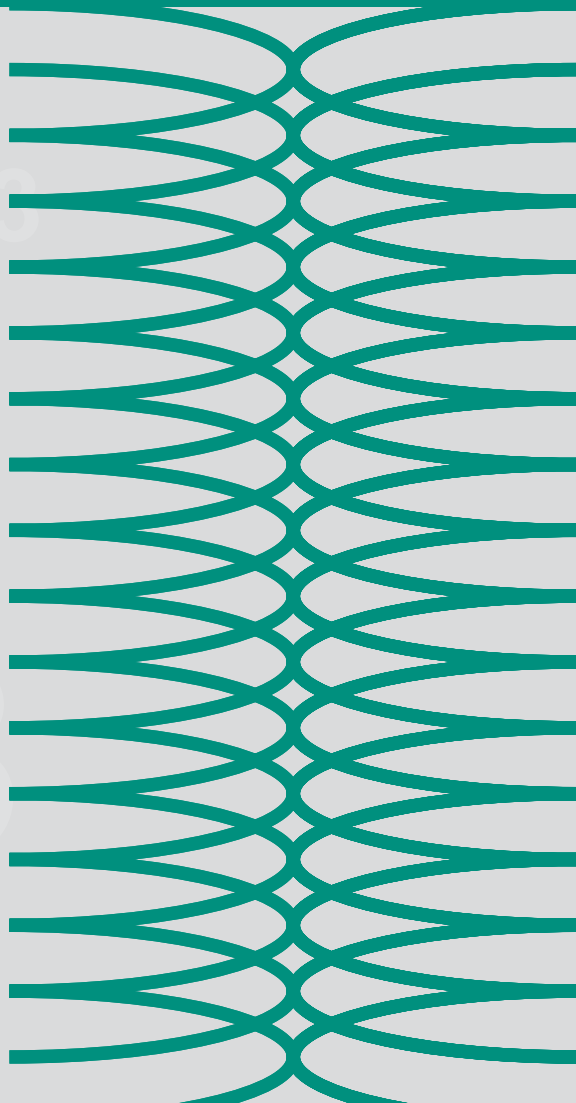




UKŁAD ZBIOROWY PRACY 2023

ZAWARTY POMIĘDZY:

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



2023

2023

23

2023

SPIS TREŚCI:

Rozdział 1 Zakres i definicje	11
Art. 1 Zakres układu zbiorowego pracy	11
Art. 2 Definicja stałych miejsc pracy.....	11
Art. 3 Nowo przyjęte przedsiębiorstwa	12
Art. 4 Wzajemne zobowiązania.....	14
Art. 5 Ominięcie układu zbiorowego pracy	15
Art. 6 Praca tymczasowa	16
Rozdział 2 Narada ze stronami rynku pracy oraz wspólne spotkanie informacyjne	18
Art. 7 Spotkanie informacyjne	18
Rozdział 3 Stosunek zatrudnienia	19
Art. 8 Umowa zatrudnienia.....	19
Art. Warunki zatrudnienia pokrewne do określonych w ustawie o pracownikach etatowych (Funktionærloven)	20
Art. 10 Zasady próbne	25
Rozdział 4 Godziny pracy	26
Art. 11 Godziny pracy	26
Art. 12 Przesunięte godziny pracy	27
Art. 13 Ruchome godziny pracy tygodniowej	28
Art. 14 46-godzinny tydzień pracy.....	29
Art. 15 Podział pracy.....	29
Art. 16 Dyżur	32
Art. 17 Czterodniowy tydzień pracy.....	33
Art. 18 Dni wolne od pracy.....	33

Rozdział 5 Nadgodziny.....	35
Art. 19 Praca w godzinach nadliczbowych i nocnych oraz w niedziele i dni ustawowo wolne od pracy	35
Art. 20 Systematyczne nadgodziny.....	36
Art. 21 Dodatek za nadgodziny.....	37
Rozdział 6 Warunki wynagrodzenia	39
Art. 22 Warunki wynagrodzenia	39
Art. 23 Pracownicy młodociani i praktykanci	39
Art. 24 Dodatek mieszkaniowy dla niektórych grup pracowników.....	40
Art. 25 Postanowienia ogólne	41
Art. 26 Karty pracy i wypłata wynagrodzenia	43
Art. 27 Dodatek z tytułu pracy w środowisku wilgotnym i zabrudzonym.....	46
Art. 28 Warunki w barakach.....	47
Art. 29 Okres oczekiwania	49
Art. 30 Narzędzia.....	50
Art. 31 Dodatek za kilometr – Rekompensata transportowa... ..	51
Art. 32 Noclegi.....	54
Rozdział 7 Akord/systemy wynagradzania.....	57
Art. 33 Zasady wykonywania pracy w systemie akordowym	57
Art. 34 Zawarcie umowy o pracę akordową	58
Art. 35 Warunki wykonywania prac w systemie akordowym.....	62
Art. 36 Wynagrodzenie akordowe i zaliczka.....	63
Art. 37 Rozliczenie akordu.....	64
Art. 38 List polecony/potwierdzenie doręczenia lub doręczenie drogą elektroniczną	65

Art. 39 Zastrzeżenia w zakresie prac wykonywanych w systemie akordowym	66
Art. 40 Przerwa urlopową	66
Art. 41 Udział uczniów w pracach akordowych	67
Art. 42 Nowe materiały	68
Rozdział 8 Ubezpieczenia emerytalne	69
Art. 43 Program emerytalny i zdrowotny	69
Art. 44 Składka ATP	73
Rozdział 9 Wynagrodzenie za czas choroby, pierwszy dzień choroby dziecka, narodziny dziecka, itp.	74
Art. 45 Płaca w okresie nieobecności z powodu choroby lub urazu	74
Art. 46 Pierwszy dzień choroby dziecka.....	76
Art. 47 Pobyt dziecka w szpitalu	77
Art. 48 Dni opieki nad dzieckiem, drugi dzień choroby dziecka i wizyta u lekarza	77
Art. 49 Postanowienia dotyczące urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego.....	79
Art. 50 Dni wolne z tytułu opieki.....	83
Rozdział 10 Zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych i dni ustawowo wolnych od pracy.....	84
Art. 51 Naliczanie urlopu.....	84
Art. 52 Wykorzystywanie urlopu.....	85
Art. 53 Chorobowe i urlopy	88
Art. 54 Przeniesienie urlopu.....	89
Art. 55 Świadczenie urlopowe.....	90
Art. 56 Zgłaszanie i wypłata świadczenia urlopowego.....	91
Art. 57 Specjalne postanowienia.....	93

Art. 58 Zawodowy fundusz urlopowy	95
Art. 59 Wynagrodzenie z tytułu utraconych zarobków w dni ustawowo wolne od pracy przypadające w dni powszednie, dodatkowych dni wolnych od pracy dla seniorów i dni na opiekę nad dzieckiem.....	96
Art. 60 Program dla seniorów	99
Art. 61 Pracownicy otrzymujący emeryturę	100
Art. 62 Zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych pracowników delegowanych.....	100
Rozdział 11 Współpraca.....	103
Art. 63 Zasady dotyczące mężów zaufania	103
Art. 64 Rzecznicy BHP	107
Art. 65 Ustawiczna nauka i szkolenia mężów zaufania oraz rzeczników BHP	107
Art. 66 Rada pracownicza ds. współpracy	108
Art. 67 Środowisko współpracy i pracy	109
Rozdział 12 Podnoszenie kwalifikacji.....	110
Art. 68 Kształcenie ustawiczne	110
Art. 69 Program nauki i szkoleń	111
Art. 70 Fundusz rozwoju DA/LO	112
Art. 71 Fundusz Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego ...	112
Rozdział 13 Postanowienia socjalne.....	115
Art. 72 Ograniczona zdolność do pracy	115
Rozdział 14 Rozwiązanie stosunku pracy	116
Art. 73 Zasady rozwiązania stosunku pracy.....	116
Rozdział 15 Postępowanie w ramach sporu pracowniczego	118

Art. 74 Postępowanie w ramach sporu pracowniczego	118
Art. 75 Rozstrzyganie sporów pracowniczych w przypadku rozwiązania umowy zatrudnienia bez wypowiedzenia.....	122
Art. 76 Wyплаты na podstawie postępowania pojednawczego i arbitrażowego	123
Art. 77 Wynagrodzenia i warunki pracy pracowników zagranicznych.....	123
Art. 78 Duński Sąd Pracy.....	126
Art. 79 Nagłe przypadki	126
Art. 80 Wstrzymanie i odmowa pracy ze względów BHP	126
Rozdział 16 Komisja ds. równego wynagradzania	128
Art. 81 Komisja ds. równego wynagradzania	128
Rozdział 17 Inne postanowienia.....	130
Art. 82 Prace budowlane prowadzone w okresie zimowym.....	130
Art. 83 Kodeks pracy	137
Art. 84 Dokumenty elektroniczne	137
Art. 85 Okres obowiązywania układu zbiorowego	137
Rozdział 18 Uczniowie	139
Protokoły.....	153
Protokół bezpieczeństwa i higieny pracy.....	153
Protokół w sprawie rozwijania kompetencji w branży budowlano-montażowej	157
Protokół o pracy w godzinach nocnych i badaniach kontrolnych stanu zdrowia	160
Protokół w sprawie pracy kobiet w ciąży w godzinach nocnych	163
Protokół w sprawie innych postanowień dotyczących pracy w godzinach nocnych.....	165
Protokół o pracy w komisjach	168

Protokół w sprawie rozporządzenia nr 2016/679 o ochronie danych osobowych	169
Protokół dot. sprawozdawczości cyfrowej.....	171
Protokół w sprawie komisji ds. cyfrowej wymiany dokumentów dotyczących pracy akordowej.....	173
Protokół w sprawie prac komisji dotyczących wytycznych w zakresie skutecznej miejscowej współpracy pomiędzy przedsiębiorstwem a mężem zaufania.....	174
Protokół w sprawie transpozycji określonych dyrektyw UE do układów zbiorowych pracy.....	176
Protokół w sprawie kursów 2x2.....	178
Protokół w sprawie podnoszenia kwalifikacji niewykwalifikowanych pracowników.....	180
Protokół w sprawie komisji ds. edukacji i kształcenia ustawicznego	183
Protokół o uzupełniających dniach urlopowych w przedsiębiorstwach delegujących pracowników	184
Protokół dotyczący kwestii ubezpieczeń emerytalnych w przedsiębiorstwach delegujących pracowników	187
Protokół o rekrutacji i podnoszeniu kwalifikacji pracowników do przedsięwzięć budowlano-montażowych	189
Protokół w sprawie przekazywania informacji o korzystaniu z podwykonawców	190
Protokół dotyczący transformacji ekologicznej w sektorze budowlano-montażowym i materiałów budowlanych.....	191
Protokół dotyczący podnoszenia kwalifikacji w związku ze zwolnieniami.....	193
Protokół dotyczący zaprzestania obowiązywania protokołów....	196
Protokół dotyczący wdrożenia nowej Ustawy o urlopach	197
Protokół w sprawie przedstawiciela ds. edukacji i szkoleń	198

Protokół w sprawie ustalania wynagrodzeń w układach zbiorowych pracy zawartych przez strony	199
Protokół w sprawie cennika warsztatowego i cennika wyposażenia	200
Załącznik	201
Załącznik 1 Umowa ramowa z dnia 31 października 1973 r.	201
Załącznik 2 Umowa o współpracy między DA/LO	209
Załącznik 3 Dodatek z tytułu podróży – Kopenhaga i strefa 1 Zelandii Północnej	222
Załącznik 4 Umowa zatrudnienia	226
Załącznik 5 Umowa zatrudnienia w myśl postanowień socjalnych	228
Załącznik 6 Zatrudnienie na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych	229
Załącznik 7 Umowa dotycząca przenoszenia urlopów	231
Załącznik 8 Przeniesienie emerytury	232
Załącznik 9 Tabela dodatku za kilometrą	233
Załącznik 10 Podział na strefy	236
Załącznik 11 Wyciąg z przepisów rozporządzenia rządowego w sprawie wyposażenia placów budowy i podobnych miejsc pracy	238
Załącznik 12 Umowa o praktyce wstępnej	243
Załącznik 13 Morskie elektrownie wiatrowe	247
Załącznik 14 Postanowienia dotyczące prac wykonywanych w systemie akordowym Wyjaśnienie pojęć do rozdziału 7 Warunki wykonywania prac w systemie akordowym	250
Art. 34 Zawarcie umowy dotyczącej wykonywania prac w systemie akordowym – harmonogram	252
Zestawienie kluczowych terminów	254

Rozdział 1

Zakres i definicje

Art. 1 Zakres układu zbiorowego pracy

Zakres

1. Układ zbiorowy pracy obowiązuje na terytorium całego kraju, z wyjątkami określonymi w poszczególnych postanowieniach.

Zakres branżowy

2. Zakres układu zbiorowego sektora budowlanego obejmuje następujące branże: prace ciesielskie, stolarskie, wykonywanie elewacji aluminiowych, prace dekarские, szklarskie, posadzkarskie, betoniarskie i zbrojeniowe.

Podział na strefy

3. Tam, gdzie w treści poniższych postanowień występują odniesienia do podziału na strefy, podział ten należy rozumieć następująco:

Strefa 1 obejmuje następujące gminy:

Albertslund, Allerød, Ballerup, Brøndby, Dragør, Fredensborg, Frederiksberg, Furesø, Gentofte, Gladsaxe, Glostrup, Herlev, Hvidovre, Hørsholm, Kopenhaga, Lyngby-Taarbæk, Rudersdal, Rødovre, Tårnby i Vallensbæk (patrz [Załącznik 10](#)).

Strefa 2 obejmuje następujące gminy:

Egedal, Frederikssund, Halsnæs, Gribskov, Helsingør, Hillerød, Høje-Tåstrup i Ishøj (patrz [Załącznik 10](#)).

Art. 2 Definicja stałych miejsc pracy

Rodzaje przedsiębiorstw

1. Przedsiębiorstwa produkcyjne i warsztaty wytwarzające meble, wyposażenie, komponenty budowlane, artykuły drewniane i opakowania, tartaki, warsztaty wykonujące prace naprawcze, zakłady produkcji elementów prefabrykowanych, stacjonarne składy wyposażenia i tym podobne, niezależnie od rodzaju stosowanych

surowców, takich jak drewno, metal, tworzywa sztuczne, materiały kompozytowe, itp., gdzie pracownicy są zatrudnieni na stałe, a także świadczące wsparcie techniczne w zakresie własnych produktów.

Usługi i obsługa posprzedażowa

2. Pracownicy świadczący obsługę serwisową i posprzedażową w zakresie ww. produktów poza siedzibą przedsiębiorstwa.

Definicja miejsca pracy

3. Pracownik, który w danym przedsiębiorstwie w ciągu ostatnich 2 miesięcy przez 75% czasu wykonywał pracę w stałym miejscu pracy, traktowany jest w każdym przypadku jako pracownik warsztatowy i stosuje się do niego postanowienia układu zbiorowego sektora przemysłu, obróbki drewna i meblarstwa.

Pracownika uważa się za objętego niniejszym układem zbiorowym pracy sektora budowlanego, jeżeli w ciągu ostatnich 2 miesięcy wykonywał pracę poza stałym miejscem pracy.

Jeżeli pracownik warsztatowy nie chce podjąć się odpowiedniej, wskazanej mu pracy, do której stosuje się postanowienia niniejszego układu zbiorowego pracy sektora budowlanego, to termin wypowiedzenia jego umowy zatrudnienia dla obu stron ulega uchyleniu.

Art. 3 Nowo przyjęte przedsiębiorstwa

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

Nowi członkowie DIO III

1. Przedsiębiorstwa, które poprzednio były objęte innymi układami zbiorowymi pracy i zostają przyjęte jako członkowie DIO III podlegają układom zbiorowym pracy DIO III trzy miesiące po tym, jak związek zawodowy został poinformowany o członkostwie przedsiębiorstwa w DIO III.

Wówczas podejmowane są negocjacje dostosowawcze zgodnie z ogólną praktyką branżową, w celu dostosowania miejscowych porozumień w ramach przechodzenia na nowy układ zbiorowy.

Nowi członkowie objęci porozumieniem o przystąpieniu do układu zbiorowego pracy

2. Porozumienia o przystąpieniu do układu zbiorowego pracy, obowiązujące w przedsiębiorstwach z członkostwem w DIO III, mają zastosowanie do trzech miesięcy po tym, jak związek zawodowy został poinformowany na piśmie o przystąpieniu przedsiębiorstwa do DIO III. Następnie w danym zakresie obowiązywać będzie układ zbiorowy DIO III.

Wycofując się z DIO III, porozumienie o przystąpieniu zostaje ponownie uznane za ważne, jeśli przedsiębiorstwo nie zostanie objęte innym układem zbiorowym pracy poprzez członkostwo w Duńskim Zrzeszeniu Pracodawców (Dansk Arbejdsgiverforening).

Prace posadzkarskie jako główny przedmiot działalności przedsiębiorstwa

3. Nowych członków DIO III, którzy wykonują przede wszystkim prace posadzkarskie, obejmuje układ zbiorowy dla branży posadzkarskiej zawarty pomiędzy Zjednoczoną Federacją Pracowników - 3F a DIO III natomiast nowych członków DIO III, którzy wykonują prace posadzkarskie, ale nie stanowią one głównego przedmiotu działalności przedsiębiorstwa – niniejszy układ zbiorowy sektora budowlanego zawarty pomiędzy Zjednoczoną Federacją Pracowników a DIO III.

Negocjacje dostosowawcze

4. Gdy związek zawodowy dowiaduje się o objęciu przedsiębiorstwa układem zbiorowym pracy w ramach DIO III, związek zawodowy może wnioskować o przeprowadzenie spotkania organizacji, por. [Artykuł 74 ust. 18.](#)

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

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

Art. 4 Wzajemne zobowiązania

Zakaz dotyczący innych postanowień

1. Jeśli strony niniejszego układu zbiorowego pozwolą na zlecenie lub świadczenie pracy przez swoich członków na warunkach innych niż w nim określono, będzie to traktowane jako złamanie postanowień tego układu.

Postanowienia dotyczące pracowników

2. Pracownikom nie wolno podejmować pracy w przedsiębiorstwach niezrzeszonych, chyba że przedsiębiorstwo takie podpisało odpowiedni dla danej branży układ zbiorowy pracy.

W okresie zatrudnienia pracownika w przedsiębiorstwie, pracownik ten nie może podejmować się wykonywania na własny rachunek prac mieszczących się w zakresie obowiązywania niniejszego układu zbiorowego.

W okresie trwania stosunku zatrudnienia pracownikowi nie wolno podejmować się odpłatnego wykonywania innej pracy bez zgody przedsiębiorstwa. Naruszenie niniejszego postanowienia skutkować może zwolnieniem pracownika po przedstawieniu sprawy na forum organizacji.

Postanowienia dotyczące przedsiębiorstw

3. Dwa lub więcej przedsiębiorstw może współdziałać przy realizacji określonego zlecenia, tylko jeśli odbywa się to na zasadach faktycznej współpracy pomiędzy podmiotami gospodarczymi.

Postanowienia dotyczące organizacji

4. Organizacje będą przeciwdziałać próbom utrzymywania pracowników poza związkami zawodowymi pod pretekstem współpracy pomiędzy podmiotami gospodarczymi.

Organizacje zobowiązują się wzajemnie do nieprzyjmowania na swoich członków takich podmiotów i osób, które nie są w stanie przedstawić pisemnego zaświadczenia swojej poprzedniej organizacji, potwierdzającego fakt zgodnego z przepisami ustania członkostwa oraz braku zaległości finansowych wobec tej organizacji.

Uwaga

Niniejsze postanowienia nie dotyczą przedsiębiorstw objętych wcześniej postanowieniami układu zbiorowego pracy dla cieśli i stolarzy zawartego pomiędzy Zrzeszeniem Duńskich Przedsiębiorców Budowlanych a Zjednoczoną Federacją Pracowników.

Art. 5 Ominięcie układu zbiorowego pracy

1. Strony zgadzają się, że jeśli przedsiębiorstwa prowadzące działalność na własny rachunek wykonują określoną pracę w ramach stosunku pracy podobnego do pracownika (pozorne samozatrudnienie), można to uznać za ominięcie układu zbiorowego.
2. Za ominięcie postanowień układu zbiorowego nie uznaje się jednak sytuacji, w której dwa lub więcej przedsiębiorstw, na zasadach faktycznej współpracy pomiędzy podmiotami gospodarczymi, zawiera między sobą umowę dotyczącą realizacji bliżej określonych prac, bądź w sytuacji, w której podwykonawca lub inna wyspecjalizowana firma najmuje pracowników do wykonania takich prac.
3. Spory w zakresie stwierdzenia, czy w konkretnym przypadku nastąpiło ominięcie postanowień układu zbiorowego pracy, mogą być rozstrzygane zgodnie z zasadami rozpatrywania sporów pracowniczych.
4. Przy ocenianiu, czy w danym przypadku występuje ominięcie postanowień układu zbiorowego pracy, bierze się ogólnie pod uwagę, czy osoba samozatrudniona:
 - kieruje wykonaniem prac
 - odpowiada za ich jakość
 - odpowiada za ich finansowanie
 - ponosi ryzyko finansowe związane z wykonaniem prac.

Art. 6 Praca tymczasowa

Agencja pracy tymczasowej będąca członkiem DIO III

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

Agencja pracy tymczasowej niebędąca członkiem DIO III

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

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 przysyłanych przez podwykonawcę i poddanych jego nadzorowi.

4. DIO III uznaje, że postanowienia układów zbiorowych mają zastosowanie do pracowników przysyłanych przez agencję pracy tymczasowej do wykonania w przedsiębiorstwie członkowskim prac mieszczących się w branżowym zakresie ich obowiązywania, przez okres wykonywania ww. prac przez tych pracowników.

Powyższe postanowienie nie znajduje zastosowania, jeśli pracownik tymczasowy został przysłany z agencji pracy tymczasowej, która – poprzez swoje członkostwo w innej organizacji pracodawców w ramach Duńskiego Zrzeszenia Pracodawców – jest objęta innym układem zbiorowym w zakresie prac wykonywanych przez tego pracownika.

Przedsiębiorstwo członkowskie winno poprzez odpowiedni zapis w umowie z agencją pracy tymczasowej uzyskać pewność, że

agencja ta posiada niezbędną wiedzę w zakresie obowiązujących układów zbiorowych i umów.

5. Pracownik tymczasowy, wykonujący pracę w przedsiębiorstwie członkowskim na zlecenie agencji pracy tymczasowej, nie może być objęty postanowieniami w zakresie ubezpieczenia emerytalnego w PensionDanmark, o ile agencja ta jest członkiem innej organizacji w ramach Duńskiego Zrzeszenia Pracodawców i w związku z tym obowiązuje ją program ubezpieczeń emerytalnych określony w układzie zbiorowym.

inne zagadnienia:

6. Każdy pracownik tymczasowy świadczący pracę, do której zastosowanie ma zakres postanowień obowiązującego strony układu zbiorowego, nabywa staż pracy na zasadach określonych w postanowieniach tego układu.
7. Strony układu zbiorowego są zgodne co do tego, że jest rzeczą naturalną, iż pracownicy tymczasowi są członkami tej samej organizacji związkowej co pracownicy przedsiębiorstwa, którzy wykonują ten sam rodzaj pracy.

Zjednoczona Federacja Pracowników (3F) uznaje, że nie byłoby celowe zmienianie przynależności związkowej przez pracowników tymczasowych zatrudnionych na krótkie okresy, a należących do związków w ramach Duńskiej Konfederacji Związków Zawodowych.

Rozdział 2

Narada ze stronami rynku pracy oraz wspólne spotkanie informacyjne

Art. 7 Spotkanie informacyjne

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

Rozdział 3

Stosunek zatrudnienia

Art. 8 Umowa zatrudnienia

1. Odniesienie do obowiązujących przepisów prawa dotyczących obowiązku pracodawcy w zakresie udzielania pracownikowi informacji o warunkach stosunku zatrudnienia (Ustawa w sprawie umów zatrudnienia).
2. Z dniem wejścia w życie duńskich przepisów wdrażających dyrektywę UE w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej, odniesienie do duńskiej Ustawy o obowiązku pracodawców w zakresie udzielania pracownikom informacji o warunkach mających zastosowanie do stosunku zatrudnienia (Ustawa w sprawie umów zatrudnienia) zostanie zmienione w taki sposób, że odniesienie będzie dotyczyć wchodzącego w życie aktu wykonawczego od tej daty w stosunku do obowiązku pracodawcy w zakresie udzielania informacji.
3. Zgodnie z art. 1 ust. 3 Ustawy w sprawie umów zatrudnienia strony uzgodniły następujące odstępstwa od ustawy.
4. Jeśli pracownik nie otrzymał terminowo umowy zatrudnienia, bądź jeśli umowa ta zawiera nieprawidłowości, przedsiębiorstwo może zostać zobowiązane do zapłaty kary/odszkodowania, chyba że braki są usprawiedliwione i nie miały rzeczywistego wpływu na stosunek zatrudnienia.
5. Wszelkie naruszenia należy zgłaszać przedsiębiorstwu.
6. Jeżeli kwestia będąca przedmiotem skargi nie zostanie skorygowana w ciągu piętnastu (15) dni roboczych, należy niezwłocznie złożyć pisemną skargę do DIO III wraz z określeniem dokładnego charakteru niedociągnięć. Jeśli nieprawidłowości w umowie zatrudnienia zostaną potem skorygowane lub brakujące świadectwo pracy zostanie dostarczone w ciągu 15 dni roboczych od otrzymania przez DIO III stosownego zgłoszenia, przedsiębiorstwo nie zostanie obciążone grzywną/odszkodowaniem, chyba że występuje sytuacja uporczywego naruszania przepisów regulujących kwestie umów zatrudnienia.

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

<p>Art. 9 Warunki zatrudnienia pokrewne do określonych w ustawie o pracownikach etatowych (Funktionærloven)</p>
--

1. Organizacje zalecają, by te przedsiębiorstwa, które zamierzają dla swoich pracowników wprowadzić warunki zatrudnienia pokrewne do określonych w ustawie o pracownikach etatowych, czyniły to zgodnie z poniższymi wytycznymi:
2. Kwestia wprowadzenia lub unieważnienia umów w zakresie stosowania warunków zatrudnienia pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych może być przedmiotem rozstrzygnięcia zgodnie z zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych, jednak nie w trybie arbitrażu.
3. Umowy zatrudnienia na warunkach pokrewnych do warunków dotyczących pracowników etatowych są ważne pod warunkiem ich sporządzenia w formie pisemnej.
4. Odnośne organizacje wspólnie opracowały formularz, który winien być stosowany do zawierania umów zatrudnienia na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych (patrz [Załącznik 6](#)).

Po podpisaniu dokumentu umowy zatrudnienia można domagać się jego przesłania do właściwych organizacji.

5. O ile w niniejszym artykule nie określono aspektu warunków zatrudnienia, to w tym zakresie stosuje się właściwe pozostałe postanowienia niniejszego układu zbiorowego.

Ocena wynagrodzenia

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

Umowa zatrudnienia na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych nie stanowi przeszkody w świadczeniu pracy w systemie akordowym ani uczestnictwa w programach premiowania pracowników.

Raz w roku wysokość wynagrodzenia każdego zatrudnionego na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych podlega analizie pod kątem ewentualnej regulacji. Termin regulacji może być taki sam jak dla osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie na podstawie ustawy o pracownikach etatowych.

Spory w zakresie wysokości wynagrodzenia lub jego regulacji mogą być rozstrzygane zgodnie z zasadami postępowania w ramach sporu zawodowego, jednak nie w drodze arbitrażu sądowego, chyba że spór dotyczy różnicy w wynagrodzeniu.

Staż pracy

7. Staż pracy w przypadku zatrudnienia na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych liczy się od momentu zawarcia indywidualnej umowy, z tym że pracownikowi przysługuje ewentualny okres wypowiedzenia wynikający z poprzedniej umowy zatrudnienia w danym przedsiębiorstwie.

Rozwiązanie stosunku pracy

8. W przypadku rozwiązania stosunku pracy, jego termin dla obu stron wynika z postanowień ustawy o pracownikach etatowych (Funktionærloven).

Rozwiązanie stosunku pracy powinno wchodzić w życie z końcem miesiąca.

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 etatowych.

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 nieobecności z powodu choroby.

Wypowiedzenie w takiej sytuacji uznaje się za ważne tylko wtedy, gdy następuje bezpośrednio po upływie tychże 120 dni zwolnienia chorobowego, a pracownik nadal na nim pozostaje. Na ważność wypowiedzenia nie ma wpływu powrót pracownika do pracy w okresie wypowiedzenia.

Godziny pracy

9. Czas pracy pracowników zatrudnionych na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych, 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.

Podnoszenie kwalifikacji

10. Organizacje są zgodne co do tego, że rozwój technologiczny i społeczny pociąga za sobą konieczność ustawicznego kształcenia pracowników. W związku z tym organizacje zalecają udzielanie pracownikom niezbędnego czasu wolnego na ten cel.

Jeżeli uczestnictwo pracownika w szkoleniu odbywa się z inicjatywy przedsiębiorstwa, to przedsiębiorstwo pokrywa koszty uczestnictwa, a także koszty podróży pracownika i wypłaca mu wynagrodzenie. Pokrycie ewentualnych utraconych zarobków przypada przedsiębiorstwu.

Urlop

11. Zatrudnionym na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych przysługuje płatny urlop i dodatek urlopowy (za wynagrodzeniem) lub świadczenie urlopowe, patrz art. 16 duńskiej Ustawy o pracownikach etatowych. Świadczenia urlopowe wypłacane pracownikom wraz z wynagrodzeniem za czas

urlopu mogą być wypłacone przed wykorzystaniem urlopu. W takiej sytuacji wartość zaliczki może zostać potrącona po rezygnacji, o ile świadczenie urlopowe zostało wypłacone przed rezygnacją z urlopu. Przedsiębiorstwo może polecić, aby urlop przesunięty z powodu utrudnień w realizacji urlopu został wykorzystany w okresie wypowiedzenia, patrz [art. 54 ust. 5](#) układu zbiorowego pracy.

Świadczenie emerytalne z tytułu świadczenia urlopowego

12. Świadczenie urlopowe jest wliczane do podstawy wymiaru składki emerytalnej.

Urlop w dni ustawowo wolne od pracy i dodatkowe dni urlopu

13. Pracownikom zatrudnionym na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych przysługuje pełne wynagrodzenie za dni ustawowo wolne od pracy, dodatkowe dni urlopu, Dzień Konstytucji oraz 1 maja.

Odszkodowanie

14. O ile pracownik zatrudniony na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych nie wykorzysta dodatkowych dni urlopu przed końcem danego roku kalendarzowego, ma prawo w ciągu 3 tygodni wystąpić z roszczeniem o wypłatę ekwiwalentu w wysokości 1-dniowego wynagrodzenia za niewykorzystane dni wolne od pracy. Wypłata ekwiwalentu następuje jednocześnie z kolejną przypadającą wypłatą wynagrodzenia.

Program zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych

15. Na rzecz osób zatrudnionych na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych ustanawia się program zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych. Przedsiębiorstwo odprowadza składkę od wynagrodzenia będącego podstawą składki na świadczenie urlopowe wynoszącą począwszy od dnia:

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

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

Wypłata

16. Zgromadzona kwota wypłacana jest pracownikowi razem z wynagrodzeniem za grudzień, chyba że pracownik przed dniem 1 grudnia zgłosi prośbę o przekazanie kwoty na jego konto emerytalne. W razie rozwiązania umowy zatrudnienia wypłata zgromadzonych środków następuje wraz z wypłatą ostatniego należnego wynagrodzenia.

Choroba

17. W przypadku zatrudnienia na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych, przedsiębiorstwo wypłaca wynagrodzenie w pełnej wysokości za okresy nieobecności pracownika z powodu choroby lub urazu.

Okres wynagrodzenia i wypłata wynagrodzenia

18. W przypadku zatrudnienia na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych, pracownikowi wypłacane jest wynagrodzenie w tych samych terminach, które obowiązują dla osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie na podstawie przepisów tej ustawy.

Wynagrodzenie może być przez przedsiębiorstwo przekazywane na rachunek pracownika w banku bądź kasie oszczędnościowej lub na jego konto giro.

Rozstrzygnięcie sporów pracowniczych

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

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

Po jego upływie, do danego pracownika zastosowanie mają jedynie postanowienia układu zbiorowego właściwego ze względu na rodzaj świadczonej pracy.

Art. 10 Zasady próbne

1. Pod warunkiem uzyskania akceptacji organizacji, można na szczeblu lokalnym uzgadniać stosowanie zasad próbnych, odbiegających od postanowień układu zbiorowego. Przykładowo umowy mogą dotyczyć uzupełnienia lub odchodzenia postanowień dotyczących czasu pracy lub wprowadzenia w tym aspekcie rozwiązań odmiennych niż w nim przewidziano, wdrażania alternatywnych form współpracy, rotacji pracy, wprowadzenia systemu brygad łączonych czy też wspólnych form wynagrodzenia dla różnych grup zawodowych.
2. W przypadku zasad próbnych dotyczących wydłużonego czasu pracy można uzgadniać, by składki emerytalne, kwoty zgromadzone w programie zasilania konta specjalnych świadczeń placowych za godziny pracy przekraczające wymiar 37 godzin tygodniowo, podlegały konwersji na odpowiedni dodatek do wynagrodzenia danego pracownika.
3. Zasady próbne mogą obejmować zmiany organizacji pracy w stosunku do aktualnych zakresów branżowych prac.
4. Wprowadzenie zasad próbnych wymaga aprobaty ze strony DIO III i Zjednoczonej Federacji Pracowników.

Rozdział 4

Godziny pracy

Art. 11 Godziny pracy

Wymiar i podział czasu pracy

1. Tygodniowy wymiar zwykłego efektywnego czasu pracy wynosi 37 godzin. Dzieli się pomiędzy 5 pierwszych dni tygodnia, tak aby w żadnym dniu nie wynosił więcej niż 8 godzin.

Czterodniowy tydzień pracy

2. W ramach lokalnego porozumienia można ustalić czterodniowy tydzień pracy, w którym tygodniowy wymiar czasu pracy jest rozłożony na cztery z pierwszych pięciu dni tygodnia (od poniedziałku do piątku). Umowy tego rodzaju nie mogą wiązać się z wydłużeniem zwykłego czasu pracy powyżej 10 efektywnych godzin dziennie.

Dodatek za nadgodziny w wysokości 100% do stawki godzinowej, obliczony na podstawie godzinowej stawki wynagrodzenia pracownika, jest płatny za ten dzień z pierwszych pięciu dni tygodnia, który nie jest częścią czterodniowego tygodnia pracy.

Wymiar i podział czasu pracy

3. Zwykły dzienny czas pracy mieści się w przedziale pomiędzy godz. 06.00 a 18.00. Łączny czas przerw przeznaczonych na spożywanie posiłków nie może być dłuższy niż 1 godzina ani krótszy niż 0,5 godziny.
4. Przy planowaniu podziału dziennych godzin pracy oraz przerw na spożywanie posiłków należy wziąć pod uwagę oczekiwania pracowników.
5. 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 za nieuwzględnienie ich oczekiwań bez odpowiedniego uzasadnienia przez przedsiębiorstwo zgodnie z procedurami rozstrzygnięcia sporów pracowniczych.

6. W miejscach, w których, dla dobra wykonywanych zadań, za uzasadnione uznane zostanie ujednoczenie godzin pracy kilku przedsiębiorstw, można zmienić godziny jej rozpoczęcia i zakończenia w ramach określonych w ust. 2.

Należy jednak poinformować o tym pracowników z wyprzedzeniem przynajmniej 2 dni.

Niepunktualność i nieobecności

7. Pracownikom nie wolno bez ważnych przyczyn spóźniać się do pracy lub nie pracować w normalnym czasie pracy. Tym samym przedsiębiorstwu lub jego przedstawicielowi należy w najszybszym możliwym terminie zgłaszać nieobecność w pracy.

Pracownik musi w najszybszym możliwym terminie zgłosić przedsiębiorstwu lub jego przedstawicielowi nieobecność z powodu choroby.

Art. 12 Przesunięte godziny pracy

Przesunięte godziny pracy

1. Pod warunkiem akceptacji na szczeblu lokalnym, możliwe jest wprowadzanie w przedsiębiorstwach przesuniętych godzin pracy. Umowa w tym zakresie winna w każdym przypadku być zawarta z wyprzedzeniem przynajmniej 2 dni. O ile spełnione są warunki wymienione w ust. 1, to za pracę w przesuniętych godzinach pracy, które przypadają w przedziale czasowym 06.00-18.00, nie przysługuje żaden dodatek.

Przesunięte godziny pracy nie mogą być wyznaczone w taki sposób, by w całości mieściły się w godzinach 06:00-18:00. Odsyła się do postanowień [art. 11 ust. 3](#) w zakresie ogłaszania harmonogramu pracy w normalnym czasie pracy.

W przypadku takiego przesunięcia godzin pracy, że czas pracy kończy się po godz. 18.00, ale rozpoczyna przed godz. 24.00, od początku tygodnia rozliczeniowego wypłat wynagrodzeń pracownikom przysługuje dodatek w następującej wysokości za każdą godzinę:

Od godz. 18.00 do godz. 22.00 za każdą godzinę, od dnia

1 maja 2023 r.	DKK 24,85
1 stycznia 2024 r.	DKK 25,75
Od godz. 22.00 do 06.00 za każdą godzinę, od dnia	
1 maja 2023 r.	DKK 49,80
1 stycznia 2024 r.	DKK 51,55

W przypadku takiego przesunięcia godzin pracy, że czas pracy rozpoczyna się o godz. 24.00 lub później, pracownikom przysługuje dodatek w następującej wysokości za każdą godzinę do godz. 06.00, od początku tego tygodnia rozliczeniowego wypłat wynagrodzeń, w którym przypada dzień:

1 maja 2023 r.	DKK 60,35
1 stycznia 2024 r.	DKK 62,45

Postanowienia dotyczące okresu przesuniętych godzin pracy

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

nadgodziny w wyniku przesunięcia godzin pracy

3. O ile przy przesuniętych godzinach pracy zachodzi konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, to za taką pracę – oprócz dodatku określonego w ust. 1 – przysługują odpowiednie dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości przewidzianej w niniejszym układzie zbiorowym, licząc od momentu zakończenia przesuniętych godzin pracy.

Art. 13 Ruchome godziny pracy tygodniowej

1. Istnieje możliwość zawarcia miejscowego pisemnego porozumienia przewidującego wydłużenie tygodniowego wymiaru czasu pracy, pod warunkiem, że tygodniowy wymiar zwykłego czasu pracy liczony jako

średnia z uprzednio określonego dłuższego okresu, będzie taki, jak wskazany w [art. 11](#).

2. Okres ten nie może być dłuższy niż 12 miesięcy, nie wliczając czasu urlopu.
3. Umowy takie nie mogą wiązać się z wydłużeniem zwykłego czasu pracy powyżej 10 efektywnych godzin dziennie i 50 godzin tygodniowo.

Art. 14 46-godzinny tydzień pracy

1. Istnieje możliwość zawarcia lokalnej umowy przewidującej wydłużenie tygodniowego wymiaru zwykłego czasu pracy do 46 godzin, z możliwością odbioru dodatkowych godzin, wykraczających poza wymiar określony w [art. 11](#), w formie czasu wolnego, przede wszystkim całych dni, w ciągu 3 miesięcy od okresu, w którym zostały wypracowane.
2. Istnieje zgodność co do tego, że rozwiązania tego nie można łączyć z pracą w godzinach nadliczbowych na podstawie [art. 19](#).
3. Termin wykorzystania wolnych dni ustala przedsiębiorstwo w porozumieniu z pracownikami.

Czas wolny w zamian za dni wolne zostanie odebrany przez pracownika przed odejściem z przedsiębiorstwa.

Art. 15 Podział pracy

Pomiędzy stronami istnieje zgodność co do tego, że można ustanawiać rozłożenie czasu pracy w myśl poniższych wytycznych.

Umowa w zakresie rozłożenia czasu pracy nie może mieć zastosowania do prac wynagradzanych w systemie akordowym.

Okresowe skrócenie czasu pracy (podział pracy)

1. Okresowe skrócenie czasu pracy można wprowadzać na poniższych warunkach, o ile istnieje co do tego zgodność na szczeblu lokalnym, a przesłany wniosek w tej sprawie zostanie zaakceptowany przez

organizacje. Wniosek powinien zawierać imiona, nazwiska i numery osobowe pracowników, których obejmuje.

Przedsiębiorstwo jest zobowiązane do tego, by o wprowadzonym rozwiązaniu zawiadomić urząd pracy zgodnie z obowiązującymi zasadami (najpóźniej na tydzień przed wejściem w życie okresowego skrócenia czasu pracy).

Zawiadomienie i zakres

2. Wejście w życie skróconego tygodniowego czasu pracy winno być ogłoszone z przynajmniej tygodniowym wyprzedzeniem, po uzyskaniu zgodności na szczeblu lokalnym i akceptacji ze strony organizacji.

Przed wejściem w życie skróconego tygodniowego czasu pracy pracownicy powinni odebrać czas wolny przypadający im z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w okresie ostatnich 13 tygodni.

Skrócony czas pracy nie może normalnie być ustanowiony na okres dłuższy niż 13 tygodni w ciągu 12 kolejno następujących po sobie miesięcy. Skrócony czas pracy powinien być zorganizowany w taki sposób, by średni wymiar czasu pracy w okresie jego obowiązywania wynosił przynajmniej 2 dni w tygodniu – w miarę możliwości w ten sposób, by praca faktycznie była świadczona w systemie „cały tydzień w pracy, cały tydzień wolnego”. Skrócenie czasu pracy liczy się w wymiarze całych dni.

Okres odesłania do domu

3. Okres, na który osoba pracująca w skróconym czasie pracy może zostać odesłana do domu z powodu braku dla niej zajęcia, nie może przekroczyć jednorazowo 2 tygodni.

Zatrudnienie i zwolnienie

4. W okresie obowiązywania skróconego czasu pracy nie można zwiększać liczebności istniejącej siły roboczej. Wyjątkiem od tej zasady jest zatrudnianie ponownie tych pracowników, którzy odeszli z pracy w trakcie obowiązywania skróconego czasu pracy, lub nowych pracowników w ich miejsce. W okresie obowiązywania skróconego czasu pracy uchyleniu ulega okres wypowiedzenia przy rozwiązaniu umowy zatrudnienia ze strony pracownika. Pracownika nie można również zwolnić.

Zmiany i zakończenie

5. Umowy w zakresie skróconego czasu pracy można zmieniać i rozwiązywać tylko z co najmniej takim samym wyprzedzeniem, jak przy ich wprowadzaniu (1 tydzień).

Ustanie obowiązywania skróconego czasu pracy należy uprzednio zgłosić organizacjom w formie pisemnej.

Zmiany w zakresie obowiązywania skróconego czasu pracy wymagają akceptacji organizacji przy zachowaniu takich samych zasad, jak przy jego wprowadzaniu.

Ustanie obowiązywania skróconego czasu pracy oraz zmiany w tym zakresie mogą dotyczyć pojedynczych działów przedsiębiorstwa, niezależnie od tego, czy skrócony czas pracy był wprowadzony w całym przedsiębiorstwie, czy też nie.

Pilne zamówienia

6. Jeśli z powodu nieoczekiwanego pilnego zamówienia konieczne jest przejście do pełnego wymiaru czasu pracy, może to nastąpić przy zachowaniu terminu wyprzedzenia 2 dni roboczych, a informację o tym należy niezwłocznie przesłać do obu organizacji.

Nadgodziny

7. Czas pracy w myśl obowiązującej umowy stanowi zwykły wymiar czasu pracy dla danego pracownika. Jeśli pracownik taki na polecenie przedsiębiorstwa świadczy pracę w zakresie wykraczającym poza ten wymiar, jest ona traktowana jako praca w godzinach nadliczbowych i tak też wynagradzana.

Ograniczenie

8. Skrócony tygodniowy czas pracy (rozłożenie czasu pracy) może, o ile jest to uzasadnione względami operacyjnymi przedsiębiorstwa, być wprowadzony tylko w jednym lub kilku działach takiego przedsiębiorstwa, nie wpływając na czas pracy, itp., jego pozostałych działów.

Ograniczenie/nadgodziny

9. Obowiązywanie skróconego czasu pracy w jednym lub większej liczbie działów przedsiębiorstwa nie wyklucza konieczności, ani nie zwalnia z obowiązku, świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych przez pracowników jego pozostałych działów.

10. W przypadku braku pracy przed zawarciem porozumienia o podziale pracy, organizacje zalecają przeprowadzenie rozmów na temat alternatywnego wykorzystania możliwości kształcenia i szkolenia przewidzianych w układzie zbiorowym pracy.

Art. 16 Dyżur

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

1. Jeżeli pracownik, zgodnie z umową, ma obowiązek pozostawania w gotowości na wezwanie pracodawcy w domu (lub innym miejscu zapewniającym taką samą możliwość wezwania go) w okresach obejmujących wyłącznie dni ustawowo wolne od pracy i/lub czas od zakończenia zwykłych godzin pracy w piątek do rozpoczęcia zwykłych godzin pracy w poniedziałek, przysługuje mu stawka godzinowa wynosząca w okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:

1 maja 2023 r.	DKK 29,25
1 stycznia 2024 r.	DKK 30,30

W razie dyżuru, pracownikowi przysługuje następująca stawka godzinowa w okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:

Stawka wynosi, począwszy od dnia:

1 maja 2023 r.	DKK 23,45
1 stycznia 2024 r.	DKK 24,30

2. Od chwili wezwania pracownika do pracy w czasie dyżuru, 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.

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

Należy zadbać o to, by do następujących po sobie dyżurów nie była wyznaczana ta sama osoba.

Uwaga

Niniejsze postanowienie nie dotyczy przedsiębiorstw objętych wcześniej postanowieniami układu zbiorowego pracy dla cieśli i stolarzy zawartego pomiędzy Zrzeszeniem Duńskich Przedsiębiorców Budowlanych a Zjednoczoną Federacją Duńskich Pracowników.

Art. 17 Czterodniowy tydzień pracy

W przypadku wykonywania prac wymagających podróży i wiążących się z koniecznością noclegu poza miejscem zamieszkania, można na szczeblu lokalnym uzgodnić, że tygodniowy wymiar czasu pracy dzieli się pomiędzy 4 pierwsze dni robocze tygodnia.

Art. 18 Dni wolne od pracy

1 maja

1. Dzień 1 maja jest dniem wolnym od pracy.

Dodatkowe dni urlopu

2. Pracownikom przysługuje 5 dodatkowych dni urlopu w roku kalendarzowym.
3. Za dni te przysługuje wynagrodzenie w takiej samej wysokości jak za ustawowo wolne od pracy dni przypadające w dni powszednie, por. punkt 4, a terminy ich wykorzystania ustala się na zasadach analogicznych do stosowanych do tzw. „pozostałych dni urlopowych”, por. [art. 59](#).
4. Zaliczka na dodatkowe dni urlopu dla pracowników dorosłych wynosi:
1 marca 2020 r. DKK1300,00
1 maja 2024 r. 1500,00 DKK

Pracownicy młodociani:

1 marca 2020 r.	DKK 700,00
1 maja 2024 r.	DKK 800,00

5. Jeżeli w dodatkowym dniu urlopowym pracownik jest chory, nie ma on obowiązku wykorzystania tego dnia i może go przełożyć na późniejszy termin.

Rozdział 5 Nadgodziny

Art. 19 Praca w godzinach nadliczbowych i nocnych oraz w niedziele i dni ustawowo wolne od pracy

Rozpoczęcie nadgodzin

1. Za godziny nadliczbowe uznaje się 3 pierwsze godziny po zakończeniu normalnego czasu pracy, w tym 0,5 godziny przerwy na posiłek bezpośrednio po zakończeniu normalnych godzin pracy.
2. Czasu przerwy na posiłek nie wlicza się, jeżeli praca w godzinach nadliczbowych trwa tylko 1 godzinę.
3. Za pracę w godzinach nocnych uznaje się pracę wykonywaną w czasie od upływu 3 godzin od zakończenia normalnego czasu pracy do rozpoczęcia normalnego czasu pracy następnego dnia, w tym 0,5 godziny przerwy na posiłek co każde 4 godziny.

Wymagane nadgodziny

4. Pracownik powinien wykazywać gotowość do podjęcia pracy w godzinach nadliczbowych i nocnych oraz w niedziele i dni ustawowo wolne od pracy, gdy jest to niezbędne.

Do okoliczności, w których świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych i nocnych oraz w niedziele i dni ustawowo wolne od pracy uznaje się za niezbędne, zalicza się:

- Prace, które – jeśli byłyby wykonywane w normalnym czasie pracy – stanowiłyby przeszkodę dla wykonywania swoich zadań przez innych pracowników.
- Prace, które – jeśli byłyby wykonywane w normalnym czasie pracy – wiązałyby się z ograniczeniami zwykłego ruchu pojazdów.
- Prace związane z usztywnianiem budynków w związku z wcześniejszym wykonaniem wykopów w ich bezpośrednim sąsiedztwie, lub podobne działania, niezbędne dla zabezpieczenia przed wypadkiem.
- Szczególne sytuacje, w tym trudności z dotrzymaniem prawidłowo ustalonych harmonogramów prac.

Ograniczenie nadgodzin

5. Praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana bez powyżej określonych ograniczeń do 15 godzin w tygodniu, pod warunkiem uzgodnienia tego przez przedsiębiorstwo i pracownika, w tym ustalenia kwestii ewentualnego odbioru czasu wolnego.

Art. 20 Systematyczne nadgodziny

1. Jeżeli lokalne strony bezskutecznie próbowały zawrzeć umowę w sprawie ruchomych godzin pracy tygodniowej, por. [art. 13](#), to przedsiębiorstwo może zapowiedzieć systematycznie powtarzającą się pracę w godzinach nadliczbowych. Wymiar systematycznych nadgodzin może maksymalnie wynosić 5 godz. na tydzień kalendarzowy i 1 godzinę dziennie oraz muszą być zaplanowana w połączeniu z normalnym czasem pracy danego pracownika. Systematyczne nadgodziny muszą zostać zapowiedziane najpóźniej przed zakończeniem normalnego czasu pracy na 4 dni kalendarzowe przed tygodniem, w którym ma ona być wykonywana.
2. Godziny nadliczbowe wypracowane w ramach systematycznie systematycznie pracy nadgodziny – o ile między kierownictwem przedsiębiorstwa a mężem zaufania nie zostało ustalone inaczej – podlegają odbiorowi jako całe dni wolne w okresie 12 miesięcy od ich wypracowania.
3. Godziny nadliczbowe, które nie uprawniają pracownika do pełnego dnia wolnego od pracy, są przenoszone na następny okres.
4. Termin odbioru nadgodzin jest ustalany przez pracodawcę po uprzednich lokalnych negocjacjach między stronami, jednakże przy zachowaniu minimalnego terminu uprzedzenia o tym pracownika, wynoszącego przynajmniej 6x24 godziny.
5. Termin odbioru czasu wolnego z tytułu systematycznych nadgodzin nie może zostać wyznaczony w okresie wypowiedzenia, chyba że przedsiębiorstwo i pracownik wyrażą na to zgodę.
6. Możliwość zapowiedzenia systematycznych nadgodzin nie wpływa na istniejące możliwości zapowiedzenia pracy w godzinach

nadliczbowych, wynikające z pozostałych postanowień układu zbiorowego pracy.

Art. 21 Dodatek za nadgodziny

Dodatek za nadgodziny

1. Za pierwsze 3 godziny pracy w godzinach nadliczbowych wypłaca się wynagrodzenie podwyższone o 50%. A za kolejne godziny wynagrodzenie podwyższone o 100%.

Przed rozpoczęciem normalnego czasu pracy

2. O ile rozpoczęcie pracy następuje na 1 godzinę przed rozpoczęciem normalnego czasu pracy, to za godzinę tę przysługuje dodatek w wysokości 50% stawki wynagrodzenia. Jeżeli dany pracownik tego samego dnia wykonuje dalszą pracę w godzinach nadliczbowych, zatrudnienia wykonywaną w czasie po upływie 2 godzin od zakończenia normalnego czasu pracy, uznaje się za pracę w godzinach nocnych.

Praca w soboty

3. Za pracę w godzinach nadliczbowych wykonywaną w soboty, za 3 pierwsze godziny licząc od godziny rozpoczęcia normalnego czasu pracy w dni powszednie, wypłaca się wynagrodzenie podwyższone o 50%, a za kolejne godziny – o 100%.

Dodatek za pracę w niedziele i dni ustawowo wolne od pracy

4. Za pracę w godzinach nadliczbowych wykonywaną w niedziele i dni ustawowo wolne od pracy oraz za pracę w godzinach nocnych wypłaca się wynagrodzenie podwyższone o 100%.

Minimum 4 godziny

5. Wynagrodzenie minimalne za pracę w godzinach nadliczbowych wykonywaną w soboty, niedziele i dni ustawowo wolne od pracy jest równe co najmniej wynagrodzeniu należnemu za 4 godziny.

Indywidualna stawka godzinowa wynagrodzenia

6. dodatek za nadgodziny wylicza się od indywidualnej stawki godzinowej wynagrodzenia danego pracownika.

Czas przerw na posiłki nie podlega odliczeniu

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

Rozdział 6

Warunki wynagrodzenia

Art. 22 Warunki wynagrodzenia

Płaca minimalna

1. Minimalna godzinowa stawka wynagrodzenia za pracę w zwykłych godzinach pracy wynosi w okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:
1 maja 2023 r. 137,90 DKK
1 stycznia 2024 r. 142,40 DKK
2. Negocjacje w zakresie regulacji stawek wynagrodzenia godzinowego mogą się odbywać nie częściej niż raz w roku.

Art. 23 Pracownicy młodociani i praktykanci
--

Płaca minimalna

1. Godzinowa stawka wynagrodzenia dla pracowników młodocianych i praktykantów wynosi w okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień 1 maja 2023 r.:
po ukończeniu 15. roku życia, a przed ukończeniem 16. roku życia
.....DKK 55,15
po ukończeniu 16. roku życia, a przed ukończeniem 17. roku życia
.....DKK 68,95
po ukończeniu 17. roku życia, a przed ukończeniem 18. roku życia
.....DKK 96,55
Od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień 1 stycznia 2024 r., godzinowa stawka wynagrodzenia wynosi:
po ukończeniu 15. roku życia, a przed ukończeniem 16. roku życia
.....DKK 56,95
po ukończeniu 16. roku życia, a przed ukończeniem 17. roku życia
.....DKK 71,20

po ukończeniu 17. roku życia, a przed ukończeniem 18. roku życia
.....DKK 99,70

Patrz [Załącznik 12](#) dotyczący praktyk wstępnych.

Art. 24 Dodatek mieszkaniowy dla niektórych grup pracowników

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

1. Dodatek mieszkaniowy jest wypłacany pracownikom, którzy nie mają swojego miejsca zamieszkania na terenie Danii w momencie rozpoczęcia pracy lub oddelegowania. Dodatek obowiązuje od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień 1 stycznia 2024 r.
2. Dodatek mieszkaniowy wynosi łącznie 25 DKK za godzinę pracy i jest wypłacany wraz z odpowiednią minimalną stawką wynagrodzenia określoną w [art. 22, ust. 1](#).
3. Dodatek mieszkaniowy przestaje obowiązywać, jeśli stawka godzinowa pracownika przekracza minimalną stawkę wynagrodzenia w połączeniu z dodatkiem mieszkaniowym. W przypadku dodatku mieszkaniowego przedsiębiorstwo może zatem zrekompensować część wynagrodzenia godzinowego pracownika, która wykracza poza minimalną stawkę wynagrodzenia określoną w [art. 22 ust. 1](#).
4. Dodatek mieszkaniowy przestaje obowiązywać automatycznie po upływie pierwszych czterech miesięcy zatrudnienia/oddelegowania, jeśli przedsiębiorstwo zapewni odpowiednie zakwaterowanie podczas zatrudnienia/oddelegowania lub jeśli przedsiębiorstwo w inny sposób pokryje koszty zakwaterowania.

Odpowiednie zakwaterowanie oznacza prywatny pokój w hotelu, pensjonacie, motelu, apartamencie/mieszkanie wakacyjnym, domku

letniskowym, hostelu lub kontenerze mieszkalnym/przyczepie kempingowej z toaletą/łazienką/kuchnią. Warunkiem powyższego jest odległość do 50 kilometrów między miejscem zamieszkania a miejscem pracy. W przypadku zakwaterowania w kontenerach mieszkalnych warunkiem koniecznym jest również zapewnienie części wspólnej. W przypadku zakwaterowania na placu budowy lub na terenie do niego przylegającym, obszar mieszkalny musi być oddzielony od placu budowy, a zaplecze socjalne określone w [art. 28](#) nie może być włączone do obszaru mieszkalnego.

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

Art. 25 Postanowienia ogólne

Ustalanie wynagrodzeń

1. Strony są zgodne co do warunku wstępnego, że mogą i muszą wystąpić odchylenia od przewidzianej układem zbiorowym płacy płacy minimalnej, albowiem jest tu mowa o „ruchomym” systemie wynagrodzeń, a w poszczególnych przedsiębiorstwach istnieje pewne zróżnicowanie płacy.
2. Należy zatem uwzględnić kompetencje, doświadczenie, przeszkolenie i wykształcenie pracownika oraz wyniki w zakresie wydajności, a na wysokość świadczenia ma również wpływ brak dostępu lub znikomy dostęp do systemu wynagrodzeń za pracę na akord lub innych systemów wynagradzania zależnych od wyników pracy. Ponadto należy uwzględnić wymogi, z jakimi wiąże się dla zatrudnionego wykonywana praca, w tym również szczególne uciążliwości związane z jej wykonywaniem.

3. Wynagrodzenie poszczególnych pracowników jest w każdym przypadku uzgadniane między przedsiębiorstwem i pracownikiem bez ingerencji ze strony organizacji. Istnieje możliwość wezwania męża zaufania do udziału w negocjacjach w charakterze obserwatora.
4. Na życzenie z negocjacji sporządzany jest protokół.
5. Negocjacje dotyczące regulacji wynagrodzenia indywidualnego mogą być podejmowane raz w roku układowym.
6. W przypadku, gdy lokalne strony chcą negocjować płace zbiorowo, można w tym celu zawrzeć porozumienie lokalne. Jeśli wybrano męża zaufania, prowadzi on negocjacje.

Ogólne naruszenie układu zbiorowego

7. Organizacje mają prawo podejmowania kroków zgodnie z zasadami rozstrzygania sporów pracowniczych w przypadkach, w których zgodnie z ich oceną dochodzi do ogólnych naruszeń układu zbiorowego.
8. 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 znaczne odstępstwo od ogólnego przeciętnego wynagrodzenia w danej branży nie jest samo w sobie wystarczające do stwierdzenia naruszenia układu zbiorowego pracy. Warunkiem jest, aby przedsiębiorstwa były porównywalne w ramach tej samej branży i regionu geograficznego.

Rozstrzygnięcie sporów

9. Spory dotyczące tego, czy istnieje naruszenie układu zbiorowego, mogą być rozstrzygane zgodnie z przepisami branżowymi zawartymi [w Rozdziale 15](#) (na zasadach zwykłego obowiązku przeprowadzenia dowodu). Ewentualne postępowanie dotyczące sporów branżowych może zostać wszczęte na podstawie warunków obowiązujących na placu budowy w toku budowy.
10. Podczas spotkania organizacji strony starają się osiągnąć porozumienie w zakresie występowania naruszenia i jego zakresu.

Jeśli strony osiągną w tym względzie porozumienie, sprawa może zostać zamknięta.

11. Jeżeli w trakcie postępowania branżowego strony nie uzgodnią wspólnego stanowiska odnośnie do wystąpienia naruszenia, spór może zostać skierowany do dalszego rozpatrywania w ramach arbitrażu zawodowego, który zadecyduje, czy naruszenie wystąpiło – a w odniesieniu do uzgodnionego zakresu – poziom tego naruszenia.
12. W razie stwierdzenia naruszenia, na złożony w tej sprawie wniosek staje się ono przedmiotem negocjacji na szczeblu lokalnym.
13. Jeżeli stwierdzono wystąpienie naruszenia, w ramach postępowania branżowego strony mogą dążyć do osiągnięcia porozumienia odnośnie do sposobu jego usunięcia. Ewentualne spory dotyczące ustalania wynagrodzeń nie mogą jednak być rozpatrywane w ramach arbitrażu zawodowego.

Art. 26 Karty pracy i wypłata wynagrodzenia

Karty pracy

1. Przedsiębiorstwo może wymagać przekazywania mu tygodniowych kart pracy w każdy piątek po południu, jak również codziennego przekazywania mu dziennych kart pracy celem dokonania wypłat.
Karty pracy uznaje się za zaakceptowane, o ile przedsiębiorstwo nie zgłosi zastrzeżeń do ich treści najpóźniej w pierwszy czwartek po ich otrzymaniu lub najpóźniej z chwilą wysłania do pracownika odcinka wypłaty wynagrodzenia.

Wypłata wynagrodzeń

2. Okres rozliczeniowy pokrywa się z tygodniem kalendarzowym i trwa ponad 2 tygodnie.
Zgodnie z lokalnym porozumieniem między przedsiębiorstwem a większością pracowników może zostać sporządzona pisemna umowa regulująca wypłaty wynagrodzeń i rekompensat z częstotliwością comiesięczną.

W przypadku miesięcznych umów płacowych okres rozliczeniowy może rozpoczynać się najwcześniej 20. dnia miesiąca i kończyć 19. dnia następnego miesiąca.

Warunkiem wypłaty wynagrodzenia w wyznaczonym terminie jest dostarczenie przez pracownika kart pracy zgodnie z pisemnymi wytycznymi przedsiębiorstwa.

Wypłata na rachunek bankowy

3. Płatność dokonywana jest za pośrednictwem banku wybranego przez pracownika.

W przypadku 2-tygodniowych okresów rozliczeniowych wszystkie należne wynagrodzenia i rekompensaty należy wypłacić tak, by były do dyspozycji pracownika w czwartek w tygodniu wypłaty.

W przypadku 1-miesięcznych okresów rozliczeniowych wynagrodzenie wypłacane jest co miesiąc z dołu i płatne ostatniego dnia roboczego miesiąca.

Wypłata wynagrodzeń w gotówce lub czekach powinna odbywać się w czwartki w tygodniu wypłaty, przed zakończeniem czasu pracy.

Wypłata wynagrodzenia w przypadku dni ustawowo wolnych od pracy

4. W tygodniu wypłat wynagrodzeń, w którym w czwartek lub piątek przypada w dniu ustawowo wolnych od pracy, wypłata następuje na 2 dni przed ww. dniem. Kwota wynagrodzenia może być wypłacona zaliczkowo i podlegać regulacji w pierwszym następnym terminie wypłaty wynagrodzeń. Kwota zaliczki powinna być jak najbliższa kwocie faktycznego należnego wynagrodzenia.

Odcinki wypłat wynagrodzeń

5. Odcinek wypłaty wynagrodzenia, ze specyfikacją jego składników oraz informacją o przekazaniu wynagrodzenia pracownikowi, winien być wydany pracownikowi lub do niego wysłany najpóźniej w czwartek.

Wysokość przekazanego już pracownikowi wynagrodzenia nie może być zmieniona bez jego pisemnej zgody.

- Specyfikacja powinna zawierać następujące dane:
- Nr CVR przedsiębiorstwa
- Praca wynagradzana wg stawek godzinowych

- Praca wynagradzana wg stawek akordowych / wypłaty nadwyżek akordowych
- Nadgodziny
- Wynagrodzenie w okresie trwania choroby
- Świadczenie urlopowe i środki zgromadzone w ramach programu zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych
- Dodatek za kilometraż
- Składka ATP
- Składka emerytalna
- Rekompensata za pierwszy i drugi dzień pozostawania bez pracy

Elektroniczne odcinki wypłat wynagrodzeń

6. Przedsiębiorstwo może, ze skutkiem zwalniającym z dalszego obowiązku, dostarczać pracownikom odcinki wypłat wynagrodzeń, które mają być przekazywane w trakcie lub po zakończeniu trwającego okresu zatrudnienia, za pomocą dostępnych środków komunikacji elektronicznej, np. e-Boks lub e-mail.
7. Jeśli przedsiębiorstwo zamierza skorzystać z tej formy przekazywania dokumentów, zobowiązane jest poinformować o tym pracowników z 3-miesięcznym wyprzedzeniem, chyba że uzgodniono inaczej. Po upływie tego terminu pracownicy, którzy nie mają możliwości odbioru dokumentów w formie elektronicznej, mogą je otrzymywać, zgłaszając się bezpośrednio do przedsiębiorstwa.

Wypłata wynagrodzenia w przypadku rozwiązania umowy zatrudnienia

8. W przypadku rozwiązania umowy zatrudnienia z danym pracownikiem, należne mu wynagrodzenie podlega wypłacie w zwykłym terminie wypłaty wynagrodzeń za dany okres rozliczeniowy.

Zabezpieczenie wynagrodzenia

9. Zjednoczona Federacja Pracowników w każdym przypadku wątpliwości ma prawo do żądania od przedsiębiorstwa złożenia zabezpieczenia w celu zapewnienia pokrycia wynagrodzeń za pracę. Jeżeli pracownicy w odpowiednim czasie i miejscu nie otrzymają należnych im bezspornych kwot, nie mają obowiązku dalszego wykonywania pracy.

Przerwa urlopowa

10. Jeżeli przedsiębiorstwo jest zamknięte na czas urlopu, wszystkie określone w niniejszym układzie zbiorowym terminy ulegają wydłużeniu o odpowiednią liczbę dni.

O ile formalny termin wypłaty wynagrodzenia przypada w czasie urlopu, wypłata dokonywana jest w pierwszym następnym zwykłym terminie wypłat wynagrodzenia po jego zakończeniu.

Na życzenie pracownika może być wypłacona zaliczka.

<p>Art. 27 Dodatek z tytułu pracy w środowisku wilgotnym i zabrudzonym</p>

Dodatek do wynagrodzenia za pracę w szczególnie szkodliwych warunkach (prace w środowisku wilgotnym)

1. Za tę część prac z zakresu budownictwa wodnego, która wykonywana jest w wodzie lub tuż nad wodą (to znaczy nie w osuszonym wykopie lub innym miejscu, w którym panują podobne warunki, np. na ścisłym szalunku umieszczonym nad powierzchnią wody), ze względu na związane z nimi uciążliwości, w tym ew. utratę narzędzi własnych, przysługuje, o ile praca wykonywana jest w systemie stawek godzinowych, dodatek godzinowy, z tym że nie w zakresie montażu małych domków kąpielowych.

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

1 maja 2023 r.DKK 9,65

1 stycznia 2024 r.DKK 10,00

Dodatek z tytułu pracy w brudnym środowisku

2. Za prace w kontakcie z papą dachową, smołą lub karbolineum, usuwanie strat pożarowych, prace naprawcze w składach i zbiornikach węgla, zbiornikach koksu i silosach do ziarna, prace dachowe i wewnętrzne w gazowniach oraz lokomotywniach, a także z tytułu wykonywania innych prac o podobnie brudzącym charakterze, również przysługuje dodatek godzinowy. Dodatek

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

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

1 maja 2023 r.DKK 13,70

1 stycznia 2024 r.DKK 14,15

Art. 28 Warunki w barakach

1. Zaplecze socjalne powinno spełniać wymogi obowiązującego w danym czasie rozporządzenia rządowego, którego przepisy stanowią część niniejszego układu zbiorowego pracy, obecnie „Rozporządzenie rządowe nr 2107 z dnia 24 grudnia 2021 r. w sprawie wykonywania prac budowlano-montażowych, wydane przez Krajowy Urząd Inspekcji Pracy” (patrz [Załącznik 11](#)).

Spotkanie informacyjne

2. W razie sporu co do tego, czy zaplecze socjalne spełnia wymogi powyżej wymienionego obowiązującego rozporządzenia, pracownicy mają prawo do zażądania zwołania spotkania informacyjnego w tej sprawie za pośrednictwem swojej organizacji.

Termin

3. Spotkanie odbywa się w terminie 5 dni roboczych od otrzymania wniosku o jego zwołanie, chyba że uzgodnione zostanie inaczej.

Uczestnicy

4. W spotkaniu uczestniczy jeden przedstawiciel DIO III i jeden przedstawiciel Zjednoczonej Federacji Pracowników.
Ponadto do stawiennictwa wzywa się jednego przedstawiciela przedsiębiorstwa oraz jednego przedstawiciela pracowników.

Przebieg

5. W trakcie spotkania dokonuje się przeglądu istniejącego zaplecza socjalnego i, w miarę potrzeby, doradza stronom na podstawie wyżej wymienionych przepisów.

Nieuwzględnienie zaleceń

6. O ile po upływie terminu wdrożenia zaleceń ze spotkania któraś ze stron stwierdzi, że zaplecze socjalne nadal nie spełnia wymogów określonych w układzie zbiorowym, to – jeśli strona ta zamierza doprowadzić do ostatecznego rozstrzygnięcia sprawy – zwoływane jest spotkanie pojednawcze.

Spotkanie pojednawcze odbywa się w najszybszym możliwym terminie, najpóźniej jednak 5 dni roboczych po wystosowaniu wniosku o jego zwołanie do DIO III. Wniosek ten można złożyć dopiero po upływie terminu wdrożenia zaleceń ze spotkania informacyjnego.

W spotkaniu pojednawczym uczestniczy jeden przedstawiciel DIO III i jeden przedstawiciel Zjednoczonej Federacji Pracowników. W obu przypadkach w miarę możliwości te same osoby, które uczestniczyły w spotkaniu informacyjnym.

Ponadto do stawiennictwa wzywa się jednego przedstawiciela przedsiębiorstwa oraz jednego przedstawiciela pracowników.

Jeżeli na spotkaniu pojednawczym lub na zebraniu organizacji strony dojdą do zgodnego wniosku, że zaplecze socjalne nie spełnia wymogów określonych w układzie zbiorowym, kwestia ewentualnej grzywny może być wniesiona pod rozstrzygnięcie Sądu Pracy. Ponadto wniesienie sprawy do Sądu Pracy może ewentualnie nastąpić po zakończeniu postępowania arbitrażowego.

Jeżeli na spotkaniu pojednawczym strony nie osiągną porozumienia co do tego, czy zaplecze socjalne spełnia wymogi określone w układzie zbiorowym, każda ze stron może podejmować dalsze kroki w celu doprowadzenia do ostatecznego rozstrzygnięcia sprawy wyłącznie w drodze zwołania zebrania organizacji i/lub arbitrażu zawodowego zgodnie z ogólnymi postanowieniami układu zbiorowego w tym zakresie.

Odszkodowanie

7. Jeżeli zaplecze socjalne nie zostanie doprowadzone do właściwego stanu w terminie 5 dni roboczych (termin wdrożenia zaleceń) od spotkania informacyjnego, pracownicy mają prawo do wystąpienia z roszczeniem o odszkodowanie.

Wynagrodzenie

8. Wysokość odszkodowania wynosi 41,00 DKK na jednego pracownika na dzień od momentu pisemnego zgłoszenia zastrzeżeń do momentu doprowadzenia zaplecza socjalnego do właściwego stanu.

Niedociągnięcia

9. Odszkodowania można się domagać jedynie w przypadku, gdy ewentualne braki stanowią pogorszenie wartości użytkowej zaplecza socjalnego.

Art. 29 Okres oczekiwania

Brak materiałów

1. Za okres oczekiwania na dostawę materiałów, sprzętu, itp., wypłacana jest obowiązująca minimalna stawka wynagrodzenia, chyba że pracownik zostanie skierowany do innej pracy. Okres oczekiwania podlega cotygodniowemu podliczeniu i wyspecyfikowaniu; w przeciwnym razie roszczenie wygasa. Wypłata należności za okres oczekiwania następuje w pierwszym zwykłym terminie wypłaty wynagrodzenia.

Termin dostarczenia materiałów

2. Pracownik winien jednak w formie pisemnej wyznaczyć przedsiębiorstwu 24-godzinny termin (nie wliczając sobót, niedziel i dni ustawowo wolnych od pracy) na dostarczenie brakujących materiałów.

Wstrzymanie prac ze względu na warunki pogodowe

3. Jeżeli ze względu na warunki pogodowe konieczne jest wstrzymanie prac lub niemożliwe jest przystąpienie do nich o godzinie rozpoczęcia zwykłego czasu pracy, pracownicy są zobowiązani do pozostania w miejscu wykonywania w/w prac, chyba że uzgodnione zostanie inaczej.

W razie wstrzymania prac ze względu na warunki pogodowe pracownicy są zobowiązani do skontaktowania się z przedsiębiorstwem.

Na czas oczekiwania na poprawę pogody przedsiębiorstwo może skierować pracowników do innej pracy, a pracownicy nie mogą uchylać się od wykonywania takiej innej pracy, do chwili aż możliwe stanie się ponowne podjęcie pracy przerwanej ze względu na warunki pogodowe.

Jeśli skierowanie pracowników do innej pracy nie jest możliwe, za czas oczekiwania przysługuje im zapłata wg obowiązującej minimalnej stawki wynagrodzenia.

O ile skierowanie pracowników do innej pracy nie jest możliwe, przedsiębiorstwo ma prawo do odesłania do domów pracowników, którym nie może zapewnić zatrudnienia.

Art. 30 Narzędzia

Pożar lub kradzież

1. Przedsiębiorstwo refunduje wartość narzędzi pracownika, utraconych wskutek pożaru lub kradzieży z miejsca pracy lub samochodu firmowego, jednak maksymalnie do kwoty 4 000,00 DKK, o ile narzędzia te były przechowywane w zamkniętym pomieszczeniu, pojemniku, kontenerze, itp.

Przedsiębiorstwo pokrywa ww. koszty tylko w przypadku stwierdzenia widocznych śladów włamania i złożenia doniesienia o kradzieży na policji.

W razie możliwości uzyskania odszkodowania z towarzystwa ubezpieczeniowego, pracownikowi nie przysługuje zwrot wartości narzędzi z dwóch źródeł.

Wydawanie narzędzi indywidualnych

2. W przypadku, gdy przedsiębiorstwo wydaje pracownikowi lub pracującej razem parze pracowników zamykaną na zamek/klucz skrzynkę narzędziową z narzędziami/elektronarzędziami, to przedsiębiorstwo może wymagać od niego/nich pokwitowania odbioru wydanych narzędzi własnoręcznym podpisem.

Narzędzia wspólne

3. Jeżeli przedsiębiorstwo wydaje narzędzia wspólne, a także narzędzia elektryczne lub pneumatyczne, do użytku dla większej

liczby pracowników tej samej brygady, przedsiębiorstwo ma prawo żądać potwierdzenia ich otrzymania przez jednego z przedstawicieli brygady własnoręcznym podpisem przy wydawaniu narzędzi.

Przedsiębiorstwo jest zobowiązane wskazać zamknięte miejsce do przechowywania wydanych narzędzi wspólnych, a pracownicy po zakończeniu korzystania z danego narzędzia lub zakończeniu czasu pracy, mają obowiązek odłożenia narzędzi w miejsce wskazane przez przedsiębiorstwo.

Odpowiedzialność

4. Za dające się udowodnić niedbałe obchodzenie się z narzędziami powierzonymi w myśl ust. 2 dany pracownik lub pracownicy mogą zostać pociągnięci do odpowiedzialności.

Za dające się udowodnić niedbałe obchodzenie się z powierzonymi narzędziami w myśl ust. 3 pracownicy, którzy mieli dostęp do wydanych narzędzi, mogą zostać pociągnięci do odpowiedzialności.

Odległość do baraku

5. Odległość pomiędzy miejscem wykorzystywania narzędzia a miejscem jego przechowywania powinna – po najkrótszej nadającej się do przejścia drodze – wynosić nie więcej niż 100 metrów.

Art. 31 Dodatek za kilometr – Rekompensata transportowa
--

Część 1 – Poza czasem pracy

Kopenhaga i strefa 1

Dodatek za kilometr

1. Przedsiębiorstwo wypłaca dodatek z tytułu podróży od centralnego punktu okręgu pocztowego, w którym znajduje się miejsce zamieszkania pracownika, do centralnego punktu okręgu pocztowego, w którym znajduje się miejsce pracy, zgodnie ze schematem zawartym w [Załączniku 9](#). Odległości podane w ww. schemacie są skrócone o odcinek długości 6 km, za który nie przysługuje zwrot.

Należna kwota jest równa obowiązującej w danym czasie stawce zgodnej z państwowymi przepisami w zakresie przejazdów

prywatnym środkiem transportu na odległość poniżej 20 000 km rocznie, obecnie w wys. 3,73 DKK

Zwrot kosztów nalicza się od przejazdu tylko w jedną stronę.

Czas przejazdu

2. Za czas przejazdów ujętych w schemacie 1 nie przysługuje rekompensata.

Okręgi regionalne i strefa 2

Dodatek za kilometr

3. Przedsiębiorstwo wypłaca dodatek z tytułu podróży za czas przejazdu najkrótszą drogą od miejsca zamieszkania pracownika lub warsztatu przedsiębiorstwa do miejsca pracy, z tym że faktyczną odległość skraca się o 10 km.

Należna kwota jest równa obowiązującej w danym czasie stawce zgodnej z państwowymi przepisami w zakresie przejazdów prywatnym środkiem transportu na odległość powyżej 20 000 km rocznie, obecnie w wys. 2,19 DKK.

Przedsiębiorstwo wypłaca zwrot kosztów przejazdów według stawki za kilometr w obie strony.

Czas przejazdu

4. Za czas przejazdu na odległość powyżej 10 km przysługuje rekompensata w wysokości 0,75 DKK za 1 km tam i z powrotem.

Przejazdy z prowincji do Kopenhagi

5. Za przejazdy z prowincji i strefy 2 do Kopenhagi i strefy 1 przysługuje zwrot zgodnie z postanowieniami ust. 3.

Przejazdy z Kopenhagi do prowincji

6. Za przejazdy z Kopenhagi i strefy 1 do miejsca pracy znajdującego się na prowincji lub w strefie 2, przysługuje dodatek z tytułu podróży i rekompensata za czas przejazdu najkrótszą drogą od miejsca pracy do miejsca zamieszkania pracownika lub warsztatu przedsiębiorstwa, z tym że faktyczną odległość skraca się o 10 km.

Pracownicy warsztatowi

7. dodatek z tytułu podróży i rekompensata za czas przejazdu nie przysługuje, jeżeli pracownik jest zatrudniony – lub na podstawie

umowy stale wykonuje pracę – w warsztacie przedsiębiorstwa, wykonuje prace serwisowe w firmie lub instytucji, lub warsztat przedsiębiorstwa stanowi dla niego punkt wyjściowy.

Część 2 – W czasie pracy

8. Jeżeli pracownik wykorzystuje własny pojazd do celów służbowych, przysługuje mu dodatek z tytułu podróży za każdy przejechany kilometr wg obowiązującej w danym czasie stawki zgodnej z państwowymi przepisami w zakresie przejazdów prywatnym środkiem transportu na odległość poniżej 20 000 km rocznie, obecnie w wysokości 3,52 kr.
9. Organizacje są zgodne co do tego, że każdy pracownik ma całkowitą swobodę decyzji w zakresie wykorzystywania własnego pojazdu do celów służbowych.

Część 3 – Postanowienia ogólne

Współużytkowanie samochodu

10. Jeżeli na szczeblu lokalnym pracownicy zawarli umowę o wspólnych przejazdach, a przedsiębiorstwo oddało do ich dyspozycji środek transportu, to jego kierowcy za każdy przejechany kilometr przysługuje 1,20 DKK.

Pasażerom wypłacana jest rekompensata w myśl ust. 4.

Trasę oraz godziny odjazdu ustala się tak, by były one dogodne dla wszystkich.

Bilety promowe i opłaty za przejazdy przez mosty

11. Koszty przejazdu promem, mostem lub autostradą pokrywa przedsiębiorstwo.

Agencje pracy tymczasowej

12. Jeśli agencja pracy tymczasowej wyłącznie zapewnia pracowników na rzecz przedsiębiorstwa zamawiającego, tj. sama nie jest stroną umowy o prace budowlane w zakresie objętym postanowieniami układu zbiorowego pracy, to „warsztat przedsiębiorstwa” interpretuje się jako warsztat przedsiębiorstwa zamawiającego (pracodawcy użytkownika), a agencja pracy tymczasowej rozlicza się ze swoimi pracownikami zgodnie z [art. 31](#) i [32](#) układu zbiorowego pracy sektora budowlanego.

Uwaga

Niniejsze postanowienie nie dotyczy przedsiębiorstw objętych wcześniej postanowieniami układu zbiorowego pracy dla cieśli i stolarzy zawartego pomiędzy Zrzeszeniem Duńskich Przedsiębiorców Budowlanych a Zjednoczoną Federacją Pracowników.

Zamiast niego obowiązują wytyczne w zakresie zwrotu kosztów przejazdu zawarte w [Załączniku 3](#).

Art. 32 Noclegi

Noclegi

1. Jeśli przedsiębiorstwo wysła pracownika do miejsca pracy odległego o ponad 110 km od miejsca jego zamieszkania, pracownikowi temu przysługuje prawo do otrzymania zwrotu udokumentowanych kosztów wyżywienia i zakwaterowania w hotelu, zajeździe lub podobnym obiekcie o przyzwoitym standardzie, w miejscu wykonywania pracy.
2. Pracownicy i przedsiębiorstwo mogą, o ile osiągną co do tego zgodność, na szczeblu lokalnym ustalić, że zamiast świadczenia w myśl ust. 1 przedsiębiorstwo będzie wypłacało diety zgodne ze stawkami państwowymi, które aktualnie wynoszą:

	2023	2024	2025
Wyżywienie	416,25 DKK		
Zakwaterowanie	238,00 DKK		

W takiej sytuacji pracownik we własnym zakresie zapewnia sobie wyżywienie i noclegi.

3. Pracownik i przedsiębiorstwo mogą, o ile osiągną co do tego zgodność, na szczeblu lokalnym ustalić, że zamiast wypłaty

świadczeń w myśl ust. 1 i 2, przedsiębiorstwo zapewnia wyżywienie i noclegi.

4. W każdym przypadku, w którym pracownik nocuje poza miejscem zamieszkania, przedsiębiorstwo wypłaca mu na pokrycie drobnych wydatków kwotę wg obowiązujących w danym czasie państwowych stawek nieopodatkowanych świadczeń, obecnie w wys. 138,75 DKK.

Interpretacja wyrażenia „lub podobny obiekt”

5. Strony są zgodne co do tego, że przez wyrażenie „podobny obiekt” rozumie się:
 - a. motel
 - b. mieszkanie wakacyjne/mieszkanie całoroczne
 - c. domek letni
 - d. hostel
 - e. kontener mieszkalny/przyczepę campingową z zapleczem w postaci toalety/łazienki/kuchni. Punkty 5a.-5e. mają zastosowanie pod następującymi warunkami:
 - że każdy pracownik ma do dyspozycji oddzielną sypialnię
 - że, jeśli miejscem zakwaterowania są kontenery mieszkalne, wyznaczona jest wspólna przestrzeń mieszkalna
 - W przypadku zakwaterowania na placu budowy lub na terenie do niego przylegającym, obszar mieszkalny musi być oddzielony od placu budowy, a zaplecze socjalne określone w [art. 28](#) nie może być włączone do obszaru mieszkalnego. Przedsiębiorstwo pokrywa koszty sprzątania przynajmniej raz w tygodniu.
 - że ustawienie kontenera/przyczepy następuje na podstawie uzyskanej zgody odpowiednich władz
 - że spory w zakresie niniejszych postanowień mogą być rozstrzygane zgodnie z zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych.

Rekompensata transportowa dla pracowników, których dotyczy postanowienia w zakresie noclegów

6. Rekompensata transportowa za przejazdy pracownika od miejsca pobytu do miejsca pracy jest wypłacana zgodnie z postanowieniami [art. 31](#).

7. Pracownik ma prawo raz w tygodniu odwiedzić miejsce zamieszkania za rekompensatą za podróż tam i z powrotem wg stawek określonych w [art. 31 ust. 3 i 4](#). Przedsiębiorstwo wypłaca rekompensatę za odległość pomiędzy miejscem pracy a miejscem zamieszkania pracownika, bez odcinka bezpłatnego. Transport odbywa się do najbliższego punktu wejściowego.

Rozdział 7

Akord/systemy wynagradzania

Art. 33 Zasady wykonywania pracy w systemie akordowym
--

Praca w systemie akordowym

1. Na życzenie jednej ze stron wszelkie nowe prace wykonywane są w systemie akordowym i wynagradzane zgodnie z obowiązującymi cennikami zawartymi pomiędzy DIO III a Zjednoczoną Federacją Pracowników i odpowiednimi przepisami.

Prace szklarskie

2. W zakresie prac szklarskich obowiązuje aktualny cennik uzgodniony pomiędzy Glarmesterlauget i Danmark (Cech Szklarzy Duńskich) a Zjednoczoną Federacją Pracowników, z dodatkami.

Wszelkie nowe prace budowlane, za których wykonanie obowiązująca cena akordowa z wszelkimi dodatkami przekracza 400,00 DKK, są wykonywane w systemie akordowym i wynagradzane wg cennika.

Cennik nie obejmuje prac inwentarzowych (w lokalach komercyjnych, bankach itp.), prac meblarskich ani prac przemysłowych wykonywanych w warsztatach.

W wyżej wymienionych, a także wszelkich pozostałych przypadkach, zastosowanie mają postanowienia układu zbiorowego pomiędzy DIO III a Zjednoczoną Federacją Pracowników.

Prace posadzgarskie

3. W zakresie prac posadzgarskich obowiązuje tabela wynagrodzeń i odnośne postanowienia uzgodnione pomiędzy DIO III a Zjednoczoną Federacją Pracowników.

Tabela wynagrodzeń nie obejmuje prac posadzgarskich ujętych w zestawieniu stawek akordowych uzgodnionym pomiędzy DIO III a Zjednoczoną Federacją Pracowników.

We wszelkich pozostałych przypadkach zastosowanie mają postanowienia układu zbiorowego pomiędzy DIO III a Zjednoczoną Federacją Pracowników.

Art. 34 Zawarcie umowy o pracę akordową

Przydział pracy

1. Zakres prac, które mają być wykonane w systemie akordowym, winien, o ile jedna ze stron wyraża takie życzenie, być określony na piśmie i podpisany przez strony przed przystąpieniem do ich realizacji. Dokument przydziału powinien, w największym możliwym zakresie, zawierać odniesienia do datowanych, udostępnionych pracownikom, rysunków i opisów.

Ewentualne spory dotyczące przydziału mogą być rozstrzygane w ramach branżowego systemu rozpatrywania sporów, ale nie ma to wpływu na prawo stron do wykonywania prac w systemie akordowym.

Zestawienia wynagrodzeń akordowych na podstawie stawek standardowych

2. Strony mają prawo do wykonywania obmiaru zrealizowanych prac wg obowiązujących cenników na bieżąco w trakcie ich wykonywania lub po ich zakończeniu.

Wycena prac wykonanych w systemie akordowym winna zawierać informacje o numerach odnośnych pozycji w cenniku, zakresie i ilości prac oraz cenie.

Złożone wyceny winny być podpisane i opatrzone datą złożenia.

Osoba przyjmująca wycenę potwierdza jej odbiór podpisem.

Jeśli strony wymieniały między sobą wyceny oparte na cennikach organizacji lub protesty w zakresie takich wycen, daną pracę uznaje się za wykonaną w systemie akordowym.

Umowy dotyczące wykonywania prac w systemie akordowym w oparciu o ceny standardowe lub wynagrodzenie ryczałtowe na podstawie szacunków itp.

3. O ile jedna ze stron wyraża życzenie zawarcia umowy akordowej przewidującej zastosowanie cen standardowych lub wynagrodzenia

ryczałtowego na podstawie szacunków, przedstawia propozycję takiej umowy – w oparciu o wyceny prac akordowych opracowane na bazie cenników organizacji i/lub propozycji umów akordowych w zakresie prac, które nie są zawarte w cennikach – w formie pisemnej stronie przeciwnej, w terminie do czasu wykonania połowy prac, których ta propozycja dotyczy. Jeśli żadna ze stron nie przedstawi propozycji zastosowania cen standardowych lub wynagrodzenia ryczałtowego do czasu wykonania połowy prac, prace te nie są wykonywane w systemie akordowym określonym w ust. 3. Strona przeciwna potwierdza otrzymanie propozycji i odpowiada na nią w formie pisemnej, w terminie 10 dni roboczych.

Przy wyliczaniu powyższego terminu nie uwzględnia się dnia otrzymania propozycji.

Następnie, w oparciu o propozycję i odpowiedź na nią, strony negocjują ostateczny kształt umowy. Jeżeli termin udzielenia odpowiedzi nie zostanie dotrzymany, propozycję uznaje się za przyjętą.

Umowa akordowa dotycząca zastosowania cen standardowych lub wynagrodzenia ryczałtowego na podstawie szacunków wymaga dla swej ważności formy pisemnej i podpisania przez obie strony.

Jeżeli strony nie osiągną porozumienia, spór jest rozstrzygany zgodnie z zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych.

Jeżeli pomiędzy przedsiębiorstwem a pracownikami dojdzie do sporu po wymianie przez strony ofert akordowych opartych o ceny standardowe lub wynagrodzenie ryczałtowe na podstawie szacunków itp., to w trakcie postępowania pojednawczego przedstawiana jest wycena dokonana przez pracowników w oparciu o cenniki oraz kalkulacja ze strony przedsiębiorstwa. Dokumenty te służą jako podstawa rozstrzygnięcia sporu.

Specjalne wynagrodzenie akordowe

4. O ile jedna ze stron wyraża takie życzenie, można zawrzeć umowę akordową w zakresie wykonywanych w tym systemie prac, które nie są ujęte w cennikach przyjętych przez organizację.

Strona ta przedstawia pisemną propozycję w tym zakresie w trakcie realizacji prac stronie przeciwnej, która jest zobowiązana do udzielenia pisemnej odpowiedzi w terminie 5 dni roboczych.

Następnie, w oparciu o propozycję i odpowiedź na nią, strony negocjują ostateczny kształt umowy. Strony są zobowiązane do potwierdzenia otrzymania korespondencji w tej sprawie. Jeżeli ww. 5-dniowy termin udzielenia odpowiedzi nie zostanie dotrzymany, propozycję uznaje się za przyjętą. Przy wyliczaniu powyższego terminu nie uwzględnia się dnia otrzymania propozycji.

Jeżeli strony nie osiągną porozumienia, spór jest rozstrzygany zgodnie z zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych.

Wniosek o takie rozstrzygnięcie winien być złożony w terminie 2 miesięcy od otrzymania przez stronę przeciwną roszczenia.

Jeśli strony wymieniały między sobą rozliczenia akordowe w zakresie prac, które nie są zawarte w cennikach lub protesty w zakresie takich rozliczeń, daną pracę uznaje się za wykonaną w systemie akordowym.

Miejscowe porozumienia

5. W zakresie wykonywanych w systemie akordowym prac, które w ogóle lub w części nie są ujęte w cennikach przyjętych przez organizację, można zawrzeć miejscowe porozumienia pomiędzy przedsiębiorstwem a pracownikami.

Pod rygorem nieważności umowa lokalna musi zostać sporządzona w formie pisemnej i podpisana przez obie strony.

Każda ze stron miejscowego porozumienia może ją rozwiązać przy zachowaniu 3-miesięcznego terminu wypowiedzenia.

Pisemne powiadomienia

6. Skierowaną do brygady pracowników informację o warunkach wykonywania pracy uznaje się za doręczoną, o ile została ona w formie pisemnej przekazana mężowi zaufania/przedstawicielowi pracowników. Mąż zaufania/przedstawiciel pracowników jest zobowiązany do przekazania informacji członkom brygady.

Prace naprawcze

7. Warunkiem wykonywania pracy w systemie akordowym jest, by nie stanowiła ona przeszkody w wykonywaniu prac naprawczych w zwykły przyjęty sposób. Zatrudnieni na akord pracownicy nie mogą uchylać się od przerywania pracy akordowej w celu wykonania prac naprawczych.

Należy jednak zwracać uwagę na to, by do wykonywania tego typu prac poza akordem nie byli delegowani zawsze ci sami pracownicy.

Systemy wynagradzania

8. Systemy wynagradzania motywujące do większej wydajności mogą być stosowane, o ile przedsiębiorstwo i pracownicy są co do tego zgodni i uzyskano aprobatę ze strony organizacji.

Dodatek na podstawie stawek stolarzy i cieśli

9. Dodatek do cen zamieszczonych w tym cenniku, w okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:
Dodatek od 1 maja 2023 r. wynosi.....4,0%
Dodatek od 1 stycznia 2024 r. wynosi3,9%

Dodatek strefowy

10. Dodatek strefowy obowiązuje w Kopenhadze oraz strefach 1 i 2. Stawka dodatku strefowego wynosi 3%.

Dodatek strefowy ma zastosowanie do następujących działów:

Dział 1, 2, 5, 7, 8 i 10.

Dodatek strefowy nie ma zastosowania do następujących działów:

Dział 3, 4, 6, 9 i 10, grupa 5 i 6.

Przy zastosowaniu punktów działu 10 do prac wykonywanych w myśl działów 3, 4, 6, 9 i 10, grupa 5 i 6, z tytułu tych punktów nie przysługuje dodatek strefowy.

Inne, pozacennikowe uwarunkowania

11. O ile w systemie akordowym wykonywane są segmenty ścienne i/lub dachowe, bądź podobne konstrukcje, w warunkach odbiegających od opisanych w postanowieniach ogólnych i szczególnych cenników, to strony przed przystąpieniem do wykonania pracy uzgadniają wymiar obniżki dla każdego indywidualnego przypadku, po dokonaniu oględzin warunków panujących w miejscu wykonywania pracy.

Warunkiem udzielenia obniżki jest udostępnienie pracownikom sprzętu i wyposażenia pomocniczego innego niż udostępniane na placu budowy.

wynagrodzenie niezależne od wyników

12. Przedsiębiorstwo i pracownik mogą zawrzeć umowę o tym, że za wykonanie prac przysługuje wynagrodzenie niezależne od wyników pracy.

Art. 35 Warunki wykonywania prac w systemie akordowym

Wiążące umowy

1. Zawarta między pracownikami a przedsiębiorstwem umowa dotycząca wykonania prac w systemie akordowym jest wiążąca dla obu stron.

Rozwiązanie stosunku pracy w trakcie wykonywania pracy w systemie akordowym

2. Przedsiębiorstwo nie może bez dającej się udowodnić przyczyny zwolnić pracowników przed ukończeniem wykonywanej pracy. O ile to nastąpi, pracownicy mają prawo do pełnej kwoty wynagrodzenia akordowego.

Odejście pracownika akordowego

3. O ile pracownik porzuca pracę wykonywaną w systemie akordowym wspólnie z innym pracownikiem lub pracownikami, to ewentualna, niewypłacona mu wcześniej nadwyżka akordowa, przypada pozostałemu pracownikowi lub pracownikom.

Zastrzeżenia względem pracy w razie odejścia pracownika akordowego

4. W przypadku pracy, której nie podejmują pozostali pracownicy zatrudnieni w systemie akordowym w chwili odejścia pracowników akordowych i co do której nie wniesiono zastrzeżeń zgodnie z [art. 39 ust. 1, 2 i 3](#), przedsiębiorstwo ma prawo wnieść zastrzeżenia zgodnie z [art. 39 ust. 4](#).

Deficyt wynagrodzenia akordowego

5. Przedsiębiorstwo ma prawo do rozliczenia akordu, jeżeli udokumentuje, że w chwili dokonywania takiego rozliczenia faktyczny zarobek pracowników za godzinę jest niższy od stawki

wynagrodzenia minimalnego. Następnie strony są wolne od wzajemnych zobowiązań.

Zakończenie pracy na akord

6. O ile strony nie uzgodnią inaczej, stosunek zatrudnienia wygasa bez wypowiedzenia z chwilą zakończenia akordu.

Zwiększenie lub zmniejszenie liczebności zespołu wykonującego pracę w systemie akordowym

7. Przedsiębiorstwo lub jego przedstawiciel może, o ile uzna to za konieczne lub celowe, zmniejszyć lub zwiększyć liczbę osób zatrudnionych przy wykonywaniu pracy w systemie akordowym.

Mąż zaufania/przedstawiciel pracowników nie może samodzielnie zatrudniać lub zwalniać pracowników, ale ma prawo sprzeciwu, jeżeli uzna, że do pracy skierowanych zostało zbyt wiele lub zbyt mało osób.

O ile strony nie osiągną porozumienia, kwestia ta może być przedmiotem rozstrzygnięcia zgodnie z zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych na spotkaniu pojedynczym, które odbywa się najpóźniej 5 dni roboczych po otrzymaniu wniosku o jego zwołanie.

Art. 36 Wynagrodzenie akordowe i zaliczka

Wynagrodzenie akordowe

1. Pod warunkiem, że wymieniona kwota znajduje pokrycie w faktycznie wykonanych pracach, za wykonywanie prac w systemie akordowym przysługuje wynagrodzenie wynoszące za 1 godzinę w okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:

1 maja 2023 r. 151,50 DKK

1 stycznia 2024 r. 156,00 DKK

Zaliczka

2. W każdym zwykłym terminie wypłaty wynagrodzeń pracownicy mają prawo do otrzymywania zaliczki w wysokości do 85% bezsprzecznie wypracowanej przez nich nadwyżki akordowej.

Wniosek o wypłatę zaliczki należy skierować na 5 dni roboczych przed terminem wypłaty wynagrodzeń.

Nie wypłaca się zaliczek z tytułu wykonywania pracy na akord, jeśli czas ich realizacji jest krótszy niż 3 tygodnie.

Art. 37 Rozliczenie akordu

Rozliczenie akordu

1. Rozliczenia akordu powinny zawierać uzgodnioną sumę akordu, wykaz prac akordowych, które nie są ujęte w cennikach, wykaz godzin pracy i wypłaconych zaliczek, a także podział na poszczególnych pracowników.

Rozliczenie powinno być podpisane przez pracownika uczestniczącego w pracach akordowych i opatrzone datą jego złożenia. Do podpisania i złożenia rozliczenia można w drodze pełnomocnictwa upoważnić inną osobę.

Rozliczenie prac wykonanych w systemie akordowym powinno być dostarczone na ręce pracodawcy najpóźniej 15 dni roboczych od ukończenia prac. W razie niedotrzymania terminu złożenia rozliczenia, roszczenie w jego zakresie uznaje się za przesłane zbyt późno.

Zastrzeżenia w zakresie prac wykonywanych w systemie akordowym/rozliczenie prac wykonanych w systemie akordowym

2. Zastrzeżenia przedsiębiorstwa w zakresie złożonej przez pracowników wyceny/rozliczenia prac wykonanych w systemie akordowym winno być im doręczone najpóźniej 10 dni roboczych po otrzymaniu wyceny/rozliczenia przez przedsiębiorstwo.

Zastrzeżenie winno mieć formę pisemną, ze specyfikacją kwestionowanych pozycji i wskazaniem należnej do zapłaty kwoty. Zastrzeżenie powinno być skierowany do osoby, która podpisała wycenę/rozliczenie.

Terminy wniesienia zastrzeżenia dotyczą również wycen/rozliczeń akordu sporządzonych przez przedsiębiorstwo

Wzajemnie zatwierdzona wypłata premii za pracę na akord

3. Wypłaty nadwyżek, co do których istnieje zgodność, przypadają w pierwszym terminie wypłat wynagrodzeń po zakończeniu tygodnia, w którym upłynął termin składania protestów.

Oprotestowana premia za pracę na akord

4. Jeżeli istnieje spór co do poprawności rozliczenia prac wykonanych w systemie akordowym, kwestionowane pozycje podlegają rozpatrzeniu zgodnie z [art. 74](#). Pisemny wniosek w tej sprawie winien być wniesiony w terminie 2 miesięcy od złożenia wyceny/rozliczenia akordu.

W razie niedotrzymania terminu złożenia wniosku, kwota wyceny/rozliczenia podlega wypłacie w wysokości ujętej w proteście przedsiębiorstwa.

<p>Art. 38 List polecony/potwierdzenie doręczenia lub doręczenie drogą elektroniczną</p>

1. Jeśli propozycja wyceny, umowa akordowa, dokument akordu, rozliczenie prac wykonanych w systemie akordowym bądź protest w ich zakresie nie może być przekazany osobiście, może być wysłany listem poleconym/za potwierdzeniem odbioru przy zachowaniu powyżej określonych terminów.

Decyduje data stempla pocztowego.

W razie niedotrzymania terminu złożenia protestu, kwota roszczenia podlega wypłacie we wnioskowanej wysokości.

Doręczenie elektroniczne, e-mail, SMS itp.

2. W przypadku przesyłania informacji drogą elektroniczną, są one uznawane za dostarczone po wysłaniu elektronicznego potwierdzenia ich otrzymania przez odbiorcę do wysyłającego.

W razie nieotrzymania takiego potwierdzenia, informacje należy przesłać w sposób określony w ust. 1, aby terminy wniesienia zastrzeżenia zostały uznane za obowiązujące i dotrzymane.

Art. 39 Zastrzeżenia w zakresie prac wykonywanych w systemie akordowym

1. W trakcie wykonywania prac przedsiębiorstwu przysługuje prawo wnoszenia zastrzeżeń.
2. Jeżeli pracownik w trakcie realizacji prac w systemie akordowym, w formie pisemnej dokona przekazania całości lub części przydzielonych mu i wykonanych prac przedsiębiorstwu, to przedsiębiorstwo może wnieść ewentualne zastrzeżenia w terminie 10 dni roboczych.
3. Jeśli strony nie uzgodniły, że po zakończeniu pracy na akord stosunek zatrudnienia pozostaje w mocy, to pracownik, najpóźniej na 2 dni robocze przed zakończeniem prac, winien poinformować przedsiębiorstwo o dacie ich ukończenia, by strony mogły ustalić termin wniesienia zastrzeżeń/dokonania oględzin wykonanych prac. Prawo przedsiębiorstwa do wniesienia zastrzeżeń wygasa wówczas z chwilą ustania stosunku zatrudnienia.
4. Jeśli przedsiębiorstwo nie wniosło zastrzeżeń względem prac akordowych w myśl ust. 1, 2 lub 3, to może to zrobić najpóźniej 10 dni roboczych po złożeniu przez pracownika(-ów) kart wykonanych prac obejmujących ostatnie godziny wykonywania prac w systemie akordowym.
5. Zastrzeżenia przedsiębiorstwa powinny w każdym przypadku mieć formę pisemną i być przekazane osobie odpowiedzialnej za wykonanie prac akordowych/mężowi zaufania.

Art. 40 Przerwa urlopową

Jeżeli przedsiębiorstwo zostaje zamknięte na okres urlopowy, to ustalone w układzie zbiorowym pracy terminy ulegają przedłużeniu o liczbę dni odpowiadającą okresowi zamknięcia. O ile formalny termin wypłaty wynagrodzenia przypada w czasie urlopu, wypłata dokonywana jest w pierwszym następnym zwykłym terminie wypłat wynagrodzenia po jego zakończeniu. Na życzenie pracownika może być wypłacona zaliczka.

Art. 41 Udział uczniów w pracach akordowych

Rozliczenie akordu

1. Sporządzając rozliczenie akordu potrąca się faktycznie wypłacone z jego tytułu kwoty, w tym ewentualnie kwoty wypłaconych zaliczek i przedpłat.

Udział uczniów

2. Jeżeli w pracy w systemie akordowym wykonywanej przez zwykłych pracowników biorą udział uczniowie, to z rozliczenia akordu potrąca się ich wynagrodzenie godzinowe oraz następujące kwoty za każdą godzinę, od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:

1 maja 2023 r.

Pierwszy okres pobierania wynagrodzenia	DKK	2,00	łącznie	za
godzinę		75,45		
Drugi okres pobierania wynagrodzenia	DKK	6,00	łącznie	za
godzinę		94,75		
Trzeci okres pobierania wynagrodzenia	DKK	11,00	łącznie	za
godzinę		112,10		
Czwarty okres pobierania wynagrodzenia	DKK	18,00	łącznie	za
godzinę		140,05		

1 stycznia 2024 r.

Pierwszy okres pobierania wynagrodzenia	DKK	2,00	łącznie	za
godzinę		78,05		
Drugi okres pobierania wynagrodzenia	DKK	6,00	łącznie	za
godzinę		97,90		
Trzeci okres pobierania wynagrodzenia	DKK	11,00	łącznie	za
godzinę		115,65		
Czwarty okres pobierania wynagrodzenia	DKK	18,00	łącznie	za
godzinę		144,35		

Udział uczniów pełnoletnich

3. Jeżeli w pracy w systemie akordowym wykonywanej przez zwykłych pracowników biorą udział uczniowie dorośli, to na szczeblu lokalnym uzgadnia się, jakiej wysokości kwoty będą potrącane z rozliczenia

tytułem wynagrodzenia dla nich, z tym że wynagrodzenie to nie może przekraczać minimalnej stawki wynagrodzenia dla danej branży.

Praca w systemie akordowym

4. Uczniowie nie mają prawa do samodzielnego wykonywania prac w systemie akordowym.

Art. 42 Nowe materiały

1. W celu ustalania cen i stawek za prace wykonywane przy użyciu nowych, nieznanych wcześniej materiałów, lub materiałów, którymi zastępuje się inne, tradycyjnie stosowane w budownictwie, a także przy zastosowaniu nowych konstrukcji oraz metod, powołuje się komisję złożoną – na zasadzie parytetu – z przedstawicieli DIO III i Zjednoczonej Federacji Pracowników.
2. Komisja ta, na wniosek jednej ze stron, będzie podejmować i prowadzić negocjacje w zakresie ustalenia cen i stawek za prace wykonywane przy użyciu ww. materiałów. Ustalone przez komisję stawki będą zamieszczane w wykazach, o ile organizacje będą co do tego zgodne.

O ile organizacje będą co do tego zgodne, komisja może również ewentualnie podejmować i prowadzić negocjacje w zakresie zmian cen i stawek, które są ujęte w aktualnie obowiązujących wykazach.

Dla ważności takich ewentualnych zmian konieczne jest ich zaaprobowanie przez kompetentne zgromadzenia organizacji.

Rozdział 8

Ubezpieczenia emerytalne

Art. 43 Program emerytalny i zdrowotny

Umowa dotycząca emerytury

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

Pracownicy, do których zastosowanie mają postanowienia porozumień o przystąpieniu do układu zbiorowego pracy itp., zostają również objęci programem ubezpieczenia emerytalnego.

Składka emerytalna przed 1 czerwca 2023 r.

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

Składka emerytalna od 1 czerwca 2023 r. (włącznie)

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

obliczanie składki emerytalnej

4. Składkę nalicza się od dochodu z wynagrodzenia podlegającego opodatkowaniu u źródła. Oznacza to, że uwzględnia się np. nadwyżki akordowe, wypłacane przez przedsiębiorstwo kwoty wynagrodzenia za czas choroby/zasiłku chorobowego, dodatek barakowy, inne podlegające opodatkowaniu dodatki (np. podlegające opodatkowaniu kwoty z tytułu zwrotu kosztów przejazdów), a także

wynagrodzenie za czas urlopu/świadczenie urlopowe i rekompensatę z tytułu utraconych zarobków w ustawowo wolne od pracy dni przypadające w dni powszednie.

Przy wyliczaniu podstawy odprowadzania składki nie uwzględnia się natomiast niepodlegających opodatkowaniu kwot z tytułu zwrotu kosztów przejazdów i innych niepodlegających opodatkowaniu świadczeń (np. diet) oraz zasiłku za 1. i 2. dzień pozostawania bez pracy, a także świadczeń wypłacanych przez urząd gminy, takich jak zasiłek chorobowy, macierzyński i pozostałe zasiłki.

Emerytura jest obliczana na podstawie świadczenia urlopowego pracowników uprawnionych do emerytury, patrz ust. 1. Emerytura z tytułu świadczenia urlopowego objęta zasadami dotyczącymi gwarancji urlopu jest obliczana w miarę naliczania świadczenia urlopowego. Nie ma zatem znaczenia, czy świadczenie urlopowe nie jest opodatkowane, dopóki nie zostanie wypłacone pracownikowi.

Świadczenie emerytalne z tytułu świadczenia urlopowego w czasie choroby

5. Składka emerytalna jest obliczana jako świadczenie urlopowe w czasie choroby w przypadku pracowników, którzy mają prawo do emerytury zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego pracy. Składki pracodawcy i pracownika obliczane są na podstawie świadczenia urlopowego w okresie choroby i odprowadzane do PensionDanmark.

Część składki opłacanej przez pracodawcę jest wpłacana wraz ze świadczeniem urlopowym w okresie choroby. Część składki opłacanej przez pracownika jest potrącana ze świadczenia urlopowego w czasie choroby przed ostatecznym rozliczeniem.

Ubezpieczenie emerytalne uczniów po 1 września 2020 r.

6. Przedsiębiorstwo będzie opłacać składki emerytalne uczniów po ukończeniu przez nich 18 lat, a także po okresie sześciu miesięcy płatnej pracy. Jednak dla uczniów w wieku 18 i 19 lat składki będą wynosiły 4% po stronie przedsiębiorstwa i 2% po stronie ucznia, czyli łącznie 6%. Ponadto przedsiębiorstwo będzie ponosić koszty ubezpieczenia uczniów.
7. Praktykanci, którzy rozpoczną praktyki zawodowe przed ukończeniem 18. roku życia zostaną objęci przepisami dotyczącymi

ubezpieczenia ujętymi w [rozdziale 18](#) do momentu uzyskania prawa do ubezpieczenia emerytalnego.

8. Uczniowie, którzy ukończyli 18 lat i odbyli staż, uzyskają wymagany staż pracy do objęcia systemem ubezpieczenia emerytalnego, jeżeli będą kontynuować zatrudnienie w przedsiębiorstwie.
9. Stawka, o której mowa w ust. 6 zostanie podwyższona do wysokości stawki czeladników/dorosłych pracowników jeśli składki emerytalne za pracowników w wieku 18 i 19 lat zostaną zrefundowane przedsiębiorstwu przez AUB. Jednocześnie wygasa system ubezpieczeń przewidziany w [rozdziale 18](#). W takim przypadku strony uzgodnią miesiąc wejścia w życie.

Podniesienie składki emerytalnej w okresie urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego

przed 1 lipca 2023 r.

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

Składka miesięczna wynosi DKK

za godzinę DKK

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

Podniesienie składki emerytalnej w okresie urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego, 1

lipca 2023 r. (włącznie)

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

Składka pracodawcy w DKK za godzinę/

DKK za miesiąc DKK 18,45/2957,00

Składka pracownika w DKK za godzinę/

DKK za miesiąc DKK 3,69 /592,00

Łączna składka w DKK za godzinę/

DKK za miesiąc

DKK 22,14 /3549,00

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

Wpłata składki emerytalnej

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

Program ubezpieczenia zdrowotnego

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

Art. 44 Składka ATP

Składka na ATP (duński uzupełniający system emerytalny) na podstawie Ustawy o dodatkowym ubezpieczeniu emerytalnym wynosi:

Od 1 marca 2017 r.

Dla pracowników z wynagrodzeniem tygodniowym:

Przedsiębiorstwo, tygodniowoDKK kr
Pracownik, tygodniowoDKK 24,90

Dla pracowników z wynagrodzeniem miesięcznym:

Przedsiębiorstwo, miesięcznie 189,35 DKK
Pracownik, miesięcznie 94,65 DKK

Od 1 stycznia 2024 r.

Dla pracowników z wynagrodzeniem tygodniowym

Przedsiębiorstwo, tygodniowo52,20 DKK
Pracownik, tygodniowo26,10 DKK

Dla pracowników z wynagrodzeniem miesięcznym

Przedsiębiorstwo, miesięcznie 198,00 DKK
Pracownik, miesięcznie 99,00 DKK

Rozdział 9

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

Art. 45 Płaca w okresie nieobecności z powodu choroby lub urazu

Okres nieobecności i wypłata

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

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

Płaca w okresie nieobecności z powodu choroby lub urazu jest równa pełnej wysokości wynagrodzenia danego pracownika, jednak w maksymalnej kwocie za 1 godzinę w okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:

1 maja 2023 r. 159,35 DKK

1 stycznia 2024 r. 164,95 DKK

Podstawą wyliczenia wysokości wynagrodzenia jest łączny zarobek pracownika (w tym dodatek akordowy, premia, dodatek za pracę w szkodliwych warunkach itp.) za godzinę roboczą w okresie ostatnich 4 tygodni poprzedzających nieobecność.

Jeżeli liczba godzin przepracowanych w okresie ostatnich 4 tygodni przed nieobecnością pracownika nie jest znana, wylicza się ją zgodnie z przepisami Ustawy o zasiłkach chorobowych, a wysokość wynagrodzenia za czas choroby, za liczbę godzin pracy do 37 godzin w tygodniu, ustala się mnożąc przyjętą liczbę godzin pracy przez stawkę godzinową, nie wyższą jednak niż wymienione powyżej.

Uwaga

Obowiązek pracodawcy w ww. zakresie nie ustaje w przypadku postawienia przedsiębiorstwa w stan upadłości w czasie choroby pracownika.

Staż pracy

2. Warunkiem koniecznym do uzyskania prawa do płacy w okresie nieobecności z powodu choroby lub urazu jest 3-miesięczny staż pracy w przedsiębiorstwie. Staż pracy jest liczony łącznie w ciągu ostatnich 18 miesięcy. Patrz też wyjątki określone w ust. 3 i 4.

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

Uraz

3. Wymóg stażu pracy określony w ust. 2 nie ma zastosowania w przypadkach nieobecności pracownika z powodu urazu doznanego w przedsiębiorstwie podczas wykonywania przez niego pracy. Warunkiem jest, że pracownik kwalifikuje się do otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych zgodnie z przepisami duńskiej ustawy o zasiłkach chorobowych.

Badania ciężowe

4. Wymóg stażu pracy określony w ust. 2 nie ma zastosowania w przypadkach nieobecności pracownicy z powodu badań ciężowych. Jeżeli badania te nie mogą odbyć się poza zwykłymi godzinami pracy danej pracownicy, to za każdą godzinę nieobecności z nimi związaną wypłacane jest wynagrodzenie takie jak za czas choroby, wg stawek określonych w układzie zbiorowym.

Zbyt krótki staż

5. Pracownikom, którzy nie spełniają wymogu stażu pracy określonego w ust. 2, wypłacany jest zasiłek chorobowy w wysokości zgodnej z postanowieniami duńskiej ustawy o zasiłkach chorobowych. Warunkiem jest, że pracownik kwalifikuje się do otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych zgodnie z przepisami duńskiej ustawy o zasiłkach chorobowych.

pierwszy dzień choroby

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

Artykuł 56 układu

7. Powyższe postanowienia nie mają zastosowania do nieobecności z powodu choroby, odnośnie do której pracodawca zawarł z pracownikiem umowę w myśl postanowień ustawy o zasiłkach chorobowych w zakresie chronicznych i przewlekłych chorób (art. 56).

Ograniczenie obowiązywania

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

Świadczenie urlopowe i środki zgromadzone w ramach programu zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych

9. Świadczenie urlopowe i środki zgromadzone w ramach programu zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych, a także emerytura są wypłacane w wyżej wymienionym okresie (maksymalnie 4 tygodnie/8 tygodni).

Art. 46 Pierwszy dzień choroby dziecka

Dzieci w domu

1. Pracownikom i osobom zatrudnionym uczącym się przyznaje się wolne, jeśli jest to niezbędne dla zapewnienia opieki przebywającym w domu chorym dzieciom pracownika poniżej 14. roku życia.

Przynależny czas wolny

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

Stawka wypłaty

4. Pod warunkiem przedstawienia przez pracownika wymaganej przez przedsiębiorstwo dokumentacji, pracownikowi przysługuje równowartość pełnego wynagrodzenia, jednak w maksymalnej

kwocie za 1 godzinę w okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:

1 maja 2023 r. 159,35 DKK

1 stycznia 2024 r. 164,95 DKK

Świadczenie urlopowe i środki zgromadzone w ramach programu zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych, a także emerytura powinny być wypłacane z tej kwoty.

Art. 47 Pobyt dziecka w szpitalu

1. Pracownikom i osobom zatrudnionym uczącym się przyznaje się wolne, jeśli jest to niezbędne w związku z hospitalizacją, a w tym gdy leczenie odbywa się częściowo lub całkowicie w domu. Postanowienie to ma zastosowanie w przypadku dzieci poniżej 14. roku życia.
2. Prawo to przysługuje wyłącznie jednej osobie sprawującej władzę rodzicielską nad dzieckiem, w wymiarze maksymalnie 1 tygodnia łącznie na 1 dziecko w okresie 12 miesięcy.
3. Na żądanie przedsiębiorstwa pracownik ma obowiązek przedstawić dowód hospitalizacji.
4. Wynagrodzenie za czas nieobecności z powodu pobytu razem z dzieckiem w szpitalu jest równe pełnej wysokości wynagrodzenia danego pracownika, jednak w maksymalnej kwocie za 1 godzinę w okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:

1 maja 2023 r. 159,35 DKK

1 stycznia 2024 r. 164,95 DKK

Świadczenie urlopowe i środki zgromadzone w ramach programu zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych, a także emerytura powinny być wypłacane z tej kwoty.

Art. 48 Dni opieki nad dzieckiem, drugi dzień choroby dziecka i wizyta u lekarza

Dni opieki nad dzieckiem

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

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

Drugi dzień choroby dziecka

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

Wizyta u lekarza

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

Wypłata z programu zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych

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

Art. 49 Postanowienia dotyczące urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego

Dzieci urodzone lub przysposobione przed 1 lipca 2023 r.

Organizacje zgodziły się przestrzegać zasad porozumienia przejściowego między DA i FH w sprawie wypłaty wynagrodzenia za czas nieobecności z powodu ciąży oraz urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego do 1 lipca 2023 r. Oznacza to, że czterotygodniowy urlop macierzyński, por. ust. 1, w okresie do 1 lipca 2023 r. jest przeznaczony na urlop rodzicielski matki (4 + 5 tygodni), por. ust. 5, co oznacza, że urlop macierzyński, por. ust. 1, wynosi 10 tygodni (dotychczas 14 tygodni). Pierwotne zobowiązanie do zapłaty za cztery tygodnie urlopu rodzicielskiego przeznaczonego dla matki zostanie utrzymane, co oznacza, że płatność za te tygodnie jest stawką maksymalną, por. ust. 4. Wyznaczony urlop rodzicielski (4 tygodnie, por. ust. 1) nie może zostać przeniesiony na ojca lub współmałżonka z obowiązkiem zapłaty dla pracodawcy.

Urlop ciążowy / urlop macierzyński

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

Urlop ojcowski

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

Wynagrodzenie podczas ciąży, urlopu macierzyńskiego i ojcowskiego

4. Wynagrodzenie podczas ciąży, urlopu macierzyńskiego i ojcowskiego jest równe wynagrodzeniu, które pracownik otrzymałby w innym przypadku w tym okresie, ale nie wyższe niż następujące

kwoty za godzinę w okresie od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:

1 maja 2023 r. 159,35 DKK

Urlop rodzicielski

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

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

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

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

Niedopełnienie obowiązku powiadomienia o urlopie

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

Wynagrodzenie podczas urlopu rodzicielskiego

7. Wynagrodzenie podczas urlopu rodzicielskiego stanowi pełną stawkę wynagrodzenia.
8. Wynagrodzenie podczas urlopu rodzicielskiego oblicza się jako spodziewaną utratę dochodu pracownika, przypadającą na liczbę godzin roboczych w okresie urlopu rodzicielskiego, włącznie z dodatkiem za systematycznie występujące niedogodności.
9. Jeżeli spodziewana utrata dochodu przypadająca na liczbę godzin roboczych w okresie urlopu rodzicielskiego jest nieznaną, wynagrodzenie podczas urlopu rodzicielskiego wylicza się na podstawie wynagrodzenia z ostatnich 13 tygodni przed rozpoczęciem urlopu. W skład wynagrodzenia wchodzi dodatek za

systematycznie występujące niedogodności, ale nie wchodzi nieregularne wypłaty, które nie mają związku z przepracowanymi w danym okresie godzinami. Ewentualna nadwyżka akordowa z okresu 13 tygodni wchodzi w skład wynagrodzenia proporcjonalnie, tj. w zakresie liczby godzin odnoszących się do tej nadwyżki akordowej.

10. Jeżeli liczba wypracowanych godzin roboczych w poprzedzającym okresie 13-tygodniowym jest nieznaną, liczbę godzin wylicza się na podstawie czasu pracy wynoszącego 37 godzin tygodniowo.

Zwrot kosztów wynagrodzenia

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

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

Urlop ciążowy / urlop macierzyński

12. Pracownikom, które w chwili spodziewanych narodzin dziecka posiadają 6-miesięczny staż pracy liczony łącznie w ciągu ostatnich 18 miesięcy, przedsiębiorstwo wypłaca wynagrodzenie za czas nieobecności związany z ciążą w okresie od 4 tygodni przed spodziewanym terminem porodu do 10 tygodni po porodzie.
13. Rodzicom adopcyjnym przedsiębiorstwo wypłaca wynagrodzenie za czas nieobecności związany z adopcją wynoszący 10 tygodni od przysposobienia dziecka.

Urlop ojcowski/współmacierzyński

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

Urlop rodzicielski

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

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

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

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

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

Niedopełnienie obowiązku powiadomienia o urlopie

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

Wynagrodzenie podczas urlopu

17. Wynagrodzenie w powyższych okresach urlopowych odpowiada wynagrodzeniu, jakie dany pracownik zarobiłby w tym okresie, ale nie więcej niż 225,00 DKK za godzinę od początku okresu rozliczeniowego obejmującego 1 lipca 2023 r.
18. Wynagrodzenie podczas tego urlopu oblicza się jako spodziewaną utratę dochodu pracownika, przypadającą na liczbę godzin roboczych w okresie urlopu rodzicielskiego, włącznie z dodatkiem za systematycznie występujące niedogodności.
19. Jeżeli spodziewana utrata dochodu przypadająca na liczbę godzin roboczych w okresie urlopu rodzicielskiego jest nieznana, wynagrodzenie podczas urlopu rodzicielskiego wylicza się na podstawie wynagrodzenia z ostatnich 13 tygodni przed rozpoczęciem urlopu. W skład wynagrodzenia wchodzi dodatek za systematycznie występujące niedogodności, ale nie wchodzi nieregularne wypłaty, które nie mają związku z przepracowanymi w danym okresie godzinami. Ewentualna nadwyżka akordowa z okresu 13 tygodni wchodzi w skład wynagrodzenia proporcjonalnie, tj. w zakresie liczby godzin odnoszących się do tej nadwyżki akordowej.
20. Jeżeli liczba wypracowanych godzin w poprzedzającym okresie 13-tygodniowym jest nieznana, liczbę godzin wylicza się na podstawie czasu pracy wynoszącego 37 godzin tygodniowo.

Zwrot kosztów wynagrodzenia

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

Art. 50 Dni wolne z tytułu opieki
--

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

Rozdział 10

Zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych i dni ustawowo wolnych od pracy

Art. 51 Naliczanie urlopu

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

6. Jeżeli pracownik nie nabył prawa do urlopu w pełnym wymiarze (25 dni) za wynagrodzeniem lub świadczeniem urlopowym, to ma prawo do uzupełnienia liczby dni urlopu do pełnego wymiaru, jednak bez prawa do wynagrodzenia lub świadczenia urlopowego za dodatkowe dni.

Art. 52 Wykorzystywanie urlopu

1. Urlop należy wykorzystać w okresie obejmującym rok urlopowy (od 1 września do 31 sierpnia), w którym przypada dany urlop, oraz w ciągu 4 kolejnych miesięcy od końca roku urlopowego do końca roku kalendarzowego, tzn. od 31 września do 31 grudnia następnego roku kalendarzowego.
2. Urlop zaczyna się o godzinie rozpoczęcia zwykłego czasu pracy pierwszego dnia nieobecności pracownika i kończy wraz z upływem godzin pracy ostatniego dnia urlopu.
3. Jeśli urlop wykorzystywany jest w formie pełnych tygodni, to kończy się on o godzinie rozpoczęcia zwykłego czasu pracy w pierwszy dzień roboczy po upływie urlopu.

Urlop główny

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

Pozostały niewykorzystany urlop

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

Plan urlopów

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

Zmiana terminu urlopu

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

Przerwa urlopową

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

dni, w których przedsiębiorstwo jest zamknięte, przedsiębiorstwo wypłaca mu zaliczkę na poczet urlopu w wysokości umożliwiającej mu skompensowanie późniejszego naliczenia płatnego urlopu.

Korzystanie z urlopu z wyprzedzeniem

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

Porozumienie takie może zawierać następujące ustalenia:

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

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

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

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

Potrącenia nie można dokonać w przypadku, gdy pracownik rozwiązuje lub wypowiedza umowę zatrudnienia z powodu istotnego naruszenia z winy przedsiębiorstwa.

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

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

Art. 53 Chorobowe i urlopy

Powiadomienie o chorobie przed rozpoczęciem urlopu

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

Powiadomienie o chorobie po rozpoczęciu urlopu

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

Zgłoszenie gotowości do pracy w trakcie przerwy urlopowej

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

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

Art. 54 Przeniesienie urlopu

1. Lokalnie można uzgodnić, że nabyte i niewykorzystane dni urlopu przekraczające 20 dni zostaną przeniesione w celu wykorzystania ich w następnym okresie urlopowym. W takim przypadku przeniesiony urlop powinien być wykorzystany w pierwszej kolejności.
2. Możliwe jest przeniesienie maksymalnie 10 dni urlopu, a wszystkie dni urlopu mogą być wykorzystane najpóźniej w drugim okresie urlopowym następującym po przeniesieniu dni urlopowych.
3. Porozumienie w tym zakresie należy zawrzeć na piśmie nie później niż 31 grudnia roku urlopowego i nie może ono obejmować więcej dni niż nabyte przez pracownika dni urlopu.
4. Strony zalecają, aby w tym celu zastosować sporządzony przez strony formularz umowy. Należy odnieść się do [Załącznika 7](#).
5. Jeżeli pracownik nie może skorzystać z urlopu z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego, urlopu adopcyjnego lub innych przeszkód w korzystaniu z urlopu zgodnie z Rozporządzeniem Rządu w sprawie przeszkód w korzystaniu z urlopu, do 20 dni płatnego urlopu rocznego można przenieść na kolejny okres urlopowy. Przeniesiony urlop należy wykorzystać w pierwszej kolejności przed innymi dniami urlopowymi.
6. Pracownika nie można zobowiązać do wykorzystania w okresie wypowiedzenia tej liczby dni urlopu, która została przeniesiona, chyba że przewiduje to określona powyżej umowa. Niemniej jednak w przypadku pracowników otrzymujących stałe wynagrodzenie urlop przeniesiony ze względu na utrudnienia w jego wykorzystaniu, por. ust. 5, może być wyznaczony na okres wypowiedzenia.

Art. 55 Świadczenie urlopowe

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

Wyliczenie wysokości świadczenia urlopowego za czas choroby

3. Ponadto zgodnie z przepisami art. 20 duńskiej ustawy o urloпах przedsiębiorstwo wypłaca świadczenie urlopowe od drugiego dnia nieobecności spowodowanej chorobą za te okresy w roku, w którym pracownik nabył prawo do urlopu, w jakich pracownik był nieobecny z powodu choroby lub urazu.
4. Świadczenie urlopowe za czas choroby wynosi 12,5% ustalonego w układzie zbiorowym wynagrodzenia za czas choroby, otrzymywanego przez pracownika w roku, w którym przysługuje prawo do urlopu.
5. Świadczenie urlopowe za czas choroby, za te okresy, za które pracownik nie pobierał wynagrodzenia za czas choroby, wynosi stałą kwotę na dzień, por. umowa z dnia 1 grudnia 1972 r. pomiędzy DA, Duńskim Zrzeszeniem Pracodawców a LO (obecnie FH), Duńską Federacją Związków Zawodowych.

Kwota ta podlega regulacji z początkiem każdego roku kalendarzowego.

6. Świadczenie urlopowe za czas choroby na dzień pracy w 2023 roku wynosi:

	Kopenhaga	Okręgi regionalne	
Pracownicy wykwalifikowani	190,75 DKK	204,25 DKK	
Pracownicy niewykwalifikowani	183,90 DKK	185,40	DKK

Świadczenie urlopowe za czas choroby na dzień pracy w 2024 roku wynosi:

Kopenhaga	Okręgi regionalne		
Pracownicy wykwalifikowani		DKK	DKK
Pracownicy niewykwalifikowani		DKK	DKK

Świadczenie urlopowe za czas choroby na dzień pracy w 2025 roku wynosi:

Kopenhaga	Okręgi regionalne		
Pracownicy wykwalifikowani		DKK	DKK
Pracownicy niewykwalifikowani		DKK	DKK

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

Świadczenie emerytalne z tytułu świadczenia urlopowego w czasie choroby

7. Odsyłamy do [art. 43 ust. 5](#).

Art. 56 Zgłaszanie i wypłata świadczenia urlopowego

Zgłaszanie i wypłata

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

Wypłata świadczenia urlopowego bez faktycznego wykorzystania urlopu

4. Pracownik odchodzi z rynku pracy:

Świadczenie urlopowe za poprzedni i bieżący rok, za który uzyskano prawo do urlopu, wypłaca się pracownikowi, jeżeli opuszcza on rynek pracy z powodu wieku lub stanu zdrowia, bądź wyjazdu na stałe za granicę połączonego z wymeldowaniem się z Centralnego Rejestru Ludności.

5. Śmierć:

W razie śmierci pracownika świadczenie urlopowe wchodzi w skład jego masy spadkowej.

6. Świadczenie urlopowe za piąty tydzień urlopu:

Jeżeli pracownik, który dokonał przeniesienia urlopu, rezygnuje z niego przed rozliczeniem wszystkich dni urlopu, świadczenie urlopowe jest wypłacane za pozostałe przeniesione dni urlopu.

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

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

Wypłata świadczenia urlopowego z końcem roku urlopowego

7. Nieodebrane świadczenie urlopowe pracowników, z którymi rozwiązany został stosunek pracy

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

8. Wypłata świadczenia urlopowego w przypadku urlopu chorobowego lub macierzyńskiego/ojcowskiego:

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

Art. 57 Specjalne postanowienia

Brak możliwości przeniesienia

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

Przedawnienie prawa do świadczenia urlopowego

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

Zrzeczenie się urlopu

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

Potrącenie lub zatrzymanie kwoty świadczenia urlopowego

4. Przedsiębiorstwo może dokonać potrącenia odpowiednich kwot należnego pracownikowi świadczenia urlopowego, wynagrodzenia za czas urlopu i dodatku urlopowego, jeżeli pracownik naruszył prawo w okresie zatrudnienia, co doprowadziło do powstania słusznego i udokumentowanego roszczenia wzajemnego wobec przedsiębiorstwa, pod warunkiem, że pracownik przyznał się do

popęlnienia czynu niedozwolonego lub zostało to udowodnione przez sąd.

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

Praca podczas urlopu

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

Spory

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

Gwarancja świadczenia urlopowego

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

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

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

W przypadkach, w których DIO III nie wypłaci świadczenia urlopowego, Zjednoczona Federacja Pracowników zobowiązana jest do przeniesienia roszczenia na DIO III w imieniu swoich członków.

8. Organizacje są zgodne co do tego, by z programu gwarancji świadczenia urlopowego korzystali członkowie organizacji, którzy działają w sektorze budowlanym podlegającym DIO III. Przedsiębiorstwo może, zgodnie ze swoim wyborem, korzystać z FerieKonto. W takim przypadku przedsiębiorstwo poinformuje o tym pracowników na piśmie jeszcze przed przejściem do programu kont urlopowych FerieKonto.
9. W związku z powyższą opcją wyboru pomiędzy zasadami dotyczącymi gwarancji urlopu a programem konta urlopowego FerieKonto, strony uzgadniają, że nie przewiduje się żadnych zmian w zakresie odprowadzania nieodebranego świadczenia urlopowego do Funduszu Urlopowego Grupy Budowlanej (Byggegruppens Feriefond) zgodnie z [art. 58](#) układu zbiorowego pracy.

Art. 58 Zawodowy 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 świadczeń urlopowych nieodebranych przez pracowników przed upływem roku urlopowego, w którym miało nastąpić wykorzystanie urlopu.

2. Członkowie DIO III są zobowiązani do wypłaty nieodebranych świadczeń urlopowych na rzecz DIO III do 30 września.

Zjednoczona Federacja Pracowników może na własny rachunek wymagać, aby płatności były sprawdzane w drodze losowej kontroli przez biegłego rewidenta z urzędu. W razie stwierdzenia przez biegłego rewidenta, że dane przedsiębiorstwo nie przekazało nieodebranych świadczeń urlopowych, przedsiębiorstwo to pokrywa koszt kontroli we własnym zakresie.

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

**Art. 59 Wynagrodzenie z tytułu utraconych zarobków w dni
ustawowo wolne od pracy przypadające w dni powszednie,
dodatkowych dni wolnych od pracy dla seniorów i dni na
opiekę nad dzieckiem**

Program zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych

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

1 marca 2022 12,90%

1 marca 2024 r. 14,70%

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

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

2. Jeżeli pracownik z własnej woli nie wykorzysta całej kwoty w ramach programu zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych, przedsiębiorstwo będzie na bieżąco wypłacać pozostałą część składki przekraczającą 9,90% wraz z wypłatą wynagrodzenia pracownika, o ile lokalne zainteresowane strony nie uzgodnią inaczej. Warunkiem takiej płatności jest udowodnienie, że pracownikowi dano wolny wybór.
3. Przedsiębiorstwo oraz pracownik mogą uzgodnić, że kwoty zgromadzone w programie zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych przekraczające 5,90% mogą być wypłacane na bieżąco wraz z wynagrodzeniem.

4. Przedsiębiorstwo i pracownicy mogą również uzgodnić, że kwota zgromadzona na koncie programu specjalnych świadczeń płacowych zostanie wypłacona jednorazowo.

Wynagrodzenie

5. Zgromadzone oszczędności są częściowo wypłacane wraz z wynagrodzeniem zgodnie z powyższymi zasadami, częściowo jako zaliczka na poczet poszczególnych dni ustawowo wolnych od pracy przypadających w dni powszednie, dni dodatkowego urlopu, dni wolnych dla seniorów, oraz częściowo jako wypłata salda.

Zaliczka

6. Kwoty zaliczki na 1 dzień dla pracowników pełnoletnich wynoszą:

1 marca 2020 r. DKK1300,00

1 maja 2024 r. DKK1500,00

dla pracowników młodocianych (do maksymalnej wysokości pełnego wynagrodzenia)

1 marca 2020 r. DKK 700,00

1 maja 2024 r. DKK 800,00

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

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

Wypłata zaliczki

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

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

Prawo do zaliczki

8. Pracownicy nabywają prawo do gromadzenia środków w ramach programu określonego w ust. 1 i gromadzenia środków wskazanych w ust. 6 niezwłocznie z chwilą zatrudnienia.

Nie można jednak wypłacać zaliczek przewyższających kwotę zgromadzoną w ramach programu zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych, chyba że zostało to uzgodnione. Przedsiębiorstwo i pracownicy powinni się upewnić, że nadal będzie istniała możliwość wypłaty z tytułu utraconych zarobków w ustawowo wolne od pracy dni przypadające w dni powszednie i dodatkowych dni wolnych uwzględniając wysokość zaliczek wymienionych w ust. 6.

Saldo

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

Nadwyżka w programie zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych wypłacana jest najpóźniej przy pierwszej wypłacie wynagrodzenia w styczniu, chyba że pracownik przed dniem 30 listopada złożył wniosek o przekazanie części lub całości nadwyżki na jego konto emerytalne, jako składki nadzwyczajnej.

Kwota zaliczki za dzień 1 stycznia przypisywana jest do programu zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych za poprzedni rok kalendarzowy.

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

Rezygnacja

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

praca w dni ustawowo wolne od pracy

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

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

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

Śmierć

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

Gwarancja

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

Art. 60 Program dla seniorów

Naliczanie

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

Planowanie dni wolnych

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

Wynagrodzenie

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

Program dla seniorów na mocy układu zbiorowego z 2017 roku

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

Art. 61 Pracownicy otrzymujący emeryturę

W celu umożliwienia pracownikom pobierającym emeryturę państwową pozostania na rynku pracy poprzez pracę w ograniczonym zakresie lub sporadycznie, pomiędzy przedsiębiorstwem a pracownikiem może zostać zawarta pisemna umowa indywidualna dotycząca warunków zatrudnienia pracownika obejmująca:

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

Art. 62 Zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych pracowników delegowanych

1. Przepisy zawarte w [ust. 51-59](#) nie mają zastosowania względem pracowników delegowanych, tj. pracowników, którzy normalnie

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

Płatność z tytułu urlopu

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

Alternatywnie, przedsiębiorstwo i pracownicy mogą uzgodnić, że w zakresie, w jakim zezwalają na to odpowiednie przepisy, przedsiębiorstwo wypłaci pracownikowi rekompensatę za niedobór dni urlopu oraz wynagrodzenie. Ostateczne rozliczenie pozostałych składek/świadczeń powinno wynikać z odcinka wynagrodzenia i być wypłacane/odprowadzane za każdy okres wynagrodzenia, por. postanowienia niniejszego układu zbiorowego pracy.

Z przepisów art. 6 ust. 1 ustawy o delegowaniu pracowników wynika, że jeżeli ustawodawstwo, które znalazło zastosowanie do stosunku zatrudnienia, jest mniej korzystne dla pracownika w odniesieniu do długości urlopu i świadczenia urlopowego niż przewidują przepisy art. 7, 23 i 24 ustawy urlopowej (odpowiednie przepisy nowej ustawy o urlopach to art. 5 i 16), pracodawca musi zapewnić pracownikowi dodatkowe dni płatnego urlopu, tak aby pracownik znalazł się w tak korzystnej sytuacji, jak przewidują wymienione przepisy. Oznacza to, że jeżeli przepisy urlopowe kraju pochodzenia pracownika nie są tak korzystne jak przepisy ustawy urlopowej, pracownicy podczas delegowania do Danii mogą nabywać prawo do uzupełniających dni urlopowych i/lub świadczenia urlopowego lub płatnego urlopu zgodnie z przepisami ustawy o urlopach. W myśl przepisów ustawy

o urlopach obecnie przysługuje prawo do 5 tygodni płatnego urlopu ze świadczeniem urlopowym w wysokości 12,5% wynagrodzenia rocznego lub z pełnym wynagrodzeniem podczas urlopu oraz dodatkiem w wysokości 1% wynagrodzenia rocznego. Urlop uzupełniający i/lub świadczenie urlopowe nie powinny być przyznawane na mocy przepisów ustawy urlopowej, lecz w taki sposób, by zachować zgodność z przepisami urlopowymi kraju pochodzenia pracownika.

Niemieckie przedsiębiorstwa

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

Rozdział 11 Współpraca

Art. 63 Zasady dotyczące mężów zaufania

Gdzie powołuje się mężów zaufania?

1. W każdej jednostce produkcyjnej przedsiębiorstwa i/lub na każdym placu budowy zatrudniającym co najmniej trzech pracowników, pracownicy wybierają ze swego grona męża zaufania (przedstawiciela pracowników), który reprezentuje ich wobec przedsiębiorstwa lub jego przedstawiciela.

Jeżeli po wybraniu męża zaufania liczba pracowników zmniejszy się do dwóch lub mniej, funkcja męża zaufania wygasa, chyba że obie strony życzą sobie jej utrzymania. W zakładach pracy i przedsiębiorstwach, w których zatrudnionych jest 4 lub mniej pracowników, mąż zaufania nie jest powoływany, chyba że życzą sobie tego obie strony.

Mniejsza liczba pracowników może uczestniczyć w wyborze tylko jednego męża zaufania w danej jednostce produkcyjnej lub na placu budowy i nie jest ona wliczana do grona wyborców więcej niż jednego męża zaufania. Kadencja męża zaufania trwa maksymalnie 2 lata. Możliwy jest ponowny wybór tego samego kandydata.

Kto może być powołany

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

wybór męża zaufania

3. Należy określić takie zasady wyboru męża zaufania, aby w momencie wyborów wszyscy pracownicy zakładu lub koncernu mogli wziąć w nich udział. Strony uzgadniają, że wybory męża zaufania odbywają się w godzinach pracy. Lokalizacja i czas będą uzgadniane lokalnie.
4. Wybory są ważne dopiero po pisemnym powiadomieniu przedsiębiorstwa, któremu przysługuje prawo do zgłoszenia sprzeciwu wobec wyborów, i po zatwierdzeniu przez Zjednoczoną Federację Pracowników.

5. Prawo głosu przysługuje wyłącznie tym pracownikom, którzy są członkami Zjednoczonej Federacji Pracowników.
6. Na mężów zaufania nie mogą być wybierani uczniowie. Uczniowie, w tym dorośli uczniowie, mają czynne prawo udziału w wyborach męża zaufania w tym dziale przedsiębiorstwa, w którym są zatrudnieni w czasie głosowania.

Organizacja

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

Zawodowe kursy aktualizujące dla byłych mężów zaufania

8. Pracownik, który przestaje być mężem zaufania po zakończeniu pełnienia funkcji przez okres co najmniej trzech kolejnych lat, i który nadal jest zatrudniony w przedsiębiorstwie, ma prawo do negocjacji z przedsiębiorstwem w sprawie potrzeby odbycia zawodowych kursów aktualizujących. Negocjacje muszą zostać przeprowadzone w terminie jednego miesiąca od ustania pełnienia funkcji męża zaufania przez pracownika i na jego wniosek. W ramach negocjacji należy ustalić, czy istnieje potrzeba aktualizacji umiejętności zawodowych, a także jak miałyby ona wyglądać.
9. Jeśli nie uda się osiągnąć porozumienia, pracownik ma prawo do trzech tygodni aktualizacji umiejętności zawodowych. Po pełnieniu funkcji męża zaufania przez sześć kolejnych lat, pracownik ma prawo do sześciu tygodni aktualizacji umiejętności zawodowych.
10. Podczas aktualizacji wiedzy fachowej pracownik otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z [art. 45](#). Jest to warunek, aby okres kształcenia i szkolenia kwalifikował się do ustawowego odszkodowania za utratę wynagrodzenia. Odszkodowanie za utratę wynagrodzenia przysługuje przedsiębiorstwu.
11. W przypadku aktualizacji wiedzy fachowej istnieje możliwość wypłaty wsparcia z Funduszu Rozwoju Branży Budowlano-Montażowej (Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond).

Rzecznik

12. W przypadku nieobecności męża zaufania spowodowanej chorobą, urlopem, uczestnictwem w kursie itp. można powołać rzecznika, który

pełni funkcję zastępcy męża zaufania. Mianowanie go nie jest ważne dopóki przedsiębiorstwo nie zostanie poinformowane o tym na piśmie.

W okresie, w którym wyznaczony w ten sposób rzecznik pełni swoją funkcję, korzysta on z takiej samej ochrony jak wybrany mąż zaufania, o ile spełnia on warunki wyboru na męża zaufania zgodnie z powyższymi zasadami.

Lokalne porozumienia w przypadku braku wybranego męża zaufania

13. Jeśli nie wybrano męża zaufania, porozumienia lokalne, które nie odbiegają od układu zbiorowego, mogą być zawierane pod warunkiem akceptacji przez ponad połowę pracowników, którzy mają być objęci porozumieniem lokalnym. Porozumienie musi mieć formę pisemną i nie może obejmować porozumień w sprawie wynagrodzeń uzależnionych od wyników podlegających zapisom [rozdziału 7](#).

Związek zawodowy zostanie powiadomiony o porozumieniu w ciągu 14 dni od jego zawarcia.

W przypadku, gdy liczba pracowników, którzy są lub będą objęci porozumieniem zawartym na podstawie niniejszego przepisu, wzrośnie o 100% lub więcej w stosunku do liczby pracowników objętych porozumieniem w chwili jego zawarcia, większość pracowników objętych porozumieniem w chwili jego rozwiązania może wypowiedzieć porozumienie z zachowaniem dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na koniec miesiąca.

obowiązki męża zaufania

14. Obowiązkiem męża zaufania wobec swojej organizacji i przedsiębiorstwa jest dokładanie wszelkich starań w celu utrzymania i ułatwiania dobrej współpracy w przedsiębiorstwie.

Wypełnianie obowiązków męża zaufania nie może – z wyjątkiem koniecznych przypadków – wiązać się z zaniedbywaniem przez niego pracy. Ewentualne spotkania robocze również powinny, w miarę możliwości, odbywać się poza godzinami pracy. Wykonywanie obowiązków męża zaufania nie może wiązać się z ponoszeniem wydatków na rzecz przedsiębiorstwa, chyba że wydatki te są bezpośrednim następstwem instrukcji udzielonych przez przedsiębiorstwo.

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

Odpowiedzialność męża zaufania

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

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

16. W celu wspierania współpracowników w najlepszy możliwy sposób podczas zawierania porozumień związanych z płacami i wynagrodzeniem zgodnie z [art. 25](#) układu zbiorowego pracy dla branży budowlanej, mąż zaufania może zażądać informacji na temat wydajności, konkurencyjności, sytuacji finansowej i perspektyw przedsiębiorstwa, w tym portfela zamówień, sytuacji rynkowej i wskaźnika produkcji.

Zwolnienie mężów zaufania

17. Przedsiębiorstwo ma prawo rozwiązać stosunek pracy z mężem zaufania w taki sam sposób, jak z każdym innym pracownikiem, ale jednocześnie, z natury rzeczy, dla przedsiębiorstwa musi być jasne, że nie powinno ono podejmować takich kroków nie mając do tego bardzo istotnych powodów, jak również oczywistym jest, że fakt

pełnienia przez pracownika funkcji męża zaufania nie powinien przyczyniać się do pogorszenia jego pozycji w miejscu pracy.

Odsyła się ponadto do art. 8 Umowy ramowej ([zob. Załącznik 1](#)).

Art. 64 Rzecznicy BHP

1. Do rzeczników ds. BHP zastosowanie mają analogiczne do obowiązujących wobec mężów zaufania zasady w zakresie wyboru, rozwiązywania stosunku pracy oraz czasu wolnego na podwyższanie kwalifikacji.
2. Ponadto odsyła się do postanowień obowiązującej ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy wraz z rozporządzeniem wykonawczym.

Pracownicy zapisani na szkolenie BHP muszą rozpocząć szkolenie w ciągu jednego miesiąca od daty zapisu.

Art. 65 Ustawiczna nauka i szkolenia mężów zaufania oraz rzeczników BHP

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

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

Art. 66 Rada pracownicza ds. współpracy

Rada pracownicza

1. W przedsiębiorstwach, w których średnia liczba zatrudnionych na przestrzeni ubiegłego roku wynosiła 35 osób, można powoływać rady pracownicze, o ile jest to życzeniem kierownictwa lub większości pracowników.
2. Jeżeli liczba zatrudnionych spada poniżej 35, kierownictwo lub większość pracowników może wnioskować o rozwiązanie rady pracowniczej przy zachowaniu 1-rocznego terminu wypowiedzenia.
3. Pomimo że Umowa o współpracy zawarta pomiędzy DA, Duńskim Zrzeszeniem Pracodawców i FH, Duńską Federacją Związków Zawodowych ([Załącznik 2](#)) przewiduje możliwość zakładania kilku rad pracowniczych w jednym koncernie, strony są zgodne co do tego, że – o ile jest to życzeniem kierownictwa i przedstawicieli pracowników – można ustanowić jedną radę pracowniczą w ramach całego koncernu, która będzie jedyną radą we wszystkich wchodzących w jego skład przedsiębiorstwach.
4. Jeżeli w grupie jest starszy mąż zaufania, jest on z urzędu wiceprzewodniczącym rady pracowniczej grupy. Jeżeli starszy mąż zaufania nie został wybrany w grupie, to wiceprzewodniczącego wspólnej komisji ds. współpracy grupy wybiera się z grona mężów zaufania w grupie.

Komisja ds. współpracy

5. DIO III i związki zawodowe w ramach Federacji Związków Zawodowych Pracowników Sektora Budowlano-Montażowego i Drzewnego (BAT-Kartellet) ustanowiły komisję ds. współpracy.
6. Zadaniem Komisji ds. współpracy będzie opracowywanie informacji i wytycznych mających na celu doskonalenie współpracy między kierownictwami a pracownikami przedsiębiorstw i rozpowszechnianie ich wśród kierownictw przedsiębiorstw, pracowników i członków rad pracowniczych.
7. Komisja 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 (obecnie FH).

Art. 67 Środowisko współpracy i pracy

1. Dobra współpraca pomiędzy kierownictwem a pracownikami jest istotną przesłanką wzrostu produktywności przedsiębiorstwa i jego konkurencyjności, a także satysfakcji i możliwości rozwoju pracowników.
2. Wszyscy pracownicy podlegający postanowieniom układu zbiorowego płacą składkę za godzinę pracy.
W okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień 1 maja 2020 r., składka za godzinę pracy wynosi 0,55 DKK
W okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień 1 maja 2023 r., składka za godzinę pracy wynosi 0,65 DKK
3. Zgodnie z ustaleniami stron składki będą wykorzystywane do wspólnych kampanii i działań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, do ustanawiania i utrzymywania środków w tej dziedzinie oraz do działań mających na celu promowanie współpracy między kierownictwem przedsiębiorstwa a pracownikami.

Rozdział 12

Podnoszenie kwalifikacji

Art. 68 Kształcenie ustawiczne

1. Jeżeli pracownik z inicjatywy przedsiębiorstwa podejmuje kształcenie ustawiczne, to za okres uczestnictwa w kursie/szkoleniu przedsiębiorstwo wypłaca mu pełne wynagrodzenie, jednak maksymalnie 95,00 DKK/godzinę, za nie więcej niż 37 godzin w tygodniu.

Uwaga

Niniejsze postanowienie nie dotyczy przedsiębiorstw objętych wcześniej postanowieniami układu zbiorowego pracy dla cieśli i stolarzy zawartego pomiędzy Zrzeszeniem Duńskich Przedsiębiorców Budowlanych a Zjednoczoną Federacją Duńskich Pracowników.

Zamiast niego obowiązują następujące zasady:

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

Art. 69 Program nauki i szkoleń

Mając na celu:

- rozwój systemu edukacji zawodowej i podnoszenie poziomu kształcenia zawodowego w zakresie sektora budowlano-montażowego oraz drzewnego i meblowego, jak również zapewnienie w przyszłości dopływu siły roboczej posiadającej odpowiednie kwalifikacje zawodowe/techniczne w zakresie branży budowlanej, montażowej i drzewnej, w tym poprzez opracowywanie i wdrażanie programów nauczania przedmiotów nieistniejących jeszcze w tradycyjnym systemie edukacji na poziomie zasadniczym czy też w formie kształcenia ustawicznego.
- udział w finansowaniu prac komisji branżowych oraz komisji ds. kształcenia ustawicznego.
- finansowanie działań w zakresie kształcenia i polityki gospodarczej.
- opracowanie i utrzymywanie elektronicznej wersji systemu kalkulacji i wyceny prac.

Strony niniejszego układu zbiorowego ustanawiają program finansowania nauki i szkoleń pracowników.

Działania w ramach programu finansowane są na poniższych zasadach:

Pracownicy zorganizowani w związkach zawodowych w ramach Federacji Związków Zawodowych Pracowników Sektora Budowlano-Montażowego i Drzewnego (BAT-Kartellet) i pracodawcy zorganizowani w DIO III

1. Za pracowników zorganizowanych w związkach zawodowych Federacji Związków Zawodowych Pracowników Sektora Budowlano-Montażowego i Drzewnego (BAT-Kartellet) i pracodawców zorganizowanych w DIO III organizacje odprowadzają kwoty określone przez komisje branżowe oraz komisje ds. kształcenia ustawicznego.

Pozostałe przedsiębiorstwa

2. Uzgodniono, że przedsiębiorstwa, które przystąpiły do układów zbiorowych, ale nie są członkami Duńskiego Zrzeszenia Pracodawców lub Duńskiej Organizacji Pracodawców Spółdzielczych (Kooperationen), wpłacają składkę na fundusz kształcenia w wysokości 0,50 DKK za godzinę.

Art. 70 Fundusz rozwoju DA/LO

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

Art. 71 Fundusz Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego

1. Organizacje ustanawiają Fundusz Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego, którego celem jest wspieranie udziału pracowników w kształceniu ustawicznym.

Czas wolny na podnoszenie kwalifikacji

2. Po trzech miesiącach zatrudnienia pracownikowi w porozumieniu z przedsiębiorstwem przysługuje prawo wzięcia udziału w samodzielnie wybranej formie kształcenia trwającej nie dłuższej niż 2 tygodnie (10 dni roboczych).
3. Po trzech miesiącach zatrudnienia, pracownicy są w porozumieniu z przedsiębiorstwem uprawnieni do uczestnictwa w szkoleniu i kursach doszkaldających z zakresu obowiązywania układu zbiorowego pracy.

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

4. Szkolenia i doksztalcanie może obejmować udział w indywidualnej ocenie umiejętności w odniesieniu do odpowiednich szkoleń i kursów zawodowych w zakresie objętym układem zbiorowym pracy. Na podstawie tej oceny opracowywany jest indywidualny plan kształcenia dla danego pracownika, a pracownik, w porozumieniu z przedsiębiorstwem, ma prawo uczestniczyć w szkoleniach w ramach tego planu.
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 ogólnego i zawodowego oraz szkolenia i kształcenia ustawicznego
 - poprawy umiejętności czytania, pisania i liczenia
 - kampanii ukierunkowanych na planowanie szkoleń w przedsiębiorstwie
 - kosztów administracyjnych związanych z działalnością w zakresie kształcenia

Składka

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

Kierownictwo i zarządzanie

8. Organizacje utworzą nową lub wykorzystają istniejącą firmę zarządczą, która będzie administrować wpłaconymi składkami.
Bliższe wytyczne są zawarte w instrumentach statutowych sporządzonych przez strony.

Wnioski

9. Przedsiębiorstwa mogą składać wnioski o przyznanie środków finansowych z funduszu.

10. W ramach posiadanych możliwości finansowych fundusz może przyznawać dotacje pokrywające w części lub w całości zarobki utracone przez pracowników z powodu udziału w kształceniu (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.

Spory

12. O ile Zjednoczona Federacja Pracowników lub DIO III dojdą do wniosku, że postanowienia układu zbiorowego w zakresie Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego nie spełniają swego celu, kwestia ta może stać się przedmiotem obrad Rady Zarządzającej.
13. Poszczególne spory mogą być rozstrzygane zgodnie z postępowaniami w ramach sporu pracowniczego, por. [art. 74](#). Niemniej jednak spory nie mogą być kierowane do arbitrażu zawodowego.

Rozdział 13

Postanowienia socjalne

Art. 72 Ograniczona zdolność do pracy
--

Wynagrodzenie i godziny pracy

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

Zatwierdzenie

2. Umowa taka podlega zatwierdzeniu przez lokalny oddział organizacji.

Nadużycie

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

Umowa zatrudnienia

4. Do tego rodzaju umów zaleca się stosowanie opracowanego przez organizację wzoru dokumentu umowy zatrudnienia na podstawie postanowień socjalnych lub innego dokumentu spełniającego takie same warunki. Patrz [Załącznik 5](#).

Ewentualne spory dotyczące takiego dokumentu mogą być rozstrzygane w ramach branżowego systemu rozpatrywania sporów, na takich samych zasadach jak spory w zakresie wszelkich innych dokumentów umowy zatrudnienia.

Rozdział 14

Rozwiązanie stosunku pracy

Art. 73 Zasady rozwiązania stosunku pracy
--

Okresy wypowiedzenia w przypadku wykonywania pracy wynagradzanej w systemie godzinowym

1. Obowiązują następujące okresy wypowiedzenia ze strony:

	przedsiębiorstwa	pracownika
Od 0 do 8 tygodni zatrudnienia	1 dzień roboczy	1 dzień roboczy
Od 8 tygodni do 1 roku zatrudnienia	2 dni robocze	2 dni robocze
Od 1 roku do 2 lat zatrudnienia	3 dni robocze	3 dni robocze
Od 2 roku zatrudnienia	10 dni roboczych	10 dni roboczych

Prawo do odejścia

2. Pracownicy zobowiązani do przestrzegania terminu wypowiedzenia i zatrudnieni przy pracach wykonywanych w systemie akordowym trwających poniżej 5 dni, mają prawo do odejścia z pracy z chwilą zakończenia realizacji akordu, patrz [art. 35 ust. 6](#)

Pisemne wypowiedzenie

3. Okres wypowiedzenia liczy się od zakończenia zwykłych godzin pracy tego dnia, w którym wypowiedzenie zostało doręczone drugiej stronie.

Wypowiedzenie wymaga formy pisemnej pod rygorem nieważności, a odbiorca potwierdza jego otrzymanie własnoręcznym podpisem.

Jeżeli wypowiedzenie nie może być przekazane osobiście, winno być przesłane listem poleconym/za potwierdzeniem odbioru, przy zachowaniu ww. terminów. Decyduje data stempla pocztowego.

Staż pracy

4. W przypadku rozwiązania umowy zatrudnienia z pracownikiem i ponownego zatrudnienia go przed upływem 9 miesięcy, pracownik ten zachowuje staż pracy w przedsiębiorstwie, który miał w chwili rozwiązania umowy.

Postanowienie to nie znajduje zastosowania, jeżeli drugie zatrudnienie jest na czas określony lub do wykonania konkretnej pracy i obejmuje okres krótszy niż okres wypowiedzenia, odpowiednio 1-3 lub 10 dni roboczych.

5. Stażu pracy w przedsiębiorstwie nie uważa się za przerwy z powodu urlopu wypoczynkowego, wstrzymania prac ze względu na złe warunki pogodowe, choroby, służby wojskowej, nieobecności związanej z ciążą i porodem, por. ustawa o urlopie macierzyńskim (Lov om barselsorlov) itp.

Zwalnianie pracowników w okresie choroby i urazu

6. Pracownikom, którzy nie z własnej winy doznali urazu, wykonując pracę na rzecz przedsiębiorstwa lub zapadli na chorobę zawodową, która w oczywisty sposób powstała wskutek wykonywania pracy na rzecz przedsiębiorstwa, nie wolno wypowiedzieć umowy zatrudnienia w okresie pierwszych 8 tygodni udokumentowanej niezdolności do pracy z powodu w/w urazu.
7. Pracownik o 4-miesięcznym pracy, który jest niezdolny do pracy z powodu choroby, nie może zostać zwolniony w ciągu pierwszych 8 tygodni okresu, w którym był niezdolny do pracy z powodu choroby.

Czas wolny w związku ze zwolnieniem

8. Pracownikom zwalnianym z powodu restrukturyzacji, cięć, likwidacji przedsiębiorstwa lub innych przyczyn leżących po jego stronie, przy zachowaniu okresu wypowiedzenia, który obowiązuje w myśl niniejszego układu zbiorowego, przysługuje czas wolny za wynagrodzeniem w wymiarze do 2 godzin w celu uzyskania porady w kasie ubezpieczeń na wypadek bezrobocia lub związku zawodowym. Czas ten jest przyznawany w najwcześniejszym możliwym terminie po zwolnieniu pracownika i z należyтым uwzględnieniem działalności przedsiębiorstwa.

Unieważnienie okresu wypowiedzenia

9. Termin wypowiedzenia ze strony przedsiębiorstwa podlega uchyleniu w przypadku braku zajęcia dla pracownika z powodu uniemożliwienia lub utrudnienia normalnego wykonywania pracy ze względu na wstrzymanie pracy przez innych zatrudnionych, lockout lub inne przypadki działania siły wyższej znajdującej się poza kontrolą przedsiębiorstwa.

Rozdział 15

Postępowanie w ramach sporu pracowniczego

Art. 74 Postępowanie w ramach sporu pracowniczego
--

1. Żaden spór o charakterze zawodowym pomiędzy członkami niżej podpisanych organizacji nie może spowodować wstrzymania pracy, ale strony powinny dążyć do rozwiązywania tych sporów zgodnie z poniższymi postanowieniami.
2. Jeżeli w przedsiębiorstwie, którego działalność mieści się w zakresie obowiązywania niniejszego układu zbiorowego, dojdzie do sporu o charakterze zawodowym, to należy dążyć do jego rozwiązania na szczeblu lokalnym, w przedsiębiorstwie lub zakładzie pracy, przez zainteresowane strony.
3. Na życzenie pracowników lub przedsiębiorstwa, w negocjacjach może uczestniczyć przedstawiciel organizacji.

Lokalne 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, w terminie 10 dni roboczych od otrzymania przez organizację reprezentującą przeciwną stronę sporu wniosku o jego zwołanie. Dokładny termin uzgadniany jest przez zainteresowane organizacje.
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.
7. O ile takie jest życzenie jednej ze stron, spotkanie pojednawcze odbywa się w miejscu pracy.
8. Przedstawiciele organizacji, którzy uczestniczyli w negocjacjach na szczeblu lokalnym, nie mogą pełnić roli rozjemców na spotkaniu pojednawczym.
9. Podczas spotkania pojednawczego dochodzi do ponownego podjęcia negocjacji z udziałem rozjemców reprezentujących strony,

co najmniej po jednym rozjemcy z każdej organizacji. Rozjemcy podejmują próbę rozwiązania sporu w drodze bezpośrednich negocjacji. Rozjemcy sporządzają protokół z przebiegu i wyniku negocjacji, a ich podpisy mają moc wiążącą dla stron sporu.

Spotkanie 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 strony.
13. W obradach uczestniczy do dwóch przedstawicieli każdej organizacji, z których jeden prowadzi negocjacje w imieniu organizacji, jaką reprezentuje.
14. Podczas obrad sporna kwestia referowana jest ustnie osobom prowadzącym postępowanie pojednawcze, również przez przedstawicieli zwaśnionych stron, którzy mają obowiązek stawiennictwa.
15. Przedstawiciele organizacji, którzy uczestniczyli w lokalnym postępowaniu pojednawczym, nie mogą brać udziału w postępowaniu na szczeblu organizacji w charakterze rozjemców.
16. Osoby prowadzące negocjacje podejmują próbę rozwiązania sporu w drodze bezpośrednich negocjacji.
17. Z negocjacji sporządzany jest protokół zawierający listę kwestii, które zostały rozwiązane, a także spraw, w których nie osiągnięto porozumienia. Protokoły są podpisywane przez głównych negocjatorów organizacji. Wynik spotkania organizacji jest wiążący dla stron.
18. Jeżeli związek zawodowy może udowodnić okoliczności, które dają podstawy do przypuszczenia, że postanowienia układu zbiorowego pracy nie były przestrzegane, np. jeżeli związek zawodowy bezskutecznie próbował skontaktować się z przedsiębiorstwem,

wówczas przedsiębiorstwo musi udowodnić DIO III, że postanowienia układu zbiorowego pracy były przestrzegane.

DIO III przekaże związkowi zawodowemu dokumenty na żądanie.

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

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

Arbitraż zawodowy

19. Jeżeli powyżej opisana procedura rozpatrywania sporów zawodowych nie przyniesie rozwiązania sporu, to, o ile dotyczy on interpretacji istniejącej standardowej umowy w zakresie wynagrodzenia lub postanowień układu zbiorowego zawartego pomiędzy organizacjami, może on na wniosek jednej z organizacji podlegać rozpatrzeniu w trybie arbitrażu zawodowego.
20. Organizacja zamierzająca rozstrzygnąć spór w drodze decyzji arbitrażowej składa wniosek w tej sprawie do organizacji przeciwnej w ciągu czterech tygodni od daty spotkania mediacyjnego lub spotkania organizacji.
21. Wniosek winien obejmować opis przedmiotu i zakresu spornej kwestii oraz kopie protokołów z wcześniejszego postępowania zgodnego z zasadami rozpatrywania sporów pracowniczych.
22. Dokładny termin posiedzenia trybunału arbitrażowego uzgadniany jest przez zainteresowane organizacje.
23. Trybunał arbitrażowy składa się z pięciu członków, po dwóch wyznaczonych przez każdą z zaangażowanych organizacji i po jednym superarbitrze wyznaczonym przez te organizacje. Jeżeli organizacje nie mogą dojść do porozumienia w sprawie wyboru superarbitra, wnioskuje o jego wskazanie do prezesa duńskiego Sądu Pracy.

24. Sporne kwestie o charakterze zawodowym rozpatrywane są przez superarbitra o odpowiednim fachowym przygotowaniu, natomiast spory o charakterze prawnym przez superarbitra będącego specjalistą w dziedzinie prawa.
25. Przez kwestie o charakterze zawodowym rozumie się zazwyczaj spory związane z wykazami stawek wynagrodzeń akordowych/tabelami wynagrodzeń i wszelkimi interpretacjami w zakresie ich stosowania, natomiast kwestie o charakterze prawnym to zazwyczaj pozostałe kwestie mające związek z postanowieniami układu zbiorowego.
26. 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.
27. Jeżeli organizacje uznają to za stosowne, mogą wspólnie wybrać stałego superarbitra będącego specjalistą w danej dziedzinie i/lub superarbitra będącego prawnikiem na okres jednego roku kalendarzowego. Możliwy jest ponowny wybór tego samego kandydata.
28. W sprawach dotyczących kwestii branżowych, por. ust. 25, najpóźniej na 10 dni roboczych przed datą posiedzenia trybunału arbitrażowego organizacja skarżąca przesyła stronie przeciwnej i superarbitrowi pełen opis przedmiotu sporu wraz z aktami sprawy, na które zamierza się powoływać w trakcie posiedzenia. Na podobnej zasadzie najpóźniej na 5 dni roboczych przed datą posiedzenia trybunału arbitrażowego organizacja pozwana przesyła stronie przeciwnej i superarbitrowi swoje stanowisko w sprawie wraz z ewentualnymi załącznikami.
29. W pozostałych sprawach, najpóźniej na 20 dni roboczych przed datą posiedzenia trybunału arbitrażowego organizacja skarżąca przesyła stronie przeciwnej i superarbitrowi pełen opis przedmiotu sporu wraz z aktami sprawy, na które zamierza się powoływać w trakcie posiedzenia. Na podobnej zasadzie najpóźniej na 10 dni roboczych przed datą posiedzenia trybunału arbitrażowego organizacja pozwana przesyła stronie przeciwnej i superarbitrowi swoje stanowisko w sprawie wraz z ewentualnymi załącznikami. Wymiana ewentualnej repliki i dupliki ze strony skarżącego powinna nastąpić najpóźniej na 6 dni roboczych przed datą posiedzenia trybunału

arbitrażowego, a ze strony pozwanego najpóźniej na 2 dni robocze przed datą posiedzenia trybunału arbitrażowego.

30. Podczas posiedzenia sporna kwestia referowana jest ustnie przez przedstawiciela organizacji, który nie może jednocześnie być członkiem trybunału arbitrażowego.
31. Superarbitr pełni rolę przewodniczącego trybunału i prowadzi jego obrady. Orzeczenie zapada zwykłą większością głosów.
32. O ile nie uda się uzyskać rozstrzygnięcia, orzeczenie (wraz z uzasadnieniem) wydaje superarbitr.
33. Członkami komisji pojednawczej lub trybunału arbitrażowego nie mogą być osoby osobiście zainteresowane miejscem pracy, którego dotyczy spór skierowany do postępowania pojednawczego lub arbitrażowego.

Spory

34. Niniejsze zasady rozpatrywania sporów zawodowych nie ograniczają prawa organizacji ani ich członków do przerwania pracy bez uprzedniego postępowania pojednawczego i arbitrażowego, na podstawie „Umowy ramowej pomiędzy Duńskim Zrzeszeniem Pracodawców a Duńską Konfederacją Związków Zawodowych”.

Terminy

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

<p>Art. 75 Rozstrzygnięcie sporów pracowniczych w przypadku rozwiązania umowy zatrudnienia bez wypowiedzenia</p>

1. W sprawach dotyczących rozwiązania umowy zatrudnienia w trybie natychmiastowym, spotkanie pojednawcze odbywa się nie później niż 5 dni roboczych od otrzymania wniosku o postępowanie pojednawcze przez organizację reprezentującą przeciwną stronę sporu, chyba że zostanie uzgodnione inaczej.

2. Jeśli na spotkaniu pojedynczym w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia strony nie osiągną porozumienia, mogą wnioskować o rozstrzygnięcie sporu w drodze arbitrażu zawodowego.
3. W sytuacjach, w których zwrócono się o rozstrzygnięcie sprawy w drodze arbitrażu zawodowego, strony mogą również żądać zwołania spotkania organizacji i/lub spotkania negocjacyjnego, o ile takie spotkanie jest możliwe bez zmiany terminu arbitrażu zawodowego.
4. Organizacja, która chce nadać sprawie dalszy bieg, winna nie później niż w ciągu 10 dni roboczych od spotkania pojedynczego/spotkania organizacji złożyć pisemny wniosek o wszczęcie procedury arbitrażu zawodowego.
5. Termin ten może ulec zmianie za zgodą stron.

Art. 76 Wyплаты na podstawie postępowania pojedynczego i arbitrażowego

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

Art. 77 Wynagrodzenia i warunki pracy pracowników zagranicznych

Postanowienia wstępne

1. Celem niniejszych postanowień jest przestrzeganie zapisów układu zbiorowego pracy. Nie można powoływać się na te przepisy, aby wymagać ujawnienia informacji dotyczących wynagrodzeń w celu uzyskania ogólnej wiedzy na temat warunków wynagrodzenia w danym przedsiębiorstwie.
2. Strony układu zbiorowego zgadzają się co do tego, że wszystkie prace w sektorze budowlano-montażowym w Danii będą wykonywane zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego pracy,

tak aby zapewnić pracownikom odpowiednie wynagrodzenie, godziny pracy i inne warunki zatrudnienia.

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

Spotkanie organizacji

6. Jeżeli związek może wykazać istnienie okoliczności, które dają podstawy do przypuszczeń, że doszło do naruszenia postanowień układu zbiorowego, np. jeżeli związek daremnie próbował skontaktować się z przedsiębiorstwem, wówczas związek niezwłocznie zwraca się do DIO III. Analogicznie, DIO III w takiej sytuacji niezwłocznie kontaktuje się ze związkiem zawodowym.
7. W rezultacie powyższego niezwłocznie zwołane zostanie spotkanie organizacji będących stronami układu zbiorowego pracy. Poza stronami układu zbiorowego w spotkaniu wezmą udział również zleceniodawca oraz podwykonawca. Spotkanie powinno odbyć się na placu budowy w terminie 48 godzin, chyba że uzgodnione zostanie inaczej.
8. Na spotkaniu organizacji przedstawiane są wszelkie właściwe informacje dotyczące danej sprawy. Podczas spotkania organizacji podwykonawca jest zobligowany do przedstawienia dowodów postępowania zgodnie z układem zbiorowym pracy.

9. Ponadto na spotkaniu organizacji strony mogą poruszyć kwestię tego, że dany podwykonawca nie przystąpił do układu zbiorowego pracy.

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

10. Jeżeli sprawa dotyczy pojedynczego pracownika, to ujawnienie informacji, które go dotyczą, wymaga jego zgody.
11. Jeżeli żądanie ujawnienia informacji dotyczy grupy pracowników, są one udostępniane bez ich zgody, jednak w sposób zapewniający zachowanie anonimowości.
12. Jeżeli w toku negocjacji stwierdzone zostanie, że postanowienia układu zbiorowego były przestrzegane, sprawa zostaje zakończona.

Arbitraż zawodowy

13. Jeżeli na spotkaniu organizacji nie można dojść do natychmiastowego porozumienia co do tego, czy postanowienia układu zbiorowego pracy są przestrzegane, stały superarbitr wyznaczony przez duński Sąd Pracy może wnieść sprawę do trybunału arbitrażowego w celu wydania orzeczenia arbitrażowego w najkrótszym możliwym terminie.
14. W sprawach dotyczących przedsiębiorstw, które nie są członkami DIO III, skład orzekający tworzą przedstawiciele przedsiębiorstwa oraz federacji.
15. Na podstawie przedłożonych informacji Sąd Arbitrażowy rozstrzyga w swoim orzeczeniu, czy postanowienia układu zbiorowego pracy były przestrzegane oraz – w miarę możliwości – ustala dodatkową kwotę do zapłaty.
16. Jeżeli na spotkaniu organizacji lub w postępowaniu arbitrażowym zostanie stwierdzone, że postanowienia układu zbiorowego pracy nie były przestrzegane, DIO III jest zobowiązane do zwrócenia się do zleceniodawcy i nakłonienia go do udziału w rozstrzygnięciu sporu. DIO III poinformuje o tym związek zawodowy.

Informacje dla organizacji związkowych

17. Na przedsiębiorstwie spoczywa obowiązek przesłania do związku dokumentacji świadczącej o wywiązaniu się przez nie z obowiązku

uiszczenia ewentualnej dodatkowej zapłaty na podstawie ustaleń ze spotkania organizacji lub orzeczenia arbitrażowego.

Poufność

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

Art. 78 Duński Sąd Pracy

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

Art. 79 Nagłe przypadki

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

Art. 80 Wstrzymanie i odmowa pracy ze względów BHP

1. Postanowienia układu zbiorowego pracy nie ograniczają prawa pracowników do udziału w procesie wstrzymania pracy bez uprzedniej mediacji lub arbitrażu z zastrzeżeniem „Standardowej procedury rozstrzygnięcia sporów pracowniczych”.

2. W tym kontekście odsyła się do art. 17 ust. 2 standardowej procedury, który stanowi, że w przypadku zagrożenia zdrowia i bezpieczeństwa pracownik ma prawo wstrzymać pracę.

Rozdział 16

Komisja ds. równego wynagradzania

Art. 81 Komisja ds. równego wynagradzania
--

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

Ogólne ramy działania

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

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

Rozdział 17

Inne postanowienia

Art. 82 Prace budowlane prowadzone w okresie zimowym

Postanowienia ogólne

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

- Rozporządzenie rządowe nr 477 z dnia 18 maja 2011 r. w sprawie wykonywania prac budowlano-montażowych w okresie od 1 listopada do 31 marca.
- Rozporządzenie rządowe nr 2107 z dnia 24 listopada 2021 r. w sprawie prac budowlano-montażowych w związku z art. 30 ust. 2 (stacjonarne miejsca pracy) oraz art. 30, ust. 3 (osłony) duńskiej Ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy.
- W przypadku wykonywania pomniejszych prac budowlanych trwających powyżej 3 dni roboczych w okresie od 1 października do 30 kwietnia, stosuje się odpowiednie środki i zabezpieczenia specjalne, chyba że byłoby to w oczywisty sposób bezcelowe lub nieuzasadnione.
- Przy wprowadzaniu środków i zabezpieczeń specjalnych na okres zimowy rozróżnia się środki i zabezpieczenia specjalne związane z porą roku oraz środki i zabezpieczenia specjalne związane z warunkami pogodowymi (A), układowe środki i zabezpieczenia specjalne (B) oraz środki i zabezpieczenia specjalne dla ochrony pracowników (C):

A. Środki i zabezpieczenia specjalne związane z porą roku oraz środki i zabezpieczenia specjalne związane z warunkami pogodowymi

Środki i zabezpieczenia specjalne związane z porą roku winny być stosowane na podstawie informacji podanych przez przedsiębiorstwo. Środki i zabezpieczenia specjalne związane z warunkami pogodowymi winny być wykonane na podstawie takich

informacji zawartych w projekcie, które z reguły są opracowywane przez inwestora.

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

Przedsiębiorstwo zapewnia materiały i wyposażenie techniczne niezbędne do wykonania wskazanych środków i zabezpieczeń specjalnych.

B. Układowe środki i zabezpieczenia na okres zimowy

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

- Wymogi w zakresie środków i zabezpieczeń specjalnych na okres zimowy dla poszczególnych prac zawarte w opisie technicznym projektu/planie zagospodarowania placu budowy sprawiają, że poniższe działania stają się zbędne, lub
- Zostanie udowodnione, że okoliczności pozostające poza kontrolą przedsiębiorstwa uniemożliwiają wykonanie jednego lub więcej spośród środków i zabezpieczeń, lub

- Przedsiębiorstwo oraz zatrudnieni do wykonywania danych robót pracownicy uzgodnią, że wykonanie jednego lub więcej spośród środków i zabezpieczeń nie jest konieczne, z tym że uzgodnienia takie nie mogą stać w sprzeczności z określeniem przez inwestora, kto ponosi odpowiedzialność za wykonanie środków i zabezpieczeń na okres zimowy.

Tam, gdzie prace wykonuje się w tym samym miejscu przez dłuższy czas, por. art. 12 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 (działalności) przedsiębiorstwa, tam gdzie jest to niezbędne w celu prawidłowej realizacji prac, przedsiębiorstwo zapewnia sztuczne oświetlenie.

Ponadto przedsiębiorstwo, tam gdzie jest to niezbędne w celu realizacji prac, zabezpiecza zapewnione przez siebie doprowadzenie wody przed skutkami mrozu.

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

C. Zaplecze socjalne

Tam, gdzie z inicjatywy przedsiębiorstwa dostarczone są przenośne osłony, por. art. 12 ust. 1 rozporządzenia rządowego w sprawie wyposażenia placów budowy i podobnych miejsc pracy, ich montaż i przenoszenie w obrębie tego samego miejsca pracy będzie wykonywane przez samych pracowników i bez odrębnego wynagrodzenia.

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

Zabezpieczenie materiałów

Przedsiębiorstwo ma obowiązek zapewnienia niezbędnych osłon i plandek do przykrycia własnych materiałów i zadbania o to, by były one zabezpieczone. Pracownicy mają obowiązek przykrywania

i odkrywania materiałów używanych w codziennej pracy bez dodatkowej zapłaty.

Odśnieżanie

W przypadku stacjonarnych miejsc pracy, por. art 12 ust. 1 rozporządzenia w sprawie wyposażenia placów budowy i podobnych miejsc pracy, w trakcie wykonywania prac pracownicy są zobowiązani do ich utrzymywania w stanie odśnieżonym bez dodatkowej zapłaty.

Rozstrzygnięcie sporów pracowniczych

Spory dotyczące zakresu środków i zabezpieczeń specjalnych na okres zimowy związanych z porą roku i warunkami pogodowymi nie podlegają rozstrzygnięciu zgodnie z zasadami rozpatrywania sporów pracowniczych. Ewentualne spory w zakresie układowych środków i zabezpieczeń specjalnych na okres zimowy oraz wszelkich kwestii dotyczących zapłaty są rozstrzygane w zwykłym trybie zgodnym z zasadami procedury rozstrzygnięcia sporów pracowniczych.

Załącznik do rozporządzenia w sprawie wykonywania prac budowlano-montażowych w okresie od 1 listopada do 31 marca

Tabela środków i zabezpieczeń specjalnych związanych z porą roku i warunkami pogodowymi, bazująca na instrukcji Głównego Urzędu ds. Przedsiębiorstw i Budownictwa (EBST) do nowego rozporządzenia w sprawie wykonywania prac budowlano-montażowych w okresie zimowym

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

	Związane z porą roku	Związane z warunkami pogodowymi
3. Środki i zabezpieczenia specjalne przy wykonywaniu prac betoniarskich		
Zabezpieczenie form, materiałów zbrojeniowych i kruszyw przed śniegiem i lodem		X
Zabezpieczenie twardniejącego betonu przed uszkodzeniem przez działanie mrozu		X
Zabezpieczenie wykonanych powierzchni betonowych	X	
4. Środki i zabezpieczenia specjalne przy wykonywaniu prac murarskich		
Zabezpieczenie cegieł, pustaków, itp. przed zamknięciem	X	
Zabezpieczenie zaprawy przed działaniem niskiej temperatury		X

Przykrycie i/lub zabezpieczenie nowo wykonanych ścian przed opadami	X	
Przykrycie i/lub zabezpieczenie nowo wykonanych ścian przed mrozem		X
5. Środki i zabezpieczenia specjalne przy wykonywaniu prac dekarskich		
Zabezpieczenie przed opadami		X
Osuszanie dachu przy niskiej temperaturze		X
Usuwanie śniegu, szronu, lodu i wody		X
6. Środki i zabezpieczenia przy wykonywaniu prac wewnątrz obiektów		
Tymczasowe uszczelnienie stropów i/lub konstrukcji dachowej zabezpieczające przed przenikaniem wody, utratą ciepła i wychładzaniem	X	
Odprowadzanie wody deszczowej i pośniegowej	X	
Odśnieżanie niewykończonych powierzchni stropów i dachów		X
Zakrywanie otworów w elewacjach	X	
Ogrzewanie i wentylacja		X
Usuwanie wilgoci poopadowej	X	

Art. 83 Kodeks pracy

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

Art. 84 Dokumenty elektroniczne

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

Art. 85 Okres obowiązywania układu zbiorowego

Niniejszy układ zbiorowy, wraz ze stanowiącymi jego część uzgodnionymi protokołami, cennikami, itp., wchodzi w życie z dniem 1 marca 2023 r. i jest obowiązujący dla stron do czasu, aż zostanie, w sposób przewidziany obowiązującymi w danym czasie zasadami i przy zachowaniu formy pisemnej, wypowiedziany ze skutkiem na dzień 1 marca, z tym że najwcześniej 1 marca 2025 r.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

W imieniu Zjednoczonej Federacji
Duńskich Pracowników:
Claus von Elling

W imieniu DI:
Niels Grøn

Rozdział 18

Uczniowie

Art. 1 Dzienny/tygodniowy wymiar godzin pracy

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

Jeżeli jednak uczniowie uczęszczają do szkoły, obowiązują ich godziny i zasady stawiennictwa na zajęciach szkolnych.

Dodatkowe dni urlopu

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

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

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

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

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

Za niewykorzystane dodatkowe dni urlopu uczeń otrzymuje rekompensatę.

Art. 2 Okres przyuczania do zawodu

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

Art. 3 Wynagrodzenie

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

1 maja 2023 r.	Za godzinę	Za tydzień
1. okres pobierania wynagrodzenia, zmienny	DKK 2717,65	DKK 73,45
2. okres pobierania wynagrodzenia, 52 tygodnie	DKK 3283,75	DKK 88,75
3. okres pobierania wynagrodzenia, 52 tygodnie	DKK 3740,70	DKK 101,10
4. okres pobierania wynagrodzenia, 52 tygodnie	DKK 4515,85	DKK 122,05

1 stycznia 2024 r.

1. okres pobierania wynagrodzenia, zmienny	DKK 2813,85	DKK 76,05
2. okres pobierania wynagrodzenia, 52 tygodnie	DKK 3400,30	DKK 91,90
3. okres pobierania wynagrodzenia, 52 tygodnie	DKK 3872,05	DKK 104,65
4. okres pobierania wynagrodzenia, 52 tygodnie	DKK 4674,95	DKK 126,35

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

Uczniowie EUX

Umowy dotyczące kształcenia zawarte przed 1 sierpnia 2020 r.

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

- Niezależnie od daty rozpoczęcia kształcenia wynagrodzenie regulowane jest z dołu w roku zakończenia nauki, odpowiednio od 1 lutego dla egzaminów czeladniczych złożonych w ostatni piątek marca i od 1 sierpnia dla egzaminów czeladniczych złożonych w ostatni piątek września, w terminie wynoszącym 52 tygodnie odpowiednio dla 4., 3., i 2. grupy zaszeregowania. Ewentualne wynagrodzenie na wcześniejszym etapie nauki odbywa się z zastosowaniem stawki I grupy zaszeregowania i jest czasowo zmienne.
- W okresie kształcenia po 1 lutego, odpowiednio po 1 sierpnia, w roku zakończenia nauki przysługuje wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej obowiązującej stawce minimalnej/minimalnej stawce godzinowej dla czeladników/pracowników dorosłych wynikające z poszczególnych układów zbiorowych.

Umowy dotyczące kształcenia i edukacji zawarte po 1 sierpnia 2020 r.

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

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

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

Art. 4 Nadgodziny

1. Uczniowie, którzy ukończyli 18 lat, mogą świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych na takich samych zasadach i w takim samym zakresie, jak pozostali pracownicy przedsiębiorstwa.
2. Czas pracy uczniów poniżej 18. roku życia nie może przekraczać przyjętego czasu pracy pozostałych pracowników.
3. Uczniowie poniżej 18. roku życia nie mogą wykonywać pracy przez więcej niż łącznie 10 godzin dziennie.
4. Za pracę wykonywaną poza zwykłym dziennym czasem pracy określonym dla danego tygodnia, uczeń otrzymuje wynagrodzenie zgodne z jego grupą zaszeregowania, powiększone o dodatek w myśl [art. 21](#) układu zbiorowego pracy.
5. Uczniom, którzy wykonują pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz wynagrodzenia określonego w ust. 4 przysługuje 12,5% wynagrodzenia tytułem świadczenia urlopowego, które wypłaca się gdy pracownik wykorzystuje główny urlop.

Art. 5 Uczniowie pełnoletni

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

- W chwili rozpoczęcia nauki uczeń dorosły musi mieć co najmniej 25 lat.
- W trakcie nauki wynagrodzenie ucznia winno być równe co najmniej minimalnej stawce wynagrodzenia dla danej branży, por. [art. 22](#).

Art. 6 Udział uczniów w pracy w systemie akordowym wykonywanej przez czeladników

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

Jeśli inni pracownicy dzielą się z uczniami i uczniami dorosłymi nadwyżką akordową, uczniom przysługuje odpowiadające tej kwocie świadczenie urlopowe i składki w ramach programu zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych.

Art. 7 Warunki wynagrodzenia i zatrudnienia

Wypłata wynagrodzeń

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

Badania ciężowe

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

Wynagrodzenie w trakcie urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego

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

Pierwszy dzień choroby dziecka

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

Program ubezpieczenia zdrowotnego

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

Okresy nauki szkolnej

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

Stawienie się przed komisją poborową

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

Art. 8 Program zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych

Program zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych

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

1 marca 2022 r.	3%
1 marca 2024 r.	5%

W kwotę tą włączone jest wynagrodzenie urlopowe.

Wynagrodzenie

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

Art. 9 Ubezpieczenie emerytalne

1. Uczniowie zostaną objęci programem emerytalno-rentowym po ukończeniu 18 lat (do 1 września 2020 r., 20 lat) i przepracowaniu sześciu miesięcy za wynagrodzeniem.
2. Stawki składek na program emerytalny są przedstawione w rozdziale 8, [art. 43](#).

Art. 10 Świadczenia ubezpieczeniowe dla uczniów

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

Bieżące świadczenie z tytułu wcześniejszego przejścia na emeryturę

(roczne)..... DKK 33 000

Ryczałtowe świadczenie w razie określonych poważnych chorób DKK 100 000

Ryczałtowe świadczenie w razie śmierci DKK 100 000

Ubezpieczenie zdrowotne w funduszu PensionDanmark

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

Art. 11 Odzież robocza

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

Art. 12 Obuwie ochronne

Przedsiębiorstwo wydaje uczniowi obuwie ochronne, po raz pierwszy z chwilą rozpoczęcia nauki, a następnie przez cały okres przyuczania do zawodu na tych samych zasadach jak obowiązujące wobec pozostałych pracowników.

Art. 13 Narzędzia

Przedsiębiorstwo wyda uczniowi narzędzia zgodnie z wykazem narzędzi sporządzonym przez komisję techniczną Branży Drzewnej.

Art. 14 Dodatek z tytułu podróży

Okres praktyki

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

Czas przejazdu

2. Stawka zwrotu za czas przejazdu dla uczniów wynosi 50% stawki pozostałych pracowników.

Praca wymagająca obecności poza normalnym miejscem pracy i praca wymagająca od pracownika skorzystania z noclegu poza miejscem zamieszkania

3. W przypadku wykonywania przez ucznia pracy świadczonej poza zwykłym miejscem pracy oraz pracy wymagającej skorzystania z noclegu poza miejscem zamieszkania, wynagrodzenie następuje na takich samych zasadach jak w przypadku innych pracowników.

Okresy nauki szkolnej

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

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

5. Warunkiem uzyskania dodatku z tytułu podróży jest brak możliwości uczestniczenia ucznia w zajęciach szkolnych w placówce położonej bliżej jego miejsca zamieszkania lub nauki niż ta, do której uczęszcza.
6. Należy w najszerszym możliwym zakresie korzystać ze środków transportu publicznego. O ile używanie takich środków transportu wiązałoby się z niewspółmiernie dużą uciążliwością dla danego ucznia, może on stosować własny środek transportu.
7. W przypadku korzystania z transportu publicznego zwracane będą faktycznie poniesione koszty. Transport powinien odbywać się w sposób najtańszy i najlepiej dopasowany do lokalnych uwarunkowań, a tam, gdzie to możliwe, należy stosować bilety okresowe, karnety, itp.
8. W razie używania własnego środka transportu, uczniowi wypłaca się zwrot w równowartości aktualnie obowiązującej stawki dodatku transportowego dla uczestników kursów w ramach kształcenia ustawicznego, obecnie w wysokości 1,10 DKK/km, o ile łączna odległość do szkoły i z powrotem wynosi 20 i więcej km. Kwota jest korygowana zgodnie ze stawkami ustalonymi na każdy rok uzyskiwania dochodów przez Duńską Radę ds. Rozliczeń Podatkowych zgodnie z art. 9 C duńskiej ustawy o rozliczeniu podatkowym.

W razie zmiany obowiązujących przepisów prawnych w tym zakresie, niniejsze postanowienie może zostać unieważnione przy zachowaniu 3-miesięcznego terminu wypowiedzenia biegnącego do końca okresu obowiązywania układu zbiorowego.

9. W przypadku uczniów, którym zapewniono zakwaterowanie, wypłaca się zwrot kosztów transportu za przejazdy pomiędzy miejscem zakwaterowania a zwyczajowym miejscem zamieszkania związane z weekendami oraz przerwami świątecznymi z okazji Bożego Narodzenia i Wielkanocy, o ile spełniony jest warunek dotyczący odległości określony w ust. 4.

Jeżeli wybór szkoły kształcenia zawodowego pociąga za sobą koszty internatu dla szkół kształcenia zawodowego, są one również pokrywane przez przedsiębiorstwo.

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

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

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

11. Opłacanie internatu przez przedsiębiorstwo następuje pod warunkiem, że uczeń aktualnie korzysta z internatu i w nim nocuje.

Przedsiębiorstwa mogą otrzymywać zwrot kosztów związanych z pobytem ucznia w internacie z Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego (Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond), chyba że przedsiębiorstwo, korzystając z możliwości swobodnego wyboru szkoły, poleciło uczniowi pobieranie nauki w innej 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 ustawy uzgodnionej przez DA, Duńskie Zrzeszenie Pracodawców i LO (obecnie FH), Duńską Konfederację Związków Zawodowych w oficjalnym projekcie ugody pojednawczej z dnia 21 marca 2014 r.

W razie przyjęcia tego rozwiązania, przedsiębiorstwa będą pokrywały koszty internatu dla uczniów pobierających naukę w

zakresie kształcenia zawodowego, jeśli pobyt w internacie będzie konieczny dla ukończenia nauki.

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

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

O ile nowe przepisy ustawy o kształceniu zawodowym zostaną w późniejszym czasie zmienione w taki sposób, że zasady przedstawione w propozycji ugodowej ulegną znaczącej modyfikacji, strony układu zbiorowego pracy podejmą negocjacje w przedmiocie konsekwencji takich zmian. W przypadku sporów kwestia ta może być przedłożona do negocjacji pomiędzy Duńskim Zrzeszeniem Pracodawców a Duńską Konfederacją Związków Zawodowych.

12. Postanowienia ust. 5, 6 i 7 obowiązują podobnie w odniesieniu do dodatku z tytułu podróży zgodnie z ust. 4.
13. Ww. zwrot kosztów transportu wypłacany jest po otrzymaniu niezbędnej dokumentacji z dołu w zwykłych terminach wypłaty wynagrodzeń.
14. Jeżeli w zakresie zwrotu kosztów przejazdu w okresie pobierania nauki szkolnej zostaną przyjęte nowe rozwiązania publicznoprawne lub ogólnie obowiązujące, zastąpią one zasady opisane powyżej.
15. W przypadku, gdy konieczne jest przemieszczanie się ucznia pomiędzy różnymi placówkami danej szkoły w ciągu jednego dnia, zwrot kosztów transportu jest wypłacany niezależnie od postanowień dotyczących odległości zawartych w ust. 4.

Art. 15 Zaplecze socjalne

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

Art. 16 Dodatek z tytułu pracy w środowisku wilgotnym i zabrudzonym

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

Art. 17 Postanowienia w zakresie urlopów

1. Odsyła się do przepisów ustawy o urlopach.

Zasady dotyczące gwarancji urlopu

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

Przykład:

Jeśli uczeń rozpoczął naukę zawodu w okresie od 2 września do 31 października, ma on prawo do 5 tygodni płatnego urlopu w bieżącym okresie urlopowym (od 1 września do 31 grudnia następnego roku).

Jeśli uczeń rozpoczął naukę zawodu w okresie od 1 listopada do 30 czerwca, przysługuje mu prawo do 3 tygodni płatnego głównego urlopu w głównym okresie urlopowym i 5 dni płatnego urlopu w okresie zamknięcia przedsiębiorstwa przed głównym okresem urlopowym.

Przy odejściu z przedsiębiorstwa lub ukończeniu nauki zawodu, wypłacana jest świadczenie urlopowe w wysokości 12,5% wynagrodzenia będącego podstawą składki na świadczenie

urlopowe (wyłacone wynagrodzenie minus wynagrodzenie za czas urlopu i minus wyłacony dodatek urlopowy) za część nabytego prawa do urlopu, którego uczeń jeszcze nie wykorzystał.

Przykład:

Jeśli uczeń nabył prawo do 5 tygodni urlopu, z czego 3 tygodnie płatnego urlopu zostały wykorzystane w okresie urlopowym, w momencie odejścia lub zakończenia nauki zawodu uczniowi przysługuje świadczenie urlopowe za dany rok, za który naliczany jest urlop, w wysokości odpowiadającej 2/5 z 12,5% wynagrodzenia będącego podstawą składki na świadczenie urlopowe w danym roku urlopowym.

Jeśli w związku z wykorzystaniem urlopu uczeń otrzymał dodatek urlopowy, do wypłaty jest tylko świadczenie urlopowe w wysokości odpowiadającej dwóm piątym z 11,5% wynagrodzenia będącego podstawą składki na świadczenie urlopowe.

Art. 18 Specjalne postanowienia

Szkoła zawodowa

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

Egzamin czeladniczy

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

Art. 19 Rozstrzygnięcie sporów pracowniczych

1. Jeśli organizacje otrzymują skargi na nieodpowiednie szkolenie i kształcenie oraz związane z tym warunki – takie jak np. adekwatność zadań roboczych, ich jakość, czas trwania, zakończenie, osobiste relacje między uczniami, przedsiębiorstwem, czeladnikami, (kwestie obecności) itp. – skargę składa się do właściwej komisji branżowej. Komisja rozpatrzy sprawę zgodnie z postanowieniami duńskiej

ustawy o kształceniu i szkoleniu zawodowym i ogólnie zgodnie z zasadami ustalonymi przez organizację.

2. Pozostałe spory pomiędzy uczniem a przedsiębiorstwem powinny być rozstrzygane najpierw w drodze negocjacji zgodnie z zasadami rozpatrywania sporów pracowniczych (tj. negocjacje lokalne, miejscowy arbitraż/arbitraż, zebranie na szczeblu organizacji/mediacje na szczeblu organizacji), jednakże spory pomiędzy uczniem a przedsiębiorstwem nie mogą być przedmiotem postępowania arbitrażowego. Jeśli nie dojdzie do porozumienia, sprawa zostanie przekazana do komisji branżowej przed przekazaniem jej do Komisji ds. Sporów. Jeśli dojdzie do porozumienia i postanowienia układu zbiorowego nie będą przestrzegane, zostanie to uznane za naruszenie niniejszego postanowienia i sprawa może zostać przekazana do duńskiego Sądu Pracy.
3. Jeśli sprawa zostanie przekazana do Komisji ds. Sporów i zostanie przez nią odrzucona, ponieważ będzie interpretowana w ramach części układu zbiorowego dotyczącej uczniów, sprawa zostanie ponownie zbadana przez organizację. W przypadku braku porozumienia, sprawy o tym charakterze mogą zostać przekazane do ostatecznego rozstrzygnięcia w drodze arbitrażu zawodowego.

Protokoły

Protokół bezpieczeństwa i higieny pracy

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

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

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

Poszczególne komponenty opisano poniżej bardziej szczegółowo.

(1) Działania BHP w przedsiębiorstwach

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

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

Strony są też zgodne co do tego, że w myśl obowiązujących zasad kierownictwo przedsiębiorstwa nadal ponosi odpowiedzialność za to, by poszczególni pracownicy mieli możliwość wykonywania swojej pracy

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

Strony ustalają ponadto, że obowiązkiem pracowników jest przyczynianie się do zapewnienia odpowiednich warunków bezpieczeństwa i higieny pracy we własnym obszarze pracy. Jeżeli pracownik pomimo jasnych instrukcji przedsiębiorstwa oraz obecności niezbędnego wyposażenia bezpieczeństwa zlekceważy jasne i dobrze znane zasady bezpiecznego wykonywania pracy, będzie to traktowane jako rażące naruszenie stosunku zatrudnienia, które może nieść ze sobą konsekwencje przewidziane w kodeksie pracy. Spory w tym zakresie można rozstrzygać zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego pracy dotyczącymi rozstrzygnięcia sporów pracowniczych.

(2) Działania stron w ramach współpracy z przedsiębiorstwami

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

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

Działania BHP w przedsiębiorstwach

Jednym z wymogów zawartych w przepisach jest współpraca przedsiębiorstw i pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Przedsiębiorstwa zatrudniające dziesięciu lub więcej pracowników realizują ten wymóg za pośrednictwem organizacji BHP (AMO), natomiast przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż dziesięciu pracowników – poprzez bezpośrednią współpracę między pracodawcą a pracownikami. Przepisy AMO zostaną zrewidowane i zaktualizowane w 2023 r. Po aktualizacji dokumentów Stowarzyszenia Branżowego ds. BHP w Sektorze Budowlano-Montażowym (BFA Bygge- og Anlæg), strony wspólnie zajmą się rozpowszechnianiem tych dokumentów zarówno w

przedsiębiorstwach posiadających, jak i nieposiadających HSO.

Działania związane z kulturą pracy i odpowiednimi zachowaniami na rzecz BHP

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

Strony podejmą zatem następujące działania:

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

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

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

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

Strony są zgodne co do tego, że:

- Zasoby potrzebne na działanie BAM BUS to 0,12 DKK na godzinę, a środki są zbierane z istniejącej Fundacji Środowiska Współpracy i Pracy
- BAM-BUS będzie nadal gromadzić wiedzę i dzielić się nią z przedsiębiorstwami, pracownikami i organizacjami. Działania

komunikacyjne wymagają koordynacji ze Stowarzyszeniem Branżowym ds. BHP w Sektorze Budowlano-Montażowym (BFA Bygge- og Anlæg)

- BAM-BUS powinna w dalszym ciągu działać jako usługa doradcza, w ramach której konsultanci są neutralni w stosunku do indywidualnych interesów stron.
- Należy zadbać o to, by od 2025 r. BAM-BUS był w stanie zapewnić dodatkową edukację i szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W latach 2023 i 2024 strony muszą ustalić, w jaki sposób od 2025 r. dodatkowe szkolenie BHP może zostać włączone jako usługa/oferta podstawowa, a także określić finansowanie, treść i zakres.

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

(4) Polityka BHP zainteresowanych stron

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

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

- Działania, wiedza i umiejętności Krajowego Urzędu Inspekcji Pracy wymagają wzmocnienia w celu osiągnięcia wyższego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Koncentracja ma odpowiednich warunkach uczciwej konkurencji, w tym nadzór nad przedsiębiorstwami zagranicznymi i rejestrowaniem w Rejestrze zagranicznych usługodawców (RUT).
- Pracodawcy, pracownicy, dostawcy, inżynierowie projektów, konsultanci i wykonawcy budowlani ponoszą odpowiedzialność zgodnie z ustawą o BHP. Krajowy Urząd Inspekcji Pracy winien prowadzić nadzór nad tym, aby każda strona wywiązywała się ze swoich obowiązków, które nakładają na nie przepisy ustawy o BHP.
- Należy nadal koncentrować uwagę Krajowego Urzędu Inspekcji

Pracy na zobowiązaniach pracodawców, ale należy również podejmować inicjatywy skierowane do wykonawców robót budowlanych, inżynierów-konsultantów, projektantów, dostawców i pracowników.

- Inicjatywy te należy utrzymać przez dłuższy czas, tak aby zarówno wzmocnić ich efekt w dłuższej perspektywie, jak i skonsolidować podstawy wiedzy Krajowego Urzędu Inspekcji Pracy w tej dziedzinie.
- Współpraca na wczesnym etapie pomiędzy Krajowym Urzędem Inspekcji Pracy a zainteresowanymi stronami przy opracowywaniu nowych inicjatyw w celu zapewnienia jak najlepszych działań w sektorze budowlano-montażowym.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Protokół w sprawie rozwijania kompetencji w branży budowlano-montażowej

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

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

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

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

1. Skoncentrowanie się na potrzebie wzmocnienia ogólnych umiejętności czytania i pisania wśród pracowników branży, w tym biegłości w posługiwaniu się językiem duńskim wśród zagranicznych

pracowników. Strony zgadzają się również, że brakuje efektywnych publicznych ofert szkoleniowych dla grupy docelowej.

O dotacje można ubiegać się w ramach Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego na szkolenia dla osób z dysleksją (OBU), na przygotowawcze kształcenie dorosłych (FVU) i ogólne kształcenie dorosłych (AVU).

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

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

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

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

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

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

Należy podjąć odpowiednie starania w zakresie marketingu strony internetowej PensionDanmark poświęconej edukacji ustawicznej, aby zwiększyć świadomość i zainteresowanie kształceniem ustawicznym i szkoleniami. Praca ta wymaga sformalizowana w zarządzie fundacji przed końcem 2023 r., a nacisk należy położyć na to, by układy zbiorowe pracy zabezpieczyły programy wsparcia oraz by strony takiego układu zostały zidentyfikowane jako nadawcy kampanii marketingowych.

4. Strony zgadzają się kontynuować pracę z zespołem ds. podnoszenia kwalifikacji w dziale szkoleń i edukacji branży budowlanej, gdzie nacisk kładziony jest na wzmocnienie podnoszenia kwalifikacji w sektorze budowlano-montażowym, ze szczególnym uwzględnieniem cyfryzacji, zrównoważonego rozwoju i transformacji ekologicznej. Dofinansowanie wspierające te działania pochodzi z Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Protokół o pracy w godzinach nocnych i badaniach kontrolnych stanu zdrowia

Strony ustalają, co następuje:

1. Postanowienia ogólne

W związku z implementacją dyrektywy UE w sprawie czasu pracy, poniżej określone strony zawarły następujące porozumienie dotyczące pracy w godzinach nocnych:

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

Przedsiębiorstwa 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 mają obowiązek zapewnić, aby pracowników cierpiących na problemy zdrowotne, które w dający się udowodnić sposób są spowodowane wykonywaniem pracy w godzinach nocnych, gdy tylko jest to możliwe, kierowano do odpowiedniej dla nich pracy w godzinach dziennych.

2. Środki zapobiegawcze przy pracy w godzinach nocnych

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

- Maksymalnie trzy kolejne zmiany nocne
- Jednorazowo 9 godzin jednorazowo
- Co najmniej 11 godzin przerwy między dwiema zmianami

- Kobiety w ciąży co do zasady odbywają maksymalnie 1 nocną zmianę tygodniowo, aby zminimalizować ryzyko poronienia i innych powikłań w czasie ciąży (patrz protokół w sprawie pracy kobiet w ciąży w godzinach nocnych).

Przedsiębiorstwa zatrudniające pracowników w godzinach nocnych wdrażają zatem następujące środki:

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

Dyskusja na ten temat powinna:

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

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

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

- a) Przedsiębiorstwo ma obowiązek oferować pracownikom ze zmian nocnych coroczne badania kontrolne
 - i. Pracownicy ze zmian nocnych zobowiązani są przechodzić co dwa lata badania kontrolne.
 - ii. W przypadku pracowników ze zmian nocnych, którzy ukończyli 50 lat, przeprowadzana jest rozszerzone badanie kontrolne.
- b) Przeprowadzenie corocznego specjalnego WPA skoncentrowanego na pracy w godzinach nocnych
 - i. Identyfikacja i wyszczególnienie zagrożeń związanych z pracą w godzinach nocnych
 - ii. Ocena zagrożeń związanych z pracą w godzinach nocnych

iii. Ustalenie priorytetów i opracowywanie planu działania

iv. Działania następcze w zakresie planu działania

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

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Protokół w sprawie pracy kobiet w ciąży w godzinach nocnych

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

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

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

Jeśli te założenia nie zostaną spełnione, strony wznowią negocjacje.

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

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

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

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

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Protokół w sprawie innych postanowień dotyczących pracy w godzinach nocnych

Strony uzgadniają następujące dodatkowe postanowienia dotyczące pracy w godzinach nocnych:

1. Nowe informacje na temat planowania pracy w godzinach nocnych

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

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

DIO III i sekcja budowlana Zjednoczonej Federacji Pracowników wspierają skierowany przez DIO I oraz CO-Industri (Centralna Organizacja Pracowników Przemysłowych w Danii) wniosek do rządu w sprawie zapewnienia pracownikom ze zmian nocnych odpowiednich i niezbędnych badań przesiewowych pod kątem nowotworów powiązanych z ich pracą w godzinach nocnych.

3. Praca komisji

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

- Zbadać możliwość określenia zakresu świadczenia pracy w godzinach nocnych i oferty badań kontrolnych w przedsiębiorstwach z systemem pracy zmianowej.
- Śledzić i omawiać inicjatywy dotyczące pracy nocnej zapoczątkowane przez DIO I oraz CO-Industri:
 - o Dane Krajowego Urzędu Inspekcji Pracy dotyczące wypadków przy pracy w porze nocnej.
 - o Dokumentacja wzorcowa do wykorzystania w dialogu między lokalnymi stronami na temat przestrzegania zaleceń NFA.
 - o Minimalne wymagania dla określonej WPA, szczególnie ukierunkowanej na pracę nocną, która nie spełnia zaleceń NFA.
 - o Potrzeba jakichkolwiek ofert szkoleniowych skierowanych do pracowników, mężów zaufania, przedstawicieli BHP oraz przedstawicieli przedsiębiorstw z systemem pracy zmianowej, skupiających się m.in. na planowaniu harmonogramów pracy, godzin odpoczynku, na ochronie zdrowia i zagrożeniach zdrowotnych.
 - o Aktualizacja broszur dotyczących pracy w godzinach nocnych i badań kontrolnych ukierunkowanych na wykonywanie pracy w godzinach nocnych.
 - o Minimalne wymagania dotyczące kwestionariusza itp. do specjalnych badań kontrolnych ukierunkowanych na wykonywanie pracy w godzinach nocnych przez pracowników, którzy ukończyli 50 lat i wykonują pracę nocną niezgodnie z zaleceniami NFA.

- Omówienie potrzeby wspólnych działań, w tym kampanii informacyjnej i wytycznych dotyczących planowania harmonogramu pracy nocnej oraz zapewnienie rozwoju i realizacji takich działań – ewentualnie pod patronatem BFA Bygge og Anlæg.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Protokół o pracy w komisjach

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

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

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

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

Kopenhaga, dnia 17 marca 2020 r.

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

Strony uzgadniają, że protokół dotyczący przetwarzania danych osobowych otrzymuje następujące brzmienie:

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

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

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

Kopenhaga, dnia 17 marca 2020 r.

Załącznik do powyższego protokołu

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

Protokół z dnia 21.06.2012 r. stanowi, co następuje:

Zakres dostarczanej/przesyłanej dokumentacji

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

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

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

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

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

Gdy strony uznają, że informacje o miejscu zamieszkania są istotne, podawany jest również adres zamieszkania w Danii. Może tak być na przykład w przypadku obliczania dodatku za kilometrą.

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

Kopenhaga, dnia 1 października 2018 r.

Duńskie Zrzeszenie Budownictwa

3F

Podpis. Anja Bülow Jensen

Podpis. Palle Bisgaard

Protokół dot. sprawozdawczości cyfrowej

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

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

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

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

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

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

Komisja musi zakończyć swoje prace do września 2024 r.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

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

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

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

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

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

Strony uzgadniają szczegóły finansowania.

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

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Protokół w sprawie transpozycji określonych dyrektyw UE do układów zbiorowych pracy

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

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

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

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

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

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

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Protokół w sprawie kursów 2x2

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

Strony zgadzają się zatem na pominięcie następujących postanowień:

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

Układ zbiorowy pracy sektora budowlanego, art. 63 ust. 7

Układ zbiorowy pracy dla murarzy i czeladników murarskich, art. 57, ust. 7

Branżowy układ zbiorowy, art. 44, ust. 8

Układ zbiorowy pracy dla branży posadzkarskiej, art. 56, ust. 11.

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

„Artykuł 74 Ustawiczna nauka i szkolenia rzeczników BHP

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

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

Związek zawodowy dokonuje płatności na rzecz męża zaufania i rzecznika BHP.

Dostęp do uczestnictwa w kursach BHP organizowanych przez związek zawodowy nie ma wpływu na prawa i obowiązki związane z edukacją i szkoleniem w zakresie BHP przewidzianym w przepisach prawa”.

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

3F i Duńskie Zrzeszenie Budownictwa uzgadniają wytyczne dotyczące zwrotu środków na rzecz stowarzyszenia oraz wypłaty kwoty pokrywającej koszty operacyjne związane z administrowaniem programem.

Strony załączają niniejszy protokół jako załącznik do układu zbiorowego pracy.

Kopenhaga, dnia 17 marca 2020 r.

Protokół w sprawie podnoszenia kwalifikacji niewykwalifikowanych pracowników

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

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

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

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

Wsparcie na podnoszenie kwalifikacji niewykwalifikowanych pracowników zastępuje wsparcie na czas wolny przeznaczony na szkolenia i

kształcenie, o czym mowa w rozdziale 14, tak aby pracownicy nie mogli korzystać z oferty szkoleniowej i edukacyjnej w latach kalendarzowych, w których odbywa się podnoszenie kwalifikacji.

Podczas okresu kształcenia i szkolenia pracownik będzie wynagradzany zgodnie ze stawkami określonymi w art. 45 ust. 1.

Fundusz Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego ustanowi szczegółowe ramy dla dotacji przyznanych na podnoszenie kwalifikacji niewykwalifikowanych pracowników w nadchodzącym okresie obowiązywania układu zbiorowego pracy i określi aktualną zaakceptowaną listę kursów edukacyjnych i zajęć szkoleniowych kwalifikujących się do dotacji.

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

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

Strony układu zbiorowego pracy zgadzają się przeznaczyć na ten cel 20 mln DKK w okresie obowiązywania tegoż układu zbiorowego. Dofinansowanie wspierające te działania pochodzi z Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Protokół w sprawie komisji ds. edukacji i kształcenia ustawicznego

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

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

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Protokół o uzupełnianjących dniach urlopowych w przedsiębiorstwach delegujących pracowników

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

Strony ustalają, co następuje:

Cel

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

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

Dodano ust. 1:

Przepisy zawarte w art. 56 do 65 nie mają zastosowania do pracowników delegowanych, tj. pracowników, którzy normalnie wykonują pracę w państwie innym niż Dania i którzy tymczasowo pracują w Danii, por. przepisy ustawy nr 849 z dnia 21 lipca 2006 r. o delegowaniu pracowników.

Dodano ust. 2:

Wykorzystywanie urlopów

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

Płatność z tytułu urlopu

Jeżeli pracownicy delegowani w myśl przepisów urlopowych kraju pochodzenia są uprawnieni do mniejszej liczby płatnych dni urlopowych przypadających na rok urlopowy niż przysługuje na mocy przepisów duńskiej ustawy urlopowej, przedsiębiorstwo uzupełnia urlop o dni urlopu proporcjonalnie do poziomu przewidzianego przepisami duńskiej ustawy urlopowej za okres, w którym pracownicy wykonują pracę na terenie Danii.

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

Z przepisów art. 6 ust. 1 ustawy o delegowaniu pracowników wynika, że jeżeli ustawodawstwo, które znalazło zastosowanie do stosunku zatrudnienia, jest mniej korzystne dla pracownika w odniesieniu do długości urlopu i świadczenia urlopowego niż przewidują przepisy art. 7, 23 i 24 Ustawy o urlopach, to pracodawca musi zapewnić pracownikowi uzupełniające dni płatnego urlopu, tak aby pracownik znalazł się w tak korzystnej sytuacji, jak przewidują wymienione przepisy. Oznacza to, że jeżeli przepisy urlopowe kraju pochodzenia pracownika nie są tak korzystne jak przepisy ustawy urlopowej, pracownicy podczas delegowania do Danii mogą nabywać prawo do uzupełniających dni urlopowych i/lub świadczenia urlopowego lub płatnego urlopu zgodnie z przepisami ustawy o urlopach. W myśl przepisów ustawy urlopowej pracownikowi przysługuje prawo do 5 tygodni płatnego urlopu ze świadczeniem urlopowym w wysokości 12,5% wynagrodzenia rocznego lub z pełnym wynagrodzeniem podczas urlopu oraz dodatkiem w wysokości 1% wynagrodzenia rocznego. Urlop uzupełniający i/lub świadczenie urlopowe nie powinny być przyznawane na mocy przepisów ustawy urlopowej, lecz w taki sposób, by zachować zgodność z przepisami urlopowymi kraju pochodzenia pracownika.

Dodano ust. 3:

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

Jeżeli dodatek jest wyraźnie ujęty w odcinku wypłaty pracownika, por. przepisy układu zbiorowego w tym zakresie, lub z podobnego zestawienia,

to delegujące przedsiębiorstwo może zaniechać utworzenia funduszu na wypłaty z tytułu dni ustawowo wolnych od pracy i dodatkowych dni urlopu, a w zamian za to wypłacać składkę na bieżąco jako dodatek do wynagrodzenia, w tym również rekompensatę za niewykorzystane dodatkowe dni urlopu.

Dodano ust. 4:

Niemieckie przedsiębiorstwa

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

Wejście w życie

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

Zatwierdzenie

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

Kopenhaga, dnia 20 stycznia 2017 r.

Protokół dotyczący kwestii ubezpieczeń emerytalnych w przedsiębiorstwach delegujących pracowników

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

Cel

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

Obowiązek odprowadzania składek emerytalnych

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

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

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

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

Kontakt z PensionDanmark

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

Wejście w życie

Umowa wchodzi w życie z dniem 28 lutego 2017 r.

Zatwierdzenie

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

Kopenhaga, dnia 20 stycznia 2017 r.

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

Duńskie Zrzeszenie Budownictwa i Zjednoczona Federacja Pracowników (Fagligt Fælles Forbund – 3F) podejmą we współpracy szereg działań, których wspólnym celem będzie zapewnienie możliwości rekrutacji niezbędnej wykwalifikowanej siły roboczej do przewidywanych licznych przedsięwzięć budowlano-montażowych.

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

Rekrutacja

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

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

- programu 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.

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

Strony zgodnie postanawiają, że przedsięwzięcia i wspólne działania będą finansowane za pośrednictwem Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego (Bygge- og anlægsbranchens Udviklingsfond).

Kopenhaga, dnia 2 marca 2014 r.

Protokół w sprawie przekazywania informacji o korzystaniu z podwykonawców

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

Umowa zostanie włączona w formie protokołu do układu zbiorowego pracy.

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

Kopenhaga, dnia 7 marca 2017 r.

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

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

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

Zwłaszcza powołane przez rząd partnerstwo klimatyczne nałoży nowe wymagania na umiejętności, procesy produkcji i pracy oraz strategię zrównoważonego budownictwa, tak samo jak podobna strategia dla gospodarki obiegowej nałoży nowe wymagania na procesy i produkty branży budowlano-montażowej i branży materiałów budowlanych. W związku z tym strony zgodziły się współpracować nad określeniem zapotrzebowania na nowe umiejętności i nowe bodźce wspierające wysiłki branży w zakresie ekologicznej transformacji.

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

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

Propozycje te będą stanowiły zatem fundament współpracy pomiędzy kierownictwem a pracownikami w celu zapewnienia transformacji ekologicznej w dziedzinie procesów budownictwa. Współpracę tę można by wspierać przez zachęty finansowe dla przedsiębiorstw i pracowników do osiągnięcia konkretnych celów.

Strony będą wspierać tę współpracę w przedsiębiorstwach.

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

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

Umowa zostanie zawarta w formie protokołu włączonego do układu zbiorowego.

Kopenhaga, dnia 17 marca 2020 r.

Protokół dotyczący podnoszenia kwalifikacji w związku ze zwolnieniami

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

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

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

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

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

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

Pracownicy zwolnieni z powodu reorganizacji, redukcji zatrudnienia, zamknięcia przedsiębiorstwa lub innych okoliczności związanych z przedsiębiorstwem mają możliwość uczestniczenia w kursie po rezygnacji z pracy, jeśli spełnione są następujące warunki:

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

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

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

Strony ustalają, że jeśli nowe przepisy prawne i dotyczące finansowania ze strony Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego wejdą w życie, zorganizują spotkanie w celu omówienia potrzeby wprowadzenia zmian do układów zbiorowych uzgodnionych między stronami. Strony ustalają, że zawrą umowę odnośnie tych ewentualnych zmian tak szybko jak będzie to możliwe po wejściu w życie tych zapisów.

Kopenhaga, dnia 17 marca 2020 r.

Protokół dotyczący zaprzestania obowiązywania protokołów

Uzgodniono, że protokoły istniejące pomiędzy organizacjami w sprawie uchylecia włączenia kształcenia i szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy do programów praktyk zawodowych nie będą miały zastosowania w przyszłości.

Ponadto uzgodniono, że uczniowie, którzy zostali przeszkoleni w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas praktyki oraz w ciągu pierwszych pięciu lat po jej zakończeniu i zostali wybrani na przedstawiciela ds. BHP, mają indywidualną możliwość zapisania się na dwudniowe szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ramy układu zbiorowego pracy

Ustalono, co następuje

- Układ zbiorowy pracy dotyczy sytuacji w sferze praktyk opisanej w Ustawie o szkoleniach zawodowych.
Układ zbiorowy obowiązuje w odniesieniu do stosunku praktyk w ramach kierunków szkolenia podlegających układowi zbiorowemu sektora budowlano-montażowego, układowi zbiorowemu sektora budowlanego, układowi zbiorowemu zawodu murarza i pomocników murarskich, układowi prac posadzkarskich oraz układowi zbiorowemu pracy między Duńskim Zrzeszeniem Budownictwa i Zjednoczoną Federacją Pracowników (3F).
Obowiązują następujące protokoły:

- Protokoły z dnia 27 stycznia 2000 r. dotyczące szkolenia w zakresie BHP (BYG i TIB)
- Protokół nr 6 z dnia 28 lutego 2007 r. dotyczący szkolenia w zakresie BHP (DCA i 3F).
- Protokół nr 16 z dnia 28 lutego 2007 r. dotyczący szkolenia w zakresie BHP (DCA i 3F).
- Protokół nr 16 z dnia 15 marca 2007 r. dotyczący szkolenia w zakresie BHP pracowników sektora murarskiego (DCA i 3F).

Kopenhaga, dnia 4 kwietnia 2019 r.

Protokół dotyczący wdrożenia nowej Ustawy o urlopach

W związku z nową Ustawą o urlopach (Ustawa nr 60 z dnia 30 stycznia 2018 r.) strony negocjowały nowe zapisy dotyczące urlopów.

Strony ustaliły, że zmienione zapisy układu zbiorowego zaczną obowiązywać od dnia 1 września 2020 r., wraz z wejściem w życie nowej Ustawy o urlopach.

Do dnia 1 września 2020 r. obowiązują zapisy układu zbiorowego OK2017 wraz z obowiązującą Ustawą o urlopach.

Strony ustalają, że protokół ten zostanie zniesiony podczas kolejnych negocjacji układu zbiorowego.

Kopenhaga, dnia 17 marca 2020 r.

Protokół w sprawie przedstawiciela ds. edukacji i szkoleń

Na mocy miejscowych porozumień pomiędzy kierownictwem a mężem(-ami) zaufania, mąż/mężowie zaufania może/mogą wyznaczyć wspólnego przedstawiciela ds. szkoleń w przedsiębiorstwie.

Przedstawiciel ds. szkoleń może pomagać przedsiębiorstwu i pracownikom w szkoleniach i edukacji zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego pracy, w tym jako partner strategiczny dla przedsiębiorstwa, pracowników i zespołu podnoszenia kwalifikacji przy Byggeriets Uddannelser (Szkolenie i edukacja w branży budowlanej). Przedstawiciel ds. szkoleń może również pomóc przedsiębiorstwu w stworzeniu zestawienia miejsc, w których praktykanci i uczniowie mogą odbyć szkolenie w celu zaspokojenia potrzeb przedsiębiorstwa w zakresie odpowiednich kwalifikacji.

Przepisy art. 63 ust. 14 układu zbiorowego pracy sektora budowlanego nie mają zastosowania względem przedstawiciela ds. szkoleń.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

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

Porozumienie organizacyjne w sprawie lokalnych negocjacji wynagrodzeń

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

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

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

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

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Protokół w sprawie cennika warsztatowego i cennika wyposażenia

Strony są zgodne co do tego, by ważność następujących cenników – cennik warsztatowy, rozdziały od 50 do 59, oraz cennik wyposażenia, rozdziały od 60 do 69 (ostatnio wydane w 1993 r.) – została zawieszona.

Część prac objętych tymi cennikami została włączona do cennika za prawidłowo wykonane prace ciesielskie i stolarskie.

Pozostałe pozycje w zakresie stawek i prac nie będą aktualizowane.

Duńskie Zrzeszenie Budownictwa, Związek Pracodawców Branży Drzewnej i Meblarskiej oraz Federacja Pracowników Branży Drzewnej, Przemysłowej i Budowlanej w Danii są zgodne co do tego, że prace określone w cenniku warsztatowym i cenniku wyposażenia nadal mieszczą się w zakresie branżowym dla ww. organizacji.

Kopenhaga, dnia 28 lutego 2007 r.

Załącznik

Załącznik 1

Umowa ramowa z dnia 31 października 1973 r.

wraz ze zmianami z dnia 1 marca 1981 r. oraz 1 marca 1987 r. i 1 października 1992 r.

zawarty pomiędzy

pomiędzy Duńskim Zrzeszeniem Pracodawców a

Duńską Konfederacją Związków Zawodowych

mająca zastosowanie do układu zbiorowego pracy

Art. 1

Uznając potrzebę rozstrzygnięcia kwestii związanych z warunkami wynagrodzenia i pracy poprzez zawieranie układów zbiorowych, w razie potrzeby z udziałem organizacji głównych, organizacje główne i ich członkowie zobowiązują się nie stawiać przeszkód, bezpośrednio czy pośrednio pracodawcom i pracownikom, jeśli chodzi o swobodne organizowanie się w ramach organizacji głównych. A zatem sytuację, w której jedna ze stron niniejszej Umowy ramowej podejmie działania przeciwko innej stronie z powodu przynależności do organizacji, czyli z przyczyn innych niż kwestie branżowe, uznaje się za działanie na niekorzyść organizacji.

Art. 2

1. Jeżeli zawarty został układ zbiorowy pracy, to w zakresie branżowym, który obejmują jego postanowienia i przez cały okres jego obowiązywania, nie można stosować form protestu polegających na przerwaniu pracy (strajków, blokad, lockoutów lub bojkotów), chyba że miałyby to oparcie w postanowieniach „Norm w zakresie zasad rozpatrywania sporów zbiorowych” lub układu zbiorowego. Strajki/lockouty solidarnościowe można organizować zgodnie z odnośnymi umowami i praktyką prawną.
2. Przerwanie pracy jest zgodne z prawem tylko wtedy, gdy zostało zatwierdzone co najmniej trzema czwartymi głosów oddanych przez właściwe zgromadzenie zgodnie z przepisami danej organizacji i tylko wtedy, gdy zostało ono odpowiednio wcześniej zgłoszone zgodnie z przepisem ustanowionym w ust. 3. Spod tej zasady

wyłączone jest jedynie przerwanie pracy w przypadkach określonych w artykule 5 ust. 2 Standardowej Procedury.

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

Organizacja lub przedsiębiorstwo, które przystąpiło do jednej z głównych organizacji lub zorganizowanego w jej ramach stowarzyszenia, nie jest uważane za podmiot zewnętrzny, pod warunkiem jednak, że przed przystąpieniem nie stwierdzono przerwy w pracy lub taka przerwa w pracy nie została wyraźnie zgłoszona po nieudanych negocjacjach.

Art. 3

1. Zapisy porozumień i układów zbiorowych pomiędzy organizacjami głównymi winny być respektowane i przestrzegane przez wszystkie

podległe im organizacji na odpowiedzialność właściwej organizacji głównej.

Spory w zakresie istnienia lub pozostawania w mocy porozumienia lub układu zbiorowego podlegają rozstrzygnięciu przez Sąd Pracy, chyba że strony zgodnie postanowią rozwiązać daną kwestię w drodze arbitrażu zawodowego. Spory dotyczące zakresu obowiązywania porozumienia lub układu zbiorowego podlegają rozstrzygnięciu w drodze arbitrażu zawodowego.

Art. 4

1. Pracodawcy wykonują prawo kierowania działalnością swoich przedsiębiorstw zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy i w porozumieniu z pracownikami oraz mężami zaufania stosownie do treści obowiązujących w danym czasie umów pomiędzy Duńską Konfederacją Związków Zawodowych i Duńskim Zrzeszeniem Pracodawców.
2. Jeżeli do wykonania określonej pracy w systemie akordowym najęci zostaną pracownicy bez zastrzeżenia sobie przez pracodawcę możliwości zmiany jej warunków, to warunki te nie mogą być zmienione, chyba że dany pracodawca zrekompensuje pracownikom ich ewentualne, powstałe przez to, straty. Wszelkie spory w tym zakresie rozstrzygane są zgodnie z zasadami rozpatrywania sporów pracowniczych.
3. Przy rozwiązywaniu umowy zatrudnienia z pracownikiem nie można stosować przypadkowych warunków. Skargi na domniemane niesłuszne zwolnienie z pracy są rozpatrywane zgodnie z poniższymi zasadami. Organizacje główne zalecają, by spory w tym zakresie były rozstrzygane przez zaangażowane strony w najkrótszym możliwym czasie. Postępowania w sprawach, w których wnosi się o unieważnienie rozwiązania umowy zatrudnienia należy w miarę możliwości kończyć przed upływem okresu wypowiedzenia danego pracownika.
 - 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. W przypadku podania przez pracodawcę ewidentnie niewłaściwych informacji o przyczynie zwolnienia, która ma istotne znaczenie dla sprawy, powyższy termin liczy się od dnia, w którym pracownik dowiedział się lub powinien był się zapoznać z prawidłowymi informacjami. Lokalne negocjacje winny w tej sytuacji zakończyć się w terminie 3 miesięcy od powiadomienia o rozwiązaniu stosunku pracy.
 - c. Jeżeli w powyżej opisany sposób nie uda się dojść do porozumienia, należy niezwłocznie podjąć negocjacje pomiędzy organizacjami pracownika i pracodawcy, o ile zainteresowany związek (ewentualnie centralne kierownictwo) złoży wniosek o podjęcie dalszych kroków w celu doprowadzenia do ostatecznego rozstrzygnięcia sprawy.
 - d. Jeżeli porozumienie nie zostanie osiągnięte, zainteresowany związek zawodowy (ewentualnie centralne kierownictwo) ma prawo złożyć skargę do Komisji ds. Zwolnień utworzonej przez główne związki zawodowe. Skarga musi wpłynąć do sekretariatu Komisji ds. Zwolnień i organizacji będącej stroną przeciwną w ciągu siedmiu dni od zakończenia negocjacji organizacji. Zasady dotyczące składu i trybu pracy takiej komisji określa regulamin Komisji ds. Zwolnień.
 - e. Komisja podejmie uzasadnioną decyzję. W razie stwierdzenia przez Komisję, że rozwiązanie umowy zatrudnienia nastąpiło niesłusznie i nie miało uzasadnienia w okolicznościach leżących po stronie pracownika lub przedsiębiorstwa, na złożony w tej sprawie wniosek unieważnia ona rozwiązanie umowy, chyba że relacje pomiędzy pracodawcą a pracownikiem uległy istotnemu pogorszeniu, lub można założyć, że ulegną istotnemu pogorszeniu, które uniemożliwi kontynuowanie stosunku pracy. W

razie stwierdzenia przez Komisję, że rozwiązanie umowy zatrudnienia nastąpiło niesłusznie, lecz stosunek pracy nie jest kontynuowany, lub w razie złożenia wniosku o odszkodowanie za niesłuszne zwolnienie, por. powyżej, Komisja może nałożyć na przedsiębiorstwo obowiązek wypłacenia pracownikowi takiego odszkodowania. Jego wysokość zależy od okoliczności konkretnego przypadku oraz od stażu pracy niesłusznie zwolnionego pracownika. Wysokość tego odszkodowania nie może przekroczyć równowartości wynagrodzenia danego pracownika za okres 52 tygodni, wyliczonej wg jego średniego wynagrodzenia na przestrzeni ostatniego roku.

- 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.

Art. 5 (uchylony)

Uwaga

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

Jeżeli uchylene artykułu 5 Umowy ramowej spowoduje problemy organizacyjne na rynku pracy, strony podejmą rozmowy w celu rozwiązania tych problemów.

Art. 6

1. Organizacje główne sprzeciwiają się wszelkim próbom wykluczenia osób z przystąpienia do organizacji pracowniczych na podstawie przepisów prawa spółek lub innych umów lub własności udziałów, które nie czynią z danych osób rzeczywistych współwłaścicieli przedsiębiorstwa.
2. Przy rozstrzyganiu, czy pracownik jest faktycznym współwłaścicielem, należy rozważyć, czy dany pracownik może zostać zwolniony zgodnie z ogólnymi zasadami dotyczącymi zatrudnienia, określonymi w przepisach prawa.

Art. 7

1. Okres wypowiedzenia układów zbiorowych pracy dotyczących tabeli wynagrodzeń i innych warunków pracy wynosi 3 miesiące, chyba że uzgodniono inaczej.
2. Nawet w sytuacji, w której dany układ zbiorowy został wypowiedziany lub jego ważność wygasła, strony są zobowiązane do przestrzegania jego zapisów do czasu wejścia w życie nowego układu zbiorowego lub do rozpoczęcia protestu polegającego na przzerwaniu pracy zgodnie z postanowieniami artykułu 2.

Art. 8

1. Organizacje główne są zgodne co do potrzeby zawarcia w układach zbiorowych postanowień dotyczących mężów zaufania, tam, gdzie umożliwiają to warunki pracy.
2. Gdy mąż zaufania został wybrany zgodnie z odpowiednimi zasadami układu zbiorowego pracy, stosunek pracy nie może zostać rozwiązany, chyba że przyczyną rozwiązania jest brak pracy, do czasu umożliwienia ich organizacji zbadania podstaw rozwiązania zgodnie z procedurami dotyczącymi sporów zbiorowych. Procedura ta – aby odnieść skutek zawieszający rozwiązanie umowy – powinna być podjęta w terminie 1 tygodnia i zakończona w najkrótszym możliwym czasie.
3. Jeżeli mąż zaufania zostaje zwolniony z ważnej przyczyny z powodu braku pracy, stosunek pracy nie może zostać rozwiązany w okresie wypowiedzenia, por. art. 4, dopóki organizacja nie będzie miała możliwości sprawdzenia podstaw zwolnienia zgodnie z procedurami dotyczącymi sporów zbiorowych. Procedura ta – aby odnieść skutek zawieszający rozwiązanie umowy – powinna być podjęta w terminie 1 tygodnia.
4. Jeżeli rozwiązanie umowy zatrudnienia z mężem zaufania jest umotywowane brakiem pracy dla niego, to specjalny okres wypowiedzenia określony w układzie zbiorowym, na mocy którego mąż zaufania był wybrany, ulega uchyleniu. W takich przypadkach mężowi zaufania przysługuje zwykły termin wypowiedzenia obowiązujący w myśl układu zbiorowego pracy.
5. Jeżeli pracodawca zamierza przenieść męża zaufania do innego miejsca pracy, uniemożliwiając przez to wykonywanie obowiązków

związanych z jego funkcją, zastosowanie mają takie same procedury jak przy rozwiązaniu stosunku pracy, por. ust. 2, 3 i 4.

Art. 9

1. Organizacje główne będą promować współpracę pomiędzy organizacjami i działać na rzecz dobrych i stabilnych warunków pracy w przedsiębiorstwach, za pośrednictwem wspólnych komisji ds. współpracy lub innych stosownych organów.

Nikt nie ma prawa stawiać przeszkód w wykonywaniu przez pracowników pracy w tak dużym wymiarze i na tyle dobrze, na ile tylko pozwalają ich umiejętności i wykształcenie.

Art. 10

1. W przypadku domniemanego naruszenia postanowień niniejszej Umowy ramowej, lub innego układu zbiorowego pracy zawartego przez organizacje główne lub ich członków, konieczne jest – przed wniesieniem sprawy do Sądu Pracy – odbycie wspólnego posiedzenia z udziałem organizacji głównych.
2. Jeżeli zarzucane naruszenie umowy stanowi przerwanie pracy, zob. art. 2, a to ostatnie nie ustało wcześniej, wspólne posiedzenie odbywa się niezwłocznie i nie później niż następnego dnia po rozpoczęciu przerwy w pracy. W pozostałych przypadkach wspólne posiedzenie powinno odbyć się w najszybszym możliwym terminie. Strona wnioskująca może domagać się, by wspólne posiedzenie odbyło się w terminie 7 dni.
3. Wniosek o zwołanie wspólnego posiedzenia powinien w najszerszym możliwym zakresie naświetlać okoliczności sprawy. Należy do niego załączyć stosowne załączniki.
4. O ile strony są co do tego zgodne, wspólne posiedzenie może odbyć się w formie telefonicznej.
5. W toku wspólnego posiedzenia należy wyjaśnić okoliczności leżące u podstaw sporu i podjąć próbę jego rozwiązania. Stanowiska stron należy udokumentować w protokole.

Art. 11

Związki i przedsiębiorstwa zrzeszone w organizacjach głównych nie mogą poprzez wystąpienie z tych organizacji uwolnić się od obowiązków, które przyjęły na siebie zawierając niniejszą Umowę

ramową. Obowiązki te pozostają w mocy do czasu utraty ważności niniejszej umowy ramowej po jej wypowiedzeniu przez jedną z organizacji głównych.

Art. 12

1. Niniejsza umowa ramowa pozostaje w mocy do czasu, aż zostanie przy zachowaniu 6-miesięcznego terminu wypowiedzenia rozwiązana ze skutkiem na dzień 1 stycznia, z tym że najwcześniej 1 stycznia 1995 r. Którakolwiek z organizacji głównych, która chciałaby wprowadzenia poprawek w treści umowy ramowej, powinna zawiadomić o tym stronę przeciwną na 6 miesięcy przed terminem wypowiedzenia, po czym podejmowane są negocjacje w celu uzyskania przez strony porozumienia i uniknięcia w ten sposób wypowiedzenia umowy.
2. Jeżeli po wypowiedzeniu negocjacje w sprawie odnowienia umowy ramowej nie zostaną zakończone do dnia 1 stycznia, umowa ramowa będzie obowiązywać, niezależnie od przekroczenia okresu wypowiedzenia, do czasu zastąpienia dotychczasowych układów zbiorowych przez nowe układy zbiorowe, a następnie wygasa wraz z wejściem w życie nowych układów zbiorowych.

Protokół

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

Główne organizacje zgadzają się co do tego, by jak najszybciej opracować bardziej szczegółowe wytyczne dotyczące organizowania wspólnych spotkań dotyczących wstrzymania pracy.

Kopenhaga, dnia 1 października 1992 r.

Załącznik 2

Umowa o współpracy między DA/LO

1. Cel i środki współpracy

Organizacje główne są zgodne co do tego, że stałe zwiększanie konkurencyjności firm oraz poziomu zadowolenia osób zatrudnionych z wykonywanej pracy to nieodzowne przesłanki dalszego rozwoju przedsiębiorstw oraz wzrostu bezpieczeństwa i dobrostanu pracowników.

Rozwój i zwiększanie wydajności przedsiębiorstw leży we wspólnym interesie ich kadry kierowniczej oraz zatrudnionych. Opracowywanie i stosowanie nowych technologii ma decydujące znaczenie dla konkurencyjności przedsiębiorstw, poziomu zatrudnienia, bezpieczeństwa i warunków pracy oraz zadowolenia z pracy.

Istnieje zgodność co do tego, że powyższe cele powinny być realizowane poprzez systematyczną współpracę między kadrą kierowniczą a zatrudnionymi na wszystkich poziomach struktury przedsiębiorstwa.

Codzienna współpraca we wszystkich przedsiębiorstwach

Rozwój codziennej współpracy opiera się na wspólnym działaniu kierownictwa i pracowników.

Koniecznym warunkiem tego rozwoju jest stosowanie motywujących metod zarządzania i aktywny udział pracowników oraz wybranych przez nich przedstawicieli – mężów zaufania.

W związku z tym należy stosować takie narzędzia zarządzania, współpracy i komunikacji, które sprzyjają włączaniu maksymalnej liczby pracowników w planowanie i organizację codziennej pracy. W ten sposób można zapewnić, by pracownicy poprzez swoją wiedzę, wgląd i doświadczenie przyczyniali się do rozwoju przedsiębiorstwa, a bieżące funkcjonowanie jego poszczególnych działów odbywało się w sposób celowy i efektywny.

Decentralizacja zarządzania oraz delegowanie uprawnień na poszczególnych pracowników lub ich grupy powinny więc stanowić jeden z aspektów powyższych działań. To oznacza, że opinie, pomysły i propozycje należy przedstawiać na tyle wcześniej, by mogły być uwzględniane przy podejmowaniu decyzji.

Rady pracownicze w większych przedsiębiorstwach

W przedsiębiorstwach zatrudniających 35 i więcej pracowników

codzienna współpraca odbywa się przy udziale rady pracowniczej złożonej z przedstawicieli kierownictwa i osób zatrudnionych. Zadaniem rady pracowniczej jest wymiana poglądów i ocena, w jaki sposób może ona przyczynić się do rozwoju i koordynacji współpracy w przedsiębiorstwie w myśl niniejszej umowy.

2. Komunikacja

Komunikacja pomiędzy kierownictwem a zatrudnionymi ma decydujące znaczenie dla współpracy w przedsiębiorstwie.

Komunikacja winna kierować się zarówno do pojedynczego pracownika, jak i do grup pracowników.

Informacje winny być przekazywane na tyle wcześnie, by opinie, pomysły i propozycje pracowników mogły być uwzględniane przy podejmowaniu decyzji. Komunikacja jest niezbędna, by zatrudnieni mogli mieć wpływ na kształtowanie swojej własnej sytuacji w miejscu pracy.

Informacje przekazywane przez kierownictwo powinny zawierać jego ocenę konsekwencji ewentualnych planowanych zmian i być sformułowane w sposób wyraźny i łatwy do zrozumienia. Informacje muszą być dostosowane do tych grup pracowników, dla których są przeznaczone.

Zarówno kadra kierownicza, jak i pracownicy, są zobowiązani do aktywnego uczestnictwa w procesie wzajemnej komunikacji.

Komunikacja z radą pracowniczą

Warunkiem efektywnej i udanej współpracy jest, by rada pracownicza była dobrze poinformowana o sytuacji i rozwoju przedsiębiorstwa. Wiedza i wgląd wszystkich zaangażowanych stron jest nieodzowną przesłanką funkcjonowania rady.

Mając na względzie działalność rady pracowniczej, kierownictwo przedsiębiorstwa jest zobowiązane do jej bieżącego informowania o:

- sytuacji ekonomicznej i perspektywach działalności przedsiębiorstwa, w tym sytuacji w zakresie zamówień, sytuacji rynkowej oraz kwestiach dotyczących produkcji
- sytuacji przedsiębiorstwa w zakresie zatrudnienia
- istotniejszych zmianach i reorganizacjach przedsiębiorstwa, m.in. wprowadzaniu do stosowania nowych technologii w zakresie produkcji i administracji, w tym technologii i systemów opartych na komputerowym przetwarzaniu danych.

Przedstawiciele pracowników są zobowiązani do bieżącego

informowania rady pracowniczej o sprawach dotyczących zakładu, które mają znaczenie dla atmosfery współpracy.

Informacje przekazywane w ramach obrad rady pracowniczej nie mogą obejmować takich kwestii, w związku z których ujawnieniem mogłyby ucierpieć interesy stron. Nie wolno też domagać się ujawnienia informacji dotyczących spraw osobistych.

W szczególnych przypadkach członkowie rady pracowniczej mogą zostać zobowiązani do zachowania w tajemnicy informacji przekazanych im na forum rady.

Informacji, które w wyraźny sposób zostały przekazane w ramach działalności organów ds. współpracy jako poufne, nie wolno przekazywać osobom trzecim. Przyczynę poufnego charakteru informacji oraz okresu trwania obowiązku jej zachowania w tajemnicy należy uzasadnić.

Komunikacja z poszczególnymi pracownikami

Aby zapewnić wszystkim pracownikom orientację w zakresie działalności organów ds. współpracy, rada pracownicza jest zobowiązana do opracowania i stosowania form komunikacji, które spełniają to zadanie.

Poszczególni pracownicy otrzymują informacje o sytuacji w zakładzie, które dotyczą ich stanowiska pracy, od swojego bezpośredniego przełożonego. Informacje te obejmują ewentualne zmiany kwestii technicznych, związanych z podnoszeniem kwalifikacji oraz z bezpieczeństwem i warunkami pracy danego pracownika.

3. Rada pracownicza

Rada pracownicza wyznacza ramy współpracy pomiędzy kadrą kierowniczą a zatrudnionymi na wszystkich poziomach przedsiębiorstwa.

Zasadniczym zadaniem rady jest taki rozwój współpracy na wszystkich płaszczyznach, by była ona korzystna dla przedsiębiorstwa i poszczególnych pracowników. Zadanie to rada pracownicza spełnia poprzez:

- monitorowanie i rozwijanie bieżącej współpracy oraz angażowanie w nią jak największej liczby osób
- zapewnianie i utrzymywanie dobrych i spokojnych warunków wykonywania pracy oraz warunków zatrudnienia, zwiększanie satysfakcji i bezpieczeństwa pracowników

- zwiększanie wiedzy pracowników i ich rozumienia sytuacji przedsiębiorstwa w zakresie jego działalności, ekonomii i konkurencyjności.

Zadania

Rada pracownicza powinna być zaangażowana w wykonywanie następujących zadań:

1. Opracowywanie zasad dotyczących lokalnych warunków pracy i dobrostanu pracowników, a także zasad polityki personalnej przedsiębiorstwa wobec grup zatrudnionych, które są reprezentowane w zespole b rady pracowniczej.
2. Opracowywanie zasad szkolenia i przekwalifikowywania pracowników kierowanych do obsługi nowych technologii.
3. Ustalanie zasad w zakresie wewnętrznego gromadzenia, przechowywania i wykorzystywania danych osobowych w przedsiębiorstwie.
4. Wymiana opinii i rozpatrywanie wniosków dotyczących wytycznych w zakresie organizacji produkcji i pracy, a także przeprowadzania istotniejszych zmian oraz reorganizacji przedsiębiorstwa.
5. Ocena konsekwencji – technicznych, ekonomicznych, mających związek z personelem, jego kształceniem i bezpieczeństwem oraz warunkami pracy – wdrażania nowych lub wprowadzania zmian do aktualnie wykorzystywanych technologii, w tym technologii i systemów opartych na komputerowym przetwarzaniu danych, o ile takie wdrożenia lub zmiany miałyby znaczący zakres.
6. Informowanie o propozycjach w zakresie zasadniczej konstrukcji systemów wynagradzania motywujących do większej wydajności, ich działaniu i możliwości stosowania oraz o możliwościach tworzenia funduszy na cele związane z kształceniem oraz cele socjalne.

Zmniejszenie liczby miejsc pracy

O ile, zgodnie z przeprowadzoną oceną konsekwencji wprowadzenia nowej technologii (patrz postanowienia powyżej), jej efektem będzie zmniejszenie liczby miejsc pracy, przedsiębiorstwo winno zapewnić pracownikom nowe stanowiska w przedsiębiorstwie, ewentualnie po ich przeszkoleniu.

Pracownikom zwalnianym wskutek wdrożenia nowej technologii przysługuje odpowiednia ilość czasu wolnego w okresie wypowiedzenia, po to, by w porozumieniu z urzędem pośrednictwa pracy mogli wziąć udział w szkoleniu stosownym do ich nowego

zatrudnienia. Czas trwania szkolenia może obejmować maksymalnie 4 tygodnie.

Opłatę za szkolenie oraz ewentualne utracone zarobki refunduje przedsiębiorstwo w takim zakresie, w jakim nie pokrywają ich organy administracji publicznej, z tym że dotyczy to pracowników, którzy byli zatrudnieni w danym przedsiębiorstwie nieprzerwanie przez okres ostatnich 12 miesięcy.

Zasady działania rady pracowniczej

Forma opracowania zasad implikuje zobowiązanie obu stron do tego, by poprzez współdecydowanie w ramach rady dążyć do osiągnięcia porozumienia i wykonywania uzgodnień.

Każda ze stron może, przy zachowaniu 2-miesięcznego terminu, wypowiedzieć uzgodnione zasady i domagać się podjęcia negocjacji na forum rady pracowniczej w zakresie ustalenia nowych zasad.

Rada pracownicza powinna angażować się w odpowiednie działania na tyle wcześnie, by opinie, pomysły i propozycje pracowników mogły być uwzględniane przy podejmowaniu decyzji.

W przypadku rozpatrywania przez radę pracowniczą kwestii dotyczących jedynie ograniczonej części przedsiębiorstwa, która nie jest reprezentowana w obydwu zespołach, do uczestnictwa w rozmowach na ten temat należy włączyć przedstawicieli danej części przedsiębiorstwa.

Dążąc do osiągnięcia porozumienia, rada pracownicza może zasięgać opinii Rady ds. współpracy oraz odpowiednich organizacji branżowych. O opinie te należy występować, o ile jeden z zespołów w ramach rady pracowniczej wyrazi takie życzenie.

Przy rozpatrywaniu szczegółowych kwestii przez radę pracowniczą lub jedną z jej podkomisji, każdy z zespołów może włączać do rozmów przedstawicieli przedsiębiorstwa szczególnie biegłych w danej dziedzinie. Powołanie innych ekspertów – w tym ekspertów zewnętrznych – z reguły zakłada porozumienie w ramach rady pracowniczej. O ile powołanie eksperta zewnętrznego jest życzeniem tylko jednego z zespołów rady, można wnioskować do Rady ds. współpracy o pomoc w rozpatrzeniu tej kwestii.

Ramy współpracy

Rada pracownicza zajmuje się jedynie zasadami organizacji lokalnych warunków pracy i dobrostanu pracowników, a także polityki personalnej przedsiębiorstwa.

Tym niemniej, jeżeli jeden z zespołów rady stwierdzi, że w konkretnym przypadku działano sprzecznie z uzgodnionymi zasadami, dana kwestia jest rozpatrywana przez radę pracowniczą. Przy realizacji swoich zadań rada pracownicza jest zobowiązana do przestrzegania obowiązujących przepisów prawa oraz postanowień układów zbiorowych pracy.

Rada pracownicza nie może rozpatrywać spraw dotyczących ustanowienia, przedłużenia, wypowiedzenia, interpretacji lub dostosowania umów w zakresie wynagrodzenia, lokalnych lub wynikających z układów zbiorowych pracy i takich, które normalnie są uzgadniane w drodze negocjacji lub – odpowiednio – rozstrzygane w ramach branżowego systemu rozpatrywania sporów.

Przekazywanie informacji pracownikom

Zadaniem rady pracowniczej jest opracowanie takich form i systemów komunikacji, dzięki którym wszyscy zatrudnieni będą na bieżąco informowani o pracach toczących się na forum rady, jej podkomisji, itp.

Informacje od rady pracowniczej i ustanowionych w jej ramach podkomisji mogą być przekazywane pracownikom w formie protokołów, biuletynu, ogłoszeń, itp., a także na odprawach, spotkaniach grup informacyjnych, itp.

Informacje winny być dostosowane do odbiorców, których dotyczą oraz do pozostałych systemów informacyjnych przedsiębiorstwa.

Posiedzenia

Rada pracownicza zbiera się na 6 posiedzeniach zwyczajnych w ciągu roku, chyba że lokalnie uzgodnione zostanie inaczej.

Posiedzenia odbywające się w czasie pracy nie mogą wiązać się z utratą wynagrodzenia za pracę przez jej członków.

Za posiedzenia poza zwykłym czasem pracy członkom przysługuje honorarium w aktualnie obowiązującej wysokości ustalonej przez radę pracowniczą.

Koszty związane z pracami rady pracowniczej ponosi przedsiębiorstwo, które ponadto udostępnia odpowiedni lokal na jej posiedzenia.

Posiedzenia nadzwyczajne odbywają się, o ile takie jest zgodne stanowisko rady, a także na wniosek jednego z jej zespołów zawierający wykaz kwestii do rozpatrzenia na danym posiedzeniu. W razie potrzeby, powinna istnieć możliwość zwołania posiedzenia

nadzwyczajnego z bardzo krótkim wyprzedzeniem.

Przewodniczący, wiceprzewodniczący i sekretarz

Funkcję przewodniczącego rady pracowniczej pełni odpowiedzialny kierownik przedsiębiorstwa. Wiceprzewodniczącego powołuje zespół b. O ile w przedsiębiorstwie wybrany został wspólny mąż zaufania, to on wykonuje funkcję wiceprzewodniczącego.

Normalna praca świadczona przez wiceprzewodniczącego w przedsiębiorstwie nie może stać na przeszkodzie wykonywaniu przez niego zadań, które powierzy mu rada pracownicza. Przedsiębiorstwo zapewnia wiceprzewodniczącemu niezbędną obsługę biurową w celu realizacji jego obowiązków w radzie.

Wiceprzewodniczący winien być na bieżąco informowany przez kierownictwo przedsiębiorstwa o sprawach, które mogą być przedłożone radzie.

Strony wspólnie wybierają sekretarza. Kadencja wynosi 2 lata.

Możliwy jest ponowny wybór tego samego kandydata.

Porządek i protokół obrad

Przewodniczący, wiceprzewodniczący i sekretarz wspólnie opracowują szczegółowy porządek obrad dla posiedzeń rady, które są zwoływane w formie pisemnej z co najmniej 8-dniowym wyprzedzeniem, po czym informacje o dacie i porządku obrad posiedzenia są przekazywane wszystkim zatrudnionym. Należy dążyć do tego, by posiedzenia rady pracowniczej odbywały się w stałych terminach.

Sekretarz sporządza protokół posiedzenia rady pracowniczej, z uwzględnieniem przyjętych na nim wniosków.

Protokół winien najpóźniej po upływie 8 dni od daty posiedzenia zostać podpisany przez przewodniczącego i wiceprzewodniczącego, a następnie niezwłocznie zostać udostępniony pracownikom.

Podkomisje

Rada pracownicza jest tym organem przedsiębiorstwa, który łączy i koordynuje wszystkie działania w zakresie współpracy.

W związku z tym rada może podejmować inicjatywy w zakresie opracowywania analiz i raportów, które będą podstawą podejmowanych przez nią prac.

Z tego względu rada może ustanawiać podkomisje – stałe lub ad hoc – np. wydziałowe, ds. technologii, ds. podnoszenia kwalifikacji, ds. zakładowej kantyny, itp.

Obowiązkiem rady pracowniczej jest zapewnienie, by przed rozpoczęciem prac danej podkomisji opracowano szczegółowy opis zakresu jej zadań.

Podkomisje na bieżąco informują radę pracowniczą o prowadzonych przez siebie pracach.

4. Ustanowienie rady pracowniczej

Radę pracowniczą powołuje się w przedsiębiorstwach zatrudniających 35 i więcej pracowników w jednym obszarze geograficznym, na wniosek pracodawcy lub większości pracowników. Przedsiębiorstwo, które ustanawia radę pracowniczą, może uzyskać w tym zakresie pomoc sekretariatu Rady ds. współpracy.

Jeżeli żadna ze stron w przedsiębiorstwie nie życzy sobie powołania rady pracowniczej, zaleca się regularne organizowanie odpraw z udziałem kierownictwa i pracowników.

W przedsiębiorstwach, w których nie ustanowiono rady pracowniczej i w których kierownictwo i pracownicy nie są w regularnym kontakcie, zaleca się powoływanie komisji roboczej ds. kwestii technologicznych w przypadkach spodziewanych większych zmian i reorganizacji w przedsiębiorstwie.

Przy powoływaniu rady pracowniczej należy przestrzegać postanowień niniejszej umowy.

O ustanowieniu rady pracowniczej należy powiadomić Radę ds. współpracy, aby otrzymywać materiały informacyjne.

Przy ustalaniu liczby pracowników uwzględnia się wszystkie osoby, które nie sprawują funkcji kierowniczych, w tym uczniów i pracowników młodocianych.

Do branży budowlanej i wykonawstwa prac budowlano-montażowych zastosowanie ma odrębna umowa zawarta w jej zakresie.

W przedsiębiorstwach zatrudniających mniej niż 35 pracowników w jednym obszarze geograficznym, zaleca się, by kierownictwo i pracownicy uzgodnili takie formy współpracy, które będą uwzględniać cele i środki określone w rozdziale 1.

Skład, wybory i bierne prawo wyborcze

Rada pracownicza składa się z dwóch zespołów.

Zespół a reprezentuje odpowiedzialne kierownictwo

przedsiębiorstwa oraz tych funkcjonariuszy technicznych i handlowych, którzy zgodnie z odpowiednim postanowieniem Umowy ramowej nie mogą być członkami związków zawodowych.

Zespół b reprezentuje pozostałych pracowników przedsiębiorstwa.

Liczba przedstawicieli wynosi:

W przedsiębiorstwach z:

	zespołem a	zespołem b
35-50 pracowników	2	2
51-100 pracowników	3	3
101-200 pracowników	4	4
201-500 pracowników	5	5
powyżej 500 pracowników	6	6

W przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 1000 pracowników można zwiększyć liczbę członków rady pracowniczej na podstawie zawartej umowy.

Każdy z zespołów może wyznaczyć zastępców członków rady, ale nie więcej niż jednego zastępcę dla każdego z nich. Zastępca uczestniczy w pracach rady w razie nieobecności danego członka zwyczajnego.

W przypadku ustąpienia zwyczajnego członka rady, w jego miejsce powoływany lub wybierany jest nowy członek.

Przy wyborze przedstawicieli i ich zastępców do rady pracowniczej należy dążyć do tego, by jej skład był możliwie najbardziej reprezentatywny pod względem personalnym, zawodowym i struktury organizacyjnej zakładu.

Członków zespołu a powołuje kierownictwo przedsiębiorstwa. Kierownictwo powinno być reprezentowane w radzie zgodnie z odrębną umową w tym zakresie zawartą pomiędzy Duńskim Zrzeszeniem Pracodawców a głównymi organizacjami kadry kierowniczej.

Członkowie zespołu b są wybierani przez i spośród pozostałych zatrudnionych, z tym że powołani w myśl układów zbiorowych pracy mężowie zaufania są naturalnymi kandydatami na przedstawicieli pracowników. Jeżeli w przedsiębiorstwie jest więcej mężów zaufania niż wynosi liczba członków zespołu b, wyboru dokonuje się spośród nich, z tym że wspólny mąż zaufania – o ile został powołany – jest

naturalnym kandydatem na przedstawiciela pracowników. Jeżeli liczba członków zespołu b jest większa niż mężów zaufania, wybór dokonuje się spośród pozostałych pracowników. Warunki uzyskania biernego prawa wyborczego są takie same jak kryteria wyboru na męża zaufania.

Kadencja dla obu zespołów wynosi 2 lata. Możliwy jest ponowny wybór tego samego kandydata. Członkostwo w radzie pracowniczej wygasa automatycznie, jeśli dany członek opuści przedsiębiorstwo lub przestanie pełnić funkcję męża zaufania.

Członkowie zespołu b rady pracowniczej, którym nie przysługuje ochrona z tytułu pełnienia funkcji męża zaufania, winni w razie odejścia z przedsiębiorstwa, oprócz ewentualnego okresu wypowiedzenia przewidzianego w układzie zbiorowym, otrzymać dodatkowy okres wypowiedzenia wynoszący 6 tygodni. Wydłużony okres wypowiedzenia powinien jednak maksymalnie odpowiadać okresowi wypowiedzenia dla męża zaufania w ramach danej grupy zawodowej.

W skład rady pracowniczej mogą również wchodzić przedstawiciele grup pracowników, którzy nie pełnią funkcji kierowniczych i nie są członkami związków zawodowych podlegających LO.

O ile wystąpi życzenie, by wyznaczono jednego lub więcej przedstawicieli takich grup pracowników, należy zwrócić się w tej sprawie do Rady ds. współpracy. O ile Rada jednogłośnie poprze ten zamiar, pomoże przedsiębiorstwu w praktycznej organizacji wyborów.

Rozwiązanie

W przedsiębiorstwach, w których istnieje rada pracownicza, lecz liczba zatrudnionych przez okres 4 miesięcy wynosi mniej niż 35 osób, na wniosek jednej ze stron rada może ulec rozwiązaniu. Rozwiązanie rady pracowniczej winno być poprzedzone dogłębną dyskusją na jej forum, a jeśli zostanie podjęta taka decyzja, zaleca się, by kierownictwo i pracownicy uzgodnili takie formy współpracy, które będą uwzględniać cele i środki określone w rozdziale 1.

Rozwiązanie rady pracowniczej należy zgłosić Radzie ds. współpracy.

Koncerny

W koncernach, w których skład wchodzi oddzielne spółki zależne prowadzące ze sobą współpracę w zakresie sprzedaży lub produkcji, zaleca się utworzenie wspólnej rady pracowniczej koncernu,

złożonej z przedstawicieli zasiadających w radach pracowniczych spółek zależnych.

Na forum rady pracowniczej koncernu poruszane są kwestie będące wspólnym przedmiotem zainteresowania spółek zależnych. Lokalne strony mogą zwracać się o pomoc Rady ds. współpracy w celu przyjęcia najlepszych form takiego współdziałania.

W koncernach, w których skład wchodzi samodzielne oddziały, zaleca się stworzenie możliwości omawiania kwestii będących wspólnym przedmiotem zainteresowania oddziałów.

5. Udział organizacji głównych

Komisja ds. współpracy

Komisja ds. współpracy jest ustanowiona przez Duńskie Zrzeszenie Pracodawców i Duńską Konfederację Związków Zawodowych W skład Rady wchodzi do 7 przedstawicieli każdej ze stron. Główna Organizacja Pracowników Kadry Kierowniczej wyznacza członka delegowanego do Rady.

Zadania Rady ds. współpracy są następujące:

- prowadzenie działań informacyjnych, doradczych i rozwojowych w celu promowania i rozwoju współpracy w przedsiębiorstwach
- świadczenie pomocy przy powoływaniu rad pracowniczych i doradzanie im w ich działalności
- pełnienie funkcji organu rozpatrującego spory w myśl postanowień rozdziału 6.

Zadania określone powyżej w punktach 1 i 2 są realizowane przez Radę po części we własnym zakresie, a po części we współpracy z odpowiednimi instytucjami informacyjnymi, edukacyjnymi i naukowymi.

Sekretariat Rady ds. współpracy

W celu świadczenia wsparcia na rzecz Rady ds. współpracy w jej działalności, ustanawia się sekretariat, do którego każda z organizacji głównych wyznacza konsultantów. Konsultanci, odpowiadając przed Radą, wykonują bieżące obowiązki oraz organizują jej pracę

Sekretariat Rady ds. współpracy świadczy pomoc zarówno kierownictwom, jak i mężom zaufania w przedsiębiorstwach we wszelkich kwestiach dotyczących współpracy, w tym również jej odnowienia.

Sekretariat zapewnia doradztwo i wytyczne, zarówno w sprawie

ustanowienia rady pracowniczej, jak i w zakresie bieżącej współpracy. O pomoc sekretariatu należy występować, o ile jeden z zespołów w ramach rady pracowniczej wyrazi takie życzenie. O ile wniosek nie został sformułowany wspólnie przez radę pracowniczą, strony są zobowiązane do wzajemnego informowania się o tym fakcie.

W trakcie spotkań z radą pracowniczą w przedsiębiorstwie, Radę ds. współpracy reprezentują konsultanci, po jednym z każdej organizacji głównej.

Komisja ds. współpracy prowadzi rejestr ustanowionych rad pracowniczych. Rejestr wykorzystuje się w celu rozsyłania materiałów informacyjnych Rady ds. współpracy w formie okólników i broszur.

Ponadto zadaniem sekretariatu Rady ds. współpracy jest sporządzanie raportów o swojej działalności, uczestniczenie w działaniach informacyjnych, edukacyjnych, itp., oraz wstępne rozpatrywanie wszystkich spraw kierowanych do Rady.

Finansowanie działalności Rady ds. współpracy

Wspólne koszty działalności Rady i jej sekretariatu w postaci np. nakładów na broszury, filmy, kampanie, itp., są dzielone równo pomiędzy organizacje główne.

6. Rozstrzyganie sporów

O ile w przedsiębiorstwie objętym zakresem obowiązywania niniejszej Umowy o współpracy, dojdzie do powstania sporu w zakresie jej interpretacji lub stosowania, należy dążyć do jego rozstrzygnięcia w drodze lokalnych obrad na forum rady pracowniczej przedsiębiorstwa.

Każda ze stron może w ich trakcie zasięgać opinii Rady ds. współpracy w celu rozwiązania sporu.

Jeśli w wyniku lokalnych obrad nie dojdzie do osiągnięcia porozumienia, każda ze stron może skierować sprawę do Rady ds. współpracy, załączając protokół obrad dotyczących sporu. Po wniesieniu sprawy pod rozstrzygnięcie Rady można zasięgać uzupełniających informacji.

Rada jest zobowiązana do podjęcia próby rozwiązania sporu w drodze negocjacji z zaangażowanymi stronami i ewentualnie ich związkami zawodowymi oraz organizacjami pracodawców.

Jeśli w wyniku negocjacji nie dojdzie do osiągnięcia porozumienia,

na wniosek jednej ze stron, do składu Rady ds. współpracy może dołączyć wyznaczony przez nią superarbitr. O ile nie uda się uzyskać zgodności co do wyboru superarbitra, wskazuje go przewodniczący Sądu Pracy.

Następnie Komisja ds. współpracy rozpatruje spór na zwykłych zasadach obowiązujących dla arbitrażu zawodowego. O ile w toku rozpatrywania sporu przez Radę nie uda się osiągnąć polubownego rozwiązania, wydawane jest postanowienie, a jeżeli sprawa dotyczy naruszenia postanowień umowy, na stronę, która dopuściła się tego naruszenia, można nałożyć grzywnę. Decyzja o odpowiedzialności finansowej i wysokości ewentualnej grzywny jest podejmowana przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy i należyтым wzięciu pod uwagę tego, w jakim stopniu naruszenie popełnione przez stronę może być usprawiedliwione.

7. Wejście w życie i okres obowiązywania

Niniejsza umowa, która w żadnym zakresie nie ogranicza postanowień obowiązujących układów zbiorowych, wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1986 r. i obowiązuje do czasu jej rozwiązania przy zachowaniu 6-miesięcznego terminu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 1 lipca, z tym że najwcześniej 1 lipca 1991 r.

Kopenhaga, dnia 9 lipca 1986 r.

W imieniu Duńskiej Konfederacji Związków Zawodowych:
Knud Christensen, Bent Nielsen

W imieniu Duńskiego Zrzeszenia Pracodawców:
Bened Hansen, Hans Skov Christensen

Załącznik 3

Dodatek z tytułu podróży – Kopenhaga i strefa 1 Zelandii Północnej

Dodatek z tytułu podróży
wykonawców prac budowlano-montażowych, murarzy i cieśli
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)

I.

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 w poniższych punktach 1-4, patrz punkt 5.

Jeśli pracownik, który posiada miejsce stałego zamieszkania na terenie obowiązywania kopenhaskich układów zbiorowych pracy lub strefy 1 Zelandii Północnej, ale poza gminami Kopenhaga i Frederiksberg, jest zatrudniony w miejscu pracy znajdującym się na terenie obowiązywania niniejszej umowy, a miejsce to znajduje się poza granicą gminy zamieszkania pracownika, w odległości ponad 2 km (w linii prostej) od tej granicy, przysługuje mu zwrot kosztów na zasadach określonych poniżej w ust. 1-4, por. ust. 5. 1 - 4 poniżej; patrz ust. 5.

1. Pracodawca pokrywa koszt biletu tygodniowego lub miesięcznego na przejazd środkiem transportu publicznego w tej części, która dotyczy odcinka drogi znajdującego się poza granicą strefy lub stacji znajdującej się najbliższej 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 stawił się w pracy, w wysokości 1,20 DKK za każdy rozpoczęty kilometr, za tę część drogi, na której nie można korzystać ze środka transportu publicznego.

Liczbę kilometrów ustala się biorąc pod uwagę najkrótszą trasę, a zwrot wylicza się uwzględniając odległość w jedną stronę.

Jeżeli odległość pomiędzy miejscem, do którego można dojechać środkiem publicznego transportu a miejscem pracy jest mniejsza niż 1 km, to za odcinek ten zwrot nie przysługuje.

Jeżeli pracownik nie chce korzystać ze środka transportu publicznego, kwota zwrotu za przejazd tej części drogi własnym środkiem transportu nie może przekraczać zwrotu za przejazd środkiem transportu publicznego.

3. Tam, gdzie korzystanie ze środków transportu publicznego nie jest możliwe lub celowe, pracownik otrzymuje zwrot za każdy dzień roboczy, w którym stawił się w pracy, w wysokości 1,20 DKK za każdy rozpoczęty kilometr odcinka biegnącego od granicy gminy do miejsca pracy. Liczbę kilometrów ustala się biorąc pod uwagę najkrótszą trasę, a zwrot wylicza się uwzględniając odległość w jedną stronę.
4. Tam, gdzie odległość od granicy gminy (na potrzeby niniejszego postanowienia teren gminy Frederiksberg jest zaliczany do gminy Kopenhaga) do miejsca pracy przekracza 12 km, oprócz zwrotu określonego w ust. 1-3 wypłaca się dodatkowy zwrot w wysokości 0,55 DKK za każdy rozpoczęty kilometr, za tę część drogi, która obejmuje odcinek powyżej 12 km. Zwrot wylicza się uwzględniając odległość w jedną stronę. Zwrot w wysokości 0,55 DKK za km nie przysługuje za bezpłatny odcinek, o którym mowa w ust. 2, zdanie 3 niniejszej umowy.
5. Wypłata dodatku z tytułu podróży w myśl postanowień zawartych w ust. 1-3 nie przysługuje, o ile pracodawca zapewni niezbędny i odpowiedni transport od granicy strefy lub stacji kolejowej znajdującej się najbliżej granicy gminy.

Jeśli najęcie do pracy nastąpiło w miejscu jej wykonywania, pracownikowi nie przysługuje żaden dodatek z tytułu podróży w myśl postanowień zawartych w ust. 1-4.

6. Dodatek z tytułu podróży 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.

II.

Niniejsza umowa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1949 r. i stanowi część odpowiednich układów zbiorowych pracy.

Z chwilą wejścia umowy w życie wygasa ważność ewentualnych obowiązujących postanowień układów zbiorowych pracy, które mieszczą się w zakresie jej stosowania. Ewentualne decyzje lub umowy dotyczące prac, których realizacja jest w toku, z ww. datą ulegają dostosowaniu do postanowień niniejszej umowy.

III.

Niezależnie od tego, że niniejsza umowa stanowi część odpowiednich układów zbiorowych i niezależnie od wypowiedzenia wszystkich odpowiednich głównych układów zbiorowych, strony są zgodne, że negocjacje w zakresie zmian jej treści mogą się odbywać tylko łącznie dla wszystkich organizacji, których ona dotyczy.

Okręgi regionalne i strefa 2 Zelandii Północnej

Najmowani do pracy czeladnicy zamieszkali poza gminą, w której znajduje się miejsce wykonywania pracy, otrzymują – o ile pracodawca nie zapewnia transportu – dodatek z tytułu podróży w wysokości 1,20 DKK za każdy rozpoczęty kilometr odcinka pomiędzy tym miejscem pracy a granicą gminy, w której mieszka dany czeladnik. Zwrot kosztów nie przysługuje, jeśli odległość ta jest mniejsza niż 3 km.

Przez granice gminy rozumie się granice obowiązujące przed dniem 1 kwietnia 1970 r. Strony są zgodne co do tego, że powyższe postanowienie określa minimalny przysługujący zwrot.

Liczbę kilometrów ustala się biorąc pod uwagę najkrótszą trasę, a zwrot wylicza się uwzględniając odległość w jedną stronę.

Jeżeli pracodawca zapewnia transport lub długość odcinka przekracza 12 km, zawierana jest odrębna umowa.

Jeśli najęcie do pracy nastąpiło w miejscu jej wykonywania, czeladnikowi nie przysługuje żaden Dodatek z tytułu podróży. Powyższe postanowienia stanowią część odpowiedniego układu zbiorowego pracy.

Załącznik 4

Umowa zatrudnienia



Ansættelsesbevis for timelønnede

Mellem **medarbejder:**

Navn:		
Adr.:		
Post nr.:		
Fødselsdato:		
Tlf.nr.:		
Pengeinst.:	reg.nr.:	konto.nr.:

og virksomhed:

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

1 Ansæt pr.: Dato: ____ Måned: ____ År: ____
Medarbejderen er beskæftiget på: Bygge og anlæg (ikke permanente arbejdspladser)
Medarbejderen er beskæftiget på: Permanent arbejdsplads . Indsæt adresse: ____
Ansæt som: Vælg Faggruppe Andet: ____

2 For ansættelsesforholdet gælder den mellem Dansk Byggeri og Vælg forbund gældende overenskomst: Vælg overenskomst

3 Arbejdsmarkedspension, ja Nej . Hvis "nej" anføres manglende anciennitet i måneder: ____

4 Den personlige timeløn udgør på ansættelsestidspunktet ved timelønsarbejde: ____ kr. ____ øre
Lønnen udbetales: Ugentligt Hver 14. dag Andet: ____
Derudover kan der forekomme overarbejdsbetaling, forskudtilstillæg, 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 lønssystemer, som ligeledes fastsættes i henhold til overenskomsten. Der kan være indgået lokalaftaler.

5 Antal arbejdstimer ved deltidsbeskæftigelse: ____ timer/uge

6 Helbred:
Medarbejderen bekræfter, at medarbejderen 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 virksomheden på telefon ____ senest den 1. sygedag ved arbejdstids begyndelse. Hvis fro- og toveerklæring er udleveret, skal denne tilsendes virksomheden 1. sygedag.
Virksomheden kan kræve mulighedserklæring mv. efter reglerne i sygedagpengeloven.
Fravær - øvrigt: Alt øvrigt fravær, f.eks. ferie og lignende skal være aftalt.

Ferie: Overenskomsten og Ferieloven er gældende
Personalehåndbog er udleveret: Ja Nej
Øvrige forhold:

Den ____ Den ____

Virksomheden Medarbejderen

VEJLEDNING til elektronisk blanket

Til punkt 1:

Ansættelsestidspunktet angives.

Der henvises til overenskomstens regler om definition på permanente arbejdspladser. Hvis der på ansættelsestidspunktet er tale om både værksteds- og udearbejde krydses begge rubrikker af.

Væg det fag den ansatte skal beskæftiges i.

Efter krydsrubrikken "andet" angives fag der falder udenfor de rubricerede, f.eks. møbelpolstre, arbejdsdreng eller andet.

Til punkt 2:

Som arbejdsgiverforening angives Dansk Byggeri.

Som lønmodtagerorganisation angives det forbund, der er lønmodtagerpart i de overenskomster, som Dansk Byggeri har med medlemmer af BAT-Kartellet, f.eks. Fagligt Fælles Forbund (3F) eller Dansk Metal. Det er overenskomstens lønmodtagerpart, som skal anføres og ikke det forbund, som medarbejderen eventuelt er medlem af.

Medlemmer af BAT-Kartellet er følgende forbund:

Fagligt Fælles Forbund (3F)

Bygge-, Jord og Miljøarbejdernes Fagforening (BJMF)

Dansk Metal

Malerforbundet i Danmark

Dansk EL-forbund

Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark

Til punkt 3:

Oplysningen skal gives af medarbejderen.

Anciennitet er opnået efter 6 måneders erhvervsarbejde uafhængig af branche.

NB: Medarbejdere, der ansættes efter overenskomsten mellem Dansk Byggeri og Malerforbundet i Danmark, skal have 3 måneders anciennitet under en overenskomst i branchen. Anciennitet optjenes på tværs af virksomhedstilknytning.

Såfremt ancienniteten på 6 henholdsvis 3 måneder ikke er opnået, skal det præcist anføres hvor mange måneder/uger, der er tilbage, før ancienniteten er optjent.

Til punkt 4:

Forekommer der andre lønafregningsformer, skal disse vedhæftes nærværende bevis.

I henhold til overenskomsten mellem Dansk Byggeri og Malerforbundet i Danmark sker ansættelsen udelukkende til akkordløn.

Til punkt 6 og 7:

Såfremt der i personalehåndbog eller lignende eksisterer andre regler udstreges punkt 6 og 7, og gældende regler udleveres sammen med ansættelsesbeviset.

Załącznik 5

Umowa zatrudnienia w myśl postanowień socjalnych



Ansættelsesbevis i henhold til "sociale kapitler"

Mellem medarbejder:	og virksomhed:
Navn: _____	Navn: _____
Adr.: _____	Adr.: _____
Post nr.: _____	Post nr.: _____
Fødselsdato: _____	CVR-nr.: _____
Tlf.nr.: _____	Tlf.nr.: _____
Pengeinst.: reg.nr. _____ kto.nr.: _____	

Der er indgået aftale om ansættelse efter følgende overenskomsts sociale kapitler:

- Bygningsoverenskomsten mellem Dansk Byggeri og 3F
- Gulvoverenskomsten mellem Dansk Byggeri og 3F
- Murer- og murarbejdsmandsoverenskomsten mellem Dansk Byggeri og 3F

Tiltrædelsesdato: _____

Ansæt til følgende funktion: _____ i følgende omfang: _____ dage pr. uge _____ timer pr. uge.

Det bemærkes, at overarbejde betales ved arbejde ud over de nævnte timetal.

Arbejdsmarkeds pension: Ja Nej hvis "nej" anføres manglende anciennitet i måneder: _____

Den personlige timeløn udgør på ansættelsestidspunktet: _____ kr.

Lønnen udbetales: Ugentligt Hver 14. dag Andet: _____

Eventuelle offentlige tilskud i h.t. gældende lovgivning: _____

Er der indgået aftale eller skal der indgås § 56 aftale: ja

Såfremt aftalen er tidsbegrænset, anføres udløbstidspunktet: _____

Fravær - sygdom:
Ved sygdom skal der gives besked til virksomheden på telefon _____ senest den 1. sygedag ved arbejdstids begyndelse. Hvis tro- og loveerklæring er udleveret, skal denne tilsendes virksomheden 1. sygedag. Virksomheden kan kræve mulighedserklæring mv. efter reglerne i sygedagpengeloven.

Fravær - øvrigt:
Alt øvrigt fravær, f.eks. ferie o.l. skal være aftalt.

Personalehåndbog er udleveret: Ja Nej

Den _____

Virksomheden _____ Medarbejderen _____

AGS april 2020

Załącznik 6

Zatrudnienie na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych



Dansk Industri



Byggegruppen

Aftale om funktionærlignende ansættelse

Mellem medarbejder	og virksomhed
Navn:	Navn:
Adresse:	Adresse:
By:	By:
Tlf.nr.:	Tlf.nr.:
Fødselsdato:	CVR nr.:
Pengeinst:	
Reg.nr.:	Konto nr.:
Stillingsbetegnelse (eller arbejds art):	Ansæt pr.:

er der indgået aftale om funktionærlignende ansættelse på følgende vilkår:

Aftalen er et tillæg til:

- Bygningsoverenskomsten mellem Dansk Byggeri og 3F
 Gulvoverenskomsten mellem Dansk Byggeri og 3F

Løn

Lønnen er aftalt til kr. _____ pr. måned, som udbetales bagud på samme tidspunkt som for virksomhedens øvrige funktionærer. En gang om året tages lønnen op til vurdering og eventuel regulering.

Arbejdstid

Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, tillige med betalingen herfor, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Ferie

Ferie optjenes og afholdes i henhold til overenskomstens og ferielovens bestemmelser. Under ferien ydes ferie med løn eller feriegødtgørelse, jf. ferielovens § 16.

Søgnelighedsdage

Der gives fuld løn på søgnelighedsdage, feriefridage, Grundlovsdag og 1. maj.

Feriefridage

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.

Hvis feriefridagene ikke er holdt inden kalenderårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til en dagløn pr. ubrugt feriefridag.

Sygdom

Virksomheden betaler fuld løn under sygdom og tilskadekomst

Ved fravær fra virksomheden forholdes således: _____

Personalehåndbog

Personalehåndbog er udleveret: Ja Nej

Opsigelse

Ved opsigelse gælder funktionærlovens § 2 (opsigelsesvarsler).

Herudover er følgende aftalt:

120-dages regel

Det er aftalt, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel ved en måneds udgang, når medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage og mens medarbejderen endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

Gyldighed

Aftale om funktionærlignende vilkår har virkning fra: _____

_____ dag, den _____

Medarbejder

Virksomhed

GÆLDER KUN FREM TIL 1. JUNI 2023

Załącznik 7

Umowa dotycząca przenoszenia urlopów



BAT

Aftale om ferieoverførsel

Virksomhed _____

Medarbejder _____

1. Overført ferie

- 1.1 Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at ____ feriedage overføres til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode.
- 1.2 Der kan højst overføres 10 feriedage, og senest i den 2. ferieafholdelsesperiode efter overførslen af ferie, skal al ferie afholdes.
- 1.3 Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andre feriehindringer er afskåret fra at holde ferie, overføres op til 20 dages årligt betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

2. Afvikling af overført ferie

Parterne har aftalt følgende om afvikling af den overførte ferie (sæt kryds)

- 2.1 Ferien holdes i perioden __/__/20__ til __/__/20__
- 2.2 Anden aftale (anføres her) _____
- 2.3 Hvis der ikke er enighed om lægning af overført ferie, placeres ferien efter samme retningslinier som lægning af restferie.

3. Øvrige bestemmelser

- 3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås skriftligt senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden.
- 3.2 Overført ferie skal holdes forud for anden ferie.
- 3.3 Fratræder medarbejderen inden al overført ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for de resterende overførte feriedage.
- 3.4 Aftale om afvikling af overført ferie kan kun ændres ved indgåelse af en ny aftale.
- 3.5 Feriegodtgørelse svarende til ovennævnte feriedage for medarbejderen udgør kr.: _____.
Beløbet udbetales ved ferieafholdelse eller i forbindelse med arbejdsforholdets ophør i virksomheden.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift _____

Medarbejderens underskrift _____

AGS – april 2020

Załącznik 8

Przeniesienie emerytury

Przeniesienie konta emerytalnego z PensionDanmark

Strony układu zbiorowego pracy uzgadniają, że w przypadku przeniesienia pracowniczego programu emerytalnego lub zakładowego programu emerytalnego do innego programu emerytalnego w związku ze zmianą pracy, przeniesienie może nastąpić tylko do innego obowiązkowego programu emerytalnego, np. system emerytalny oparty na układach zbiorowych lub zakładowy program emerytalny, który nie został ustanowiony indywidualnie przez osobę, i w którym normalnie nie można zrezygnować z programu emerytalnego, tak aby fundusze pozostały w programie emerytalnym.

Jednak przeniesienie do programu prywatnego może być dozwolone, jeśli członek prowadził działalność na własny rachunek i przez ostatnie 12 miesięcy przed przeniesieniem i nie uzyskiwał żadnych zarobków jako pracownik podlegający składce na rynku pracy w wysokości przekraczającej 60 000 DKK.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

W imieniu DI
Overenskomst III
reprezentowanego przez
Duńską Konfederację
Branżową

W imieniu 3F Building
Group, Zjednoczonej
Federacji Duńskich
Pracowników

Załącznik 9

Tabela dodatku za kilometrą

Skema 1

Betaling incl.

køretid i kr.

Gældende fra den

01/01/2023

	2620 Albertslund	3450 Allerød	2080 Bagsværd	2750 Ballerup	3460 Birkerød	2660 Brøndby Strand	2700 Brønshøj	2920 Charlottenlund	2791 Dragør	3620 Fanum	2020 Gentofte	2600 Glostrup	2090 Hareskov	2900 Hellerup
2620 Albertslund	0,0													
3450 Allerød	60,4	0,0												
2880 Bagsværd	19,8	28,3	0,0											
2750 Ballerup	0,7	38,0	7,1	0,0										
3460 Birkerød	50,0	0,0	11,6	29,8	0,0									
2660 Brøndby Strand	2,6	82,8	36,6	25,0	69,8	0,0								
2700 Brønshøj	10,8	51,5	1,1	12,7	34,7	17,9	0,0							
2920 Charlottenlund	40,3	48,5	9,0	35,8	28,3	46,6	7,8	0,0						
2791 Dragør	54,1	112,3	62,3	69,8	93,3	35,4	39,5	47,4	0,0					
3520 Farum	37,3	0,8	7,8	15,3	0,0	59,7	30,2	34,3	80,9	0,0				
2820 Gentofte	31,0	42,5	0,0	25,4	22,8	39,9	0,0	0,0	48,9	26,1	0,0			
2600 Glostrup	0,0	64,9	19,4	8,6	51,8	0,0	3,7	33,9	42,5	41,8	25,7	0,0		
2890 Hareskov	14,9	23,1	0,0	0,0	14,2	38,0	14,5	29,8	75,7	0,0	19,4	20,5	0,0	
2900 Hellerup	32,8	53,7	8,2	31,7	33,9	36,9	0,0	0,0	38,4	36,9	0,0	25,0	28,3	0,0
2730 Herlev	9,3	38,8	0,0	2,2	23,5	24,6	0,0	12,3	53,7	16,8	1,9	7,5	0,4	7,5
2840 Holte	47,4	15,3	4,8	31,0	0,0	63,4	24,6	11,9	79,4	7,8	8,2	46,3	17,2	19,0
2650 Hvidovre	6,0	76,8	28,0	24,2	61,9	0,0	6,3	33,2	26,1	54,1	27,2	0,0	33,9	23,1
2970 Hørsholm	66,4	3,9	25,7	47,4	0,0	84,7	47,0	33,2	101,8	13,8	31,0	67,1	31,7	41,0
2770 Kastrop	35,4	97,4	46,6	51,8	79,4	17,9	23,9	37,7	0,0	76,1	36,9	23,9	58,6	27,6
2930 Klampenborg	47,4	40,3	9,7	38,8	19,8	56,7	16,8	0,0	59,7	29,1	0,0	42,5	29,8	0,4
2980 Kokkedal	80,2	9,0	40,3	60,4	8,2	99,2	61,9	47,0	116,0	24,6	45,1	81,7	44,8	55,2
2800 Lyngby	46,3	30,2	0,0	23,9	10,4	47,7	8,2	0,0	61,5	15,7	0,0	32,1	17,9	1,9
2990 Nivå	90,6	21,3	50,0	71,6	19,4	108,9	70,5	52,2	121,6	36,6	52,2	91,4	56,3	61,5
2850 Nærum	52,6	28,3	11,2	39,9	8,6	65,6	25,4	3,7	73,1	21,6	4,5	49,6	28,0	13,1
2960 Rungsted Kyst	74,2	19,4	32,5	57,1	8,2	90,6	51,1	31,3	100,7	26,5	32,1	73,5	42,5	41,0
2610 Rødovre	0,0	58,6	9,7	9,3	43,6	5,6	0,0	20,9	38,4	36,2	12,7	0,0	16,8	11,9
2942 Skodsborg	57,1	33,6	16,4	45,1	13,8	68,6	28,3	3,7	72,7	27,6	6,7	53,3	33,6	13,8
2740 Skovlunde	0,0	42,5	0,0	0,0	29,8	17,9	0,0	22,8	56,0	19,4	12,7	0,4	0,0	17,2
Store Magleby	45,9	111,2	60,8	63,8	93,6	24,6	37,3	51,1	0,0	89,9	51,1	34,3	71,6	41,4
2860 Søborg	20,1	43,3	0,0	16,0	25,0	30,2	0,0	0,0	46,6	23,9	0,0	14,9	12,7	0,0
2720 Vanløse	8,6	59,7	9,3	30,2	43,3	10,8	0,0	13,8	33,2	38,0	7,1	0,0	20,5	4,5
2950 Vedbæk	62,3	24,6	20,1	47,7	7,1	76,5	36,6	14,9	84,7	23,5	16,0	60,1	34,3	24,6
2830 Virum	33,2	22,4	0,0	19,0	2,6	49,2	11,2	5,6	68,6	6,7	0,0	32,1	7,1	9,3
3500 Værløse	24,6	13,8	0,0	3,0	4,8	46,6	19,4	28,3	80,9	0,0	19,0	29,1	0,0	29,1
2000 København F	15,7	65,6	15,3	24,2	48,1	13,4	0,0	12,3	25,4	44,8	7,8	5,2	28,3	1,9
1000-1499 K	30,2	72,4	23,1	38,0	53,7	25,0	3,4	9,0	17,5	53,0	9,3	19,8	39,9	0,0
2200 N	24,2	64,5	14,9	29,8	45,9	22,8	0,0	4,5	25,7	44,8	2,2	14,2	31,0	0,0
2400 NV	20,9	56,0	6,3	23,1	37,3	24,2	0,0	0,4	33,9	36,2	0,0	12,7	23,1	0,0
2300 S	35,4	85,4	35,8	47,0	66,8	24,6	14,2	21,6	4,5	66,0	22,4	23,9	50,7	12,3
2450 SV	19,4	78,3	28,0	33,2	61,2	8,6	4,5	23,5	14,2	57,1	20,5	7,8	39,5	13,1
1500-1999 V	23,1	72,4	22,0	32,8	54,1	17,2	0,0	13,4	17,9	51,8	11,6	11,9	36,2	3,0
2500 Valby	12,3	71,6	21,3	25,4	54,8	5,2	0,0	21,3	22,4	50,0	16,8	0,7	31,7	10,8
2100 Ø	31,3	64,2	16,4	35,1	44,8	30,6	0,4	0,0	26,9	46,3	22,4	22,0	34,7	0,0

	2730	2840	2650	2970	2770	2930	2980	2990	2850	2960	2610	2942	2740	Store	2960	2720	2950	2930	3500	
	Herlev	Holte	Hvidovre	Hersholm	Kastrup	Klampenborg	Kokkedal	Lyngby	Nivå	Nærum	Rungsted	Rødovre	Skedsborg	Skovlunde	Magleby	Seborg	Vandløse	Vedbæk	Mrum	Vandløse
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
16,4	53,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
37,7	0,4	75,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
37,3	67,1	7,8	89,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
16,8	2,6	43,6	22,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
52,2	15,3	89,9	0,0	104,4	35,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
3,4	0,0	36,6	18,3	49,2	0,0	33,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
61,9	23,5	100,0	2,2	110,8	39,9	0,0	40,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
21,3	0,0	53,7	7,8	62,7	0,0	21,3	0,0	26,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
44,0	7,1	79,8	0,0	90,6	19,4	0,0	20,9	0,0	5,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
0,0	35,8	0,0	57,4	33,2	44,8	72,0	20,1	81,7	38,0	62,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
25,4	0,0	56,3	11,2	63,4	0,0	23,1	0,0	26,9	0,0	6,3	41,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
0,0	25,7	13,1	45,5	38,4	27,6	59,7	14,2	70,1	31,7	53,0	0,0	36,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
51,1	81,3	17,9	103,7	0,0	63,8	118,2	63,0	125,0	76,8	104,4	32,8	77,2	51,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
0,0	13,4	18,3	35,8	32,5	0,0	50,7	0,0	58,9	13,4	39,5	2,6	16,4	1,9	46,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
0,0	33,2	0,0	55,6	16,0	23,9	70,5	16,4	79,1	33,2	59,7	0,0	36,2	1,1	29,8	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
31,0	0,0	64,9	0,0	74,2	2,6	11,2	6,3	15,3	0,0	0,0	48,5	0,0	41,0	88,0	24,2	44,8	0,0	0,0	0,0	0,0
2,6	0,0	39,2	13,8	54,8	1,5	28,7	0,0	37,7	0,0	19,4	21,6	4,5	11,9	69,0	0,4	19,8	7,1	0,0	0,0	0,0
5,2	10,1	41,8	22,4	64,9	26,1	34,7	17,2	46,6	22,0	33,6	23,9	28,0	6,7	78,3	14,5	26,5	26,9	2,6	0,0	0,0
6,0	36,6	0,0	59,3	9,7	23,5	74,2	19,0	81,7	34,7	61,9	0,0	36,6	9,3	23,5	1,1	0,0	46,3	23,5	33,6	0,0
17,2	39,9	10,1	62,3	6,3	21,3	76,5	21,6	82,8	34,3	62,3	8,6	34,7	22,4	20,1	7,5	0,4	45,9	28,7	43,3	0,0
8,2	32,8	8,2	55,2	12,3	16,4	69,8	14,5	76,8	28,7	56,3	2,2	29,8	14,2	26,5	0,0	0,0	40,3	20,9	34,7	0,0
0,4	25,0	10,4	47,4	20,1	11,2	62,3	7,1	69,8	22,4	49,6	0,0	24,2	7,8	34,3	0,0	0,0	33,9	12,7	26,1	0,0
28,3	52,6	8,2	75,3	0,0	33,9	89,5	35,1	95,9	47,4	75,0	16,0	47,4	32,1	7,5	20,1	9,0	58,9	41,8	55,2	0,0
18,3	49,6	5,2	72,4	0,0	35,4	86,9	31,7	94,7	47,0	74,6	1,5	48,5	19,0	10,8	14,5	0,0	58,6	36,9	45,5	0,0
25,0	41,4	2,2	64,2	3,4	25,7	78,7	23,5	85,8	38,0	65,6	2,2	39,2	17,5	32,5	7,1	0,0	49,6	29,5	41,0	0,0
10,8	44,4	0,0	67,1	4,8	32,5	81,7	27,2	89,9	43,3	70,1	0,0	45,1	11,2	17,9	9,0	0,0	54,8	31,3	38,0	0,0
34,7	30,2	16,0	52,6	16,0	11,6	67,1	12,7	73,1	24,6	52,6	9,7	25,0	19,8	29,8	0,4	0,7	36,2	20,1	36,9	0,0

BEMÆRK

2605 Brøndby afregnes efter 2600 Glostrup
 2625 Vallensbæk afregnes efter 2620 Albertslund
 2665 Vallensbæk Strand afregnes efter 2660 Brøndby Strand

Skema 2
Betaling for køretid i
firmabil i kr.
Gældende fra den
01/01/2023

2620	Albertslund	0,0																		
3450	Allerød	9,2	0,0																	
2880	Bagsværd	1,0	2,7	0,0																
2750	Ballerup	0,0	4,7	0,0	0,0															
3460	Birkerød	7,1	0,0	0,0	3,0	0,0														
2660	Brøndby Strand	0,0	13,7	4,4	2,0	11,0	0,0													
2700	Brønshøj	0,0	7,4	0,0	0,0	4,0	0,6	0,0												
2920	Charlottenlund	5,1	6,8	0,0	4,2	2,7	6,4	0,0												
2791	Dragør	7,9	19,6	9,5	11,0	15,8	4,1	5,0	6,5	0,0										
3520	Farum	4,5	0,8	0,0	0,1	0,0	9,0	3,1	3,9	13,3	0,0									
2820	Gentofte	3,2	5,6	0,0	2,1	1,6	5,0	0,0	0,0	6,8	2,3	0,0								
2600	Glostrup	0,0	10,1	0,9	0,0	7,4	0,0	0,0	3,8	5,6	5,4	2,2	0,0							
2890	Hareskov	0,0	1,7	0,0	0,0	0,0	4,7	0,0	3,0	12,2	0,0	0,9	1,1	0,0						
2900	Hellerup	3,6	7,8	0,0	3,4	3,8	4,4	0,0	0,0	4,7	4,4	0,0	2,0	2,7	0,0					
2730	Herlev	0,0	4,8	0,0	0,0	1,7	2,0	0,0	0,0	7,8	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0					
2840	Holte	6,5	0,1	0,0	3,2	0,0	9,8	2,0	0,0	13,0	0,0	0,0	6,3	0,5	0,8					
2650	Hvidovre	0,0	12,5	2,6	1,9	9,5	0,0	0,0	3,7	2,3	7,9	2,5	0,0	3,8	1,7					
2970	Hørsholm	10,4	3,9	2,2	6,5	0,0	14,0	6,5	3,7	17,5	0,0	3,2	10,5	3,4	5,3					
2770	Kastrup	4,1	16,6	6,4	7,4	13,0	0,6	1,8	4,6	0,0	12,3	4,4	1,8	8,8	2,6					
2930	Klampenborg	6,5	5,1	0,0	4,8	1,0	8,4	0,4	0,0	9,0	2,9	0,0	5,6	3,0	0,0					
2980	Kokkedal	13,1	0,0	5,1	9,2	0,0	17,0	9,5	6,5	20,3	2,0	6,1	13,4	6,0	8,1					
2800	Lungby	6,3	3,1	0,0	1,8	0,0	6,6	0,0	0,0	9,4	0,1	0,0	3,5	0,6	0,0					
2990	Nivå	15,2	1,3	7,1	11,4	0,9	18,9	11,2	7,5	21,5	4,4	7,5	15,4	8,3	9,4					
2850	Nærum	7,6	2,7	0,0	5,0	0,0	10,2	2,1	0,0	11,7	1,4	0,0	7,0	2,6	0,0					
2960	Rungsted Kyst	11,9	0,9	3,5	8,5	0,0	15,2	7,3	3,3	17,3	2,3	3,5	11,8	5,6	5,3					
2610	Rødovre	0,0	8,8	0,0	0,0	5,8	0,0	0,0	1,2	4,7	4,3	0,0	0,0	0,4	0,0					
2942	Skodsborg	8,5	3,8	0,3	6,1	0,0	10,8	2,7	0,0	11,6	2,6	0,0	7,7	3,8	0,0					
2740	Skovlunde	0,0	5,6	0,0	0,0	3,0	0,6	0,0	1,6	8,3	0,9	0,0	0,0	0,0	0,5					
	Store Magleby	6,2	19,4	9,2	9,8	15,8	2,0	4,5	7,3	0,0	15,1	7,3	3,9	11,4	5,3					
2860	Søborg	1,1	5,7	0,0	0,2	2,0	3,1	0,0	0,0	6,4	1,8	0,0	0,0	0,0	0,0					
2720	Vanløse	0,0	9,0	0,0	3,1	5,7	0,0	0,0	0,0	3,7	4,7	0,0	0,0	1,1	0,0					
2950	Vedbæk	9,5	2,0	1,1	6,6	0,0	12,4	4,4	0,0	14,0	1,7	0,2	9,1	3,9	2,0					
2830	Virum	3,7	1,5	0,0	0,8	0,0	6,9	0,0	0,0	10,8	0,0	0,0	3,5	0,0	0,0					
3500	Værløse	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,4	0,9	2,7	13,3	0,0	0,8	2,9	0,0	2,9					
2000	København F	0,1	10,2	0,1	1,9	6,7	0,0	0,0	0,0	2,1	6,0	0,0	0,0	2,7	0,0					
1000-1499	K	3,1	11,6	1,7	4,7	7,8	2,0	0,0	0,0	0,5	7,7	0,0	1,0	5,0	0,0					
2200	N	1,9	10,0	0,0	3,0	6,2	1,6	0,0	0,0	2,2	6,0	0,0	0,0	3,2	0,0					
2400	NV	1,2	8,3	0,0	1,7	4,5	1,9	0,0	0,0	3,8	4,3	0,0	0,0	1,7	0,0					
2300	S	4,1	14,2	4,2	6,5	10,4	2,0	0,0	1,4	0,0	10,3	1,5	1,8	7,2	0,0					
2450	SV	0,9	12,8	2,6	3,7	9,3	0,0	0,0	1,7	0,0	8,5	1,1	0,0	5,0	0,0					
1500-1999	V	1,7	11,6	1,4	3,6	7,9	0,5	0,0	0,0	0,6	7,4	0,0	0,0	4,3	0,0					
2500	Valby	0,0	11,4	1,3	2,1	8,0	0,0	0,0	1,3	1,5	7,1	0,4	0,0	3,4	0,0					
2100	Ø	3,3	9,9	0,3	4,1	6,0	3,2	0,0	0,0	2,4	6,3	4,5	1,4	4,0	0,0					

Załącznik 10 Podział na strefy



Załącznik 11

Wyciąg z przepisów rozporządzenia rządowego w sprawie wyposażenia placów budowy i podobnych miejsc pracy

Rozporządzenie Ministerstwa Pracy nr 2107 z dnia 24 listopada 2021 r.

Rozdział 9

Zaplecze socjalne

Art. 60

1. Pracodawca winien zapewnić, by zatrudnieni w czasie pracy mieli dostęp do:
 - zamykanej na zamek toalety
 - pomieszczenia do spożywania posiłków, z dostępem do wody pitnej w pobliżu
 - umywalki z bieżącą zimną i ciepłą wodą
 - przebieralni
 - prysznic, por. jednak ust. 2 poniżej
 - miejsca do spania, o ile w miejscu pracy wykonuje się tego rodzaju obowiązki, które pozwalają na sen.
2. W związku z wykonywaniem przez zatrudnionych prac na placu budowy przez okres, który nie przekracza 2 tygodni, a gdzie podłączenie wody i kanalizacji nie jest bezpośrednio możliwe, prysznic musi być zamontowany tylko, jeśli praca:
 - jest bardzo pyłaca lub w inny sposób silnie brudząca
 - wiąże się z ryzykiem zanieczyszczenia materiałami, które niosą ryzyko zakażenia
 - wiąże się z niebezpieczeństwem kontaktu z materiałami i substancjami, które – ze względów bezpieczeństwa lub zdrowia – powinny być usuwane ze skóry lub których rozprzestrzenianiu należy zapobiegać, lub

- naraża zatrudnionych na wysoką temperaturę lub wiąże się z dużym wysiłkiem fizycznym.
- 3. Kobietom ciężarnym i matkom karmiącym należy zapewnić możliwość odpoczynku w pozycji leżącej i w odpowiednich warunkach.
- 4. Pracownicy narażeni podczas pracy na zanieczyszczenie materiałami, które mogą nieść ryzyko zakażenia, lub na kontakt z materiałami i substancjami, które – ze względów bezpieczeństwa lub zdrowia – powinny być usuwane ze skóry, powinni korzystać z urządzeń i środków służących do zapobiegania negatywnemu działaniu oraz rozprzestrzenianiu takich materiałów i substancji. Spożywanie posiłków i napojów nie może odbywać się w pomieszczeniach, w których wykonywane są prace o powyższym charakterze.

Art. 61

1. Powyższe zaplecze powinno znajdować się na lub w bezpośrednim pobliżu placu budowy i być dostępne od początku wykonywania prac.
2. Zaplecze może jednak w całości lub w części znajdować się w miejscu, w którym zbierają się pracownicy poza placem budowy w przypadku prac, których okres wykonywania nie przekracza 2 tygodni.
3. Ponadto zaplecze może znajdować się w miejscu, w którym zbierają się pracownicy, w przypadku takich prac konstrukcyjnych, których miejsce wykonywania zmienia się w trakcie realizacji ich obiektu, np. budowy dróg, montażu rurociągów i linii przesyłowych.

Art. 62

1. Poszczególne elementy zaplecza powinny być racjonalnie rozmieszczone względem siebie oraz poszczególnych miejsc wykonywania prac, należy też zapewnić do nich odpowiedni dostęp. Odległość do toalety nie może być większa niż 200 m lub czas transportu do niej nie może przekraczać 5 minut.
2. Toalety, umywalki i pryszniczce powinny być zapewnione w takiej liczbie, by przypadająca przynajmniej:
 - 1 toaleta na każde 15 osób
 - 1 umywalka na każde 5 osób
 - 1 prysznic na każde 10 osób

Art. 63

1. Zaplecze może znajdować się w barakowozach, barakach, pawilonach, istniejących budynkach, itp. Jeśli zaplecze zorganizowane jest w barakowozach lub innych mobilnych obiektach, ich wielkość i wyposażenie winny spełniać wymogi Rozporządzenia Rządu o wyposażeniu barakowozów itp., patrz jednak art. 64. Jeśli zaplecze znajduje się w innych obiektach, np. w istniejących na miejscu budynkach, ich wartość użytkowa powinna być na podobnym poziomie.
2. O ile czas wykonywania prac lub przebywania pracowników w danym miejscu przekracza 2 miesiące, toalety winny być podłączone do kanalizacji.
3. O ile czas wykonywania prac lub przebywania pracowników w danym miejscu jest krótszy niż 2 miesiące, toalety powinny być podłączone do kanalizacji, jeśli jest ona doprowadzona do placu budowy i podłączenie nie wymaga wykonywania wykopów itp., por. jednak art. 64.

Art. 64

1. W razie wykonywania prac, do których indywidualny pracodawca zatrudnia nie więcej niż 4 osoby, a czas wykonywania pracy na danym placu budowy przez innych pracowników nie przekracza 2 tygodni, zaplecze może być zorganizowane w innych mobilnych obiektach niż te, które są wymagane w myśl art. 63, o ile są one odpowiednie do tego celu i właściwie wyposażone. Ponadto można stosować toalety bezodpływowe.

Art. 65

1. W przypadku takich prac konstrukcyjnych, których miejsce wykonywania zmienia się w trakcie realizacji ich obiektu, a zaplecze socjalne nie znajduje się w miejscu, w którym zbierają się pracownicy, lecz jest organizowane na bieżąco w bezpośrednim pobliżu aktualnego miejsca pracy, art. 60-64 mają zastosowanie z zastrzeżeniem następujących wyjątków:
 - toalety nie muszą być podłączone do kanalizacji
 - to samo pomieszczenie może być wykorzystywane jako przebieralnia i do spożywania posiłków. Nie ma to jednak zastosowania, jeśli zaplecze jest zorganizowane do użytku przez pracowników kilku pracodawców lub na miejscu znajduje się prysznic.

- Prysznic jest wymagany tylko, jeśli podłączenie wody i kanalizacji jest bezpośrednio możliwe. Prysznic musi jednak być zamontowany, jeśli praca:
 - a. jest bardzo pyłująca lub w inny sposób silnie brudząca
 - b. wiąże się z ryzykiem zanieczyszczenia materiałami, które niosą ryzyko zakażenia
 - c. wiąże się z niebezpieczeństwem kontaktu z materiałami i substancjami, które – ze względów bezpieczeństwa oraz zdrowia – powinny być usuwane ze skóry lub których rozprzestrzenianiu należy zapobiegać, lub
 - d. naraża zatrudnionych na wysoką temperaturę lub wiąże się z dużym wysiłkiem fizycznym.

Art. 66

Jeśli stosowana jest toaleta bezodpływowa, jej standard higieniczny musi być taki sam jak toalety spłukiwanej wodą.

Art. 67

1. Zaplecze może być wspólne dla pracowników kilku pracodawców, pod warunkiem, że spełnia ono warunki określone powyżej w art. 60-66 dla łącznej liczby zatrudnionych, którzy z niego korzystają. Zaplecze na placu budowy nie może być udostępniane innym osobom niż pracownicy danych pracodawców.
2. Kobiety i mężczyźni powinni mieć do dyspozycji osobne przebieralnie i łazienki lub możliwość oddzielnego korzystania z tych samych pomieszczeń.

Art. 68

1. Pomieszczenia powinny w niezbędnym zakresie być ogrzewane, by w trakcie użytkowania ich temperatura wynosiła co najmniej 18°C.
2. Pomieszczenia powinny być utrzymane w czystości, porządku i odpowiednim stanie.
Pomieszczeń nie wolno wykorzystywać do celów niezwiązanych z tymi, do których są przeznaczone.

Pomieszczenia przeznaczone na zakwaterowanie

Art. 69

1. Jeżeli jest to konieczne z uwagi na bezpieczeństwo lub zdrowie pracowników, w szczególności ze względu na charakter pracy, liczbę pracowników lub odległe położenie placu budowy, pracodawca powinien zapewnić łatwo dostępne pokoje gościnne i/lub pomieszczenia mieszkalne.
2. Jeżeli brak jest takich łatwo dostępnych pomieszczeń, pracownikom należy zapewnić inne zaplecze socjalne.
3. Pracownicy muszą mieć zapewniony dostęp do miejsc do spania, wystarczającej liczby urządzeń sanitarnych, stołówek, pomieszczeń wypoczynkowych oraz niezbędnej liczby szafek, stołów i krzeseł z oparciami. Wartość użytkowa tego zaplecza socjalnego musi spełniać normy odpowiadające środkom wymienionym w art. 60.
4. Przy zapewnianiu zaplecza socjalnego należy uwzględnić, czy wśród zatrudnionych są zarówno mężczyźni, jak i kobiety.

Szczególne uwarunkowania

Art. 70

1. Jeżeli na placu budowy występują szczególne uwarunkowania związane z brakiem miejsca lub wymogami ruchu pojazdów, które uniemożliwiają spełnienie wymogów art. 62 ust. 2 i art. 63, to można od nich w niezbędnym zakresie odstąpić.
2. W takim przypadku, przed rozpoczęciem pracy powinna zostać sporządzona dokumentacja oraz plan rozmieszczenia i organizacji zaplecza socjalnego. Materiał ten powinien być dostępny dla pracowników.

Załącznik 12

Umowa o praktyce wstępnej

Pomiędzy Duńskim Zrzeszeniem Budownictwa (Dansk Byggeri),
Zjednoczoną Federacją Pracowników (Fagligt Fælles Forbund – 3F)
oraz
Federacją Pracowników Branży Drzewnej, Przemysłowej i Budowlanej w
Danii (Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark – TIB).

Informacje wprowadzające

1. Odsetek uczniów, którzy rozpoczynają, lecz nie kończą kształcenia zawodowego, jest niepokojący. W ocenie organizacji, zjawisko to można by zredukować, gdyby młode osoby, które decydują się na podjęcie nauki, miały lepsze praktyczne możliwości oceny i rozeznania, czy dany zawód/kierunek kształcenia jest dla nich odpowiedni.

Praktyki wstępne (staż) mogłyby być również być dobrym wprowadzeniem do branży budowlano-montażowej dla młodzieży o innym niż duńskie pochodzeniu etnicznym.

Cel

2. Cele praktyki wstępnej dla młodzieży są następujące:
 - Przedsiębiorstwo i młodzież mają możliwość rozwijania współpracy, która może następnie zaowocować umową o staż.
 - Uzyskanie przez przedsiębiorstwo możliwości poznania osobistych, ogólnych i fachowych kwalifikacji młodego człowieka i stwierdzenia, czy są one odpowiednie dla danego zawodu i organizacji przedsiębiorstwa.
 - Zapoznanie młodych ludzi, poprzez odpowiednią pracę, z własnymi umiejętnościami i zainteresowaniem wybranym zawodem
 - zmniejszenie odsetka młodych ludzi, którzy przerywają naukę
 - Poszerzenie zasobu potencjalnych miejsc praktyki w większej liczbie przedsiębiorstw

Zasady

3. Umowy o praktyki wstępne mają zastosowanie wyłącznie do młodych ludzi, którzy ukończyli już 15 lat, ale nie przekroczyli jeszcze 18. roku życia.

Przedsiębiorstwo musi być zatwierdzone do celów prowadzenia praktyki w zakresie szkolenia uczniów w tym zawodzie, w którym chce kształcić się praktykant, ponieważ intencją umowy jest, by w bezpośrednim przedłużeniu praktyki wstępnej zawierano umowę o naukę na zwykłych zasadach.

Umowa o praktyki wstępne trwa maksymalnie sześć miesięcy, lecz może zostać skrócona za zgodą przedsiębiorstwa i uczestnika praktyk wstępnych.

Do całego okresu praktyki wstępnej zastosowanie mają postanowienia układu zbiorowego pracy w sektorze szkoleń i edukacji, zawartym przez Duńskie Zrzeszenie Budownictwa, 3F lub TIB.

4. Z chwilą wejścia w życie umowy o praktykę praktykant otrzymuje co najmniej jeden zestaw odzieży roboczej i obuwia ochronnego.
5. Umowa może w każdej chwili zostać rozwiązana przez dowolną ze stron na piśmie przy zachowaniu terminu wypowiedzenia liczącego 5 dni roboczych. W przypadku rozwiązania przez przedsiębiorstwo umowy o praktyki wstępne przed upływem terminu jej obowiązywania, przedsiębiorstwo musi przedstawić na piśmie uzasadnienie, z jakiego powodu uczestnik praktyk wstępnych nie będzie mógł kontynuować ich aż do końca okresu obowiązywania umowy.

Kopia wypowiedzenia jest przesyłana do komisji branżowej.

Ważność umowy o praktykę wstępną wygasa automatycznie z datą zakończenia obowiązywania takiej umowy lub w razie zawarcia umowy szkoleniowej na zwykłych zasadach.

6. W indywidualnych przypadkach, gdy uczestnik praktyk wstępnych wymaga podniesienia kwalifikacji językowych i akademickich, możliwe jest uzgodnienie krótszych godzin pracy.

Kopia umowy o praktyki wstępne jest przesyłana do komisji branżowej.

Obowiązki przedsiębiorstwa

7. Przedsiębiorstwo zapewnia, że uczestnikowi praktyk wstępnych zostanie przydzielony pełnoletni opiekun odpowiedzialny za szkolenie przez cały okres obowiązywania umowy o praktyki wstępne. Osoba kontaktowa odpowiedzialna za kształcenie zobowiązana jest dopilnować, by praktykant, z chwilą wejścia w życie umowy o praktyki wstępne, otrzymał gruntowne szkolenie w zakresie BHP odnoszące się do prac wykonywanych w danej branży.
8. 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.
9. Przedsiębiorstwo zapewnia uczestnikom praktyk wstępny wgląd w zadania branżowe. Organizuje udział uczestnika praktyk wstępnych w takich zadaniach, które umożliwią mu naukę języka technicznego używanego na „poziomie początkującym” i zmotywują do ukończenia szkolenia zawodowego.
10. Przedsiębiorstwo zapewnia uczestnikowi praktyk nakazane przepisami prawa ubezpieczenie od wypadków przy pracy obowiązujące przez cały okres umowy.

Obowiązki uczestnika praktyk wstępnych

11. Udział w niezbędnym instruktażu bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie w momencie rozpoczęcia okresu obowiązywania umowy.
12. Na początku okresu obowiązywania umowy uczestnik odbywający praktyki wstępne uczestniczy w wymaganych szkoleniach BHP w przedsiębiorstwie.

Przestrzeganie ogólnych przepisów dotyczących zarządzania personelem przedsiębiorstwa, które zostały określone i przekazane przez przedsiębiorstwo w następującym zakresie:

- zgłaszanie nieobecności z powodu choroby lub innych przyczyn
- udostępnienie adresu

Rozporządzenie rządowe dotyczące pracy z młodzieżą

Uczestnik praktyk wstępnych, który nie ukończył 18 lat, jest objęty rozporządzeniem rządowym nr 239 z dnia 6 kwietnia 2005 r. wraz z

załącznikami. Należy zwrócić uwagę na przepisy szczególne w części 8 dotyczące zezwoleń, zwolnień itp.

Umowa zatrudnienia

Organizacje opracują standardową umowę zatrudnienia wraz z wytycznymi.

Kopenhaga, dnia 26 września 2006 r.

Załącznik 13

Morskie elektrownie wiatrowe

Strony uzgadniają, że postanowienia układu zbiorowego dotyczące czasu pracy mogą zostać uchylone w drodze porozumienia w odniesieniu do pracy w morskich elektrowniach wiatrowych znajdujących się w rejonach przybrzeżnych bądź dalekomorskich oraz prac bezpośrednio z nimi związanych w celu umożliwienia zaplanowania czasu pracy do czternastu dni, po których następuje czternaście dni na lądzie.

Praca w morskich elektrowniach wiatrowych i prace bezpośrednio powiązane

Przedsiębiorstwo i mąż zaufania mogą zawrzeć lokalną umowę, na podstawie której można odstąpić od postanowień układu zbiorowego dotyczących czasu pracy, tak aby można było zaplanować czas pracy wynoszący do 14 dni, po którym następuje 14 dni urlopu na stałym lądzie.

Postanowienie to dotyczy prac w morskich elektrowniach wiatrowych (przybrzeżnych i dalekomorskich) oraz prac i zadań bezpośrednio z nimi związanych.

Prace powinny być wykonywane przez pracowników, których zakres obowiązków na danym stanowisku obejmuje wykonywanie prac w morskich elektrowniach wiatrowych w ramach zmian roboczych realizowania prac w morskich elektrowniach wiatrowych.

Pracownicy, którzy pracują przeważnie na lądzie, nie kwalifikują się do powyższych zadań.

Wymóg uzyskania zezwolenia Krajowego Urzędu Inspekcji Pracy

Powyższy program stanowi odstępstwo od art. 4 rozporządzenia rządowego w sprawie okresów odpoczynku i pełnych dni wolnych od

pracy itp. Z zastrzeżeniem art. 21 tego samego rozporządzenia, DI DIO III i Zjednoczona Federacja Pracowników Grupy Budowlanej uzgodniły, że zasady dotyczące okresu odpoczynku i pełnych dni wolnych od pracy mogą różnić się od tych określonych w art. 19 i 20 rozporządzenia.

Z zastrzeżeniem art. 21 rozporządzenia rządowego, powyższa zmiana jest uzależniona od zgody dyrektora Krajowego Urzędu Inspekcji Pracy. DI DIO III i Zjednoczona Federacja Pracowników (Fagligt Fælles Forbund – 3F) zwrócić się zatem do Dyrektora Krajowego Urzędu Inspekcji Pracy o udzielenie zgody na powyższy program.

Brak zgody ze strony Krajowego Urzędu Inspekcji Pracy

Jeśli dyrektor Duńskiego Krajowego Urzędu Inspekcji Pracy nie wyrazi zgody na powyższy zapis, zamiast tego przedsiębiorstwo będzie mogło ubiegać się o zezwolenie na odstępstwo od art. 4 rozporządzenia rządowego w sprawie okresów odpoczynku i pełnych dni wolnych od pracy itp. Jeżeli takie zwolnienie wydaje Krajowy Urząd Inspekcji Pracy, powyższy program może być wykorzystany w ten sam sposób.

Tekst w załączniku 13 zostanie zmieniony w następujący sposób:

Praca w morskich elektrowniach wiatrowych i prace bezpośrednio powiązane

Jeżeli przedsiębiorstwo otrzyma zwolnienie od Duńskiej Krajowej Inspekcji Pracy w celu planowania godzin pracy przez okres do 14 dni, po którym następuje 14 dni urlopu na lądzie, przedsiębiorstwo i mąż zaufania mogą zawrzeć lokalną umowę, na podstawie której można odstąpić od postanowień układu zbiorowego dotyczących czasu pracy, tak aby można było zaplanować czas pracy wynoszący do 14 dni, po którym następuje 14 dni urlopu na stałym lądzie.

Postanowienie to dotyczy prac w morskich elektrowniach wiatrowych (przybrzeżnych i dalekomorskich) oraz prac i zadań bezpośrednio z nimi związanych.

Prace powinny być wykonywane przez pracowników, których zakres obowiązków na danym stanowisku obejmuje wykonywanie prac w morskich elektrowniach wiatrowych w ramach zmian roboczych realizowania prac w morskich elektrowniach wiatrowych.

Pracownicy, którzy pracują głównie na lądzie, nie kwalifikują się do powyższych zadań.

Strony postanawiają, że jeśli dyrektor Duńskiego Krajowego Urzędu Inspekcji Pracy nie rozpatrzy powyższego wniosku przed upływem terminu na wprowadzenie zmian do wznowionego układu zbiorowego pracy, jedno z dwóch powyższych postanowień zostanie wprowadzone w życie w drodze porozumienia organizacyjnego między stronami z chwilą podjęcia decyzji przez dyrektora Krajowego Urzędu Inspekcji Pracy, w zależności od jego decyzji.

Niniejszy protokół dotyczy wyłącznie godzin pracy w morskich elektrowniach wiatrowych i prac bezpośrednio z nimi związanych.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Załącznik 14

Postanowienia dotyczące prac wykonywanych w systemie akordowym

Wyjaśnienie pojęć do rozdziału 7 Warunki wykonywania prac w systemie akordowym

Przydział pracy

Pisemna umowa pomiędzy przedsiębiorstwem a pracownikami odnośnie zakresu prac do wykonania na danym placu budowy. Opis prac powinien być na tyle dokładny, na ile to możliwe, a poszczególne elementy budowlane należy przedstawić ewentualnie odnosząc się do wydanych pracownikom rysunkom i opisom (wskazówkom technicznym). Zakres uzgodnionych prac powinien być określony w możliwie najbardziej precyzyjny sposób, tak by strony trzecie nie miały wątpliwości co do treści przydziału.

Umowa akordowa:

Pisemna umowa pomiędzy przedsiębiorstwem a pracownikami zawierająca opis prac, warunki dotyczące ich wykonania i cenę za ich wykonanie.

Zaleca się, by:

- o ile nie sporządzono przydziału, umowa akordowa zawierała taki opis prac, jak określono powyżej odnośnie przydziału.
- umowa zawierała odniesienia do układu zbiorowego pracy oraz ogólnych i szczegółowych postanowień cenników.
- przed rozpoczęciem prac uzgodniono, jakie narzędzia/środki techniczne zostaną udostępnione przez przedsiębiorstwo.

Specjalne wynagrodzenie akordowe

Pisemna umowa pomiędzy przedsiębiorstwem a pracownikami w zakresie prac, które nie są ujęte w cennikach i/lub które nie są opisane w zawartej umowie akordowej.

Przy sporządzaniu umów akordowych w zakresie prac, które nie są ujęte w cennikach, zaleca się, by:

- umowa była opatrzona datą i kolejnym numerem
- zakres uzgodnionych prac był określony w możliwie najbardziej precyzyjny sposób, tak by strony trzecie nie miały wątpliwości odnośnie do treści umowy.

Wycena akordu:

Wycena akordu może zasadniczo być sporządzona wg cennika dla czeladników w TARIF i stanowi rozliczenie wykonanych prac.

Jest ona zestawieniem wykonanej pracy. Wycena akordu nie zawiera zestawienia liczby godzin i podziału nadwyżki akordowej.

Cena standardowa:

Pisemna umowa pomiędzy przedsiębiorstwem a pracownikami w oparciu o ceny uśrednione w zakresie np.:

- różnych typów drzwi, dla których ceny nie są takie same
- różnych typów pokryć lub konstrukcji dachowych, dla których ceny nie są takie same
- różnych typów pokryć lub konstrukcji ścian, dla których ceny nie są takie same,

ale odnośnie których przedsiębiorstwo i pracownicy ustalają, że będą wynagradzane wg tych samych cen za sztukę lub metr kwadratowy.

Podstawą uzgodnień w zakresie cen uśrednionych często jest co najmniej jedna lub kilka wycen wcześniejszych akordów.

Akord za wynagrodzeniem ryczałtowym na podstawie szacunków:

Pisemna umowa pomiędzy przedsiębiorstwem a pracownikami, której podstawą, w przeciwieństwie do umowy opartej na cenach standardowych, jest oparta na wcześniejszych doświadczeniach wycena określonych prac. Cena jest negocjowana pomiędzy stronami w oparciu o doświadczenia każdej z nich.

Często jest to cena łączna za wykonanie danego zadania.

Rozliczenie akordu

Zestawienie i rozliczenie prac, które zostały wykonane na akord.

Rozliczenia akordowe powinny obejmować:

uzgodnioną/wynikającą z obmiaru sumę akordową

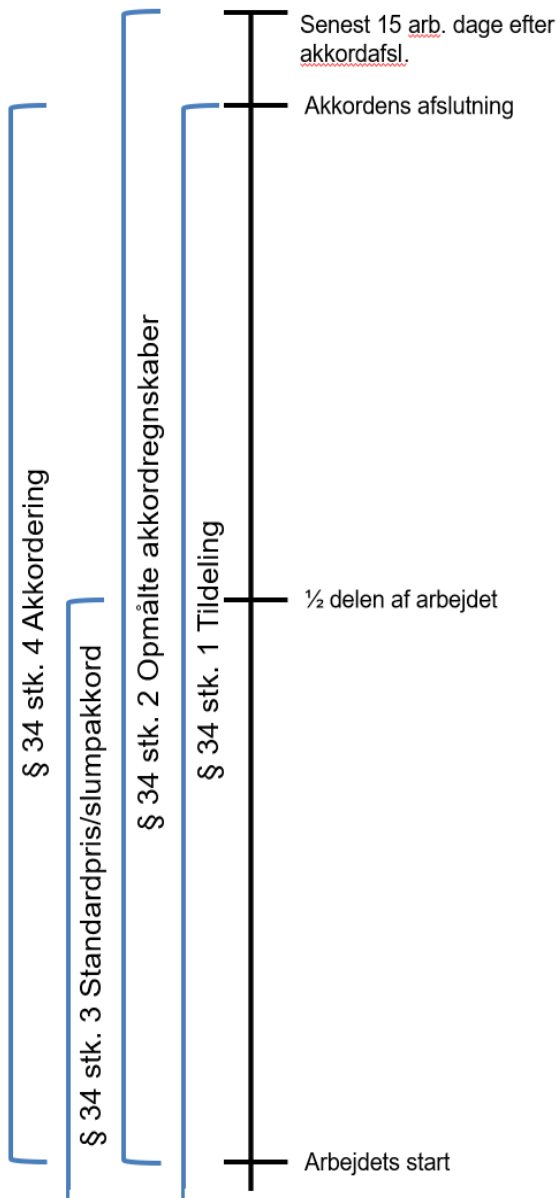
zestawienie umów akordowych w zakresie prac, które nie są ujęte w cennikach

specyfikację liczby godzin pracy, w tym pracy wykonanej przez uczniów

zestawienie wypłaconych zaliczek

podział nadwyżki akordowej na poszczególnych pracowników.

Art. 34 Zawarcie umowy dotyczącej wykonywania prac w systemie akordowym – harmonogram



Zestawienie kluczowych terminów

4
46-godzinny tydzień pracy29

C
Chorobowe i urlopy89
Czterodniowy tydzień pracy...33

D
Definicja stałych miejsc pracy 11
Definicja miejsca pracy 12
Rodzaje przedsiębiorstw 11
Usługi i obsługa
posprzedażowa 12
Dni opieki nad dzieckiem, drugi
dzień choroby dziecka i
wizyta u lekarza 78
Płatność z programu
specjalnego świadczenia
urlopowego 78
Dni wolne od pracy 33
Dni wolne z tytułu opieki 83
Dodatek mieszkaniowy dla
niektórych grup pracowników
.....40
Dodatk z tytułu podróży –
Rekompensata transportowa
Agencje pracy tymczasowej
.....53
Dodatk z tytułu pracy w
środowisku wilgotnym i
zabrudzonym 46
Dodatk za kilometr –
Rekompensata transportowa
.....51

Bilety promowe i opłaty za
przejazdy przez mosty 53
Współużytkowanie
samochodu 53
Zatrudnieni w warsztacie... 52
Dodatk za nadgodziny 37
Dokumenty elektroniczne 139
Dyżur 32

F
Fundusz rozwoju DA/LO 113
Fundusz Rozwoju Sektora
Budowlano-Montażowego 113

G
Godziny pracy 26
Czterodniowy tydzień pracy 26
Niepunktualność i
nieobecności 27
Wymiar i podział czasu pracy
..... 26

K
Karty pracy i wypłata
wynagrodzenia 43
Kodeks pracy 139
Komisja ds. równego
wynagradzania 130
Kształcenie ustawiczne 111

L
List polecony/potwierdzenie
doręczenia lub doręczenie
drogą elektroniczną 65

N

Nagle przypadki	128
Naliczanie urlopu	85
Narzędzia	50
Narzędzia wspólne	50
Odległość do baraku	51
Odpowiedzialność	51
Pożar lub kradzież	50
Wydawanie narzędzi indywidualnych	50
Noclegi	54
Nowe materiały	68
Nowo przyjęte przedsiębiorstwa	12

O

Ograniczona zdolność do pracy	115
Nadużycie	115
Umowa zatrudnienia	116
Wynagrodzenie i godziny pracy	115
Zatwierdzenie	115
Okres obowiązywania układu zbiorowego	139
Okres oczekiwania	49
Brak materiałów	49
Termin dostarczenia materiałów	49
Wstrzymanie prac ze względu na warunki pogodowe	49
Ominięcie układu zbiorowego pracy	15

P

Pierwszy dzień choroby dziecka	76
---	-----------

Stawka wypłaty	76
Płaca w okresie nieobecności z powodu choroby lub urazu	74
Pobyt dziecka w szpitalu	77
Podział pracy	29
Postanowienia dotyczące urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego	79
Postanowienia ogólne	41
Ogólne naruszenie układu zbiorowego	42
Rozstrzyganie sporów	42
Ustalanie wynagrodzeń	41
Praca tymczasowa	15
Agencja pracy tymczasowej będąca członkiem DIO III 16	
Agencja pracy tymczasowej niebędąca członkiem DIO III	16
Praca w godzinach nadliczbowych i nocnych oraz w niedziele i dni ustawowo wolne od pracy	35
Prace budowlane prowadzone w okresie zimowym	132
Pracownicy młodociani i praktykanci	39
Pracownicy otrzymujący emeryturę	101
Praktykanci praca wymagająca obecności poza normalnym miejscem pracy oraz praca wymagająca nocowania poza domem	147
Prawo pracy	128
Program dla seniorów	100

Program emerytalny i zdrowotny	69
Podniesienie składki emerytalnej w okresie urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego do 1 lipca 2023 r.	71
Podniesienie składki emerytalnej w okresie urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego od 1 lipca 2023 r. (włącznie)	71
Program nauki i szkoleń	112
Przeniesienie urlopu	90
Przerwa urlopową	66
Przesunięte godziny pracy.....	27

R

Rada pracownicza ds. współpracy	109
Rozliczenie akordu	64
Rozliczenie prac wykonanych w systemie akordowym	
Zastrzeżenia w zakresie prac wykonywanych w systemie akordowym/rozliczenie prac wykonanych w systemie akordowym	64
Rozstrzygnięcie sporów pracowniczych w przypadku zwolnień ze skutkiem natychmiastowym bez wypowiedzenia	124
Ruchome godziny pracy tygodniowej	28
Rzecznicy BHP	108

S

Składka ATP	73
Specjalne postanowienia	94
Brak możliwości przeniesienia	94
Gwarancja świadczenia urlopowego	95
Potrącenie lub zatrzymanie kwoty świadczenia urlopowego	94
Praca podczas urlopu	95
Przedawnienie prawa do świadczenia urlopowego	
.....	94
Spory	95
Zrzeczenie się urlopu	94
Spory pracownicze	120
Miejscowy arbitraż.....	120
Spory	124
Spotkanie organizacji.....	121
Terminy	124
Spory zawodowe	
Arbitraż zawodowy	122
Spotkanie informacyjne	18
Środowisko współpracy i pracy	110
Świadczenie urlopowe	91
Systematyczne nadgodziny 36	

U

Uczniowie	140
Badania ciężowe	144
Czas przejazdu	147
Dodatek z tytułu podróży..	
.....	147
dodatek z tytułu pracy w środowisku wilgotnym i zabrudzonym	151
Dodatkowe dni urlopu	140

Dzienny/tygodniowy wymiar godzin pracy	140
Nadgodziny	143
Narzędzia	147
Obuwie ochronne	147
Odzież robocza	146
Okres praktyki	147
Okres przyuczania do zawodu	140
Okresy nauki szkolnej	145, 148
Pierwszy dzień choroby dziecka	145
Postanowienia w zakresie urlopów	151
Program ubezpieczenia zdrowotnego	145
Program zasilania specjalnego konta.....	145
Rozstrzygnięcie sporów pracowniczych	153
Specjalne postanowienia ..	152
Stawienie się przed komisją poborową	145
Świadczenia ubezpieczeniowe dla uczniów	146
Ubezpieczenie emerytalne	146
Ubezpieczenie zdrowotne w funduszu PensionDanmark	146
Uczniowie EUX	141
Uczniowie pełnoletni	143
Udział uczniów w pracy w systemie akordowym wykonywanej przez czeladników	144

Warunki wynagrodzenia i zatrudnienia	144
Wynagrodzenie	141
Wynagrodzenie w trakcie urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego.....	144
Wypłata wynagrodzeń.....	144
Zaplecze socjalne	151
Udział uczniów w pracach akordowych	67
Udział uczniów pełnoletnich	67
Umowa zatrudnienia	19, 229
Ustawiczna nauka i szkolenia rzeczników BHP	108

W

Warunki płacy i pracy pracowników zagranicznych	
Poufność	128
Spotkanie organizacji.....	126
Warunki pracy pokrewne do określonych w ustawie o pracownikach etatowych....	20
Warunki w barakach	47
Warunki wykonywania prac w systemie akordowym.....	62
Deficyt wynagrodzenia akordowego	62
Odejście pracownika akordowego	62
Rozwiązanie stosunku pracy w trakcie wykonywania pracy w systemie akordowym	62
Wiążące umowy	62

Zakończenie pracy na akord	63	Pozostały niewykorzystany urlop	86
Zastrzeżenia względem pracy w razie odejścia pracownika akordowego.	62	Przerwa urlopowa	87
Zwiększenie lub zmniejszenie liczebności zespołu wykonującego pracę w systemie akordowym	63	Urlop główny	86
Warunki wynagrodzenia	39	Zmiana terminu urlopu	87
Warunki zatrudnienia pokrewne do określonych w ustawie o pracownikach etatowych		Wykorzystywanie urlopów Plan urlopów	87
Godziny pracy	22	Wynagrodzenia i warunki pracy pracowników zagranicznych	125
Ocena wynagrodzenia	21	Arbitraż zawodowy	127
Odszkodowanie	23	Informacje dla organizacji związkowych	127
Okres choroby	24	Wynagrodzenie akordowe i zaliczka	63
Okres wynagrodzenia i wypłata wynagrodzenia ..	24	Wynagrodzenie z tytułu utraconych zarobków w dni ustawowo wolne od pracy przypadające w dni powszednie, dodatkowych dni urlopowych, dni wolnych dla seniorów i dni wolnych na opiekę nad dzieckiem	
Podnoszenie kwalifikacji	22	Prawo do zaliczki	99
Program zasilania specjalnego konta	23	Program zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych	97
Rozwiązywanie stosunku pracy	21	Saldo	99
Staż pracy	21	Śmierć	100
Świadczenie emerytalne z tytułu świadczenia urlopowego	23	Wypłata zaliczki	98
Urlop	22	Zaliczka	98
Urlop w dni ustawowo wolne od pracy i dodatkowe dni urlopu	23	Wynagrodzenie z tytułu utraconych zarobków w dni ustawowo wolne od pracy przypadające w dni powszednie, dodatkowych dni wolnych od pracy dla	
Wynagrodzenie	23		
Wstrzymanie pracy	128		
Wykorzystanie urlopu	86		
Wykorzystywanie urlopów Korzystanie z urlopu z wyprzedzeniem	88		

seniorów i dni na opiekę nad dzieckiem	97
Wynagrodzenie z tytułu utraconych zarobków w ustawowo wolne od pracy dni przypadające w dni powszednie, dodatkowych dni urlopowych, dni wolnych dla seniorów i dni wolnych na opiekę nad dzieckiem	
Rezygnacja.....	99
Wyплаты na podstawie postępowania pojednawczego i arbitrażowego	125
Wzajemne zobowiązania	14
postanowienia dotyczące organizacji	14
postanowienia dotyczące pracowników	14
Postanowienia dotyczące przedsiębiorstw	14
zakaz dotyczący innych postanowień	14

Z

Zakres układu zbiorowego podział na strefy	11
Zakres	11
zakres branżowy	11
Zakres układu zbiorowego pracy.....	11
Zasady dotyczące mężów zaufania.....	104
Odpowiedzialność męża zaufania	107
Rzecznik.....	105
Wybór mężów zaufania....	104

Zwolnienie mężów zaufania	107
Zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych	
Wykorzystywanie urlopów	102
Zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych pracowników delegowanych	101
Niemieckie przedsiębiorstwa	103
Płatność z tytułu urlopu....	102
Zasady próbne.....	24
Zasady rozwiązania stosunku pracy.....	117
Czas wolny w związku ze zwolnieniem.....	118
Okresy wypowiedzenia w przypadku wykonywania pracy wynagradzanej w systemie godzinowym ..	117
Pisemne wypowiedzenie..	117
Prawo do odejścia.....	117
Staż pracy	117
Unieważnienie okresu wypowiedzenia	118
Zwalnianie pracowników w okresie choroby i urazu	118
Zasady wykonywania pracy w systemie akordowym.....	57
Prace posadzkarskie	57
Prace szklarskie	57
Zastrzeżenia w zakresie prac wykonywanych w systemie akordowym.....	66
Zatrudnienie na warunkach pokrewnych do określonych w	

ustawie o pracownikach etatowych		systemie akordowym w oparciu o ceny standardowe lub wynagrodzenie ryczałtowe na podstawie szacunków itp.	58
Rozstrzygnięcie sporów pracowniczych	24	Zestawienia wynagrodzeń akordowych na podstawie stawek standardowych ...	58
Zawarcie umowy o pracę akordową	58	Zawodowy fundusz urlopowy	96
Dodatek strefowy	61	Zgłaszanie i wypłata świadczenia urlopowego	92
Miejscowe porozumienia	60		
Specjalne wynagrodzenie akordowe	59		
Systemy wynagradzania	61		
Umowy dotyczące wykonywania prac w			

2023

DI
H.C. Andersens Blvd. 18
1553 København V
Telefon: 33 77 33 77
di@di.dk
www.danskindustri.dk

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



2023

2023

2023

2023