

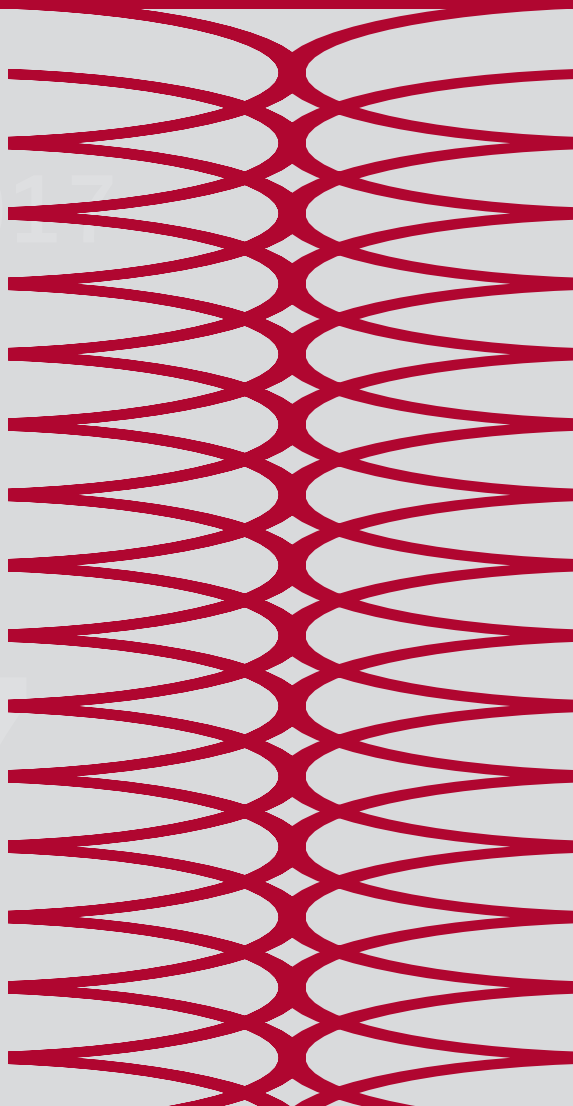


FAGLIGT FÆLLES FORBUND

dansk byggeri

UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA SEKTORA BUDOWLANO-MONTAŻOWEGO 2017

ZAWARTY POMIĘDZY: DANSK BYGGERI/ZRZESZENIE PRACODAWCÓW SEKTORA BUDOWLANEGO/
A FAGLIGT FÆLLES FORBUND /3F, ZJEDNOCZONA FEDERACJA PRACOWNIKÓW/



2017

2017

17

2017

Układ zbiorowy pracy
dla sektora budowlano-montażowego

2017

zawarty pomiędzy

Dansk Byggeri
/Zrzeszenie Pracodawców
Sektora Budowlanego/

a

Fagligt Fælles Forbund
/3F, Zjednoczona Federacja
Pracowników/

SPIS TREŚCI:

Rozdział 1 Zakres obowiązywania układu zbiorowego pracy..	9
§ 1 Zakres obowiązywania.....	9
§ 2 Definicja stałych/tymczasowych miejsc pracy	11
§ 3 Podział na strefy	11
§ 4 Przyjmowanie nowych członków.....	12
Rozdział 2.....	14
Narada ze stronami rynku pracy.....	14
oraz wspólne zebranie informacyjne	14
§ 5 Zebranie informacyjne	14
Rozdział 3 Stosunek zatrudnienia	15
§ 6 Informacje o stosunku zatrudnienia	15
§ 7 Zatrudnienie na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach.....	16
Rozdział 4 Postanowienia w zakresie czasu pracy	21
§ 8 Tygodniowy wymiar czasu pracy	21
§ 9 Dzienny wymiar czasu pracy	21
§ 10 Zmienny tygodniowy wymiar czasu pracy	22
§ 11 Wydłużony tygodniowy wymiar czasu pracy z możliwością odbioru dni wolnych.....	22
§ 12 Praca świadczona w systemie weekendowym.....	23
§ 13 Niepełny wymiar czasu pracy	25
§ 14 Świadczenie pracy z dala od siedziby przedsiębiorstwa	26
§ 15 Praca na wezwanie	26
§ 16 Dni wolne od pracy	27
§ 17 Inne rozmieszczenie godzin świadczenia pracy.....	27
Rozdział 5 Praca w godzinach nadliczbowych, przesunięte. godziny pracy, praca w systemie zmianowym	29
§ 18 Praca w godzinach nadliczbowych.....	29
§ 19 – Systematycznie powtarzająca się praca w godzinach nadliczbowych	30
§ 20 Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz pracę w niedziele i dni świąteczne	31

§ 21 Przesunięte godziny pracy	31
§ 22 Praca w systemie zmianowym	33
Rozdział 6 Postanowienia w zakresie stawek wynagrodzeń 39	
za czas pracy	39
§ 23 Pracownicy dorośli.....	39
§ 24 Kierowcy i pracownicy wykonujący roboty asfaltowe	39
§ 25 Prace dekarские	40
§ 26 Ogrodnicy	40
§ 27 Nowo zatrudnieni bez doświadczenia w branży	40
§ 28 Postanowienia ogólne	41
§ 29 Warunki pogodowe	43
§ 30 Dyżury dzienne i nocne	43
§ 31 Zaplecze socjalne – tymczasowe miejsca pracy.....	43
Rozdział 7 Postanowienia szczególne	46
§ 32 Zwrot kosztów przejazdu	46
§ 33 Pozostawianie pracownika w gotowości na wezwanie pracodawcy.....	47
§ 34 Zakwaterowanie w hotelu i wyżywienie	48
Rozdział 8 Wypłata wynagrodzeń.....	49
§ 35 Okres rozliczeniowy dla wypłat wynagrodzeń	49
§ 36 Wypłata wynagrodzeń	49
§ 37 Odcinki wypłat wynagrodzeń	50
Rozdział 9 Postanowienia w zakresie wynagrodzeń akordowych	52
§ 38 Wykazy czasu wykonywania prac w systemie akordowym, orientacyjne przedziały czasowe i wykazy cen	52
§ 39 Zasady wykonywania pracy w systemie akordowym	53
§ 40 Negocjacje raz w roku układowym	54
§ 41 Udział uczniów w pracy w systemie akordowym.....	54
§ 42 Ustalanie czasu wykonywania pracy na akord na podstawie „Sugerowanych przedziałów czasowych”	55
§ 43 Ustalanie czasu wykonywania pracy na akord na podstawie studiów czasu pracy	56
§ 44 Wykonywanie pracy w systemie akordowym na innej podstawie.....	56

§ 45 Współczynniki minutowe	57
§ 46 Zaliczki z tytułu wykonywania pracy w systemie akordowym ..	58
§ 47 Roszczenie zawarcia umowy akordowej w zakresie prac, które nie są ujęte w cennikach	59
§ 48 Rozliczenie akordu	60
§ 49 Stosowanie studiów czasu pracy i orientacyjnych przedziałów czasowych	63
§ 50 Komisja ds. cen dla prac brukarskich	63
§ 51 Stała komisja ds. cen.....	64
Rozdział 10 Ubezpieczenie emerytalne	65
§ 52 Ubezpieczenie emerytalne i zdrowotne.....	65
Rozdział 11 Wynagrodzenie za czas choroby, 1-szy dzień choroby dziecka, itp.	68
§ 53 Choroby i wypadki	68
§ 54 Pierwszy dzień choroby dziecka	71
§ 55 Pobyt dziecka w szpitalu	71
§ 56 Dni wolne na opiekę nad dziećmi.....	72
§ 57 Narodziny dziecka	72
§ 58 Dni wolne na opiekę nad chorymi członkami bliskiej rodziny ..	74
Rozdział 12 Zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych i dni świątecznych	75
§ 59 Nabywanie prawa do urlopu	75
§ 60 Wykorzystywanie urlopów	76
§ 61 Choroba w czasie urlopu	78
§ 62 Przeniesienie urlopu	79
§ 63 Rekompensata urlopowa.....	80
§ 64 Karta urlopowa	81
§ 65 Wypłata rekompensaty urlopowej	83
§ 66 Wypłata rekompensaty urlopowej na koniec roku urlopowego	84
§ 67 Postanowienia szczególne	86
§ 68 Branżowy fundusz urlopowy.....	88
§ 69 Rekompensata z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie, dodatkowych dni urlopowych, dni wolnych dla seniorów i dni wolnych na opiekę nad dziećmi.....	89
§ 70 Program dla seniorów.....	92

§ 71 Zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych dla pracowników delegowanych.....	94
Rozdział 13 Współpraca.....	97
§ 72 Zasady dotyczące mężów zaufania	97
§ 73 Przedstawiciele ds. bhp.....	101
§ 74 Rady zakładowe i Rada ds. współpracy.....	102
§ 75 Współpraca i bhp.....	103
Rozdział 14 Podnoszenie kwalifikacji.....	104
§ 76 Wolność kształcenia się	104
§ 77 Fundusz Kształcenia Pracowników Sektora Budowlano-Montażowego	104
§ 78 Fundusz Rozwoju DA/LO	105
§ 79 Fundusz Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego.....	105
Rozdział 15 Zatrudnianie i zwalnianie pracowników.....	108
§ 80 Zatrudnianie pracowników.....	108
§ 81 Zwalnianie pracowników.....	108
§ 82 Odesłanie pracowników do domów	111
Rozdział 16 Pracownicy młodociani.....	113
§ 83 Postanowienia ogólne	113
§ 84 Zatrudnianie pracowników młodocianych.....	113
§ 85 Wynagrodzenie pracowników młodocianych.....	114
§ 86 Bezpieczeństwo i nauka	115
Rozdział 17 Zasady rozpatrywania sporów zbiorowych	116
§ 87 Spory zbiorowe	116
§ 88 Procedura rozpatrywania sporów zbiorowych dotyczących rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia	121
§ 89 Wynagrodzenia i warunki pracy pracowników zagranicznych	122
§ 90 Sąd Pracy	127
§ 91 Tryb pilny	127
§ 92 Przerwanie pracy.....	127
§ 93 Konflikty niezgodne z postanowieniami układu zbiorowego ..	128
Rozdział 18 Komisja ds. równego wynagrodzenia	129
§ 94 Komisja ds. równego wynagrodzenia.....	129
Rozdział 19 Postanowienia końcowe	131

§ 95	Odzież robocza.....	131
§ 96	Narzędzia i przyrządy	131
§ 97	Procedury eksperymentalne.....	132
§ 98	Dokumenty elektroniczne	133
§ 99	Zmiana postanowień układu zbiorowego itp.	133
§ 100	Wykonawstwo prac budowlano-montażowych.....	134
§ 101	Praca tymczasowa	135
§ 102	Obchodzenie postanowień układu zbiorowego	137
§ 103	Implementacja dyrektyw UE	138
§ 104	Kodeks postępowania w zakresie zatrudniania.....	138
§ 105	Okres obowiązywania układu zbiorowego	138
Rozdział 20 Uczniowie.....		140
§ 1	Dzienny wymiar czasu pracy	140
§ 2	Okres nauki.....	141
§ 3	Wynagrodzenie	141
§ 4	Uczniowie dorośli	143
§ 5	Udział uczniów w pracy w systemie akordowym wykonywanej przez czeladników	143
§ 6	Warunki wynagrodzenia i zatrudnienia	143
§ 7	Ubezpieczenie emerytalne.....	145
§ 8	Świadczenia ubezpieczeniowe dla uczniów	145
§ 9	Odzież robocza	145
§ 10	Obuwie ochronne	146
§ 11	Narzędzia.....	146
§ 12	Zwrot kosztów przejazdu	146
§ 13	Zaplecze socjalne.....	150
§ 14	Postanowienia w zakresie urlopów	150
§ 15	Postanowienia szczególne	150
§ 16	Praca w godzinach nadliczbowych.....	151
§ 17	Procedura rozpatrywania sporów zbiorowych.....	151
Rozdział 21 Protokoły.....		153
	Protokół o bezpieczeństwie i higienie pracy	153
	Protokół o Autobusie BHP Sektora Budowlanego.....	155
	Protokół o działaniach w zakresie polityki bhp w sektorze budowlano- montażowym.....	157

Protokół o pracy w godzinach nocnych i badaniach kontrolnych stanu zdrowia.....	162
Protokół o dumpingu socjalnym.....	164
Protokół o udzielaniu informacji o korzystaniu z podwykonawców .	171
Protokół o wzroście produktywności poprzez współpracę i planowanie.....	172
Rozdział 22 Załączniki	173
Załącznik 1 Umowa ramowa z dnia 31 października 1973 r.	173
Załącznik 2 Zwrot kosztów przejazdu	182
Załącznik 3 Prace budowlane prowadzone w okresie zimowym.....	187
Załącznik 4 Dokument umowy o pracę.....	194
Załącznik 5 Umowa w zakresie prac wykonywanych na morzu (w strefie offshore).....	197
Załącznik 6 Umowa o praktyce wstępnej	202
Indeks rzeczowy	206

Rozdział 1

Zakres obowiązywania układu zbiorowego pracy

§ 1 Zakres obowiązywania

1. Niniejszy układ zbiorowy pracy wraz ze stanowiącymi jego część wykazami czasu wykonywania prac w systemie akordowym ma zastosowanie do tymczasowych miejsc pracy na terytorium całego kraju, z wyjątkiem gmin Kopenhaga i Frederiksberg.
2. Niniejszy układ zbiorowy został podczas prac nad jego przedłużeniem w 2004 r. skonsolidowany z układem zbiorowym dla sektora budowlano-montażowego zawartym pomiędzy SiD /Specialarbejderforbundet i Danmark, Duńskie Zrzeszenie Robotników Przyuczonych/ a BYG /Byggeriets Arbejdsgivere, Zrzeszenie Pracodawców Sektora Budowlanego/ i obowiązuje wszystkich obecnych i przyszłych członków Dansk Byggeri, którzy zatrudniają pracowników w zakresie branżowym obowiązywania układu, chyba że w jego poszczególnych postanowieniach zapisano inaczej.
3. Niniejszy układ zbiorowy pracy ma zastosowanie do takiego samego zakresu prac jak poprzednio, oraz robót, które mogą być realizowane przez robotników wykonujących prace ziemne i betoniarskie oraz robotników przyuczonych.
4. Ustalanie wysokości wynagrodzeń przebiega w sposób przewidziany odnośnymi postanowieniami niniejszego układu, w tym ustalanie wysokości wynagrodzeń za pracę w systemie akordowym na podstawie wykonanych studiów czasu pracy oraz zgodnie z przyjętymi przez organizacje współczynnikami minutowymi.

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

Prace ogrodnicze

7. Strony są zgodne co do faktu, że członkowie Dansk Byggeri od wielu lat zajmują się zakładaniem, eksploatacją i konserwacją terenów zieleni, a także, że federacja Fagligt Fælles Forbund wielokrotnie uczestniczyła w rozstrzyganiu sporów zbiorowych 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 umowy lokalnej – ewentualnie przy współdziałaniu organizacji.

Praca na morzu

9. Niniejszy układ zbiorowy ma również zastosowanie do pracy na mobilnych i stacjonarnych platformach (w strefie offshore), z tym że ze względu na panujące tam szczególne warunki pracy zawarta została w tym zakresie oddzielna umowa.

Umowa jest dołączona do tekstu niniejszego układu zbiorowego jako [Załącznik 5](#).

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 Ziemnych oraz Ochrony Środowiska/ a Dansk Byggeri. W zakresie, w jakim Dansk Byggeri i BJMF uzgodnią unieważnienie postanowień istniejącego między stronami układu zbiorowego, na terenie gmin Kopenhaga i Frederiksberg obowiązywać będzie niniejszy układ zbiorowy.

§ 2 Definicja stałych/tymczasowych miejsc pracy

1. Trwałe, stacjonarne miejsca pracy, z których gotowe produkty lub usługi dostarczane są do różnych odbiorców, m.in. przedsiębiorstwa przemysłowe, zakłady produkcyjne prefabrykowanych elementów budowlanych i gotowego betonu, przedsiębiorstwa przemysłu kamieniarskiego, żwirownie, stacjonarne warsztaty naprawcze i 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 w imieniu przedsiębiorstwa wykonują montaż/prace przygotowawcze w tymczasowych miejscach pracy lub są przez przedsiębiorstwo delegowani do ich wykonania.

Przeniesienie ze stałego na tymczasowe miejsce pracy

3. Pracownicy mogą być przenoszani ze stałych na tymczasowe miejsca pracy – stosuje się wówczas do nich postanowienia w zakresie tymczasowych miejsc pracy.

§ 3 Podział na strefy

Strefa 1

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

kolejowej do granicy parafii Lyngø, po czym granica strefy 1 biegnie wzdłuż wschodniej granicy parafii Lyngø w kierunku północno-wschodnim i dalej, wzdłuż zachodniej granicy parafii Blomstrød 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 kompleksu leśnego 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.

Strefa 2

Strefa 2 obejmuje powiat Frederiksborg z wyjątkiem tych jego części, które zgodnie z powyższym opisem znajdują się w strefie 1. Z Hornsherred granica strefy biegnie wzdłuż granicy powiatu na południe od Skibby; na wschód od Roskilde Fjord /Fjord Roskilde/ wzdłuż południowej granicy powiatu Frederiksborg przebiegającej rzeką Værebro Å, do granicy południowego okręgu sądowego powiatu Kopenhaga, następnie wzdłuż niej w kierunku południowym do Hedehusene, do miejsca przecięcia z północną granicą parafii Reerslev (przecięcie drogi Kopenhaga-Roskilde na kilometrze 24,4). Następnie granica strefy 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.

§ 4 Przyjmowanie nowych członków

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

Nowi członkowie objęci innym układem zbiorowym pracy

1. Przedsiębiorstwa – nowi członkowie Dansk Byggeri, którzy dotąd stosowali inne układy zbiorowe – zostają objęte układami

zbiorowymi zawartymi przez Dansk Byggeri po trzech miesiącach od otrzymania przez federację informacji o przystąpieniu przedsiębiorstwa do Dansk Byggeri.

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

2. Lokalne porozumienia ze związkami zawodowymi o przystąpieniu do układu zbiorowego pracy obowiązujące w podmiotach, które zgłosiły się do Dansk Byggeri, pozostają w mocy przez trzy miesiące po otrzymaniu przez federację pisemnej informacji o przystąpieniu przedsiębiorstwa do Dansk Byggeri. Następnie obowiązywać zaczyna odpowiedni układ zbiorowy zawarty przez Dansk Byggeri.
3. Przy rezygnacji z członkostwa w Dansk Byggeri lokalne porozumienie zaczyna obowiązywać ponownie, chyba że przedsiębiorstwo zostaje wówczas objęte postanowieniami innego układu zbiorowego na mocy swojego członkostwa w innej organizacji w ramach DA /Dansk Arbejdsgiverforening, Duńskie Zrzeszenie Pracodawców/.

Negocjacje dostosowawcze

4. Po otrzymaniu przez federację informacji o objęciu przedsiębiorstwa postanowieniami układu zbiorowego zawartego przez Dansk Byggeri, federacja może wnioskować o zwołanie zebrania organizacji, por. [§ 87 ust 17](#).
Celem takiego zebrania jest zbadanie możliwości stosowania postanowień obowiązującego układu zbiorowego wobec pracowników danego przedsiębiorstwa, tak aby jego postanowienia były przestrzegane, jak również zaznajomienie się przez strony układu z aktualnymi warunkami zatrudnienia i wynagrodzenia pracowników przedsiębiorstwa.
W trakcie negocjacji można żądać udokumentowania aktualnych warunków zatrudnienia i wynagrodzenia w przedsiębiorstwie.

Rozdział 2

Narada ze stronami rynku pracy oraz wspólne zebranie informacyjne

§ 5 Zebranie informacyjne

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

Rozdział 3 Stosunek zatrudnienia

§ 6 Informacje o stosunku zatrudnienia

Dokument umowy o pracę

1. Zatrudniając pracownika na okres dłuższy niż 1 miesiąc w wymiarze przekraczającym 8 godzin tygodniowo, przedsiębiorstwo jest zobowiązane do udzielenia pracownikowi pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia.

Dokument ten, prócz nazw (imion i nazwisk), adresów, numerów telefonów i odpowiednio numeru CPR /numer osobowy pracownika/ i numeru CVR /numer identyfikacyjny przedsiębiorstwa/, winien zawierać następujące elementy:

- określenie, który z układów zbiorowych ma zastosowanie do stosunku pracy
- określenie sposobu wynagrodzenia – stawka godzinowa lub akord
- w przypadku stawki godzinowej – określenie uzgodnionej stawki początkowej
- określenie częstotliwości wypłat
- określenie, czy miejsce pracy jest stałe, czy tymczasowe
- data rozpoczęcia zatrudnienia
- podpisy stron.

Dokument ten pracownik winien otrzymać najpóźniej po upływie 1 miesiąca od rozpoczęcia stosunku zatrudnienia.

Organizacje zalecają stosowanie wzoru dokumentu umowy o pracę, który stanowi [Załącznik 4](#).

Zmiana warunków zatrudnienia

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

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

Niewykonanie obowiązku udzielenia informacji

3. Jeżeli pracownik w określonych powyżej terminach nie otrzyma informacji o warunkach zatrudnienia, por. [ust. 1](#) i [ust. 2](#), sprawa może podlegać rozstrzygnięciu zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego w zakresie [Zasad rozpatrywania sporów zbiorowych](#). Jeżeli pracodawca przekaze powyższą informację pracownikowi w terminie 15 dni od wystąpienia przez niego z takim uzasadnionym żądaniem, to przedsiębiorstwa nie można ukarać grzywną, chyba że dopuszcza się ono łamania postanowień układu zbiorowego w zakresie obowiązku udzielania informacji o warunkach zatrudnienia w sposób systematyczny.
4. Jeżeli pracownik zatrudniony przed dniem 1 lipca 1993 r. chciałby uzyskać pisemną informację o warunkach zatrudnienia, por. [ust. 1](#) i [ust. 2](#), i w dniu 1 lipca 1993 r. lub później wystąpi z wnioskiem o jej otrzymanie, to przedsiębiorstwo jest zobowiązane do udzielenia ww. informacji w terminie 2 miesięcy od złożenia wniosku.
5. Powyższe postanowienia nie obejmują uczniów.

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

1. Organizacje zalecają, by te przedsiębiorstwa, które zamierzają dla niektórych swoich pracowników o stażu przekraczającym 1 rok wprowadzić warunki zatrudnienia pokrewne do określonych w ustawie o pracownikach (funktionærloven), czyniły to w miarę możliwości zgodnie z wytycznymi zawartymi w niniejszym układzie zbiorowym.

Zatrudnienie na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach można uzgodnić indywidualnie z tymi pracownikami, którzy wykonują pracę wymagającą szczególnych

kwalifikacji i zaufania. Umowy zatrudnienia na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach są ważne pod warunkiem ich sporządzenia w formie pisemnej.

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

2. Kwestia wprowadzenia lub unieważnienia umów w zakresie stosowania warunków zatrudnienia pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach może być przedmiotem rozstrzygnięcia zgodnie z zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych, jednak nie w trybie branżowego arbitrażu.
3. Postanowienia art. 8 ustawy o pracownikach w zakresie odpraw pośmiertnych nie podlegają uchyleniu na mocy umowy.

Wynagrodzenie

4. Wynagrodzenie powinno być odzwierciedleniem kwalifikacji, kompetencji, odpowiedzialności i wkładu pracy danego pracownika. Raz w roku wysokość wynagrodzenia każdego pracownika podlega analizie pod kątem ewentualnej regulacji. Termin regulacji może być taki sam jak dla osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie na podstawie ustawy o pracownikach.

Spory dotyczące wysokości wynagrodzenia lub jej regulacji mogą być rozstrzygane zgodnie z zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych na zasadach określonych w układzie zbiorowym pracy.

W przypadku zatrudnienia na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach, wynagrodzenie godzinowe przeliczane jest na miesięczne wg obowiązującej liczby godzin, aktualnie 160,33. Wpłaty takiego wynagrodzenia odbywają się w tych samych dniach jak wypłaty na rzecz osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie na podstawie ustawy o pracownikach.

Staż pracy

5. Staż pracy w przypadku zatrudnienia na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach liczy się od momentu przyjęcia tej formy zatrudnienia, z tym że pracownik zachowuje

prawo do okresu wypowiedzenia o przynajmniej takiej długości jak uprzednio mu przysługujący.

Wypowiedzenie

6. W przypadku wypowiedzenia umowy zatrudnienia, jego termin dla obu stron wynika z postanowień art. 2 ustawy o pracownikach.

Strony są zgodne co do faktu, że okres wypowiedzenia nie może być krótszy niż uzgodniony na mocy układu zbiorowego przed przyjęciem formy zatrudnienia na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach.

Wypowiedzenie może nastąpić w czasie choroby. Postanowienia [§ 81 ust. 8](#) i [§ 8](#) układu zbiorowego pracy nie mają zastosowania do umów zatrudnienia na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach.

7. W poszczególnych umowach zatrudnienia można przyjąć zapis mówiący o tym, że przedsiębiorstwo ma prawo rozwiązać umowę z zachowaniem 1-miesięcznego terminu wypowiedzenia biegnącego do końca miesiąca, w przypadku gdy dany pracownik w okresie 12 kolejnych miesięcy przez łącznie 120 dni pobierał wynagrodzenie za czas choroby. Wypowiedzenie w takiej sytuacji jest ważne, o ile następuje bezpośrednio po upływie ww. 120 dni zwolnienia chorobowego, a pracownik nadal na nim pozostaje. Na ważność wypowiedzenia nie ma wpływu powrót pracownika do wykonywania swoich obowiązków służbowych w okresie wypowiedzenia.

Czas pracy

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

Urlop

9. Zatrudnionym na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach przysługuje płatny urlop (za wynagrodzeniem) lub

rekompensata urlopową, por. art. 23 ustawy o urlopach. Niniejsze postanowienie zastępuje § 63 układu zbiorowego pracy.

Składka emerytalna od dodatku urlopowego

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

Dni świąteczne

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

Dodatkowe dni urlopowe

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

Specjalny program akumulacji środków

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

1 marca 2017 r.	2,7 %
1 marca 2018 r.	3,4 %
1 marca 2019 r.	4,0 %

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

Wypłata

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.

Okres choroby

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

Inne postanowienia

17. Do zatrudnionych na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach mają zastosowanie przepisy art. 2a i 2b, 16, 17 i 17a ustawy o pracownikach.

W zakresie, w jakim niniejsze postanowienie lub zawarta przez strony umowa zatrudnienia nie stanowią inaczej, pracownik zatrudniony na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach podlega postanowieniom niniejszego układu zbiorowego.

Rozpatrywanie sporów

18. Ewentualne spory dotyczące interpretacji poszczególnych umów lub powyższych wytycznych rozstrzygane będą zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego w zakresie [Zasad rozpatrywania sporów zbiorowych](#).

O ile przedsiębiorstwo lub pracownik nie będą chcieli dłużej być związani umową zatrudnienia na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach, umowę taką można rozwiązać zachowując przewidziany w niej okres wypowiedzenia.

Po jego upływie, do danego pracownika zastosowanie mają jedynie postanowienia układu zbiorowego.

Istniejące już umowy zatrudnienia na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach można, na mocy lokalnych umów pomiędzy stronami, dostosować do powyższych wytycznych.

Rozdział 4

Postanowienia w zakresie czasu pracy

§ 8 Tygodniowy wymiar czasu pracy

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

§ 9 Dzienny wymiar czasu pracy

Dzienny wymiar czasu pracy

1. Zwykły dzienny czas pracy mieści się w przedziale pomiędzy godz. 6.00 a 18.00. Łączny czas przerw przeznaczonych na spożywanie posiłków i odpoczynek nie może być dłuższy niż 1 godzina ani krótszy niż 0,5 godziny.

Ustalanie dziennego czasu pracy

2. Przy ustalaniu harmonogramu rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz przerw na spożywanie posiłków i odpoczynek 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 na nieuwzględnienie ich oczekiwań bez wystarczającego uzasadnienia dobrem przedsiębiorstwa zgodnie z [Zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych](#).

Uzgodnione wynagrodzenie obejmuje ewentualne przesunięcia czasowe przerw na spożywanie posiłków, jednak w zakresie nieprzekraczającym 1 godziny średnio dziennie w wymiarze tygodniowym i 1,5 godziny dla pojedynczego dnia

§ 10 Zmienny tygodniowy wymiar czasu pracy

1. Lokalnie można zawierać pisemne umowy przewidujące wydłużony lub skrócony wymiar dziennego lub tygodniowego czasu pracy, pod warunkiem, że tygodniowy wymiar zwykłego czasu pracy liczony jako średnia z uprzednio określonego dłuższego okresu, wynosić będzie nadal 37 godzin.
2. Okres ten nie może być dłuższy niż 12 miesięcy za odliczeniem czasu urlopu.
3. Umowy te nie mogą wiązać się z wydłużeniem zwykłego dziennego czasu pracy powyżej 10 efektywnych godzin.

§ 11 Wydłużony tygodniowy wymiar czasu pracy z możliwością odbioru dni wolnych

1. Niezależnie od treści [§ 8](#) istnieje możliwość zawarcia lokalnej pisemnej umowy przewidującej wydłużenie tygodniowego wymiaru zwykłego czasu pracy do 46 godzin, z możliwością odbioru dodatkowych godzin w formie czasu wolnego, przede wszystkim całych dni, w ciągu 3 miesięcy od okresu, w którym zostały wypracowane.

Rozwiązania tego nie można łączyć z pracą w godzinach nadliczbowych na podstawie [§ 18 ust. 2 akapit 1](#) niniejszego układu zbiorowego.

2. Umowa o wydłużonym tygodniowym wymiarze czasu pracy nie uprawnia do wypłaty dodatku za nadgodziny.
3. Termin odbioru wolnych dni ustala przedsiębiorstwo w porozumieniu z pracownikami. Odbiór wolnych dni powinien nastąpić przed ewentualnym odejściem pracownika z przedsiębiorstwa.

§ 12 Praca świadczona w systemie weekendowym

Warunki

1. O ile na poziomie lokalnym istnieje co do tego zgodność, można ustalić, że praca będzie świadczona w systemie weekendowym.
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.

Tak samo, pracownikom tym nie przysługuje uzupełniający zasiłek /z tytułu zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy/.

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. O ile przedsiębiorstwo posiadało wiedzę o naruszeniu postanowień ust. 4, możliwość świadczenia pracy w systemie weekendowym może zostać zawieszona.
7. Spory w powyższym zakresie rozstrzygane będą zgodnie z zawartymi w niniejszym układzie zbiorowym [Zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych](#).

Wynagrodzenie

8. Za pracę świadczoną w systemie weekendowym przysługuje wynagrodzenie w wysokości przewidzianej w układzie zbiorowym.

9. Ponadto pracownikom przysługuje przewidziany w układzie zbiorowym dodatek, analogicznie jak innym pracownikom przedsiębiorstwa wykonującym pracę tego samego rodzaju.
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 świąteczne

12. Harmonogram czasu pracy powinien być dokładnie ustalony przed rozpoczęciem jej świadczenia, tak aby jasno z niego wynikało, które dni (soboty/niedziele) będą wolne od pracy. O ile dni takie zostaną przewidziane, danemu pracownikowi przysługuje za nie kwota równa średniemu wynagrodzeniu za taką liczbę godzin, jaką normalnie przepracowałby w dane dni. Kwota wypłacana jest z tzw. „konta świątecznego” /konto, na które przekazywane są środki na rekompensaty za utracone zarobki w święta przypadające w dni robocze/ danego pracownika. Z konta tego nie można jednak wypłacać kwot wyższych niż aktualnie się na nim znajdujące zgromadzone środki.
13. Za pracę w dni świąteczne przysługuje wyłącznie wynagrodzenie w normalnej wysokości i nie wypłaca się z tego tytułu zaliczki na rekompensatę za utracone zarobki.

Składka na ATP

..... Składka na ATP /Arbejdsmarkedets Tillægspension, uzupełniająca dodatkowe ubezpieczenie emerytalne osób zatrudnionych/ jest płatna w pełnej wysokości.

§ 13 Niepełny wymiar czasu pracy

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy

1. Na szczeblu lokalnym można zawierać umowy zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Łączny tygodniowy czas pracy w niepełnym wymiarze wynosi co najmniej 20 i nie więcej niż 30 godzin tygodniowo.

Dla każdego przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się tygodniowy wymiar czasu pracy (liczba godzin i ich rozmieszczenie).

2. Zmiana tygodniowego wymiaru czasu pracy może nastąpić zgodnie z postanowieniami [§ 8](#).

Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy są wynagradzani na ogólnie obowiązujących zasadach określonych w układzie zbiorowym i nie są uprawnieni do żadnej rekompensaty wynagrodzenia z tytułu krótszego niż normalny czas pracy.

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

3. Przepracowane dodatkowe godziny, wykraczające poza normalny (pełny) wymiar czasu pracy w przedsiębiorstwie, są wynagradzane wg stawek za godziny nadliczbowe obowiązujących wobec pozostałych pracowników.
4. Organizacjom przysługuje, zgodnie z [Zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych](#), prawo wniesienia skargi w razie nadużywania 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 wymiarze pełnym.

Osoby o obniżonej zdolności do wykonywania pracy

6. Z pracownikami, których zdolność do wykonywania pracy jest obniżona z powodu wieku, choroby lub wypadku, 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 [Zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych](#).

§ 14 Świadczenie pracy z dala od siedziby przedsiębiorstwa

Jeżeli miejsce wykonywania danych prac znajduje się na tyle daleko od siedziby przedsiębiorstwa, że przedsiębiorstwo uzna, iż konieczne jest zapewnienie pracownikom noclegu w tym miejscu, to na poziomie lokalnym należy zawrzeć umowę regulującą kwestie dojazdu, wyżywienia i pobytu pracowników, czasu pracy i przewidywanego okresu jej wykonywania.

§ 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 świąteczne, 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, należy zawrzeć lokalną umowę w zakresie wynagrodzenia za pozostawanie pracownika w gotowości na wezwanie pracodawcy.

§ 16 Dni wolne od pracy

1 maja

1. Dzień 1 maja jest w całości dniem wolnym.

Dzień Konstytucji

2. Dzień Konstytucji /5 czerwca/ jest w całości dniem świątecznym, za który odprowadza się zaliczkę na rekompensatę z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie zgodnie z postanowieniami [§ 68 ust. 3.](#)

Dodatkowe dni urlopowe

3. Pracownikom przysługuje 5 dodatkowych dni urlopowych w roku kalendarzowym.
4. Za dni te przysługuje rekompensata w takiej samej wysokości jak za święta przypadające w dni powszednie, por. [§ 69](#), a terminy ich wykorzystania ustala się na zasadach analogicznych do stosowanych do tzw. „pozostałych dni urlopowych”.
5. Zaliczka na rekompensatę za dodatkowe dni urlopowe wynosi 1.100,00 kr. dla dorosłego pracownika i 650,00 kr. dla pracowników młodocianych.
6. Jeżeli w dodatkowym dniu urlopowym pracownik jest chory, nie ma on obowiązku wykorzystania go i może go przełożyć na późniejszy termin.

§ 17 Inne rozmieszczenie godzin świadczenia pracy

O ile, w przypadku wykonywania prac o szczególnym charakterze,

istnieje zgodność co do konieczności zastosowania innego rozmieszczenia godzin pracy niż warianty przedstawione w niniejszym układzie zbiorowym, to wprowadzenie takiego rozwiązania jest możliwe po uzyskaniu aprobaty ze strony Fagligt Fælles Forbund i Dansk Byggeri.

Rozdział 5

Praca w godzinach nadliczbowych, przesunięte godziny pracy, praca w systemie zmianowym

§ 18 Praca w godzinach nadliczbowych

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 korzystać z pracy swoich pracowników w godzinach nadliczbowych w ilości do 8 godzin tygodniowo, pod warunkiem, że na poziomie lokalnym istnieje co do tego zgodność.

Ponadto, na podstawie ust. 1 i stosowanej praktyki w zakresie prawa pracy, przedsiębiorstwa mają możliwość korzystania z pracy swoich pracowników w godzinach nadliczbowych na ogólnych zasadach.

Ustalanie liczby godzin nadliczbowych

- 3 Godziny nadliczbowe liczy się od chwili zakończenia normalnego czasu pracy (wliczając 0,5 godz. 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 0,5 godz. przerwy na posiłek co każde 4 godziny.

§ 19 – Systematycznie powtarzająca się praca w godzinach nadliczbowych

1. Jeżeli lokalne strony bezskutecznie próbowały zawrzeć umowę w sprawie zmiennego tygodniowego czasu pracy, por. § 10, to przedsiębiorstwo może zapowiedzieć systematycznie powtarzającą się pracę w godzinach nadliczbowych. Systematycznie powtarzająca się praca w godzinach nadliczbowych może maksymalnie wynosić 5 godz. na tydzień kalendarzowy i 1 godzinę dziennie, i musi przypadać w połączeniu z normalnym czasem pracy danego pracownika. Systematycznie powtarzająca się praca w godzinach nadliczbowych musi zostać zapowiedziana najpóźniej przed zakończeniem normalnego czasu pracy na 4 dni kalendarzowe przed tygodniem, w którym ma ona być wykonywana.
2. Godziny nadliczbowe wypracowane w ramach systematycznie powtarzającej się pracy w godzinach nadliczbowych – o ile między kierownictwem przedsiębiorstwa a mężem zaufania nie zostało ustalone inaczej – podlegają odbiorowi jako całe dni wolne w okresie 12 miesięcy od ich wypracowania.
3. Pozostałe godziny nadliczbowe, które nie uprawniają do odebrania całego dnia wolnego od pracy, są przenoszone na okres późniejszy.
4. Termin odbioru nadgodzin jest ustalany przez pracodawcę po uprzednich lokalnych negocjacjach między stronami, jednakże przy zachowaniu minimalnego terminu uprzedzenia o tym pracownika, wynoszącego przynajmniej 6x24 godziny.
5. Termin odbioru nadgodzin pochodzących z systematycznie powtarzającej się pracy w godzinach nadliczbowych nie może zostać wyznaczony w okresie wypowiedzenia, chyba że przedsiębiorstwo i pracownik są co do tego zgodni.
6. Możliwość zapowiedzenia systematycznie powtarzającej się pracy w godzinach nadliczbowych nie wpływa na istniejące możliwości zapowiedzenia pracy w godzinach nadliczbowych, wynikające z pozostałych przepisów układu zbiorowego.

§ 20 Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz pracę w niedziele i dni świąteczne

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, w 3 pierwszych godzinach po zakończeniu normalnego czasu pracy, wypłaca się wynagrodzenie wg stawek godzinowych podwyższone o50%
Z ww. 3 godzin jedna może mieć miejsce bezpośrednio przed rozpoczęciem normalnego czasu pracy, ale nie przed godz. 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 podwyższone o 100%
Za pracę w niedziele i dni świąteczne wypłaca się wynagrodzenie wg stawek godzinowych podwyższone o 100%
3. Powyższe dodatki procentowe oblicza się od minimalnej stawki wynagrodzenia, por. [§ 23](#).

Dni powszednie 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 świąteczne, nie potrąca się czasu przerw na spożywanie posiłków.

§ 21 Przesunięte godziny pracy

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

Odsyła się do postanowień § 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 być ogłoszony z wyprzedzeniem wynoszącym przynajmniej 3 x 24 godziny. O ile przedsiębiorstwo nie dopełni tego terminu, to do momentu jego upłynięcia za pracę w czasie przypadającym poza normalnym dziennym czasem pracy w przedsiębiorstwie pracownikowi przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Okres wykonywania pracy w przesuniętych godzinach

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 pracę w godzinach nadliczbowych.

Wynagrodzenie za pracę w przesuniętych godzinach 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 tego tygodnia rozliczeniowego dla wypłat wynagrodzeń, w którym przypada dzień 1 marca 2017 r., pracownikom przysługuje dodatek w następującej wysokości za każdą godzinę:

od godz. 18.00 do 22.00 kr. 24,90

od godz. 22.00 do 6.00 kr. 42,75

W przypadku takiego przesunięcia godzin pracy, że zmiana zaczyna się o godz. 24.00 lub później, za pracę do godz. 6.00 rano przysługuje dodatek godzinowy w wysokości ..kr. 51,90

Od początku tego tygodnia rozliczeniowego dla wypłat

wynagrodzeń, w którym przypada dzień 1 marca 2018 r., stawki dodatku godzinowego zmieniają się na:

od godz. 18.00 do 22.00 kr. 25,30

od godz. 22.00 do 6.00 kr. 43,45

W przypadku takiego przesunięcia godzin pracy, że zmiana zaczyna się o godz. 24.00 lub później, za pracę do godz. 6.00 rano przysługuje dodatek godzinowy w wysokości ..kr. 52,75

Od początku tego tygodnia rozliczeniowego dla wypłat wynagrodzeń, w którym przypada dzień 1 marca 2019 r., stawki dodatku godzinowego zmieniają się na:

od godz. 18.00 do 22.00 kr. 25,70

od godz. 22.00 do 6.00 kr. 44,15

W przypadku takiego przesunięcia godzin pracy, że zmiana zaczyna się o godz. 24.00 lub później, za pracę do godz. 6.00 rano przysługuje dodatek godzinowy w wysokości ...kr. 53,60

Praca w godzinach nadliczbowych przy przesuniętych godzinach pracy

6. O ile przy przesuniętych godzinach pracy zachodzi konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, to za taką pracę, której czas liczony jest od zakończenia pracy w godzinach przesuniętych – oprócz dodatków wymienionych powyżej – przysługują odpowiednie dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości przewidzianej w niniejszym układzie zbiorowym.

§ 22 Praca w systemie zmianowym

1. Praca w systemie zmianowym polega na świadczeniu pracy o różnych porach dnia, zgodnie z uprzednio przyjętym harmonogramem. O ile istnieje co do tego zgodność, pracę można wykonywać w stałych zespołach na wszystkich trzech zmianach.

Zazwyczaj poszczególne zmiany następują po sobie, lecz tam, gdzie interes przedsiębiorstwa tego wymaga, czas ich trwania

może częściowo się pokrywać lub mogą występować pomiędzy nimi przerwy.

Godziny działania przedsiębiorstwa

2. Godziny działania przedsiębiorstwa są niezależne od czasu pracy poszczególnych pracowników wynikającego z układu zbiorowego, ponieważ godziny te 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, z tym że pracownikom przyjętym do pracy w systemie zmianowym i tym, których można uznać za pracujących w systemie zmianowym, por. ust. 4, nie przysługuje prawo wniesienia skargi w razie niedopełnienia terminu wyprzedzenia. O ile praca w systemie zmianowym musi być wykonana przed upływem terminu wyprzedzenia, to tym pracownikom, wobec których przedsiębiorstwo ma obowiązek dotrzymania takiego terminu, zamiast dodatku z tytułu pracy w systemie zmianowym, przysługują dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, w normalnej wysokości, licząc godziny nadliczbowe od momentu zakończenia normalnego dziennego czasu pracy w przedsiębiorstwie.

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

Postanowienia w zakresie czasu pracy

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.
O ile na poziomie lokalnym istnieje co do tego zgodność, można na wszystkich trzech zmianach pracować w godzinach

nadliczbowych w ilości do 5 godzin tygodniowo.

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 35,5 godziny. Godziny wykraczające poza powyższą średnią przelicza się na całe dni wolne uwzględnione w harmonogramie cyklu. Aby pracownik miał status zatrudnionego w systemie zmianowym, powinien uczestniczyć w cyklu przynajmniej 6 razy w ciągu 6 tygodni.

Postanowienia szczególne w zakresie czasu pracy

6. Czas pracy ulega proporcjonalnemu skróceniu z tytułu dni świątecznych, urlopowych lub innych dni wolnych przewidzianych w układzie zbiorowym.
7. Układając harmonogram, należy w możliwie największym stopniu zapewnić pracownikom wolne weekendy.

Przerwy i zmiany w systemie pracy zmianowej, przenoszenie pracowników

8. W razie przerwania cyklu, zmiany systemu pracy w zaplanowanym wcześniej cyklu, lub przeniesienia pracowników, por. ust. 9, należy dla każdego pracownika oddzielnie wyliczyć faktyczny czas pracy w danym okresie rozliczeniowym dla wypłat wynagrodzeń, w stosunku do zwykłego wymiaru czasu pracy w myśl ust. 4-7.

W przypadku liczby przepracowanych godzin niższej od zwykłego wymiaru czasu pracy, brakujące godziny rozliczane są wg zwykłych stawek godzinowych, bez żadnych dodatków, natomiast w przypadku gdy liczba przepracowanych godzin jest wyższa od zwykłego wymiaru czasu pracy, ponadnormatywne godziny rozliczane są wg stawek wynagrodzenia powiększonych o należne dodatki z tytułu pracy w nadgodzinach, zaczynając od najniższych stawek tych dodatków.

9. Jeżeli pracownik zostaje przeniesiony z jednej zmiany na inną, a nie jest to konsekwencją wcześniej ustalonego

harmonogramu cyklu, to przysługuje mu z tego tytułu wypłata jednorazowa za każde przeniesienie. Kwota jednorazowej wypłaty wynosi w okresie od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:

1 marca 2017 r.kr. 204,60

1 marca 2018 r.kr. 207,90

1 marca 2019 r.kr. 211,20

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 ww. wypłata.

Doba robocza

10. Na potrzeby rozliczania pracy w systemie zmianowym przyjmuje się, że 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

11. 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 marca 2017 r.kr. 38,30

1 marca 2018 r.kr. 38,90

1 marca 2019 r.kr. 39,55

12. Za pracę w systemie zmianowym świadczoną w czasie od godz. 14.00 w sobotę do zakończenia doby niedzielnej, a także za pracę w systemie zmianowym w dni świąteczne i przewidziane w układzie zbiorowym dni wolne, przysługuje dodatek godzinowy wynoszący w okresie od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:

1 marca 2017 r.kr. 90,45

1 marca 2018 r.kr. 91,90

1 marca 2019 r. kr. 93,40
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, to od tej godziny liczy się czas do wypłaty dodatku w myśl ust. 11.

Praca w godzinach nadliczbowych

13. W razie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych w czasie, za który przysługują dodatki za pracę w systemie zmianowym wymienione w ust. 11 i 12, 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 wolne lub przesunięcie dni wolnych

14. O ile nie jest możliwe udzielenie pracownikowi dnia wolnego w ramach zadośćuczynienia za świadczenie pracy w dzień świąteczny lub przewidziany w układzie zbiorowym dzień wolny ([ust. 6](#)), 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 marca 2017 r. kr. 90,45
1 marca 2018 r. kr. 91,90
1 marca 2019 r. kr. 93,40

Ten sam dodatek wypłacany jest również, jeśli na dzień świąteczny przypada zaplanowany dzień wolny od dyżuru i nie jest możliwe udzielenie pracownikowi dnia wolnego w ramach zadośćuczynienia.

15. W razie przesunięcia zaplanowanego dnia wolnego od dyżuru, 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 marca 2017 r. kr. 27,10

1 marca 2018 r.	kr. 27,50
1 marca 2019 r.	kr. 27,95

Zaplanowany dzień wolny od dyżuru można przesunąć o nie więcej niż 4 tygodnie, chyba że na szczeblu lokalnym zostanie uzgodnione inaczej.

16. W przypadku pozbawienia pracownika zaplanowanego dnia wolnego od dyżuru przypadającego w dzień powszedni, za pracę w tym dniu przysługuje mu przewidziana w układzie zbiorowym dodatkowa zapłata za pracę w gwarantowany wolny dzień powszedni.

Umowy lokalne

17. Oprócz stosowania postanowień określonych w niniejszym artykule, możliwe jest zawieranie na szczeblu lokalnym umów uwzględniających specyficzne potrzeby przedsiębiorstwa w zakresie rozkładu czasu pracy, systemu zmianowego, przerw na spożywanie posiłków oraz wyrównywania rozliczeń z pracownikami w określonych odstępach czasowych. Umowy takie wymagają formy pisemnej.

Rozdział 6

Postanowienia w zakresie stawek wynagrodzeń za czas pracy

§ 23 Pracownicy dorośli

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

1 marca 2017 r.	kr. 122,15
1 marca 2018 r.	kr. 124,15
1 marca 2019 r.	kr. 126,15

§ 24 Kierowcy i pracownicy wykonujący roboty asfaltowe

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

1 marca 2017 r.	kr. 127,25
1 marca 2018 r.	kr. 129,25
1 marca 2019 r.	kr. 131,25
2. Pod określeniem "kierowcy" rozumie się posiadających odpowiednie uprawnienia pracowników zatrudnionych jako kierowcy pojazdów ciężarowych i pojazdów ciężarowych z przyczepą, kierowcy walców, ciągników z oprzyrządowaniem rolniczym lub ładunkowym, wozideł, koparek i innych ciężkich maszyn do prac ziemnych, oraz operatorów 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 czyszczeniu i renowacji nawierzchni).

§ 25 Prace dekarskie

1. Minimalna godzinowa stawka wynagrodzenia dla pracowników wykonujących roboty dekarskie wynosi w okresie od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:
1 marca 2017 r.kr. 130,15
1 marca 2018 r.kr. 132,35
1 marca 2019 r.kr. 134,50
2. Stawka ta dotyczy wszelkich prac naprawczych, małych robót dachowych, w tym malowania, prac wykonywanych na zewnątrz, usuwania nierówności pokryć dachowych, odwadniania, oczyszczania ze śniegu i tym podobnych prac, które nie są rozliczane wg stawek akordowych. Stawka jest równa minimalnej stawce godzinowej określonej w [§ 23](#) pomniejszonej o 2,75 kr. + 9%.

§ 26 Ogrodnicy

Pracownicy posiadający wykształcenie ogrodnicze nie mogą pod względem wynagrodzenia być traktowani gorzej niż określono w układzie zbiorowym zawartym pomiędzy Fagligt Fælles Forbund a Landsforeningen Danske Anlægsgartnere /Krajowe Zrzeszenie Duńskich Architektów Krajobrazu/.

§ 27 Nowo zatrudnieni bez doświadczenia w branży

Minimalna godzinowa stawka wynagrodzenia przez pierwsze 3 miesiące dla nowo zatrudnionych pracowników bez doświadczenia w branży wynosi w okresie od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:

1 marca 2017 r.	kr. 116,65
1 marca 2018 r.	kr. 118,65
1 marca 2019 r.	kr. 120,65

§ 28 Postanowienia ogólne

Ustalanie wynagrodzenia

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

Ogólne naruszenia układu zbiorowego

6. Organizacje mają prawo wnoszenia skarg zgodnie z zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych przypadkach, w których zgodnie z ich oceną dochodzi do ogólnych naruszeń układu zbiorowego.
7. Strony są zgodne co do tego, że aby w ogóle mogło zaistnieć ogólne naruszenie układu zbiorowego, to warunkiem m.in. jest, iż poziom wynagrodzenia w poszczególnym przedsiębiorstwie jest znacznie niższy niż poziom wynagrodzeń w

porównywalnych przedsiębiorstwach tej samej branży. Strony są zgodne co do tego, że nie jest samo w sobie wystarczające do stwierdzenia naruszenia układu zbiorowego, że jest mowa o znacznym odstępstwie od ogólnego przeciętnego wynagrodzenia w danej branży. Warunkiem jest, że jest mowa o porównywalnych przedsiębiorstwach w ramach tej samej branży i w zakresie warunków geograficznych.

Rozstrzygnięcie sporów

- 8 Spory dotyczące tego, na ile istnieje naruszenie układu zbiorowego, mogą być rozstrzygane zgodnie z zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych wynikającymi z rozdziału 16 (na zasadzie normalnego ciężaru dowodu). Ewentualne postępowanie może być wszczęte z powodu warunków panujących na placu będącej w toku budowy.
- 9 Na zebraniu organizacji strony dążą do osiągnięcia zgodności co do tego, czy doszło do naruszenia i ewentualnie jaki jest jego zakres. Jeśli strony osiągną w tym względzie porozumienie, sprawa może zostać zamknięta.
- 10 Jeżeli w trakcie postępowania branżowego strony nie uzgodnią wspólnego stanowiska co do wystąpienia naruszenia, spór może zostać skierowany do dalszego rozpatrywania w ramach branżowego arbitrażu. Wówczas trybunał arbitrażowy decyduje o tym, czy doszło do naruszenia, a jeśli tak, to w jakim zakresie.
- 11 W razie stwierdzenia naruszenia, na złożony w tej sprawie wniosek staje się ono przedmiotem negocjacji na szczeblu lokalnym.
- 12 O ile potwierdzono wystąpienie naruszenia, strony mogą w postępowaniu branżowym dążyć do osiągnięcia porozumienia co do sposobu jego usunięcia. Ewentualne spory dotyczące ustalania wynagrodzeń nie mogą jednak być rozpatrywane w ramach branżowego arbitrażu.

§ 29 Warunki pogodowe

Jeżeli pracodawca lub jego przedstawiciel stwierdzi, że ze względu na warunki pogodowe konieczne jest wstrzymanie określonych prac, ale w niebudzący wątpliwości sposób będzie wymagał od pracowników pozostania w miejscu wykonywania ww. prac w celu oczekiwania na możliwość ponownego przystąpienia do ich wykonywania, to za okres oczekiwania pracownikom przysługuje wynagrodzenie wg stawki minimalnej, por. [§ 23](#).

§ 30 Dyżury dzienne i nocne

Za dyżury dzienne i nocne przysługuje wynagrodzenie wg obowiązującej w danym czasie stawki minimalnej, por. [§ 23](#), chyba że na szczeblu lokalnym uzgodnione zostanie inaczej.

§ 31 Zaplecze socjalne – tymczasowe miejsca pracy

Obowiązujące przepisy

1. Zaplecze socjalne winno spełniać wymogi obowiązującego w danym czasie rozporządzenia, którego przepisy stanowią część niniejszego układu zbiorowego, obecnie „Rozporządzenie Państwowej Inspekcji Pracy nr 1516 z dnia 16 grudnia 2010 r. o wyposażeniu placów budowy i podobnych miejsc pracy”.
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 ust. 8.

4. Na spotkaniu tym dokonywana jest ocena, czy wymogi są spełnione, czy też nie, a także, czy ewentualne braki można uznać za istotne pogorszenie wartości użytkowej zaplecza.
5. O ile na spotkaniu informacyjnym strony dojdą do wniosku, że nie istnieją braki, które można by uznać za istotne pogorszenie wartości użytkowej zaplecza, sprawa podlega zamknięciu.
6. Jeżeli stwierdzone braki zostaną uznane za istotne pogorszenie wartości użytkowej zaplecza, przedsiębiorstwo jest zobowiązane do wypłacania pracownikom stawki dodatku barakowego nr 1 od dnia pisemnego zgłoszenia zastrzeżeń do dnia usunięcia braków.
7. Jeżeli na spotkaniu informacyjnym nie dojdzie do porozumienia, obu stronom przysługuje prawo do nadania dalszego biegu w ramach branżowego systemu rozpatrywania sporów. Ze spotkania sporządza się protokół zawierający określenie przedmiotu sporu.
8. Jeżeli braki są takiego charakteru, że spotkanie byłoby bezcelowe, np. jeśli w ogóle nie postawiono baraku w miejscu, w jakim wedle przepisów jest to wymagane, pracownicy mogą żądać wypłacania im przez przedsiębiorstwo stawki dodatku barakowego nr 2 od dnia pisemnego zgłoszenia roszczeń do dnia usunięcia braków.
9. Spory dotyczące ust. 8 są rozstrzygane zgodnie z zasadami rozpatrywania [sporów zbiorowych](#).
10. Przedsiębiorstwo jest zobowiązane do usunięcia ewentualnych braków, por. ust. 6 i 8, w terminie 5 dni roboczych od dnia spotkania informacyjnego, względnie od dnia pisemnego wysunięcia roszczenia. W przeciwnym razie spór może zostać skierowany do dalszego rozpatrywania w ramach systemu prawa pracy.
11. O ile okres wykonywania pracy nie przekracza 3 dni roboczych lub 6 osobodni, a przedsiębiorstwo nie udostępniło odpowiedniego zaplecza z toaletą i miejscem spożywania posiłków, pracownicy mogą żądać wypłaty stawki dodatku barakowego nr 1.

Dodatek barakowy

12. Stawka dodatku barakowego nr 1 wynosi kr. 57,50 na 1 osobę dziennie.
Stawka dodatku barakowego nr 2 wynosi kr. 90,00 na 1 osobę dziennie.

Rozdział 7

Postanowienia szczególne

Do nowych członków Dansk Byggeri oraz przedsiębiorstw objętych wcześniej układem zbiorowym dla sektora budowlano-montażowego zawartym pomiędzy SiD a BYG, zastosowanie mają następujące postanowienia:

§ 32 Zwrot kosztów przejazdu

1. Z tytułu wykonywania pracy w odległości od 10 km do 35 km (włącznie) od miejsca zamieszkania pracownika, za każdy dzień stawienia się pracownika w miejscu pracy, przysługuje mu zwrot kosztów przejazdu, aktualnie w wysokości kr. 1,93 za każdy rozpoczęty kilometr powyżej 10 km w drodze tam i z powrotem.
2. Powyższa stawka zwrotu kosztów przejazdu podlega regulacji zgodnie z państwowymi przepisami w zakresie przejazdów powyżej 20.000 km rocznie.
3. Za przejazdy na odległość poniżej 10 km, a także w przypadku nieodpłatnego udostępnienia pracownikowi środka transportu przez kierownictwo, zwrot kosztów nie przysługuje.
4. W przypadku przejazdów na odległości powyżej 35 km, stawki zwrotu kosztów są uzgadniane oddzielnie.
5. Odległości wlicza się biorąc pod uwagę najkrótszą przejezdną trasę.
6. W trakcie ciągłego wykonywania pracy w systemie akordowym pracownikowi nie przysługuje prawo do podwyżki kwoty zwrotu kosztów przejazdu, nawet jeśli odległość uległa zwiększeniu wskutek zmiany jego miejsca zamieszkania.

7. Tam, gdzie w tekście niniejszego artykułu jest mowa o odległości 10 km, dla strefy 1 i 2 na Zelandii Północnej, w tym dla powiatu Kopenhaga, odległość ta wynosi 5 km.

Dla przedsiębiorstw zajmujących się pracami dekarскими obowiązują Przepisy Szczególne dla Robót Dekarskich w załączniku 2, niezależnie od chwili nabycia członkostwa w Dansk Byggeri.

Do przedsiębiorstw objętych wcześniej układem zbiorowym dla sektora budowlano-montażowego zawartym pomiędzy SiD a BYG, zastosowanie mają następujące postanowienia:

§ 33 Pozostawanie pracownika w gotowości na wezwanie pracodawcy
--

Umowy o pozostawaniu pracownika w gotowości na wezwanie pracodawcy mogą być zawierane na szczeblu lokalnym, na poniższych zasadach.

1. Jeżeli pracownik, zgodnie z umową, ma obowiązek pozostawania w gotowości na wezwanie pracodawcy w okresach obejmujących wyłącznie dni świąteczne 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 marca 2017 r.	kr. 25,85
1 marca 2018 r.	kr. 26,25
1 marca 2019 r.	kr. 26,70
2. W razie pozostawania przez pracownika w gotowości na wezwanie pracodawcy w innych okresach, przysługuje mu stawka godzinowa wynosząca w okresie od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:

1 marca 2017 r.	kr. 20,85
1 marca 2018 r.	kr. 21,15

1 marca 2019 r. kr. 21,50

3. Od chwili wezwania pracownika do pracy w czasie pozostawania przez niego w gotowości, ww. stawka przestaje mieć zastosowanie i pracownikowi przysługuje normalna stawka wynagrodzenia ustalona zgodnie z zasadami wynagradzania pracy w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta.

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

Tam, gdzie harmonogram dyżurów obejmuje więcej niż jednego pracownika, ustala się podział dyżurów pomiędzy nimi.

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

Do przedsiębiorstw objętych wcześniej układem zbiorowym dla sektora budowlano-montażowego zawartym pomiędzy SiD a BYG, zastosowanie mają następujące postanowienia:

§ 34 Zakwaterowanie w hotelu i wyżywienie

Jeżeli pracownicy, w uzgodnieniu z pracodawcą, muszą przenoćować poza miejscem zamieszkania, przedsiębiorstwo pokrywa koszty ich zakwaterowania w hotelu i wyżywienia (w przyzwoitym standardzie) oraz wypłaca kwotę kr. 121,75 na dobę.

Rozdział 8

Wyplata wynagrodzeń

§ 35 Okres rozliczeniowy dla wyplat wynagrodzeń

1. Okres rozliczeniowy dla wyplat wynagrodzeń, o ile pracownik i pracodawca nie uzgodnią inaczej, kończy się z chwilą zakończenia czasu pracy w sobotę.
2. Okres rozliczeniowy trwa 2 tygodnie, chyba że na szczeblu lokalnym zostanie uzgodnione inaczej.

§ 36 Wyplata wynagrodzeń

Dzień wyplaty

1. Wyplata wynagrodzeń za pośrednictwem instytucji finansowych itp. może odbywać się w piątki.
2. Wyplata wynagrodzeń w gotówce lub czekach winna odbywać się w czwartki, w miarę możliwości przed zakończeniem czasu pracy.

Dzień świąteczny

3. Jeżeli w czwartek przypada dzień świąteczny, 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, wyplaty można domagać się dopiero w kolejnym zwykłym terminie.

Urlop

5. Jeżeli termin wyplaty wynagrodzenia przypada w czasie urlopu, wyplata następuje w pierwszy czwartek, ewentualnie piątek, po jego zakończeniu.

Nowo przyjęci i zwolnieni pracownicy

6. Pracownicy zwolnieni przez pracodawcę lub jego przedstawiciela mają prawo do wypłaty wynagrodzenia dopiero w pierwszym zwykłym terminie wypłaty wynagrodzeń.
7. Pracownicy zwolnieni przez pracodawcę lub jego przedstawiciela winni, niezależnie od tego, czy byli wynagradzani w systemie akordowym, czy godzinowym, w momencie zwolnienia móc przedstawić dokumentację przepracowanego czasu.

Wypłaty zaliczek

8. Wypłaty zaliczek z tytułu pracy na akord przypadają w dni wypłaty wynagrodzeń, jednak wniosek o wypłatę musi być przedstawiony z 1-tygodniowym wyprzedzeniem.

Wypłaty nadwyżek akordowych

9. Wypłaty nadwyżek niebędące kwestią sporną przypadają w pierwszym zwykłym terminie wypłat wynagrodzeń po zakończeniu okresu rozliczeniowego, w czasie którego upłynął termin składania protestów, chyba że na szczeblu lokalnym zostanie uzgodnione inaczej.
10. Wypłaty nadwyżek, 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

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

§ 37 Odcinki wypłat wynagrodzeń

1. Przy wypłatach wynagrodzeń należy stosować odcinki wypłat, zawierające przynajmniej poniższe informacje:
 - numer CVR /identyfikacyjny/ przedsiębiorstwa
 - praca wynagradzana wg stawek godzinowych

- praca wynagradzana wg stawek akordowych/wypłaty nadwyżek akordowych
- praca w godzinach nadliczbowych
- wynagrodzenie za czas choroby
- zgromadzone środki na wynagrodzenie za czas urlopu/rekompensatę urlopową i z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie
- zwrot kosztów przejazdów
- składka na ATP
- składka emerytalna
- rekompensata za 1, 2 i 3 dzień pozostawania bez pracy.

Elektroniczne odcinki wypłat wynagrodzeń

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

Rozdział 9

Postanowienia w zakresie wynagrodzeń akordowych

§ 38 Wykazy czasu wykonywania prac w systemie akordowym, orientacyjne przedziały czasowe i wykazy cen

1. Do przedsiębiorstw, które przed dniem 1 marca 2004 r. były objęte układem zbiorowym dla sektora budowlano-montażowego zawartym pomiędzy SiD a Danske Entreprenører /Zrzeszenie Duńskich Przedsiębiorców Budowlanych/, nadal mają zastosowanie wykazy czasu wykonywania prac w systemie akordowym, orientacyjne przedziały czasowe i pozostałe wykazy cen mieszczące się w zakresie obowiązywania układu zbiorowego.
2. Do przedsiębiorstw, które przed dniem 1 marca 2004 r. były objęte układem zbiorowym dla sektora budowlano-montażowego zawartym pomiędzy SiD a BYG, nadal ma zastosowanie wykaz cen prac budowlano-montażowych na prowincji i w strefie 1 i 2 na Zelandii Północnej włącznie z powiatem Kopenhaga uzgodniony pomiędzy federacją a BYG.
3. Ponadto strony respektują treść układów zbiorowych zawartych przez organizacje w ramach Dansk Arbejdsgiverforening /DA, Duńskie Zrzeszenie Pracodawców/ i Landsorganisationen i Danmark /LO, Ogólnokrajowa Centrala Związkowa/ w zakresie prac niewyszczególnionych w ww. wykazach cen.
4. Przedsiębiorstwa, które przystępują do Dansk Byggeri po dniu 1 marca 2004 r., na szczeblu lokalnym uzgadniają, które z ww. wykazów cen zamierzają stosować. Jeżeli strony na szczeblu lokalnym nie mogą dojść do porozumienia, spór rozstrzygany jest zgodnie z [Zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych](#).

Cenniki i wykazy

1. Prace wyszczególnione w wykazach cen, wykazach czasu wykonywania prac w systemie akordowym i „Orientacyjnych przedziałach czasowych” (zwanymi dalej wykazami cen i arkuszami danych), wykonywane są na akord wg stawek i w czasie określonym w tych dokumentach, chyba że do ustalenia wysokości wynagrodzenia wykorzystywane są wykonane studia czasu pracy, lub przedsiębiorstwo i dani pracownicy zawrą inną umowę.
2. Za pracę wykonywaną w systemie akordowym nie gwarantuje się uzyskania stawki godzinowej określonej w [§ 23](#).
3. Określone w wykazach czasu wykonywania prac w systemie akordowym ramy czasowe będące podstawą rozliczeń za taką pracę, na wniosek każdej z organizacji i w każdym czasie podlegają rewizji z wykorzystaniem wykonanych studiów czasu pracy, o ile posiadane rezerwy 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 nieplanowanych 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 prostych, drobnych nieplanowanych 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 ma – pod odpowiedzialnością – prawo do rozliczenia akordu, jeżeli pracownicy dopuszczą do powstania deficytu.

Informacja o warunkach zatrudnienia

7. Jeżeli informacja o warunkach zatrudnienia brygady pracowników zostanie udzielona ich przedstawicielowi, jest on zobowiązany do jej przekazania wszystkim pozostałym. Przekazaną w ten sposób informację traktuje się jako dostarczoną wszystkim członkom brygady.

§ 40 Negocjacje raz w roku układowym

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

§ 41 Udział uczniów w pracy w systemie akordowym

1. Dorośli pracownicy nie mogą nie zgodzić się na udział uczniów w pracy w systemie akordowym.
2. Jeżeli uczniowie uczestniczą w pracy w systemie akordowym razem z dorosłymi pracownikami, to pracownicy ci na szczeblu lokalnym zawierają z przedsiębiorstwem umowę dotyczącą udziału uczniów w wynagrodzeniu.

§ 42 Ustalanie czasu wykonywania pracy na akord na podstawie „Sugerowanych przedziałów czasowych”

„Sugerowane przedziały czasowe”

1. W przypadku negocjacji dotyczących wykonywania w systemie akordowym prac ujętych w wydanych przez organizację „Sugerowanych przedziałach czasowych”, można domagać się stosowania arkuszy danych.
2. Tak samo, można domagać się stosowania „Sugerowanych przedziałów czasowych” w przypadku prac wykonywanych w tymczasowych miejscach pracy przy użyciu maszyn i urządzeń oraz metod, które nie są przewidziane w wykazach czasu wykonywania prac w systemie akordowym, w sytuacjach, w których wykonywanie lokalnych studiów czasu pracy nie jest celowe ani wnioskowane przez 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 przewidzianego czasu.
4. Jeżeli osiągnięcie porozumienia w tej kwestii nie jest możliwe, strony mogą domagać się wydłużenia lub skrócenia przewidzianego czasu zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego w zakresie [Zasad rozpatrywania sporów zbiorowych](#).
5. Ustalone w ramach branżowego systemu rozpatrywania sporów (lub arbitrażu branżowego) wydłużenie lub skrócenie czasu podlega ewentualnej rewizji w drodze nowego postępowania arbitrażowego, jeżeli któraś z organizacji zgłosi taki wniosek.

Nowe arkusze danych

6. Organizacje są zgodne co do potrzeby rozszerzania możliwości rozliczania wszelkich, nadających się do tego, prac

wg stawek akordowych, poprzez opracowywanie, w uzasadnionym zakresie, nowych arkuszy danych.

§ 43 Ustalanie czasu wykonywania pracy na akord na podstawie studiów czasu pracy

W razie wykonywania studiów czasu pracy mających na celu wyznaczenie stawek akordowych, a także przy ustalaniu czasu wykonywania pracy na akord na podstawie wykonanych studiów, należy przestrzegać określonych w niniejszym układzie zbiorowym zasad i współczynników minutowych.

§ 44 Wykonywanie pracy w systemie akordowym na innej podstawie

1. Organizacje dążą do tego, by wszelkie prace, które nadają się do wykonywania w systemie akordowym, a nie są ujęte w wykazach cen i arkuszach danych, były wykonywane w tym systemie.
2. W takich przypadkach wykazy cen i arkusze danych pełnią rolę pomocniczą przy zawieraniu umowy 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 wykazach cen i arkuszach danych, wszelkie uzgodnienia i szczególne warunki powinny przed przystąpieniem do pracy zostać spisane i opatrzone podpisami stron lub ich przedstawicieli. Warunki takie nie podlegają podważeniu przez pracowników przystępujących później do wykonywania pracy.
4. O ile osiągnięcie porozumienia co do warunków wykonywania pracy w systemie akordowym nie jest możliwe, praca świadczona jest wg stawek godzinowych zgodnie z

postanowieniami niniejszego układu zbiorowego w zakresie stawek wynagrodzeń za czas pracy.

5. Spory dotyczące warunków wykonywania pracy w systemie akordowym podlegają rozstrzygnięciu zgodnie z [Zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych](#), jednak nie w drodze arbitrażu branżowego, chyba że organizacje będą co do tego zgodne.
6. Spór w zakresie wykonywania pracy w systemie akordowym nie może być powodem przerwania pracy.

§ 45 Współczynniki minutowe

1. W okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień 1 marca 2017 r., stawki wynoszą (z wyłączeniem stałego dodatku godzinowego):

W strefie 1 i 2 Kopenhagi i Zelandii Północnej 223,80 øre
na prowincji210,15 øre

W okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień 1 marca 2018 r., stawki wynoszą (z wyłączeniem stałego dodatku godzinowego):

w strefie 1 i 2 Kopenhagi i Zelandii Północnej 227,80 øre
na prowincji214,15 øre

W okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień 1 marca 2019 r., stawki wynoszą (z wyłączeniem stałego dodatku godzinowego):

w strefie 1 i 2 Kopenhagi i Zelandii Północnej 232,80 øre
na prowincji219,15 øre

Stały dodatek godzinowy

Za każdą godzinę pracy wykonywanej w systemie akordowym dolicza się kwotę 25,50 kr., chyba że ustalone zostanie inaczej.

2. W okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień 1 marca 2017 r., stawka wynosi (włącznie ze stałym dodatkiem godzinowym) 260,73 øre

W okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym

przypada dzień 1 marca 2018 r., stawka wynosi (włącznie ze stałym dodatkiem godzinowym) 264,73 øre
W okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień 1 marca 2019 r., stawka wynosi (włącznie ze stałym dodatkiem godzinowym) 269,73 øre

Stolica

Dla prac wykonywanych w stolicy, tj. w obszarze o kształcie koła, którego środek znajduje się na Rådhuspladsen /Plac Ratuszowy/, a promień wynosi 27 km, współczynnik minutowy jest równy obowiązującemu w danym czasie współczynnikowi dla prowincji + 6,4 øre/minutę.

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

§ 46 Zaliczki z tytułu wykonywania pracy w systemie akordowym

Praca w systemie akordowym

1. W przypadku wykonywania pracy w systemie akordowym, w formie zaliczki wypłaca się kwotę równą minimalnej stawce wynagrodzenia, por. [§ 23](#).
2. W przypadku wykonywania pracy na akord w dłuższym okresie, pracownicy mają prawo raz na 4 tygodnie żądać zaliczki wynoszącej, włącznie z dokonaną wypłatą, 90% należnej kwoty wynagrodzenia za wykonaną pracę wg stawek akordowych.
3. Jeżeli przedsiębiorstwo w trakcie wykonywania pracy zażąda przedstawienia ostatecznego rozliczenia akordu w zakresie tej części pracy, która została wykonana, rozliczenie to podlega oprostowaniu na zasadach określonych w [§ 48](#), po czym następuje wypłata zaliczki w wysokości do 90%.

Praca w systemie akordowym związana z wykonywaniem studiów czasu pracy

4. W razie wykonywania studiów służących do określania czasu wykonywania poszczególnych prac w systemie akordowym i wykorzystywanych jako podstawa rozliczeń wynagrodzenia,

pracownikom wypłaca się zaliczkowo kwoty wg aktualnie obowiązujących współczynników minutowych minus 10%.

Po ukończeniu kalkulacji czasu pracy w systemie akordowym, wypłaca się wynagrodzenie na zasadach przedstawionych powyżej.

Obliczając wysokość zaliczki należy uwzględnić poniższe dodatki procentowe.

5. Jeżeli wykonano 15% lub mniej z zakładanej liczby jednostek, do podstawowego czasu przeznaczonego na wykonanie danej liczby jednostek dolicza się40%
- 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%

§ 47 Roszczenie zawarcia umowy akordowej w zakresie prac, które nie są ujęte w cennikach

1. Roszczenia o zapłatę za czynności nieujęte w wykazach czasu wykonywania prac, cennikach, wykazach cen i arkuszach danych, należy przedstawić najwcześniej jak to możliwe w trakcie wykonywania prac.
2. Jeśli przedstawiciel pracowników przedstawi roszczenie zawarcia umowy akordowej w formie pisemnej przedsiębiorstwu lub jego przedstawicielowi, przedsiębiorstwo ma obowiązek ustosunkować się do niego na piśmie w terminie 6 dni roboczych.
3. Po przedstawieniu przez przedsiębiorstwo swojej oferty, por. ust. 2., w odpowiedzi na zgłoszone roszczenie, pracownicy mają obowiązek ustosunkować się do niej na piśmie w terminie 6 dni roboczych.
4. Dzień otrzymania nie jest wliczany w powyższe terminy.

5. O ile terminy określone w ust. 2 i 3 nie zostaną dotrzymane, to zgłoszone roszczenia i przedstawione oferty (odpowiednio) uważa się za przyjęte.
6. Terminy uważa się za zachowane, jeśli zgłoszone roszczenia i przedstawione oferty (odpowiednio) zostały nadane listem poleconym przed ich upływem, lub można udowodnić, że przed ich upływem znalazły się w rękach odbiorcy.
7. Spory pomiędzy przedsiębiorstwem a przedstawicielem pracowników w zakresie zgłoszonych roszczeń i przedstawionych ofert (odpowiednio), podlegają rozstrzygnięciu zgodnie z [Zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych](#).

§ 48 Rozliczenie akordu

Obmiar prac

1. Po wykonaniu prac następuje ich obmiar wykonywany wspólnie przez przedsiębiorstwo i pracowników.
Obie strony mogą również być reprezentowane przez pełnomocników.

Termin przedłożenia rozliczenia

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

Sposób rozliczania

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 czasu 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 wykazy wykonanych prac uważa się za zaakceptowane, jeśli najpóźniej w terminie 7 dni od wypłaty nie zostanie wniesiony od nich sprzeciw.

Oprotestowanie rozliczenia

7. Przedłożone przez pracowników rozliczenie może ew. być przez przedsiębiorstwo oprotestowane. Protest 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. Dzień otrzymania nie jest wliczany w powyższe terminy.
8. Do 5-dniowego tygodnia roboczego nie zalicza się sobót.
9. Termin oprotestowania rozliczenia uważa się za dotrzymany, jeśli protest został nadany listem poleconym przed jego upływem.
10. O ile nie ma wątpliwości co do tego, że rozliczenie zostało wysłane przez miejscową wyspecjalizowaną firmę obmiarową, protest – zamiast do pracowników - można skierować do tej firmy.
11. Protest powinien zawierać wyszczególnienie wszystkich kwestionowanych punktów i kwot. Jeżeli rozliczenie nie zostanie oprotestowane w ww. terminie, uznaje się je za zaakceptowane.
12. O ile przedsiębiorstwo lub pracownik poinformował o przebywaniu na zbiorowym urlopie, ww. terminy ulegają przedłużeniu o czas jego trwania.

Rozstrzygnięcie sporów

13. Najpóźniej w ciągu 2 tygodni od upływu terminu oprotestowania rozliczenia, przedsiębiorstwo i pracownicy powinni podjąć negocjacje w zakresie ewentualnie kwestionowanych kwot.

14. Jeżeli negocjacje te nie przyniosą porozumienia, spór podlega rozstrzygnięciu zgodnie z [Zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych](#).
15. Pisemny wniosek o postępowanie pojednawcze musi jednak zostać złożony w ciągu tygodni od upływu terminu oprotestowania rozliczenia. W przeciwnym razie sporna część roszczenia ulega unieważnieniu.

Postanowienia szczególne

Kierownik brygady

16. Jeżeli najęty przez przedsiębiorstwo kierownik brygady 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 kierownika 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 ustalenia czasu na wykonanie danych prac w systemie akordowym były studia 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 odchyień od przyjętych założeń podlegają rozstrzygnięciu zgodnie z [Zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych](#).

Przerwa w 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 do wynagrodzenia godzinowego za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych oraz w niedziele i święta nie są przy rozliczaniu akordu traktowane jako wypłacona stawka godzinowa.

§ 49 Stosowanie studiów czasu pracy i orientacyjnych przedziałów czasowych

Studia jako rzetelna podstawa ustalania czasu pracy

1. Fagligt Fælles Forbund i Dansk Byggeri zawarły umowę w zakresie wykorzystywania studiów czasu pracy.
2. Celem umowy jest przyczynianie się do wzrostu wydajności pracy. Wzrost wydajności można osiągnąć uzyskując wiedzę w zakresie:
 - najbardziej celowych w danych warunkach metod wykonywania danej pracy
 - rzetelnych podstaw do ustalania czasu potrzebnego na wykonanie określonych czynności w systemie akordowym, przy czym istnieje zgodność co do tego, że studia czasu pracy są niezbędnym narzędziem pomocniczym w tym zakresie.
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 jak najszerszego wykorzystywania studiów czasu pracy.

Orientacyjne przedziały czasowe

4. Fagligt Fælles Forbund i Dansk Byggeri zawarły umowę w zakresie opracowania arkuszy danych zawierających orientacyjne przedziały czasowe dla ściśle określonych, powszechnie występujących czynności wykonywanych przy użyciu maszyn i urządzeń, metodami, które nie są przewidziane w wykazach czasu wykonywania prac w systemie akordowym.
Teksty umów są dostępne za pośrednictwem organizacji.

§ 50 Komisja ds. cen dla prac brukarskich

Strony powołały komisję ds. cen 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 na prowincji.

Organizacje wyznaczają swoich reprezentantów na członków komisji.

Do przedsiębiorstw objętych wcześniej układem zbiorowym dla sektora budowlano-montażowego zawartym pomiędzy SiD a BYG, zastosowanie mają następujące postanowienia:

§ 51 Stała komisja ds. cen

1. Strony powołują komisję ds. cen w składzie opartym na zasadzie parytetu. Celem komisji jest ustalanie cen i stawek za prace wykonywane przy użyciu nowych materiałów, nieujęte w wykazach cen wymienionych w [§ 38 ust. 2](#) oraz rozstrzyganie kwestii i pytań związanych ze zmianami warunków pracy (np. wykorzystaniem urządzeń pozwalających na oszczędność czasu, ręcznych narzędzi elektrycznych, itp.).
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.
2. Ceny zostaną ogłoszone jako uzupełnienie do aktualnie istniejących wykazów cen.
3. O ile komisji nie uda się dojść do porozumienia w kwestii ustalenia cen, to sprawa ta będzie podlegać rozstrzygnięciu w ramach branżowego systemu rozpatrywania sporów.

Rozdział 10

Ubezpieczenie emerytalne

§ 52 Ubezpieczenie emerytalne i zdrowotne
--

1. Przedsiębiorstwo odprowadza składki emerytalne za dorosłych pracowników, którzy ukończyli 18 rok życia i uczniów, którzy ukończyli 20 rok życia, i którzy od co najmniej 6 miesięcy są zatrudnieni na warunkach układu zbiorowego zawartego pomiędzy organizacjami wchodzącymi w skład kartelu BAT /Bygge-, Anlægs- og Trækartellet, Zrzeszenie Związków Pracowników Sektora Budowlano-Montażowego i Drzewnego/ a Dansk Byggeri lub Tekniq /Installatørernes Organisation, Związek Pracodawców Sektora Instalacyjnego/, lub od co najmniej 6 miesięcy pracują zawodowo.

Składka emerytalna

2. Składka emerytalna wynosi 12% wynagrodzenia pracownika (stanowiącego podstawę naliczenia wynagrodzenia za czas urlopu/rekompensaty urlopowej), powiększonego o wynagrodzenie za czas urlopu/rekompensatę urlopową oraz rekompensatę z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie. Pracownik płaci składkę równą 4% wynagrodzenia, a przedsiębiorstwo 8%.
3. Każdemu pracownikowi przysługuje prawo podwyższenia składki.

Wpłata składki emerytalnej

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

postanowieniami protokołu o składkach emerytalnych do funduszu PensionDanmark z dnia 28 stycznia 2011 r.

Podwyższona składka emerytalna w czasie urlopu macierzyńskiego

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

Składka emerytalna za miesiąc wynosi..... kr. 2.040,00

za godzinękr. 12,75

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

Program ubezpieczenia zdrowotnego

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

programu oferującego pracownikom co najmniej takie same warunki jak program PensionDanmark.

Rozdział 11

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

§ 53 Choroby i wypadki

Czasokres

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 wypadku 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 wynagrodzenia za czas choroby jest nieprzerwane zatrudnienie w danym przedsiębiorstwie przez okres co najmniej 3 miesięcy i spełnianie przez pracownika wymogów ustawy o zasiłkach chorobowych w zakresie prawa do zasiłku chorobowego płatnego przez pracodawcę.

Staż pracy

4. Wymóg stażu pracy wobec pracowników zatrudnionych na tymczasowych miejscach pracy uznaje się za spełniony, jeżeli pracownik świadczył pracę przez okres 3 miesięcy łącznie w ciągu ostatnich 18 miesięcy.

Wypadki w czasie pracy

5. Wymóg stażu pracy określony w ust. 3 nie ma zastosowania w przypadkach nieobecności pracownika z powodu wypadku w przedsiębiorstwie podczas wykonywania przez niego pracy. Wymóg dotyczący posiadania przez pracownika uprawnień do zasiłku chorobowego w myśl ustawy o zasiłkach chorobowych pozostaje w mocy.

Staż pracy w okresie nauki

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

Przerwa w stażu

7. Stażu pracy w przedsiębiorstwie nie uważa się za przerwany z powodu:
- choroby trwającej do 3 miesięcy
 - wezwania do odbycia służby wojskowej (jednak tylko do 3 miesięcy)
 - urlopu macierzyńskiego
 - 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 uzupełnionej do pełnej wysokości wynagrodzenia, jednak maksymalnie za 1 godzinę w okresie od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:

1 marca 2017 r.kr. 143,00

1 marca 2018 r.kr. 145,00

1 marca 2019 r.kr. 147,00

i za nie więcej niż 37 godzin pracy w tygodniu.

Wyliczenie wysokości wynagrodzenia za czas choroby

9. Wysokość wynagrodzenia za czas choroby wylicza się jako równowartość spodziewanego utraconego zarobku na 1 godzinę roboczą w okresie choroby, wliczając do niego regularnie otrzymywane dodatki za uciążliwość pracy.
10. Jeżeli wysokość spodziewanego utraconego zarobku na 1 godzinę roboczą nie jest znana, wysokość wynagrodzenia za czas choroby wylicza się na podstawie zarobków w okresie ostatnich 4 tygodni przed nieobecnością pracownika, wliczając do niego regularnie otrzymywane dodatki za uciążliwość pracy, ale nie świadczenia nieregularne, niemające związku z czasem pracy w danym okresie.
11. Jeżeli liczba godzin przepracowanych w okresie ostatnich 4 tygodni przed nieobecnością pracownika nie jest znana, wylicza się ją zgodnie z przepisami ustawy o zasiłkach chorobowych, a wysokość wynagrodzenia za czas choroby, za liczbę godzin pracy do 37 godzin w tygodniu, ustala się mnożąc przyjętą liczbę godzin pracy przez (odpowiednio) 143,00 kr./145,00 kr./147,00 kr.

Zachorowanie/wypadek w trakcie dnia pracy

12. Jeżeli pracownik staje się niezdolny do pracy z powodu choroby lub nieszczęśliwego wypadku mającego miejsce w trakcie dnia roboczego, 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 stawkę zasiłku chorobowego w przeliczeniu wg ilości godzin.

Umowa w myśl art. 56

14. Jeżeli z pracownikiem zawarta została umowa w myśl art. 56 ustawy o zasiłkach chorobowych, przedsiębiorstwo wypłaca mu jedynie stawkę zasiłku zgodną z przepisami ww. ustawy, chyba że nieobecność spowodowana jest inną chorobą, niż ta, której dotyczy umowa w myśl art. 56.

§ 54 Pierwszy dzień choroby dziecka

1. Pracownikom i osobom zatrudnionym uczącym się przyznaje się wolne, jeśli jest to niezbędne dla zapewnienia opieki przebywającemu w domu choremu dziecku/chorym dzieciom pracownika poniżej 14 roku życia.
2. Wolne to przysługuje tylko jednemu z rodziców i tylko w pierwszym całym dniu choroby dziecka.
3. Jeżeli dziecko zachoruje w trakcie dnia pracy pracownika i pracownik musi z tego powodu opuścić miejsce pracy, przysługuje mu ponadto w tym dniu wolne przez pozostałe godziny pracy.
4. Za dzień ten pracownikowi przysługuje wynagrodzenie takie samo jak za czas jego choroby.
5. Warunkiem wypłaty wynagrodzenia jest przedstawienie przez pracownika wymaganej przez przedsiębiorstwo dokumentacji.

§ 55 Pobyt dziecka w szpitalu

1. Pracownikom i osobom zatrudnionym uczącym się przyznaje się wolne, jeśli jest to niezbędne w związku z umieszczeniem w szpitalu, a w tym gdy pacjenta umieszcza się częściowo lub całkowicie w domu. Zasada ta ma zastosowanie w przypadku dzieci poniżej 14 roku życia.
2. 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. Pracownik powinien na żądanie przedsiębiorstwa przedstawić dokumentację świadczącą o hospitalizacji.
4. Za dzień ten pracownikowi przysługuje wynagrodzenie takie samo jak za czas jego choroby.

§ 56 Dni wolne na opiekę nad dziećmi

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

§ 57 Narodziny dziecka

Urlop ciąży/macierzyński

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

Urlop ojcowski

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

Urlop rodzicielski

4. Na zasadach określonych powyżej przedsiębiorstwo wypłaca

wynagrodzenie za okres urlopu rodzicielskiego trwający do 13 tygodni. Każde z rodziców ma prawo do wykorzystania 5 z ww. 13 tygodni.

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

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

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

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

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

5. Wynagrodzenie podczas urlopu ciążowego, ojcowskiego i macierzyńskiego (oraz do 1 lipca 2017 r. urlopu rodzicielskiego) stanowi równowartość wynagrodzenia, do którego pracownik nabyłby prawo w danym okresie, jednak maksymalnie za 1 godzinę w okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:

1 marca 2017 r.kr. 143,00

1 marca 2018 r.kr. 145,00

1 marca 2019 r.kr. 147,00

W kwocie tej zawiera się określona w przepisach prawa maksymalna stawka zasiłku.

Wynagrodzenie podczas urlopu rodzicielskiego po 1 lipca 2017 r.

6. Wynagrodzenie podczas urlopu rodzicielskiego wynosi pełną stawkę wynagrodzenia.
7. Wynagrodzenie podczas urlopu rodzicielskiego oblicza się jako spodziewaną utratę dochodu pracownika, przypadającą na liczbę godzin roboczych w okresie urlopu rodzicielskiego, włącznie z dodatkiem za systematycznie występujące niedogodności.

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

§ 58 Dni wolne na opiekę nad chorymi członkami bliskiej rodziny

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

Rozdział 12

Zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych i dni świątecznych

§ 59 Nabywanie prawa do urlopu

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

§ 60 Wykorzystywanie urlopów

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

Główny urlop

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

Pozostałe dni urlopowe

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

Harmonogram urlopów

8. W porozumieniu z pracownikami przedsiębiorstwo opracowuje harmonogram wykorzystania urlopów.
9. Życzenia pracowników w zakresie terminów odbywania urlopów winny być uwzględnione w najwyższym możliwym stopniu, w tym

również życzenia dotyczące wykorzystania urlopu głównego w czasie letnich wakacji szkolnych dziecka.

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

Zmiana terminu wykorzystania urlopu

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

Przerwa w pracy przedsiębiorstwa z powodu urlopu

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

Przerwa w pracy przedsiębiorstwa w okresie między Świętami Bożego Narodzenia a Nowym Rokiem

15. Jeżeli przedsiębiorstwo jest zamknięte w dni robocze w okresie między Świętami Bożego Narodzenia a Nowym Rokiem, przedsiębiorstwo to powinno, por. postanowienia w zakresie harmonogramu urlopów, zdecydować, że pracownicy, którzy nabyli prawo do więcej niż 15 dni urlopu, przebywają w tych dniach na urlopie.
16. Jeżeli przedsiębiorstwo nie podejmie decyzji o ustanowieniu urlopu pomiędzy Świętami Bożego Narodzenia a Nowym Rokiem, to za okres ten winno wypłacić pracownikom wynagrodzenie.

17. Wysokość tego wynagrodzenia wylicza się na podstawie zwyczajnego wynagrodzenia danego pracownika w okresie 4 tygodni bezpośrednio poprzedzających Boże Narodzenie.

§ 61 Choroba w czasie urlopu

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

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

Pracownik winien zgłosić zachorowanie przedsiębiorstwu w zwykły przyjęty sposób.

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

Choroba w trakcie przerwy w pracy przedsiębiorstwa z powodu urlopu

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

Wyzdrowienie w trakcie przerwy w pracy przedsiębiorstwa z powodu urlopu

3. Jeżeli pracownik, który był nieobecny z powodu choroby przed rozpoczęciem przerwy urlopowej w przedsiębiorstwie, zgłasza wyzdrowienie w trakcie tej przerwy, to przystępuje on do pracy i ma prawo do wykorzystania urlopu w innym terminie.

4. Jeżeli zapewnienie pracownikowi zajęcia w tym okresie nie jest możliwe, jego urlop uznaje się za rozpoczęty w momencie zgłoszenia wyzdrowienia, chyba że uzgodnione zostanie inaczej.
5. Urlop, którego pracownik nie mógł wykorzystać z powodu choroby, realizowany jest w przedłużeniu pierwotnie planowanego urlopu, chyba że uzgodnione zostanie inaczej.

§ 62 Przeniesienie urlopu

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

7. Pracownika nie można zobowiązać do wykorzystania w okresie wypowiedzenia tej liczby dni urlopu, która została przeniesiona, chyba że przewiduje to określona powyżej umowa.

§ 63 Rekompensata urlopowa

1. Rekompensata urlopowa wynosi 12,5% łącznego wynagrodzenia za pracę w roku, za który naliczany jest urlop.
2. Przedsiębiorstwo nalicza rekompensatę urlopową od wszelkich kwot wynagrodzenia podlegającego opodatkowaniu podatkiem dochodowym i świadczeń socjalnych na rzecz pracowników, które nie podlegają odliczeniu od podstawy opodatkowania, a które stanowią formę wynagrodzenia za pracę świadczoną przez zatrudnionego.

Wyliczenie wysokości rekompensaty urlopowej za czas choroby

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

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

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

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.

§ 64 Karta urlopowa

1. Najpóźniej w dniu 15 lutego przedsiębiorstwo wystawia dla pracowników karty urlopowe za miniony rok, za który naliczany jest urlop.
2. Karta urlopowa powinna zawierać następujące dane: imię, nazwisko i adres pracownika, wysokość wypłaconego wynagrodzenia, wynikająca z niej wysokość rekompensaty urlopowej, liczba dni urlopu, odliczenie od dochodu podlegającego opodatkowaniu u źródła oraz wysokość rekompensaty urlopowej przypadającej na 1 dzień urlopu.

Karty urlopowe wystawia się na blankietach zatwierdzonych do stosowania przez organizacje.

3. Jeżeli pracownik nie otrzymał innej dokumentacji w zakresie należnej rekompensaty urlopowej, to z chwilą wygaśnięcia stosunku pracy przedsiębiorstwo wystawia zaświadczenie o wysokości tej rekompensaty oraz liczbie dni urlopu, do której pracownik nabył uprawnienie.
4. Pracownicy, którzy otrzymali tymczasowe zaświadczenia o wysokości należnej rekompensaty oraz liczbie dni urlopu, mają obowiązek poinformowania przedsiębiorstwa o ewentualnej zmianie adresu.

Elektroniczna karta urlopowa

5. Przedsiębiorstwo może, ze skutkiem uwalniającym, dostarczać pracownikom karty urlopowe dotyczące bieżącego lub ustalego stosunku pracy za pomocą dostępnych środków komunikacji elektronicznej, np. e-Boks lub e-mail.

6. Jeśli przedsiębiorstwo zamierza skorzystać z tej formy przekazywania kart urlopowych, winno poinformować o tym pracowników z 3-miesięcznym wyprzedzeniem, chyba że uzgodniono inaczej. Po upływie tego terminu, pracownicy, którzy nie mają możliwości odbioru kart w formie elektronicznej, mogą je otrzymywać zgłaszając się bezpośrednio w przedsiębiorstwie.

Odcinek wypłaty wynagrodzenia jako karta urlopowa

7. W przedsiębiorstwach, w których nie stosuje się kart urlopowych, pracownicy na przełomie roku lub przy ewentualnym odejściu z pracy otrzymują specyfikację rekompensaty urlopowej z informacją o jej kwocie oraz liczbie przysługujących dni urlopu.
8. Specyfikacje wynagrodzenia powinny być szczegółowe i zawierać następujące informacje:

- wysokość wynagrodzenia będącego podstawą składki na wynagrodzenie za czas urlopu/rekompensatę urlopową
- składka emerytalna do funduszu PensionDanmark
- składka na AM /Arbejdsmarkedetsbidrag, składka na fundusz pracy/
- podatek dochodowy pobrany u źródła
- składka na ATP

oraz pozostałe dane o wynagrodzeniu i jego składnikach.

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

Poświadczenie karty urlopowej

10. Pracownicy świadczący pracę i odbywający służbę wojskową odnotowują na karcie urlopowej okres urlopu, datę jego rozpoczęcia, liczbę dni i odpowiadającą jej wysokość rekompensaty urlopowej.
11. Jeżeli pracownik w danym momencie nie jest zatrudniony, adnotacji na karcie urlopowej dokonuje kasa ubezpieczeń na

wypadek bezrobocia (jeśli otrzymuje on z niej świadczenia) lub wydział do spraw społecznych urzędu gminy.

Wystawianie karty urlopowej w zakresie niewykorzystanego urlopu

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

§ 65 Wypłata rekompensaty urlopowej

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

Wypłata rekompensaty urlopowej bez faktycznego wykorzystania urlopu

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

Pracownik opuszcza rynek pracy

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

Rekompensata urlopowa w wys. 750,00 kr. lub mniej w chwili rozwiązania stosunku pracy

5. Rekompensatę urlopową można wypłacić pracownikowi z chwilą rozwiązania stosunku pracy, jeśli jej wysokość po potrąceniu podatku i składki na fundusz pracy wynosi 750,00 kr. lub mniej. Przedsiębiorstwo nie może wypłacić rekompensaty urlopowej

w myśl niniejszego postanowienia temu samemu pracownikowi więcej niż 2 razy w ciągu tego samego roku, za który nalicza się urlop.

Rekompensata urlopowa w wys. 1.500,00 kr. łącznie

6. Rekompensatę za dany rok, za który nalicza się urlop, wypłaca się pracownikowi na początku roku urlopowego bez wykorzystania urlopu, jeśli jej wysokość po potrąceniu podatku i składki na fundusz pracy wynosi 1.500,00 kr. lub mniej.

Jeżeli pracownik chce otrzymać wypłatę rekompensaty urlopowej bez wykorzystania urlopu (patrz powyżej), pracownik podpisuje kartę urlopową i przesyła do przedsiębiorstwa wraz z dokumentacją świadczącą o spełnieniu warunków wypłaty.

Pracownik nie ma możliwości wykorzystania urlopu

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

Zgon

8. W przypadku zgonu pracownika rekompensata urlopowa wchodzi w skład mienia spadku.

Przed wypłatą rekompensaty karta urlopową powinna zostać poświadczona i opatrzona informacją o zaistnieniu jednej z powyższych okoliczności.

§ 66 Wypłata rekompensaty urlopowej na koniec roku urlopowego
--

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

Rekompensata urlopowa w wys. poniżej 2.250,00 kr.

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

Rekompensata urlopowa w wys. poniżej 3.000,00 kr. za urlop, który został wykorzystany

2. Jeżeli wysokość rekompensaty za urlop, który został wykorzystany, po potrąceniu podatku i składki na fundusz pracy wynosi mniej niż 3.000,00 kr., ale kwota ta nie została przez pracownika odebrana przed upływem roku urlopowego (30 kwietnia), jest ona wypłacana przez przedsiębiorstwo na pisemny wniosek pracownika złożony na formularzu zatwierdzonym do stosowania przez Urząd ds. Rynku Pracy i Rekrutacji.

Nieodebrana rekompensata urlopowa pracowników, z którymi rozwiązany został stosunek pracy

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

Rekompensata urlopowa za 5-ty tydzień urlopu

4. Nieodebrana przez pracownika przed upływem roku urlopowego (30 kwietnia) kwota rekompensaty lub wynagrodzenia za czas urlopu i dodatku urlopowego, do jakiej pracownik nabył prawo ze względu na zatrudnienie przez więcej niż 9,5 miesiąca łącznie w ciągu danego roku, za który naliczany jest urlop (5-ty tydzień urlopu), a która nie została przeniesiona na rok następny w myśl postanowień [§ 61](#) niniejszego układu zbiorowego, jest wypłacana przez przedsiębiorstwo na pisemny wniosek pracownika złożony

na formularzu zatwierdzonym do stosowania przez Urząd ds. Rynku Pracy i Rekrutacji.

Utrata prawa do wypłaty

5. Nieodebrana rekompensata urlopową, por. ust. 2, 3 i 4, przepada, jeśli pracownik najpóźniej w dniu 30 września tego roku kalendarzowego, w którym upłynął dany rok urlopowy, nie złożył pisemnego wniosku o wypłatę na formularzu zatwierdzonym do stosowania przez Urząd ds. Rynku Pracy i Rekrutacji. Kwota należnej wypłaty przekazywana jest na fundusz urlopowy, por. [§ 68](#).

§ 67 Postanowienia szczególne

Obrót kartami urlopowymi i dochodzenie na nich praw przez wierzycieli

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

Przedawnienie prawa do rekompensaty urlopowej

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

Rezygnacja z prawa do urlopu

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

Potrącenie lub zatrzymanie kwoty rekompensaty

4. Przedsiębiorstwo może dokonać potrącenia rekompensaty urlopowej pracownika z udokumentowanym i wymagalnym

roszczeniem ze strony przedsiębiorstwa, wynikającym z popełnionego przez pracownika w okresie zatrudnienia czynu sprzecznego z prawem, pod warunkiem przyznania się pracownika do jego popełnienia lub potwierdzenia jego sprawstwa w orzeczeniu sądowym.

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

Praca w trakcie urlopu

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

Rozstrzygnięcie sporów

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

Gwarancja wypłaty należnych świadczeń za czas urlopu

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

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

Wypłata dokonywana jest na ręce Fagligt Fælles Forbund, po

otrzymaniu przez Dansk Byggeri od Fagligt Fælles Forbund wymagalnego roszczenia – karty urlopowej lub innej dokumentacji nabycia praw do wypłaty. Następnie Fagligt Fælles Forbund dokonuje rozliczenia ze swoim członkiem (członkami). W przypadku wypłaty świadczenia przez Dansk Byggeri, federacja Fagligt Fælles Forbund jest zobowiązana do przeniesienia danego roszczenia na rzecz Dansk Byggeri w imieniu swoich członków.

§ 68 Branżowy fundusz urlopowy

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

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

2. Członkowie Dansk Byggeri mają obowiązek przekazywania nieodebranych przez pracowników kwot rekompensat urlopowych na ręce Dansk Byggeri w terminie do 30 września włącznie. Wpłaty mogą być poddawane wrywkowej kontroli przez biegłego rewidenta na wniosek i koszt Fagligt Fælles Forbund. W razie stwierdzenia przez biegłego rewidenta, że dane przedsiębiorstwo nie przekazało Dansk Byggeri nieodebranej rekompensaty urlopowej, przedsiębiorstwo to pokrywa koszt kontroli we własnym zakresie.

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

§ 69 Rekompensata z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie, dodatkowych dni urlopowych, dni wolnych dla seniorów i dni wolnych na opiekę nad dziećmi

Akumulacja środków

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

Od początku tego tygodnia rozliczeniowego dla wypłat wynagrodzeń, w którym przypada dzień 1 marca 2018 r., stawka rekompensaty wzrasta do9,30%

Od początku tego tygodnia rozliczeniowego dla wypłat wynagrodzeń, w którym przypada dzień 1 marca 2019 r., stawka rekompensaty wzrasta do9,90%

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

Wypłata

2. Zgromadzone środki wypłacane są częściowo jako zaliczka w związku z konkretnym dniem świątecznym, dodatkowym dniem urlopowym, dniem wolnym dla seniora, dniem na opiekę nad dziećmi, a częściowo w ostatecznym rozliczeniu.

Zaliczka

3. Kwoty zaliczki na 1 dzień wynoszą:
1.100,00 kr. dla pracowników dorosłych
650,00 kr. dla pracowników młodocianych (z tym że maksymalnie równowartość pełnego wynagrodzenia danego pracownika).
Do dni świątecznych zalicza się:
Nowy Rok, Wielki Czwartek, Wielki Piątek, Poniedziałek

Wielkanocny, Drugie Święto Zesłania Ducha Świętego, Wielki Dzień Modlitwy, Święto Wniebowstąpienia Pańskiego, Dzień Konstytucji oraz pierwszy i drugi dzień Świąt Bożego Narodzenia. Zaliczki wypłaca się z tytułu dni świątecznych przypadających w soboty lub dni powszednie, ale nie w niedziele albo w dodatkowe dni urlopowe, dni wolne dla seniora i dni na opiekę nad dziećmi.

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

Wypłata zaliczki

4. Wypłata zaliczki następuje wraz z wypłatą wynagrodzenia za ten okres rozliczeniowy, w którym przypada dany dzień świąteczny (dni świąteczne) lub dodatkowy dzień urlopowy (dni urlopowe). O ile wypłata w tym momencie jest niemożliwa z powodu urlopu lub przerwy w pracy przedsiębiorstwa, to zaliczka wypłacana jest przy pierwszej następnej wypłacie wynagrodzenia.

Prawo do zaliczki

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

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

Przedsiębiorstwo i pracownicy powinni się upewnić, że nadal będzie istniała możliwość rekompensaty z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie i dodatkowych dni wolnych uwzględniając wysokość zaliczek wymienionych w ust. 3.

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

Ostateczne rozliczenie

6. Kwoty znajdujące się na indywidualnym „koncie świątecznym” pracownika, na którym gromadzone są środki na rekompensatę z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie i z tytułu dodatkowych dni urlopowych, podlegają rozliczeniu w terminie zamknięcia ewidencji wynagrodzeń za 52 tydzień rozliczeniowy i wraz z rozliczeniem podatku dochodowego.

Znajdująca się na koncie nadwyżka wypłacana jest najpóźniej przy pierwszej wypłacie wynagrodzenia w styczniu, chyba że pracownik przed dniem 30 listopada złożył wniosek o przekazanie części lub całości nadwyżki na jego konto emerytalne, jako składki nadzwyczajnej.

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

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

Rozwiązanie stosunku pracy

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

Praca w dni świąteczne

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

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

9. Jeżeli dodatek wynika wyraźnie z odcinka wypłaty wynagrodzenia pracownika, por. przepisy układu zbiorowego w tym zakresie, lub z podobnego zestawienia, to delegujące przedsiębiorstwo może zaniechać utworzenia funduszu na rekompensaty z tytułu dni świątecznych i dodatkowych dni urlopowych, a za to wypłacać

składkę na bieżąco jako dodatek do wynagrodzenia, w tym również rekompensatę za niewykorzystane dodatkowe dni urlopowe.

Zgon

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

Gwarancja

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

§ 70 Program dla seniorów

Naliczanie

1. Do 5 lat przed rokiem kalendarzowym, w którym pracownik będzie mógł przejść na emeryturę, przedsiębiorstwo i pracownik mogą zawrzeć pisemną umowę o tym, że ze składki emerytalnej wynoszącej 12%, por. par. 52, do 10% będzie można odprowadzać na konto świąteczne pracownika.

Wykorzystywanie dni wolnych dla seniorów

2. W latach kalendarzowych, w których naliczana jest rekompensata z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie można ponadto ustalić zredukowanie czasu pracy lub wykorzystanie dodatkowych dni wolnych dla seniorów. Jednakże liczba dni wolnych dla seniorów nie może oznaczać, że na koncie świątecznym powstanie manko.

3. O ile nie zostanie ustalone inaczej, pracownik najpóźniej do 31 grudnia powiadomi pisemnie przedsiębiorstwo o tym, czy w następnym roku kalendarzowym chce uczestniczyć w programie dla seniorów z jego dniami wolnymi dla seniorów, a jeżeli tak, to jak dużą część składki emerytalnej pracownik życzy sobie wpłacać na konto świąteczne.
4. Ponadto pracownik musi poinformować, ile dni wolnych dla seniorów chciałby on wykorzystać w następnym roku kalendarzowym. Ta decyzja jest dla pracownika wiążąca i będzie ona obowiązywała w kolejnych latach kalendarzowych. Jednakże pracownik może każdego roku do dnia 31 grudnia poinformować przedsiębiorstwo, że życzy on sobie zmian od następnego roku.

Pierwszy rok programu dla seniorów

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

Termin wykorzystania

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

Wypłata zaliczki

7. Wypłata zaliczki na dni wolne dla seniorów następuje zgodnie z przepisami w myśl przepisów § 69 ust. 2-6. Jednakże dni wolne dla seniorów można wykorzystać bez zaliczki.

Wypłata składki emerytalnej

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

Uwagi

9. Niniejszy program zostanie ujęty w układzie zbiorowym pod warunkiem, że zakumulowane środki będą mogły zostać zabezpieczone w przypadku upadłości. Jeżeli istnieje pewność, że LG pokryje zakumulowane środki, wtedy zrzeszenie Dansk Byggeri będzie mogło pokryć wierzytelności za pośrednictwem funduszu gwarantowanych świadczeń urlopowych.
10. Przepis wchodzi w życie z dniem 1 marca 2017 r., jednakże pracownicy najwcześniej będą mogli wykorzystać dodatkowe dni wolne dla seniorów w roku kalendarzowym 2018. Wcześniej rozpoczęte programy dla seniorów będą kontynuowane bez zmian, chyba że przedsiębiorstwo i pracownik postanowią inaczej.

§ 71 Zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych dla pracowników delegowanych

1. Postanowienia zawarte w §§ 59 do § 68 nie mają zastosowania do pracowników delegowanych, tj. pracowników, którzy normalnie wykonują pracę w państwie innym niż Dania i którzy tymczasowo pracują w Danii, por. przepisy ustawy nr 849 z dnia 21 lipca 2006 r. o delegowaniu pracowników.

Wykorzystywanie urlopu

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

Wypłata rekompensaty urlopowej

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

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

Alternatywnie przedsiębiorstwo i pracownicy mogą uzgodnić, że w zakresie, w którym w każdym momencie obowiązujące prawo na to pozwala, przedsiębiorstwo wypłaca pracownikowi razem z wynagrodzeniem rekompensatę za brakujące dni urlopowe. Rozliczenie pozostałej składki/dodatku do wynagrodzenia musi, por. przepisy wynikające z układu zbiorowego w tym zakresie, wynikać z odcinka wypłaty i jest wypłacane/wpłacane za każdy okres wynagrodzenia.

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

Przedsiębiorstwa niemieckie

3. W odniesieniu do przedsiębiorstw niemieckich współpracujących z kasą urlopową niemieckiej branży budowlanej ULAK, podległej

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

Rozdział 13 Współpraca

§ 72 Zasady dotyczące mężów zaufania

Gdzie powołuje się mężów zaufania

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

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

Kto może być powołany

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

Wybór męża zaufania

3. Wybór męża zaufania winien być przeprowadzony w sposób gwarantujący wszystkim aktualnie zatrudnionym pracownikom zakładu lub przedsiębiorstwa możliwość wzięcia w nim udziału.
4. Wybór nie jest ważny przed pisemnym powiadomieniem o nim przedsiębiorstwa, któremu przysługuje prawo odwołania się od niego i przed zatwierdzeniem go przez Fagligt Fælles Forbund.

5. Prawo głosu przysługuje wyłącznie tym pracownikom, którzy są członkami Fagligt Fælles Forbund.
6. Na mężów zaufania nie mogą być wybierani uczniowie. Uczniowie, w tym uczniowie dorośli, mają czynne prawo wyboru męża zaufania w tym dziale przedsiębiorstwa, w którym są zatrudnieni w czasie głosowania.

Szkolenie mężów zaufania

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

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

Aktualizacja umiejętności fachowych dla byłych mężów zaufania

8. Pracownik, który przestaje sprawować funkcję męża zaufania po okresie jej sprawowania nieprzerwanie przez minimum 3 lata i który nadal jest zatrudniony w przedsiębiorstwie, jest uprawniony do przedyskutowania razem z przedsiębiorstwem, czy istnieje potrzeba jego aktualizacji fachowej wiedzy i umiejętności. Przedyskutowanie to ma miejsce w terminie miesiąca od zaprzestania sprawowania funkcji męża zaufania i odbywa się na wniosek pracownika. Jako element tego rozstrzyga się, czy istnieje potrzeba aktualizacji fachowej i w jaki sposób aktualizacja taka ma się odbyć.
9. Jeżeli nie uzyska się zgodności, pracownik jest uprawniony do 3 tygodni aktualizacji umiejętności i wiedzy fachowej. Po 6 latach nieprzerwanego okresu sprawowania funkcji męża zaufania pracownik jest uprawniony do 6 tygodni aktualizacji fachowej.
10. Podczas aktualizacji fachowej pracownik otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z § 51. Warunkiem jest, aby w związku z doształcaniem istniała możliwość wypłaty ustawowo wymaganej rekompensaty z tytułu utraconego dochodu. Rekompensata ta przypada przedsiębiorstwu.

11. W przypadku aktualizacji fachowej istnieje możliwość wypłaty wsparcia z Funduszu Rozwoju Branży Budowlano Montażowej.

Rzecznik

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

Obowiązki męża zaufania

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

Zadania męża zaufania

14. Mąż zaufania jest zobowiązany – na wniosek jednego lub więcej współpracowników – do przedkładania przedsiębiorstwu ich skarg bądź postulatów, o ile dana skarga bądź postulat nie zostały w sposób satysfakcjonujący rozpatrzone przez przedstawicieli przedsiębiorstwa w miejscu pracy. Jeżeli negocjacje pomiędzy pracownikami a przedsiębiorstwem lub jego przedstawicielem w zakresie kwestii objętych ogólnymi postanowieniami niniejszego układu zbiorowego dotyczącymi cen i stawek za wykonywanie prac nie przynoszą porozumienia, to do udziału w dalszych negocjacjach można wezwać męża zaufania. Jeżeli negocjacje z jego udziałem nie

doprowadzą do zadowolających wyników, mąż zaufania ma prawo zwrócenia się do swojej organizacji z wnioskiem o zajęcie się sprawą, lecz on i jego współpracownicy mają obowiązek kontynuowania wykonywanej przez siebie pracy w niezakłócony sposób.

Rozwiązanie stosunku pracy z mężem zaufania

15. Przedsiębiorstwo ma prawo rozwiązać stosunek pracy z mężem zaufania w taki sam sposób, jak z każdym innym pracownikiem. Jednocześnie, z natury rzeczy, dla przedsiębiorstwa musi być jasne, że nie powinno ono podejmować takich kroków nie mając do tego bardzo istotnych powodów, jak również oczywistym jest, że fakt pełnienia przez pracownika funkcji męża zaufania nie powinien przyczyniać się do pogorszenia jego pozycji w miejscu pracy. Odsyła się ponadto do [§ 8](#) Umowy ramowej (Załącznik 1).

POSTANOWIENIA SZCZEGÓLNE MAJĄCE ZASTOSOWANIE DO OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACĘ W ZAKRESIE KRYCIA DACHÓW PAPA

Kto może być powołany

16. Mąż zaufania wybierany jest z grona pracowników o uznanych kompetencjach, których staż pracy w danym dziale przedsiębiorstwa wynosi co najmniej 1 rok. Jeżeli wśród pracowników nie znajdzie się co najmniej pięciu o wystarczająco długim stażu, do grona uprawnionych dobiera się pracowników, których staż jest najdłuższy.

Rozwiązanie stosunku pracy z mężem zaufania

17. 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. Odsyła się ponadto do [§ 8](#) Umowy ramowej.

Odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy z mężem zaufania

18. 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.

§ 73 Przedstawiciele ds. 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.
3. Pracownicy, którzy w okresie nauki uzyskali świadectwo ukończenia szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, mają prawo do 2 dni szkolenia uzupełniającego w ciągu 5 lat od ukończenia nauki zawodu.
4. Jeżeli pracownik, który w okresie nauki uzyskał świadectwo ukończenia szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy zostaje wybrany na przedstawiciela ds. bhp, musi zostać zgłoszony do odbycia 2 dni szkolenia uzupełniającego.
5. Pracownik, który został zgłoszony do odbycia 2 dni szkolenia uzupełniającego, musi je rozpocząć w terminie 1 miesiąca od daty zgłoszenia.

6. Za udział w 2 dniach szkolenia uzupełniającego przedsiębiorstwo wypłaca pracownikowi pełne wynagrodzenie.

§ 74 Rady zakładowe i Rada ds. współpracy

Rady zakładowe

1. W przedsiębiorstwach, w których średnia liczba zatrudnionych na przestrzeni jednego roku wynosiła 35 osób, można powoływać rady zakładowe, o ile jest to życzeniem kierownictwa lub większości pracowników.
2. Jeżeli liczba zatrudnionych spada poniżej 35, kierownictwo lub większość pracowników może wnioskować o rozwiązanie rady zakładowej przy zachowaniu 1-letniego terminu wypowiedzenia.
3. Pomimo że Umowa o współpracy zawarta pomiędzy DA i LO przewiduje możliwość zakładania więcej niż 1 rady zakładowej w jednym koncernie, strony są zgodne co do tego, że – o ile jest to życzeniem kierownictwa i przedstawicieli pracowników – można ustanowić jedną radę zakładową w ramach całego koncernu, która będzie jedyną radą we wszystkich wchodzących w jego skład przedsiębiorstwach.
4. Jeżeli w ramach koncernu wybrany został wspólny mąż zaufania, to jest on naturalnym kandydatem na wiceprzewodniczącego rady zakładowej w ramach koncernu. Jeżeli wspólny mąż zaufania nie został wybrany, to wiceprzewodniczącego rady wybiera się z grona mężów zaufania w przedsiębiorstwach wchodzących w skład koncernu.

Rada ds. współpracy

5. Dansk Byggeri oraz federacje i związki kartelu BAT utworzyły Radę ds. współpracy.
6. Zadaniem Rady ds. współpracy jest opracowywanie informacji i wytycznych mających na celu doskonalenie współpracy między kierownictwami a pracownikami przedsiębiorstw i

rozpowszechnianie ich wśród kierownictw przedsiębiorstw, pracowników i członków rad zakładowych.

7. Rada ds. współpracy rozpatruje przypadki złamania zasad współpracy, starając się doprowadzić do rozwiązania sporu przed przekazaniem sprawy pod rozstrzygnięcie Rady ds. współpracy pomiędzy DA i LO.

§ 75 Współpraca i bhp

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

W okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień 1 marca 2017 r., składka za godzinę roboczą wynosi45 øre

W okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień 1 marca 2018 r., składka za godzinę roboczą wynosi50 øre

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

Rozdział 14

Podnoszenie kwalifikacji

§ 76 Wolność kształcenia się

1. Dansk Byggeri i Fagligt Fælles Forbund zalecają, by poszczególne przedsiębiorstwa planowały dokształcanie pracowników zgodnie z ich i przedsiębiorstwa potrzebami, i obiecują świadczyć przy tym pomoc, o ile strony zgodnie poproszą o nią organizacje.
2. Uczestnictwo pracowników w różnych formach kształcenia ustawicznego ustala się, uwzględniając w należyty sposób sytuację przedsiębiorstwa.
3. O ile na szczeblu lokalnym strony są zgodne co do celowości i odpowiedniości uczestnictwa danego pracownika w kształceniu, to za jego czas, z tym że nie dłużej niż przez 2 tygodnie, przedsiębiorstwo wypłaca mu pełne wynagrodzenie.

§ 77 Fundusz Kształcenia Pracowników Sektora Budowlano-Montażowego

1. Na Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond /Fundusz Kształcenia Pracowników Sektora Budowlano-Montażowego/ przeznaczona jest kwota równa 20 øre za 1 faktycznie przepracowaną godzinę, za każdego pracownika zatrudnionego w przedsiębiorstwie.
2. Dla przedsiębiorstw, które przystąpiły do układu zbiorowego, ale nie są członkiem DA lub Kooperationen /Den Kooperative Arbejdsgiver- og Interesseorganisation i Danmark, Duńska Organizacja Pracodawców Spółdzielczych/, kwota ta wynosi 35 øre za godzinę.

§ 78 Fundusz Rozwoju DA/LO

Przedsiębiorstwa wpłacają składkę na rzecz utworzonego przez organizację główne funduszu kształcenia DA/LO Udviklingsfond /Fundusz Rozwoju DA/LO/, aktualnie w wysokości 42 øre na faktycznie przepracowaną godzinę roboczą. Pobór składki odbywa się zgodnie z odpowiednim postanowieniem organizacji głównych. Ze skutkiem od początku pierwszego okresu rozliczeniowego po dniu 1 stycznia 2018 r., kwota składki ulega podwyższeniu do 45 øre na godzinę roboczą.

§ 79 Fundusz Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego

1. Organizacje tworzą Bygge – og Anlægsbranchens Udviklingsfond /Fundusz Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego/, którego celem jest finansowe wspieranie udziału pracowników w różnych formach kształcenia ustawicznego i wyższego.
2. Składka na Fundusz Kształcenia Pracowników Sektora Budowlano-Montażowego, por. § 77, wchodzi do Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego.

Wolność kształcenia się

3. Po trzech miesiącach zatrudnienia pracownikowi w uzgodnieniu z przedsiębiorstwem przysługuje prawo wzięcia udziału w samodzielnie wybranej formie kształcenia trwającej nie dłużej niż 2 tygodnie (10 dni roboczych).
Przedmiot kształcenia musi być związany z kwalifikacjami mieszczącymi się w zakresie obowiązywania układu zbiorowego.
4. Elementem kształcenia może być indywidualna ocena stanu kompetencji i przygotowania pracownika do uczestnictwa w kursie lub szkoleniu mieszczącym się w zakresie obowiązywania układu zbiorowego. Na podstawie tej oceny opracowywany jest indywidualny plan kształcenia dla danego

pracownika, w którym pracownik następnie, w uzgodnieniu z przedsiębiorstwem, ma prawo uczestniczyć.

5. W przypadku zmiany pracodawcy na inne przedsiębiorstwo objęte układem zbiorowym, plan kształcenia pracownika może być kontynuowany, przy uwzględnieniu wymogów operacyjnych nowego pracodawcy.

Zakres wykorzystywania środków

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

Składka

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

Kierownictwo i zarządzanie

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

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

Wnioski

9. Przedsiębiorstwa mogą składać wnioski o przyznanie środków z funduszu.
10. W ramach posiadanych możliwości finansowych fundusz może przyznawać dotacje pokrywające w części lub w całości zarobki utracone przez pracowników z powodu udziału w kształceniu

(wg wytycznych takich jak aktualnie obowiązujące dla Funduszu Kształcenia Pracowników Sektora Budowlano-Montażowego), opłaty za uczestnictwo, koszty dojazdu, itp.

11. Fundusz opracowuje formularz wniosku, w którym określone są bliższe wytyczne w zakresie wypłaty środków.

Rozstrzygnięcie sporów

12. O ile Fagligt Fælles Forbund lub Dansk Byggeri dojdą do wniosku, że postanowienia układu zbiorowego w zakresie Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego nie spełniają swego celu, kwestia ta może stać się przedmiotem obrad Rady Zarządzającej.
13. Konkretnie spory mogą być przedmiotem rozstrzygnięcia w ramach branżowego systemu rozpatrywania sporów, por. [§ 87](#), jednak nie w trybie branżowego arbitrażu.

Rozdział 15

Zatrudnianie i zwalnianie pracowników

§ 80 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.

§ 81 Zwalnianie pracowników

Okresy wypowiedzenia

1. W odniesieniu do pracowników, którzy – oprócz poniżej wymienionych sytuacji – byli nieprzerwanie zatrudnieni w jednym przedsiębiorstwie przez niżej wymienioną liczbę lat, 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 latach zatrudnienia	5 tygodni	2 tygodnie
Po 5 latach zatrudnienia	7 tygodni	2 tygodnie

Okres nauki, w tym nauki przed ukończeniem 18 roku życia, liczy się do stażu pracy, jeśli po ukończeniu nauki dana osoba kontynuuje pracę w przedsiębiorstwie.

2. Rozwiązanie stosunku pracy może w zwykłych okolicznościach odnosić skutek tylko na koniec dnia pracy.
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 odchodzący pracownicy kończyli zatrudnienie z końcem tygodnia kalendarzowego.
5. Pracownicy zatrudnieni w systemie akordowym, por. [§ 4 ust. 2](#) Umowy ramowej, mogą jednak najwcześniej odejść z pracy po wykonaniu danej umowy akordowej.
6. Spory w zakresie stażu pracy na potrzeby wyliczenia terminu wypowiedzenia rozstrzyga się na podstawie wpłat składki na ATP.

Czas wolny w związku ze zwolnieniem z pracy

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 pracownik wykorzystuje w najszybszym możliwym terminie po otrzymaniu wypowiedzenia, uwzględniając w należyty sposób względy produkcyjne 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 na potrzeby wyliczenia terminu wypowiedzenia, jaki miał w chwili zwolnienia. Postanowienie to nie znajduje zastosowania, jeżeli drugie zatrudnienie jest na czas określony lub do wykonania konkretnej pracy i obejmuje okres do 49 dni kalendarzowych. Organizacjom przysługuje prawo wnoszenia skarg na ewentualne przypadki nadużyć w ramach branżowego systemu rozpatrywania sporów.

Przerwy w stażu pracy

9. Okresy choroby, urlopów macierzyńskich i służby wojskowej nie liczą się jako przerwa w stażu pracy.

Wypadki

10. Pracownikom, którzy nie z własnej winy ulegli wypadkowi wykonując pracę na rzecz przedsiębiorstwa, w tym zapadli na

chorobę zawodową, która w oczywisty sposób powstała wskutek wykonywania pracy na rzecz przedsiębiorstwa, nie wolno wypowiedzieć umowy zatrudnienia w okresie pierwszych 8 tygodni udokumentowanej niezdolności do pracy z powodu ww. wypadku.

Uchylenie terminu wypowiedzenia

11. Termin wypowiedzenia ze strony przedsiębiorstwa podlega uchyleniu w przypadku:
 - braku zajęcia dla pracownika z powodu przerwania pracy przez innych zatrudnionych
 - odesłania pracowników do domów 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.

Niedotrzymanie terminu wypowiedzenia

12. Jeżeli pracownik, bez własnej winy, zwalniany jest bez zachowania obowiązującego terminu wypowiedzenia, przedsiębiorstwo wypłaca mu odszkodowanie w wysokości równowartości jego normalnego wynagrodzenia za pracę w systemie godzinowym za taką liczbę dni roboczych, o jaką termin wypowiedzenia nie został dotrzymany.
13. W przypadku niedotrzymania obowiązującego terminu wypowiedzenia przez pracownika, wypłaca on przedsiębiorstwu odszkodowanie w wysokości równowartości jego normalnego wynagrodzenia za pracę w systemie godzinowym za taką liczbę dni roboczych, o jaką termin wypowiedzenia nie został dotrzymany.

Podjęcie innej pracy

14. Jeżeli przedsiębiorstwo wypowiedziało pracownikowi umowę zatrudnienia, a pracownik ten może udowodnić, że ma on możliwość podjęcia innej pracy bezpośrednio po lub jeszcze przed upływem terminu wypowiedzenia obowiązującego go z jego strony, to przedsiębiorstwo powinno tę sytuację zaakceptować.

§ 82 Odesłanie pracowników do domów

Strony uzgodniły następujące wytyczne w zakresie odsyłania pracowników do domów, por. [§ 81 ust. 11](#):

Podstawa odesłania

1. W zakresie branż, w których prace tradycyjnie wstrzymywane są na cały lub część sezonu zimowego, np. układania przewodów, brukarstwa, itp., przedsiębiorstwu przysługuje prawo odesłania pracowników na pewien czas do domów.
2. Oprócz tego, zgodnie z obowiązującą praktyką, pracowników można odesłać do domów w przypadku np. niekorzystnych warunków pogodowych, braku zamówień, braku materiałów, itp.
3. Strony są zgodne co do tego, że odsyłanie pracowników do domów przez przedsiębiorstwo nie może być zjawiskiem systematycznym. Ponadto panuje zgodność co do tego, że przedsiębiorstwo – w miarę możliwości – powinno informować pracowników o konieczności odesłania ich do domów z jak największym wyprzedzeniem.

Wynagrodzenie

4. W okresie, w którym pracownicy są odesłani do domów, nie istnieje zobowiązanie do wypłaty im wynagrodzenia.

Inna praca

5. W przypadku znalezienia sobie w tym okresie innego zajęcia, pracownik ma obowiązek powiadomienia o tym przedsiębiorstwa, o ile pracownik ten nie zamierza, po ustąpieniu przyczyny odesłania pracowników do domów, ponownie przystąpić do pracy w przedsiębiorstwie. W takiej sytuacji pracownik jest zwolniony z obowiązku dotrzymania wobec przedsiębiorstwa ewentualnego terminu wypowiedzenia zgodnego z postanowieniami niniejszego układu zbiorowego.

Informacja o terminie przywrócenia do pracy

6. Po upływie 3 miesięcy od odesłania pracowników do domów, z wyjątkiem sytuacji, w których przyczyną odesłania były niekorzystne warunki pogodowe i/lub sezonowe wstrzymanie prac, przedsiębiorstwo kontaktuje się z pracownikami i informuje o swoich przewidywaniach odnośnie dalszego okresu odesłania ich do domów oraz w zakresie możliwości przywrócenia ich do pracy w terminie najbliższych 3 tygodni.
7. Jeżeli przedsiębiorstwo nie może zaoferować pracownikom przywrócenia do pracy, traktuje się to jako wypowiedzenie ich umów zatrudnienia, które pociąga za sobą obowiązek wypłacenia przez przedsiębiorstwo odszkodowania w wysokości równowartości ich wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Przywrócenie do pracy

8. Pracownikowi należy zaoferować przywrócenie do pracy niezwłocznie po ustąpieniu przyczyny odesłania go do domu.
9. Odesłanym do domów pracownikom należy zaproponować zatrudnienie w przedsiębiorstwie, w tym oddziale i w ramach tej branży, w której przed odesłaniem wykonywali pracę, w pierwszej kolejności przed zatrudnieniem przez przedsiębiorstwo nowych pracowników do tego rodzaju prac.
10. Pracownik jest zobowiązany do ponownego przystąpienia do pracy, gdy zostanie mu zaoferowana taka możliwość.

Rozdział 16 Pracownicy młodociani

§ 83 Postanowienia ogólne

Ustalenia dotyczą pracowników młodocianych, po ukończeniu 15, a przed ukończeniem 18 roku życia. Do pracowników tych, z wyjątkiem poniżej określonych aspektów, pełne zastosowanie mają postanowienia układów zbiorowych zawartych pomiędzy Dansk Byggeri i Fagligt Fælles Forbund.

(Postanowienia nie mają zastosowania do branży dekararskiej.)

§ 84 Zatrudnianie pracowników młodocianych

1. Zakłady pracy, w których zatrudnionych jest przynajmniej 3 dorosłych pracowników niewykwalifikowanych, mogą przyjmować pracowników młodocianych w poniższym zakresie 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. Tam, gdzie zatrudnionych jest więcej pracowników młodocianych niż powyżej określono, do tej ich liczby, która wykracza ponad wymienione limity, pełne zastosowanie mają postanowienia układów zbiorowych zawartych pomiędzy Dansk Byggeri i Fagligt Fælles Forbund.

§ 85 Wynagrodzenie pracowników młodocianych

Praca wynagradzana wg stawek godzinowych

1. Minimalna stawka wynagrodzenia dla pracowników młodocianych, którzy ukończyli
 - 15-ty, ale nie 16-ty rok życia, wynosi40%
 - 16-ty, ale nie 17-ty rok życia, wynosi50%
 - 17-ty, ale nie 18-ty rok życia, wynosi70%
1. minimalnej stawki wynagrodzenia dla pracowników dorosłych, wraz ze wszystkimi obowiązującymi na podstawie układu zbiorowego dodatkami, por. [§ 22](#). Wysokość wynagrodzenia jest ustalana na takich samych zasadach, jak w przypadku dorosłych pracowników, por. [§ 27](#).

Praca wynagradzana wg stawek akordowych

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.

Zaliczki z tytułu pracy na akord

3. Tytułem przypadającego na młodocianego pracownika udziału w ogólnej sumie wynagrodzenia za wykonanie pracy w systemie akordowym, patrz poniżej, wypłaca się zaliczkę w wysokości wynikającej z określonych w ust. 1 części procentowych minimalnej stawki wynagrodzenia, por. [§ 22](#), powiększonej o dodatek z tytułu pracy w dni świąteczne, taki jak w systemie wynagradzania wg stawek godzinowych.
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. Jeżeli pracownik ukończył 16, ale nie 17 rok życia, do rozliczenia zalicza się 40% jego godzin pracy w akordzie, a

jeżeli ukończył 17, ale nie 18 rok życia – 56%. Za tak wyliczony czas młodociany pracownik otrzymuje taki sam zarobek jak dorośli pracownicy, tj. udział w ogólnej sumie wynagrodzenia dla brygady za wykonanie pracy w systemie akordowym. Obliczając kwotę nadwyżki dla młodocianego pracownika, od każdej godziny odejmuje się wypłaconą jej tytułem zaliczkę.

6. Ewentualnego deficytu nie można potrącać z wypłaconą młodocianemu pracownikowi na podstawie układu zbiorowego zaliczką, ani z przysługującym mu w myśl powyższych postanowień zarobkiem.

§ 86 Bezpieczeństwo i nauka

1. Zatrudniając młodocianych pracowników należy w stosownym zakresie dbać o ich bezpieczeństwo i uwzględniać stopień fizycznego rozwoju.
2. Organizacje są zgodne co do potrzeby wspierania szczególnych wysiłków w kierunku przyuczania młodych pracowników do zawodu, w tym przy wykorzystaniu stwarzanych możliwości udziału w kursach, szkoleniach, itp.
3. Pracownicy młodociani poniżej 18 roku życia mogą obsługiwać pewne maszyny tylko jeśli dana praca jest niezbędnym elementem kształcenia w myśl umowy o nauce zgodnej z ustawą o kształceniu zawodowym, lub podobnego kształcenia trwającego przynajmniej 2 lata i dającego kompetencje zawodowe. Dolna granica wieku wynosi w tych przypadkach 15 lat.

Rozdział 17

Zasady rozpatrywania sporów zbiorowych

§ 87 Spory zbiorowe

Lokalne negocjacje

1. Żadne spory o charakterze zbiorowym pomiędzy członkami organizacji, które złożyły podpisy pod niniejszym układem zbiorowym, nie mogą pociągać za sobą przerwania pracy. Należy dążyć do ich rozwiązywania zgodnie z poniższymi zasadami.
2. Jeżeli w przedsiębiorstwie, którego działalność mieści się w zakresie obowiązywania układu zbiorowego, dojdzie do sporu o charakterze zbiorowym, to należy dążyć do jego rozwiązania na szczeblu lokalnym, w przedsiębiorstwie lub zakładzie pracy, przez zainteresowane strony. Negocjacje na szczeblu lokalnym powinny rozpocząć się najszybciej jak to możliwe, po zgłoszeniu wniosku w tej sprawie.
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, winna we wniosku zawrzeć pełny opis spornej kwestii, a także załączyć do niego właściwe załączniki i odpis ewentualnego protokołu lokalnych negocjacji.
7. Należy starać się, by spotkanie pojednawcze mogło się odbyć w zakładzie pracy w terminie 10 dni roboczych od otrzymania wniosku strony o jego zwołanie. Dokładny termin uzgadniany jest przez zainteresowane organizacje.

8. Przedstawiciele organizacji, którzy uczestniczyli w negocjacjach na szczeblu lokalnym, nie mogą pełnić roli rozjemców na spotkaniu pojednawczym.
9. Na spotkaniu pojednawczym następuje wznowienie negocjacji przy pomocy rozjemców reprezentujących organizacje (przynajmniej po 1 rozjemcy z każdej z nich) i podejmowana jest próba rozwiązania sporu w bezpośrednich rozmowach. Rozjemcy sporządzają protokół z przebiegu i wyniku negocjacji, a ich podpisy mają moc wiążącą dla stron sporu.

Zebranie organizacji

10. O ile organizacje są co do tego zgodne, spór, przed przekazaniem go do rozstrzygnięcia przez Sąd Pracy lub w trybie arbitrażowym, może być przedmiotem obrad pomiędzy organizacjami.
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 organizacje.
13. Podczas obrad sporna kwestia referowana jest ustnie osobom prowadzącym negocjacje, również przez przedstawicieli zwaśnionych stron, którzy mają obowiązek stawienia.
14. Przedstawiciele organizacji, którzy uczestniczyli w spotkaniu pojednawczym, nie mogą pełnić roli osób prowadzących negocjacje.
15. Osoby prowadzące negocjacje podejmują następnie próbę rozwiązania sporu w bezpośrednich rozmowach.
16. Z przebiegu negocjacji sporządzany jest protokół, zawierający zarówno wykaz kwestii, co do których osiągnięto porozumienie, jak i tych, które pozostają sporne. Protokół podpisują osoby prowadzące negocjacje z ramienia organizacji, a wynik obrad pomiędzy organizacjami jest wiążący dla stron sporu.

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

Na żądanie federacji Dansk Byggeri udostępnia jej ww. dokumentację.

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

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

Arbitraż branżowy

18. Jeżeli powyżej opisana procedura rozpatrywania sporów zbiorowych 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 branżowego arbitrażu.
19. Organizacja, która życzy sobie rozstrzygnięcia sprawy w trybie arbitrażu, winna wystosować odpowiedni wniosek pod adresem organizacji reprezentującej przeciwną stronę sporu w terminie 4 tygodni od spotkania pojednawczego lub zebrania organizacji.
20. Wniosek winien obejmować opis przedmiotu i zakresu spornej kwestii oraz kopie protokołów z wcześniejszego postępowania zgodnego z zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych.
21. Dokładny termin posiedzenia trybunału arbitrażowego uzgadniany jest przez zainteresowane organizacje.

22. Trybunał arbitrażowy składa się z 5 członków. Każda z zaangażowanych organizacji wybiera 2 arbitrów, a dodatkowo obie organizacje wspólnie wybierają 1 superarbitra. Jeżeli organizacje nie mogą dojść do porozumienia w sprawie wyboru superarbitra, o wskazanie go wnioskuje do prezesa Sądu Pracy.
23. Sporne kwestie o charakterze zawodowym rozpatrywane są przez superarbitra o odpowiednim fachowym przygotowaniu, natomiast spory o charakterze prawnym – przez superarbitra – specjalistę w dziedzinie prawa.
24. Przez kwestie o charakterze zawodowym rozumie się zazwyczaj spory związane z cennikami/wykazami cen i interpretacjami w zakresie ich stosowania, natomiast kwestie 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 właściwości superarbitra, wzywani są obaj superarbitrzy, którzy wspólnie rozpatrują spór i wydają orzeczenie.
26. Jeżeli organizacje uznają to za celowe, mogą wspólnie dokonywać wyboru stałego superarbitra o odpowiednim wykształceniu zawodowym i/lub arbitra o wykształceniu w dziedzinie prawa, na okres 1 roku, przy czym możliwy byłby ponowny wybór tego samego kandydata na superarbitra.
27. W sprawach dotyczących kwestii branżowych, por. ust. 24, organizacja wnioskująca przesyła stronie przeciwnej i superarbitrowi, w terminie nie później niż na 10 dni roboczych przed datą posiedzenia trybunału arbitrażowego, pełny opis przedmiotu sporu wraz z aktami sprawy, na które zamierza się powoływać w trakcie posiedzenia. Nie później niż 5 dni roboczych przed datą posiedzenia trybunału arbitrażowego organizacja pozwana w analogiczny sposób przesyła stronie przeciwnej i superarbitrowi swoje stanowisko w sprawie wraz z ewentualnymi załącznikami.
28. W pozostałych sprawach organizacja wnioskująca przesyła stronie przeciwnej i superarbitrowi, w terminie nie później niż na

20 dni roboczych przed datą posiedzenia trybunału arbitrażowego, pełny opis przedmiotu sporu wraz z aktami sprawy, na które zamierza się powoływać w trakcie posiedzenia. Nie później niż 10 dni roboczych przed datą posiedzenia trybunału arbitrażowego organizacja pozwana w analogiczny sposób przesyła stronie przeciwnej i superarbitrowi swoje stanowisko w sprawie wraz z ewentualnymi załącznikami. Wymiana ewentualnej repliki i dupliki powinna najpóźniej nastąpić odpowiednio ze strony wnioskującego na 6 dni roboczych przed datą posiedzenia trybunału arbitrażowego i ze strony pozwanego 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. Po naradzie odbywa się głosowanie w sprawie przedmiotu sporu. Orzeczenie zapada zwykłą większością głosów.
31. O ile nie uda się uzyskać większości głosów, spór rozstrzyga superarbitr, wydając orzeczenie z uzasadnieniem.
32. Nikt nie może być członkiem komisji pojednawczej lub trybunału arbitrażowego w sprawie dotyczącej sporu w zakładzie pracy, z którym ma on osobisty związek.

Konflikt

33. Postanowienia w zakresie rozpatrywania sporów zbiorowych nie ograniczają prawa organizacji ani ich członków do przerwania pracy na podstawie postanowienia Dansk Arbejdsgiverforening lub Landsorganisationen i Danmark, 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 wypłat wynagrodzenia, jednak najwcześniej 5 dni roboczych po doręczeniu stronom postanowienia i dyspozycji.

§ 88 Procedura rozpatrywania sporów zbiorowych dotyczących rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia

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

§ 89 Wynagrodzenia i warunki pracy pracowników zagranicznych

Postanowienia wstępne

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

5. Istnieje zgodność co do tego, że powyższe klauzule oznaczają możliwość uniknięcia strajków mających na celu podpisanie układu zbiorowego pracy, gdyż podwykonawca w ten sposób jest już objęty jego postanowieniami.

Zebranie organizacji

6. Jeżeli federacja może wykazać istnienie okoliczności, które dają podstawy do przypuszczeń, że doszło do naruszenia postanowień układu zbiorowego, np. jeżeli federacja daremnie próbowała skontaktować się z przedsiębiorstwem, wówczas federacja niezwłocznie zwraca się do Dansk Byggeri. Odpowiednio, Dansk Byggeri niezwłocznie zwraca się do federacji.
7. W następstwie tego niezwłocznie zwoływane jest zebranie organizacji, w którym oprócz stron układu zbiorowego pracy uczestniczy przedsiębiorstwo zlecające i podwykonawca. Zebranie odbywa się na placu budowy w terminie 48 godzin, chyba że uzgodnione zostanie inaczej.
8. Na zebraniu organizacji przedstawiane są wszelkie właściwe informacje dotyczące danej sprawy. Obowiązkiem podwykonawcy jest udowodnienie, że postanowienia układu zbiorowego były przestrzegane.
Ponadto na zebraniu organizacji strony mogą poruszyć kwestię tego, że dany podwykonawca nie przystąpił do układu zbiorowego pracy.
9. Jeżeli na zebraniu organizacji nie mogły być przedstawione właściwe informacje dotyczące danej sprawy, winny one być przedłożone federacji najpóźniej na 72 godziny po tym zebraniu.
10. Jeżeli sprawa dotyczy pojedynczego pracownika, to ujawnienie informacji, które jej dotyczą, wymaga jego zgody.
11. Jeżeli żądanie ujawnienia informacji dotyczy grupy pracowników, są one udostępniane bez ich zgody, jednak w sposób zapewniający zachowanie anonimowości.

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

Arbitraż branżowy

13. Jeżeli na zebraniu organizacji nie zostanie uzyskana zgodność, co do tego, czy postanowienia układu zbiorowego pracy są, czy też nie są, przestrzegane, to do składu orzekającego może dołączyć stały superarbiter wyznaczony przez Sąd Pracy w celu jak najszybszego wydania orzeczenia arbitrażowego.
14. W sprawach dotyczących przedsiębiorstw, które nie są członkami Dansk Byggeri, skład orzekający tworzą przedstawiciele przedsiębiorstwa oraz federacji.
15. Trybunał arbitrażowy, na podstawie przedstawionych mu informacji, w swoim orzeczeniu stwierdza, czy postanowienia układu zbiorowego pracy były przestrzegane i – w możliwym zakresie – wyznacza wysokość ewentualnej dodatkowej kwoty do zapłaty.
16. Jeśli w wyniku zebrania organizacji lub postępowania arbitrażowego zostanie ustalone, że postanowienia układu zbiorowego pracy nie były przestrzegane, Dansk Byggeri jest zobowiązane do skontaktowania się z przedsiębiorstwem zlecającym podwykonawcy realizację danych prac, by to przyczyniło się do rozwiązania sporu. Dansk Byggeri informuje o tym federację.

Obchodzenie postanowień układu zbiorowego (wykonawstwo prac budowlano-montażowych); dotyczy okresu obowiązywania układu zbiorowego 2017-2020

Obszar zastosowania

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

i zdrową konkurencję, lecz podwykonawstwa nie wolno stosować do obchodzenia postanowień układu zbiorowego.

Obchodzenie postanowień układu zbiorowego

19. Strony są zgodne co do przeciwdziałania obchodzeniu postanowień układu zbiorowego.
20. Ocena tego, czy jest mowa o obchodzeniu postanowień układu zbiorowego zależy od oceny następujących parametrów, bowiem o obchodzeniu postanowień układu zbiorowego może być mowa w przypadku, gdy
 - zleceniodawca wiedział *lub powinien wiedzieć*, że podwykonawca został skazany za rażące niedopełnienie swoich zobowiązań w odniesieniu do postanowień układu zbiorowego (np. poprzez stosowanie fałszywych odcinków wypłaty, oszukiwanie na rejestrowaniu godzin lub temu podobnym), lecz pomimo tego zdecydował się on zawrzeć umowę z podwykonawcą oraz
 - w chwili zawarcia umowy o wykonawstwo było wystarczająco jasne dla zleceniodawcy, że podwykonawca – choć w myśl układu zbiorowego był do tego zobowiązany – nie miał zamiaru wykonywać pracy na warunkach układu zbiorowego i faktycznie nie wykonuje jej na warunkach układu zbiorowego.
21. W tych przypadkach w skład oceny wchodzi to:
 - czy zleceniodawca, o ile się on dowie, że została założona sprawa branżowa, dokona zajęcia lub
 - przyczyni się do dokonania zapłaty, o którą zalega podwykonawca lub
 - czy zleceniodawca zaplanował i prowadzi na bieżąco odpowiednią kontrolę tego, czy podwykonawca wywiązuje się z postanowień układu zbiorowego na wystarczającym poziomie.

Procedura branżowa

22. Jeżeli podwykonawca w związku z wykonywaniem przez niego pracy został skazany za rażące naruszenie postanowień układu

- zbiorowego, a związek bezskutecznie zastosował wszelkie prawne środki by od podwykonawcy ściągnąć zaległe roszczenia, istnieje możliwość założenia przeciwko zleceniodawcy sprawy o obejście postanowień układu zbiorowego na zasadzie zwykłego ciężaru dowodu, zgodnie z prawnymi zasadami rozpatrywania sporów, por. powyższe zasady.
23. Strony są zgodne, że ewentualny trybunał arbitrażowy będzie musiał zająć stanowisko odnośnie do tego, czy nastąpiło obejście postanowień układu zbiorowego. Jeżeli trybunał arbitrażowy stwierdzi, że doszło do obejścia postanowień układu zbiorowego, może on ponadto orzec o ewentualnym nałożeniu grzywny i ustalić jej wysokość.
24. W przypadku ustalenia przez trybunał arbitrażowy wysokości ewentualnej grzywny należy zachować proporcjonalność w odniesieniu do charakteru naruszenia, gdzie jako wskazówka służy to, czy:
- zleceniodawca był wcześniej karany za naruszenia,
 - zleceniodawca - podczas wykonywania pracy - przyczynił się do zapewnienia, aby były przestrzegane postanowienia układu zbiorowego,
 - jest mowa o powtórny przypadku,
 - zleceniodawca dokonał u podwykonawcy poprawnej kontroli, czy warunki płacy i pracy spełniają postanowienia układu zbiorowego,
 - lub czy łącznie w ogóle istnieją okoliczności łagodzące.
25. Strony wspólnie sporządzą formularz, który zleceniodawca będzie mógł użyć do kontroli warunków płacy i pracy u podwykonawcy.
26. O ile upłynęły ponad trzy lata od czasu uznania danego przedsiębiorstwa winnym na podstawie niniejszego artykułu, nie przypisuje się jego postępowaniu skutku powrotu do przestępstwa.

Informacja na rzecz federacji

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

Poufność

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

§ 90 Sąd Pracy

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

§ 91 Tryb pilny

Jeżeli spór pomiędzy przedsiębiorstwem a pracownikami dotyczy jakości wykonanych prac, to może on zostać wniesiony pod rozstrzygnięcie w trybie pilnym. Procedura odbywa się zgodnie z terminami określonymi w „Normach w zakresie zasad rozpatrywania sporów zbiorowych”.

§ 92 Przerwanie pracy

Niniejsze postanowienia nie ograniczają prawa organizacji ani ich

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

§ 93 Konflikty niezgodne z postanowieniami układu zbiorowego

1. Jeżeli dane przedsiębiorstwo lub pracownicy uznają, że istnieje ryzyko powstania konfliktu niezgodnego z postanowieniami układu zbiorowego, to na wniosek jednej ze stron niezwłocznie następuje podjęcie rozmów między stronami układu z udziałem stron lokalnych, w celu ustalenia faktycznych okoliczności sporu.
2. Jeżeli następnie Dansk Byggeri lub Fagligt Fælles Forbund uzna to za celowe, to należy niezwłocznie – a najpóźniej w terminie 5 dni roboczych od zawnioskowania – zwołać spotkanie podsumowujące, które, o ile to możliwe, powinno odbyć się w siedzibie przedsiębiorstwa.
3. Powyższe klauzule nie zmieniają treści ogólnych zasad dotyczących rozpatrywania konfliktów niezgodnych z postanowieniami układu zbiorowego, patrz odpowiednie postanowienia Umowy ramowej.

Rozdział 18

Komisja ds. równego wynagrodzenia

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

pracy, to na złożony wniosek mogą one zostać skierowane do odrębnego postępowania na zasadach rozpatrywania sporów zbiorowych.

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

Rozdział 19

Postanowienia końcowe

§ 95 Odzież robocza

Pracownikom zatrudnionym w okresie powyżej 3 miesięcy przedsiębiorstwo zapewnia 2 zestawy standardowej odzieży roboczej na rok wg własnego wyboru przedsiębiorstwa. Wydawanie odzieży roboczej może odbywać się zgodnie ze stałym, wyznaczonym przez przedsiębiorstwo harmonogramem, a odzież ta pozostaje jego własnością.

§ 96 Narzędzia i przyrządy

1. Wszelkie narzędzia i przyrządy są dostarczane przez przedsiębiorstwo w dobrym i zdatnym do użytku stanie, i winny być traktowane przez pracowników z należytą dbałością. W razie potrzeby, przedsiębiorstwo dostarcza pracownikom – w dobrym i zdatnym do użytku stanie – obuwie robocze, tj. chodaki na podeszwie drewnianej lub gumowce, oraz rękawice robocze, a także, w przypadku wykonywania prac w wilgotnej ziemi oraz wodzie, wierzchnią odzież ochronną.
2. Pracownik może być pociągnięty do odpowiedzialności za dające się udowodnić niedbałe obchodzenie się z powierzonymi przedmiotami.
3. Po wykonaniu pracy akordowej pracownik zwraca przedsiębiorstwu narzędzia w stanie zdatnym do użytku.
4. Na życzenie przedsiębiorstwo zapewnia skrzynki narzędziowe zabezpieczone zamkiem.
5. Przedsiębiorstwo zapewnia pracownikom potrzebne narzędzia, które pozostają jednak jego własnością.

Prace brukarskie

6. Przedsiębiorstwo zapewnia pracownikom potrzebne narzędzia, które pozostają jednak jego własnością.

Prace dekarskie

7. Przedsiębiorstwo wydaje pracownikom obuwie na gumowej podeszwie, gumowce, rękawice robocze, młotki i noże w miarę potrzeb.
8. Przedsiębiorstwo dostarcza pastę do czyszczenia rąk.
9. Wydane pracownikom przedmioty (narzędzia, itp.), które pozostają własnością przedsiębiorstwa, powinny być przechowywane w otrzymanej od pracodawcy skrzynce narzędziowej zabezpieczonej zamkiem lub w inny, podobny sposób. Pracownicy są zobowiązani do chowania narzędzi, itp. przedmiotów, do ww. skrzynki każdorazowo przed opuszczeniem miejsca pracy. W przypadku niedotrzymania ww. zobowiązania pracownicy ponoszą odpowiedzialność odszkodowawczą za ewentualne zaginione przedmioty (narzędzia, itp.).

§ 97 Procedury eksperymentalne

1. Pod warunkiem uzyskania akceptacji organizacji, można na szczeblu lokalnym uzgadniać stosowanie procedur eksperymentalnych, odbiegających od postanowień układu zbiorowego, np. w zakresie uzupełnienia – na podstawie umów lokalnych - 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 procedur eksperymentalnych dotyczących wydłużonego czasu pracy można uzgadniać, by składki emerytalne, środki na rekompensatę z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie oraz na rekompensatę urlopową należne za godziny pracy przekraczające wymiar 37 godzin tygodniowo, podlegały

konwersji na odpowiedni dodatek do wynagrodzenia danego pracownika.

§ 98 Dokumenty elektroniczne

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

§ 99 Zmiana postanowień układu zbiorowego itp.

1. Ustanawia się komisję złożoną z 2 przedstawicieli Dansk Byggeri i 2 przedstawicieli federacji, której zadaniem jest, w miarę potrzeb, uzupełnianie lub – ze względu na pojawienie się nowych materiałów, sprzętu technicznego lub innych zmian w dotychczas stosowanych konstrukcjach lub formach wykonywania pracy – wprowadzanie zmian do wykazów czasu wykonywania prac w systemie akordowym. Komisja ta może również zajmować się kwestiami dotyczącymi uzupełnienia bądź zmiany treści samego układu zbiorowego.
2. W razie dokonywania rewizji wykazu czasu wykonywania prac dekarskich, w skład komisji wchodzi po 4 przedstawicieli każdej ze stron.
3. Komisja zbiera się w terminie 14 dni roboczych od złożenia przez jedną ze stron wniosku o rozpatrzenie propozycji powyżej określonych uzupełnień lub zmian. O ile żadna ze stron takiego

wniosku nie złoży, komisja zbiera się w pierwszym tygodniu października w tych latach, w których nie odbywają się zwykłe renowacje układu zbiorowego.

4. W każdym przypadku komisja powinna zakończyć swoje prace w czasie 2 miesięcy i przed upływem tego terminu przedstawić organizacjom swoje zalecenia w zakresie zatwierdzenia takich uzupełnień lub zmian do wykazów czasu wykonywania prac w systemie akordowym, lub do postanowień samego układu zbiorowego, co do których w komisji osiągnięto zgodność.
5. Organizacje mają obowiązek ustosunkowania się do ww. zaleceń w terminie 1 miesiąca. Przyjęte uzupełnienia lub zmiany do wykazów czasu wykonywania prac w systemie akordowym lub do postanowień samego układu zbiorowego wchodzi w życie po upływie 2 miesięcy od ich zatwierdzenia przez organizacje.
6. Powyższe postanowienia nie ograniczają prawa stron do domagania się rozstrzygnięcia danej sprawy na zasadach rozpatrywania sporów zbiorowych, w tym także na zasadach [§ 42](#) i [§ 43](#).
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 Dansk Byggeri i federacji.

§ 100 Wykonawstwo prac budowlano-montażowych

1. Pomiędzy stronami istnieje zgodność co do konieczności przeciwdziałania próbom obchodzenia postanowień układu zbiorowego.
2. Członkowie Fagligt Fælles Forbund 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 taryf wynagrodzeń na istniejącym poziomie, co jest zapewniane przez pozostawienie wykonawstwa prac w największym możliwym stopniu w rękach przedsiębiorstw, które są wobec Fagligt Fælles Forbund związane postanowieniami układu zbiorowego w zakresie wysokości płac.

3. Postanowienie to nie ogranicza jednak prawa członków Fagligt Fælles Forbund do zakładania i rejestrowania w przewidziany prawem sposób spółek, w celu wykonywania prac mieszczących się w zakresie niniejszego układu zbiorowego.
4. Przedsiębiorstwa członkowskie Dansk Byggeri winny, przy podpisywaniu umów w zakresie wykonawstwa prac budowlano-montażowych, mieć powyższe postanowienia na uwadze.

§ 101 Praca tymczasowa

Agencje pracy tymczasowej, które są członkami Dansk Byggeri

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

Agencje pracy tymczasowej, które nie są członkami Dansk Byggeri

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

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. Dansk Byggeri uznaje, że postanowienia układów zbiorowych mają zastosowanie do pracowników przysłanych przez agencję pracy tymczasowej do wykonania w przedsiębiorstwie członkowskim prac mieszczących się w branżowym zakresie ich obowiązywania, przez okres wykonywania ww. prac przez tych pracowników.
6. Powyższe postanowienie nie znajduje zastosowania, jeśli pracownik tymczasowy został przysłany z agencji, która – poprzez swoje członkostwo w innej organizacji pracodawców w ramach DA – jest objęta innym układem zbiorowym w zakresie prac wykonywanych przez tego pracownika.
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 agencji pracy tymczasowej, nie może być objęty postanowieniami w zakresie ubezpieczenia emerytalnego w PensionDanmark, o ile agencja ta jest członkiem innej organizacji w ramach DA i w związku z tym obowiązuje ją program ubezpieczeń emerytalnych określony w innym układzie zbiorowym.

Pozostałe kwestie

9. Każdy pracownik tymczasowy świadczący pracę, do której zastosowanie mają postanowienia obowiązującego strony układu zbiorowego, nabywa staż pracy na zasadach określonych w postanowieniach tego układu.

10. Pomiędzy stronami układu zbiorowego istnieje zgodność co do tego, że naturalnym jest zatrudnianie przez przedsiębiorstwa pracowników tymczasowych będących członkami tych samych organizacji branżowych, co pozostali zatrudnieni w danym przedsiębiorstwie, wykonujący prace o tym samym charakterze.
11. Fagligt Fælles Forbund uznaje, że nie byłoby celowe zmienianie przynależności związkowej przez pracowników tymczasowych zatrudnionych na krótkie okresy, a należących do związków w ramach LO.

§ 102 Obchodzenie postanowień układu zbiorowego

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

- ponosi odpowiedzialność ekonomiczną za swoje działania
- ponosi ryzyko finansowe związane z wykonaniem prac.

§ 103 Implementacja dyrektyw UE

Pomiędzy stronami istnieje zgodność co do tego, że niniejszy układ zbiorowy nie stoi w sprzeczności z postanowieniami dyrektywy UE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej pracy w niepełnym wymiarze godzin, dyrektywy UE z dnia 23 listopada 1993 r. w sprawie czasu pracy i dyrektywy UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego.

Ponadto istnieje zgodność co do tego, że przy uchwalaniu przyszłych zmian postanowień układów zbiorowych, nie będą uwzględniane takie zmiany, które mogłyby powodować niezgodność treści układów z dyrektywami.

Strony uznają niniejszym, że dyrektywy zostały wdrożone.

§ 104 Kodeks postępowania w zakresie zatrudniania

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

§ 105 Okres obowiązywania układu zbiorowego

Niniejszy układ zbiorowy, wraz ze stanowiącymi jego część uzgodnionymi protokołami, wykazami czasu wykonywania prac w systemie akordowym, cennikami, itp., wchodzi w życie z dniem 1 marca 2017 r. i jest obowiązujący dla stron do czasu, aż zostanie, w sposób przewidziany obowiązującymi każdorazowo zasadami i

przy zachowaniu formy pisemnej, wypowiedziany ze skutkiem na dzień 1 marca, z tym że najwcześniej 1 marca 2020 r.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2017 r.

W imieniu Fagligt Fælles Forbund:

W imieniu Dansk Byggeri:

Kim Lind Larsen

Lars Storr-Hansen

Rozdział 20

Uczniowie

Poniższe postanowienia obowiązują w odniesieniu do uczniów, którzy są zatrudniani w myśl ustawy o kształceniu zawodowym w celu nabywania kwalifikacji w branży budowlanej (w zawodach: monter sieci i instalacji, betoniarz, brukarz oraz dekarz).

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

Ustanowienie stosunku kształcenia zawodowego podlega zatwierdzeniu przez Wspólną Komisję Branżową dla zawodów montera sieci i instalacji, betoniarza, brukarza oraz dekarza, Bygmestervej 5, 2400 Kopenhaga NV.

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

Dodatkowe dni urlopowe

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 urloпах w odniesieniu do tzw. „pozostałych dni urlopowych”.
Uczniowie mogą wykorzystać tylko 5 dodatkowych dni urlopowych w roku kalendarzowym, niezależnie od ewentualnej zmiany pracodawcy w trakcie roku.
5. Uczniowie, którzy rozpoczynają lub kończą stosunek kształcenia zawodowego, nabywają prawo do 0,5 dodatkowego dnia urlopowego za każdy miesiąc zatrudnienia, z tym że

maksymalnie do 5 dodatkowych dni urlopowych w roku kalendarzowym.

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

6. Za niewykorzystane dodatkowe dni urlopowe uczeń otrzymuje rekompensatę.

§ 2 Okres nauki

Odsyła się do postanowień rozporządzenia o kształceniu dla danego zawodu.

§ 3 Wynagrodzenie

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

	01.03.2017 r.	01.03.2018 r.	01.03.2019 r.
w 1. roku/za godz. kr.	67,75	68,90	70,05
w 2. roku/za godz. kr.	80,10	81,45	82,85
w 3. roku/za godz. kr.	96,60	98,25	99,95
w 4. roku/za godz. kr.	112,05	114,00	115,90

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

Uczniowie EUX /forma edukacji łącząca kształcenie zawodowe i ogólne/

Umowy dotyczące kształcenia zawarte przed 1 sierpnia 2015 r.

W przypadku uczniów EUX obowiązuje układ zbiorowy dla uczniów danej branży, w tym określone w nim wynagrodzenia, z tym że regulacja wynagrodzenia odbywa się w następujący

sposób: niezależnie od daty rozpoczęcia nauki, wysokość wynagrodzenia podlega regulacji w terminie wyliczanym wstecz od daty zakończenia 2-giego okresu pobierania nauki w szkole lub od tygodnia 25 w roku ukończenia nauki, wynoszącym 52 tygodnie dla 4-tej, 3-ciej i 2-giej grupy zaszeregowania. Za czas nauki w przedsiębiorstwie po zakończeniu 2-giego okresu pobierania nauki w szkole uczniowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości nie mniejszej niż aktualnie obowiązująca minimalna stawka wynagrodzenia dla pracowników dorosłych w myśl odpowiedniego układu zbiorowego pracy.

Umowy dotyczące kształcenia zawarte po 1 sierpnia 2015 r.

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

- Niezależnie od daty rozpoczęcia kształcenia wynagrodzenie regulowane jest z dołu w roku zakończenia nauki, odpowiednio od 1 lutego dla egzaminów czeladniczych złożonych w ostatni piątek marca i od 1 sierpnia dla egzaminów czeladniczych złożonych w ostatni piątek września, w formacie 52 tygodni odpowiednio dla IV, III i II 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.

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

§ 4 Uczniowie dorośli

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

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

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

§ 6 Warunki wynagrodzenia i zatrudnienia

Wypłata wynagrodzeń

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

Badania ciężowe

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

Wynagrodzenie w okresie urlopu macierzyńskiego

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

Pierwszy dzień choroby dziecka

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

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.

Okres pobierania nauki w szkole

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

Kwalifikacja wojskowa

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

§ 7 Ubezpieczenie emerytalne

1. Uczniowie zostają objęci programem ubezpieczenia emerytalnego po ukończeniu 20 roku życia i po 6 miesiącach pracy zawodowej.
2. Uczniom powyżej 20 roku życia, którzy po ukończeniu nauki kontynuują pracę w tym samym przedsiębiorstwie, okres nauki liczy się do stażu pracy.

§ 8 Świadczenia ubezpieczeniowe dla uczniów

1. W zakresie stosunku nauki zawodowej rozpoczętego po dniu 1 marca 2011 r., uczniom, którzy nie są jeszcze objęci ubezpieczeniem emerytalnym lub innym ubezpieczeniem opłacanym przez pracodawcę, przysługują następujące świadczenia ubezpieczeniowe:

Bieżące świadczenie

w razie przejścia na rentę (rocznie)kr. 33.000

Jednorazowe świadczenie

w razie określonych poważnych choróbkr. 100.000

Jednorazowe świadczenie w razie śmiercikr. 100.000

Ubezpieczenie zdrowotne w funduszu PensionDanmark

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

§ 9 Odzież robocza

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

§ 10 Obuwie ochronne

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

§ 11 Narzędzia

1. Uczniowie zawodów montera sieci i instalacji, betoniarza oraz brukarza otrzymują od przedsiębiorstwa do swojej dyspozycji narzędzia oraz podręczniki z chwilą rozpoczęcia nauki.
2. Niezbędne narzędzia są wymienione w wykazie narzędzi opracowanym przez Wspólną Komisję Branżową dla zawodów montera sieci i instalacji, betoniarza, brukarza oraz dekarza.
3. O ile uczniów do chwili rozpoczęcia nauki w szkole nie otrzymał do swojej dyspozycji danego narzędzia, wydaje mu je szkoła, a jego koszt 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, stółek brukarski i młotek brukarski pozostają własnością ucznia po ukończeniu nauki.

§ 12 Zwrot kosztów przejazdu

Okres praktyki

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

Świadczenie pracy z dala od siedziby przedsiębiorstwa i pracy wymagającej podróży

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

Okres pobierania nauki w szkole

3. Zwrot kosztów transportu przysługuje, jeżeli łączna odległość pokonywana przez ucznia w drodze do szkoły i z powrotem wynosi 20 i więcej km.

Łączna odległość do szkoły i z powrotem to najkrótsza droga z miejsca zamieszkania, zakwaterowania lub nauki ucznia do szkoły i z powrotem do miejsca zamieszkania, zakwaterowania lub nauki.

4. Warunkiem uzyskania zwrotu jest brak możliwości uczestniczenia ucznia w zajęciach szkolnych w placówce położonej bliżej jego miejsca zamieszkania lub nauki niż ta, do której uczęszcza.
5. Należy w najszerszym możliwym zakresie korzystać ze środków transportu publicznego. O ile korzystanie z takich środków transportu wiązałoby się z niewspółmiernie dużą uciążliwością dla danego ucznia, może on stosować własny środek transportu.
6. W przypadku korzystania ze środków transportu publicznego, uczniowi wypłaca się zwrot faktycznie poniesionych kosztów. Transport powinien odbywać się w sposób najtańszy i najlepiej dopasowany do lokalnych uwarunkowań, a tam, gdzie to możliwe, należy stosować bilety okresowe, karnety, itp.

W razie korzystania z własnego środka transportu, uczniowi wypłaca się zwrot w równowartości aktualnie obowiązującej stawki dodatku transportowego dla uczestników kursów w ramach kształcenia ustawicznego, obecnie 0,97 kr. za 1 km, o ile łączna odległość do szkoły i z powrotem wynosi 20 i więcej km. Kwota ta podlega regulacji w myśl postanowień układu zbiorowego pracy, wg stawek określanych przez Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen /Urząd ds. Jakości i Nadzoru/.

7. 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.
W przypadku uczniów, którym zapewnione jest zakwaterowanie, wypłaca się zwrot kosztów transportu za dojazd do i z miejsca zakwaterowania oraz za przejazdy pomiędzy miejscem zakwaterowania a zwyczajowym miejscem zamieszkania związane z weekendami oraz przerwami świątecznymi z okazji Bożego Narodzenia i Wielkanocy, o ile spełniony jest warunek dotyczący odległości określony w ust. 4.
8. Jeżeli wybór szkoły pociąga za sobą koszty internatu, są one również pokrywane przez przedsiębiorstwo.
Przedsiębiorstwo opłaca koszty internatu o ile uczeń został do niego przyjęty i jest to konieczne dla ukończenia przez niego nauki.
Zakwaterowanie w internacie uznaje się za konieczne, gdy wynika ono ze skorzystania przez przedsiębiorstwo z możliwości swobodnego wyboru szkoły lub gdy dane kształcenie może się odbywać jedynie w szkole, w której uczeń jest uprawniony do przyjęcia do internatu w myśl § 3 ust. 1 rozporządzenia 290/2009 (czas transportu przekraczający 5 kwadransów).
9. Przeprowadzka ucznia dokonana we własnym zakresie nie powoduje powstania obowiązku pokrywania kosztów internatu przez przedsiębiorstwo.
Opłacanie internatu przez przedsiębiorstwo następuje pod warunkiem, że uczeń aktualnie korzysta z internatu i w nim nocuje.
10. Przedsiębiorstwa mogą otrzymywać zwrot kosztów związanych z pobytem ucznia w internacie z Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego, chyba że przedsiębiorstwo, korzystając z możliwości swobodnego wyboru szkoły, poleciło uczniowi pobieranie nauki w innej placówce niż leżąca najbliżej przedsiębiorstwa i miejsca zamieszkania ucznia oraz najbardziej odpowiednia do jego kierunku kształcenia.

Uwaga

Postanowienia ust. 10 o opłacaniu internatu przez przedsiębiorstwa

tracą ważność i zostają zastąpione przez odpowiednie przepisy prawa w razie uchwalenia przez parlament rozwiązania zawartego w propozycji ugodowej przewodniczącego Statens Foligsinstitution /Państwowa Instytucja Rozjemcza/, na którą zgodziły się DA i LO w dniu 21 marca 2014 r.

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

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

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

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

11. Postanowienia ust. 5, 6 i 7 znajdują odpowiednie zastosowanie do zwrotu kosztów transportu w myśl ust. 4.
12. Ww. zwrot kosztów transportu wypłacany jest na bieżąco po otrzymaniu niezbędnej dokumentacji z dołu w zwykłych terminach wypłaty wynagrodzeń.
13. Jeżeli w zakresie zwrotu kosztów przejazdu w okresie pobierania nauki w szkole zostaną przyjęte nowe rozwiązania publicznoprawne lub ogólnie obowiązujące, zastąpią one zasady opisane powyżej.
14. W przypadku gdy konieczne jest przemieszczanie się ucznia pomiędzy różnymi placówkami danej szkoły, w których odbywa się

nauczanie, w ciągu jednego dnia, zwrot kosztów transportu jest wypłacany niezależnie od postanowień dotyczących odległości zawartych w ust. 4.

§ 13 Zaplecze socjalne

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

§ 14 Postanowienia w zakresie urlopów

Odsyła się do przepisów ustawy o urlopach.

Gwarancja dotycząca wypłat rekompensat urlopowych

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

Rekompensata urlopowa od nadwyżki akordowej

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

§ 15 Postanowienia szczególne

Szkoła

Do uczniów stosuje się następujące zasady:

- przedsiębiorstwo wykłada kaucję szkolną za uczniów
- przedsiębiorstwo pokrywa opłatę za przybory szkolne, itp.

Egzamin czeladniczy

Koszty związane z przystąpieniem przez ucznia do egzaminu

czeladniczego pokrywa przedsiębiorstwo.

Przedstawiciel ds. bhp

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

§ 16 Praca w godzinach nadliczbowych

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 o50%
5. Z ww. 3 godzin jedna może mieć miejsce bezpośrednio przed rozpoczęciem normalnego czasu pracy, ale nie przed godz. 6.00.
6. 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 podwyższone o 100%
7. Za pracę w niedziele i dni świąteczne wypłaca się wynagrodzenie wg stawek godzinowych podwyższone o 100%
8. Powyższe dodatki procentowe oblicza się od minimalnej stawki wynagrodzenia, por. [§ 3](#).

§ 17 Procedura rozpatrywania sporów zbiorowych

Spory w zakresie postanowień układu zbiorowego pracy dla

uczniów są rozstrzygane na zasadach rozpatrywania sporów zbiorowych obowiązujących dla danej branży.

Rozdział 21

Protokoły

Protokół

o bezpieczeństwie i higienie pracy

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

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

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

Strony są ponadto zgodne, że pracownicy mają obowiązek przyczyniania się do tego, by warunki w zakresie świadczonej przez nich pracy były odpowiednie z punktu widzenia bezpieczeństwa i zdrowia. Jeżeli pracownik, pomimo jasnych instrukcji

przedsiębiorstwa oraz obecności niezbędnego wyposażenia bezpieczeństwa, zlekceważy jasne i dobrze znane zasady bezpiecznego wykonywania pracy, będzie to traktowane jako rażące naruszenie warunków zatrudnienia, które może w danym przypadku odnieść konsekwencje prawne. Spory w tym zakresie mogą być rozstrzygane zgodnie z Zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych zawartymi we właściwym układzie zbiorowym pracy.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2017 r.

Protokół o Autobusie BHP Sektora Budowlanego

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

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

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

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

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

Ponadto strony są zgodne co do wartości odpowiednio Służby wiedzy dla inwestora i projektujących i Projektu Czeladniczego i dlatego we

właściwym czasie rozstrzygną, czy projekty mają być kontynuowane, a jeżeli tak, to w jaki sposób mają one być finansowane.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2017 r.

Protokół o działaniach w zakresie polityki bhp w sektorze budowlano-montażowym

Należy nasilić działania Inspekcji Pracy w sektorze budowlano-montażowym, aby uzyskać bezpieczne i zdrowe środowisko pracy. Centralnym elementem jest tu, że Inspekcja Pracy prowadzi nadzór nad zobowiązaniami wszystkich stron zgodnie z przepisami Ustawy o bhp.

Strony są zgodne co do rozpoczęcia na początku 2017 r. dialogu z ministrem ds. zatrudnienia w zakresie sporządzenia strategii lub wieloletniego planu działania dla sektora budowlano-montażowego. Zadaniem strategii/planu działania będzie nadanie kierunku, wytyczenie celów i określenie największych wyzwań sektora budowlano-montażowego, tak, aby strategia ta przyczyniła się do wzmocnienia działań w dziedzinie bhp w branży.

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

- Stworzenie nadzoru ukierunkowanego na branżę. Czas nadzoru w sektorze budowlano-montażowym powinien być wykorzystany na najbardziej istotne problemy w dziedzinie bhp, a nadzór powinien być planowany przy uwzględnieniu warunków panujących w branży.
- Uporządkowane warunki dla sprawiedliwej konkurencji, a w tym nadzór nad przedsiębiorstwami zagranicznymi i rejestrowaniem w RUT.
- Pracodawca, pracownik, dostawca, projektujący, doradca i inwestor ponoszą odpowiedzialność za przestrzeganie przepisów Ustawy o bhp. Inspekcja Pracy winna prowadzić nadzór nad tym, aby każda strona wywiązywała się ze swoich obowiązków, które nakładają na nie przepisy Ustawy o bhp. Należy nadal koncentrować uwagę Inspekcji Pracy na zobowiązaniach pracodawców, jednakże powinny także powstać inicjatywy skierowane na inwestorów, doradców,

projektujących, dostawców i pracowników. Inicjatywy należy utrzymać przez dłuższy okres, tak, aby zarówno wzmocnić efekt w dłuższej perspektywie, jak i skonsolidować podstawy wiedzy Inspekcji Pracy w tej dziedzinie.

- Wczesna współpraca między Inspekcją Pracy i stronami, gdy trzeba rozwijać nowe inicjatywy dla zapewnienia najlepszych działań w sektorze budowlano-montażowym.
- Utrzymanie i wzmocnienie wiedzy i kompetencji w Inspekcji Pracy. Jako element rozwoju i realizacji strategii/planu działania oraz, aby odniósł on zamierzone oddziaływanie, trzeba utrzymać i wzmocnić wiedzę i kompetencje Inspekcji Pracy w dziedzinie budowlano-montażowej oraz zająć strategiczne stanowisko w odniesieniu do tego, jak się to ma odbywać.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2017 r.

Protokół o rozwijaniu kompetencji w branży budowlano-montażowej

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

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

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

Mając powyższe na uwadze strony układu zbiorowego są zgodne, aby:

1. Skupiać większą uwagę na potrzebie wzmocnienia u pracowników branży ogólnych kompetencji w zakresie czytania i pisania. Nowe technologie stawiają nie tylko wymagania co do nowych kompetencji technologicznych i cyfrowych, ale w niektórych przypadkach również wymagania w odniesieniu do ogólnych kompetencji pracowników. Istnieje możliwość ubiegania się o wsparcie z Fundacji Rozwoju Branży Budowlano-Montażowej na naukę dla osób z dysleksją (OBU), przygotowawcze nauczanie dla dorosłych (FVU) i ogólne nauczanie dla dorosłych (AVU). Należy nawiązać współpracę z instytucjami oferującymi ogólne kształcenie dla dorosłych w

- zakresie aktywnego oferowania przez nie kształcenia i ofert ukierunkowanych na branżę budowlano-montażową.
2. Motywować pracowników niewykwalifikowanych branży do kształcenia się na wykwalifikowanych. Po 3 miesiącach zatrudnienia i po bliższym ustaleniu z przedsiębiorstwem pracownicy są uprawnieni do przeprowadzenia oceny ich realnych kompetencji (RKV). Ocena realnych kompetencji kończy się oceną kwalifikacji pracownika w odniesieniu do odbycia kształcenia zawodowego dla dorosłych (EUV), biorąc za punkt wyjścia tę ocenę przedsiębiorstwo i pracownik przedyskutowują możliwość kształcenia na czeladnika dla dorosłych. Istnieje możliwość ubiegania się o wsparcie z Fundacji Rozwoju Branży Budowlano-Montażowej na uczestniczenie w ocenie realnych kompetencji.
 3. Pracownicy wykwalifikowani branży budowlano-montażowej posiadali lepsze możliwości doksztalcania się w ramach tej branży. Dzięki utworzeniu na akademii dwóch nowych kierunków w zakresie technologii budowlanej i koordynacji budowlanej pracownicy wykwalifikowani branży budowlano-montażowej uzyskali możliwość doksztalcania się w niepełnym wymiarze godzin. Obserwuje się duży popyt na kierowników budowy z wykształceniem zawodowym i dlatego istnieje możliwość zawarcia umowy w porozumieniu z przedsiębiorstwem, aby pracownicy wykwalifikowani mogli kontynuować kształcenie na tych dwóch wymienionych kierunkach. Ponadto oba te kierunki zawierają moduły z zakresu cyfrowych procesów budowlanych, które będą miały istotne znaczenie w miarę zwiększającej się cyfryzacji budownictwa.
Istnieje możliwość ubiegania się o wsparcie z Fundacji Rozwoju Branży Budowlano-Montażowej na kształcenie na akademii w zakresie kierunków technologii budowlanej i koordynacji budowlanej.
 4. Strony są zgodne co do przedyskutowania możliwości skupienia się na powyższych możliwościach poprzez np.
 - Kampanię informacyjną przy współpracy z AOF ukierunkowaną na przedsiębiorstwa i pracowników w

zakresie aktywnego oferowania kształcenia dla dyslektyków , FVU, AVU;

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

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

Kopenhaga, dnia 7 marca 2017 r.

Protokół o pracy w godzinach nocnych i badaniach kontrolnych stanu zdrowia

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

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

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

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

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

Kopenhaga, dnia 5 marca 2010 r.

Protokół o dumpingu socjalnym

Strony zgodnie postanawiają utworzyć komisję w celu bieżącego monitorowania i podnoszenia kwestii stosowania zagranicznej siły roboczej w sektorze budowlano-montażowym oraz w przemyśle.

Komisja będzie nadzorować przebieg spraw rozpatrywanych na mocy niniejszej umowy, mając na względzie ocenę, czy przyjęte zasady spełniają swój cel. Ponadto komisja będzie mogła występować z inicjatywą organizacji spotkań, kampanii informacyjnych i innych działań dotyczących zagranicznej siły roboczej.

Oprócz tego komisja będzie monitorować pojawiające się kwestie związane z uzyskiwaniem przez zagraniczną siłę roboczą dostępu do przedsiębiorstw przemysłowych.

Kopenhaga, dnia 5 marca 2010 r.

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

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

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

Kopenhaga, dnia 7 marca 2017 r.

Protokół o uzupełniających dniach urlopowych dla pracowników delegowanych

Na dzisiejszej naradzie niżej wymienionych stron dyskutowano wynikające z układu zbiorowego pracy zasady dotyczące urlopów dla pracowników delegowanych.

Strony są zgodne, jak poniżej.

Cel

Celem umowy jest uniknięcie podwójnej wypłaty rekompensaty urlopowej oraz zapewnienie pracownikom delegowanym wypłaty rekompensaty urlopowej 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.

Przepisy wynikające z paragrafu (§ 67 Układu zbiorowego pracy dla sektora budowlano-montażowego) traktującego o „**Zasadach dotyczących urlopów wypoczynkowych i dni świątecznych dla pracowników delegowanych**” zostają zmienione, jak poniżej:

Nowy ust. 1:

Przepisy zawarte w §§ 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.

Nowy ust. 2:

Wykorzystywanie urlopu

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

Wypłata rekompensaty urlopowej

Jeżeli delegowani pracownicy w myśl przepisów urlopowych kraju pochodzenia są uprawnieni do mniejszej liczby płatnych dni

urlopowych przypadających na rok urlopowy, niż przysługuje na mocy przepisów duńskiej ustawy urlopowej, przedsiębiorstwo uzupełnia o dni urlopowe proporcjonalnie do poziomu przewidzianego przepisami duńskiej ustawy urlopowej za okres, w którym pracownicy wykonują pracę na terenie Danii.

Alternatywnie przedsiębiorstwo i pracownicy mogą uzgodnić, że w zakresie, w którym w każdym momencie obowiązujące prawo na to pozwala, przedsiębiorstwo wypłaca pracownikowi razem z wynagrodzeniem rekompensatę za brakujące dni urlopowe.

Rozliczenie pozostałej składki/dodatku do wynagrodzenia musi wynikać z odcinka wypłaty i jest wypłacane/wpłacane za każdy okres wynagrodzenia, por. przepisy wynikające z układu zbiorowego w tym zakresie.

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

Nowy ust. 3:

Dotyczy w szczególności dni świątecznych i dodatkowych dni urlopowych

Jeżeli dodatek wynika wyraźnie z odcinka wypłaty wynagrodzenia pracownika, por. przepisy układu zbiorowego w tym zakresie, lub z podobnego zestawienia, to delegujące przedsiębiorstwo może

zaniechać utworzenia funduszu na rekompensaty z tytułu dni świątecznych i dodatkowych dni urlopowych, a za to wypłacać składkę na bieżąco jako dodatek do wynagrodzenia, w tym również rekompensatę za niewykorzystane dodatkowe dni urlopowe.

Nowy ust. 4:

Przedsiębiorstwa niemieckie

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

Wejście w życie

Istnieje zgodność co do tego, że niniejsza umowa wchodzi w życie z dniem 28 lutego 2017 r.

Zatwierdzenie

Niniejsza umowa zostaje zawarta pod warunkiem zatwierdzenia jej przez organizację.

Kopenhaga, dnia 20 stycznia 2017 r.

Protokół o kwestiach ubezpieczeń emerytalnych pracowników delegowanych

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 tzw. 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 system emerytalno-rentowy w kraju pochodzenia pracownika delegowanego.

Obowiązek odprowadzania składek emerytalnych

O ile zagraniczne przedsiębiorstwo podczas delegowania odprowadza składki emerytalne na dodatkowy system emerytalno-rentowy w kraju pochodzenia, przedsiębiorstwo to zostaje zwolnione z obowiązku odprowadzania składek emerytalnych do PensionDanmark na rzecz pracowników objętych dodatkowym systemem emerytalno-rentowym w kraju pochodzenia. Udokumentowane odprowadzone przez przedsiębiorstwo składki można odliczyć od składek emerytalnych, które przedsiębiorstwo jest zobowiązane odprowadzać na rzecz pracowników 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. Ostateczne rozliczenie pozostałych składek emerytalnych/dodatków do wynagrodzenia 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 składki emerytalnej. 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 następnie podejmą rozmowy z PensionDanmark pod kątem praktycznej implementacji niniejszej umowy do systemu PensionDanmark.

Wejście w życie

Niniejsza umowa wchodzi w życie z dniem 28 lutego 2017 r.

Zatwierdzenie

Niniejszą umowę uważa się za zawartą pod warunkiem zatwierdzenia jej przez organizacje.

Kopenhaga, dnia 20 stycznia 2017 r.

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

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

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

Rekrutacja

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

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

- programu dla dorosłych uczniów, który okazał się być doskonałym kanałem rekrutacji osób bezrobotnych i posiadających inne zatrudnienie
- rotacji pracy, w ramach której osoby zatrudnione uzyskują możliwość kształcenia, a bezrobotni podnoszą swoje kwalifikacje i nabierają doświadczenia zawodowego

- pakietów szkoleniowych opracowanych przez strony, w miarę możliwości uzupełnionych praktyką w przedsiębiorstwach. Dansk Byggeri i 3F będą działać na rzecz powoływania regionalnych grup zadaniowych, złożonych m.in. z przedstawicieli 3F, Dansk Byggeri, regionalnych urzędów ds. zatrudnienia, centrów ds. zatrudnienia i placówek edukacyjnych w celu koordynacji działań. Strony zgodnie postanawiają, że przedsięwzięcia i wspólne działania będą finansowane za pośrednictwem Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego.

Kopenhaga, dnia 2 marca 2014 r.

Protokół o udzielaniu informacji o korzystaniu z podwykonawców

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

Umowa zostanie umieszczona w układzie zbiorowym jako protokół.

Umowa może zostać wypowiedziana przez obie strony z 6 miesięcznym terminem wypowiedzenia do każdorazowego upływu okresu obowiązywania układu zbiorowego.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2017 r.

Protokół o wzroście produktywności poprzez współpracę i planowanie

Dansk Byggeri oraz federacje i związki kartelu BAT zgodnie postanawiają kontynuować prace nad zwiększaniem produktywności, a tym samym dochodów i bezpieczeństwa zatrudnienia swoich członków.

Prace będą opierać się na doświadczeniu zgromadzonym w trakcie realizacji wcześniejszych wspólnych przedsięwzięć, takich jak np. „Lepsze wyniki finansowe 1 i 2” oraz „Proces Lean oparty na zaufaniu”, a także działań w ramach stowarzyszenia Lean Construction Danmark /Budownictwo oparte na zasadach Lean w Danii/.

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

Kopenhaga, dnia 2 marca 2014 r.

Rozdział 22

Załączniki

Załącznik 1

Umowa ramowa z dnia 31 października 1973 r.

ze zmianami na dzień 1 marca 1981 r.,
1 marca 1987 r. i 1 października 1992 r.

zawarta pomiędzy

Dansk Arbejdsgiverforening /Duńskie Zrzeszenie Pracodawców/
a Landsorganisationen i Danmark /Ogólnokrajowa Centrala

Związkowa/

mająca zastosowanie

do kwestii objętych układem zbiorowym pracy

§ 1

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

§ 2

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

zostanie podjęta większością przynajmniej $\frac{3}{4}$ liczby oddanych głosów kompetentnego w tym zakresie na podstawie wewnętrznych przepisów organu danej organizacji, a określony w ust. 3 wymóg powiadomienia o planowanym przerwaniu pracy zostanie należycie dopełniony. Spod tej zasady wyłączone jest jedynie przerwanie pracy w przypadkach określonych w § 5 ust. 2 „Norm”.

3. O zamiarze przedłożenia wniosku o przerwanie pracy takiemu kompetentnemu organowi należy oddzielnym listem poleconym powiadomić komisję wykonawczą drugiej organizacji przynajmniej na 14 dni przed planowanym terminem wniesienia wniosku. O podjętej przez ww. organ decyzji należy powiadomić stronę przeciwną w analogiczny sposób, przynajmniej na 7 dni przed planowanym terminem przerwania pracy. Powyżej określone terminy ulegają skróceniu do – odpowiednio – przynajmniej 7 i przynajmniej 3 dni w przypadku przerwania pracy mających na celu wyegzekwowanie prawa.
4. Zarówno organizacje główne, jak i podlegające im, a także wszelkie inne organizacje związane postanowieniami niniejszej Umowy ramowej, są zobowiązane do niepopierania jakichkolwiek, niezgodnych z zapisami układów zbiorowych, przypadków przerwania pracy i zapobiegania im wszelkimi stosownymi środkami, a jeśli doszłoby do takiego przerwania pracy – do podejmowania działań w celu jego zakończenia.
5. Za strajk lub lockout uważa się sytuację, w której warsztat lub zakład pracy systematycznie pustoszeje lub stopniowo jest zamykany.
6. W sporach zbiorowych pomiędzy stronami niniejszego porozumienia lub ich członkami a postronnymi przedsiębiorstwami, bądź organizacjami pracodawców lub pracobiorców, żadna ze stron związanych niniejszą Umową ramową nie może popierać takich postronnych przedsiębiorstw ani organizacji.

Za postronne nie uważa się organizacji lub przedsiębiorstw, które przystąpiły do jednej z organizacji głównych lub zrzeszonych w nich związków, pod warunkiem jednak, że przed

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

§ 3

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

§ 4

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

których wnosi się o unieważnienie rozwiązania umowy o pracę powinny w miarę możliwości być kończone przed upływem okresu wypowiedzenia danego pracownika.

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

- e. Komisja wydaje orzeczenie z uzasadnieniem. W razie stwierdzenia przez Komisję, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło niesłusznie i nie miało uzasadnienia w okolicznościach leżących po stronie pracownika lub przedsiębiorstwa, to na złożony w tej sprawie wniosek unieważnia ona rozwiązanie umowy, chyba że relacje pomiędzy pracodawcą a pracownikiem uległy istotnemu pogorszeniu - lub można założyć, że ulegną istotnemu pogorszeniu w przypadku kontynuowania stosunku pracy. W razie stwierdzenia przez Komisję, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło niesłusznie, ale kontynuowanie stosunku pracy nie jest wskazane, a także w razie złożenia wniosku o odszkodowanie za niesłuszne zwolnienie, patrz powyżej, Komisja może nałożyć na przedsiębiorstwo obowiązek wypłacenia pracownikowi takiego odszkodowania. Jego wysokość zależy od okoliczności konkretnego przypadku oraz od stażu niesłusznie zwolnionego pracownika, z tym że nie może przekroczyć równowartości wynagrodzenia danego pracownika za okres 52 tygodni, wyliczonej wg jego średniego wynagrodzenia na przestrzeni ostatniego roku.
- f. Jeżeli pod obrady Komisji ds. zwolnień wniesiona zostanie skarga na domniemane niesłuszne zwolnienie, a status prawny zwolnionego pracownika będzie różnił się od jego statusu w myśl postanowień niniejszej Umowy ramowej, to na wniosek skarżącego Komisja wyda orzeczenie na podstawie odnośnych przepisów prawa.

§ 5 (uchylony)

Nota

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

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

§ 6

1. Organizacje będą przeciwdziałać próbom utrzymywania pracowników poza związkami zawodowymi pod pretekstem zawarcia z nimi umów z zakresu prawa spółek i tym podobnych, bądź posiadania przez nich udziałów lub akcji, nieczyniących z nich faktycznych współwłaścicieli przedsiębiorstwa.
2. Rozstrzygając, czy dana osoba jest faktycznym współwłaścicielem przedsiębiorstwa, oprócz stosunków własnościowych uwzględnia się to, czy można ją zwolnić na podstawie ogólnie obowiązujących przepisów prawa pracy.

§ 7

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

§ 8

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

3. Jeżeli rozwiązanie umowy zatrudnienia z mężem zaufania nastąpi z powodu braku pracy dla niego, to ustanie stosunku pracy nie może nastąpić w okresie wypowiedzenia, por. ust. 4, przed umożliwieniem organizacji, w której mąż zaufania jest zrzeszony, podjęcia próby zbadania jego zasadności w trybie rozpatrywania sporów zbiorowych. Procedura ta – aby odnieść skutek zawieszający rozwiązanie umowy – winna być podjęta w terminie 1 tygodnia.
4. Jeżeli rozwiązanie umowy zatrudnienia z mężem zaufania jest umotywowane brakiem pracy dla niego, to specjalny okres wypowiedzenia określony w układzie zbiorowym, na mocy którego mąż zaufania był wybrany, ulega uchyleniu. W takich przypadkach mężowi zaufania przysługuje zwykły termin wypowiedzenia obowiązujący w myśl układu zbiorowego.
5. Jeżeli pracodawca zamierza przenieść męża zaufania do innego miejsca pracy, uniemożliwiając przez to wykonywanie obowiązków związanych z jego funkcją, zastosowanie mają takie same procedury jak przy rozwiązaniu stosunku pracy, por. ust. 2, 3 i 4.

§ 9

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

§ 10

1. W przypadku domniemanego naruszenia postanowień niniejszej Umowy ramowej, lub innego układu zbiorowego pracy zawartego przez organizacje główne lub ich członków, konieczne jest – przed wniesieniem sprawy do Sądu Pracy – odbycie wspólnego posiedzenia z udziałem organizacji głównych.

2. Jeżeli takim domniemanym naruszeniem jest trwające przerwanie pracy, por. § 2, to wspólne posiedzenie winno odbyć się niezwłocznie, a najpóźniej dzień po rozpoczęciu protestu w tej formie. W pozostałych przypadkach wspólne posiedzenie winno odbyć się w najszybszym możliwym czasie. Strona wnioskująca może domagać się, by wspólne posiedzenie odbyło się w terminie 7 dni.
3. Wniosek o zwołanie wspólnego posiedzenia powinien w najszerszym możliwym zakresie naświetlać okoliczności sprawy. Należy do niego załączyć stosowne załączniki.
4. O ile strony są co do tego zgodne, wspólne posiedzenie może odbyć się w formie telefonicznej.
5. W toku wspólnego posiedzenia należy wyjaśnić okoliczności leżące u podstaw sporu i podjąć próbę jego rozwiązania. Z obrad sporządzany jest protokół zawierający stanowiska stron.

§ 11

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

§ 12

1. Niniejsza Umowa ramowa pozostaje w mocy do czasu, aż zostanie przy zachowaniu 6-miesięcznego terminu wypowiedzenia rozwiązana ze skutkiem na dzień 1 stycznia, z tym że najwcześniej 1 stycznia 1995 r. Organizacja główna, która chciałaby wprowadzenia zmian do treści Umowy ramowej, winna zawiadomić o tym stronę przeciwną na 6 miesięcy przed terminem wypowiedzenia, po czym podejmowane są negocjacje w celu dojścia stron do porozumienia i uniknięcia w ten sposób wypowiedzenia Umowy.
2. Jeżeli negocjacje w sprawie przedłużenia Umowy ramowej po dokonaniu jej wypowiedzenia nie zostaną zakończone przed

dniem 1 stycznia, który miał być dniem ustania jej ważności, to Umowa, mimo przekroczenia terminu, obowiązuje nadal do czasu zastąpienia obowiązujących układów zbiorowych pracy nowymi i traci ważność z chwilą ich wejścia w życie.

Protokół

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

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

Kopenhaga, dnia 1 października 1992 r.

Załącznik 2

Zwrot kosztów przejazdu

(dotyczy tylko zatrudnienia na tymczasowych miejscach pracy)

Kopenhaga i strefa 1 Zelandii Północnej

Zwrot kosztów przejazdu dotyczy zawodów

wykonawca prac budowlano-montażowych, murarz i cieśla

w zakresie prac wykonywanych na terenie obowiązywania

kopenhaskich układów zbiorowych pracy i strefy 1 Zelandii Północnej

(Postanowienie Rady ds. układów zbiorowych pracy 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 punktach 1-4, por. pkt 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 punktach 1-4, por. pkt 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 120 øre 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 120 øre za każdy rozpoczęty kilometr odcinka biegnącego od granicy gminy do miejsca pracy. Liczbę kilometrów ustala się biorąc pod uwagę najkrótszą przejezdną trasę, a zwrot wylicza się uwzględniając odległość w jedną stronę.
4. Tam, gdzie odległość od granicy gminy (na potrzeby niniejszego postanowienia teren gminy Frederiksberg jest zaliczany do gminy Kopenhaga) do miejsca pracy przekracza 12 km, oprócz zwrotu określonego w punktach 1-3 wypłaca się dodatkowy zwrot w wysokości 55 øre 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 55 øre za km nie przysługuje za bezpłatny odcinek, o którym mowa w punkcie 2 ust. 3 niniejszej umowy.
5. Zwrot kosztów przejazdu w myśl postanowień zawartych w punktach 1-3 nie przysługuje, o ile pracodawca zapewni niezbędny i odpowiedni transport od granicy strefy lub stacji kolejowej znajdującej się najbliżej granicy gminy.

Jeśli najęcie do pracy nastąpiło w miejscu jej wykonywania, pracownikowi nie przysługuje żaden zwrot kosztów przejazdu w myśl postanowień zawartych w punktach 1-4.

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.

Postanowienia szczególne w zakresie prac dekarских

Czas dojazdu i wyliczenie dodatku

Tytułem rekompensaty za czas dojazdu do pierwszego miejsca wykonywania pracy w danym dniu, wypłacany jest następujący dodatek:

1. Przy odległości od miejsca zatrudnienia do pierwszego miejsca wykonywania pracy w danym dniu, wynoszącej poniżej określonej liczby kilometrów drogowych, przysługuje:

- a. Na prowincji

	01.03.2017 r.	01.03.2018 r.	01.03.2019 r.
Od 0 do 7 km włącznie, kr.	20,00	20,30	20,65
Powyżej 7 km do 30 km włącznie, kr.	40,95	41,65	42,30
Powyżej 30 km do 50 km włącznie, kr.	69,60	70,75	71,85

W przypadku odległości powyżej 50 km mierzonych w kilometrach drogowych w jedną stronę oprócz płatności za czas jazdy powyżej 30 km do 50 km włącznie przysługuje ponadto następujący dodatek za każdy przejechany kilometr w każdą stronę powyżej granicy 50 km

	1.3.2017 r.	1.3.2018 r.	1.3.2019 r.
	1,22	1,24	1,26

- b. W okręgu stołecznym

Obszar o kształcie koła, którego środek znajduje się na Rådhuspladsen /Plac Ratuszowy/, a promień wynosi 27 km.

01.03.2017 r. 01.03.2018 r. 01.03.2019 r.

Od 0 do 5 km włącznie, kr.	35,30	35,85	36,45
Powyżej 5 km do 10 km włącznie, kr.	58,95	59,95	60,90
Powyżej 10 km do 15 km włącznie, kr.	82,60	83,95	85,30
Powyżej 15 km do 20 km włącznie, kr.	106,10	107,80	109,55
Powyżej 20 km do 30 km włącznie, kr.	129,95	132,05	134,20
Powyżej 30 km do 40 km włącznie, kr.	153,30	155,80	158,35
Powyżej 40 km do 50 km włącznie, kr.	177,00	179,90	182,80

Stawki dodatków mają zastosowanie od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypadają powyżej wymienione dni.

c. 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. Powyższe dodatki za czas dojazdu obejmują przejazd tam i z powrotem w pojeździe należącym do 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. § 21](#).
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 przejezdną trasą zgodnie z przepisami państwowymi.
7. Stawki rekompensaty określone w punkcie 1 a. i b. podlegają regulacji o taki sam wskaźnik procentowy jak określona w układzie zbiorowym minimalna stawka wynagrodzenia, [por. § 21](#).

Załącznik 3

Prace budowlane prowadzone w okresie zimowym

Umowa o środkach i zabezpieczeniach specjalnych
przy pracach budowlanych prowadzonych w okresie zimowym
zawarta pomiędzy

Dansk Byggeri /Zrzeszenie Pracodawców Sektora Budowlanego/
a

Fagligt Fælles Forbund /3F, Zjednoczona Federacja Pracowników/
oraz

Træ-Industri-Byg i Danmark /TIB, Federacja Pracowników Branży
Drzewnej, Przemysłowej i Budowlanej w Danii/

Postanowienia ogólne

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

- Rozporządzenie nr 477 z dnia 18 maja 2011 r. w sprawie wykonywania prac budowlano-montażowych w okresie od 1 listopada do 31 marca
- Rozporządzenie nr 1516 z dnia 16 grudnia 2010 r. w sprawie wyposażenia placów budowy i podobnych miejsc pracy w myśl ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy - art. 11 ust. 2 (osłony) i art. 12 ust. 1 (stacjonarne miejsca pracy)
- W przypadku wykonywania pomniejszych prac budowlanych trwających powyżej 3 dni roboczych w okresie od 1 października do 30 kwietnia, stosuje się odpowiednie środki i zabezpieczenia specjalne, chyba że byłoby to w oczywisty sposób bezcelowe lub nieuzasadnione.

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

- a. Środki i zabezpieczenia specjalne związane z porą roku i środki i zabezpieczenia specjalne związane z warunkami pogodowymi (pozaukładowe środki i zabezpieczenia).
 1. 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.

2. Środki i zabezpieczenia specjalne związane z porą roku winny być wykonane na podstawie informacji podanych przez wykonawcę.

Jeżeli z opisu technicznego projektu/planu zagospodarowania placu budowy wynika lub powinno wynikać, że konieczne jest wprowadzenie środków i zabezpieczeń specjalnych, pracownicy powinni wykazywać gotowość do ich odpłatnego wykonania, utrzymywania w należyłym stanie i ewentualnie również demontażu wszelkich takich środków i zabezpieczeń związanych z wykonywaniem prac budowlanych w okresie zimowym – por. wykaz środków i zabezpieczeń specjalnych związanych z porą roku oraz środków i zabezpieczeń specjalnych związanych z warunkami pogodowymi w rozdziale 2 instrukcji do rozporządzenia w sprawie wykonywania prac budowlano-montażowych w okresie od 1 listopada do 31 marca, a także § 11 ust. 2 rozporządzenia w sprawie wyposażenia placów budowy i podobnych miejsc pracy – zgodnie z instrukcjami pracodawcy. Pracownicy są ponadto zobowiązani do wykonania takich środków i zabezpieczeń specjalnych związanych z porą roku oraz środków i zabezpieczeń specjalnych związanych z warunkami pogodowymi, które nie wynikają z opisu technicznego projektu/planu zagospodarowania placu budowy, o ile prace prowadzone są w trybie próbnym na podstawie § 4 rozporządzenia w sprawie wykonywania prac budowlano-montażowych w okresie od 1 listopada do 31 marca. Pracodawca zapewnia materiały i wyposażenie techniczne niezbędne do wykonania wskazanych środków i zabezpieczeń specjalnych.

- b. Układowe środki i zabezpieczenia specjalne na okres zimowy, to znaczy środki i zabezpieczenia uzgodnione pomiędzy stronami układu zbiorowego.

Układowe środki i zabezpieczenia są to środki i zabezpieczenia określone dla poszczególnych branż, chyba że:

1. wymogi w zakresie środków i zabezpieczeń specjalnych na okres zimowy zawarte w opisie technicznym projektu/planie zagospodarowania placu budowy pokrywają się lub zawierają w sobie układowe środki i zabezpieczenia lub
2. zostanie udowodnione, że okoliczności pozostające poza kontrolą pracodawcy uniemożliwiają wykonanie jednego lub więcej spośród środków i zabezpieczeń lub
3. pracodawca oraz zatrudnieni do wykonywania danych robót pracownicy uzgodnią, że wykonanie jednego lub więcej spośród środków i zabezpieczeń nie jest konieczne, z tym że uzgodnienia takie nie mogą stać w sprzeczności z określeniem przez inwestora, kto ponosi odpowiedzialność za wykonanie środków i zabezpieczeń na okres zimowy.

Tam, gdzie prace wykonuje się w tym samym miejscu przez dłuższy czas, por. § 14 ust. 1 rozporządzenia w sprawie wyposażenia placów budowy i podobnych miejsc pracy, z inicjatywy przedsiębiorstwa zapewnia się zabezpieczenia przed niekorzystnymi warunkami pogodowymi, takie jak odpowiedni namiot lub zadaszenie, lub przenosi prace do budynku bądź baraku, w miarę możliwości z dostępem światła dziennego, chyba że byłoby to w oczywisty sposób bezcelowe lub nieuzasadnione.

W obszarach, w których prowadzone są prace przedsiębiorstwa, tam gdzie jest to niezbędne dla ich prawidłowej realizacji, pracodawca zapewnia sztuczne oświetlenie.

Ponadto pracodawca, tam gdzie jest to niezbędne dla prawidłowej realizacji prac, zabezpiecza zapewnione przez siebie doprowadzenie wody przed skutkami mrozu.

Pracownicy są zobowiązani do wykazywania najwyższej możliwej dbałości o materiały zabezpieczające, wyposażenie techniczne i elementy oświetlenia.

Środki i zabezpieczenia specjalne dla ochrony pracowników

1. Tam, gdzie z inicjatywy przedsiębiorstwa dostarczone są przenośne osłony, por. § 12 ust. 1 rozporządzenia w sprawie

wyposażenia placów budowy i podobnych miejsc pracy, pracownicy we własnym zakresie nieodpłatnie zajmują się ich ustawianiem i przenoszeniem w ramach miejsca pracy.

O ile osłony stanowią istotne utrudnienie dla prowadzenia prac, na wniosek pracowników można zaniechać ich montowania.

Zabezpieczenie materiałów

2. Pracodawca 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 kwestii spornych

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

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

	Związane z porą roku	Związane z warunkami pogodowymi
1. Środki i zabezpieczenia specjalne na placu budowy		
Odprowadzanie wody powierzchniowej	X	
Odsnieżanie, odladzanie i posypywanie nawierzchni 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	
Ostonięcie/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 betonarskich		
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 dekarskich		
Zabezpieczenie przed opadami		X
Osuszanie dachu przy niskiej temperaturze		X
Usuwanie śniegu, szronu, lodu i wody		X
6. Środki i zabezpieczenia specjalne przy wykonywaniu prac wewnątrz obiektów		
Tymczasowe uszczelnienie stropów i/lub konstrukcji dachowej zabezpieczające przed przenikaniem wody, utratą ciepła i wychładzaniem	X	
Odprowadzanie wody deszczowej i pośniegowej	X	
Usuwanie śniegu z niewykończonych powierzchni stropów i dachów		X
Zamykanie otworów w elewacjach	X	
Ogrzewanie i wentylacja		X
Usuwanie wilgoci poopadowej	X	

Załącznik 4

Dokument umowy o pracę

dansk byggeri



Ansættelsesbevis
Dansk Byggeri og BAT

Mellem arbejdstager:

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

og arbejdsgiver:

Navn: _____
 Adr.: _____
 Post nr.: _____
 CVR-nr.: _____
 Tlf.nr.: _____

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

Blanket 201 rev. - Maj 2010

Instrukcja

Odnoszenie punktu 1:

Należy podać datę rozpoczęcia stosunku zatrudnienia.

Odsyła się do postanowień układu zbiorowego pracy w zakresie definicji stałych miejsc pracy. Jeśli w chwili zatrudnienia wiadomo, że praca będzie wykonywana zarówno w siedzibie przedsiębiorstwa, jak i poza nią, należy zaznaczyć obie rubryki. Należy zaznaczyć branżę, w której pracownik będzie zatrudniony. Przy rubryce „Inne” należy wpisać branże, które nie są wyszczególnione, np. tapicerstwo, prace pomocnicze niewymagające kwalifikacji, itp.

Odnoszenie punktu 2:

Jako organizację pracodawców należy podać Dansk Byggeri /Zrzeszenie Pracodawców Sektora Budowlanego/.

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

Członkami kartelu BAT są następujące federacje:

Fagligt Fælles Forbund /Zjednoczona Federacja Pracowników/ (dotyczy także prac murarskich), Dansk Metal /Związek Duńskich Pracowników Sektora Metalowego/, Malerforbundet i Danmark /Federacja Branży Malarskiej w Danii/, Dansk EI-Forbund /Duńska Federacja Branży Elektrycznej/, Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark /Federacja Pracowników Branży Instalacyjnej, Hydraulicznej, Grzewczej i Klimatyzacyjnej, Kanalizacyjnej i Sanitarnej, Energetycznej, Dekarskiej i Kominarskiej/.

Odnoszenie punktu 3:

Informacje należy uzyskać od pracownika.

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

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

Odnosnie punktu 4:

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

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

Odnosnie punktów 6 i 7:

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

Załącznik 5

Umowa w zakresie prac wykonywanych na morzu (w strefie offshore)

Zasady dotyczące pracy świadczonej na mobilnych i stacjonarnych platformach

W uzupełnieniu obowiązującego układu zbiorowego pracy zawartego przez organizację, do nawiązywanych stosunków zatrudnienia mają zastosowanie poniższe zasady:

§ 1 Zakres

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, odsyła się do postanowień § 3 ust. 3.

§ 2 Wymiar czasu 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 zwykły efektywny czas pracy wynosi 12 godzin we wszystkie dni tygodnia. W razie przerwania stosunku zatrudnienia zawartego na pełny okres świadczenia pracy i okres odpoczynku przed jego upływem, przepracowane godziny rozlicza się zgodnie z postanowieniami § 3 ust. 1, 2 i 3.
2. Wymiar czasu pracy w okresie świadczenia pracy (14 dni) wynosi 168 godzin. Za każdy okres świadczenia pracy zatrudniony nabywa prawo do 20 godzin czasu wolnego. Zgromadzony czas wolny należy wykorzystać w ciągu 12 miesięcy. Termin wykorzystania czasu wolnego jest ustalany przy uwzględnieniu wymogów operacyjnych pracodawcy i oczekiwań pracowników.

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.

§ 3 Wynagrodzenie

1. Wysokość wynagrodzenia jest ustalana zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego pracy.

W uzupełnieniu wynagrodzenia wypłacany jest specjalny dodatek za pracę na morzu, wynoszący w okresie od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:

1 marca 2017 r. za 1 godz. kr. 37,95

1 marca 2018 r. za 1 godz. kr. 38,55

1 marca 2019 r. za 1 godz. kr. 39,15

Dodatek ten obejmuje wszystkie dodatki przewidziane układem zbiorowym pracy oraz wszystkie szczególne uwarunkowania związane z wykonywaniem pracy na morzu.

2. Za pracę powyżej 12 godzin pracy dziennie wypłaca się wynagrodzenie podwyższone o dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, 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%.
3. 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, por. § 7. Wymiar czasu pracy w odniesieniu do prac, których czas trwania jest krótszy niż jeden pełny okres, może być taki sam jak dzienny i tygodniowy czas pracy określony w § 2, lecz czas pracy wykraczający poza tygodniowy wymiar

czasu pracy w myśl § 7 układu zbiorowego pracy jest rozliczany zgodnie z postanowieniami układu i przysługuje za niego wolne zgodnie z przyjętymi ustaleniami przy uwzględnieniu szczególnych uwarunkowań sektora offshore.

4. Oprócz wynagrodzenia wypłaca się rekompensatę z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie na zasadach określonych w układzie zbiorowym pracy.
5. Za pracę w dni świąteczne, 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 marca 2017 r.	kr. 489,80
1 marca 2018 r.	kr. 497,65
1 marca 2019 r.	kr. 505,60

§ 4 Czas transportu i oczekiwania

Okres świadczenia pracy liczy się od opuszczenia portu bazowego (uzgodnionego miejsca stawiennictwa) do przybycia do portu bazowego. Czas transportu pomiędzy portem bazowym a miejscem świadczenia pracy podlega kompensacie 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 § 3.

Organizacje zalecają zawieranie umów na szczeblu lokalnym w zakresie dofinansowania kosztów transportu pomiędzy miejscem zamieszkania pracownika a portem bazowym.

§ 5 Wyżywienie i zakwaterowanie

Przed rozpoczęciem świadczenia pracy należy dokonać uzgodnień w zakresie wyżywienia i zakwaterowania pracowników.

§ 6 Urlop

Pracownikowi przysługuje urlop i rekompensata urlopową zgodnie z postanowieniami ustawy o urlopowach, przy czym terminy wykorzystania urlopowych powinny być dostosowane do specyficznych okresów świadczenia pracy.

§ 7 Praca wymagająca podróży

(Niniejsze postanowienie wynika z § 20 układu zbiorowego pracy pomiędzy Dansk Industri /Federacja Pracodawców Duńskiego Sektora Przemysłowego/ a CO Industri /Centralna Organizacja Pracowników Sektora Przemysłowego/ i ma zastosowanie wyłącznie do prac, których czas trwania jest krótszy niż jeden pełny okres świadczenia pracy i odpoczynku, por. § 3 ust. 4.)

Definicja pracy wymagającej podróży

1. Przez pracę wymagającą podróży rozumie się pracę w obcym miejscu, w którym pracownik musi pozostać na nocleg.

Wynagrodzenie za pracę wymagającą podróży

2. O ile nie zawarto innej umowy, za pracę wymagającą podróży pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wyliczone na podstawie średniego łącznego zarobku pracownika w przedsiębiorstwie, z tytułu pracy wynagradzanej wg stawki godzinowej oraz pracy systemie akordowym, w poprzednim kwartale.

Wynagrodzenie za czas podróży

3. Czas podróży liczy się od momentu opuszczenia przez pracownika przedsiębiorstwa w celu dokonania niezbędnych przygotowań do podróży.
Jeśli czas podróży przypada poza zwykłymi godzinami pracy, do oficjalnego czasu przeznaczonego na podróż środkiem transportu publicznego dolicza się 2 godziny na przygotowanie, w tym ewentualny transport lokalny.
4. Wynagrodzenie za czas podróży ustala się w drodze lokalnych negocjacji. O ile strony nie dojdą do porozumienia, za czas podróży przysługuje:

- a. w ramach zwykłych godzin pracy normalne wynagrodzenie wg stawki godzinowej
- b. poza zwykłymi godzinami pracy 75% minimalnej stawka wynagrodzenia.

Zwrot kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania

- 5. Pracownik otrzymuje zwrot kosztów podróży, a jeśli pracodawca w swoim zakresie nie zapewnia mu wyżywienia i zakwaterowania w miejscu świadczenia pracy, także zwrot wyłożonej na te cele kwoty na zasadach określonych w drodze lokalnych negocjacji. Przy ustaleniach dotyczących kwoty przysługującej pracownikowi z tytułu diet, należy uwzględnić czas trwania podróży oraz poziom cen w miejscu, do którego pracownik jest wysyłany.
- 6. W przypadku pracy wymagającej podróży, której okres łączny wynosi poniżej 8 dni, zwrot kosztów wyżywienia i zakwaterowania następuje na podstawie przedłożonych i zatwierdzonych rachunków, chyba że uzgodniono inaczej.

Załącznik 6

Umowa o praktyce wstępnej

pomiędzy

Dansk Byggeri /Zrzeszenie Pracodawców Sektora Budowlanego/
Fagligt Fælles Forbund /3F, Zjednoczona Federacja Pracowników/
oraz Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark /TIB, Federacja
Pracowników Branży Drzewnej, Przemysłowej i Budowlanej w Danii/

Informacje wprowadzające

Odsetek uczniów, którzy rozpoczynają, ale nie kończą kształcenia zawodowego jest niepokojący. W ocenie organizacji, zjawiska tego można by częściowo uniknąć, gdyby osoby, które decydują się na podjęcie nauki, miały lepsze praktyczne możliwości oceny i rozeznania, czy dany zawód/kierunek kształcenia jest dla nich odpowiedni.

Praktyka wstępna mogłaby również być dobrym wprowadzeniem do branży budowlano-montażowej dla młodzieży o innym niż duńskie pochodzeniu etnicznym.

Cel

Cele praktyki wstępnej dla młodzieży są następujące:

- uzyskanie przez przedsiębiorstwo i młodego człowieka możliwości zbudowania współpracy, która mogłaby później zostać sformalizowana w umowie o naukę
- uzyskanie przez przedsiębiorstwo możliwości poznania osobistych, ogólnych i fachowych kwalifikacji młodego człowieka i stwierdzenia, czy są one odpowiednie dla danej branży i sposobu funkcjonowania przedsiębiorstwa
- uzyskanie przez młodego człowieka możliwości wypróbowania swoich zdolności i zainteresowań w ramach wybranej branży
- zmniejszenie odsetka młodych ludzi, którzy przerywają naukę
- poszerzenie zasobu potencjalnych miejsc praktyki w większej liczbie przedsiębiorstw.

Zasady

Praktyka wstępna może obejmować jedynie młodych ludzi po ukończeniu 15-tego ale przed ukończeniem 18-tego 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.

Maksymalny okres praktyki wstępnej wynosi 6 miesięcy, ale może, na podstawie umowy zawartej pomiędzy przedsiębiorstwem a praktykantem, być krótszy.

Do całego przebiegu praktyki zastosowanie mają postanowienia aktualnie obowiązującego układu zbiorowego pomiędzy – odpowiednio – Dansk Byggeri, 3F lub TIB – w zakresie dotyczącym uczniów.

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 razie wypowiedzenia umowy przez przedsiębiorstwo przed upływem okresu praktyki, przedsiębiorstwo winno na piśmie uzasadnić przyczynę jej rozwiązania.

Kopia wypowiedzenia jest przesyłana do Komisji branżowej.

Ważność umowy o praktykę wygasa automatycznie z datą końcową takiej umowy lub w razie zawarcia umowy o naukę na zwykłych zasadach.

W indywidualnych przypadkach, w których praktykant potrzebuje podwyższenia swoich kwalifikacji językowych i teoretycznych, można uzgodnić skrócony czas pracy.

Kopia umowy o praktykę jest przesyłana do Komisji branżowej.

Obowiązki przedsiębiorstwa

1. Przedsiębiorstwo zapewnia, by praktykant w całym okresie obowiązywania umowy znajdował się pod opieką dorosłej osoby kontaktowej odpowiedzialnej za kształcenie. Osoba kontaktowa odpowiedzialna za kształcenie winna dopilnować, by praktykant, z chwilą wejścia w życie umowy o praktykę, 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 udziela praktykantowi wstępnej wiedzy w zakresie zadań realizowanych w ramach danej branży i planuje jego udział w wykonywanych przez siebie pracach, mając na względzie, by na tym początkowym etapie przyswoił on sobie fachowy język i zyskał motywację do podjęcia kształcenia zawodowego.
4. Przedsiębiorstwo zawiera nakazane przepisami prawa ubezpieczenie od wypadków przy pracy obowiązujące przez cały okres umowy.

Obowiązki praktykanta

1. Z chwilą wejścia w życie umowy o praktykę praktykant uczestniczy w niezbędnym szkoleniu w zakresie bhp w przedsiębiorstwie.
2. Praktykant stosuje się do instrukcji udzielanych mu przez przedsiębiorstwo i jego pracowników w zakresie bhp i realizowanych zadań.

Praktykant przestrzega ogólnych przepisów administracyjnych odnoszących się do personelu przedsiębiorstwa, które zostały mu przekazane, w tym dotyczących:

- zgłaszania nieobecności z powodu choroby lub innych przyczyn
- udostępnienia adresu zamieszkania.

Rozporządzenie o pracy osób młodocianych

Do praktykantów, którzy nie ukończyli 18 lat stosuje się przepisy rozporządzenia Państwowej Inspekcji Pracy nr 239 z dnia 6 kwietnia 2005 r. z załącznikami. Zwraca się uwagę na postanowienia szczególne rozdziału 8 dotyczące upoważnień i wyjątków itp.

Umowa zatrudnienia

Organizacje opracują standardową umowę zatrudnienia wraz z instrukcją.

Indeks rzeczowy

B	
Branżowy fundusz urlopowy	86

C	
Choroba w czasie urlopu	76
Choroba w trakcie przerwy w pracy przedsiębiorstwa z powodu urlopu	76
Wyzdrowienie w trakcie przerwy w pracy przedsiębiorstwa z powodu urlopu	76
Choroby i wypadki	66
Czasokres	66
Nawrót choroby	66
Przerwa w stażu	67
Staż pracy	66
Staż pracy w okresie nauki	67
Umowa w myśl art. 56	68
Warunki przyznania wynagrodzenia za czas nieobecności z powodu choroby	66
Wyliczenie wysokości wynagrodzenia za czas choroby	67
Wypadki w czasie pracy	67
Wypłata	67

Zachorowanie/wypadek w trakcie dnia pracy	68
---	----

D	
Definicja stałych/tymczasowych miejsc pracy	11
Przeniesienie ze stałego na tymczasowe miejsce pracy	11
Zmiany miejsca wykonywania pracy	11
Dni wolne na opiekę nad chorymi członkami bliskiej rodziny	72
Dokumenty elektroniczne	130

I	
Implementacja dyrektyw UE	134
Informacje o stosunku zatrudnienia	
Dokument umowy o pracę	15
Niewykonanie obowiązku udzielenia informacji	16
Zmiana warunków zatrudnienia	15

K	
Karta urlopowa	79
Elektroniczna karta urlopowa	79

Odcinek wypłaty wynagrodzenia jako karta urlopową	80
Poświadczenie karty urlopowej	80
Wystawianie karty urlopowej w zakresie niewykorzystanego urlopu	80
Kodeks postępowania w zakresie zatrudniania	135
Komisja ds. równego wynagrodzenia	126
Konflikty niezgodne z postanowieniami układu zbiorowego	124

N

Narodziny dziecka	
Urlop ciąży/macierzyński	70
Urlop rodzicielski w okresie po 1 lipca 2014 r.	70
Wypłata	71
Narzędzia i przyrządy	128
Nowo zatrudnieni bez doświadczenia w branży	
Postanowienia ogólne	40

O

Obchodzenie postanowień układu zbiorowego	134
Odesłanie pracowników do domów	108
Informacja o terminie przywrócenia do pracy	108

Inna praca	108
Podstawa odesłania	108
Przywrócenie do pracy	109
Wynagrodzenie	108
Odzież robocza	128
Okres obowiązywania układu zbiorowego	135
Okres rozliczeniowy dla wypłat wynagrodzeń	48

P

Pierwszy dzień choroby dziecka	68
Pobyt dziecka w szpitalu	69
Podnoszenie kwalifikacji Fundusz Kształcenia Pracowników Sektora Budowlano-Montażowego	101
Fundusz Rozwoju DA/LO	102
Fundusz Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego	102
Wolność kształcenia się	101
Podział na strefy	11
Strefa 1	11
Strefa 2	12
Postanowienia szczególne	45; 84; 147
Gwarancja wypłaty należnych świadczeń za czas urlopu	85

Obrót kartami urlopowymi i dochodzenie na nich praw przez wierzycieli	84	Dzienny wymiar czasu pracy	21
Potrącenie lub zatrzymanie kwoty rekompensaty	84	Inne rozmieszczenie godzin świadczenia pracy	27
Pozostawianie pracownika w gotowości na wezwanie pracodawcy	46	Niepełny wymiar czasu pracy	25
Praca w trakcie urlopu	85	Praca na wezwanie	26
Przedawnienie prawa do rekompensaty urlopowej	84	Praca świadczona w systemie weekendowym	23
Rezygnacja z prawa do urlopu	84	Świadczenie pracy z dala od siedziby przedsiębiorstwa	26
Rozstrzygnięcie sporów	85	Tygodniowy wymiar czasu pracy	21
Zakwaterowanie w hotelu i wyżywienie	47	Ustalanie dziennego czasu pracy	21
Zwrot kosztów przejazdu	45	Wydłużony tygodniowy wymiar czasu pracy z możliwością odbioru dni wolnych	22
Postanowienia szczególne mające zastosowanie do osób wykonujących prace w zakresie krycia dachów papą		Zmienny tygodniowy wymiar czasu pracy	22
Kto może być powołany	97	Postanowienia w zakresie stawek wynagrodzeń za czas pracy	
Odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy z mężem zaufania	97	Dyżuryienne i nocne	42
Rozwiązanie stosunku pracy z mężem zaufania	97	Kierowcy i pracownicy wykonujący roboty asfaltowe	38
Postanowienia w zakresie stawek wynagrodzeń za czas pracy	38	Nowo zatrudnieni bez doświadczenia w branży	39
Postanowienia w zakresie czasu pracy	21	Ogrodnicy	39
Dni wolne od pracy	27	Prace dekarские	39

Pracownicy dorośli	38	Praca w dni wolne lub przesunięcie dni wolnych	36
Warunki pogodowe	41	Praca w godzinach nadliczbowych	36
Praca tymczasowa	132	Przerwy i zmiany w systemie pracy zmianowej, przenoszenie pracowników	34
Agencje pracy tymczasowej, które nie są członkami Dansk Byggeri	132	Termin ogłoszenia i okres wykonywania	33
Agencje pracy tymczasowej, które są członkami Dansk Byggeri	132	Umowy lokalne	37
Pozostałe kwestie	133	Prace budowlane prowadzone w okresie zimowym	182
Praca w godzinach nadliczbowych	28; 29	Pracownicy młodociani	110
Praca w godzinach nocnych	28	Bezpieczeństwo i nauka	112
Świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych	28	Postanowienia ogólne	110
Ustalanie liczby godzin nadliczbowych	28	Wynagrodzenie pracowników młodocianych	111
Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz pracę w niedziele i dni święteczne	30	Zatrudnianie pracowników młodocianych	110
Praca w systemie zmianowym	32	Procedura rozpatrywania sporów zbiorowych dotyczących rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia	118
Doba robocza	35	Procedury eksperymentalne	129
Dodatek za pracę w systemie zmianowym	35	Przedstawiciele ds. bhp	98
Godziny działania przedsiębiorstwa	33	Przeniesienie urlopu	77
Postanowienia szczególne w zakresie czasu pracy	34	Przerwanie pracy	124
Postanowienia w zakresie czasu pracy	33	Przesunięte godziny pracy Ogłaszanie harmonogramu przesuniętych godzin pracy	31
		Okres wykonywania pracy w przesuniętych godzinach	31

Praca w godzinach nadliczbowych przy przesuniętych godzinach pracy	32	Prawo do zaliczki	88
Wynagrodzenie za pracę w przesuniętych godzinach pracy	31	Rozwiązanie stosunku pracy	89
Przyjmowanie nowych członków		Wyplata	87
Negocjacje dostosowawcze	13	Wyplata zaliczki	87
Nowi członkowie objęci innym układem zbiorowym pracy	12	Zgon	89
Nowi członkowie objęci lokalnymi porozumieniami ze związkami zawodowymi o przystąpieniu do układu zbiorowego pracy	13	Rekompensata z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie oraz umowy senioralne	
		Akumulacja środków	86
		S	
		Sąd Pracy	124
		Spory zbiorowe	113
		Arbitraż branżowy	115
		Kolizja	117
		Lokalne negocjacje	113
		Postępowanie pojednawcze	113
		Terminy	117
		Wyплаты na podstawie postępowania pojednawczego i arbitrażowego	118
		Zebrań organizacji	114
		T	
		Tryb pilny	124
R			
Rady zakładowe i Rada ds. współpracy	99		
Rady zakładowe	99		
Rekompensata urlopowa	78		
Wyliczenie wysokości rekompensaty urlopowej za czas choroby	78		
Rekompensata z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie i umowy senioralne			
Gwarancja	89		
Ostateczne rozliczenie	88		
Praca w dni świąteczne	89		

U

Ubezpieczenie emerytalne i zdrowotne	64
Podwyższona składka emerytalna w czasie urlopu macierzyńskiego	65
Program ubezpieczenia zdrowotnego	65
Składka emerytalna	64
Uczniowie	
Badania ciężowe	140
Dodatkowe dni urlopowe	137
Dzienny wymiar czasu pracy	137
Egzamin czeladniczy	147
Gwarancja dotycząca wypłat rekompensat urlopowych	147
Kwalifikacja wojskowa	141
Narzędzia	143
Obuwie ochronne	142
Odzież robocza	142
Okres pobierania nauki w szkole	141
Pierwszy dzień choroby dziecka	141
Pobyty dziecka w szpitalu	141
Postanowienia szczególne	147
Postanowienia w zakresie urlopów	147

Praca w godzinach nadliczbowych	147
Procedura rozpatrywania sporów zbiorowych	148
Program ubezpieczenia zdrowotnego	141
Przedstawiciel ds. bhp	147
Rekompensata urlopowa od nadwyżki akordowej	147
Świadczenia ubezpieczeniowe dla uczniów	142
Szkoła	147
Ubezpieczenie emerytalne	141
Ubezpieczenie zdrowotne w funduszu PensionDanmark	142
Uczniowie dorośli	140
Uczniowie EUX	138
Udział uczniów w pracy w systemie akordowym wykonywanej przez czeladników	140
Warunki wynagrodzenia i zatrudnienia	140
Wynagrodzenie	138
Wynagrodzenie w okresie urlopu macierzyńskiego	140
Wypłata wynagrodzeń	140
Zaplecze socjalne	146
Zwrot kosztów przejazdu	143
Urlop ojcowski	70

W

Współpraca i bhp	100
Wykazy czasu wykonywania prac w systemie akordowym, orientacyjne przedziały czasowe i wykazy cen	51
Wykonawstwo prac budowlano-montażowych	131
Wynagrodzenia i warunki pracy pracowników zagranicznych	119
Arbitraż branżowy	120
Informacja na rzecz federacji	123
Obchodzenie postanowień układu zbiorowego (wykonawstwo prac budowlano-montażowych)	121
Postanowienia wstępne	119
Poufność	123
Zebranie organizacji	120
Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz pracę w niedziele i dni świąteczne	
Dni powszednie wolne od pracy	30
Potrącenie czasu przerw na spożywanie posiłków	30
Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych	30

Wyplata rekompensaty urlopowej	81
Pracownik nie ma możliwości wykorzystania urlopu	82
Pracownik opuszcza rynek pracy	81
Rekompensata urlopowa w wys. 1.500,00 kr. łącznie	81
Rekompensata urlopowa w wys. 750,00 kr. lub mniej w chwili rozwiązania stosunku pracy	81
Wyplata rekompensaty urlopowej bez faktycznego wykorzystania urlopu	81
Zgon	82
Wyplata rekompensaty urlopowej na koniec roku urlopowego	82
Nieodebrana rekompensata urlopowa pracowników, z którymi rozwiązany został stosunek pracy	83
Rekompensata urlopowa w wys. poniżej 2.250,00 kr.	82
Rekompensata urlopowa w wys. poniżej 3.000,00 kr. za urlop, który został wykorzystany	83
Rekompensata urlopowa za 5-ty tydzień urlopu	83
Utrata prawa do wypłaty	83
Wyplata wynagrodzeń	48
Dzień świąteczny	48

Dzień wypłaty	48	Gdzie powołuje się mężów zaufania	94
Elektroniczne odcinki wypłat wynagrodzeń	50	Kto może być powołany	94
Nieodebrane kwoty nadwyżek	49	Obowiązki męża zaufania	96
Nowo przyjęci i zwolnieni pracownicy	49	Rozwiązanie stosunku pracy z mężem zaufania	97
Odcinki wypłat wynagrodzeń	49	Rzecznik	96
Urlop	48	Szkolenie mężów zaufania	95
Wstrzymanie pracy z powodu warunków pogodowych itp.	48	Wybór męża zaufania	94
Wypłaty nadwyżek akordowych	49	Zadania męża zaufania	96
Wypłaty zaliczek	49	Zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych i dni świętecznych	73
Z		Główny urlop	74
Zakres obowiązywania	9	Harmonogram urlopów	74
Praca na morzu	10	Nabywanie prawa do urlopu	73
Prace brukarskie i pomocnicze prace brukarskie	9	Pozostałe dni urlopowe	74
Prace ogrodnicze	10	Przerwa w pracy przedsiębiorstwa w okresie między Świętami Bożego Narodzenia a Nowym Rokiem	75
Uzgodnienia szczególnie dotyczące prac dekarских	10	Przerwa w pracy przedsiębiorstwa z powodu urlopu	75
Zaplecze socjalne – tymczasowe miejsca pracy	42	Wykorzystywanie urlopów	74
Dodatek barakowy	43	Zmiana terminu wykorzystania urlopu	75
Spotkanie informacyjne	42	Zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych i dni świętecznych dla	
Zasady dotyczące mężów zaufania	94		

pracowników delegowanych	91	Sposób rozliczania	59
Zasady wykonywania pracy w systemie akordowym	52	Stała komisja ds. cen	62
Cenniki i wykazy	52	Stolica	56
Deficyt wynagrodzenia akordowego	53	Stosowanie studiów czasu pracy i orientacyjnych przedziałów czasowych	61
Informacja o warunkach zatrudnienia	53	Studia jako rzetelna podstawa ustalania czasu pracy	61
Kierownik brygady	60	Termin przedłożenia rozliczenia	59
Komisja ds. cen dla prac brukarskich	62	Udział uczniów w pracy w systemie akordowym	53
Negocjacje raz w roku układowym	53	Ustalanie czasu wykonywania pracy na akord na podstawie Orientacyjnych przedziałów czasowych	53
Nowe arkusze danych	54	Ustalanie czasu wykonywania pracy na akord na podstawie studiów czasu pracy	54
Obmiar prac	59	Współczynniki minutowe	56
Odchylenia	54	Wykonywanie pracy w systemie akordowym na innej podstawie	55
Odchylenia ilościowe	61	Zaliczki z tytułu wykonywania pracy w systemie akordowym	57
Oprotestowanie rozliczenia	59	Zatrudnianie pracowników	105
Orientacyjne przedziały czasowe	53	Zatrudnienie na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach	16
Praca w systemie akordowym związana z wykonywaniem studiów czasu pracy	57	Czas pracy	18
Prace nieplanowane	52	Dni świąteczne	19
Przerwa w pracy	61	Dodatkowe dni urlopowe	19
Roszczenie zawarcia umowy akordowej w zakresie prac, które nie są ujęte w cennikach	58		
Rozładunek materiałów	52		
Rozliczenie akordu	59		
Rozstrzyganie sporów	60		

Inne postanowienia	20	Zwalnianie pracowników	105
Okres choroby	19	Niedotrzymanie terminu	
Rozpatrywanie sporów	20	wypowiedzenia	107
Specjalny program akumulacji		Okresy wypowiedzenia	105
środków	19	Podjęcie innej pracy	107
Staż pracy	17	Ponowne przyjęcie do pracy	
Urlop	18		106
Wynagrodzenie	17	Przerwy w stażu pracy	106
Wypłata	19	Uchylenie terminu	
Wypowiedzenie	18	wypowiedzenia	107
Zmiana postanowień układu		Wypadki	106
zbiorowego itp.	130		

2017

Dansk Byggeri
Nørre Voldgade 106
1358 København K
Telefon: 72 16 00 00
info@danskbyggeri.dk
www.danskbyggeri.dk

Fagligt Fælles Forbund
Kampmannsgade 4
1790 København V
Telefon: 70 300 300
3f@3f.dk
www.3f.dk



2017

2017

2017

20