/minimalnej stawki godzinowej wynagrodzenia

dla czeladników/dorosłych pracowników obowiązującej w dowolnym czasie w danym układzie zbiorowym.

Przedsiębiorstwo i uczniowie, którzy rozpoczęli naukę przed 1 sierpnia 2020 r. mogą wyrazić zgodę na przejście na kształcenie zgodnie z nowym rozporządzeniem rządowym z wszelkimi mechanizmami przejściowymi określonymi przez szkołę w lokalnym programie nauczania.

Art. 4 Uczniowie pełnoletni

1. W przypadku, gdy przedsiębiorstwo chce otrzymać specjalną stawkę refundacji dla uczniów pełnoletnich opłacaną przez Program Dofinansowania dla Pracodawców na Cele Kształcenia (AUB), spełnione muszą być dwa specjalne warunki:
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.

Art. 5 Udział uczniów w pracy w systemie akordowym wykonywanej przez czeladników

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

Art. 6 Warunki wynagrodzenia i zatrudnienia

Wyplata wynagrodzeń

1. Uczniom przysługuje wynagrodzenie za 37 godzin pracy tygodniowo, w tym za dni ustawowo wolne od pracy, za odliczeniem ewentualnych nieobecności niespowodowanych chorobą.

Badania ciążyowe

2. 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.

Wynagrodzenie w trakcie urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego

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.

Pobyt dziecka w szpitalu

5. 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.

Program ubezpieczenia zdrowotnego

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

Okresy nauki szkolnej

7. W okresach pobierania nauki szkolnej uczniowi przysługuje wynagrodzenie wg obowiązującej dla niego stawki.

Stawienie się przed komisją poborową

8. W razie stawiennictwa ucznia przed wojskową komisją poborową w normalnych godzinach pracy przysługuje mu wynagrodzenie za czas stawiennictwa.

Art. 7 Program zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych

Program zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych

1. W przypadku uczniów zatrudnionych na podstawie układu zbiorowego zawartego między niżej wymienionymi stronami, ustanawia się program program zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych, w ramach którego pracodawca wpłaca następującą kwotę obliczoną według wynagrodzenia stanowiącego podstawę świadczenia urlopowego od początku tygodnia rozliczeniowego obejmującego:

1 marca 2022.....3%

1 marca 2024 r.5%

W kwotę tą włączone jest wynagrodzenie urlopowe.

Wyplata

2. Rzeczona kwota jest wypłacana pracownikom wraz z wynagrodzeniem za grudzień. Na mocy porozumienia kwota ta może być zamiast tego wpłacana na konto emerytalne ucznia, o ile konto to zostało założone zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego.
3. W razie rozwiązania umowy zatrudnienia wypłata zgromadzonych środków następuje wraz z wypłatą ostatniego należnego wynagrodzenia.

Art. 8 Ubezpieczenie emerytalne

1. Uczniowie zostaną objęci programem emerytalno-rentowym po ukończeniu 18 lat (do 1 września 2020 r., 20 lat) i przepracowaniu sześciu miesięcy za wynagrodzeniem.

2. Uczniom powyżej 18. roku życia (do września 2020 r., 20 roku życia), którzy po ukończeniu nauki kontynuują pracę w tym samym przedsiębiorstwie, okres nauki wlicza się do stażu pracy.
3. Stawki składek na program emerytalny są przedstawione w rozdziale 10, art. 54.

Art. 9 Świadczenia ubezpieczeniowe dla uczniów

1. Uczniowie, którzy nie są jeszcze objęci systemem emerytalnym lub ubezpieczeniowym opłacanym przez pracodawcę, mogą ubiegać się o następujące świadczenia ubezpieczeniowe:

Bieżące świadczenie z tytułu wcześniejszego przejścia na emeryturę (roczne)

..... 33,000 DKK

Ryczałtowe świadczenie w razie określonych poważnych chorób

..... 100 000 DKK

Ryczałtowe świadczenie w razie śmierci 100 000 DKK

Ubezpieczenie zdrowotne w funduszu PensionDanmark

2. Przedsiębiorstwo pokrywa koszty programu ubezpieczeń, który zostanie utworzony w ramach PensionDanmark.
3. Po objęciu danego ucznia ubezpieczeniem w funduszu PensionDanmark, obowiązek przedsiębiorstwa na podstawie niniejszego artykułu wygasa.

Art. 10 Odzież robocza

Uczniowie mają takie samo prawo do odzieży roboczej jak dorośli pracownicy.

Art. 11 Obuwie ochronne

Przedsiębiorstwo wydaje uczniowi obuwie ochronne z chwilą rozpoczęcia nauki, a następnie przez cały okres nauki na tych samych zasadach jak te obowiązujące wobec czeladników/pracowników dorosłych w danej branży.

Art. 12 Narzędzia

1. Przedsiębiorstwo przekazuje narzędzia oraz podręczniki uczniom szkolącym się do prac budowlanych i brukarskich z chwilą rozpoczęcia nauki.
2. Niezbędne narzędzia znajdują się w wykazie narzędzi opracowanym przez wspólną komisję branżową Struktør-, Brolægger- og Tagdækkerfaget (komisja dla zawodów branży budowlanej ze specjalizacją: budowa konstrukcji, brukarstwo i dekarstwo).
3. O ile uczniów w chwili rozpoczęcia nauki w szkole nie przyniósł narzędzi, wydaje mu je szkoła, a koszt narzędzi ponosi przedsiębiorstwo wg cen sugerowanych określonych w wykazie narzędzi.
4. Narzędzia pozostają własnością przedsiębiorstwa, natomiast podręczniki należą do ucznia.
5. W przypadku uczniów zawodu brukarza, młotek do ociosywania krawędzi kostek i płyt, stołek brukarski i młotek brukarski pozostają własnością ucznia po ukończeniu nauki.

Art. 13 Dodatek z tytułu podróży

Okres praktyki

1. Uczniom przysługuje dodatek z tytułu podróży na tych samych zasadach jak obowiązujące wobec czeladników i pracowników dorosłych.

Praca wymagająca obecności poza normalnym miejscem pracy oraz praca wymagająca nocowania poza domem

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 w danej branży.

Okresy nauki szkolnej

3. W przypadku, gdy całkowita odległość podróży ucznia do i ze szkoły wynosi 20 km lub więcej, zostanie wypłacona rekompensata za koszty transportu.

Łączna odległość do szkoły i z powrotem to najkrótsza droga z miejsca zamieszkania, zakwaterowania lub nauki ucznia do szkoły kształcenia zawodowego i z powrotem do miejsca zamieszkania, zakwaterowania lub nauki.
4. Warunkiem uzyskania dodatku z tytułu podróży 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 z transportu publicznego zwracane będą faktycznie poniesione koszty. 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 w wysokości 1,10 DKK/km, o ile łączna odległość do szkoły i z powrotem wynosi 20 i więcej km. Kwota jest korygowana zgodnie ze stawkami ustalonymi na każdy rok uzyskiwania dochodów przez Duńską Radę ds. Rozliczeń Podatkowych zgodnie z art. 9 C duńskiej ustawy o rozliczeniu podatkowym.

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 zapewniono zakwaterowanie, wypłaca się zwrot kosztów transportu 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 kształcenia zawodowego pociąga za sobą koszty internatu dla szkół kształcenia zawodowego, są one również pokrywane przez przedsiębiorstwo.

9. Przedsiębiorstwo opłaca koszty internatu dla szkół kształcenia zawodowego, o ile uczeń został do niego przyjęty i jest to konieczne dla ukończenia przez niego programu nauczania.

Zakwaterowanie w internacie dla szkół kształcenia zawodowego uznaje się za konieczne, gdy wynika ono ze skorzystania przez przedsiębiorstwo z możliwości swobodnego wyboru szkoły, bądź gdy dane kształcenie może się odbywać jedynie w szkole, w której uczeń jest uprawniony do przyjęcia do internatu w myśl art. 3 ust. 1 rozporządzenia rządowego 290/2009 (czas dojazdu przekraczający 75 minut).

Przeprowadzka ucznia dokonana we własnym zakresie nie powoduje powstania obowiązku pokrywania kosztów internatu dla szkół kształcenia zawodowego przez przedsiębiorstwo.

10. Warunkiem opłacenia zakwaterowania na czas nauki zawodu przez przedsiębiorstwo jest to, aby uczeń aktualnie korzystał z miejsca zakwaterowania w czasie nauki zawodu i w nim nocował.

Przedsiębiorstwa mogą otrzymywać zwrot kosztów związanych z zakwaterowaniem ucznia w czasie nauki zawodu z Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego (Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond), chyba że przedsiębiorstwo, korzystając z możliwości swobodnego wyboru szkoły, poleciło uczniowi pobieranie nauki w innej szkole nauki zawodu niż leżąca najbliżej przedsiębiorstwa i miejsca zamieszkania ucznia oraz najbardziej odpowiednia do jego kierunku kształcenia.

Uwaga

Postanowienia ust. 10 o opłacaniu zakwaterowania w czasie nauki zawodu przez przedsiębiorstwa zostaną usunięte i zastąpione przez odpowiednie przepisy prawa w razie uchwalenia przez parlament ustawy uzgodnionej przez Duńskie Zrzeszenie Pracodawców i Duńską Konfederację Związków Zawodowych w oficjalnym projekcie ugody pojednawczej z dnia 21 marca 2014 r.

W razie przyjęcia tego rozwiązania, przedsiębiorstwa będą pokrywały koszty zakwaterowania ucznia w czasie nauki zawodu, jeśli nocleg w tym miejscu będzie konieczny dla ukończenia nauki.

Wydatki przedsiębiorstw na zakwaterowanie uczniów w internacie dla szkół kształcenia zawodowego będą refundowane ze składek na system zwrotu kosztów pracodawców (AUB), z których już obecnie są refundowane koszty transportu.

Jeśli parlament duński uchwali nowe przepisy, zastąpią one aktualne postanowienia układu zbiorowego pracy w zakresie opłacania kosztów internatu dla szkół kształcenia zawodowego począwszy od daty, z którą wejdą one w życie. W tym kontekście należy podać odrębną i obszerniejszą informację o nowych przepisach.

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 przypadku sporów kwestia ta może być przedłożona do negocjacji pomiędzy Duńskim Zrzeszeniem Pracodawców a Duńską Konfederacją Związków Zawodowych.

11. Postanowienia ust. 5, 6 i 7 obowiązują podobnie w odniesieniu do dodatku z tytułu podróży zgodnie z ust. 4.
12. Ww. zwrot kosztów transportu wypłacany jest po otrzymaniu niezbędnej dokumentacji z dołu w zwykłych terminach wypłaty wynagrodzeń.
13. Jeżeli w zakresie zwrotu kosztów przejazdu w okresie pobierania nauki szkolnej zostaną przyjęte nowe rozwiązania

publicznoprawne lub ogólnie obowiązujące, zastąpią one zasady opisane powyżej.

14. W przypadku, gdy konieczne jest przemieszczanie się ucznia pomiędzy różnymi placówkami danej szkoły w ciągu jednego dnia, zwrot kosztów transportu jest wypłacany niezależnie od postanowień dotyczących odległości zawartych w ust. 4.

Art. 14 Zaplecze socjalne

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

Art. 15 Postanowienia w zakresie urlopów

Odsyła się do przepisów ustawy o urlopach.

Zasady dotyczące gwarancji urlopu

1. Odnośnie do wynagrodzenia za czas urlopu/świadczenia urlopowego uczniów, zastosowanie ma obowiązująca umowa organizacji w zakresie gwarancji urlopu.

Dodatek urlopowy z tytułu nadwyżki akordowej

2. Jeśli czeladnicy/pracownicy pełnoletni przyznają uczniom i dorosłym uczniom nadwyżki akordowe, uczniom będzie przysługiwał odpowiadające tej kwocie świadczenie urlopowe i program zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych..

Art. 16 Specjalne postanowienia

Szkoła zawodowa

1. W przypadku 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 ucznia do egzaminu czeladniczego pokrywa przedsiębiorstwo.

Przedstawiciel ds. BHP

3. W okresie nauki uczniowie nie mogą być wybierani na przedstawicieli ds. BHP.

Art. 17 Nadgodziny

1. Uczniowie mogą świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych na tych samych zasadach jak obowiązujące wobec pracowników dorosłych.
2. Czas pracy uczniów poniżej 18. roku życia nie może zazwyczaj przekraczać przyjętego czasu pracy dorosłych.
3. Uczniowie poniżej 18. roku życia nie mogą wykonywać pracy przez więcej niż łącznie 10 godzin dziennie.
4. Za pracę w godzinach nadliczbowych w 3 pierwszych godzinach po zakończeniu normalnego czasu pracy wypłaca się wynagrodzenie wg stawek godzinowych podwyższone o
.....50%
5. Jedna z tych trzech godzin może wypadać bezpośrednio przed rozpoczęciem normalnych godzin pracy, ale nie przed godziną 6.00.
6. Za pracę w godzinach nadliczbowych poza regularnymi godzinami pracy (tj praca nocna) i przed rozpoczęciem regularnych godzin pracy dnia następnego, wypłacane jest wynagrodzenie według stawki godzinowej powiększone o100%
7. Za pracę w niedziele i dni ustawowo wolne od pracy wypłaca się wynagrodzenie wg stawek godzinowych podwyższone o100%
8. Powyższe dodatki procentowe oblicza się od minimalnej stawki wynagrodzenia, por. art. 3.

Art. 18 Rozstrzygnięcie sporów pracowniczych

1. Jeśli organizacje otrzymują skargi na nieodpowiednie szkolenie i kształcenie oraz związane z tym warunki – takie jak np. adekwatność zadań roboczych, ich jakość, czas trwania, zakończenie, osobiste relacje między uczniami, przedsiębiorstwem, czeladnikami, (kwestie obecności) itp. – skargę składa się do właściwej komisji branżowej. Komisja rozpatrzy sprawę zgodnie z postanowieniami duńskiej ustawy o kształceniu i szkoleniu zawodowym i ogólnie zgodnie z zasadami ustalonymi przez organizacje.
2. Pozostałe spory pomiędzy uczniem a przedsiębiorstwem powinny być rozstrzygane najpierw w drodze negocjacji zgodnie z zasadami rozpatrywania sporów pracowniczych (tj. negocjacje lokalne, miejscowy arbitraż/arbitraż, zebranie na szczelbu organizacji/mediacje na szczelbu organizacji), jednakże spory pomiędzy uczniem a przedsiębiorstwem nie mogą być przedmiotem postępowania arbitrażowego. Jeśli nie dojdzie do porozumienia, sprawa zostanie przekazana do komisji branżowej przed przekazaniem jej do Komisji ds. Sporów. Jeśli dojdzie do porozumienia i postanowienia układu zbiorowego nie będą przestrzegane, zostanie to uznane za naruszenie niniejszego postanowienia i sprawa może zostać przekazana do duńskiego Sądu Pracy.
3. Jeśli sprawa zostanie przekazana do Komisji ds. Sporów i zostanie przez nią odrzucona, ponieważ będzie interpretowana w ramach części układu zbiorowego dotyczącej uczniów, sprawa zostanie ponownie zbadana przez organizacje. W przypadku braku porozumienia, sprawy o tym charakterze mogą zostać przekazane do ostatecznego rozstrzygnięcia w drodze arbitrażu zawodowego.

Rozdział 21

Protokoły

Protokół bezpieczeństwa i higieny pracy

Strony zgadzają się podjąć współpracę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w celu zmniejszenia liczby wypadków podczas pracy i rotacji pracowników. Wymagane jest wielotorowe działanie przedsiębiorstw na rzecz BHP, lecz także wspieranie ich w tych działaniach przez strony układu i adekwatne środki podejmowane przez władze.

Niniejszy protokół bezpieczeństwa i higieny pracy przedstawia to wieloaspektowe podejście, obejmujące m.in.:

- 1) Działania BHP w przedsiębiorstwach
- 2) Współpraca stron z przedsiębiorstwami
- 3) BAM-BUS i serwis informacyjny (Videntjenesten)
- 4) Polityka BHP zainteresowanych stron

Poszczególne komponenty opisano poniżej bardziej szczegółowo.

(1) Działania BHP w przedsiębiorstwach

Poniższe organizacje są zgodne co do faktu, że bezpieczeństwo i higiena pracy stanowią ważny aspekt codziennego życia zawodowego. Stałe przestrzeganie obowiązujących przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy jest konieczne dla zapewnienia odpowiednich warunków BHP pracownikom; podobnie duże znaczenie ma zachowanie należytej staranności i dbałość o sprawy, które mogą przyczynić się do przyszłej poprawy standardów BHP w przedsiębiorstwie lub w szerzej rozumianej branży.

W związku z tym strony zgodnie zachęcają pracowników oraz członków kierownictwa przedsiębiorstw do konstruktywnej współpracy w celu zapewnienia wysokich standardów w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia. W przedsiębiorstwach, w których wymagana jest obecność organizacji bezpieczeństwa i higieny pracy (HSO), 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 swojej pracy zgodnie z tymi zasadami. Pracodawca ma zatem obowiązek zapewnić niezbędne środki bezpieczeństwa i pomoce techniczne oraz przekazać

pracownikom odpowiednie instrukcje dotyczące wykonywania pracy. Jeżeli pracownik ma wątpliwości co do tego, czy dana sytuacja związana z pracą niesie ze sobą ryzyko dla jego bezpieczeństwa i zdrowia, może poprosić o stosowne wytyczne. Wytyczne można uzyskać za pośrednictwem zakładowej organizacji BHP (HSO), Magistrali BHP Sektora Budowlanego (BAM-BUS), Stowarzyszenia Branżowego ds. BHP w Sektorze Budowlano-Montażowym (BFA Bygge- og Anlæg), organizacji lub Krajowego Urzędu Inspekcji Pracy.

Strony ustalają ponadto, że obowiązkiem pracowników jest przyczynianie się do zapewnienia odpowiednich warunków bezpieczeństwa i higieny pracy we własnym obszarze pracy. 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 stosunku zatrudnienia, które może nieść ze sobą konsekwencje przewidziane w kodeksie pracy. Spory w tym zakresie można rozstrzygać zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego pracy dotyczącymi rozstrzygnięcia sporów pracowniczych.

(2) Działania stron w ramach współpracy z przedsiębiorstwami

Strony są zgodne co do znaczenia działań prewencyjnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach.

W związku z tym strony wdrażają inicjatywy współpracy w ramach BHP w przedsiębiorstwach oraz w zakresie procedur dotyczących odpowiednich zachowań. Działania skierowane są zarówno do pracodawców, jak i pracowników.

Działania BHP w przedsiębiorstwach

Jednym z wymogów zawartych w przepisach jest współpraca przedsiębiorstw i pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Przedsiębiorstwa zatrudniające dziesięciu lub więcej pracowników realizują ten wymóg za pośrednictwem organizacji BHP (AMO), natomiast przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż dziesięciu pracowników – poprzez bezpośrednią współpracę między pracodawcą a pracownikami.

Przepisy AMO zostaną zrewidowane i zaktualizowane w 2023 r. Po aktualizacji dokumentów Stowarzyszenia Branżowego ds. BHP w Sektorze Budowlano-Montażowym (BFA Bygge- og Anlæg), strony

wspólnie zajmą się rozpowszechnianiem tych dokumentów zarówno w przedsiębiorstwach posiadających, jak i nieposiadających HSO.

Działania związane z kulturą pracy i odpowiednimi zachowaniami na rzecz BHP

W celu wspierania zapobiegawczych środków BHP w przedsiębiorstwach, ważne jest również, aby wpływać na kulturę pracy i model zachowań w szeroko rozumianej branży, mając na celu zmniejszenie liczby wypadków podczas pracy oraz rotacji pracowników.

Strony podejmą zatem następujące działania:

1. Przyłączanie się do inicjatyw już podjętych przez branżę
2. Specyfikacja dalszych potrzebnych inicjatyw
3. Inicjatywy, w tym dzielenie się wiedzą na temat różnych narzędzi regulujących zachowania, m.in. w internetowym katalogu pomysłów

(3) Magistrała BHP Sektora Budowlanego (Byggeriets Arbejdsmiljøbus – BAM-BUS) i usługa rozpowszechniania wiedzy (Videntjeneste) dla wykonawców robót budowlanych i doradców

Magistrała BHP Sektora Budowlanego (Byggeriets Arbejdsmiljøbus – BAM-BUS) jest wspólną mobilną usługą doradczą, której celem jest promowanie zdrowych praktyk w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wiedzy na temat rozwoju dobrego środowiska pracy i zapobiegania problemom związanym z bezpieczeństwem i higieną pracy dla placów budowy oraz dla przedsiębiorstw budowlanych i ich pracowników. BAM-BUS zatrudnia obecnie dziesięciu pełnoetatowych konsultantów, sekretarkę i kierownika sekretariatu.

Usługa rozpowszechniania wiedzy (Videntjeneste) dla wykonawców robót budowlanych i doradców ma na celu wymianę wiedzy między podmiotami uczestniczącymi w fazie planowania tworzenia wartości w procesach budowlanych poprzez działania na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy. Od 2025 r., pod warunkiem dostępu do źródeł finansowania, usługa rozpowszechniania wiedzy (Videntjeneste) zostanie zintegrowana z Magistralą BHP Sektora Budowlanego (BAM-BUS) w związku z nowymi celami i planem ramowym.

Strony są zgodne co do tego, że:

- Zasoby potrzebne na działanie BAM BUS to 0,12 DKK na godzinę, a środki są zbierane z istniejącej Fundacji Środowiska Współpracy i Pracy
- BAM-BUS będzie nadal gromadzić wiedzę i dzielić się nią z przedsiębiorstwami, pracownikami i organizacjami. Działania komunikacyjne wymagają koordynacji ze Stowarzyszeniem Branżowym ds. BHP w Sektorze Budowlano-Montażowym (BFA Bygge- og Anlæg)
- BAM-BUS powinna w dalszym ciągu działać jako usługa doradcza, w ramach której konsultanci są neutralni w stosunku do indywidualnych interesów stron.
- Należy zadbać o to, by od 2025 r. BAM-BUS był w stanie zapewnić dodatkową edukację i szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W latach 2023 i 2024 strony muszą ustalić, w jaki sposób od 2025 r. dodatkowe szkolenie BHP może zostać włączone jako usługa/oferta podstawowa, a także określić finansowanie, treść i format.

Układ zbiorowy może zostać wypowiedziany przez każdą ze stron z 6-miesięcznym terminem wypowiedzenia do upływu okresu obowiązywania układu zbiorowego.

(4) Polityka BHP zainteresowanych stron

Krajowe cele BHP, w tym cele branżowe, wyznaczają kierunek i odpowiadają na największe wyzwania, z jakimi mierzy się sektor budowlano-montażowy. Strony uzgodniły, że potrzebne są wystarczające zasoby dla Krajowego Urzędu Inspekcji Pracy i stron, umożliwiające działanie na rzecz osiągnięcia tych celów.

W odniesieniu do Krajowego Urzędu Inspekcji Pracy, strony uzgadniają, co następuje:

- Działania, wiedza i umiejętności Krajowego Urzędu Inspekcji Pracy wymagają wzmocnienia w celu osiągnięcia wyższego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Koncentracja ma odpowiednich warunkach uczciwej konkurencji, w tym nadzór nad przedsiębiorstwami zagranicznymi i rejestrowaniem w Rejestrze zagranicznych usługodawców (RUT).
- Pracodawcy, pracownicy, dostawcy, inżynierowie projektów, konsultanci i wykonawcy budowlani ponoszą odpowiedzialność zgodnie z ustawą o BHP. Krajowy Urząd Inspekcji Pracy winien

prowadzić nadzór nad tym, aby każda strona wywiązywała się ze swoich obowiązków, które nakładają na nie przepisy ustawy o BHP.

- Należy nadal skupiać uwagę Urzędu Inspekcji Pracy na zobowiązaniach pracodawców, ale należy również podejmować inicjatywy skierowane do wykonawców robót budowlanych, konsultantów, projektantów, dostawców i pracowników.
- Inicjatywy te należy utrzymać przez dłuższy czas, tak aby zarówno wzmocnić ich efekt w dłuższej perspektywie, jak i skonsolidować podstawy wiedzy Krajowego Urzędu Inspekcji Pracy w tej dziedzinie.
- Współpraca na wczesnym etapie pomiędzy Krajowym Urzędem Inspekcji Pracy a zainteresowanymi stronami przy opracowywaniu nowych inicjatyw w celu zapewnienia jak najlepszych działań w sektorze budowlano-montażowym.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Protokół w sprawie rozwijania kompetencji w branży budowlano- montażowej

Strony układu zbiorowego są zgodne co do tego, że istotny jest nacisk na rozwój kompetencji pracowników branży.

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

Rozwój umiejętności pracowników w zakresie transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz nowych technologii jest ważny dla rozwoju i wzrostu przedsiębiorstw oraz możliwości utrzymania i zwiększania przez pracowników możliwości zatrudnienia.

W tym kontekście strony układu zbiorowego pracy uzgadniają, co następuje:

1. Skoncentrowanie się na potrzebie wzmocnienia ogólnych umiejętności czytania i pisanie wśród pracowników branży, w tym biegłości w posługiwaniu się językiem duńskim wśród zagranicznych pracowników. Strony zgadzają się również, że

brakuje efektywnych publicznych ofert szkoleniowych dla grupy docelowej.

O dotacje i dopłaty można ubiegać się w ramach Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego na rzecz dysleksji (OBU), przygotowawczego kształcenia dorosłych (FVU) i ogólnego kształcenia dorosłych (AVU).

2. Istnieje potrzeba rozwoju umiejętności w branży, w szczególności w sferach transformacji cyfrowej i ekologicznej.

Strony ustalają zatem, że Zarząd Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego powinien

- Zwiększyć dotację z Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego na niektóre kursy dotyczące transformacji ekologicznej i cyfrowej, automatyzacji i innych technologii w produkcji oraz inne kursy specjalistyczne.
- Promować kursy, o których mowa powyżej, na stronie internetowej PensionDanmark.
- Wdrożyć dopłaty do czesnego za wybrane kursy i/lub szkolenia oraz edukację.

Możliwość ubiegania się o zwiększenie liczby dotacji/subwencji i składek na działalność rozpoczętą w okresie od 1 sierpnia 2023 r. i na cały okres obowiązywania układu zbiorowego, o ile strony nie uzgodnią dłuższego okresu i pod warunkiem dysponowania środkami finansowymi z Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego. W okresie obowiązywania układu zbiorowego przeznaczono na ten cel 8 mln DKK.

W celu podniesienia kwalifikacji w branży istnieje również możliwość ubiegania się o dotacje i subwencje z Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego na Program Akademii Techniki Budownictwa, Program Akademii Koordynacji Budownictwa oraz Program Akademii Techniki Energetycznej.

3. Strony uzgadniają, że będą rekomendować przedsiębiorstwom i pracownikom korzystanie ze strony internetowej poświęconej kształceniu ustawicznemu PensionDanmark w celu planowania rozwoju umiejętności.

Należy podjąć odpowiednie starania w zakresie marketingu strony internetowej PensionDanmark poświęconej edukacji ustawicznej, aby zwiększyć świadomość i zainteresowanie

kształceniem ustawicznym i szkoleniami. Praca ta wymaga sformalizowana w zarządzie fundacji przed końcem 2023 r., a nacisk należy położyć na to, by układy zbiorowe pracy zabezpieczyły programy wsparcia oraz by strony takiego układu zostały zidentyfikowane jako nadawcy kampanii marketingowych.

4. Strony zgadzają się kontynuować pracę z zespołem ds. podnoszenia kwalifikacji w dziale szkoleń i edukacji branży budowlanej, gdzie nacisk kładziony jest na wzmocnienie podnoszenia kwalifikacji w sektorze budowlano-montażowym, ze szczególnym uwzględnieniem cyfryzacji, zrównoważonego rozwoju i transformacji ekologicznej.

Dofinansowanie wspierające te działania pochodzi z Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Protokół dotyczący pracy w godzinach nocnych i badaniach kontrolnych stanu zdrowia

Strony ustalają, co następuje:

Postanowienia ogólne

1. W związku z implementacją dyrektywy UE w sprawie czasu pracy, poniżej określone strony zawarły następujące porozumienie dotyczące pracy w godzinach nocnych:
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.
Przedsiębiorstwa zapewniają pracownikom nocnym bezpłatne badania lekarskie przed rozpoczęciem pracy i w regularnych odstępach czasu.
Ponadto przedsiębiorstwa mają obowiązek 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 odpowiedniej dla nich pracy w godzinach dziennych.

Środki zapobiegawcze przy pracy w godzinach nocnych

2. Ze skutkiem od 1 marca 2024 r., strony uzgadniają przestrzeganie poniższych zaleceń Państwowego Centrum Badań nad Środowiskiem Pracy (NFA) dotyczących pracy w godzinach nocnych:

- Maksymalnie trzy kolejne zmiany nocne
- Jednorazowo 9 godzin jednorazowo
- Co najmniej 11 godzin przerwy między dwiema zmianami
- Kobiety w ciąży co do zasady odbywają maksymalnie 1 nocną zmianę tygodniowo, aby zminimalizować ryzyko poronienia i innych powikłań w czasie ciąży (patrz protokół w sprawie pracy kobiet w ciąży w godzinach nocnych).

Przedsiębiorstwa zatrudniające pracowników w godzinach nocnych wdrażają zatem następujące środki:

Strony lokalne, być może we współpracy z organizacją BHP, przedyskutują, czy przedsiębiorstwo spełnia zalecenia NFA w obszarach przedsiębiorstwa, w których wykonywana jest praca w godzinach nocnych.

Dyskusja na ten temat powinna:

- a) mieć miejsce w momencie przystąpienia do nocnych zmian roboczych, a następnie corocznie
- b) być udokumentowana poprzez wypełnienie opracowanego przez strony formularza, który zawiera przegląd rekomendacji

Jeśli strony lokalne, być może we współpracy z organizacją BHP, oceniają, że zalecenia NFA są przestrzegane, zastosowanie mają przepisy ogólne, por. ust. 1 protokołu.

Jeśli strony lokalne, być może we współpracy z organizacją BHP, stwierdzą, że zalecenia NFA nie są przestrzegane, w przypadku pracowników z regularnymi harmonogramami pracy na nocne zmiany, które nie są zgodne z zaleceniami NFA, wdrażane są poniższe specjalne działania:

- a) Przedsiębiorstwo ma obowiązek oferować pracownikom ze zmian nocnych coroczne badania kontrolne

- i. Pracownicy ze zmian nocnych zobowiązani są przechodzić co dwa lata badania kontrolne.
- ii. W przypadku pracowników ze zmian nocnych, którzy ukończyli 50 lat, przeprowadzana jest rozszerzone badanie kontrolne.
- b) Przeprowadzenie corocznego specjalnego WPA skoncentrowanego na pracy w godzinach nocnych
 - i. Identyfikacja i wyszczególnienie zagrożeń związanych z pracą w godzinach nocnych
 - ii. Ocena zagrożeń związanych z pracą w godzinach nocnych
 - iii. Ustalenie priorytetów i opracowywanie planu działania
 - iv. Działania następcze w zakresie planu działania

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

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Protokół w sprawie pracy kobiet w ciąży w godzinach nocnych

Strony uzgadniają przestrzeganie od 1 marca 2024 r. zaleceń NFA, zgodnie z którymi zatrudnione kobiety w ciąży odbywają maksymalnie 1 nocną zmianę tygodniowo, aby zminimalizować ryzyko poronienia i innych powikłań w czasie ciąży.

Poniższy zapis zakłada, że Krajowy Urząd Inspekcji Pracy uwzględnia zalecenia duńskiego Państwowego Centrum Badań nad Środowiskiem Pracy (NFA) dotyczące pracy nocnej kobiet w ciąży m.in. art. 8 Rozporządzenia rządowego o wykonywaniu pracy zarobkowej, por. Załącznik 2.

Dodatkowo strony postanawiają, że praca nocna przekraczająca jedną zmianę nocną w tygodniu podlega pod przepisy art. 6 ust. 2 pkt. 2 duńskiej Ustawy o urlopie macierzyńskim, i że w związku z tym powstanie z tego tytułu prawo do odszkodowania.

Jeśli te założenia nie zostaną spełnione, strony wznowią negocjacje.

Gdy przedsiębiorstwo otrzymało zawiadomienie lub zostało poinformowane w inny sposób, że zatrudniona kobieta jest w ciąży, przedsiębiorstwo musi jak najszybciej, jednakże nie później niż dwa tygodnie po i na koniec tygodnia, zmienić harmonogram pracy tej kobiety lub przenieść ją do innych zadań, tak aby dana kobieta świadczyła już pracę maksymalnie podczas jednej nocnej zmiany w tygodniu.

Jeżeli pracodawca nie ma możliwości zmiany harmonogramu pracy w taki sposób, aby kobieta ta świadczyła pracę maksymalnie podczas jednej nocnej zmiany w tygodniu lub nie ma możliwości przeniesienia tej pracownicy do innych zajęć, pracownicy w ciąży przysługuje zwolnienie od świadczenia pracy w godzinach nocnych, jeśli zakres tej pracy przekracza 1 dobę nocnej zmiany w tygodniu.

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za nieobecność jak za urlop macierzyński zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego dotyczącymi urlopów macierzyńskich.

To postanowienie dotyczące płatności ma zastosowanie niezależnie od stażu pracy pracownika i liczby tygodni, w które pracownik jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w godzinach nocnych przekraczających wymiar 1 nocnej zmiany w tygodniu.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Protokół w sprawie dodatkowych postanowień dotyczących pracy w godzinach nocnych

Strony uzgadniają następujące dodatkowe postanowienia dotyczące pracy w godzinach nocnych:

1. Nowe spojrzenie na organizację pracy w godzinach nocnych

DIO I oraz CO-Industri (Centralna Organizacja Pracowników Przemysłowych w Danii) chcą przed końcem 2023 roku rozpocząć badania nad tym, jak najdogodniej zaplanować godziny pracy w branży, biorąc pod uwagę zalecenia NFA. DIO III i Zjednoczona Federacja Pracowników (Fagligt Fælles Forbund - 3F) zgodziły się śledzić i potencjalnie wspierać te inicjatywy badawcze.

2. Zalecenie w sprawie intensyfikacji badań przesiewowych w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w godzinach nocnych

DIO III i Zjednoczona Federacja Pracowników (Fagligt Fælles Forbund – 3F) wspierają skierowany przez DIO I oraz CO-Industri (Centralna Organizacja Pracowników Przemysłowych w Danii) wniosek do rządu w sprawie zapewnienia pracownikom ze zmian nocnych odpowiednich i niezbędnych badań przesiewowych pod kątem nowotworów powiązanych z ich pracą w godzinach nocnych.

3. Komisja zakładowa

Strony zgadzają się powołać komisję, która w okresie obowiązywania układu zbiorowego pracy musi:

- Zbadać możliwość określenia zakresu świadczenia pracy w godzinach nocnych i oferty badań kontrolnych w przedsiębiorstwach z systemem pracy zmianowej.
- Śledzić i omawiać inicjatywy dotyczące pracy nocnej zapoczątkowane przez DIO I oraz CO-Industri:
 - Dane Krajowego Urzędu Inspekcji Pracy dotyczące wypadków przy pracy w porze nocnej.
 - Dokumentacja wzorcowa do wykorzystania w dialogu między lokalnymi stronami na temat przestrzegania zaleceń NFA.
 - Minimalne wymagania dla określonej WPA, szczególnie ukierunkowanej na pracę nocną, która nie spełnia zaleceń NFA.
 - Potrzeba jakichkolwiek ofert szkoleniowych skierowanych do pracowników, mężów zaufania, przedstawicieli BHP oraz przedstawicieli przedsiębiorstw z systemem pracy zmianowej, skupiających się m.in. na planowaniu harmonogramów pracy, godzin odpoczynku, na ochronie zdrowia i zagrożeniach zdrowotnych.
 - Aktualizacja broszur dotyczących pracy w godzinach nocnych i badań kontrolnych ukierunkowanych na wykonywanie pracy w godzinach nocnych.
 - Minimalne wymagania dotyczące ankiety/kwestionariusza itp. do specjalnych badań kontrolnych ukierunkowanych na wykonywanie pracy w godzinach nocnych przez pracowników, którzy ukończyli 50 lat i wykonują pracę nocną niezgodnie z zaleceniami NFA.
- Omówienie potrzeby wspólnych działań, w tym kampanii informacyjnej i wytycznych dotyczących planowania harmonogramu pracy nocnej oraz zapewnienie rozwoju i realizacji takich działań – ewentualnie pod patronatem Stowarzyszenia Branżowego ds. BHP w Sektorze Budowlano-Montażowym (BFA Bygge og Anlæg).

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Protokół w sprawie uczniów pracujących w systemie akordowym

Strony uzgadniają, że dyskusje na temat przepisów dotyczących udziału uczniów w systemie pracy akordowej zgodnie z art. 41 i rozdziałem 20 art. 5 rozpoczną się w okresie obowiązywania układu zbiorowego pracy.

Jako ramy di dyskusji, strony postanawiają wykorzystać komisje, o których mowa w art. 51 i 99 układu zbiorowego pracy sektora budowlano-montażowego.

Wszelkie propozycje adaptacji należy składać z myślą o ich wdrożeniu przy przyszłym odnowieniu układu zbiorowego pracy, chyba że uzgodniono inaczej.

Prace rozpoczną się we wrześniu 2023 r., a ich zakończenie planowane jest na wrzesień 2024 r.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Protokół w sprawie pracy poza siedzibą przedsiębiorstwa/pracy na wezwanie i dyżurów/noclegu i wyżywienia

Strony uzgadniają, że w okresie obowiązywania układu zbiorowego pracy podejmą rozmowy na temat ewentualnego połączenia postanowień z art. 14, 15, 33 i 34 układu zbiorowego pracy sektora budowlano-montażowego.

Wszelkie propozycje adaptacji należy składać z myślą o ich wdrożeniu przy przyszłym odnowieniu układu zbiorowego pracy, chyba że uzgodniono inaczej.

Prace rozpoczną się we wrześniu 2023 r., a ich zakończenie planowane jest na wrzesień 2024 r.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Protokół w sprawie pracy w komisjach

Strony układu postanawiają, że utworzona zostanie komisja wyższego szczebla w celu wyjaśniania następujących kwestii:

- Jaka jest struktura płac w branży budowlanej pod względem relacji pomiędzy duńską i zagraniczną siłą roboczą? Rozważenie, czy układy zbiorowe pracy mają zróżnicowany wpływ w różnych krajach. W ramach tych kwestii strony mogą uzgodnić rozpoczęcie badań w celu lepszej identyfikacji różnic w wynagrodzeniach między duńskimi a zagranicznymi pracownikami branży budowlanej.
- Sposób ustalania wynagrodzeń w branży budowlanej. W tym kontekście strony zbadają, czy kwestia ustalania wynagrodzeń została w sposób wystarczający omówiona w naszych układach zbiorowych pracy, czy istnieje potrzeba dokonania bardziej szczegółowego opisu procedury ustalania wynagrodzeń.
- Strony uzgadniają, że sprawdzą, czy zmieniona dyrektywa o delegowaniu pracowników ma wpływ na postanowienia układu zbiorowego pracy dotyczące delegowanej siły roboczej. W tym celu może być wykorzystana odpowiednia wiedza specjalistyczna.

Strony uzgadniają, że na finansowanie powyższych działań w niezbędnym zakresie mogą być przeznaczone środki finansowe.

Prace komisji rozpoczynają się niezwłocznie po przedłużeniu obowiązywania układu zbiorowego i kończą się w okresie obowiązywania tego układu.

Kopenhaga, dnia 17 marca 2020 r.

Protokół w sprawie rozporządzenia nr 2016/679 o ochronie danych osobowych

Strony uzgadniają, że postanowienia układów zbiorowych pracy i związane z nimi postępowanie będą interpretowane i rozpatrywane zgodnie z rozporządzeniem o ochronie danych (UE 2016/679) obowiązującym w Danii od dnia 25 maja 2018 r.

Ponadto strony zgadzają się, że wdrożenie ogólnego rozporządzenia o ochronie danych (RODO) powinno zapewnić kontynuację obecnych praktyk w zakresie przetwarzania, w tym gromadzenia, przechowywania i przekazywania danych osobowych w ramach obowiązków wynikających z prawa pracy, w tym przepisów układów zbiorowych pracy dotyczących przekazywania odpowiednich informacji ogólnych.

Strony zawarły umowę o anonimizacji w związku z przekazaniem odpowiednich informacji ogólnych, która jest zawarta w protokole układów zbiorowych pracy.

Kopenhaga, dnia 17 marca 2020 r.

Załącznik do powyższego protokołu

Protokół w sprawie anonimizacji informacji o wynagrodzeniach i warunkach zatrudnienia pracowników zagranicznych

Protokół z dnia 21.06.2012 r. stanowi, co następuje:

Zakres dostarczanej/przesyłanej dokumentacji

Ustalono, że wspólną intencją stron jest informowanie o sprawach podczas spotkań organizacji.

W opinii Duńskiego Zrzeszenia Budownictwa to pracodawca jest odpowiedzialny za przedstawienie na spotkaniu organizacji wszystkich istotnych informacji ogólnych.

Uzgodniono ostatecznie, że ujawnienie informacji będzie zgodne z postanowieniami układu zbiorowego pracy oraz z uzgodnionymi względami anonimizacji.

Anonimizacja oznacza w szczególności, że dane osobowe zawarte w odpowiedniej dokumentacji zostaną zanonimizowane w odniesieniu do następujących szczegółów:

- Imię i pierwsze 2 litery nazwiska. W razie powtórzenia podawane są dodatkowe litery.
- Data urodzenia: Dzień, miesiąc i rok.
- Numer wpisu w rejestrze i 4 ostatnie cyfry numeru rachunku. W razie powtórzenia podawane są dodatkowe numery.

Jeżeli strony zgadzają się, że informacje o miejscu zamieszkania są istotne, podany zostanie również adres zamieszkania w Danii, na przykład w celu obliczenia dodatku za kilometrą.

Do szczególnych przypadków, w których dla celów niniejszego układu zbiorowego mogą być wymagane dodatkowe dane osobowe, stosuje się zastrzeżenia.

Kopenhaga, dnia 1 października 2018 r.

Duńskie Zrzeszenie Budownictwa 3F

Podpis. Anja Bülow Jensen podpis. Palle Bisgaard

Protokół dotyczący sprawozdawczości cyfrowej

1. Z zastrzeżeniem lokalnego porozumienia, raporty mogą być sporządzane w formie cyfrowej. Przedsiębiorstwo może jednak korzystać z raportowania cyfrowego z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, chyba że uzgodniono inaczej. Po upływie okresu wypowiedzenia pracownicy, którzy nie mogą korzystać z rozwiązań cyfrowych, nadal będą mogli raportować w dotychczasowy sposób.
2. Raportowanie cyfrowe odbywa się zgodnie z ogólnymi wytycznymi dotyczącymi raportowania kart czasu pracy zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego.
3. Raportowanie cyfrowe musi umożliwiać zgłaszanie wszystkich składników wynagrodzenia, świadczeń i dodatków, w tym nadgodzin, premii i informacji o rodzaju pracy, z wykorzystaniem pól tekstowych i pól wyboru.
4. Przedsiębiorstwo zapewnia pracownikom sprzęt niezbędny do cyfrowego raportowania. Pracownik nie jest uprawniony do stosowania osobistych urządzeń.
5. W przypadku korzystania z raportowania cyfrowego, pracownik musi otrzymać potwierdzenie dokumentujące wykonanie raportu. Potwierdzenie jest wysyłane na adres e-Boks lub na ostatnio podany adres e-mail pracownika.
6. Potwierdzenie jest wysyłane z wyprzedzeniem. Reklamacje dotyczące raportowania cyfrowego pracownika można zgłaszać nie później niż dwa dni przed wypłatą wynagrodzenia.
7. Jeżeli przedsiębiorstwo ma obiekcje względem sporządzonego raportu, należy poinformować o tym pracownika w terminie określonym w układzie zbiorowym pracy, jednak nie później niż w dniu wypłaty wynagrodzenia.

8. Pracownicy mogą również zażądać od przedsiębiorstwa pokwitowania, podobnie jak w przypadku reklamacji, w formie fizycznego wydruku, kserokopii lub podobnej.
9. Po ostatecznym zatwierdzeniu przez przedsiębiorstwo pracownik nie będzie już mógł wprowadzać zmian w zatwierdzonych raportach.
10. Spory dotyczące raportów cyfrowych mogą być rozpatrywane zgodnie z procedurą rozstrzygania sporów pracowniczych.

Powyższy protokół wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2024 r.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Protokół w sprawie komisji ds. cyfrowej wymiany dokumentów dotyczących pracy akordowej

Strony postanawiają powołać komisję, która rozpatrzy kwestię wprowadzenia do układów zbiorowych pracy cyfrowej wymiany dokumentów związanych z pracą akordową, w tym porozumień dotyczących zakresu, porozumień akordowych, specjalnych wynagrodzeń akordowych, rachunków wypłat, rachunków akordowych, książeczek akordowych i dzienników barakowych.

Jeśli komisja osiągnie porozumienie w sprawie nowych tekstów układu zbiorowego pracy w okresie obowiązywania układu zbiorowego, zostaną one wprowadzone do układów zbiorowych pracy w ramach ich nowelizacji, pod warunkiem jednak, że zostaną one przyjęte przez właściwe zgromadzenia stron.

Komisja musi zakończyć swoje prace do września 2024 r.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Protokół w sprawie prac komisji dotyczących wytycznych w zakresie skutecznej współpracy lokalnej pomiędzy przedsiębiorstwem a mężem zaufania

Lokalna współpraca między przedsiębiorstwem a mężem zaufania ma zasadnicze znaczenie dla działalności przedsiębiorstwa i wpływu pracowników na warunki pracy. W interesie obu stron leży zatem zadbanie o to, by współpraca między lokalnymi stronami przebiegała w sposób jak najbardziej efektywny i konstruktywny.

W związku z tym strony uzgadniają, że w okresie obowiązywania układu zbiorowego pracy zostanie utworzona komisja, która przedstawi przykłady skutecznej współpracy na płaszczyźnie lokalnej i potencjalnie opracuje wytyczne, które mogą służyć jako inspiracja dla przedsiębiorstw i mężów zaufania.

Ponadto strony uzgadniają, że prace komisji powinny również dotyczyć przekazania obowiązków przez ustępującego męża zaufania jego nowemu następcy oraz sposobu, w jaki przekazanie to powinno być wspierane. Jednocześnie komisja musi omówić wszelkie lokalne i strukturalne przeszkody w rekrutacji mężów zaufania w ramach układów zbiorowych pracy obowiązujących dla stron.

W związku z pracami komisji może zostać przeprowadzone badanie w celu zapewnienia bazujących na dokumentach dowodowych podstaw do dyskusji komisji.

Strony uzgadniają szczegóły finansowania.

Strony są zgodne co do tego, że prace komisji mają rozpocząć się w 3. kwartale 2023 r. i zakończyć wraz z upływem 3. kwartału 2024 r.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Protokół w sprawie transpozycji określonych dyrektyw UE do układów zbiorowych pracy

Strony zgadzają się na utworzenie wspólnej grupy roboczej w celu osiągnięcia porozumienia w sprawie modelu układu zbiorowego pracy uwzględniającego poniżej wskazane dyrektywy UE.

- Dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony (dyrektywa w sprawie pracy na czas określony)
- Dyrektywa Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin (dyrektywa w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin)
- Dyrektywa Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (dyrektywa w sprawie czasu pracy)

Oczekuje się, że prace zostaną zakończone do końca 2024 r., a wdrożenie nastąpi w ramach przyszłych negocjacji zbiorowych.

Strony uzgadniają, że do czasu przyjęcia przez strony pełnego układu zbiorowego pracy uwzględniającego trzy powyższe dyrektywy UE, podstawą prawną sporów będą następujące porozumienia DA-LO:

- Porozumienie między Duńskim Zrzeszeniem Pracodawców (DA) a Duńską Konfederacją Związków Zawodowych (LO) w sprawie wdrożenia dyrektywy dotyczącej organizacji czasu pracy z dnia 7 stycznia 2000 r.,
- Porozumienie DA-LO dotyczące implementacji dyrektywy w sprawie zatrudnienia na czas określony z dnia 7 sierpnia 2002 r.,
- Porozumienie między Duńskim Zrzeszeniem Pracodawców (DA) a Duńską Konfederacją Związków Zawodowych (LO) w sprawie wdrożenia dyrektywy dotyczącej organizacji czasu pracy z dnia 9 stycznia 2001 r.,

Do czasu transpozycji do układów zbiorowych pracy, strony mogą w standardowy sposób podnosić roszczenia na podstawie powyższych trzech porozumień.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Protokół w sprawie kursów 2x2

Strony są zgodne, że dobra współpraca pomiędzy kierownictwem a pracownikami stanowi istotną przesłankę wzrostu produktywności przedsiębiorstwa i jego konkurencyjności, a także satysfakcji i możliwości rozwoju pracowników.

Strony zgadzają się zatem na pominięcie następujących postanowień:

Zbiorowy układ pracy sektora budowlano-montażowego, art. 72 ust. 7

Układ pracy sektora budowlanego, art. 63 ust. 7

Zbiorowy układ pracy dla zawodu kamieniarza i murarza, art. 57 ust. 7

Branżowy zbiorowy układ pracy, art. 44 ust. 8

Zbiorowy układ pracy dla zawodu posadzkarza, art. 56 ust. 11

W związku z tym pominięto art. 72 ust. 7 układu zbiorowego pracy sektora budowlano-montażowego i dodano nowy zapis w art. 74 (przeniesiono następujące artykuły):

„Art. 74 Ustawiczna nauka i szkolenia mężów zaufania oraz rzeczników BHP”

Nowo wybranym mężom zaufania i rzecznikom BHP oferuje się szkolenie trwające 2x2 dni.

Mąż zaufania może wziąć udział w takich szkoleniach w ciągu 18 miesięcy od wybrania go na to stanowisko. Rzecznik BHP może mieć taką samą możliwość za zgodą przedsiębiorstwa.

Związek zawodowy dokonuje płatności na rzecz męża zaufania i rzecznika BHP. Dostęp do uczestnictwa w kursach BHP organizowanych przez związek zawodowy nie ma wpływu na prawa i obowiązki związane z edukacją i szkoleniem w zakresie BHP przewidzianym w przepisach prawa”.

Strony uzgadniają, że 3F jest odpowiedzialny za rekompensatę utraty dochodów i kosztów podróży dla męża zaufania i przedstawiciela BHP, oraz że 3F pokryje te koszty, jak również koszty wykładowcy i centrum konferencyjnego oraz opłaty na zarządzanie płatnościami dla członków.

3F i Duńskie Zrzeszenie Budownictwa uzgadniają wytyczne dotyczące zwrotu środków na rzecz stowarzyszenia oraz wypłaty kwoty

pokrywającej koszty operacyjne związane z administrowaniem programem.

Strony załączają niniejszy protokół jako załącznik do układu zbiorowego pracy.

Kopenhaga, dnia 17 marca 2020 r.

Protokół w sprawie podnoszenia kwalifikacji niewykwalifikowanych pracowników

Strony układu zbiorowego pracy uzgadniają, że niewykwalifikowani pracownicy w branży będą zachęceni do udziału w szkoleniach na poziomie wykwalifikowanym w ramach programu szkolenia zawodowego dla dorosłych z dwuletnim odpowiednim doświadczeniem zawodowym (euv1) lub do udziału w szkoleniu branżowym w sektorze budowlano-montażowym.

W okresie obowiązywania przyszłego układu zbiorowego pracy wdrożony zostanie projekt pilotażowy umożliwiający podnoszenie kwalifikacji niewykwalifikowanych pracowników, w ramach którego przedsiębiorstwa będą mogły ubiegać się o dotacje z Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego.

Przedsiębiorstwo może ubiegać się o dotację na pracowników, którzy mają trzymiesięczny staż pracy w momencie rozpoczęcia swojego szkolenia i edukacji, przy czym nie obejmuje to czasu spędzonego w charakterze ucznia. Warunkiem przyznania dotacji jest zawarcie pisemnej umowy szkoleniowej między przedsiębiorstwem a pracownikiem.

Dotacja jest udzielana w formie ryczału określonego przez zarząd Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego. Dotacja jest wypłacana na podstawie wniosku przedsiębiorstwa, a przedsiębiorstwo musi dołączyć umowę szkoleniową do wniosku, aby otrzymać dotację na kurs szkoleniowy. Płatność jest realizowana po zakończeniu programu. Jeśli kurs szkoleniowy nie zostanie ukończony po upływie okresu próbnego, przedsiębiorstwo otrzyma dotację proporcjonalnie naliczoną w odniesieniu do rzeczywistego czasu udziału w kursie.

Wsparcie na podnoszenie kwalifikacji niewykwalifikowanych pracowników zastępuje wsparcie na czas wolny przeznaczony na szkolenia i kształcenie, o czym mowa w rozdziale 14, tak aby pracownicy

nie mogli korzystać z oferty szkoleniowej i edukacyjnej w latach kalendarzowych, w których odbywa się podnoszenie kwalifikacji.

Podczas okresu kształcenia i szkolenia pracownik będzie wynagradzany zgodnie ze stawkami określonymi w art. 55 ust. 8.

Fundusz Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego zapewnia szczegółowe ramy wsparcia na podnoszenie kwalifikacji niewykwalifikowanych pracowników w okresie obowiązywania przyszłego układu zbiorowego pracy i ustanawia aktualną pozytywną listę inicjatyw szkoleniowych, które kwalifikują się do dotacji.

W okresie obowiązywania układu zbiorowego zespół ds. podnoszenia kwalifikacji w Byggeriets Uddannelser (szkolenia i edukacja w branży budowlanej) powiększy się o 1-2 pracowników, głównie w celu podnoszenia świadomości wśród przedsiębiorstw i pracowników na temat podnoszenia kwalifikacji niewykwalifikowanej siły roboczej.

Dotacje na podnoszenie kwalifikacji pracowników niewykwalifikowanych mogą być stosowane w przypadku szkoleń, które rozpoczynają się w okresie od 1 czerwca 2023 r. do wygaśnięcia okresu obowiązywania układu zbiorowego pracy i pod warunkiem, że w funduszu znajdują się wystarczające środki przeznaczone na ten cel.

Strony układu zbiorowego pracy zgadzają się przeznaczyć na ten cel 20 mln DKK w okresie obowiązywania tegoż układu zbiorowego.

Dofinansowanie wspierające te działania pochodzi z Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Protokół w sprawie komisji ds. edukacji i kształcenia ustawicznego

Strony układu zbiorowego pracy postanawiają powołać w nadchodzącej kadencji komisję roboczą, który omówi sposób, w jaki można intensywniej wykorzystywać treści układów zbiorowych pracy dotyczące edukacji i szkoleń, aby zachęcać do zwiększania oferty szkoleń i kształcenia dodatkowego oraz ustawicznego, a jednocześnie zapewnić jasność w zakresie opcji dodatkowych szkoleń i kształcenia ustawicznego oraz dotacji z Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego.

Prace te zostaną zakończone nie później niż 1 marca 2024 r.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Protokół w sprawie ustalania wynagrodzeń w układach zbiorowych pracy zawartych przez strony

Porozumienie organizacyjne w sprawie lokalnych negocjacji wynagrodzeń

Strony uzgadniają, że ustalanie wynagrodzeń w ramach układów zbiorowych stron odbywa się lokalnie, a także iż strony lokalne i strony układu zbiorowego mają wspólny interes we wspieraniu systemu płac minimalnych.

Jeżeli strony lokalne preferują zbiorowe negocjowanie wynagrodzeń, strony układu zbiorowego zgadzają się, że jest to naturalny model, który mogą uwzględniać układy zbiorowe pracy. Strony układu zbiorowego pracy uznają za celowe zawarcie w tym celu porozumienia.

Strony lokalne są zobowiązane do prowadzenia rzeczywistych negocjacji płacowych, przy czym nie będą wysuwane żadne żądania ani roszczenia dotyczące formy, zakresu i treści negocjacji lub wyniku negocjacji.

Układ zbiorowy pracy DI III i Zjednoczona Federacja Pracowników (Fagligt Fælles Forbund – 3F) mogą zażądać od przedsiębiorstwa przedstawienia wybranemu mężowi zaufania informacji na temat wydajności, konkurencyjności, sytuacji finansowej i perspektyw przedsiębiorstwa, w tym portfela zamówień, sytuacji rynkowej i wskaźnika produkcji.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Protokół o uzupełniających dniach urlopowych w przedsiębiorstwach delegujących pracowników

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

Strony ustalają, co następuje:

Cel

Celem umowy jest uniknięcie podwójnego wypłacania świadczenia urlopowego oraz zapewnienie pracownikom delegowanym płatności na tym samym poziomie, co w przypadku innych pracowników objętych układem zbiorowym. Tak więc przedsiębiorstwo delegujące nie może znaleźć się w gorszej albo lepszej sytuacji niż podobne duńskie przedsiębiorstwa.

Postanowienia wynikające układu zbiorowego (art. 67 układu zbiorowego pracy sektora budowlano-montażowego) mówiące o „Zasadach dotyczących urlopów wypoczynkowych i dni ustawowo wolnych od pracy dla pracowników delegowanych” zostają zmienione w następujący sposób:

Dodano ust. 1:

Przepisy zawarte w art. 56 do 65 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.

Dodano ust. 2:

Wykorzystywanie urlopów

Przedsiębiorstwa delegujące powinny w myśl przepisów ustawy o delegowaniu pracowników zapewnić delegowanym pracownikom taką liczbę płatnych dni urlopowych, którą przewidują przepisy ustawy o urlopach. Delegowany pracownik i przedsiębiorstwo powinny zapewnić wykorzystanie przez pracownika ewentualnego dodatkowego urlopu w myśl przepisów kraju pochodzenia.

Płatność z tytułu urlopu

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 urlop o dni urlopu 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 jakim zezwalają na to odpowiednie przepisy, przedsiębiorstwo wypłaci pracownikowi rekompensatę za niedobór dni urlopu oraz wynagrodzenie. Rozliczenie pozostałej składki/dodatku do wynagrodzenia musi wynikać z odcinka wypłaty i jest wypłacane/wpłacane za każdy okres wynagrodzenia, por. postanowienia układu zbiorowego w tym zakresie.

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 świadczenia urlopowego niż przewidują przepisy art. 7, 23 i 24 ustawy o urlopach, to pracodawca musi zapewnić pracownikowi uzupełniające dni płatnego urlopu, 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, pracownicy podczas delegowania do Danii mogą nabywać prawo do uzupełniających dni urlopowych i/lub świadczenia urlopowego lub płatnego urlopu zgodnie z przepisami ustawy o urlopach. W myśl przepisów ustawy urlopowej pracownikowi przysługuje prawo do 5 tygodni płatnego urlopu ze świadczeniem urlopowym w wysokości 12,5% wynagrodzenia rocznego lub z pełnym wynagrodzeniem podczas urlopu oraz dodatkiem w wysokości 1% wynagrodzenia rocznego. Urlop uzupełniający i/lub świadczenie urlopowe nie powinny być przyznawane na mocy przepisów ustawy urlopowej, lecz w taki sposób, by zachować zgodność z przepisami urlopowymi kraju pochodzenia pracownika.

Dodano ust. 3:

Dotyczy w szczególności dni ustawowo wolnych od pracy i dodatkowych dni urlopowych

Jeżeli dodatek jest wyraźnie ujęty w odcinku wypłaty pracownika, por. przepisy układu zbiorowego w tym zakresie, lub z podobnego zestawienia, to delegujące przedsiębiorstwo może zaniechać utworzenia funduszu na wypłaty z tytułu dni ustawowo wolnych od pracy i dodatkowych dni urlopu, a w zamian za to wypłacać składkę na bieżąco jako dodatek do wynagrodzenia, w tym również rekompensatę za niewykorzystane dodatkowe dni urlopu.

Dodano ust. 4:

Niemieckie przedsiębiorstwa

W odniesieniu do niemieckich przedsiębiorstw zrzeszonych w ULAK, funduszu urlopowym niemieckiego sektora budowlanego w ramach funduszu socjalnego sektora budowlanego SOKA-Bau, strony zgadzają się, że nie należy sprawdzać, czy świadczenie urlopowe i kwoty w programie zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych wpłacane w Niemczech odpowiadają dokładnie duńskim stawkom. Porozumienie między Niemieckim Federalnym Ministerstwem Pracy i Spraw Socjalnych i Duńskim Ministerstwem Pracy zapewnia wzajemne uznawanie duńskich i niemieckich przepisów urlopowych. W myśl duńsko-niemieckiej umowy urlopowej powyższe wymaga złożenia w duńskim związku zawodowym oświadczenia przez ZVK-Bau, zawierającego wymaganą listę pracowników brutto.

Wejście w życie

Ustala się, że niniejszy układ zbiorowy wchodzi w życie z dniem 28 lutego 2017 r.

Zatwierdzenie

Niniejszy układ zbiorowy uważa za zawarty się pod warunkiem zatwierdzenia go przez organizację.

Kopenhaga, dnia 20 stycznia 2017 r.

Protokół dotyczący kwestii ubezpieczeń emerytalnych w przedsiębiorstwach delegujących pracowników

Na dzisiejszej naradzie niżej wymienionych stron dotyczącej kwestii ubezpieczeń emerytalnych dla pracowników delegowanych zawarto następującą umowę w sprawie odprowadzania składek na ubezpieczenie emerytalne pracowników delegowanych, którym na mocy Dyrektywy emerytalnej (nr 1998/49) przysługuje składka emerytalna na dodatkowy system emerytalno-rentowy w kraju pochodzenia:

Cel

Celem umowy jest uniknięcie podwójnego odprowadzania składek emerytalnych oraz zapewnienie pracownikom delegowanym odprowadzania składek na tym samym poziomie, co inni pracownicy objęci układem zbiorowym pracy. A zatem delegujące przedsiębiorstwo nie może zostać postawione w gorszej ani w lepszej sytuacji niż analogiczne przedsiębiorstwo duńskie, o ile odprowadzane są składki emerytalne na dodatkowy program emerytalno-rentowy w kraju pochodzenia pracownika delegowanego.

Obowiązek odprowadzania składek emerytalnych

O ile zagraniczne przedsiębiorstwo podczas delegowania odprowadza składki emerytalne na dodatkowy program emerytalno-rentowy w kraju pochodzenia, przedsiębiorstwo to zostaje zwolnione z obowiązku odprowadzania składek emerytalnych do PensionDanmark na rzecz pracowników objętych dodatkowym programem emerytalno-rentowym w kraju pochodzenia. Udokumentowane odprowadzone przez przedsiębiorstwo składki na dodatkowy system emerytalny w kraju pochodzenia można odliczyć od składek emerytalnych, które przedsiębiorstwo jest zobowiązane odprowadzać na mocy postanowień niniejszego układu zbiorowego pracy.

Zamiast odprowadzania składki emerytalnej do PensionDanmark przedsiębiorstwo odprowadza różnicę w stosunku do obowiązującej zgodnie z postanowieniami niniejszego układu zbiorowego pracy stawki emerytalnej do dodatkowego systemu emerytalno-rentowego w kraju pochodzenia pracownika lub wypłaca ją pracownikowi w formie dodatku do wynagrodzenia. Rozliczenie pozostałych składek/świadczeń powinno wynikać z odcinka wynagrodzenia i być wypłacane/odprowadzane za

każdy okres wynagrodzenia, por. postanowienia niniejszego układu zbiorowego.

Składkę emerytalną/dodatek do wynagrodzenia nalicza się od tych samych składowych wynagrodzenia, które w myśl postanowień niniejszego układu zbiorowego stanowią podstawę wyliczenia emerytury. Ta zasada obowiązuje niezależnie od tego, czy dana składowa wynagrodzenia podlega opodatkowaniu w kraju pochodzenia.

Kontakt 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

Niniejszy układ zbiorowy uważa za zawarty się pod warunkiem zatwierdzenia go przez organizację.

Kopenhaga, dnia 20 stycznia 2017 r.

Protokół o rekrutacji i podnoszeniu kwalifikacji pracowników do przedsięwzięć budowlano-montażowych

Duńskie Zrzeszenie Budownictwa i Zjednoczona Federacja Pracowników (Fagligt Fælles Forbund – 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

Duńskie Zrzeszenie Budownictwa i 3F będą kontynuować prace w okresie obowiązywania poprzedniego układu zbiorowego pracy, 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 przez nie zatrudnienia w branży budowlano-montażowej. Działania te będą realizowane przy wykorzystaniu istniejących rozwiązań, np.

- programu czeladniczego dla dorosłych osób, 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.

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

Strony zgodnie postanawiają, że koszty projektów i wspólnych działań będą finansowane za pośrednictwem Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego (Bygge- og anlægsbranchens Udviklingsfond).

Kopenhaga, dnia 2 marca 2014 r.

Protokół w sprawie przekazywania informacji o korzystaniu z podwykonawców

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

Umowa zostanie włączona w formie protokołu do układu zbiorowego pracy.

Umowa może zostać wypowiedziana przez każdą ze stron z 6-miesięcznym terminem wypowiedzenia do każdorazowego upływu okresu obowiązywania układu zbiorowego.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2017 r.

Protokół w sprawie transformacji ekologicznej w sektorze budowlano-montażowym i materiałów budowlanych

Przedsiębiorstwa sektora budowlano-montażowego i materiałów budowlanych odgrywają kluczową rolę w transformacji ekologicznej. W okresie obowiązywania kolejnego układu zbiorowego pracy, przedsiębiorstwa i ich pracownicy muszą zapewnić rozwiązania, które umożliwią transformację ekologiczną i przyczynią się do niej w następujących podstawowych obszarach:

- Budownictwo zgodne z zasadami zrównoważonego rozwoju
- Budownictwo energooszczędne
- Gospodarka cyrkularna z ponownym wykorzystywaniem oraz recyklingiem zasobów
- Ochrona klimatu i stref przybrzeżnych

Zwłaszcza powołane przez rząd partnerstwo klimatyczne nałoży nowe wymagania na umiejętności, procesy produkcji i pracy oraz strategię zrównoważonego budownictwa, tak samo jak podobna strategia dla gospodarki obiegowej nałoży nowe wymagania na procesy i produkty branży budowlano-montażowej i branży materiałów budowlanych.

W związku z tym strony zgodziły się współpracować nad określeniem zapotrzebowania na nowe umiejętności i nowe bodźce wspierające wysiłki branży w zakresie ekologicznej transformacji.

Propozycje ujęte w Partnerstwie na rzecz klimatu dotyczące procesu budownictwa i montażu w szczególności obejmują następujące sugestie:

- Metody budowania na sucho i wykorzystanie suchych materiałów, co ograniczy konieczność stosowania suszenia.
- Maszyny i narzędzia z napędem elektrycznym oraz ogrzewanie elektryczne zmniejszające zużycie oleju napędowego.
- Ograniczenie odpadów materiałowych, a co za tym idzie ilości odpadów.
- Lepsze planowanie, logistyka i zaangażowanie pracowników, co zmniejsza potrzebę transportu ludzi i materiałów oraz może skrócić czas budowy.

Propozycje te będą stanowiły zatem fundament współpracy pomiędzy kierownictwem a pracownikami w celu zapewnienia transformacji ekologicznej w dziedzinie procesów budownictwa. Współpracę tę można

by wspierać przez zachęty finansowe dla przedsiębiorstw i pracowników do osiągnięcia konkretnych celów.

Strony będą wspierać tę współpracę w przedsiębiorstwach.

Strony są również zgodne co do współpracy w zakresie działań w przyszłym klastrze biznesowym branży budowlano-montażowej, który ma zacząć działać 1 stycznia 2021 r. na bazie podstawowego finansowania przez Ministerstwo Przemysłu, Działalności Gospodarczej i Finansów oraz Ministerstwo Edukacji i Badań Naukowych. Jednym z głównych obszarów działalności klastera biznesowego branży budowlano-montażowej będzie współpraca w ramach projektów i działań rozwojowych w zakresie zrównoważonego budownictwa i transformacji ekologicznej.

Ponadto strony są zgodne co do bieżącej współpracy w zakresie innowacji i opracowywania rozwiązań, które sprawią, że branża budowlano-montażowa oraz branża materiałów budowlanych zajmą centralną pozycję, zapewniając rozwiązania wspierające program proekologiczny. Ma to na celu wspieranie ambicji Danii w sferze ekologicznej transformacji i zapewnienie, by stała się ona mocnym punktem kraju zarówno w kontekście krajowym, jak i międzynarodowym.

Umowa zostanie zawarta w formie protokołu włączonego do układu zbiorowego.

Kopenhaga, dnia 17 marca 2020 r.

Protokół dotyczący podnoszenia kwalifikacji w związku ze zwolnieniami

Strony układów zbiorowych pracy są zgodne co do tego, że wymagane jest zapewnienie większych możliwości dalszej nauki i szkolenia oraz podnoszenia kwalifikacji zwalnianych pracowników. Pomoc w dalszym podnoszeniu kwalifikacji poprzez naukę i szkolenia ma na celu podniesienie możliwości ponownego zatrudnienia pracowników. Strony pragną poszerzyć możliwości uczestnictwa w kursach po zwolnieniu pracownika. Intencją jest to, aby pracownik mógł uczestniczyć w kursie w jak najkrótszym terminie po otrzymaniu wypowiedzenia/rezygnacji. Występują jednak sytuacje, w których szkolenie nie może się odbyć w okresie wypowiedzenia, dlatego też strony pragną zapewnić lepsze możliwości podnoszenia kwalifikacji także po ustaniu stosunku pracy.

W związku z powyższym strony postanawiają powołać komisję, która zbada możliwości zezwalania zwolnionym pracownikom na uczestnictwo w szkoleniach także po okresie wypowiedzenia, przy wsparciu Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego.

Strony wzywają duński Parlament i Rząd do ustanowienia ram, które umożliwią udzielenie pomocy z funduszu edukacyjnego i szkoleniowego na rozwój w celu zapewnienia rozwoju zwolnionym pracownikom po zakończeniu okresu wypowiedzenia, zapewniając wsparcie w podobny sposób, jak w przypadku zatrudnionych pracowników podejmujących szkolenia i kształcenie.

Strony zachęcają również Zarząd Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego do tworzenia możliwości wsparcia takiego programu przez Fundusz.

W związku z tym poniższe warunki są uzależnione od tego, czy Fundusz Rozwoju Przemysłu Budowlanego będzie w stanie wypłacić środki bezpośrednio pracownikowi.

Jeżeli duński Parlament i Rząd przychylią się do życzeń stron odnośnie zmian regulacji, jeżeli Fundusz Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego będzie mógł wesprzeć takie rozwiązanie i jeżeli fundusz ten będzie mógł bezpośrednio finansować odbywających szkolenia pracowników, wejdą w życie następujące postanowienia:

Pracownicy zwolnieni z powodu reorganizacji, redukcji zatrudnienia, zamknięcia przedsiębiorstwa lub innych okoliczności związanych z

przedsiębiorstwem mają możliwość uczestniczenia w kursie po rezygnacji z pracy, jeśli spełnione są następujące warunki:

- a) Po 6 miesiącach stażu pracy w przedsiębiorstwie poprzednio zwolniony pracownik – bezpośrednio po rezygnacji, patrz niżej – ma prawo do dwóch tygodni urlopu na dalszą naukę i szkolenie przy wsparciu z Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego.*
- b) O zatwierdzenie należy wnioskować do Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego ze wskazaniem określonego i zaplanowanego kursu przed końcem okresu wypowiedzenia. Jeżeli okres wypowiedzenia danego pracownika jest krótszy niż dwa tygodnie, wnioskodawca musi otrzymać zobowiązanie z Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego nie później niż dwa tygodnie po upływie okresu wypowiedzenia. Może to dotyczyć jednego lub kilku kursów.*
- c) Dany pracownik nadal poszukuje pracy i jest dostępny na rynku pracy, ponieważ udział w kursie wspieranym przez Fundusz Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego umożliwi objęcie zaoferowanego stanowiska pracy także po rozpoczęciu kursu.*
- d) Dalsze szkolenia wspierane przez Fundusz Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego muszą zostać ukończone w ciągu trzech miesięcy od rozwiązania stosunku pracy.*
- e) Wsparcie uczestnictwa w kursach ze strony Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego po odejściu pracownika w każdym przypadku zamyka się w tej samej kwocie na godzinę, co maksymalna kwota należna pracownikom zatrudnionym z tytułu uczestnictwa w kursie wspieranym przez ten fundusz.*

Ustalono, że komisja powołana przez strony zakończy prace nie później niż z końcem 2020 roku.

Fundusz Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego może podjąć decyzję o skróceniu wymaganego 6-miesięcznego stażu pracy do 3 miesięcy.

Strony ustalają, że jeśli nowe przepisy prawne i dotyczące finansowania ze strony Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego wejdą w życie, zorganizują spotkanie w celu omówienia potrzeby wprowadzenia zmian do układów zbiorowych uzgodnionych między stronami. Strony

ustalają, że zawrą umowę odnośnie tych ewentualnych zmian tak szybko jak będzie to możliwe po wejściu w życie tych zapisów.

Kopenhaga, dnia 17 marca 2020 r.

Protokół w sprawie w sprawie podnoszenia kwalifikacji monterów w usługowej sferze branży rusztowań w połączeniu z HP3

Przedmiotem zainteresowania jest usługowa sfera branży rusztowań w kontekście wymagań dotyczących rozwoju pomocy technicznych, metod pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, jakości rusztowań, a także wymagań dotyczących bezpieczeństwa podczas wykonywania pracy i bezpieczeństwa podczas późniejszego użytkowania rusztowań. Zakres i wymogi nie zostały tu zmniejszone. Szkolenie monterów w usługowej sferze branży rusztowań jest naturalnym aspektem porozumienia HP3.

Aby sprostać tym zakresom i wymaganiom oraz zapewnić utrzymanie oraz poszerzenie wiedzy specjalistycznej w branży, strony uzgodniły, co następuje:

- Należy intensywnie promować obowiązujący obecnie program szkolenia monterów rusztowań – aktualnie 2-letni kurs szkoleniowy monterów rusztowań.
- Nowym pracownikom oferowana jest umowa szkoleniowa po trzech miesiącach zatrudnienia. Po zawarciu umowy szkoleniowej przedsiębiorstwo musi zapisać pracownika do szkoły zawodowej. Nowi pracownicy z udokumentowanymi kwalifikacjami, zaświadczeniem udziału w kursie, certyfikatem, odpowiednim poziomem wykształcenia i mogący udokumentować swoje wieloletnie doświadczenie w branży, mogą uzyskać stosowne zwolnienie po przedłożeniu tychże dokumentów komisji szkoleniowej.
- Przedsiębiorstwo musi przekazać umowę szkoleniową do organu, który aktualnie zarządza danym programem szkoleniowym – obecnie jest to Byggeriets Uddannelser (Szkolenia i Edukacja w Przemysle Budowlanym).
- Umowa szkoleniowa musi określać datę rozpoczęcia przez pracownika nauki w szkole zawodowej oraz numer grupowy.

- Pierwsze trzy miesiące od momentu zawarcia umowy szkoleniowej uznawane są za okres próbny, podczas którego stosunek pracy może zostać rozwiązany przez każdą ze stron z zachowaniem tygodniowego okresu wypowiedzenia.
- Po upływie okresu próbnego stosunek pracy może zostać rozwiązany przez przedsiębiorstwo z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia oraz przez pracownika z zachowaniem 14-dniowego okresu wypowiedzenia. Przed wejściem w życie wypowiedzenie należy przedłożyć komisji ds. edukacji. Odszkodowanie za brak wypowiedzenia obliczane jest na podstawie wynagrodzenia w okresie uczęszczania do szkoły zawodowej.
- Jeśli uczeń otrzyma ostrzeżenie lub zostanie zwolniony dyscyplinarnie (w trybie natychmiastowym), przedsiębiorstwo musi poinformować o tym komisję ds. kształcenia.
- Wynagrodzenie w związku z programem szkoleniowym dla monterów rusztowań odpowiada obowiązującej stawce zgodnej z układem zbiorowym pracy za „wynagrodzenie za czas choroby”.
- Przedsiębiorstwo wypłaca w okresie stażu wynagrodzenie zgodnie z układem zbiorowym pracy sektora budowlano-montażowego zawartym pomiędzy DI DIO III i 3F, zarówno za pracę rozliczaną wg godzin, jak i pracę akordową.
- w okresie stażu przedsiębiorstwo potrąca 2,00 DKK za godzinę. Kwota ta przypada przedsiębiorstwu.
- W odniesieniu do nauki w szkole zawodowej monterów rusztowań, przedsiębiorstwo otrzymuje wszystkie dodatki do wynagrodzenia zgodnie z przepisami dotyczącymi kształcenia i szkolenia zawodowego, a także wszystkie dotacje z Funduszu Edukacji Sektora Budowlano-Montażowego.
- gdy dotacje z Funduszu Edukacji Sektora Budowlano-Montażowego przestaną być wypłacane lub zostaną zredukowane, przestaje również obowiązywać podstawa niniejszego układu dotycząca wynagrodzenia za naukę w szkole

zawodowej oraz minimalna stawka wynagrodzenia obowiązująca w danym okresie zgodnie z układem zbiorowym dla branży budowlano-montażowej.

- Pierwsze trzy miesiące zatrudnienia w przedsiębiorstwie są uznawane za okres wdrożenia dla nowych pracowników bez wcześniejszego doświadczenia w branży – może on obejmować okres przyuczania do zawodu.
- Praca akordowa w okresie wdrożenia (z wyłączeniem stałego dodatku godzinowego) jest dzielona między przeszkolonego/doświadczonego monteru rusztowań i pracowników w okresie wdrożenia w stosunku 60/40.
- trzymiesięczny okres wdrożenia nie obowiązuje nowych pracowników, którzy mają co najmniej trzymiesięczne doświadczenie praktyczne i ukończyli co najmniej dwa kursy/moduły dwuletniego programu szkolenia monterów rusztowań.
- W przypadku zadań nadzwyczajnych, przy których przez ograniczony czas musi być zaangażowany również nadzwyczajny personel, może zostać udzielone zwolnienie z wymogu programu szkoleniowego. Wymaga to wystąpienia z odpowiednim wnioskiem do komisji ds. kształcenia, utworzonej między stronami.
- jeśli pracownik nie chce zawrzeć umowy szkoleniowej w ciągu pierwszych trzech miesięcy zatrudnienia, jednak chce kontynuować pracę w branży, zwolnienie musi zostać przedłożone do zatwierdzenia przez komisję ds. kształcenia utworzonej między stronami – lub stosunek pracy zostanie rozwiązany z upływem trzeciego bez wymogu składania wypowiedzenia.
- pracownicy odbywający szkolenie monteru rusztowań muszą mieć możliwość uzyskania prawa jazdy kategorii C.
- Więcej informacji w tym zakresie zawiera umowa zatrudnienia z dodatkowym programem szkolenia monterów rusztowań, która ma zastosowanie w całym kraju.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Protokół z rewizji Białej Księgi po zmianie cennika HP3 za usługi w sektorze rusztowań

Strony DI DIO III i 3F uzgadniają, że po wprowadzeniu nowego cennika HP3 za usługi w sektorze rusztowań zostanie przeprowadzona rewizja Białej Księgi obowiązującej między stronami.

Celem rewizji i aktualizacji Białej Księgi jest adekwatne odzwierciedlenie nowego poziomu cenowego HP3 za usługi w sektorze rusztowań.

Proces rewizji rozpocznie się w trakcie obowiązywania przyszłego układu zbiorowego OK2023.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Protokół z wprowadzenia nowego cennika HP3 za usługi w sektorze rusztowań

W związku z HP3, porozumieniem zawartym pomiędzy stronami w dniu 11 września 2019 r., oraz protokołem nr 38 OK2020, komisja ds. cen za usługi w sektorze rusztowań z dnia 27 stycznia 2023 r. utworzona spośród DI DIO III v/Sekcja Rusztowań i 3F uzgodniła, co następuje:

- Strony wprowadzają nowy cennik HP3 za usługi w sektorze rusztowań w Kopenhadze oraz strefach 1 i 2 Zelandii Północnej, a także w okręgach regionalnych jako dodatek do Duńskiej Konfederacji Branżowej i Zjednoczonej Federacji Pracowników (Fagligt Fælles Forbund – 3F) oraz obowiązującego układu zbiorowego pracy sektora budowlano-montażowego. Cennik HP3 za usługi w sektorze rusztowań w strefach 1 i 2 Północnej Zelandii oraz na prowincji został załączony do niniejszego protokołu odpowiednio jako załącznik 1 i 2.

- Strony zgadzają się, że wprowadzenie cennika HP3 za usługi w sektorze rusztowań w Kopenhadze oraz strefach 1 i 2 Północnej Zelandii i na prowincji spełniło inicjatywę HP3 dotyczącą zmiany istniejących tabel wynagrodzeń.
- Cennik HP3 za usługi w sektorze rusztowań w Kopenhadze oraz strefach 1 i 2 Północnej Zelandii i na prowincji po jego wejściu w życie zastępuje poprzednie cenniki za usługi w sektorze rusztowań w Kopenhadze oraz strefach 1 i 2 Północnej Zelandii i na prowincji.
- Ceny i sekcje, w tym te części cennika HP3 za usługi w sektorze rusztowań w Kopenhadze oraz strefach 1 i 2 Północnej Zelandii, które dotyczą i są objęte dopłatą za namiot, są ważne i obowiązują w całym kraju.
- Cennik HP3 za usługi w sektorze rusztowań w Kopenhadze oraz strefach 1 i 2 Północnej Zelandii i na prowincji został opracowany na podstawie cen z 2022 r. i podczas negocjacji układów zbiorowych pracy - OK2023 wymaga podjęcia zmian oraz dostosowania do uzgodnionych podwyżek cen w cennikach, tabelach wynagrodzeń i stawkach akordowych mających zastosowanie do układu zbiorowego pracy sektora budowlano-montażowego podczas negocjacji układów zbiorowych pracy – OK2023.
- Korekty z 2023 r. wchodzi w życie z dniem 1 maja 2023 r. Korekty z 2024 r. wchodzi w życie z dniem 1 maja 2024 r. Wszelkie późniejsze korekty wchodzi w życie z dniem 1 marca danego roku kalendarzowego.
- Nowy cennik HP3 za usługi w sektorze rusztowań w Kopenhadze oraz strefach 1 i 2 Północnej Zelandii oraz cennik HP3 za usługi w sektorze rusztowań na prowincji podlega opublikowaniu wraz z podwyżkami uzgodnionymi między stronami w układzie zbiorowym pracy OK2023, a zatem tabele wynagrodzeń na 2023 r. zostaną „zresetowane”. W związku z tym uzgodnione podwyżki tabel wynagrodzeń na 2023 r. zostały uwzględnione w niedawno wydrukowanych tabelach wynagrodzeń.

- Strony zgadzają się również, że pany działania 1-2-3 pozostają w mocy.
-

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Protokół w sprawie cennika stawek akordowych dla robót brukarskich na rok 2022

W negocjacjach przeprowadzonych w dniach 12 września 2022 r. i 17 stycznia 2023 r. na forum składającym się z członków komisji ds. cen za roboty brukarskie, por. art. 50, w odniesieniu do cennika stawek akordowych dla robót brukarskich na rok 2022 uzgodniono, co następuje:

W okresie obowiązywania przyszłego układu zbiorowego strony będą nadal omawiać następujące kwestie związane ze stawkami akordowymi:

- Stawki akordowe za płytki granitowe
- Stawki akordowe za kostkę brukową granitową
- Dodatki strefowe w Kopenhadze i wspólne stawki akordowe w całym kraju
- Omówienie nowych materiałów i metod pracy
- Omówienie wykorzystania nowych materiałów w porównaniu z materiałami pochodzącymi z recyklingu.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Protokół dotyczący zaprzestania obowiązywania protokołów

Uzgodniono, że protokoły istniejące pomiędzy organizacjami w sprawie uchylenia włączenia kształcenia i szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy do programów praktyk zawodowych nie będą miały zastosowania w przyszłości.

Ponadto uzgodniono, że uczniowie, którzy zostali przeszkoleni w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas praktyki oraz w ciągu pierwszych pięciu lat po jej zakończeniu i zostali wybrani na przedstawiciela ds. BHP, mają indywidualną możliwość zapisania się na dwudniowe szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ramy układu zbiorowego pracy

Ustalono, co następuje

- Układ zbiorowy pracy dotyczy sytuacji w sferze praktyk opisanej w Ustawie o szkoleniach zawodowych.
- Układ zbiorowy obowiązuje w odniesieniu do stosunku praktyk w ramach kierunków szkolenia podlegających układowi zbiorowemu sektora budowlano-montażowego, układowi zbiorowemu sektora budowlanego, układowi zbiorowemu zawodu murarza i pomocników murarskich, układowi prac posadzgarskich oraz układowi zbiorowemu pracy między Duńskim Zrzeszeniem Budownictwa i Zjednoczoną Federacją Pracowników.
- Obowiązują następujące protokoły:
 - Protokół z dnia 27 stycznia 2000 r. dotyczący szkolenia w zakresie BHP (BYG i TIB)
 - Protokół nr 6 z dnia 28 lutego 2007 r. dotyczący szkolenia w zakresie BHP (DCA i 3F).
 - Protokół nr 16 z dnia 28 lutego 2007 r. dotyczący szkolenia w zakresie BHP (DCA i 3F).
 - Protokół nr 16 z dnia 15 marca 2007 r. dotyczący szkolenia w zakresie BHP pracowników sektora murarskiego (DCA i 3F).

Kopenhaga, dnia 4 kwietnia 2019 r.

Protokół dotyczący wdrożenia nowej Ustawy o urlopach

W związku z nową Ustawą o urlopach (Ustawa nr 60 z dnia 30 stycznia 2018 r.) strony wynegocjowały nowe zapisy dotyczące urlopów.

Strony ustaliły, że zmienione zapisy układu zbiorowego zaczną obowiązywać od dnia 1 września 2020 r., wraz z wejściem w życie nowej Ustawy o urlopach.

Do dnia 1 września 2020 r. obowiązują zapisy układu zbiorowego OK2017 wraz z obowiązującą Ustawą o urlopach.

Strony ustalają, że protokół ten zostanie zniesiony podczas kolejnych negocjacji układu zbiorowego.

Kopenhaga, dnia 17 marca 2020 r.

Protokół w sprawie przedstawiciela ds. edukacji i szkoleń

Na mocy miejscowych porozumień pomiędzy kierownictwem a mężem(-ami) zaufania, mąż/mężowie zaufania może/mogą wyznaczyć wspólnego przedstawiciela ds. szkoleń w przedsiębiorstwie.

Przedstawiciel ds. szkoleń może pomagać przedsiębiorstwu i pracownikom w szkoleniach i edukacji zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego pracy, w tym jako partner strategiczny dla przedsiębiorstwa, pracowników i zespołu podnoszenia kwalifikacji przy Byggeriets Uddannelser (Szkolenie i edukacja w branży budowlanej). Przedstawiciel ds. szkoleń może również pomóc przedsiębiorstwu w stworzeniu zestawienia miejsc, w których praktykanci i uczniowie mogą odbyć szkolenie w celu zaspokojenia potrzeb przedsiębiorstwa w zakresie odpowiednich kwalifikacji.

Przedstawiciel ds. szkoleń nie podlega postanowieniom art. 73 ust. 14, 16 i 17 układu zbiorowego pracy sektora budowlano-montażowego.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Rozdział 22

Załączniki

Załącznik 1

Umowa ramowa z dnia 31 października 1973 r.

zawarty pomiędzy

Duńskim Zrzeszeniem Pracodawców a Duńską Konfederacją Związków Zawodowych

mająca zastosowanie do układu zbiorowego pracy

Art. 1

Uznając potrzebę rozstrzygnięcia kwestii związanych z warunkami wynagrodzenia i pracy poprzez zawieranie układów zbiorowych, w razie potrzeby z udziałem organizacji głównych, organizacje główne i ich członkowie zobowiązują się nie stawiać przeszkód, bezpośrednio czy pośrednio pracodawcom i pracownikom, jeśli chodzi o swobodne organizowanie się w ramach organizacji głównych. A zatem sytuację, w której jedna ze stron niniejszej Umowy ramowej podejmie działania przeciwko innej stronie z powodu przynależności do organizacji, czyli z przyczyn innych niż kwestie branżowe, uznaje się za działanie na niekorzyść organizacji.

Art. 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 można organizować zgodnie z odnośnymi umowami i praktyką prawną.
2. Przerwanie pracy jest zgodne z prawem tylko wtedy, gdy zostało zatwierdzone co najmniej trzema czwartymi głosów oddanych przez właściwe zgromadzenie zgodnie z przepisami danej organizacji i tylko wtedy, gdy zostało ono odpowiednio wcześniej

zgłoszone zgodnie z przepisem ustanowionym w ust. 3. Spod tej zasady wyłączone jest jedynie przerwanie pracy w przypadkach określonych w artykule 5 ust. 2 Standardowej Procedury.

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 przerwania pracy. O podjętej przez ww. organ decyzji należy powiadomić stronę przeciwną w analogiczny sposób, przynajmniej na 7 dni przed planowanym terminem przerwania pracy. W odniesieniu do zawiadomienia o zaprzestaniu wykonywania pracy, powyższe terminy zawiadomienia ulegają skróceniu odpowiednio do co najmniej siedmiu dni i trzech dni.
4. Zarówno organizacje główne, jak i podlegające im, a także wszelkie inne organizacje związane postanowieniami niniejszej Umowy ramowej, są zobowiązane do zapobiegania wszelkimi stosownymi środkami przypadkom przerywania pracy niezgodnym z zapisami układów zbiorowych. Jeśli doszłoby do takiego przerwania pracy – organizacje są zobowiązane 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 organizacjami pracowniczymi, organizacjami pracodawców lub przedsiębiorstwami, żadna ze stron związanych niniejszą Umową ramową nie może popierać takich postronnych przedsiębiorstw ani organizacji.

Organizacja lub przedsiębiorstwo, które przystąpiło do jednej z głównych organizacji lub zorganizowanego w jej ramach stowarzyszenia, nie jest uważane za podmiot zewnętrzny, pod warunkiem jednak, że przed przystąpieniem nie stwierdzono przerwy w pracy lub taka przerwa w pracy nie została wyraźnie zgłoszona po nieudanych negocjacjach.

Art. 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 przez Sąd Pracy, chyba że strony zgodnie postanowią rozwiązać daną kwestię w drodze arbitrażu zawodowego. Spory dotyczące zakresu obowiązywania porozumienia lub układu zbiorowego podlegają rozstrzygnięciu w drodze arbitrażu zawodowego.

Art. 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 Duńską Konfederacją Związków Zawodowych i Duńskim Zrzeszeniem 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 pracowniczych.
3. Przy rozwiązywaniu umowy zatrudnienia z pracownikiem nie można stosować przypadkowych warunków. 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 zatrudnienia należy w miarę możliwości kończyć przed upływem okresu wypowiedzenia danego pracownika.
 - c. 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.

- d. 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. W przypadku podania przez pracodawcę ewidentnie niewłaściwych informacji o przyczynie zwolnienia, która ma istotne znaczenie dla sprawy, powyższy termin liczy się od dnia, w którym pracownik dowiedział się lub powinien był się zapoznać z prawidłowymi informacjami. Lokalne negocjacje winny w tej sytuacji zakończyć się w terminie 3 miesięcy od powiadomienia o rozwiązaniu stosunku pracy.
- e. Jeżeli w powyżej opisany sposób nie uda się dojść do porozumienia, należy niezwłocznie podjąć negocjacje pomiędzy organizacjami pracownika i pracodawcy, o ile zainteresowany związek (ewentualnie centralne kierownictwo) złoży wniosek o podjęcie dalszych kroków w celu doprowadzenia do ostatecznego rozstrzygnięcia sprawy.
- f. Jeżeli porozumienie nie zostanie osiągnięte, zainteresowany związek zawodowy (ewentualnie centralne kierownictwo) ma prawo złożyć skargę do Komisji ds. Zwolnień utworzonej przez główne związki zawodowe. Skarga musi wpłynąć do sekretariatu Komisji ds. Zwolnień i organizacji będącej stroną przeciwną w ciągu siedmiu dni od zakończenia negocjacji organizacji. Zasady dotyczące składu i trybu pracy takiej komisji określa regulamin Komisji ds. Zwolnień.
- g. Komisja podejmie uzasadnioną decyzję. W razie stwierdzenia przez Komisję, że zwolnienie/rozwiązanie umowy zatrudnienia nastąpiło niesłusznie i nie miało uzasadnienia w okolicznościach leżących po stronie pracownika lub przedsiębiorstwa, 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, które uniemożliwi kontynuowanie stosunku pracy. W razie stwierdzenia przez Komisję, że rozwiązanie umowy zatrudnienia nastąpiło niesłusznie, lecz stosunek pracy nie jest kontynuowany, lub w razie złożenia wniosku o odszkodowanie za niesłuszne zwolnienie, por. powyżej, Komisja może nałożyć na przedsiębiorstwo obowiązek wypłacenia pracownikowi takiego odszkodowania. Jego wysokość zależy od okoliczności konkretnego przypadku oraz od stażu pracy niesłusznie zwolnionego pracownika. Wysokość tego odszkodowania nie może przekroczyć równowartości wynagrodzenia danego pracownika za okres 52 tygodni, wyliczonej wg jego średniego wynagrodzenia na przestrzeni ostatniego roku.

- h. 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.

Art. 5 (anulowano)

Uwaga

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.

Jeżeli uchylene artykułu 5 Umowy ramowej spowoduje problemy organizacyjne na rynku pracy, strony podejmą rozmowy w celu rozwiązania tych problemów.

Art. 6

1. Organizacje główne sprzeciwiają się wszelkim próbom wykluczenia osób z przystąpienia do organizacji pracowniczych na podstawie przepisów prawa spółek lub innych umów lub własności udziałów, które nie czynią z danych osób rzeczywistych współwłaścicieli przedsiębiorstwa.

2. Przy rozstrzyganiu, czy pracownik jest faktycznym współwłaścicielem, należy rozważyć, czy dany pracownik może zostać zwolniony zgodnie z ogólnymi zasadami dotyczącymi zatrudnienia, określonymi w przepisach prawa.

Art. 7

1. Okres wypowiedzenia układów zbiorowych pracy dotyczących tabeli wynagrodzeń i innych warunków pracy wynosi 3 miesiące, chyba że uzgodniono 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 zgodnie z postanowieniami artykułu 2.

Art. 8

1. Organizacje główne są zgodne co do potrzeby zawarcia w układach zbiorowych postanowień dotyczących mężów zaufania, tam, gdzie umożliwiają to warunki pracy.
2. Gdy mąż zaufania został wybrany zgodnie z odpowiednimi zasadami układu zbiorowego pracy, stosunek pracy nie może zostać rozwiązany, chyba że przyczyną rozwiązania jest brak pracy, do czasu umożliwienia ich organizacji zbadania podstaw rozwiązania zgodnie z procedurami dotyczącymi sporów zbiorowych. Procedura ta – aby odnieść skutek zawieszający rozwiązanie umowy – powinna być podjęta w terminie 1 tygodnia i zakończona w najkrótszym możliwym czasie.
3. Jeżeli mąż zaufania zostaje zwolniony z ważnej przyczyny z powodu braku pracy, stosunek pracy nie może zostać rozwiązany w okresie wypowiedzenia, por. art. 4, dopóki organizacja nie będzie miała możliwości sprawdzenia podstaw zwolnienia zgodnie z procedurami dotyczącymi sporów zbiorowych. Procedura ta – aby odnieść skutek zawieszający rozwiązanie umowy – powinna 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 pracy.

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.

Art. 9

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

Art. 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 zarzucane naruszenie umowy stanowi przerwanie pracy, zob. art. 2, a to ostatnie nie ustało wcześniej, wspólne posiedzenie odbywa się niezwłocznie i nie później niż następnego dnia po rozpoczęciu przerwy w pracy. W pozostałych przypadkach wspólne posiedzenie powinno odbyć się w najszybszym możliwym terminie. 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. Stanowiska stron należy udokumentować w protokole.

Art. 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 ramowej po jej wypowiedzeniu przez jedną z organizacji głównych.

Art. 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. Którakolwiek z organizacji głównych, która chciałaby wprowadzenia poprawek w treści umowy ramowej, powinna zawiadomić o tym stronę przeciwną na 6 miesięcy przed terminem wypowiedzenia, po czym podejmowane są negocjacje w celu uzyskania przez strony porozumienia i uniknięcia w ten sposób wypowiedzenia umowy.
2. Jeżeli po wypowiedzeniu negocjacje w sprawie odnowienia umowy ramowej nie zostaną zakończone do dnia 1 stycznia, umowa ramowa będzie obowiązywać, niezależnie od przekroczenia okresu wypowiedzenia, do czasu zastąpienia dotychczasowych układów zbiorowych przez nowe układy zbiorowe, a następnie wygasa wraz z wejściem w życie nowych układów zbiorowych.

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. Główne organizacje zgadzają się co do tego, by jak najszybciej opracować bardziej szczegółowe wytyczne dotyczące organizowania wspólnych spotkań dotyczących wstrzymania pracy.

Kopenhaga, dnia 1 października 1992 r.

Załącznik 2

Dodatek z tytułu podróży

(Dotyczy tylko zatrudnienia na tymczasowych miejscach pracy)

Kopenhaga i strefa 1 Zelandii Północnej

Dodatek z tytułu podróży

W odniesieniu do inżynierii lądowej, murarstwa i ciesielstwa

w zakresie prac objętych zakresem umów zbiorowego układu pracy dla Kopenhagi oraz

strefy 1 Zelandii Północnej

(postanowienie zarządu w sprawie układu zbiorowego z dnia 18 listopada 1948 r. z późniejszymi zmianami)

Jeśli pracownik, który posiada miejsce stałego zamieszkania w gminie Kopenhaga lub Frederiksberg, jest zatrudniony w miejscu pracy znajdującym się na terenie obowiązywania kopenhaskich układów zbiorowych pracy lub strefy 1 Zelandii Północnej, a miejsce to znajduje się poza granicą gminy Kopenhaga, w odległości ponad 1 km (w linii prostej) od tej granicy, przysługuje mu zwrot kosztów na zasadach określonych poniżej w ust. 1-4, por. ust. 5. Jeśli pracownik, który posiada miejsce stałego zamieszkania na terenie obowiązywania kopenhaskich układów zbiorowych pracy lub strefy 1 Zelandii Północnej, ale poza gminami Kopenhaga i Frederiksberg, jest zatrudniony w miejscu pracy znajdującym się na terenie obowiązywania niniejszej umowy, a miejsce to znajduje się poza granicą gminy zamieszkania pracownika, w odległości ponad 2 km (w linii prostej) od tej granicy, przysługuje mu zwrot kosztów na zasadach określonych poniżej w ust. 1-4, patrz ust. 5.

1. Pracodawca pokrywa koszt biletu tygodniowego lub miesięcznego na przejazd środkiem transportu publicznego w tej części, która dotyczy odcinka drogi znajdującego się poza granicą strefy lub stacji znajdującej się najbliżej aktualnej granicy gminy (na potrzeby niniejszego postanowienia teren gminy Frederiksberg jest zaliczany do gminy Kopenhaga). Jeżeli pracownik nie chce korzystać ze środka transportu publicznego, kwota zwrotu za przejazd własnym środkiem transportu nie może

przekraczać zwrotu za przejazd środkiem transportu publicznego.

2. O ile przejazd środkiem transportu publicznego opłacanym przez pracodawcę jest możliwy tylko na części odcinka biegnącego od granicy gminy do miejsca pracy, pracownik otrzymuje dodatkowy zwrot za każdy dzień, w którym stawiał się w pracy, w wysokości 1,20 DKK za każdy rozpoczęty kilometr, za tę część drogi, na której nie można korzystać ze środka transportu publicznego. Liczbę kilometrów ustala się biorąc pod uwagę najkrótszą trasę, a zwrot wylicza się uwzględniając odległość w jedną stronę. Jeżeli odległość pomiędzy miejscem, do którego można dojechać środkiem publicznego transportu a miejscem pracy jest mniejsza niż 1 km, to za odcinek ten zwrot nie przysługuje.

Jeżeli pracownik nie chce korzystać ze środka transportu publicznego, kwota zwrotu za przejazd tej części drogi własnym środkiem transportu nie może przekraczać zwrotu za przejazd środkiem transportu publicznego.

3. Tam, gdzie korzystanie ze środków transportu publicznego nie jest możliwe lub celowe, pracownik otrzymuje zwrot za każdy dzień roboczy, w którym stawiał się w pracy, w wysokości 1,20 DKK za każdy rozpoczęty kilometr odcinka biegnącego od granicy gminy do miejsca pracy. Liczbę kilometrów ustala się biorąc pod uwagę najkrótszą trasę, a zwrot wylicza się uwzględniając odległość w jedną stronę.
4. Tam, gdzie odległość od granicy gminy (na potrzeby niniejszego postanowienia Frederiksberg jest zaliczany do gminy Kopenhaga) do miejsca pracy przekracza 12 km, oprócz zwrotu określonego w ust. 1-3 wypłaca się dodatkowy zwrot w wysokości 0,55 DKK za każdy rozpoczęty kilometr, za tę część drogi, która obejmuje odcinek powyżej 12 km. Zwrot wylicza się uwzględniając odległość w jedną stronę. Zwrot w wysokości 0,55 DKK za km nie przysługuje za odcinek, o którym mowa w ust. 2, zdanie 3. niniejszej umowy.
5. Wypłata dodatku z tytułu podróży w myśl postanowień zawartych w ust. 1-3 nie przysługuje, o ile pracodawca zapewni niezbędny i odpowiedni transport od granicy strefy lub stacji kolejowej znajdującej się najbliżej granicy gminy.

W przypadku, gdy pracownik jest zaangażowany do pracy w rzeczywistym miejscu pracy, dodatek wyrównawczy każdego rodzaju, jak określono w ust. 1 - 4, wygasa.

6. Zwrot kosztów przejazdu na mocy powyższych postanowień jest wypłacany z dołu w zwykłych cotygodniowych terminach wypłaty wynagrodzeń, z tym że w przypadku biletów miesięcznych zwrot jest proporcjonalny do długości okresu rozliczeniowego.

Specjalne postanowienia dotyczące prac dekarских

Czas dojazdu i wyliczenie dodatku

W ramach rekompensaty za czas poświęcony na dojazd do pierwszego miejsca pracy rano wypłacany jest następujący dodatek z tytułu podróży:

1. Przy odległości od miejsca zatrudnienia do pierwszego miejsca wykonywania pracy w danym dniu, wynoszącej poniżej określonej liczby kilometrów drogowych, przysługuje:

a. Okręgi regionalne

	01.05.2023 r.	01.01.2024 r.	
	DKK		
Od 0 do 7 km	22,65	23,35	
Od 7 do 30 km	46,30	47,80	
Od 30 do 50 km	78,65	81,20	
Dodatek za podróż powyżej 50 km*	1,37	1,42	

*W przypadku odległości powyżej 50 km mierzonych w kilometrach drogowych w jedną stronę oprócz płatności za przejazd powyżej 30 km do 50 km włącznie przysługuje ponadto następujący dodatek do wynagrodzenia za każdy przejechany kilometr w każdą stronę powyżej granicy 50 km

b. Okręg stołeczny

Obszar o kształcie koła, którego środek znajduje się na Placu Ratuszowym, a promień wynosi 27 km.

	01.05.2023 r.	01.01.2024 r.	
	DKK		
Od 0 do 5 km	39,90	41,20	
Od 5 do 10 km	66,65	68,85	
Od 10 do 15 km	93,40	96,45	
Od 15 do 20 km	119,95	123,85	
Od 20 do 30 km	147,00	151,80	
Od 30 do 40 km	173,40	179,05	
Od 40 do 50 km	200,15	206,70	

Stawki dodatków mają zastosowanie od początku tygodnia rozliczeniowego.

W razie przejazdów w obu obszarach

Jeżeli lokalizacja miejsca pracy wymaga przejazdów w obu powyższych obszarach, wykorzystuje się stawki podane w punkcie dotyczącym obszaru stołecznego, z tym że w taki sposób, że jako łączną liczbę kilometrów przyjmuje się sumę liczby kilometrów przejechanych w jedną stronę na prowincji podzielonej przez 2,5 i liczby kilometrów przejechanych w jedną stronę w okręgu stołecznym.

2. Powyższy dodatek z tytułu podróży ma zastosowanie względem przejazdu w obie strony jednym z pojazdów służbowych przedsiębiorstwa.

3. Dodatek nie przysługuje pracownikom zatrudnionym za wynagrodzeniem godzinowym i akordowym, o ile pracownik był poinstruowany, by z chwilą rozpoczęcia godzin pracy stawić się w miejscu swojego zatrudnienia.
4. W takich przypadkach za czas dojazdu wypłacane jest wynagrodzenie godzinowe wg stawki minimalnej, por. art. 23.
5. Przez miejsce zatrudnienia rozumie się adres siedziby przedsiębiorstwa, jego biura rejonowego, uzgodnione miejsce stawiennictwa pracowników lub tym podobne.
6. O ile pracownik, w uzgodnieniu z przedsiębiorstwem, udostępnia przedsiębiorstwu własny pojazd do przewozu siebie samego lub większej liczby pracowników, przysługuje mu rekompensata za każdy faktycznie przejechany kilometr najkrótszą przejeżdżaną trasą zgodnie z przepisami państwowymi. Stawki wymienione w ust.
7. 1 a i b są regulowane o taką samą wartość procentową jak minimalna stawka wynagrodzenia podana w układzie zbiorowym; por. art. 23.

Załącznik 3

Prace budowlane prowadzone w okresie zimowym

Umowa o środkach i zabezpieczeniach specjalnych przy pracach
budowlanych prowadzonych w okresie zimowym

zawarty pomiędzy

Duńskim Zrzeszeniem Budownictwa oraz

Zjednoczoną Federacją Pracowników (Fagligt Fælles Forbund – 3F)
oraz Federacją Pracowników Branży Drzewnej, Przemysłowej i
Budowlanej w Danii (Træ-Industri-Byg i Danmark – TIB)

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 rządowe nr 477 z dnia 18 maja 2011 r. w sprawie wykonywania prac budowlano-montażowych w okresie od 1 listopada do 31 marca
- Rozporządzenie rządowe nr 2107 z dnia 24 listopada 2021 r. w sprawie prac budowlano-montażowych w związku z art. 30 ust. 2 (stacjonarne miejsca pracy) oraz art. 30, ust. 3 (osłony) duńskiej Ustawy o bezpieczeństwie i higienie 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 zgodnie z przepisami dotyczącymi środków sezonowych, związanych z pogodą lub wspólnie uzgodnionych środków zimowych, por. poniżej, chyba że byłoby to w oczywisty sposób bezcelowe lub nieuzasadnione.

Przy wprowadzaniu środków i zabezpieczeń specjalnych na okres zimowy rozróżnia się środki i zabezpieczenia specjalne związane z porą roku oraz środki i zabezpieczenia specjalne związane z warunkami pogodowymi (A), układowe środki i zabezpieczenia specjalne (B) oraz środki i zabezpieczenia specjalne dla ochrony pracowników (C):

A. Środki i zabezpieczenia specjalne związane z porą roku oraz środki i zabezpieczenia specjalne związane z warunkami pogodowymi

Środki i zabezpieczenia specjalne związane z porą roku winny być stosowane na podstawie informacji podanych przez przedsiębiorstwo.

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.

Jeżeli z opisu technicznego projektu/planu zagospodarowania placu budowy wynika lub powinno wynikać, że konieczne jest wprowadzenie środków i zabezpieczeń specjalnych w okresie zimowym, pracownicy powinni wykazywać gotowość do ich odpłatnego wykonania, utrzymywania w należytym stanie i ewentualnie również demontażu wszelkich takich środków i zabezpieczeń związanych z wykonywaniem prac budowlanych w okresie zimowym, wskazanych w rozdziale 2 instrukcji do rozporządzenia w sprawie wykonywania prac budowlano-montażowych w okresie zimowym, a także art. 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 lub lokalnego planu zagospodarowania placu budowy, o ile prace prowadzone są w trybie próbnym na podstawie art. 4 rozporządzenia rządowego w sprawie wykonywania prac budowlano-montażowych w okresie od 1 listopada do 31 marca.

Przedsiębiorstwo zapewnia materiały i wyposażenie techniczne niezbędne do wykonania wskazanych środków i zabezpieczeń specjalnych.

B. Układowe środki i zabezpieczenia na okres zimowy

Układowe środki i zabezpieczenia na okres zimowy są to środki i zabezpieczenia określone dla poszczególnych branż, chyba że:

- Wymogi w zakresie środków i zabezpieczeń specjalnych na okres zimowy dla poszczególnych prac zawarte w opisie technicznym projektu/planie zagospodarowania placu budowy sprawiają, że poniższe działania stają się zbędne, lub

- Zostanie udowodnione, że okoliczności pozostające poza kontrolą przedsiębiorstwa uniemożliwiają wykonanie jednego lub więcej spośród środków i zabezpieczeń, lub
- 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, patrz art. 12 ust. 1 rozporządzenia rządowego 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 (działalności) przedsiębiorstwa, tam gdzie jest to niezbędne w celu prawidłowej realizacji prac, przedsiębiorstwo zapewnia sztuczne oświetlenie.

Ponadto przedsiębiorstwo, tam gdzie jest to niezbędne w celu realizacji prac, zabezpiecza zapewnione przez siebie doprowadzenie wody przed oddziaływaniem mrozu.

Pracownicy są zobowiązani do wykazywania najwyższej możliwej dbałości o materiały zabezpieczające, wyposażenie techniczne i elementy oświetlenia.

C. Układowe środki i zabezpieczenia specjalne na okres zimowy

Tam, gdzie z inicjatywy przedsiębiorstwa dostarczone są przenośne osłony, por. art. 12 ust. 1 rozporządzenia rządowego w sprawie wyposażenia placów budowy i podobnych miejsc pracy, ich montaż i przenoszenie w obrębie tego samego miejsca pracy będzie wykonywane przez samych pracowników i bez odrębnego wynagrodzenia.

O ile osłony stanowią istotne utrudnienie dla prowadzenia prac, na wniosek pracowników można zaniechać ich montowania.

Zabezpieczenie materiałów

Przedsiębiorstwo ma obowiązek zapewnienia niezbędnych osłon i plandek do przykrycia własnych materiałów i zadbania o to, by były one zabezpieczone. Pracownicy mają obowiązek przykrywania i odkrywania materiałów używanych w codziennej pracy bez dodatkowej zapłaty.

Rozstrzygnięcie sporów pracowniczych

Spory dotyczące zakresu środków i zabezpieczeń specjalnych na okres zimowy związanych z porą roku i warunkami pogodowymi nie podlegają rozstrzygnięciu zgodnie z zasadami rozpatrywania sporów pracowniczych.

Ewentualne spory w zakresie układowych środków i zabezpieczeń specjalnych na okres zimowy oraz wszelkich kwestii dotyczących zapłaty są rozstrzygane w zwykłym trybie zgodnym z zasadami procedury rozstrzygnięcia sporów pracowniczych.

Tabela środków i zabezpieczeń specjalnych związanych z porą roku i warunkami pogodowymi, bazująca na instrukcji Głównego Urzędu ds. Przedsiębiorstw i Budownictwa (EBST) do nowego rozporządzenia w sprawie wykonywania prac budowlano-montażowych w okresie zimowym

	Związane z porą roku	Związane z warunkami pogodowym i
1. Środki i zabezpieczenia specjalne na placu budowy		
Odprowadzanie wody powierzchniowej	X	
Odśnieżanie, odladzanie i posypywanie piaskiem		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	
Ośłonięcie/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 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	
Odśnieżanie niewykończonych powierzchni stropów i dachów		X
Zakrywanie otworów w elewacjach	X	
Ogrzewanie i wentylacja		X
Usuwanie wilgoci poopadowej	X	

Załącznik 4 Umowa zatrudnienia



Aftale om funktionærlignende ansættelse

Mellem medarbejder	og virksomhed
Navn:	Navn:
Adresse:	Adresse:
By:	By:
Tlf.nr.:	Tlf.nr.:
Fødselsdato:	CVR nr.:
Pengeinst:	
Reg.nr.:	Konto nr.:
Stillingsbetegnelse (eller arbejdets art):	Ansæt pr.:

er der indgået aftale om funktionærlignende ansættelse på følgende vilkår:

Aftalen er et tillæg til:

- Bygningsoverenskomsten mellem Dansk Byggeri og 3F
- Gulvoverenskomsten mellem Dansk Byggeri og 3F

Løn

Lønnen er aftalt til kr. _____ pr. måned, som udbetales bagud på samme tidspunkt som for virksomhedens øvrige funktionærer. En gang om året tages lønnen op til vurdering og eventuel regulering.

Arbejdstid

Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, tillige med betalingen herfor, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Ferie

Ferie optjenes og afholdes i henhold til overenskomstens og ferielovens bestemmelser. Under ferien ydes ferie med løn eller feriegødgørelse, jf. ferielovens § 16.

Søgnelighdage

Der gives fuld løn på søgnelighdage, feriefridage, Grundlovsdag og 1. maj.

Feriefridage

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.

Hvis feriefridagene ikke er holdt inden kalenderårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til en dagløn pr. ubrugt feriefridag.

Sygdом

Virksomheden betaler fuld løn under sygdom og tilskadekomst

Ved fravær fra virksomheden forholdes således: _____

Personalehåndbog

Personalehåndbog er udleveret: Ja Nej

Opsigelse

Ved opsigelse gælder funktionærlovens § 2 (opsigelsesvarsler).

Herudover er følgende aftalt:

120-dages regel

Det er aftalt, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel ved en måneds udgang, når medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage og mens medarbejderen endnu er syg, hvormod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

Gyldighed

Aftale om funktionærtignende vilkår har virkning fra: _____

_____ dag, den _____

Medarbejder

Virksomhed

GÆLDER KUN FREM TIL 1. JULI 2023

Załącznik 5

Umowa o pracę na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych



Aftale om funktionærlignende ansættelse

Mellem medarbejder	og virksomhed
Navn: _____	Navn: _____
Adresse: _____	Adresse: _____
By: _____	By: _____
Tlf.nr.: _____	Tlf.nr.: _____
Fødselsdato: _____	CVR nr.: _____
Pengeinst: _____	
Reg.nr.: _____	Konto nr.: _____
Stillingsbetegnelse: _____	Ansæt pr.: _____

er der indgået aftale om funktionærlignende ansættelse på følgende vilkår:

Aftalen er et tillæg til:

- Bygge- og anlægsoverenskomsten med Fagligt Fælles Forbund (3F)
- Industrioverenskomsten med Fagligt Fælles Forbund (3F)
- Metaloverenskomsten med Dansk Metal/Blik og Rør
- Elektrikeroverenskomsten med Dansk El-forbund
- Murer- og Murerarbejdsmandsoverenskomsten med Fagligt Fælles Forbund (3F)
- Jord- og betonoverenskomsten med BJMF
- Murerarbejdsmandsoverenskomsten med BJMF

Løn

Lønnen er aftalt til kr. _____ pr. måned, som udbetales bagud på samme tidspunkt som for virksomhedens øvrige funktionærer. En gang om året tages lønnen op til vurdering og eventuel regulering.

Arbejdstid

Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, skifteholdsarbejde, forskudt arbejdstid, tillige med betalingen herfor, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Arbejdssted

Medarbejderen er beskæftiget på:

- Ikke permanente arbejdspladser
- Permanent arbejdsplads. Indsæt adresse: _____

Ferie

Ferie optjenes og afholdes i henhold til overenskomsten og ferielovens bestemmelser. Under ferien ydes ferie med løn eller feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 16.

Søgnehelldage

Der gives fuld løn på søgnehelldage og andre arbejdsfri dage.

Feriefridage

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.

Hvis feriefridagene ikke er holdt inden kalenderårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til en dagløn pr. ubrugt feriefridag.

Sygdom

Virksomheden betaler fuld løn under sygdom

Ved fravær fra virksomheden forholdes således:

Personalecirkulære er udleveret: Ja Nej

Opsigelse

Ved opsigelse gælder funktionærlovens § 2 (opsigelsesvarsler), § 2 a (fratrædelsesgodtgørelse), § 2 b (godtgørelse for eventuel usaglig opsigelse), § 16 (frihed til at søge andet arbejde i opsigelsesperioden) og § 17 a (tantieme, gratiale eller lignende).

Herudover er følgende aftalt:

(Funktionærlovens § 8 (funktionærens død) kan ikke fraviges ved aftale).

120-dages regel:

Det er aftalt, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel ved en måneds udgang, når medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage og mens medarbejderen endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

Gyldighed

Aftale om funktionærlignende vilkår har virkning fra

, den

, den

Medarbejder

Virksomhed

Załącznik 6

Formularz umowy dotyczącej przenoszenia urlopów



BAT

Aftale om ferieoverførsel

Virksomhed _____

Medarbejder _____

1. Overført ferie

- 1.1 Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at ____ feriedage overføres til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode.
- 1.2 Der kan højst overføres 10 feriedage, og senest i den 2. ferieafholdelsesperiode efter overførslen af ferie, skal al ferie afholdes.
- 1.3 Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andre feriehindringer er afskåret fra at holde ferie, overføres op til 20 dages årligt betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

2. Afvikling af overført ferie

Parterne har aftalt følgende om afvikling af den overførte ferie (sæt kryds)

- 2.1 Ferien holdes i perioden ___/___-20___ til ___/___-20___
- 2.2 Anden aftale (anføres her) _____
- 2.3 Hvis der ikke er enighed om lægning af overført ferie, placeres ferien efter samme retningslinier som lægning af restferie.

3. Øvrige bestemmelser

- 3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås skriftligt senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden.
- 3.2 Overført ferie skal holdes forud for anden ferie.
- 3.3 Fratræder medarbejderen inden al overført ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for de resterende overførte feriedage.
- 3.4 Aftale om afvikling af overført ferie kan kun ændres ved indgåelse af en ny aftale.
- 3.5 Feriegodtgørelse svarende til ovennævnte feriedage for medarbejderen udgør kr.: _____.

Beløbet udbetales ved ferieafholdelse eller i forbindelse med arbejdsforholdets ophør i virksomheden.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift _____

Medarbejderens underskrift _____

AGS – april 2020

Załącznik 7

Umowa w zakresie prac wykonywanych na morzu

Zasady dotyczące pracy świadczonej na mobilnych i stacjonarnych platformach

Na wstępie strony ustalają, że obowiązujący pomiędzy organizacjami układ zbiorowy pracę stanowi podstawę ustalanych warunków zatrudnienia:

Artykuł 1 Zakres

Niniejsze wytyczne stosuje się do wszelkich prac wykonywanych na mobilnych i stacjonarnych platformach. Niniejsze wytyczne stosuje się do wszelkich prac wykonywanych na mobilnych i stacjonarnych platformach. Wytyczne obowiązują w odniesieniu do prac, których czas trwania obejmuje co najmniej jeden pełny okres świadczenia pracy i okres odpoczynku (4 tygodnie).

W zakresie prac, których czas trwania jest krótszy niż jeden pełny okres świadczenia pracy i okres odpoczynku, patrz art. 3 ust. 4.

Art. 2 Godziny pracy

1. Czas świadczenia pracy na platformach to 14 dni, po których następuje 14-dniowy okres odpoczynku na lądzie. Czas świadczenia pracy może zostać zmieniony decyzją kierownictwa przy uwzględnieniu interesu przedsiębiorstwa. Proporcja liczby dni roboczych do dni odpoczynku musi wynosić 1:1. Dzienny regularny efektywny czas pracy wynosi 12 godzin we wszystkie dni tygodnia. Jeżeli warunki pracy obejmujące cały okres pracy i czas wolny zostaną skrócone przed końcem okresu, przepracowane godziny rozlicza się zgodnie z postanowieniami art. 3 ust. 1, 2 i 3.
2. Wymiar czasu pracy w okresie świadczenia pracy (14 dni) wynosi 168 godzin. Za każdy okres naliczane jest 20 godzin czasu wolnego. Zgromadzony czas wolny należy wykorzystać w ciągu 12 miesięcy uwzględniając warunki działania przedsiębiorstwa. Czas wolny jest organizowany w porozumieniu z pracownikami i z uwzględnieniem wymogów operacyjnych.

Na potrzeby związane z wykorzystaniem zgromadzonego czasu wolnego odkłada się wynagrodzenie za 10 godzin pracy (stawka

godzinowa włącznie z dodatkiem za pracę na morzu) na każdy okres świadczenia pracy.

Jeśli zgromadzony czas wolny nie zostanie wykorzystany przed upływem 12 miesięcy, zgromadzona kwota zostaje wypłacona pracownikowi po jej powiększeniu o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za 20 godzin.

Art. 3 Warunki wynagrodzenia

1. Stawki wynagrodzenia są ustalane zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego pracy.
2. W uzupełnieniu do wynagrodzenia wypłacany jest specjalny dodatek za pracę na morzu, wynoszący w okresie od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień
1 maja 2023 r. za godzinę 42,90 DKK
1 stycznia 2024 r. za godzinę 44,40 DKK

Dodatek ten obejmuje wszystkie dodatki przewidziane układem zbiorowym pracy oraz wszystkie szczególne uwarunkowania związane z wykonywaniem pracy na morzu.

3. Za pracę powyżej 12 godzin dziennie wypłaca się wynagrodzenie podwyższone o dodatek za nadgodziny, który wynosi 50% ustalonej stawki godzinowej włącznie z dodatkiem za pracę na morzu. O ile czas pracy w 14-dniowym okresie świadczenia pracy przekroczy 168 godzin, za godziny wykraczające poza ww. liczbę wypłaca się wynagrodzenie powiększone o dodatek w wysokości 50%.
4. Postanowienia ust. 2 i 3 nie mają zastosowania do prac, których czas wykonywania jest krótszy.

W zakresie prac, których czas trwania jest krótszy niż jeden pełny okres świadczenia pracy i okres odpoczynku, zawiera się lokalną umowę w myśl zasad dotyczących pracy wymagającej podróży, patrz art. 7.

Wymiar czasu pracy krótkoterminowej może być taki sam jak dzienny i tygodniowy czas pracy określony w art. 2, lecz czas pracy wykraczający poza tygodniowy wymiar czasu pracy w myśl art. 8 układu zbiorowego pracy dla sektora budowlano-

montażowego – tygodniowy czas pracy – rozliczany jest zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego i przysługuje za niego czas wolny zgodnie z postanowieniami umowy.

Mocą umowy, dostosowanej do specyfiki sektora robót wykonywanych na morzu w drodze porozumienia.

5. Oprócz wynagrodzenia przysługuje dodatek w ramach programu specjalnego świadczenia urlopowego na zasadach określonych w układzie zbiorowym pracy.
6. Za pracę w dni ustawowo wolne od pracy, tj. w dni, za które przysługuje zaliczka na rekompensatę z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie, wypłacany jest dodatek wynoszący w okresie od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:

1 maja 2023 r..... 554,10 DKK

1 stycznia 2024 r. 573,50 DKK

Art. 4 Czas transportu i oczekiwania

Okres świadczenia pracy liczy się od opuszczenia portu bazowego (uzgodnionego miejsca stawiennictwa) do przybycia do portu bazowego. Dodatkowy czas transportu pomiędzy portem bazowym a miejscem świadczenia pracy podlega rekompensacie w formie czasu wolnego w takim zakresie, w jakim łączny czas świadczenia pracy przekracza czas odpoczynku na lądzie. Rozliczenie dokonywane jest co pół roku i wówczas przyjmuje się ustalenia dotyczące wykorzystania zgromadzonego czasu wolnego. Za czas oczekiwania w porcie bazowym lub na platformie przysługuje wynagrodzenie określone w art. 3.

Organizacje zalecają zawieranie miejscowych porozumień w zakresie dofinansowania kosztów transportu pomiędzy miejscem zamieszkania pracownika a portem bazowym.

Art. 5 Wyżywienie i zakwaterowanie

Przed rozpoczęciem świadczenia pracy należy dokonać uzgodnień w zakresie wyżywienia i zakwaterowania pracowników.

Art. 6 Urlop

Pracownikowi przysługuje urlop i świadczenie urlopowe zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego pracy, przy czym terminy wykorzystania urlopów należy dostosować do specyficznych okresów świadczenia pracy.

Art. 7 Praca wymagająca podróży

Postanowienia te mają zastosowanie wyłącznie do pracy o krótszym czasie trwania, por. art. 3 ust. 4 niniejszej umowy w zakresie prac wykonywanych na morzu.

Definicja pracy wymagającej od pracownika skorzystania z noclegu poza miejscem zamieszkania

1. Praca w delegacji oznacza pracę w innym miejscu, wymagającą od pracownika skorzystania z możliwości noclegu.

Płatność za pracę w delegacji

2. O ile nie uzgodniono inaczej, praca w delegacji jest wynagradzana według mediany łącznych zarobków pracownika za pracę akordową i godzinową uzyskanych w przedsiębiorstwie w poprzednim kwartale.

Pokrycie kosztów podróży

3. Czas podróży liczy się od momentu opuszczenia przez pracownika przedsiębiorstwa w celu dokonania niezbędnych przygotowań do podróży.

Jeśli czas podróży przypada poza regularnymi godzinami pracy, do oficjalnego czasu podróży dodaje się oficjalny czas przejazdu transportem publicznym plus dwie godziny na przygotowanie itp. oraz ewentualny transport lokalny.

4. Wynagrodzenie za czas podróży ustala się w drodze lokalnych negocjacji. Jeśli porozumienie nie zostanie osiągnięte, czas podróży zostanie opłacony w następujący sposób:
 - a. W normalnych godzinach pracy ze standardowym wynagrodzeniem za pracę rozliczaną godzinowo
 - b. Poza regularnymi godzinami pracy, 75% minimalnej stawki.

Zwrot kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania

5. Pracownicy otrzymają zwrot kosztów transportu, a jeśli zgodnie z życzeniem pracodawcy nie będą mieli zapewnionego wyżywienia i zakwaterowania w miejscu pracy, otrzymają również zwrot wydatków poniesionych na ten cel zgodnie z lokalnymi negocjacjami.

Umowy dotyczące diet muszą uwzględniać czas trwania podróży i poziom kosztów w miejscu, do którego udaje się dany pracownik.

6. W przypadku pracy wymagającej podróży, która trwa maksymalnie 8 dni, zwrot kosztów wyżywienia i zakwaterowania następuje na podstawie przedłożonych i zatwierdzonych rachunków, chyba że uzgodniono inaczej.

Załącznik 8

Umowa o praktyki wstępne

Pomiędzy Duńskim Zrzeszeniem Budownictwa, Zjednoczoną Federacją Pracowników oraz

Duńskie Stowarzyszenie Budownictwa z Drewnianych Konstrukcji

Informacje wprowadzające

Odsetek uczniów, którzy rozpoczynają, lecz nie kończą kształcenia zawodowego, jest niepokojący. W ocenie organizacji, zjawisko to można by zredukować, gdyby młode osoby, które decydują się na podjęcie nauki, miały lepsze praktyczne możliwości oceny i rozeznania, czy dany zawód/kierunek kształcenia jest dla nich odpowiedni.

Praktyki wstępne (staż) mogłyby być również być dobrym wprowadzeniem do branży budowlano-montażowej dla młodzieży o innym niż duńskie pochodzeniu etnicznym.

Cel

Cele praktyki wstępnej dla młodzieży są następujące:

- Przedsiębiorstwo i młodzież mają możliwość rozwijania współpracy, która może następnie zaowocować umową o staż.
- Uzyskanie przez przedsiębiorstwo możliwości poznania osobistych, ogólnych i fachowych kwalifikacji młodego człowieka i stwierdzenia, czy są one odpowiednie dla danego zawodu i organizacji przedsiębiorstwa.
- Zapoznanie młodych ludzi, poprzez odpowiednią pracę, z własnymi umiejętnościami i zainteresowaniem wybranym zawodem
- zmniejszenie odsetka młodych ludzi, którzy przerywają naukę
- Poszerzenie zasobu potencjalnych miejsc praktyk w większej liczbie przedsiębiorstw

Zasady

Umowy o praktyki wstępne mają zastosowanie wyłącznie do młodych ludzi, którzy ukończyli już 15 lat, ale nie przekroczyli jeszcze 18. roku życia.

Przedsiębiorstwo musi być zatwierdzone do celów prowadzenia praktyki w zakresie szkolenia uczniów w tym zawodzie, w którym chce kształcić się praktykant, ponieważ intencją umowy jest, by w bezpośrednim przedłużeniu praktyki wstępnej zawierano umowę o naukę na zwykłych zasadach.

Umowa o praktyki wstępne trwa maksymalnie sześć miesięcy, lecz może zostać skrócona za zgodą przedsiębiorstwa i uczestnika praktyk wstępnych.

Do całego okresu praktyki wstępnej zastosowanie mają postanowienia układu zbiorowego pracy w sektorze szkoleń i edukacji, zawartym przez Duńskie Zrzeszenie Budownictwa, 3F lub TIB.

Z chwilą wejścia w życie umowy o praktykę praktykant otrzymuje co najmniej jeden zestaw odzieży roboczej i obuwia ochronnego.

Umowa może w każdej chwili zostać rozwiązana przez dowolną ze stron na piśmie przy zachowaniu terminu wypowiedzenia liczącego 5 dni roboczych. W przypadku rozwiązania przez przedsiębiorstwo umowy o praktyki wstępne przed upływem terminu jej obowiązywania, przedsiębiorstwo musi przedstawić na piśmie uzasadnienie, z jakiego powodu uczestnik praktyk wstępnych nie będzie mógł kontynuować ich aż do końca okresu obowiązywania umowy.

Kopia wypowiedzenia jest przesyłana do komisji branżowej.

Ważność umowy o praktykę wstępną wygasa automatycznie z datą zakończenia obowiązywania takiej umowy lub w razie zawarcia umowy szkoleniowej na zwykłych zasadach.

W indywidualnych przypadkach, gdy uczestnik praktyk wstępnych wymaga podniesienia kwalifikacji językowych i akademickich, możliwe jest uzgodnienie krótszych godzin pracy.

Kopia umowy o praktyki wstępne jest przesyłana do komisji branżowej.

Obowiązki przedsiębiorstwa

1. Przedsiębiorstwo zapewnia, że uczestnikowi praktyk wstępnych zostanie przydzielony pełnoletni opiekun odpowiedzialny za szkolenie przez cały okres obowiązywania umowy o praktyki wstępne. Osoba kontaktowa odpowiedzialna za kształcenie zobowiązana jest dopilnować, by praktykant, z chwilą wejścia w życie umowy o praktyki wstępne, otrzymał gruntowne szkolenie

w zakresie BHP odnoszące się do prac wykonywanych w danej branży.

2. Przedsiębiorstwo na bieżąco przekazuje instrukcje i prowadzi efektywny nadzór nad tym, by prace wykonywane przez praktykanta były realizowane w sposób właściwy z punktu widzenia BHP.
3. Przedsiębiorstwo zapewnia uczestnikom praktyk wstępny wgląd w zadania branżowe. Organizuje udział uczestnika praktyk wstępnych w takich zadaniach, które umożliwią mu naukę języka technicznego używanego na „poziomie początkującym” i zmotywują do ukończenia szkolenia zawodowego.
4. Przedsiębiorstwo zapewnia uczestnikowi praktyk nakazane przepisami prawa ubezpieczenie od wypadków przy pracy obowiązujące przez cały okres umowy.

Obowiązki uczestnika praktyk wstępnych

1. Udział w niezbędnym instruktażu bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie w momencie rozpoczęcia okresu obowiązywania umowy.
2. Na początku okresu obowiązywania umowy uczestnik odbywający praktyki wstępne uczestniczy w wymaganych szkoleniach BHP w przedsiębiorstwie.

Przestrzeganie ogólnych przepisów dotyczących zarządzania personelem przedsiębiorstwa, które zostały określone i przekazane przez przedsiębiorstwo w następującym zakresie:

- zgłaszanie nieobecności z powodu choroby lub innych przyczyn
- udostępnienie adresu

Rozporządzenie rządowe dotyczące pracy z młodzieżą

Uczestnik praktyk wstępnych, który nie ukończył 18 lat, jest objęty rozporządzeniem rządowym nr 239 z dnia 6 kwietnia 2005 r. wraz z załącznikami. Należy zwrócić uwagę na przepisy szczególne w części 8 dotyczące zezwoleń, zwolnień itp.

Umowa zatrudnienia

Organizacje opracują standardową umowę zatrudnienia wraz z wytycznymi.

Załącznik 9

Przeniesienie emerytury

Przeniesienie konta emerytalnego z PensionDanmark

Strony układu zbiorowego pracy uzgadniają, że w przypadku przeniesienia pracowniczego programu emerytalnego lub zakładowego programu emerytalnego do innego programu emerytalnego w związku ze zmianą pracy, przeniesienie może nastąpić tylko do innego obowiązkowego programu emerytalnego, np. system emerytalny oparty na układach zbiorowych lub zakładowy program emerytalny, który nie został ustanowiony indywidualnie przez osobę, i w którym normalnie nie można zrezygnować z programu emerytalnego, tak aby fundusze pozostały w programie emerytalnym.

Jednak przeniesienie do programu prywatnego może być dozwolone, jeśli członek prowadził działalność na własny rachunek i przez ostatnie 12 miesięcy przed przeniesieniem i nie uzyskiwał żadnych zarobków jako pracownik podlegający składce na rynku pracy w wysokości przekraczającej 60 000 DKK.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Załącznik 10

Morskie elektrownie wiatrowe

Strony uzgadniają, że postanowienia układu zbiorowego dotyczące czasu pracy mogą zostać uchylone w drodze porozumienia w odniesieniu do pracy w morskich elektrowniach wiatrowych znajdujących się w rejonach przybrzeżnych bądź dalekomorskich oraz prac bezpośrednio z nimi związanych w celu umożliwienia zaplanowania czasu pracy do czternastu dni, po których następuje czternaście dni na lądzie.

Praca w morskich elektrowniach wiatrowych i prace bezpośrednio powiązane

Przedsiębiorstwo i mąż zaufania mogą zawrzeć lokalną umowę, na podstawie której można odstąpić od postanowień układu zbiorowego dotyczących czasu pracy, tak aby można było zaplanować godziny pracy w okresie wynoszącym do 14 dni, po którym następuje 14 dni urlopu na stałym lądzie.

Postanowienie to dotyczy prac w morskich elektrowniach wiatrowych (przybrzeżnych i dalekomorskich) oraz prac i zadań bezpośrednio z nimi związanych.

Prace powinny być wykonywane przez pracowników, których zakres obowiązków na danym stanowisku obejmuje wykonywanie prac w morskich elektrowniach wiatrowych, i którzy pracują w systemie zmianowym, jaki obowiązuje w morskich elektrowniach wiatrowych.

Pracownicy, którzy pracują przeważnie na lądzie, nie kwalifikują się do powyższych zadań.

Wymóg uzyskania zezwolenia Krajowego Urzędu Inspekcji Pracy

Powyższy program stanowi odstępstwo od art. 4 rozporządzenia rządowego w sprawie okresów odpoczynku i pełnych dni wolnych od pracy itp. Z zastrzeżeniem art. 21 tego samego rozporządzenia, DI DIO III i Zjednoczona Federacja Pracowników (Fagligt Fælles Forbund - 3F) uzgodniły, że zasady dotyczące okresu odpoczynku i pełnych dni wolnych od pracy mogą różnić się od tych określonych w art. 19 i 20 rozporządzenia.

Z zastrzeżeniem art. 21 rozporządzenia rządowego, powyższa zmiana jest uzależniona od zgody dyrektora Krajowego Urzędu Inspekcji Pracy. DI DIO III i Zjednoczona Federacja Pracowników (Fagligt Fælles

Forbund – 3F) zwrócić się zatem do Dyrektora Krajowego Urzędu Inspekcji Pracy o udzielenie zgody na powyższy program.

Brak zgody ze strony Krajowego Urzędu Inspekcji Pracy

Jeśli dyrektor Duńskiego Krajowego Urzędu Inspekcji Pracy nie wyrazi zgody na zapis wskazany powyżej, zamiast tego przedsiębiorstwo będzie mogło ubiegać się o specjalne odstępstwo od art. 4 rozporządzenia rządowego w sprawie okresów odpoczynku i pełnych dni wolnych od pracy itp. Jeżeli Krajowy Urząd Inspekcji Pracy wyda takie pozwolenie, powyższy program może być wykorzystany w ten sam sposób.

Tekst załącznika 10 otrzyma od tego momentu następujące brzmienie:

Praca w morskich elektrowniach wiatrowych i prace bezpośrednio powiązane

Jeżeli przedsiębiorstwo otrzyma zwolnienie od Duńskiej Krajowej Inspekcji Pracy w celu planowania godzin pracy przez okres do 14 dni, po którym następuje 14 dni urlopu na lądzie, przedsiębiorstwo i mąż zaufania mogą zawrzeć lokalną umowę, na podstawie której można odstąpić od postanowień układu zbiorowego dotyczących czasu pracy, tak aby można było zaplanować czas pracy wynoszący do 14 dni, po którym następuje 14 dni urlopu na stałym lądzie.

Postanowienie to dotyczy prac w morskich elektrowniach wiatrowych (przybrzeżnych i dalekomorskich) oraz prac i zadań bezpośrednio z nimi związanych.

Prace powinny być wykonywane przez pracowników, których zakres obowiązków na danym stanowisku obejmuje wykonywanie prac w morskich elektrowniach wiatrowych w ramach zmian roboczych realizowania prac w morskich elektrowniach wiatrowych.

Pracownicy, którzy pracują głównie na lądzie, nie kwalifikują się do powyższych zadań.

Strony postanawiają, że jeśli dyrektor Krajowego Urzędu Inspekcji Pracy nie rozpatrzy powyższego wniosku przed upływem terminu na wprowadzenie zmian do wznowionego układu zbiorowego pracy, jedno z dwóch powyższych postanowień zostanie wprowadzone w życie w drodze porozumienia organizacyjnego między stronami z chwilą podjęcia decyzji przez dyrektora Krajowego Urzędu Inspekcji Pracy, w zależności od jego decyzji.

Niniejszy protokół dotyczy wyłącznie godzin pracy w morskich elektrowniach wiatrowych i prac bezpośrednio z nimi związanych.

Zestawienie kluczowych terminów

B

Bezpieczeństwo i podnoszenie kwalifikacji, 122

C

Chorobowe i urlopy, 88

Powiadomienie o chorobie po rozpoczęciu urlopu, 88

Powiadomienie o chorobie przed rozpoczęciem urlopu, 88

Przeniesienie urlopu, 89

Świadczenie urlopowe, 90

Zgłoszenie gotowości do pracy w trakcie przerwy urlopowej, 88

Choroby i razy

Czas trwania, 74

Choroby i urazy, 74

Art. 56 – układ, 76

Nawrót choroby, 74

Przerwy w stażu pracy, 75

Staż pracy podczas szkolenia, 75

Urazy w czasie pracy, 75

Warunki przyznania wynagrodzenia za czas nieobecności z powodu choroby, 74

Wyliczenie stażu pracy, 74

Wyliczenie wysokości wynagrodzenia za czas choroby, 76

Wynagrodzenie, 75

Zachorowanie/uraz w trakcie dnia pracy, 76

Czas wolny na podnoszenie kwalifikacji, 111

Czas wolny w związku ze zwolnieniem, 116

D

Definicja stałych/tymczasowych miejsc pracy, 11

Przeniesienie ze stałego na tymczasowe miejsce pracy, 12

Zmiany miejsca wykonywania pracy, 12

Dni opieki nad dzieckiem, drugi dzień choroby dziecka i wizyta u lekarza, 78

Płatność ze środków przeznaczonych na wynagrodzenie za dni ustawowo wolne od pracy przypadające w dni powszednie i dodatkowe dni urlopu, 78

Wizyta u lekarza, 78

Dni opieki nad dzieckiem, drugi dzień choroby i wizyta u lekarza

Dni opieki nad dzieckiem, 78

Drugi dzień choroby dziecka, 78

Dni ustawowo wolne od pracy i dodatkowe dni urlopu dla pracowników delegowanych, 99

Dni wolne od pracy

1 maja, 29

Dodatkowe dni urlopu, 29

Dzień Konstytucji, 29

Dni wolne z tytułu opieki, 83

Dodatek urlopowy z tytułu nadwyżki akordowej

Uczniowie, 154

Dokumenty elektroniczne, 137

F

Fundusz kształcenia, 111
Fundusz rozwoju DA/LO, 111
Fundusz Rozwoju Sektora Budowlano-
Montażowego, 112
Czas wolny na podnoszenie
kwalifikacji, 112
Kierownictwo i zarządzanie, 113
Możliwe sposoby wykorzystania,
113
Składki, 113
Spory, 114
Wnioski, 113

G

Gwarancja świadczenia urlopowego,
94

I

Informacja o terminie przywrócenia do
pracy, 119

K

Kodeks pracy, 141
Komisja ds. równego wynagradzania,
133
Komisja ds. stawek, 66
Komisja ds. stawek za prac
brukarskie, 66
Stała komisja ds. stawek, 67
Komisja ds. współpracy, 109
Konflikty niezgodne z postanowieniami
układu zbiorowego, 132

L

Listy prac akordowych, orientacyjne
harmonogramy czasowe i tabele
wynagrodzeń, 55

N

Nadgodziny, 31
Praca w godzinach nocnych, 31
Uczniowie, 155
Ustalanie liczby godzin
nadliczbowych, 31
Nadgodziny, przesunięte godziny
pracy, praca w systemie
zmianowym, 31
Nadgodziny, 31
Systematyczne nadgodziny, 31
Nagłe przypadki, 131
Naliczanie urlopu, 84
Narzędzia i przyrządy, 135
Prace brukarskie, 135
Prace dekarские, 136
Negocjacje prowadzone raz w roku
układowym, 57
Niepełny wymiar czasu pracy
Częściowa emerytura, częściowa
wcześniejsza emerytura, 28
Osoby o obniżonej zdolności do
wykonywania pracy, 27
Zatrudnienie w niepełnym wymiarze
czasu pracy, 26

O

Odcinki wypłat wynagrodzeń, 53
Elektroniczne odcinki wypłat
wynagrodzeń, 53
Odzież robocza, 135
Ogłaszanie harmonogramu
przesuniętych godzin pracy
Ogłaszanie harmonogramu, 33
Okres obowiązywania układu
zbiorowego, 141
Okres szkolenia, 144
Okres wypowiedzenia, 115
Okresy nauki szkolnej, 147

Ominięcie układu zbiorowego pracy,
140

P

Paca w weekendy

Dni wolne i praca w dni ustawowo
wolne od pracy, 26

Pierwszy dzień choroby dziecka, 77

Plan urlopów, 86

Płatność z tytułu urlopu

Zasady dotyczące urlopów
wypoczynkowych pracowników
delegowanych, 101

Pobyty dziecka w szpitalu, 77

Podnoszenie kwalifikacji, 111

Czas wolny na podnoszenie
kwalifikacji, 111

Fundusz kształcenia, 111

Fundusz rozwoju DA/LO, 111

Fundusz Rozwoju Sektora
Budowlano-Montażowego, 112

Podział na strefy, 12

Ponowne przyjęcie do pracy, 116

Postanowienia dotyczące czasu pracy,
23

Praca na wezwanie, 28

Praca świadczona w systemie
weekendowym, 25

Praca wykonywana poza siedzibą
przedsiębiorstwa, 28

Ruchome godziny pracy
tygodniowej, 24

Tygodniowy wymiar czasu pracy, 23

Tygodniowy wymiar czasu pracy z
możliwością odbioru dni
wolnych, 24

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze
czasu pracy, 26

Postanowienia dotyczące godzin pracy

Dni wolne, 29

Dzienny wymiar czasu pracy, 23

Inne godziny pracy, 30

Postanowienia dotyczące płacy wg
stawek godzinowych, 40

Dyżury dzienne i nocne, 45

Kierowcy i pracownicy wykonujący
roboty asfaltowe, 40

Nowi pracownicy bez doświadczenia
w branży, 41

Ogólne naruszenie układu
zbiorowego, 44

Ogrodnicy/specjaliści w dziedzinie
architektury krajobrazu, 41

Prace dekarские, 41

Pracownicy dorośli, 40

Rozstrzyganie sporów, 44

Zaplecze socjalne – tymczasowe
miejsca pracy, 45

Postanowienia dotyczące urlopu
macierzyńskiego/ojcowskiego, 79

Urlop ciążowy/urlop macierzyński,
81

Urlop ojcowski, 81

Wynagrodzenie podczas ciąży,
urlopu macierzyńskiego i
ojcowskiego, 82

Zwrot kosztów wynagrodzenia, 83

Postanowienia dotyczące wynagrodzeń
wg stawek godzinowych

Ustalanie wynagrodzeń, 43

Powiadomienie o chorobie po
rozpoczęciu urlopu, 88

Powiadomienie o chorobie przed
rozpoczęciem urlopu, 88

Pozostały niewykorzystany urlop, 85

Praca podczas urlopu, 94

Praca świadczona w systemie
weekendowym

ATP, 26

Warunki, 25

Warunki wynagrodzenia, 25

Praca tymczasowa, 139

- Agencja pracy tymczasowej będąca członkiem Duńskiego Zrzeszenia Budownictwa, 139
- Agencja pracy tymczasowej niebędąca członkiem Duńskiego Zrzeszenia Budownictwa, 139
- inne zagadnienia, 140
- Praca w systemie zmianowym
 - Doba robocza, 37
 - Dodatek, 37
 - Godziny pracy (metoda 1), 36
 - Godziny pracy (metoda 2), 36
 - Miejscowe porozumienia, 39
 - Nadgodziny, 38
 - Praca w dni ustawowo wolne od pracy lub przesunięcie dni wolnych, 38
 - Pracownicy zmianowi, 36
 - Przerwy, reorganizacja lub przeniesienie, 37
 - Specjalne postanowienia w zakresie godzin pracy, 36
 - Termin ogłoszenia i okres wykonywania, 35
- Praca w systemie zmianowym., 35
- Pracownicy delegowani (urlop) Niemieckie przedsiębiorstwa, 102
- Pracownicy delegowani (urlopy) Wykorzystanie urlopu, 101
- Pracownicy młodociani, 120
 - Rozliczenie akordu i nadwyżka akordowa, 122
 - Wynagrodzenie pracowników młodocianych, 121
 - Zaliczka na poczet wynagrodzenia akordowego, 121
- Praktykanci
 - Praktykanci pełnoletni, 146
- Praktykanci pełnoletni, 146
- Prawo pracy, 131
- Procedury rozstrzygnięcia sporów pracowniczych, 123
- Program dla seniorów (urlopy i dni ustawowo wolne od pracy)
 - Naliczanie, 99
 - Planowanie dni wolnych, 100
 - Program dla seniorów na mocy układu zbiorowego z 2017 roku, 100
 - Wynagrodzenie, 100
- Program emerytalny i zdrowotny, 70
 - Podniesienie składki emerytalnej w okresie urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego, 71
- Program emerytalny i zdrowotny praktykantów po 1 września 2020 r., 71
- Program ubezpieczenia zdrowotnego, 72
- Składka emerytalna od świadczenia urlopowego w czasie choroby, 71
- Wpłata składki emerytalnej, 70
- Wpłata składki emerytalnej, 72
- Przedstawiciel ds. BHP
 - Uczniowie, 155
- Przeniesienie urlopu, 89
- Przerwa urlopowa, 86
- Przerwy w stażu pracy, 117
- Przesunięte godziny pracy, 33
 - Nadgodziny, 35
 - Warunki dotyczące czasu trwania, 34
- Przyjmowanie nowych członków
 - Negocjacje dostosowawcze, 14
 - Nowi członkowie objęci innym układem zbiorowym pracy, 13
 - Nowi członkowie objęci porozumieniem o przystąpieniu do układu zbiorowego pracy, 14
- Przystępowanie nowych członków, 13

R

Rada pracownicza, 108
Relacje dotyczące przedsiębiorstwa,
138
Rozliczenie akordu, 63
Kierownik brygady, 64
Obmiar prac, 63
Odchylenia ilościowe, 65
Przekazanie rozliczenia, 63
Rozliczenie, 63
Rozstrzyganie sporów, 64
Specjalne postanowienia,
64
Wstrzymanie pracy, 65
Zastrzeżenia względem rozliczenia,
63
Rozstrzyganie sporów pracowniczych
Uczniowie, 156
Rozstrzyganie sporów pracowniczych
w przypadku zwolnień ze skutkiem
natychmiastowym bez
wypowiedzenia, 128
Rzecznicy BHP, 108

S

Składka emerytalna, 70
Specjalne postanowienia, 48
Dyżur, 49
Zakwaterowanie w hotelu i
wyżywienie, 50
Zasady dotyczące urlopów
wypoczynkowych i dni ustawowo
wolnych od pracy, 93
Specjalne postanowienia (uczniowie),
154
Egzamin czeladniczy, 155
Przedstawiciel ds. BHP, 155
Szkoła, 154
Specjalne postanowienia (zasady
dotyczące urlopów

wypoczynkowych i dni dni
ustawowo wolnych od pracy)
Ustawowy termin przedawnienia
świadczenia urlopowego, 93
Specjalne postanowienia (zasady
dotyczące urlopów
wypoczynkowych i dni ustawowo
wolnych od pracy)
Brak możliwości przeniesienia, 93
Gwarancja świadczenia urlopowego,
94
Praca podczas urlopu, 94
Spory, 94
Zrzeczenie się urlopu, 93
Specjalne postanowienia (zasady
dotyczące urlopów
wypoczynkowych i dni ustawowo
wolnych od pracy)
Potrącenie lub zatrzymanie kwoty
świadczenia urlopowego, 93
Spory, 127
Spory pracownicze
Konflikty niezgodne z
postanowieniami układu
zbiorowego, 132
Lokalne negocjacje, 123
Nagłe przypadki, 131
Postępowanie pojednawcze, 123
Prawo pracy, 131
Rozstrzyganie sporów
pracowniczych w przypadku
zwolnień ze skutkiem
natychmiastowym, 128
Spory, 127
Spotkanie organizacji, 124
Terminy, 127
Wstrzymanie pracy, 131
Wypłaty na podstawie
postępowania pojednawczego i
arbitrażowego, 127
Spory zawodowe, 123

Arbitraż zawodowy, 125
Spotkanie informacyjne, 15
Środowisko współpracy i pracy, 109
Stosowanie analiz efektywności pracy i orientacyjnych przedziałów czasowych, 65
Analiza efektywności jako rzetelna podstawa ustalania czasu pracy, 65
Orientacyjne przedziały czasowe, 66
Stosunek pracy na warunkach określonych w ustawie o pracownikach etatowych
Rozwiązanie stosunku pracy, 19
Świadczenie emerytalne z tytułu świadczenia urlopowego w czasie choroby, 91
Świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych, 31
Świadczenie urlopowe, 90
Składka emerytalna od świadczenia urlopowego za czas choroby, 91
Wyliczenie wysokości świadczenia urlopowego w czasie choroby, 90
Wypłata świadczenia urlopowego bez faktycznego wykorzystania urlopu, 92
Zgłaszanie i wypłata, 91
Systematyczne nadgodziny, 31

T

Tymczasowe zwolnienie z pracy, 118
Inna praca, 119
Przywrócenie do pracy, 119
Uzasadnione powody tymczasowego zwolnienia, 118
Wynagrodzenie, 119

U

Uczniowie, 143

Dodatek urlopowy z tytułu nadwyżki akordowej, 154
Dodatek z tytułu podróży, 150
Okres praktyki, 150
Okresy nauki szkolnej, 151
praca wymagająca obecności poza normalnym miejscem pracy oraz praca wymagająca nocowania poza domem, 151
Dodatkowe dni urlopu, 143
Dzienny wymiar czasu pracy, 143
Nadgodziny, 155
Narzędzia, 150
Obuwie ochronne, 150
Odzież robocza, 149
Okres szkolenia, 144
Postanowienia w zakresie urlopów, 154
Program zasilania specjalnego konta, 148
Program zasilania specjalnego konta (wypłata), 148
Rozstrzygnięcie sporów pracowniczych, 156
Świadczenia ubezpieczeniowe dla uczniów, 149
Ubezpieczenie emerytalne, 148
Ubezpieczenie zdrowotne w funduszu PensionDanmark, 149
Udział uczniów w pracy w systemie akordowym wykonywanej przez czeladników, 146
Umowy dotyczące kształcenia i edukacji zawarte po 1 sierpnia 2020 r., 145
Umowy dotyczące kształcenia i edukacji zawarte przed 1 sierpnia 2020 r., 145
Warunki wynagrodzenia i zatrudnienia, 146
Wynagrodzenie, 144

Zaplecze socjalne, 154
Zasady dotyczące gwarancji urlopu,
154
Umowy dotyczące kształcenia i
edukacji zawarte po 1 sierpnia 2020
r., 145
Umowy dotyczące kształcenia zawarte
przed 1 sierpnia 2020 r., 145
Unieważnienie okresu wypowiedzenia,
117
Urlop ciążyowy / urlop macierzyński, 81
Urlop główny, 85
Urlop ojcowski, 81
Ustalanie stawek akordowych
Nowe arkusze danych, 58
Odchylenia, 58
Ustalanie stawek akordowych na
podstawie, 57
Ustalanie stawek akordowych na
podstawie analizy efektywności
pracy, 58
Ustawowy termin przedawnienia
świadczenia urlopowego, 93
Uzasadnione powody tymczasowego
zwolnienia, 118

W

Warunki płacy i pracy pracowników
zagranicznych
Poufność, 131
Spotkanie organizacji, 129
Warunki pracy w systemie
akordowym, 56
Cenniki i tabele cen, 56
Deficyt wynagrodzenia akordowego,
56
Komunikaty przekazywane zmianie
roboczej, 57
Prace nieplanowane, 56
Rozładunek materiałów, 56

Warunki specjalnego wynagrodzenia
akordowego, 62
Warunki wynagrodzenia i zatrudnienia
(uczniowie)
Badania ciążyowe, 147
Dzieci hospitalizowane, 147
Okresy nauki szkolnej, 147
Pierwszy dzień choroby dziecka, 147
Program ubezpieczenia
zdrowotnego, 147
Stawienie się przed komisją
poborową, 148
Wynagrodzenie w trakcie urlopu
macierzyńskiego/ojcowskiego,
147
Wypłata wynagrodzeń, 146
Warunki wynagrodzenia i zatrudnienia
(uczniowie);, 146
Warunki zatrudnienia, 16
Współczynnik minutowy
Okręg stołeczny, 60
Współczynniki minutowe, 60
Stały dodatek godzinowy, 60
Wstrzymanie pracy, 131
Wykonywanie pracy w systemie
akordowym na innej podstawie, 59
Wykorzystywanie urlopów, 85
Główny urlop, 85
Pozostały niewykorzystany urlop, 85
Przerwa urlopową, 86
Zmiana terminu urlopu, 86
Wykorzystywanie urlopów Plan
urlopów, 86
Wyliczenie wysokości świadczenia
urlopowego za czas choroby, 90
Wynagrodzenia i warunki pracy
pracowników zagranicznych, 128
Arbitraż zawodowy, 130
Informacje dla organizacji
związkowych, 131

- Wynagrodzenia zależne od wyników pracy, 55
- Listy prac akordowych, orientacyjne harmonogramy czasowe i tabele wynagrodzeń, 55
- Specjalne wynagrodzenie akordowe, 62
- Stosowanie analiz efektywności pracy i orientacyjnych przedziałów czasowych, 65
- Udział uczniów w pracach akordowych, 57
- Ustalanie stawek akordowych na podstawie "Guideline Time Schedules", 57
- Warunki pracy w systemie akordowym, 56
- Współczynniki minutowe, 60
- Zaliczka na poczet wynagrodzenia akordowego, 61
- Wynagrodzenie, 51
 - Wypłata wynagrodzeń, 51
- Wynagrodzenie pracowników młodocianych
 - Akord, 121
 - Praca wynagradzana wg stawek godzinowych, 121
- Wynagrodzenie z tytułu utraconych zarobków w dni ustawowo wolne od pracy przypadające w dni powszednie, dodatkowych dni urlopowych, dni wolnych dla seniorów i dni wolnych na opiekę nad dzieckiem
 - Praca w dni ustawowo wolne od pracy, 99
 - Prawo do zaliczki, 98
 - Saldo, 98
 - Śmierć, 99
 - Wypłata zaliczki, 97
 - Zaliczka, 97
- Wynagrodzenie z tytułu utraconych zarobków w dni ustawowo wolne od pracy przypadające w dni powszednie, dodatkowych dni wolnych od pracy dla seniorów i dni na opiekę nad dzieckiem, 96
- Wynagrodzenie z tytułu utraconych zarobków w ustawowo wolne od pracy dni przypadające w dni powszednie, dodatkowych dni urlopowych, dni wolnych dla seniorów i dni wolnych na opiekę nad dzieckiem
 - Gwarancja, 99
 - Naliczanie, 96
 - Rezygnacja, 98
- Wynagrodzenie za czas choroby, pierwszy dzień choroby dziecka, itp., 74
- Wynagrodzenie za nadgodziny, 32
- Wynagrodzenie za nadgodziny oraz pracę w niedziele i dni ustawowo wolne od pracy
 - Dni powszednie wolne od pracy, 32
- Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz pracę w niedziele i dni ustawowo wolne
 - Potrącenie czasu przerw na spożywanie posiłków, 33
- Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz pracę w niedziele i dni ustawowo wolne od pracy, 32
 - Dni powszednie wolne od pracy, 33
- Wypłata świadczenia urlopowego
 - Wypłata świadczenia urlopowego z końcem roku urlopowego, 92
- Wypłata świadczenia urlopowego bez faktycznego wykorzystania urlopu, 92

Wypłata świadczenia urlopowego z
końcem roku urlopowego, 92
Wypłata wynagrodzeń
Dzień wypłaty, 51
Nieodebrane kwoty nadwyżek
akordowych, 53
Urlop, 52
Wstrzymanie pracy z powodu
warunków pogodowych itp., 52
Wypłaty nadwyżek akordowych, 52
Zaliczka, 52
Zatrudnianie i zwalnianie
pracowników, 52
Wypłata wynagrodzenia w przypadku
dni ustawowo wolnych od pracy, 51

Z

Zakres
Gminy Kopenhaga i Frederiksberg,
11
Ogrodnictwo i architektura
krajobrazu, 11
Zakres zastosowania, 10
Prace brukarskie i pomocnicze prace
brukarskie, 10
Prace wykonywane na morzu, 11
Uzgodnienia szczególnie dotyczące
prac dekarskich, 10
Zaliczka na poczet wynagrodzenia
akordowego, 61
Praca w systemie akordowym, 61
Za pracę akordową rozliczaną wg
analizy efektywności pracy, 61
Zaliczka za pracę w ramach
przesuniętych godzin pracy, 34
Zaplecze socjalne – tymczasowe
miejsca pracy, 45
Dodatek barakowy, 47
Zasady dotyczące gwarancji urlopu
Uczniowie, 154
Zasady dotyczące mężów zaufania, 103

Gdzie powołuje się mężów zaufania,
103
Kto może być powołany na męża
zaufania, 103
Obowiązki męża zaufania, 105
Rzecznik, 105
SPECJALNE POSTANOWIENIA
MAJĄCE ZASTOSOWANIE DO
OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACĘ W
ZAKRESIE KRYCIA DACHÓW
PAPA, 107
Ustawiczna nauka i szkolenia
mężów zaufania oraz rzeczników
BHP, 108
Zadania męża zaufania, 106
Zasady wyboru, 103
Zawodowe kursy aktualizujące dla
byłych mężów zaufania, 104
Zwolnienie mężów zaufania, 107
Zasady dotyczące urlopów
wypoczynkowych
Zasady dotyczące urlopów
wypoczynkowych pracowników
delegowanych, 101
Zasady dotyczące urlopów
wypoczynkowych i dni
ustawowo wolnych od pracy
Chorobowe i urlopy, 88
Główny urlop, 85
Naliczanie urlopu, 84
Przerwa urlopową, 86
Zmiana terminu urlopu, 86
Zasady dotyczące urlopów
wypoczynkowych i dni ustawowo
wolnych od pracy, 84
Plan urlopów, 86
Pozostały niewykorzystany urlop, 85
Program dla seniorów, 99
Specjalne postanowienia, 93
Wykorzystywanie urlopów, 85

- Zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych i warunki dotyczące urlopów i dni ustawowo wolnych od pracy
- Pracownicy otrzymujący emeryturę, 100
- Zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych pracowników delegowanych, 101
- Zasady próbne, 136
- Zasady rozwiązania stosunku pracy
- Czas wolny w związku ze zwolnieniem, 116
- Zatrudnianie i zwalnianie pracowników, 115
- Zatrudnianie na warunkach określonych w ustawie o pracownikach etatowych
- Choroba, 21
- Zatrudnianie pracowników, 115
- Zatrudnianie pracowników młodocianych, 120
- Zatrudnienie na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych
- Dni ustawowo wolne od pracy, 20
- Dodatkowe dni urlopu, 20
- Inne postanowienia, 21
- Rozstrzygnięcie sporów pracowniczych, 21
- Staż pracy, 18
- Świadczenie emerytalne z tytułu świadczenia urlopowego, 20
- Urlop, 19
- Wynagrodzenie, 18
- Zatrudnienie na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych (Funktionærloven), 17
- Zatrudnienie na warunkach ustawy o pracownikach etatowych
- Godziny pracy, 19
- Zawodowy fundusz urlopowy, 95
- Zgłaszanie i wypłata świadczenia urlopowego, 91
- Zgłoszenie gotowości do pracy w trakcie przerwy urlopowej, 88
- Zmiana postanowień układu zbiorowego itp., 137
- Zmiana terminu urlopu, 86
- Zrzeczenie się urlopu, 93
- Zwalnianie pracowników, 115
- Brak właściwego zawiadomienia, 117
- Okres wypowiedzenia, 115
- Ponowne przyjęcie do pracy, 116
- Przerwy w stażu pracy, 117
- Rozpoczęcie innego zatrudnienia, 118
- Unieważnienie okresu wypowiedzenia, 117
- Zwalnianie pracowników w okresie choroby i urazu, 117
- Zwalnianie pracowników w okresie choroby i urazu, 117
- Zwolnienie mężów zaufania, 107

2023

DI
H.C. Andersens Blvd. 18
1553 København V
Telefon: 33 77 33 77
di@di.dk
www.danskindustri.dk

Fagligt Fælles Forbund
Kampmannsgade 4
1790 København V
Telefon: 70 300 300
3f@3f.dk
www.3f.dk



2023

2023

2023

2023