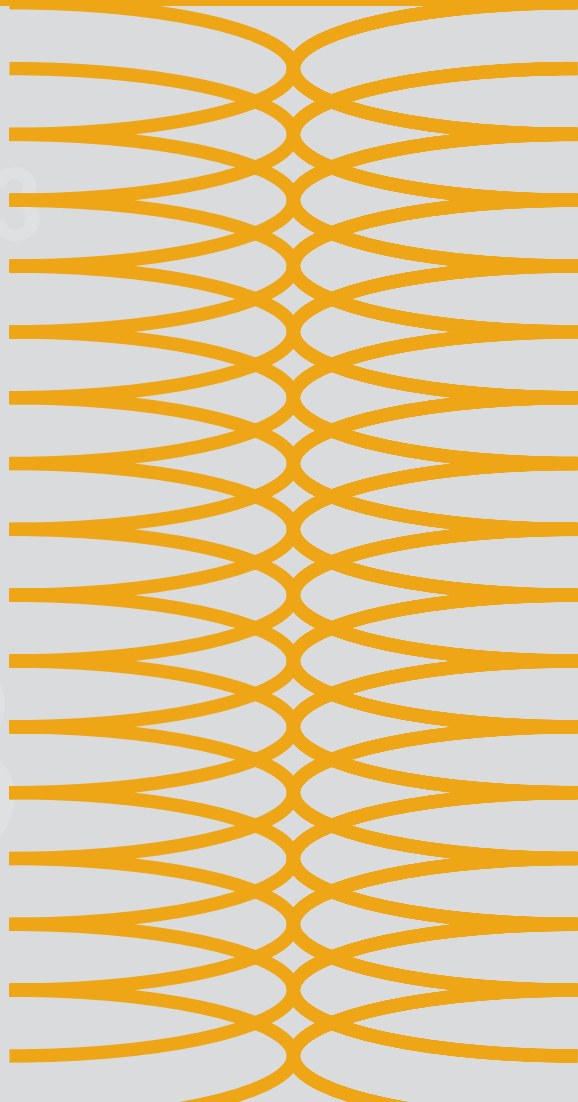




UKŁAD ZBIOROWY PRACY 2023 W ZAKRESIE PRAC WYKONYWANYCH PRZEZ MURARZY I POMOCNIKÓW MURARSKICH

ZAWARTY POMIĘDZY:

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



2023

2023

23

2023

SPIS TREŚCI:

DZIAŁ 1 – UKŁAD ZBIOROWY PRACY	10
Rozdział 1 Zakres układu zbiorowego	10
Art. 1 Zakres	10
Art. 2 Podział na strefy – Kopenhaga i Zelandia Północna	10
Art. 3 Przyjmowanie nowych członków.....	12
Art. 4 Wzajemne zobowiązania	13
Rozdział 2 Narada ze stronami rynku pracy oraz wspólne spotkanie informacyjne.....	15
Art. 5 Spotkanie informacyjne	15
Rozdział 3 Warunki zatrudnienia.....	16
Art. 6 Informacje o warunkach zatrudnienia	16
Art. 7 zatrudnienie na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych (Funktionærloven).....	17
Rozdział 4 Postanowienia dotyczące czasu pracy	22
Art. 8 Tygodniowy wymiar czasu pracy	22
Art. 9 Dzienny wymiar czasu pracy	22
Art. 10 Ruchome godziny pracy tygodniowej	23
Art. 11 Praca wiążąca się z koniecznością noclegu	23
Art. 12 Niepełny wymiar czasu pracy	24
Art. 13 Dni wolne od pracy.....	25
Rozdział 5 Nadgodziny.....	26
Art. 14 Nadgodziny/praca w niedziele i dni ustawowo wolne od pracy.....	26
Art. 15 Systematyczne nadgodziny	27
Rozdział 6 Postanowienia dotyczące płacy godzinowej .	29

Art. 16	Warunki wynagrodzenia	29
Art. 17	Dodatek mieszkaniowy dla niektórych grup pracowników.....	32
Art. 18	Postanowienia ogólne	33
Art. 19	Zaplecze socjalne.....	35
Art. 20	Dodatek za kilometraż.....	37
Rozdział 7 Wypłata wynagrodzeń		38
Art. 21	Okres rozliczeniowy wypłat wynagrodzeń.....	38
Art. 22	Wypłata wynagrodzeń	38
Art. 23	Odcinki wypłat wynagrodzeń	39
Rozdział 8 Wynagrodzenia zależne od wyników pracy ..		40
Art. 24	Warunki wykonywania prac w systemie akordowym.....	40
Art. 25	Zaliczka na poczet wynagrodzenia akordowego.....	42
Art. 26	Deficyt wynagrodzenia akordowego	43
Art. 27	Przerwa w pracach wykonywanych w systemie akordowym/pracach naprawczo-remontowych	43
Art. 28	Wypłata wynagrodzenia akordowego i dodatku z tytułu skierowania pracowników akordowych do pracy wynagradzanej w systemie godzinowym	44
Art. 29	Prawo do specjalnego wynagrodzenia akordowego	45
Art. 30	Obmiar prac	46
Art. 31	Wycena akordu	47
Art. 32	Udostępnianie orzeczeń z zakresu branżowego postępowania arbitrażowego	49
Art. 33	Udział pracodawcy w pracy w systemie akordowym.....	49
Art. 34	Udział uczniów w pracach akordowych	49
Art. 35	Stała komisja ds. tabel wynagrodzeń.....	50
Art. 36	Inne układy zbiorowe pracy	50
Rozdział 9 Ubezpieczenie emerytalne		51
Art. 37	Program emerytalny i zdrowotny	51

**Rozdział 10 Wynagrodzenie za czas choroby,
pierwszy dzień choroby dziecka, itp. 55**

Art. 38 Choroby i urazy	55
Art. 39 Pierwszy dzień choroby dziecka	57
Art. 40 Pobyt dziecka w szpitalu	57
Art. 41 Dni opieki nad dzieckiem, drugi dzień choroby dziecka i wizyta u lekarza	58
Art. 42 Postanowienia dotyczące urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego.....	59
Art. 43 Dni wolne z tytułu opieki	63
Art. 44 Ograniczona zdolność do pracy	63

**Rozdział 11 Zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych
i dni ustawowo wolnych od pracy 65**

Art. 45 Naliczanie urlopu.....	65
Art. 46 Wykorzystywanie urlopu.....	66
Art. 47 Chorobowe i urlopy	69
Art. 48 Przeniesienie urlopu	70
Art. 49 Świadczenie urlopowe.....	71
Art. 50 Zgłaszanie i wypłata świadczenia urlopowego.....	72
Art. 51 Specjalne postanowienia	74
Art. 52 Zawodowy fundusz urlopowy.....	76
Art. 53 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.....	77
Art. 54 Program dla seniorów.....	80
Art. 55 Pracownicy otrzymujący emeryturę	81
Art. 56 Zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych pracowników delegowanych	81

Rozdział 12 Współpraca..... 84

Art. 57 Zasady dotyczące mężów zaufania	84
---	----

Art. 58	Przedstawiciel ds. BHP	88
Art. 59	Ustawiczna nauka i szkolenia rzeczników BHP	88
Art. 60	Współpraca	88
Art. 61	Środowisko współpracy i pracy.....	89
Rozdział 13 Podnoszenie kwalifikacji		91
Art. 62	Fundusz Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego ..	91
Art. 63	Program nauki i szkoleń	93
Art. 64	Kształcenie pomocników murarskich	94
Art. 65	Fundusz kształcenia	94
Art. 66	Fundusz rozwoju DA/LO.....	95
Rozdział 14 Zatrudnianie i zwalnianie pracowników		96
Art. 67	Zatrudnianie pracowników	96
Art. 68	Zwalnianie pracowników.....	96
Rozdział 15 Procedury rozstrzygnięcia sporów pracowniczych		98
Art. 69	Spory pracownicze	98
Art. 70	Rozstrzygnięcie sporów pracowniczych w przypadku rozwiązania umowy zatrudnienia ze skutkiem natychmiastowym bez wypowiedzenia	104
Art. 71	Wynagrodzenia i warunki pracy pracowników zagranicznych.....	104
Art. 72	Duński Sąd Pracy.....	107
Art. 73	Nagłe przypadki.....	107
Art. 74	Wstrzymanie i odmowa pracy ze względów BHP	107
Rozdział 16 Prace przy kotłach i piecach		109
Art. 75	Prace przy kotłach i piecach	109
Rozdział 17 Komisja ds. równego wynagradzania		112
Art. 76	Komisja ds. równego wynagradzania	112
Rozdział 18 Inne postanowienia.....		114

Art. 77	Odzież robocza	114
Art. 78	Zasady próbne	114
Art. 79	Dokumenty elektroniczne	115
Art. 80	Praca tymczasowa	115
Art. 81	Ominięcie układu zbiorowego pracy	117
Art. 82	Kodeks pracy.....	117
Art. 83	Prace budowlane prowadzone w okresie zimowym.....	118
Art. 84	Okres obowiązywania układu zbiorowego	122
DZIAŁ 2 – UCZNIOWIE		123
Art. 1	Dzienny wymiar czasu pracy	123
Art. 2	Okres przyuczania do zawodu.....	123
Art. 3	Wynagrodzenie	124
Art. 4	Uczniowie pełnoletni.....	125
Art. 5	Udział uczniów w pracy w systemie akordowym wykonywanej przez czeladników	126
Art. 6	Warunki wynagrodzenia i zatrudnienia	126
Art. 7	Program zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych.....	127
Art. 8	Ubezpieczenie emerytalne	128
Art. 9	Świadczenia ubezpieczeniowe dla uczniów.....	128
Art. 10	Odzież robocza	129
Art. 11	Obuwie ochronne	129
Art. 12	Narzędzia	129
Art. 13	Dodatek z tytułu podróży	129
Art. 14	Zaplecze socjalne.....	133
Art. 15	Dodatek z tytułu pracy w brudnym środowisku	133
Art. 16	Postanowienia w zakresie urlopów	133
Art. 17	Specjalne postanowienia	135
Art. 18	Rozstrzygnięcie sporów pracowniczych	135
Art. 19	Wejście w życie i wypowiedzenie	136
DZIAŁ 3 – PROTOKOŁY		137

Protokół bezpieczeństwa i higieny pracy.....	137
Protokół w sprawie rozwijania kompetencji w branży budowlano-montażowej.....	142
Protokół dotyczący pracy w godzinach nocnych i badaniach kontrolnych stanu zdrowia	145
Protokół w sprawie pracy kobiet w ciąży w godzinach nocnych	147
Protokół w sprawie innych postanowień dotyczących pracy w godzinach nocnych.....	148
Protokół o pracy w komisjach	151
Protokół w sprawie rozporządzenia nr 2016/679 o ochronie danych osobowych	152
Protokół dot. sprawozdawczości cyfrowej.....	154
Protokół w sprawie komisji ds. cyfrowej wymiany dokumentów dotyczących pracy akordowej.....	155
Protokół w sprawie prac komisji dotyczących wytycznych w zakresie skutecznej miejscowej współpracy pomiędzy przedsiębiorstwem a mężem zaufania.....	156
Protokół w sprawie transpozycji określonych dyrektyw UE	157
Protokół w sprawie kursów 2x2.....	158
Protokół w sprawie podnoszenia kwalifikacji niewykwalifikowanych pracowników.....	160
Protokół w sprawie komisji ds. edukacji i kształcenia ustawicznego.....	162
Protokół o uzupełniających dniach urlopowych w przedsiębiorstwach delegujących pracowników	163
Protokół dotyczący kwestii ubezpieczeń emerytalnych w przedsiębiorstwach delegujących pracowników	166
Protokół o rekrutacji i podnoszeniu kwalifikacji pracowników do przedsięwzięć budowlano-montażowych	168
Protokół w sprawie przekazywania informacji o korzystaniu z podwykonawców	169
Protokół dotyczący transformacji ekologicznej w sektorze budowlano-montażowym i materiałów budowlanych.....	170

Protokół dotyczący podnoszenia kwalifikacji w związku ze zwolnieniami	172
Protokół dotyczący zaprzestania obowiązywania protokołów....	175
Protokół dotyczący wdrożenia nowej Ustawy o urlopach	176
Protokół w sprawie przedstawiciela ds. edukacji i szkoleń	177
Protokół w sprawie ustalania wynagrodzeń w układach zbiorowych pracy zawartych przez strony.....	178
Protokół dotyczący szkoleń edukacyjnych w sektorze murarskim.....	179
Protokół dotyczący tematów do omówienia przez komisje zajmujące się artykułem 34.....	180
Protokół w sprawie rozdziału 7 Wypłata wynagrodzeń.....	181
Protokół w sprawie rewizji rozdziału 8 Wynagrodzenia zależne od wyników pracy	182
DZIAŁ 4 – ZAŁĄCZNIKI	183
Załącznik 1 Umowa ramowa z dnia 31 października 1973 r.....	183
Załącznik 2 Umowa zatrudnienia	191
Załącznik 3 Zatrudnienie na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych	193
Załącznik 4 Umowa dotycząca przenoszenia urlopów	195
Załącznik 5 Przeniesienie emerytury	196
Załącznik 6 Podstawa umowna programu kształcenia pomocników murarskich	197
Załącznik 7 Praktyki wstępne w zawodzie murarza, pomiędzy DIO III i Duńską Zjednoczoną Federacją Pracowników.....	203
Załącznik 8 Morskie elektrownie wiatrowe	207
Załącznik 9 Tabela środków i zabezpieczeń specjalnych związanych z warunkami pogodowymi	210

DZIAŁ 1 – UKŁAD ZBIOROWY PRACY

Rozdział 1 Zakres układu zbiorowego

Art. 1 Zakres

1. Układ zbiorowy pracy w zakresie prac wykonywanych przez murarzy i pomocników murarskich obowiązuje, począwszy od dnia 1 marca 2023 r., wszystkich członków DIO III w zakresie branżowym obowiązywania układu, wraz ze zmianami i poprawkami uzgodnionymi w trakcie negocjacji dotyczących układu w 2023 r.
2. Strony są zgodne co do tego, że ich zamiarem przy opracowywaniu wersji skonsolidowanej układu, nie było dokonywanie zmiany zakresu branżowego jego obowiązywania.

Art. 2 Podział na strefy – Kopenhaga i Zelandia Północna

Porozumienie dot. Kopenhagi i Zelandii Północnej (Okręg Stołeczny)

Strefa 1

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

Strefa 2

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

Pomocnicy murarscy

3. Niniejszy układ zbiorowy pracy ma zastosowanie do terytorium całego kraju, z wyjątkiem gmin Kopenhaga i Frederiksberg.
4. Do prac wykonywanych przez pomocników murarskich na terenie gmin Kopenhaga i Frederiksberg zastosowanie ma układ zbiorowy pracy zawarty pomiędzy DIO III a Związkiem Zawodowym Pomocników Murarskich w Kopenhadze.



Art. 3 Przyjmowanie nowych członków

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

Nowi członkowie objęci innym układem zbiorowym pracy

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

Nowi członkowie objęci porozumieniem o przystąpieniu do układu zbiorowego pracy

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

Negocjacje dostosowawcze

3. Gdy związek zawodowy dowiaduje się o objęciu przedsiębiorstwa układem zbiorowym pracy w ramach DIO III, związek zawodowy może wnioskować o przeprowadzenie spotkania organizacji, patrz [artykuł 69, ust. 21](#).

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.

Rezygnacja

4. 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).

Art. 4 Wzajemne zobowiązania

Czeladnicy murarscy

1. W zakresie prac wykonywanych z zasady przez czeladników i uczniów murarskich, DIO III zobowiązuje się do zatrudniania – w pierwszym rzędzie – czeladników murarskich.
2. **Sekcja branżowa murarzy i pomocników murarskich Zjednoczonej Federacji Pracowników, zobowiązuje się – a także wszystkich swoich członków – do nieświadczania pracy na rzecz i do niezawierania układów zbiorowych z żadną organizacją pracodawców niezrzeszoną w Duńskim Zrzeszeniu Pracodawców na mniej korzystnych warunkach zatrudnienia i wynagrodzenia niż ustalone pomiędzy Duńskim Zrzeszeniem Pracodawców i należącymi do niego organizacjami a federacją, jednak pod warunkiem, że organizacje nie popadną przez to w konflikt z obowiązującym prawem.**
3. DIO III oraz sekcja murarzy i pomocników murarskich Zjednoczonej Federacji Pracowników, są zgodne co do tego, że naruszeniem postanowień tego układu jest sytuacja, gdy strony niniejszego układu bądź ich członkowie wykonywali pracę lub pracowali na warunkach (w zakresie akordu i wynagrodzenia godzinowego) innych niż określone w niniejszym układzie zbiorowym pracy.
4. Dwa lub więcej przedsiębiorstw może współdziałać przy realizacji określonego zlecenia tylko wtedy, gdy odbywa się to na zasadach faktycznej współpracy pomiędzy podmiotami gospodarczymi. Wyjątkiem od tej zasady jest realizacja prac, do których podwykonawca lub specjalistyczna firma najmuje wyłącznie czeladników i uczniów murarskich (z tym, że do prac przy tynkach gipsowych, itp.: czeladników i uczniów murarskich oraz pomocników murarskich, por. rozdział 6 P wykazu wynagrodzeń).

5. **Czeladnicy nie mogą poza normalnymi godzinami pracy podejmować się na własny rachunek wykonywania prac przy wznoszeniu nowych obiektów i przebudowie istniejących, jak również prac remontowo-naprawczych.**
6. Mając na uwadze optymalny rozwój branży oraz zapewnienie, by prace były wykonywane zgodnie z wymogami wysokiej jakości oraz bezpieczeństwa, strony zgodnie przyjmują za naturalną rzecz to, by zarówno pracownicy, jak i przedsiębiorstwa byli członkami organizacji, które są stronami układu zbiorowego.

Rozdział 2

Narada ze stronami rynku pracy oraz wspólne spotkanie informacyjne

Art. 5 Spotkanie informacyjne

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

Rozdział 3 Warunki zatrudnienia

Art. 6 Informacje o warunkach zatrudnienia
--

1. Odniesienie do obowiązujących przepisów prawa dotyczących obowiązku pracodawcy w zakresie udzielania pracownikowi informacji o warunkach stosunku zatrudnienia (Ustawa w sprawie umów zatrudnienia).
2. 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.

Art. 7 Zatrudnienie na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych (Funktionærloven)
--

1. Organizacje zalecają, by te przedsiębiorstwa, które zamierzają wprowadzić warunki zatrudnienia pokrewne do określonych w ustawie o pracownikach etatowych, czyniły to w miarę możliwości zgodnie z wytycznymi zawartymi w niniejszym układzie zbiorowym.
2. Zatrudnienie na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych można uzgodnić indywidualnie z tymi pracownikami, którzy wykonują pracę wymagającą szczególnych kwalifikacji i zaufania. Umowy zatrudnienia na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych są ważne pod warunkiem ich sporządzenia w formie pisemnej (patrz [Załącznik 3](#)).

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

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

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

Wynagrodzenie

4. Wynagrodzenie powinno być odzwierciedleniem kwalifikacji, odpowiedzialności, wkładu pracy i kompetencji danego pracownika. 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 należy dokonać przeglądu wynagrodzenia każdej osoby i w razie potrzeby dostosować je. Termin przeglądu wynagrodzeń może być taki sam jak dla pracowników umysłowych / zatrudnionych na warunkach określonych w ustawie o pracownikach etatowych.

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

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

Staż pracy

6. Staż pracy w przypadku zatrudnienia na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych jest liczony od chwili przejścia na warunki pokrewne do tych, na jakich zatrudniony jest pracownik etatowy, z zachowaniem dotychczasowego minimalnego okresu wypowiedzenia.

Rozwiązanie stosunku pracy

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

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

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

Godziny pracy

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

Urlop

10. W przypadku zatrudnienia na warunkach podobnych tych obowiązujących pracowników biurowych / określonych w ustawie o pracownikach etatowych urlopy są płatne lub przysługuje świadczenie urlopowe, patrz art. 16 duńskiej Ustawy o pracownikach etatowych. Niniejsze postanowienie zastępuje [art. 49](#) układu zbiorowego pracy.

Świadczenia urlopowe wypłacane pracownikom wraz z wynagrodzeniem za czas urlopu mogą być wypłacone przed wykorzystaniem urlopu. W takiej sytuacji wartość zaliczki może zostać potrącona po rezygnacji, 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. 48 ust. 5](#) układu zbiorowego pracy.

Świadczenie emerytalne z tytułu świadczenia urlopowego

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

Dni ustawowo wolne od pracy

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

Dodatkowe dni urlopu

13. Pracownikom przysługuje 5 dodatkowych dni urlopu w roku kalendarzowym.
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 trzech tygodni wystąpić z roszczeniem o wypłatę ekwiwalentu w wysokości 1-dniowego wynagrodzenia za każdy niewykorzystany dzień urlopu dodatkowego. 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 świadczenia urlopowego

od 1 marca 2022 r. 7,0%

od 1 marca 2024 r. 8,8%

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

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 czasie choroby przedsiębiorstwo wypłaca pełne wynagrodzenie.

Inne postanowienia

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

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

Rozstrzygnięcie sporów pracowniczych

19. Ewentualne spory dotyczące interpretacji poszczególnych umów lub niniejszych wytycznych rozstrzygane będą zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego pracy w zakresie [art. 69](#) Zasady rozpatrywania sporów pracowniczych.

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

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

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

Rozdział 4

Postanowienia dotyczące czasu pracy

Art. 8 Tygodniowy wymiar czasu pracy

1. Tygodniowy wymiar zwykłego efektywnego czasu pracy wynosi 37 godzin.
2. Tygodniowy wymiar czasu pracy jest rozłożony na pięć pierwszych dni tygodnia.

Czterodniowy tydzień pracy

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

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

Takie porozumienie w sprawie czterodniowego tygodnia pracy, zanim wejdzie w życie, musi zostać zatwierdzone przez lokalny oddział związku zawodowego. Jeśli lokalny oddział związku zawodowego nie zatwierdzi porozumienia w ciągu dwóch dni roboczych, porozumienie uznaje się za zatwierdzone.

Art. 9 Dzienny wymiar czasu pracy

1. Zwykły dzienny czas pracy rozpoczyna się o godz. 7:00.
2. W trakcie dnia pracy pracownikom przysługują 2 przerwy na spożywanie posiłków.
3. Godziny rozpoczęcia i zakończenia w/w przerw przedsiębiorstwo ustala w porozumieniu z pracownikami. Przedsiębiorstwo i

pracownicy mogą uzgodnić tylko jedną przerwę na spożywanie posiłków.

4. Przedsiębiorstwo i pracownicy mogą uzgodnić – pod warunkiem poinformowania DIO III i lokalnego oddziału związku zawodowego – oraz przestrzegając przy tym właściwej dziennej liczby godzin pracy, że zwykły dzienny czas pracy mieści się w przedziale pomiędzy godz. 06:00 a 18:00. Wówczas pracownikom nie przysługuje z tego tytułu dodatek za nadgodziny.

Art. 10 Ruchome godziny pracy tygodniowej

Zmienny wymiar czasu pracy

1. Na szczeblu lokalnym można zawrzeć pisemną umowę o wydłużeniu lub skróceniu dziennego bądź tygodniowego wymiaru czasu pracy, tak aby średni tygodniowy wymiar zwykłego czasu pracy wynosił 37 efektywnych godzin w uprzednio ustalonym okresie.
2. Czas pracy można zawrzeć w przedziale pomiędzy godz. 06:00 a 18:00.
3. Okres, z którego jest zliczana średnia, nie może być dłuższy niż 10 tygodni z wyłączeniem czasu urlopu.
4. Umowy tego rodzaju muszą mieć formę pisemną i nie mogą wiązać się z wydłużeniem zwykłego dziennego czasu pracy powyżej 10 efektywnych godzin.
5. Umowy – przed rozpoczęciem uzgodnionego okresu ich obowiązywania – winny być zaakceptowane przez lokalny oddział związków zawodowych.

Art. 11 Praca wiążąca się z koniecznością noclegu

1. W przypadku wykonywania prac wiążących się z koniecznością noclegu poza miejscem zamieszkania, zwykły efektywny czas pracy może zostać zmieniony na zakres 6:00 i 18:00, z zastrzeżeniem zgodnego porozumienia między przedsiębiorstwem a pracownikami (z możliwością ustalenia 4 dni pracujących w tygodniu).

2. Umowy tego rodzaju nie mogą wiązać się z wydłużeniem zwykłego czasu pracy powyżej 10 efektywnych godzin dziennie.
3. Pracownikom nie przysługuje z tego tytułu dodatek za nadgodziny

Zakwaterowanie w hotelu i wyżywienie

4. Jeśli w porozumieniu z przedsiębiorstwem pracownik wykonuje pracę poza normalnym miejscem jej świadczenia i delegacja ta obejmuje również nocleg, to przedsiębiorstwo pokrywa koszty zakwaterowania i wyżywienia (w uzasadnionej wysokości). Zwrot kosztów z tytułu drobnych niezbędnych zakupów odbywa się według stawek ustalanych przez duńską Narodową Komisję Wycen Podatkowych (na dzień 1 stycznia 2023 r. wynosi ona 138,75 DKK na dzień).

Art. 12 Niepełny wymiar czasu pracy

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

1. Tygodniowy czas pracy w niepełnym wymiarze powinien w zwykłych tygodniach wynosić co najmniej 15 i nie więcej niż 30 godzin.
2. W każdym przypadku zatrudnienia przez przedsiębiorstwo pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy, organizacje powinny otrzymać informację o liczbie i rozkładzie godzin pracy.
3. Wszelkie zmiany czasu pracy (liczby i rozkładu godzin pracy) winny być ogłaszane z 4-tygodniowym wyprzedzeniem (tygodnie kalendarzowe).
4. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy są wynagradzani na ogólnie obowiązujących zasadach określonych w układzie zbiorowym i nie są uprawnieni do żadnej rekompensaty wynagrodzenia z tytułu krótszego niż normalny czas pracy.
5. Przepracowane dodatkowe godziny, wykraczające poza uzgodniony pomiędzy stronami wymiar czasu pracy, są wynagradzane wg określonych w niniejszym układzie zbiorowym stawek za godziny nadliczbowe.

6. Względem pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy obowiązują postanowienia w sprawie rozwiązania stosunku zatrudnienia wynikające z [art. 68](#).

Art. 13 Dni wolne od pracy

1 maja

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

Dzień Konstytucji

2. Dzień Konstytucji jest całodniowym oficjalnym świętem państwowym, za który odprowadza się zaliczkę na rekompensatę z tytułu utraconych zarobków w święta przypadające w dni powszednie zgodnie z postanowieniami [art. 53, ust. 5](#).

Dodatkowe dni urlopu

3. Pracownikom przysługuje 5 dodatkowych dni urlopu w roku kalendarzowym.
4. Za dni te przysługuje wynagrodzenie w takiej samej wysokości, jak za ustawowo wolne od pracy dni przypadające w dni powszednie, por. punkt 5, a terminy ich wykorzystania ustala się na zasadach analogicznych do wykorzystania pozostałych uprawnień do urlopu, por. [Artykuł 46](#).

5. Zaliczka na dodatkowe dni urlopu dla pracowników dorosłych wynosi:
1 marca 2020 r. DKK1300,00
1 maja 2024 r. DKK1500,00

Dla praktykantów:

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

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

Rozdział 5 Nadgodziny

Art. 14 Nadgodziny/praca w niedziele i dni ustawowo wolne od pracy

Nadgodziny

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

Praca w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele i dni ustawowo wolne od pracy może być wykonywana, o ile zarówno przedsiębiorstwo, jak i pracownicy wyrażą na to zgodę.

5. Pracownicy powinni wykazywać gotowość do podjęcia pracy w godzinach nadliczbowych 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 i dni ustawowo wolne od pracy uznaje się za niezbędne, zalicza się:

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

Odbiór wypracowanych nadgodzin

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

Art. 15 Systematyczne nadgodziny

1. Jeżeli lokalne strony bezskutecznie próbowały zawrzeć umowę w sprawie ruchomych godzin pracy tygodniowej por. [art. 10](#), przedsiębiorstwo może ogłosić obowiązywanie trybu systematycznych nadgodzin. 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.

Rozdział 6

Postanowienia dotyczące płacy godzinowej

Art. 16 Warunki wynagrodzenia

Postanowienia ogólne dotyczące stawek godzinowych

1. Minimalna godzinowa stawka wynagrodzenia za pracę rozliczaną wg roboczogodzin wynosi od początku tygodnia rozliczeniowego, rozpoczynając od:

1 maja 2023 r. 137,90 DKK

1 stycznia 2024 r. 142,40 DKK

Płaca minimalna – praktykanci

2. Godzinowa stawka wynagrodzenia dla praktykantów wynosi w okresie od początku 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 7](#) dotyczący praktyk wstępnych.

Negocjacje w zakresie stawek wynagrodzenia

3. Negocjacje w zakresie zmiany wysokości wynagrodzenia godzinowego za pracę rozliczaną wg roboczogodzin mogą w każdym

przedsiębiorstwie odbywać się najwyżej raz w roku obowiązywania układu zbiorowego pracy.

4. Zmiana wysokości minimalnych godzinowych stawek za pracę rozliczaną wg roboczogodzin nie ma wpływu na wynagrodzenia już wynoszące lub przekraczające nową minimalną stawkę godzinową i ewentualne dodatki określone w układzie zbiorowym pracy, ale jeśli spowoduje ona, że wynagrodzenie będzie niższe niż nowa uzgodniona stawka odpowiednio na dzień 1 maja 2023 r. i 1 stycznia 2024 r., zostanie ono podwyższone do tej stawki.
5. W przypadku zmiany wysokości określonej w układzie zbiorowym stawki godzinowej lub innych stawek, nie można powoływać się na ewentualne zbiorowe lub indywidualne umowy zawarte w zakresie regulacji wynagrodzeń.
6. Każda ze stron ma prawo wnioskowania o poddanie treści takich umów negocjacjom.

Rekompensata narzędziowa

Czeladnicy murarscy:

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

1 maja 2023 r.DKK 3,25

1 stycznia 2024 r.DKK 3,35

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

W przypadku prac wynagradzanych wg stawki godzinowej, rekompensatę narzędziową uważa się za zawartą w tej stawce, chyba że na mocy porozumienia z pracodawcą widnieje ona w tygodniowej karcie czasu pracy jako oddzielna pozycja.

Pomocnicy murarscy:

Przedsiębiorstwo dostarcza niezbędne narzędzia.

Narzędzia są własnością przedsiębiorstwa.

Dodatek z tytułu pracy w brudnym środowisku

8. W przypadku wykonywania prac o szczególnie szkodliwym charakterze, wynagradzanych wg stawek godzinowych, takich jak prace przy starych dachach, starych kominach, starych piwnicach, starych pomieszczeniach fabrycznych, itp., jak również usuwanie strat pożarowych, pracownicy mają prawo wystąpić z roszczeniem wypłaty dodatku z tego tytułu, o ile czynnik ten nie został już uwzględniony przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia. W przypadku nieosiągnięcia porozumienia, spór może zostać rozstrzygnięty zgodnie z procedurą rozpatrywania sporów pracowniczych.

Wstrzymanie prac ze względu na warunki pogodowe

9. Jeżeli ze względu na złe 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 pracy, chyba że uzgodnione zostanie inaczej.

W razie wstrzymania prac ze względu na warunki pogodowe pracownicy są zobowiązani do skontaktowania się z przedsiębiorstwem. Jeśli przedsiębiorstwo zdecyduje się na piśmie na rozpoczęcie prac, odpowiedzialność za jakość wykonanych prac spoczywa na przedsiębiorstwie.

Do czasu poprawy pogody i wznowienia przerwanej pracy przedsiębiorstwo może zaoferować inną pracę, a pracownicy nie mogą odmówić jej wykonania, pod warunkiem, że *inna praca w ciągłym systemie akordowym znajduje się w odległości nie większej niż 20 km od miejsca zamieszkania danego pracownika*.

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

Jeśli przedsiębiorstwo nie może zaproponować innej pracy, ma prawo do tymczasowego odesłania do domów pracowników, których to dotyczy, do czasu poprawy pogody i wznowienia pracy.

Takie tymczasowe zwolnienie ze świadczenia pracy nie będzie miało wpływu na prawa pracowników wynikające z ciągłego systemu pracy akordowej.

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

Art. 17 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 określonej w [art. 16 ust. 1](#) i [art. 28](#).
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. 16 ust. 1](#) i [art. 28](#).
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 własny pokój w hotelu, pensjonacie, motelu, apartamencie/mieszkanie wakacyjnym, domku letniskowym, hostelu lub kontenerze mieszkalnym/przyczepie kempingowej z toaletą/lazienką/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. 19](#) 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. 18 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, przewodzi on negocjacom.

Ogólne naruszenie układu zbiorowego

7. Organizacje mają prawo podejmowania kroków zgodnie z zasadami rozstrzygnięcia 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. 19 Zaplecze socjalne

1. Zaplecze socjalne powinno spełniać wymogi obowiązującego w danym czasie rozporządzenia, którego przepisy stanowią część niniejszego układu zbiorowego pracy, obecnie „Rozporządzenie Rządu nr 2107 z dnia 24 grudnia 2021 r. w sprawie wykonywania prac budowlano-montażowych, wydane przez Krajowy Urząd Inspekcji Pracy”.
2. Jeżeli pracownicy uznają, że zaplecze socjalne nie spełnia obowiązujących wymogów, mają prawo do podniesienia tej kwestii za pośrednictwem swojej organizacji.
3. W takim przypadku w ciągu pięciu dni odbędzie się spotkanie informacyjne w miejscu pracy z udziałem stron oraz przedstawicieli organizacji, chyba że dana sytuacja zostanie już rozwiązana. Patrz też punkt 8.

4. Na spotkaniu informacyjnym zostaje podjęta decyzja, czy odnośne wymagania zostały spełnione oraz czy ewentualne nieprawidłowości mogą spowodować znaczne pogorszenie wartości użytkowej.
5. Jeżeli podczas spotkania informacyjnego strony dojdą do wniosku, że nie istnieją żadne nieprawidłowości, które można by uznać za znaczne pogorszenie wartości użytkowej, sprawa podlega zamknięciu.
6. Jeżeli stwierdzone nieprawidłowości zostaną uznane za znaczne pogorszenie wartości użytkowej, przedsiębiorstwo jest zobowiązane do wypłacania pracownikom stawki dodatku barakowego nr 1 od dnia pisemnego zgłoszenia zastrzeżeń do dnia usunięcia niedociągnięć.
7. Jeżeli na spotkaniu nie zostanie osiągnięte porozumienie, każda ze stron może przekazać sprawę do rozstrzygnięcia zgodnie z zasadami rozpatrywania sporów pracowniczych. Ze spotkania sporządzony zostanie protokół wskazujący na brak porozumienia.
8. Jeżeli charakter nieprawidłowości sprawia, że spotkanie informacyjne byłoby bezcelowe, np. jeśli w ogóle nie postawiono baraku w miejscu, w jakim wedle przepisów jest to wymagane, pracownicy mogą żądać wypłacania im przez przedsiębiorstwo stawki dodatku barakowego nr 2 od dnia pisemnego zgłoszenia roszczeń do dnia usunięcia niedociągnięć.
9. Brak porozumienia, o którym mowa w ust. 8, będzie rozpatrywany zgodnie z zasadami rozstrzygnięcia sporów pracowniczych.
10. Przedsiębiorstwo jest zobowiązane do usunięcia ewentualnych nieprawidłowości, o których mowa w ust. 6 i 8, w terminie 5 dni roboczych od dnia spotkania informacyjnego lub od dnia pisemnego wysunięcia roszczenia. W przeciwnym razie sprawa może być dalej rozpatrywana w ramach systemu prawa pracy.
11. Jeśli czas trwania pracy wynosi maksymalnie 3 dni robocze lub 6 dni roboczych, a przedsiębiorstwo nie zapewnia odpowiednich toalet i miejsc do spożywania posiłków, pracownicy mogą ubiegać się o dodatek barakowy zgodnie ze stawką nr 1.
12. Stawka 1 dodatku barakowego na osobę za dzień wynosi DKK57,50
Stawka 2 dodatku barakowego na osobę za dzień wynosi DKK90,00

Art. 20 Dodatek za kilometr

1. **Za pracę wykonywaną w odległości od 10 km do 35 km włącznie od miejsca zamieszkania pracownika, pracownik otrzymuje za dzień pracy dodatek za kilometr aktualnie w wysokości 2,19 DKK za każdy kilometr drogi w jedną i drugą stronę.**
2. *Za pracę wykonywaną w odległości od 5 km do 35 km włącznie od miejsca zamieszkania pracownika, pracownik otrzymuje za dzień pracy dodatek za kilometr aktualnie w wysokości 2,19 DKK za każdy kilometr drogi w jedną i drugą stronę.*
3. Dodatek za kilometr nie przysługuje za odległości do 5 – **lub 10 km.**
4. W przypadku pracy wykonywanej w odległości większej niż 35 km od miejsca zamieszkania pracownika należy zawrzeć odrębną umowę dotyczącą tej odległości, por. obowiązujące postanowienia. Za pracę wykonywaną w odległości do 35 km włącznie, dodatek za kilometr ustalany jest zgodnie z ust. 1 i 2.
5. Powyższe stawki zwrotu kosztów przejazdu podlegają regulacji zgodnie z duńskimi przepisami w zakresie przejazdów powyżej 20 000 km rocznie.
6. Regulacja stawek odbywa się na początku tych okresów rozliczeniowych wypłat wynagrodzeń, w których przypadają dni 1 marca i 1 września.
Na dzień 1 marca 2023 r. stawka zwrotu wynosi 2,19 DKK.
7. W przypadku nieodpłatnego zapewnienia środka transportu przez pracodawcę, dodatek za kilometr nie przysługuje.
W przypadku przejazdów na odległości powyżej 35 km umowa będzie przedmiotem odrębnych postanowień.
8. Odległości wylicza się biorąc pod uwagę najkrótszą przejeżdżaną trasę.
9. W trakcie ciągłego wykonywania pracy w systemie akordowym pracownikowi nie przysługuje prawo do ubiegania się o dodatek z tytułu podróży, nawet jeśli odległość uległa zwiększeniu wskutek zmiany jego miejsca zamieszkania.

Rozdział 7

Wyplata wynagrodzeń

Art. 21 Okres rozliczeniowy wyplata wynagrodzeń

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

Art. 22 Wyplata wynagrodzeń

1. Wyplata wynagrodzeń może odbywać się w gotówce lub na rachunek bankowy.
2. Wyplata wynagrodzeń za pośrednictwem instytucji finansowych itp. powinna normalnie mieć miejsce w czwartki. Jeżeli w czwartek przypada dzień ustawowo wolny od pracy, wyplata wynagrodzeń powinna nastąpić w poprzedzający go dzień roboczy.
3. Wyplacie podlega każdorazowo całe uzgodnione wynagrodzenie godzinowe za dany okres rozliczeniowy.
4. O ile termin wyplaty wynagrodzenia przypada w czasie urlopu, wyplata dokonywana jest w pierwszym następnym zwykłym terminie wyplata wynagrodzenia po jego zakończeniu.
5. Jeżeli pracownik nie posiada rachunku bankowego, przedsiębiorstwo wysyła mu należne wynagrodzenie następnego dnia.
6. O ile przedsiębiorstwu nieznanym jest adres pracownika, może ono przesłać należne mu wynagrodzenie do lokalnego oddziału 3F.

Art. 23 Odcinki wypłat wynagrodzeń

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

Elektroniczne odcinki wypłat wynagrodzeń

2. Przedsiębiorstwo może, ze skutkiem zwalniającym z dalszego 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.
3. Jeśli przedsiębiorstwo zamierza skorzystać z tej formy przekazywania dokumentów, zobowiązane jest poinformować o tym pracowników z 3-miesięcznym wyprzedzeniem, chyba że uzgodniono inaczej. Po upływie tego terminu pracownicy, którzy nie mają możliwości odbioru dokumentów w formie elektronicznej, mogą je otrzymywać, zgłaszając się bezpośrednio do przedsiębiorstwa.

Rozdział 8

Wynagrodzenia zależne od wyników pracy

Art. 24 Warunki wykonywania prac w systemie akordowym

Akord

1. Wszelkie nowe prace wykonywane są w systemie akordowym i są rozliczane zgodnie z obowiązującymi strony tabelami wynagrodzeń oraz postanowieniami układu zbiorowego pracy.
2. Jeśli zakres prac związanych z przebudową i remontem jest na tyle duży, że można go wykonać w systemie akordowym, wówczas – o ile przedsiębiorstwo i pracownik są do tego zgodni – można stosować przy tym stawki wynikające z tabeli wynagrodzeń.
3. Ceny podane w harmonogramie wynagrodzeń są należne za dobrze wykonaną pracę.
4. Warunkiem jest dostarczenie odpowiednich materiałów.
5. Przed przystąpieniem do wykonywania prac, przedsiębiorstwo lub jego przedstawiciel ma obowiązek, w miarę możliwości, poczynić ustalenia z kierownikiem brygady w zakresie przygotowania miejsca pracy, zaplanowania przebiegu prac oraz formy zapłaty.

Na terenie Okręgu Stołecznego ([patrz art. 2](#)) obowiązuje aktualna tabela stawek wynagrodzeń uzgodniona pomiędzy DIO III a sekcją branżową murarzy i pomocników murarskich Zjednoczonej Federacji Pracowników.

Przedsiębiorstwo może – o ile uzna to za konieczne lub celowe – zwiększyć lub zmniejszyć liczebność zespołu wykonującego pracę w systemie akordowym.

Zwiększenie lub zmniejszenie liczebności zespołu wymaga uprzedniego uzgodnienia z kierownikiem brygady

6. W odniesieniu do czeladników murarskich obowiązuje odpowiednio tabela wynagrodzeń dla prac murarskich na terenie Kopenhagi oraz strefy 1 i 2 Zelandii Północnej oraz tabela wynagrodzeń za prace murarskie na prowincji.

W stosunku do pomocników murarskich na terenie całego kraju (z wyjątkiem gmin Kopenhaga i Frederiksberg) obowiązuje tabela

wynagrodzeń za prace wykonywane przez pomocników murarskich 2019.

Godziny pracy

7. Kierownik brygady prowadzi rejestr dziennego wynagrodzenia pracowników i godzin pracy w systemie akordowym. Prace wynagradzane wg wynagrodzenia dziennego powinny być wyszczególnione na karcie czasu pracy, ewentualnie w rejestrze z potwierdzeniem odbioru, jeśli jest to wymagane.

Prawo i obowiązek

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

Zakres prac akordowych

9. Przed przystąpieniem do wykonania prac w systemie akordowym, na wniosek jednej ze stron należy określić w formie pisemnej dokładny zakres tych prac. Analogiczne postanowienie ma zastosowanie względem wszelkich zmian dotyczących wykonania w/w prac.
10. Rozdział lub podrozdział tabeli wynagrodzeń, dotyczący budowy np. dużych obiektów lub planowanej i rozpoczętej budowy większej liczby domów jednorodzinnych, stanowi, o ile nie uzgodniono inaczej, akord łączny. Przez akord łączny bądź jedno dzieło rozumie się prace objęte odnośnym rozdziałem lub podrozdziałem tabeli.

Akord wspólny

11. Prace wykonywane są w systemie akordu wspólnego, o ile przedsiębiorstwo, czeladnicy murarscy i pomocnicy murarscy są co do tego zgodni.
12. Ewentualne spory w zakresie akordu wspólnego są rozstrzygane w trybie rozstrzygania sporów pracowniczych, przy czym stronę pracowników reprezentuje sekcja branżowa murarzy i pomocników murarskich Zjednoczonej Federacji Pracowników.
13. Ceny zawarte w tabeli wynagrodzeń dla prac murarskich na prowincji i tabeli wynagrodzeń dla prac murarskich na terenie Kopenhagi oraz strefy 1 i 2 Zelandii Północnej, a także w częściach tabeli wynagrodzeń dla prac wykonywanych przez pomocników murarskich, ulegają podwyższeniu od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:

Dodatki dotyczą pracy akordowej rozpoczętej po wskazanych poniżej terminach.

Rok	Wzrost stawki	Razem
1 maja 2020	2,10%	2,10%
1 stycznia 2021	2,10%	4,24%
1. marca 2022 r.	2,10%	6,43%
1 maja 2023 r.	4,00%	10,69%
1 stycznia 2024 r.	3,90%	15,01%

Art. 25 Zaliczka na poczet wynagrodzenia akordowego

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

Art. 26 Deficyt wynagrodzenia akordowego

1. W przypadku wykonywania prac w systemie akordowym pracownicy mają prawo wyłącznie do faktycznie wypracowanego wynagrodzenia, a przedsiębiorstwo może, na podstawie właściwej dokumentacji, zatrzymać tę część wynagrodzenia, na którą nie ma pokrycia.
2. Przedsiębiorstwo ma prawo do rozliczenia akordu, jeżeli na podstawie dokonanej wyceny prac uprawdopodobni, że pracownicy dopuścili do powstania deficytu w stosunku do łącznej sumy akordowej.
3. Następnie strony są wolne od wzajemnych zobowiązań.

Art. 27 Przerwa w pracach wykonywanych w systemie akordowym/pracach naprawczo-remontowych

Przerwa w pracy

1. W przypadku przerwania prac wykonywanych w systemie akordowym i skierowania na ten czas pracowników przez przedsiębiorstwo do innej pracy, pracownikom nie przysługuje odszkodowanie.
2. Pracownicy nie mogą uchylać się od wykonywania innej pracy do czasu ponownego podjęcia przerwanej pracy akordowej, *o ile miejsce wykonywania takiej innej pracy znajduje się w odległości nie dalszej niż dodatkowe 20 km od miejsca zamieszkania danego pracownika.*
3. O ile pracownicy odmówią podjęcia się innej zaoferowanej pracy, nie przysługuje im odszkodowanie za utracony czas pracy.
4. Jeżeli przedsiębiorstwo nie skieruje pracowników do wykonywania innej pracy, a pracownicy będą domagać się odszkodowania za utracony czas pracy, to pracownikom przysługuje prawo domagania się rozstrzygnięcia sporu w ramach branżowego systemu rozstrzygania sporów pracowniczych, por. [art. 69](#).

5. Jeżeli zastosowanie ma art. 4, ust. 2 umowy ramowej, to pracownik, który rozpoczął wykonywanie pracy w systemie akordowym, nie może odmówić jej przerwania w celu wykonania niecierpiących zwłoki prac naprawczych. Należy jednak zwracać odpowiednią uwagę na to, by do wykonywania tego typu prac poza akordem nie byli delegowani zawsze ci sami pracownicy.

Okres oczekiwania

6. **Przyznawane odszkodowania za czas oczekiwania są równe wysokości obowiązującej w danym czasie minimalnej stawki wynagrodzenia godzinowego za prace naprawczo-remontowe.**
7. **Jeżeli przyczyna przerwania pracy w niebudzący wątpliwości sposób nie leży po stronie przedsiębiorstwa, a nie ma ono możliwości skierowania pracowników do innych zadań, to przedsiębiorstwo nie ma obowiązku wypłacenia odszkodowania. Pracownicy mają prawo domagać się dokonania obmiaru i rozliczenia wykonanej części prac, chyba że przerwa w pracy jest spowodowana niekorzystnymi warunkami pogodowymi.**
8. *Pomocnicy murarscy w Okręgu Stołecznym ([patrz art. 2](#)) zachowują prawo do uzgodnionej godzinowej stawki wynagrodzenia zgodnie z obowiązującą praktyką, por. [art. 16 ust. 10](#).*

Roszczenia odszkodowawcze

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

Art. 28 Wypłata wynagrodzenia akordowego i dodatku z tytułu skierowania pracowników akordowych do pracy wynagradzanej w systemie godzinowym

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

Dodatek za skierowanie pracowników akordowych do pracy wynagradzanej w systemie godzinowym

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

1 marca 2009 r.DKK 20,00

Zaliczka

3. Wyплаты zaliczek z tytułu pracy na akord ustalane są osobno pomiędzy pracownikiem a przedsiębiorstwem, z tym że wypłacana jest przynajmniej stawka wynagrodzenia minimalnego powiększona o dodatek za skierowanie pracowników akordowych do pracy wynagradzanej w systemie godzinowym.

Art. 29 Prawo do specjalnego wynagrodzenia akordowego
--

1. Umowy akordowe w zakresie prac, które nie są przewidziane w tabelach wynagrodzeń, bądź też są w nich ujęte, ale szczególne uwarunkowania mogą powodować konieczność zastosowania podwyższonych stawek, należy – w normalnych okolicznościach – zawierać w formie pisemnej najpóźniej w trakcie wykonywania prac.
2. Jeśli pracownicy przedstawią stosowne roszczenie/ofertę w formie pisemnej, podpisanej i datowanej, adresat roszczenia lub jego przedstawiciel zobowiązany jest potwierdzić odbiór swoim podpisem.
3. Ze strony pracowników umowa akordowa w zakresie prac, które nie są ujęte w cennikach, wymaga podpisu przez kierownika brygady i – o ile to możliwe – przez jednego z pracowników wykonujących dane prace. Podpisy są wiążące dla wszystkich zaangażowanych pracowników, niezależnie od tego, czy uczestniczyli w wykonywaniu prac od momentu zawarcia umowy akordowej, czy też dołączyli do brygady na etapie późniejszym.
4. Przedsiębiorstwo i pracownicy mogą starać się, aby również prace związane z przebudową i zadaniami naprawczo-remontowymi były w największym możliwym zakresie wykonywane w systemie

akordowym, wg uzgodnionych przez strony stawek wynagrodzenia, ustalonych w oparciu o stawki zawarte w tabeli wynagrodzeń jako miarodajne.

5. Jeżeli pracownik – mając uzasadnione przekonanie, że dana praca wykonana przez niego podlega stawce ujętej w tabeli wynagrodzeń – nie wystąpił w trakcie jej wykonywania z roszczeniem o specjalne wynagrodzenie akordowe, a w późniejszym czasie okaże się, że praca ta jednak nie może być rozliczona wg stawki ujętej w tabeli, to nie ogranicza to jego prawa do wystąpienia z roszczeniem o specjalne wynagrodzenie akordowej w zwykłym branżowym trybie rozstrzygania sporów pracowniczych.
6. Jeśli pracownicy przedstawią swoje roszczenie o specjalne wynagrodzenie akordowe przedsiębiorstwu lub jego przedstawicielowi, przedsiębiorstwo ma obowiązek ustosunkować się do niego na piśmie w terminie 8 dni.
7. W przeciwnym razie roszczenie uznaje się za przyjęte.
8. Najpóźniej w terminie 12 dni od udzielenia odpowiedzi przez przedsiębiorstwo należy uporządkować warunki układu zbiorowego i opatrzyć podpisami stron – ewentualnie, o ile strony nie dojdą do porozumienia, spór powinien być skierowany do rozpatrzenia w postępowaniu pojednawczym.
9. W przeciwnym razie ofertę przedsiębiorstwa uznaje się za przyjętą.
10. Przy wyliczaniu powyższych terminów nie uwzględnia się niedziel i dni ustawowo wolnych od pracy, sobót (w przypadku 5-dniowego tygodnia pracy) oraz dnia zgłoszenia.
11. O ile przedsiębiorstwo ogłosiło całkowite zamknięcie z powodu przerwy urlopowej, terminy te ulegają przedłużeniu o czas trwania urlopu.

Art. 30 Obmiar prac

1. **Przedsiębiorstwo należy poinformować o terminie obmiaru. Najpóźniejszy termin powiadomienia to 48 godzin przed dokonaniem obmiaru, aby przedsiębiorstwo lub jego przedstawiciel mieli możliwość się na nim stawić.**

2. Rysunki i opisy należy przekazać lokalnemu oddziałowi Zjednoczonej Federacji Pracowników.

Art. 31 Wycena akordu

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

Pomocnicy murarscy

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

Terminy odwoławcze

3. Jeżeli przedsiębiorstwo nie zgadza się z przedstawioną wyceną, zobowiązane jest wnieść w formie pisemnej sprzeciw najpóźniej z chwilą zakończenia zwykłego czasu pracy ósmego dnia od złożenia wyceny przez pracowników, wskazując kwestionowane pozycje.
4. Wypłata ewentualnej nadwyżki akordowej – lub jej części niebędącej kwestią sporną – następuje najpóźniej w pierwszym następnym zwykłym terminie wypłat wynagrodzeń.
5. O ile sprzeciw względem wyceny akordu nie może być złożony na ręce kierownika brygady w w/w terminie, termin ten uważa się jednak za dotrzymany, jeśli sprzeciw został nadany listem poleconym najpóźniej ósmego dnia od złożenia wyceny przez pracowników. O ile adres kierownika brygady nie jest znany przedsiębiorstwu, sprzeciw można – przy zachowaniu ww. terminu – wysłać do lokalnego oddziału 3F.
6. Jeżeli pracownicy nie zgadzają się ze stanowiskiem przedsiębiorstwa, spór powinien być skierowany do rozpatrzenia w postępowaniu pojedynczym najpóźniej w terminie 12 dni od zgłoszenia przez nie sprzeciwu względem wyceny. W przeciwnym razie sprzeciw przedsiębiorstwa uznaje się za przyjęty.

7. Wszelkie spory dotyczące kwot pozostających do zapłaty po miejscowym spotkaniu arbitrażowym są rozstrzygane przez komisję mediacyjną nie później niż 10 dni po spotkaniu pojednawczym.

Po rozpatrzeniu sporu strony podpisują protokół z postępowania.

Jeśli w wyznaczonym terminie nie uda się osiągnąć porozumienia, sprawa może być rozpatrywana w ramach procedury rozstrzygania sporów pracowniczych.

8. W zakresie ostatecznych wycen składanych przedsiębiorstwu przez ukończeniem całego zakresu prac akordowych, powyższe terminy biegną od dnia ukończenia prac, chyba że strony w formie pisemnej uzgodnią inaczej.
9. Tymczasowe wyceny lub rozliczenia zaliczek oraz ewentualne dotyczące ich sprzeciwy nie wiążą żadnej ze stron przy ostatecznym rozliczeniu.
10. Jeżeli przedsiębiorstwo, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie postanowieniami, ogłosiło zamknięcie z powodu przerwy urlopowej, powyższy termin złożenia protestu ulega przedłużeniu o liczbę dni urlopu, chyba że rozliczenie zostało przedłożone najpóźniej na 5 dni przed rozpoczęciem przerwy.
11. O ile suma akordowa na rzecz czeladników murarskich ulega zmniejszeniu z tytułu wadliwie wykonanej pracy i konieczności jej poprawienia, wynagrodzenie na rzecz pomocników murarskich nie jest pomniejszane, chyba że za powstałe wady współodpowiedzialni są ci sami pomocnicy (m.in. z powodu nieodpowiedniego przygotowania materiałów).
12. Przy wyliczaniu powyższych terminów nie uwzględnia się niedziel i dni ustawowo wolnych od pracy, sobót (w przypadku 5-dniowego tygodnia pracy) oraz dnia zgłoszenia.

O ile przedsiębiorstwo ogłosiło pełne zamknięcie z powodu przerwy urlopowej, terminy te ulegają przedłużeniu o czas trwania urlopu.

Art. 32 Udostępnianie orzeczeń z zakresu branżowego postępowania arbitrażowego

Pomocnicy murarscy

O ile ewentualne orzeczenie wydane w postępowaniu pojedynczym lub arbitrażowym prowadzonym odnośnie do wyceny akordu czeladników ma wpływ na wycenę akordu pomocników murarskich, to DIO III ma obowiązek, na wniosek lokalnego oddziału Zjednoczonej Federacji Pracowników, udostępnić jego kopię.

Art. 33 Udział pracodawcy w pracy w systemie akordowym

Czeladnicy murarscy

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

Art. 34 Udział uczniów w pracach akordowych

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

	1.5.2023 r.	01.01.2024 r.
1. grupa zaszeregowania	DKK	81,25 DKK 84,05
2. grupa zaszeregowania	DKK	101,55 DKK
104,95		
3. grupa zaszeregowania	DKK	115,25 DKK
119,10		
4. grupa zaszeregowania	DKK	136,80 DKK
141,30		

Art. 35 Stała komisja ds. tabel wynagrodzeń

Stała komisja ds. tabel wynagrodzeń czeladników i pomocników murarskich

1. Strony powołują stałe branżowe komisje ds. tabel wynagrodzeń, do których każda z nich powołuje od 2 do 5 reprezentantów z każdej organizacji. Celem komisji jest ustalanie cen i stawek za prace wykonywane przy użyciu nowych materiałów, nieujęte w obowiązującej tabeli wynagrodzeń, oraz rozstrzyganie kwestii i pytań związanych ze zmianami warunków pracy (np. wykorzystaniem urządzeń pozwalających na oszczędność czasu, ręcznych narzędzi elektrycznych itp.).
2. Negocjacje mające na celu określenie cen za prace wykonywane przy użyciu nowych materiałów i metod winny być rozpoczęte w terminie 3 miesięcy.
3. O ile strony osiągną zgodność co do potrzeby wyznaczenia stawek za wykonanie takich prac, stawki te są następnie obowiązujące do ich wypowiedzenia przez jedną ze stron w związku z wygaśnięciem układu zbiorowego pracy. Ceny zostaną ogłoszone w formie załącznika do aktualnie istniejącej tabeli wynagrodzeń.
4. Jeżeli komisja ds. tabel wynagrodzeń nie osiągnie porozumienia w sprawie ustalania cen, sprawa zostanie rozpatrzona zgodnie z zasadami prawa pracy.

Art. 36 Inne układy zbiorowe pracy

Pomocnicy murarscy

Strony są zgodne co do przestrzegania układów zbiorowych pracy zawartych pomiędzy Duńskim Zrzeszeniem Pracodawców oraz Duńską Konfederacją Związków Zawodowych w zakresie prac niewyszczególnionych w niniejszym układzie zbiorowym pracy.

Rozdział 9

Ubezpieczenie emerytalne

Art. 37 Program emerytalny i zdrowotny

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

Składka emerytalna przed 1 czerwca 2023 r.

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

Składka emerytalna od 1 czerwca 2023 r. (włącznie)

3. Składka emerytalna jest równa 12% wynagrodzenia będącego podstawą naliczania składki na wynagrodzenie za czas urlopu wraz z podstawą zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych. Pracownik płaci 2% całej składki, a przedsiębiorstwo 10%.
4. Pracownik ma prawo do dokonywania dodatkowych wpłat składki za pośrednictwem pracodawcy.

Obliczanie składki emerytalnej

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

Składka emerytalna od świadczenia urlopowego w czasie choroby

6. Składka emerytalna jest obliczana jako świadczenie urlopowe w czasie choroby w przypadku pracowników, którzy mają prawo do

emerytury zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego pracy. Składki pracodawcy i pracownika obliczane są na podstawie świadczenia urlopowego w okresie choroby i odprowadzane do PensionDanmark.

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

Ubezpieczenie emerytalne uczniów po 1 września 2020 r.

7. Przedsiębiorstwo będzie opłacać składki emerytalne 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.
8. Uczniowie, którzy rozpoczną praktyki zawodowe przed ukończeniem 18. roku życia, zostaną objęci przepisami dotyczącymi ubezpieczenia ujętymi w rozdziale 2 – Uczniowie [art. 9](#) do momentu uzyskania prawa do ubezpieczenia emerytalnego.
9. Uczniowie, którzy ukończyli 18 lat i odbyli staż, uzyskają wymagany staż pracy do objęcia systemem ubezpieczenia emerytalnego, jeżeli będą kontynuować zatrudnienie w przedsiębiorstwie.
10. Stawka, o której mowa w ust. 7, zostanie podwyższona do wysokości stawki czeladników/dorosłych pracowników, jeśli składki emerytalne za pracowników w wieku 18 i 19 lat zostaną zrefundowane przedsiębiorstwu w ramach program składek dla pracodawców szkolących praktykantów (AUB). Jednocześnie wygasa system ubezpieczeń przewidziany w [rozdziale 2 – Uczniowie, art. 9](#). W takim przypadku strony uzgodnią miesiąc wejścia w życie.

Podniesienie składki emerytalnej w okresie urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego

1 lipca 2023 r.

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

Składka miesięczna wynosi	2	040,00	DKK
.....			
za godzinę	12,75		DKK
.....			

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

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

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

Składka pracodawcy w DKK za godzinę/

DKK za miesiąc.....18,45/2,957,00 DKK

Składka pracownika w DKK za godzinę/

DKK za miesiąc.....3,69 / 592,00 DKK

Łączna składka w DKK za godzinę/

DKK za miesiąc.....22,14 DKK/3 549,00

DKK

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

Wpłata składki emerytalnej

13. Strony są zgodne co do tego, że przedsiębiorstwa odprowadzają część składki przypadającą na pracownika i dokonują łącznej wpłaty na rzecz funduszu PensionDanmark.

Składkę emerytalną należy odprowadzać najpóźniej do 10. dnia miesiąca przypadającego po zakończeniu okresu rozliczeniowego/okresu jej wypracowania.

14. Sprawy dotyczące braku zgłoszenia do funduszu oraz nieodprowadzania składek są rozstrzygane zgodnie z postanowieniami protokołu o składkach emerytalnych do funduszu PensionDanmark z dnia 9 kwietnia 2019 r.

Program ubezpieczenia zdrowotnego

15. Przedsiębiorstwa, które dotychczas nie posiadały zatwierdzonego przez organizacje programu ubezpieczenia zdrowotnego pracowników, ustanawiają taki program w PensionDanmark.
16. 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.
17. Program ubezpieczenia zdrowotnego powinien obejmować doradztwo telefoniczne w razie potrzeby uzyskania przez pracownika pomocy psychologa kryzysowego, porady dotyczącej nałogów bądź wskazówek dotyczących sektora opieki zdrowotnej.
18. Ponadto program winien obejmować fizjoterapię, zabiegi kręgarskie lub masaże w zakresie problemów ze stawami, mięśniami i ścięgnami, które powstały w związku z wykonywaną pracą, a także szybką diagnozę.
19. Przedsiębiorstwa mogą – po uzyskaniu uprzedniej zgody stron – zrezygnować z programu ubezpieczenia zdrowotnego w PensionDanmark przy zachowaniu 3-miesięcznego terminu wypowiedzenia, pod warunkiem przystąpienia do innego programu oferującego pracownikom co najmniej takie same warunki jak program PensionDanmark.

Rozdział 10

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

Art. 38 Choroby i urazy

Czas nieobecności i wypłata

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

1 maja 2023 r. 161,45 DKK

1 stycznia 2024 r. 167,10 DKK

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

2. Wynagrodzenie za czas choroby składa się z przysługującej pracownikowi kwoty zasiłku chorobowego uzupełnionej do pełnej wysokości wynagrodzenia, jednak maksymalnie w ww. wysokości i za nie więcej niż 37 godzin pracy w tygodniu.
3. Podstawą obliczenia wysokości wynagrodzenia jest łączny zarobek pracownika (w tym dodatek akordowy, premia itp.) za godzinę pracy 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. Wynagrodzenie za czas nieobecności z powodu choroby lub urazu zawiera w sobie stawkę obowiązującego zasiłku chorobowego zgodną z postanowieniami ustawy o zasiłkach chorobowych. Za

powyższy okres opłacane będą składki w ramach programu zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych

Staż pracy

4. Warunkiem koniecznym do uzyskania prawa 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. 5 i 6.
5. Wymóg stażu pracy określony w ust. 4 nie ma zastosowania w przypadkach nieobecności pracownika z powodu urazu w przedsiębiorstwie podczas wykonywania przez niego pracy. Wymóg dotyczący posiadania przez pracownika uprawnień do zasiłku chorobowego w myśl ustawy o zasiłkach chorobowych pozostaje w mocy.

Badania ciężowe

6. Wymóg stażu pracy określony w ust. 4 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

7. Pracownikom, którzy nie spełniają wymogu stażu pracy określonego w ust. 4, wypłacany jest zasiłek chorobowy w wysokości zgodnej z postanowieniami duńskiej ustawy o zasiłkach chorobowych. Wymogiem wstępnym jest spełnienie warunków wypłaty zgodnie z duńską Ustawą o świadczeniach chorobowych.

Artykuł 56 – układ

8. Powyższe postanowienia nie mają zastosowania do pracowników, którzy są objęci układem zbiorowym pracy zawartym między przedsiębiorstwem a jego pracownikami w myśl postanowień duńskiej Ustawy o świadczeniach chorobowych w zakresie chorób przewlekłych i długotrwałych (art. 56).

Uczniowie

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

Uwagi

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

Art. 39 Pierwszy dzień choroby dziecka

Dziecko/dzieci mieszkające w domu pracownika

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

Należny 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. Godzinowa stawka wynagrodzenia wynosi w okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:
1 maja 2023 r. 161,45 DKK
1 stycznia 2024 r. 167,10 DKK
5. Warunkiem jest przedstawienie dokumentów wymaganych przez przedsiębiorstwo.

Art. 40 Pobyt dziecka w szpitalu

1. Pracownikom i osobom zatrudnionym w fazie szkoleń i edukacji przyznaje się czas wolny, jeśli jest to niezbędne w związku z hospitalizacją, w tym także w sytuacji, 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. Godzinowa stawka wynagrodzenia wynosi w okresie od początku tego tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień:
1 maja 2023 r. 161,45 DKK
1 stycznia 2024 r. 167,10 DKK

<p>Art. 41 Dni opieki nad dzieckiem, drugi dzień choroby dziecka i wizyta u lekarza</p>
--

Dni opieki nad dzieckiem

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

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

Drugi dzień choroby dziecka

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

Wizyta u lekarza

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

Wynagrodzenie

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.

<p>Art. 42 Postanowienia dotyczące urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego</p>
--

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 14 miesięcy, przedsiębiorstwo wypłaca wynagrodzenie za czas nieobecności związany z narodzinami dziecka za okres od 4 tygodni przed spodziewanym terminem porodu do 18 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.DKK161,45

Urlop rodzicielski

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

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

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

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

Niedopełnienie obowiązku powiadomienia o urlopie

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

Wynagrodzenie podczas urlopu rodzicielskiego

7. Wynagrodzenie podczas urlopu rodzicielskiego stanowi pełną stawkę wynagrodzenia.
8. Wynagrodzenie podczas urlopu rodzicielskiego oblicza się jako spodziewaną utratę dochodu pracownika, przypadającą na liczbę godzin roboczych w okresie urlopu rodzicielskiego, włącznie z dodatkiem za systematycznie występujące niedogodności.
9. Jeżeli spodziewana utrata dochodu przypadająca na liczbę godzin roboczych w okresie urlopu rodzicielskiego jest 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 nieznana, liczbę godzin wylicza się na podstawie czasu pracy wynoszącego 37 godzin tygodniowo.

Zwrot kosztów wynagrodzenia

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

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

Urlop ciążyowy / 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 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.

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

Zwrot kosztów wynagrodzenia

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

Art. 43 Dni wolne z tytułu opieki

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

Art. 44 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.

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 11

Zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych i dni ustawowo wolnych od pracy

Art. 45 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 świadczenie urlopowym, ma prawo do uzupełnienia liczby dni urlopu do pełnego wymiaru, jednak bez prawa do wynagrodzenia lub świadczenia urlopowego za dodatkowe dni.

Art. 46 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 urlopowa

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 o pracę, 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 wypowiada 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. 47 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. Pracownikowi, który zachoruje w trakcie przerwy urlopowej przedsiębiorstwa, po 5 dniach choroby przysługuje – za okazaniem zaświadczenia lekarskiego – prawo do urlopu wyrównawczego. Warunkiem nabycia prawa do urlopu wyrównawczego jest zgłoszenie zachorowania przez pracownika przedsiębiorstwu. 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. 48 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 urlopowych, 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 4](#).
5. Jeżeli pracownik nie może skorzystać z urlopu z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego, urlopu adopcyjnego lub innych przeszkód w korzystaniu z urlopu zgodnie z Rozporządzeniem Rządu w sprawie przeszkód w korzystaniu z urlopu, do 20 dni płatnego urlopu rocznego można przenieść na kolejny okres urlopowy. Przeniesiony urlop należy wykorzystać w pierwszej kolejności przed innymi dniami urlopowymi.
6. Urlop odpowiadający przeniesionemu urlopowi nie może być wykorzystany w okresie wypowiedzenia, chyba że z urlopu wynikającego z powyższej umowy pracownik musi skorzystać w okresie wypowiedzenia. Niemniej jednak w przypadku pracowników otrzymujących stałe wynagrodzenie urlop przeniesiony ze względu

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

Art. 49 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 w czasie 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	204,25 DKK	190,75 DKK
Pracownicy niewykwalifikowani	185,40 DKK	183,90 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	

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

Składka emerytalna od świadczenia urlopowego w czasie choroby

8. Odsyłamy do [art. 37, ust. 5](#).

Art. 50 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. 51 Specjalne postanowienia

Brak możliwości przeniesienia

1. Prawo do urlopu i świadczeń urlopowych nie może być skutecznie przeniesione i nie może być przedmiotem postępowania sądowego.

Przedawnienie prawa do świadczenia urlopowego

2. Świadczenie urlopowe nieodebrane w ciągu 5 lat od zakończenia tego roku urlopowego, w którym urlop miał być wykorzystany lub wypłacony, przepada i jest przekazywane 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 duńskiego 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

popęłnienia czynu niedozwolonego lub zostało to udowodnione przez sąd.

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

Praca podczas urlopu

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

Spory

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

Gwarancja świadczenia urlopowego

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

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

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

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

8. Organizacje są zgodne co do tego, by z programu gwarancji świadczenia urlopowego korzystali członkowie organizacji, którzy

działają w sektorze budowlanym podlegającym DIO III. Przedsiębiorstwo może, zgodnie ze swoim wyborem, korzystać z FerieKonto. W takim przypadku przedsiębiorstwo poinformuje o tym pracowników na piśmie jeszcze przed przejściem do programu kont urlopowych FerieKonto.

9. W związku z powyższą opcją wyboru pomiędzy zasadami dotyczącymi gwarancji urlopu a programem konta urlopowego FerieKonto, strony uzgadniają, że nie przewiduje się żadnych zmian w zakresie odprowadzania nieodebranego świadczenia urlopowego do Funduszu Urlopowego Grupy Budowlanej (Byggegruppens Feriefond) zgodnie z [art. 52](#) układu zbiorowego pracy.

Art. 52 Zawodowy fundusz urlopowy

1. Z myślą o stworzeniu lepszych możliwości wypoczynku urlopowego dla czterech członków Fagligt Fælles Forbund – 3F (Zjednoczona Federacja Pracowników), organizacje założyły fundusz urlopowy Byggegruppens Feriefond (Fundusz Urlopowy Grupy Budowlanej). Fundusz jest zasilany kwotami świadczeń urlopowych nieodebranych przez pracowników przed upływem roku urlopowego, w którym miało nastąpić wykorzystanie urlopu.
2. Członkowie DIO III są zobowiązani do wypłaty nieodebranych świadczeń urlopowych na rzecz DIO III do 30 września.
Zjednoczona Federacja Pracowników może na własny rachunek wymagać, aby płatności były sprawdzane w drodze losowej kontroli przez uprawnionego biegłego rewidenta.
DIO III przekaże wpłacone kwoty do Funduszu Urlopowego Grupy Budowlanej (Byggegruppens Feriefond) najpóźniej do 15 listopada.

Art. 53 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

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 w programie zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych urlopowego zostanie wypłacona jednorazowo.

Wypłata

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 praktykantów (jednak do maksymalnej wysokości pełnego wynagrodzenia):

1 marca 2020 r. DKK 700,00

1 maja 2024 r. DKK 800,00

„Dni ustawowo wolne od pracy” obejmują:

Nowy Rok, Wielki Czwartek, Wielki Piątek, Poniedziałek Wielkanocny, Drugie Święto Zesłania Ducha Świętego, Wielki Dzień Modlitwy, Święto Wniebowstąpienia Pańskiego, pierwszy i drugi dzień Świąt Bożego Narodzenia, 1 maja oraz Dzień Konstytucji.

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

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

Wypłata zaliczki

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

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

Prawo do zaliczki

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

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

Saldo

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

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 dla 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. 54 Program dla seniorów

Naliczanie

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

Planowanie dni wolnych

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

Wypłata

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

Program dla seniorów na mocy układu zbiorowego z 2017 roku

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

Art. 55 Pracownicy otrzymujący emeryturę

W celu umożliwienia pracownikom pobierającym emeryturę państwową pozostania na rynku pracy poprzez pracę świadczoną 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. 56 Zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych pracowników delegowanych

1. Przepisy zawarte w [art. 45-53](#) nie mają zastosowania względem pracowników delegowanych, tj. pracowników, którzy normalnie wykonują pracę w państwie innym niż Dania, i którzy tymczasowo pracują w Danii, por. przepisy ustawy nr 849 z dnia 21 lipca 2006 r. o delegowaniu pracowników.

Wykorzystywanie urlopu

2. 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 urlopowej przysługuje dziś prawo do 5 tygodni płatnego urlopu z rekompensatą urlopową w wysokości 12,5% wynagrodzenia rocznego lub z pełnym wynagrodzeniem podczas urlopu oraz

dodatkiem w wysokości 1% wynagrodzenia rocznego. Urlop uzupełniający i/lub rekompensata urlopowe nie powinny być przyznawane na mocy przepisów ustawy urlopowej, ale tak, 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 wiąże się z koniecznością złożenia w duńskim związku zawodowym oświadczenia przez ZVK-Bau, zawierającego wymaganą listę pracowników brutto.

Rozdział 12 Współpraca

Art. 57 Zasady dotyczące mężów zaufania

wybór męża 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. 38 ust. .](#) 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 8](#).

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 zwrócić 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. 18](#) układu zbiorowego pracy, mąż zaufania może zażądać informacji na temat wydajności, konkurencyjności, sytuacji finansowej i perspektyw przedsiębiorstwa, w tym portfela zamówień, sytuacji rynkowej i wskaźnika produkcji.

Zwolnienie męża 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. Należy odnieść się do [art. 8](#) umowy ramowej.

Art. 58 Przedstawiciel ds. BHP

1. Wybór przedstawicieli ds. BHP odbywa się w sposób przewidziany odpowiednimi przepisami prawa.
2. Pracownicy zapisani na szkolenie BHP muszą rozpocząć szkolenie w ciągu jednego miesiąca od daty zapisu.
3. Na przedstawicieli ds. BHP nie mogą być wybierani uczniowie w okresie nauki i szkolenia.

Art. 59 Ustawiczna nauka i szkolenia rzeczników BHP

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

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

Art. 60 Współpraca

Rada pracownicza

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

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

Komisja ds. współpracy

5. DIO III i związki w ramach Federacji Związków Zawodowych Pracowników Sektora Budowlano-Montażowego i Drzewnego (BAT) ustanowiły komisję ds. współpracy.
6. 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. 61 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 13

Podnoszenie kwalifikacji

Art. 62 Fundusz Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego
--

Cel

1. Organizacje ustanawiają Fundusz Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego, którego celem jest wspieranie udziału pracowników w podnoszeniu kwalifikacji.
2. Składki na Fundusz Kształcenia Pracowników Sektora Budowlano-Montażowego, por. [art. 65](#), są wpłacane do Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego.

Czas wolny na podnoszenie kwalifikacji

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

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

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

4. Szkolenia i dokształcanie może obejmować udział w indywidualnej ocenie umiejętności w odniesieniu do odpowiednich szkoleń i kursów zawodowych w zakresie objętym układem zbiorowym pracy. Na podstawie tej oceny opracowywany jest indywidualny plan kształcenia i edukacji dla danego pracownika, w którym pracownik, w porozumieniu z przedsiębiorstwem, ma prawo uczestniczyć.
5. W przypadku zmiany pracodawcy na inne przedsiębiorstwo objęte układem zbiorowym, plan kształcenia pracownika może być

kontynuowany, przy uwzględnieniu wymogów operacyjnych nowego pracodawcy.

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 (według takich wytycznych, jak aktualnie obowiązujące dla Funduszu Kształcenia Pracowników Sektora Budowlano-Montażowego), opłaty za uczestnictwo, koszty dojazdu, itp.
11. Fundusz opracowuje formularz wniosku, w którym określone są bliższe wytyczne w zakresie wypłaty środków.

Spory

12. O ile Zjednoczona Federacja Pracowników lub DIO III dojdą do wniosku, że postanowienia układu zbiorowego w zakresie Funduszu

Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego nie spełniają swego celu, kwestia ta może stać się przedmiotem obrad Rady Zarządzającej.

13. Poszczególne spory mogą być rozstrzygane zgodnie z procedurami w ramach sporów pracowniczych, por. [art. 69](#). Niemniej jednak spory nie mogą być kierowane do arbitrażu zawodowego.

Art. 63 Program nauki i szkoleń

1. Strony niniejszego układu zbiorowego ustanawiają program finansowania nauki i szkoleń pracowników, mający na celu:
 - rozwój systemu edukacji zawodowej i podnoszenie poziomu kształcenia zawodowego w zakresie sektora budowlano-montażowego, jak również zapewnienie w przyszłości dopływu siły roboczej posiadającej odpowiednie kwalifikacje zawodowe/techniczne w zakresie branży budowlanej, 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 systemu wyceny prac

DIO III i Zjednoczona Federacja Pracowników (3F)

2. Organizacje wplacają wspólnie ustalone kwoty.

Pozostałe przedsiębiorstwa

2. Przedsiębiorstwa lub organizacje niebędące członkami DIO III, ale objęte postanowieniami jednego lub większej liczby układów zbiorowych zawartych pomiędzy DIO III a federacją, odprowadzają składkę w wysokości 0,50 DKK za każdą faktycznie przepracowaną godzinę roboczą, za każdego zatrudnionego w przedsiębiorstwach pracownika. Składka jest płatna kwartalnie z dołu.

Zwolnienie ze składki

4. Przedsiębiorstwa zorganizowane w Duńskim Zrzeszeniu Pracodawców lub Duńskiej Organizacji Pracodawców Spółdzielczych nie odprowadzają powyższej składki.

W zakresie ustanowienia i sposobu działania funduszu kształcenia odsyła się do oddzielnego protokołu.

Art. 64 Kształcenie pomocników murarskich

Kształcenie pomocników murarskich stanowi część układu zbiorowego w myśl podstawy umownej z dnia 2 lipca 2019 r. Tekst podstawy umownej znajduje się w [Załączniku 6](#).

Art. 65 Fundusz kształcenia

Pomocnicy murarscy

1. Mając na celu rozwój systemu edukacji zawodowej i podnoszenie poziomu kształcenia zawodowego w zakresie sektora budowlano-montażowego, a zwłaszcza zapewnienie w przyszłości dopływu siły roboczej posiadającej odpowiednie kwalifikacje zawodowe i techniczne, w tym poprzez opracowywanie i wdrażanie programów nauczania przedmiotów nieistniejących jeszcze w tradycyjnym systemie edukacji na poziomie zasadniczym czy też w formie kształcenia ustawicznego, strony niniejszego układu zbiorowego ustanowiły fundusz kształcenia pracowników.
2. Działania funduszu finansowane są w taki sposób, że przedsiębiorstwa objęte postanowieniami układu zbiorowego wpłacają składkę w wysokości 0,20 DKK za 1 godzinę roboczą za każdego zatrudnionego pracownika.
3. Strony są zgodne co do tego, że statut funduszu zostanie zmieniony tak, by umożliwić przyznawanie przedsiębiorstwom dotacji na kształcenie ustawiczne pracowników.
4. Fundusz istnieje przez cały okres obowiązywania układu zbiorowego pracy, z tym że każda ze stron, przy zachowaniu 6-miesięcznego terminu wypowiedzenia, może oddzielnie wnioskować o jego

rozwiązanie ze skutkiem na dzień wygaśnięcia układu zbiorowego, z tym że nie wcześniej niż na dzień 1 marca 2025 r.

Art. 66 Fundusz rozwoju DA/LO

Na rzecz funduszu rozwoju DA/LO pobierana jest składka w wysokości 0,47 DKK na godzinę roboczą.

Rozdział 14

Zatrudnianie i zwalnianie pracowników

Art. 67 Zatrudnianie pracowników

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

Art. 68 Zwalnianie pracowników

Rozwiązanie stosunku pracy

1. Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem wynagradzanym wg stawek godzinowych może w zwykłych okolicznościach odnosić skutek tylko na koniec dnia pracy. Minimalny okres wypowiedzenia wynosi 2 dni robocze (patrz też ust. 4). Należne wynagrodzenie jest wypłacane w pierwszym następnym terminie wypłaty wynagrodzeń.

Zwalnianie pracowników w okresie choroby i urazu

2. 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.
3. 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

4. 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 należywym uwzględnieniem działalności przedsiębiorstwa.

Uchylenie terminu wypowiedzenia

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

Dokumentacja należnego wynagrodzenia

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

Powyższe postanowienie odnosi się również do innych przypadków czasowego odesłania pracowników do domów zgodnie z postanowieniami niniejszego układu zbiorowego pracy.

Rozdział 15

Procedury rozstrzygnięcia sporów pracowniczych

Art. 69 Spory pracownicze

Lokalne negocjacje

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

Lokalne postępowanie pojednawcze

4. Przez miejscowy arbitraż rozumie się postępowanie pojednawcze prowadzone przez przedstawicieli DIO III i lokalnych oddziałów Zjednoczonej Federacji Pracowników w danym mieście lub rejonie.
5. Spotkanie pojednawcze musi się odbyć w każdym przypadku, gdy życzy sobie tego jedna ze stron.
6. Do miejscowego arbitrażu kierowane są wszystkie kwestie stanowiące przedmiot sporu pomiędzy przedsiębiorstwem a pracownikami, w zakresie należnych wypłat i innych aspektów wzajemnych relacji związanych z niniejszym układem zbiorowym i stanowiącymi jego część cennikami/tabelami wynagrodzeń i stawek, a także pozostałymi umowami zawartymi pomiędzy organizacjami.
7. Ustanawia się komisję pojednawczą złożoną z 4 członków, z których dwóch powołuje DIO III, a dwóch Zjednoczona Federacja Pracowników. Jeżeli DIO III i Zjednoczona Federacja Pracowników wyrażą na to zgodę, w skład komisji pojednawczej może wchodzić po jednym przedstawicielu z każdej organizacji.
8. Właściwe organizacje we własnym zakresie dbają o zapewnienie zastępców dla swoich przedstawicieli w komisji pojednawczej.

9. Członkowie komisji pojednawczej wybierani są z reguły przez lokalnych reprezentantów stron i spośród nich.
10. W przypadku sporów w kwestiach zawodowych jeden z członków komisji pojednawczej powinien posiadać odpowiednie do przedmiotu sporu wykształcenie zawodowe, bądź – co się tyczy przedstawicieli Zjednoczonej Federacji Pracowników, 3F – znajomość danej branży.
11. Jeżeli któryś z rozjemców jest stroną bezpośrednio zaangażowaną w dany spór, to powinien on wyłączyć się z dotyczącego go postępowania i ustąpić miejsca swojemu zastępcy. Wniosek o postępowanie pojednawcze powinien być wniesiony i rozpatrzony lokalnie przez DIO III/Zjednoczoną Federację Pracowników, na którego terenie mieści się dane miejsce pracy.
12. Jeżeli Zjednoczona Federacja Pracowników/DIO III w imieniu jednego ze swoich członków wnosi o rozstrzygnięcie sporu w postępowaniu przed komisją pojednawczą, to pisemny wniosek w tej sprawie należy przesłać do tej lokalnej organizacji, która reprezentuje przeciwną stronę sporu. Wniosek powinien zawierać opis przedmiotu sporu. Adresat powinien w terminie 5 dni roboczych potwierdzić wobec Zjednoczonej Federacji Pracowników/DIO III otrzymanie wniosku.
13. DIO III lub Zjednoczona Federacja Pracowników, o ile wystąpi z wnioskiem o postępowanie pojednawcze w zgodny z procedurą sposób, ma prawo żądać zebrania się komisji pojednawczej w celu rozpatrzenia sporu w terminie najdalej 10 dni roboczych od daty doręczenia wniosku stronie przeciwnej.
14. Jeżeli przedstawiciele strony pracodawców lub pracobiorców w komisji pojednawczej wyrażą życzenie, by komisja przed rozpatrzeniem sprawy dokonała oględzin w miejscu pracy, którego spór dotyczy, należy spełnić takie życzenie.
15. W toku rozpatrywania sprawy, DIO III lub Zjednoczona Federacja Pracowników wzywa jej strony lub przedstawicieli stron do przedstawienia jej okoliczności. Komisja ma prawo żądać otrzymania wszelkich informacji mających znaczenie dla oceny sprawy.
16. Jeden z przedstawicieli DIO III w komisji prowadzi posiedzenie i spisuje protokół oraz dba o to, aby obrady komisji były prowadzone bez ingerencji jakiegokolwiek innej strony. Jeśli komisja podejmie

decyzję, będzie ona wiążąca dla stron i nie będzie można się od niej odwołać do żadnego innego organu. Protokół obrad podpisują wszyscy członkowie komisji pojednawczej.

17. Jeżeli w lokalnym postępowaniu pojednawczym nie uda się rozstrzygnąć sporu, można domagać się jego rozpatrzenia przez trybunał arbitrażowy powołany przez poniżej podpisane organizacje. O ile istnieje co do tego zgodność, można przeprowadzić postępowanie pojednawcze na szczeblu organizacji, pod warunkiem przesłania akt sprawy do organizacji reprezentującej stronę przeciwną w terminie najdalej 2 miesiące od lokalnego spotkania pojednawczego.

Postępowanie pojednawcze na szczeblu organizacji

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

Negocjacje dostosowawcze w myśl [art. 3](#)

21. 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 wysła kopię pisma do związku zawodowego i jeśli uchybienia nie zostaną usunięte bez zbędnej zwłoki, związek może wnieść sprawę do duńskiego Sądu Pracy.

Arbitraż

22. Żaden spór nie może prowadzić do przerw w pracy, lecz musi zostać rozwiązany w drodze arbitrażu, a jeśli nie jest możliwe rozwiązanie sprawy w drodze lokalnego arbitrażu, wówczas w drodze postępowania pojednawczego organizacji lub negocjacji między organizacjami. Termin skierowania sporu do rozpatrzenia przez trybunał arbitrażowy wynosi 2 miesiące od miejscowego arbitrażu.
23. Organizacje ustanawiają sąd arbitrażowy, do którego DIO III wybiera 2 członków i stowarzyszenie(-a) stanowiące stronę przeciwną również 2 członków. Jeden z członków zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników, powinien w przypadku sporów w kwestiach zawodowych posiadać odpowiednie do przedmiotu sporu wykształcenie zawodowe lub – co się tyczy przedstawicieli Zjednoczonej Federacji Pracowników, 3F – znajomość danej branży. Na każdy rok kalendarzowy organizacje wspólnie powołują superarbitra o odpowiednim wykształceniu zawodowym oddzielnie dla każdej branży i arbitra – specjalistę w dziedzinie prawa, a także ewentualnie ich zastępców. Możliwy jest ponowny wybór tego samego kandydata. Ad hoc można również dokonać wyboru superarbitra o wykształceniu prawniczym. Arbitrzy branżowi i ich ewentualni zastępcy powinni posiadać odpowiednie wykształcenie

lub gruntowną wiedzę w zakresie swojej branży. Ani superarbitrzy branżowi, ani superarbitr o wykształceniu prawniczym oraz ich zastępcy, nie mogą utrzymywać się z działalności w danej branży, ani też być członkami którejkolwiek z zainteresowanych organizacji. Jeżeli organizacje nie mogą dojść do porozumienia w sprawie wyboru arbitrów lub zastępców, wnioskuje o ich wskazanie do przewodniczącego Sądu Pracy.

24. Sprawy branżowe rozstrzyga superarbitr branżowy, a sprawy prawne superarbitr o wykształceniu prawniczym. Przez kwestie o charakterze zawodowym rozumie się zazwyczaj sprawy związane z cennikami/tabelami wynagrodzeń i wszelkimi innymi interpretacjami w zakresie ich stosowania, natomiast kwestie o charakterze prawnym to zazwyczaj pozostałe sprawy mające związek z postanowieniami układu zbiorowego pracy. O ile strony nie dojdą do porozumienia co do charakteru sporu i właściwości superarbitra, wzywani są obaj superarbitrzy, którzy wspólnie rozpatrują spór i wydają orzeczenie.
25. Trybunał arbitrażowy zbiera się w terminie 1 miesiąca od złożenia wniosku przez jedną z organizacji. Każda z zainteresowanych organizacji wzywa reprezentowaną przez siebie stronę na posiedzenie trybunału.
26. W uzgodnieniu z superarbitrem i przedstawicielami organizacji reprezentującej stronę przeciwną, przedstawiciel DIO III zwołuje posiedzenie trybunału i prowadzi jego obrady.
27. 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.
28. Orzeczenie zapada zwykłą większością głosów oddanych przez 4 arbitrów. O ile nie uda się uzyskać większości głosów, orzeczenie wydaje superarbitr, który może, o ile uzna to za celowe i wskazane ze względu na okoliczności sprawy, przedstawić to orzeczenie w formie pisemnej z uzasadnieniem. W razie rozstrzygnięcia sporu zwykłą większością głosów 4 arbitrów lub w drodze orzeczenia

wydanego na miejscu przez superarbitra, sporządzany jest protokół zawierający opis przebiegu postępowania oraz treść orzeczenia. Protokół podpisują członkowie trybunału arbitrażowego i superarbitr. Jeżeli superarbitr wyda pisemne orzeczenie z uzasadnieniem, przesyłane jest ono do DIO III i organizacji reprezentującej stronę przeciwną w najkrótszym możliwym czasie od posiedzenia trybunału. Orzeczenia, niezależnie od tego, czy przyjęte zwykłą większością głosów, czy też wydane przez superarbitra, są wiążące dla stron.

29. Jeżeli któraś z organizacji odmówi dopuszczenia sprawy do rozstrzygnięcia w drodze arbitrażu, powołując się na to, że nie dotyczy ona interpretacji układu między stronami, każda z organizacji może odwołać się w kwestii zasadności odmowy do duńskiego Sądu Pracy za pośrednictwem Duńskiego Zrzeszenia Pracodawców lub Duńskiej Konfederacji Związków Zawodowych.
30. Koszty działalności trybunału pokrywane są przez strony układu zbiorowego zgodnie z obowiązującą w danym czasie umową w tym zakresie

Negocjacje w ramach organizacji

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

Terminy

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

Wyплаты na podstawie postępowania pojednawczego i arbitrażowego

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

Art. 70 Rozstrzygnięcie sporów pracowniczych w przypadku rozwiązania umowy zatrudnienia ze skutkiem natychmiastowym bez wypowiedzenia

1. W sprawach dotyczących rozwiązania umowy zatrudnienia w trybie natychmiastowym, spotkanie pojednawcze odbywa się nie później niż 5 dni roboczych od otrzymania wniosku o postępowanie pojednawcze przez organizację reprezentującą przeciwną stronę sporu, chyba że zostanie uzgodnione inaczej.
2. Jeśli na spotkaniu pojednawczym w sprawie rozwiązania umowy o pracę 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, powinna nie później niż w ciągu 10 dni roboczych od spotkania pojednawczego/spotkania organizacji złożyć pisemny wniosek o wszczęcie procedury arbitrażu zawodowego.

Termin ten może ulec zmianie za zgodą stron.

Art. 71 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 podpisywanych przez siebie kontraktach na wykonanie prac budowlano-montażowych z podwykonawcami zawsze powinny uzyskiwać gwarancje znajomości obowiązujących duńskich układów zbiorowych pracy i warunków umownych.
4. Ponadto strony zalecają, by przedsiębiorstwa zawierały w umowach o wykonanie prac budowlanych klauzule stwierdzające, że podwykonawca jest zobowiązany do przestrzegania postanowień odpowiednich układów zbiorowych pracy FH, Duńskiej Konfederacji Związków Zawodowych, obowiązujących w danym momencie w stosunku do pracowników wykonujących prace, oraz że nieprzestrzeganie tego wymogu będzie uznawane za istotne naruszenie tego wymogu.
5. Istnieje zgodność co do tego, że powyższa klauzula oznacza możliwość uniknięcia wstrzymania pracy mających na celu podpisanie układu zbiorowego pracy, gdyż podwykonawca jest już objęty jego postanowieniami.

Spotkanie organizacji

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

9. Ponadto na spotkaniu organizacji strony mogą poruszyć kwestię tego, że dany podwykonawca nie przystąpił do układu zbiorowego pracy.
Jeżeli na spotkaniu organizacji nie zdołano przedstawić właściwych informacji dotyczących danej sprawy, należy je przedłożyć związkowi najpóźniej na 72 godziny po tym spotkaniu.
10. Jeżeli sprawa dotyczy pojedynczego pracownika, ujawnienie informacji, które go dotyczą, wymaga jego zgody.
11. Jeżeli żądanie ujawnienia informacji dotyczy grupy pracowników, są one udostępniane bez ich zgody, jednak w sposób zapewniający zachowanie anonimowości.
12. Jeżeli w toku negocjacji stwierdzone zostanie, że postanowienia układu zbiorowego były przestrzegane, sprawa zostaje zakończona.

Arbitraż zawodowy

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

Informacje dla organizacji związkowych

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

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

Poufność

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

Art. 72 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. 73 Nagłe przypadki

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

Art. 74 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 rozstrzygania 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

Prace przy kotłach i piecach

Art. 75 Prace przy kotłach i piecach

DIO III i Zjednoczona Federacja Pracowników są zgodne co do tego, że niniejszy rozdział jest wspólny dla wszystkich członków sekcji budowlanej Zjednoczonej Federacji Pracowników, a także iż układ zbiorowy w zakresie prac murarskich, odpowiednio – budowlano-montażowych, określa warunki wykonywania prac murarskich przy kotłach i piecach, chyba że w niniejszym rozdziale wymienione zostaną wyjątki od tej zasady.

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

Zakres prac uzgadnia się przed przystąpieniem do ich wykonywania.

Zwykły wymiar czasu pracy

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

Godziny rozpoczęcia i zakończenia ww. przerw na spożywanie posiłków przedsiębiorstwo ustala w porozumieniu z pracownikami.

Przedsiębiorstwo i pracownicy mogą uzgodnić, że odbywa się tylko jedna przerwa na spożywanie posiłków. O ile pomiędzy przedsiębiorstwem a pracownikami istnieje zgodność – i pod warunkiem poinformowania lokalnej organizacji pracodawców i związku zawodowego – można, przestrzegając przy tym właściwej dziennej liczby godzin pracy, przyjąć zasadę, że zwykły dzienny czas pracy mieści się w przedziale pomiędzy godz. 06:00 a 18:00.

Wówczas pracownikom nie przysługuje z tego tytułu dodatek za nadgodziny.

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

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

Warunki wynagrodzenia

3. Od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień 1 maja 2023 r., minimalna stawka wynagrodzenia wynosi:

..... DKK 137,90

Dodatek z tytułu prac murarskich przy kotłach i piecach za 1 godzinę wynosi DKK 69,25

Minimalna stawka wynagrodzenia za prace murarskie przy kotłach i piecach wraz z dodatkiem wynosi DKK 207,15

Od początku tygodnia rozliczeniowego, w którym przypada dzień 1 stycznia 2024 r., minimalna stawka wynagrodzenia wynosi:

..... DKK 142,40

Dodatek z tytułu prac murarskich przy kotłach i piecach za 1 godzinę wynosi DKK 71,65

Minimalna stawka wynagrodzenia za prace murarskie przy kotłach i piecach wraz z dodatkiem wynosiDKK 214,05

Przedsiębiorstwo dostarcza niezbędne narzędzia. W przeciwnym razie wypłaca rekompensatę narzędziową.

Od dnia 1 maja 2023 r. rekompensata narzędziowa za 1 godzinę wynosiDKK 3,25

Od dnia 1 stycznia 2024 r. rekompensata narzędziowa za 1 godzinę wynosiDKK 3,35

Stawki te zostaną podwyższone ze skutkiem od okresu rozliczeniowego, w którym przypadają wspomniane terminy.

Przedsiębiorstwo bezpłatnie dostarczy pracownikowi odzież roboczą.

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

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

Planowe dodatki z tytułu warunków pracy

4. Jeżeli kotły lub piece są nagrzane do temperatury od 30 do 50 stopni, pracownikom przysługuje dodatek w wysokości 30% stawki minimalnego wynagrodzenia. W formie pisemnej pomiędzy przedsiębiorstwem a pracownikami uzgadniane są pozostałe warunki pracy i płacy oraz dodatki itp., jak np.:
 - dodatek za pracę przy użyciu młota pneumatycznego
 - dodatek za pracę przy użyciu sprzętu natryskowego
 - dodatek za pracę przy użyciu sprzętu do piaskowania
 - dodatek za pracę przy azbeście
 - transport, wyżywienie i nocleg
 - Dodatek z tytułu podróży

Rozdział 17

Komisja ds. równego wynagradzania

Art. 76 Komisja ds. równego wynagradzania
--

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

Ogólne ramy działania

Komisję ds. równego wynagradzania powołuje się, przyjmując za punkt wyjścia model zastosowany w duńskiej Komisji ds. Zwolnień.

1. Komisja powinna rozpatrywać sprawy dotyczące interpretacji i rozumienia, a także naruszeń przepisów duńskiej ustawy o równym wynagradzaniu (Ligelønsløven) 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.
2. Komisja musi przede wszystkim mieć możliwość rozstrzygania sporów dotyczących kluczowych przepisów ustawy, a mianowicie art. 1, ust. 1 do 3 i art. 3.
3. Kwestie dotyczące art. 5a ust. 4 ustawy i odpowiednich postanowień umów powinny przede wszystkim być rozstrzygane na podstawie przepisów umowy o współpracy. Pod rozstrzygnięcie Komisji mogą być przedkładane jedynie kwestie prawne dotyczące sporów w zakresie naruszeń lub interpretacji tych postanowień.
4. Strony są zgodne w dążeniu do ustanowienia jednolitego systemu sankcji.
5. 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.

6. 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.
7. 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.
8. Komisja w odpowiednich przypadkach będzie powołana zgodnie z powyższymi wytycznymi oraz przy niezbędnych modyfikacjach.

Rozdział 18

Inne postanowienia

Art. 77 Odzież robocza

Odzież robocza

1. Pracownikom zatrudnionym w okresie powyżej 3 miesięcy przedsiębiorstwo zapewnia 1 zestaw standardowej odzieży roboczej 2 razy do roku wg wyboru przedsiębiorstwa. Odzież robocza powinna być ogólnie przyjętej dobrej jakości, a jej wybór powinien uwzględniać rodzaj prac wykonywanych w przedsiębiorstwie.
2. Wydawanie odzieży roboczej może odbywać się zgodnie ze stałym, wyznaczonym przez przedsiębiorstwo rocznym harmonogramem.
3. Dostarczona odzież robocza jest własnością pracownika i pracownik jest zobowiązany dbać o nią.

Rękawice robocze

4. Jeżeli będzie to konieczne, przedsiębiorstwo zapewni rękawice robocze. Rękawice będą zawsze przydzielane do wykonywania prac na rusztowaniach.

Art. 78 Zasady próbne

1. Pod warunkiem uzyskania akceptacji organizacji i w przypadku zgodności na szczeblu lokalnym można uzgadniać stosowanie zasad próbnych, odbiegających od postanowień układu zbiorowego w zakresie czasu pracy lub wprowadzenia w tym aspekcie rozwiązań odmiennych niż w nim przewidziano.
2. W przypadku zasad próbnych dotyczących wydłużonego czasu pracy można uzgadniać, by składki emerytalne, kwoty zgromadzone w programie zasilania konta specjalnych świadczeń placowych za godziny pracy przekraczające wymiar 37 godzin tygodniowo, podlegały konwersji na odpowiedni dodatek do wynagrodzenia danego pracownika.

Art. 79 Dokumenty elektroniczne

1. Przedsiębiorstwo może, ze skutkiem zwalniającym, dostarczać pracownikom ewentualne inne dokumenty dotyczące bieżącego lub przyszłego 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. 80 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 przysłanych przez podwykonawcę i poddanych jego nadzorowi.

4. DIO III uznaje, że postanowienia układów zbiorowych mają zastosowanie do pracowników przysłanych przez agencję pracy tymczasowej do wykonania w przedsiębiorstwie członkowskim prac mieszczących się w branżowym zakresie ich obowiązywania, przez okres wykonywania w/w 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 dotyczącym prac wykonywanych przez tego pracownika.

Przedsiębiorstwo członkowskie ma obowiązek uzyskać poprzez odpowiedni zapis w umowie z agencją pracy tymczasowej 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, jeśli agencja ta jest członkiem innej organizacji w ramach Duńskiego Zrzeszenia Pracodawców i w związku z tym obowiązuje ją program ubezpieczeń emerytalnych określony w innym układzie zbiorowym pracy.

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 oświadcza, że nie jest wskazane, aby pracownicy tymczasowi zrzeszeni w federacji FH zmieniali związek zawodowy podczas wykonywania krótkoterminowej pracy tymczasowej.

Art. 81 Ominięcie układu zbiorowego pracy

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

Art. 82 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. 83 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 grudnia 2021 r. w sprawie prac budowlano-montażowych zgodnie z art. 30 ust. 2 (stacjonarne miejsca pracy) i 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:

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 należytych 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. 6 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.

Prace murarskie

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

pracowników przed wiatrem. Zawieszanie, przenoszenie i zdejmowanie osłon jest obowiązkiem pracowników.

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

Prace wykonywane przez pomocników murarskich

7. Cegły, zazwyczaj dostarczane na paletach, należy odpowiednio umieszczać na stabilnym i równym podłożu z desek, betonu lub podobnym, wzniesionym powyżej powierzchni otaczającego terenu.
8. Pryzmy cegieł należy okrywać w taki sposób, by były wystarczająco zabezpieczone przed deszczem i śniegiem.
9. Zaprawa musi być mrozoodporna.
10. Niezbędne codzienne prace przy mieszaniu betonu i zaprawy komponentów chroniących przed mrozem, nakładaniu i zdejmowaniu osłon i plandek (ale nie na i z wykonanych ścian i innych elementów murowanych) jest obowiązkiem pracowników, a wynagrodzenie za nie jest zawarte w stawkach wynagrodzenia. Patrz tabela wynagrodzeń w zakresie zakładania i zdejmowania osłon.

Rozstrzygnięcie sporów pracowniczych

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

Odsyła się do tabeli środków i zabezpieczeń specjalnych związanych z porą roku i warunkami pogodowymi, bazującej na instrukcji Głównego Urzędu ds. Przedsiębiorstw i Budownictwa (EBST), [Załącznik 9](#).

Art. 84 Okres obowiązywania układu zbiorowego

Niniejszy układ zbiorowy pracy wejdzie w życie z dniem 1 marca 2023 r. i będzie obowiązywał między stronami układu zbiorowego do czasu jego pisemnego wypowiedzenia na zasadach obowiązujących okresowo, a jego ważność wygasa dnia 1 marca, lecz nie wcześniej niż 1 marca 2025 r.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Fagligt Fælles Forbund 3F
(Zjednoczona Federacja Pracowników) DIO III

Claus von Elling

Niels Grøn

DZIAŁ 2 – UCZNIOWIE

Art. 1 Dzienny wymiar czasu pracy

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

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. Standardowa stawka godzinowa dla uczniów od początku okresu rozliczeniowego jest następująca:

	01.05.2023 r.	01.01.2024 r.
1. grupa zaszeregowania	DKK 80,25	
DKK 83,05		
2. grupa zaszeregowania	DKK 97,55	DKK
100,95		
3. grupa zaszeregowania	DKK 109,25	DKK
113,10		
4. grupa zaszeregowania	DKK 128,80	DKK
133,30		

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.

2. 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 od 1 lutego do ostatniego piątku września ostatniego roku lub od 1 sierpnia do ostatniego piątku następnego miesiąca marca ostatniego roku jest płatny według stawki minimalnej/minimalnej stawki godzinowej wynagrodzenia dla czeladników/dorosłych pracowników obowiązującej okresowo w ramach układu zbiorowego pracy.

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

Art. 4 Uczniowie pełnoletni

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

2. W chwili rozpoczęcia nauki uczeń dorosły musi mieć co najmniej 25 lat.
3. W trakcie nauki wynagrodzenie ucznia winno być równe co najmniej minimalnej stawce wynagrodzenia dla danej branży.

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

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

Art. 6 Warunki wynagrodzenia i zatrudnienia

Wypłata wynagrodzeń

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

Badania ciężowe

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

Wynagrodzenie w trakcie urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego

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

Pierwszy dzień choroby dziecka

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

że nie wyższym niż wg maksymalnej stawki dla czeladników/pracowników dorosłych.

Okresy nauki szkolnej

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

Stawienie się przed komisją poborową

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

Program ubezpieczenia zdrowotnego

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

Art. 7 Program zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych

Program zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych

1. W przypadku uczniów zatrudnionych na podstawie układu zbiorowego zawartego między niżej wymienionymi stronami, ustanawia się program 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 podstawie porozumienia kwota ta może zamiennie zostać wpłacona na konto w programie specjalnych świadczeń płacowych ucznia, o ile taki program został ustanowiony na podstawie postanowień układu zbiorowego pracy.

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

Art. 8 Ubezpieczenie emerytalne

1. Uczniowie zostaną objęci programem emerytalno-rentowym po ukończeniu 18. roku życia (do 1 września 2020 r., 20. roku życia) i przepracowaniu sześciu miesięcy za wynagrodzeniem.
2. Stawki składek na program emerytalny są przedstawione w [Rozdziale 9, art. 37.](#)

Art. 9 Świadczenia ubezpieczeniowe dla uczniów

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

Bieżące świadczenie z tytułu wcześniejszego przejścia na emeryturę (roczne)

DKK33 000

Jednorazowe świadczenie w razie określonych poważnych choróbDKK 100 000

Ryczałtowe świadczenie w razie śmierciDKK 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. 10 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. 11 Obuwie ochronne

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

Art. 12 Narzędzia

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

Art. 13 Dodatek z tytułu podróży

Okres praktyki

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

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

2. 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 czeladnika/pracownika pełnoletniego.

Okresy nauki szkolnej

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

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

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

Podatkowych zgodnie z art. 9 C duńskiej ustawy o rozliczeniu podatkowym.

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

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

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

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

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

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

10. 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 zostaną usunięte i zastąpione przez odpowiednie przepisy prawa w razie uchwalenia przez parlament ustawy uzgodnionej przez Duńskie Zrzeszenie Pracodawców i LO (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.

11. Postanowienia ust. 5, 6 i 7 obowiązują podobnie w odniesieniu do dodatku z tytułu podróży zgodnie z ust. 4.

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

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

Art. 14 Zaplecze socjalne

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

Art. 15 Dodatek z tytułu pracy w brudnym środowisku

Uczniom przysługuje dodatek z tytułu pracy w brudnym środowisku na tych samych zasadach jak obowiązujące w przypadku czeladników/pracowników pełnoletnich.

Art. 16 Postanowienia w zakresie urlopów

Świadczenie urlopowe w okresie nauki

1. W okresie przyuczania do zawodu świadczenie urlopowe jest wypłacane zgodnie z przepisami duńskiej Ustawy o urlopach.
2. Wymiar urlopu wynosi 25 dni roboczych w roku urlopowym.
3. Do wynagrodzenia za czas urlopu przysługuje dodatek urlopowy w wysokości 1% wynagrodzenia wypracowanego u danego majstra/w danym przedsiębiorstwie w roku poprzednim, za który naliczany jest urlop.

Przykład:

Jeśli uczeń rozpoczął naukę zawodu w okresie od 1 września do 31 października, przysługuje mu 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 rekompensata urlopowa w wysokości 12,5% wynagrodzenia będącego podstawą składki na rekompensatę urlopową (wypłacone wynagrodzenie minus wynagrodzenie za czas urlopu i minus wypłacony dodatek urlopowy) za część nabytego prawa do urlopu, z którego uczeń jeszcze nie zdążył skorzystać.

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 rekompensata urlopowa za dany rok, za który naliczany jest urlop, w wysokości odpowiadającej $\frac{2}{5}$ z 12,5% wynagrodzenia będącego podstawą składki na rekompensatę urlopową w danym roku nabywania prawa do urlopu. Jeśli uczeń, w związku z wykorzystaniem urlopu, otrzymał dodatek urlopowy, do wypłaty jest tylko rekompensata urlopowa w wysokości odpowiadającej dwóm piątym z 11,5% wynagrodzenia będącego podstawą składki na rekompensatę urlopową.

Zasady dotyczące gwarancji urlopu

Oдноśnie do wynagrodzenia za czas urlopowy/świadczenia urlopowego dla uczniów, zastosowanie ma obowiązująca umowa organizacji w zakresie gwarancji dotyczącej wypłat rekompensat urlopowych.

Dodatek urlopowy z tytułu nadwyżki akordowej

Jeśli czeladnicy/pracownicy dorośli dzielą się z uczniami i uczniami dorosłymi nadwyżką akordową, uczniom przypada odpowiadające tej kwocie świadczenie urlopowe i wynagrodzenie z tytułu utraconych zarobków w ustawowo wolne od pracy dni przypadające w dni powszednie.

Art. 17 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. 18 Rozstrzyganie sporów pracowniczych

1. Jeśli organizacje otrzymują skargi na nieodpowiednie szkolenie i kształcenie oraz związane z tym warunki – takie jak np. adekwatność zadań roboczych, ich jakość, czas trwania, zakończenie, osobiste relacje między uczniami, przedsiębiorstwem, czeladnikami, (kwestie obecności) itp. – skargę składa się do właściwej komisji branżowej. Komisja rozpatrzy sprawę zgodnie z postanowieniami duńskiej ustawy o kształceniu i szkoleniu zawodowym i ogólnie zgodnie z zasadami ustalonymi przez organizacje.
2. Pozostałe spory pomiędzy uczniem a przedsiębiorstwem powinny być rozstrzygane najpierw w drodze negocjacji zgodnie z zasadami rozpatrywania sporów pracowniczych (tj. negocjacje lokalne, miejscowy arbitraż/arbitraż, zebranie na 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 organizacje. W przypadku braku porozumienia, sprawy o tym charakterze mogą zostać przekazane do ostatecznego rozstrzygnięcia w drodze arbitrażu zawodowego.

Art. 19 Wejście w życie i wypowiedzenie

Niniejszy układ zbiorowy pracy wchodzi w życie od okresu rozliczeniowego obejmującego dzień 1 marca 2023 r. i będzie obowiązywał między stronami układu zbiorowego do czasu jego pisemnego wypowiedzenia na zasadach obowiązujących okresowo, a jego ważność wygasa dnia 1 marca, lecz nie wcześniej niż 1 marca 2025 r.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Fagligt Fælles Forbund 3F
(Zjednoczona Federacja Pracowników)

DIO III

Claus von Elling

Niels Grøn

DZIAŁ 3 – 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 szerszej 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 podjąć odpowiednią inicjatywę, aby od 2025 roku BAM-BUS mógł oferować 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 dotyczący 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, ocenią, 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 pracy pracownika i liczby tygodni, w które pracownik jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w godzinach nocnych przekraczających wymiar 1 nocnej zmiany w tygodniu.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Protokół w sprawie innych postanowień dotyczących pracy w godzinach nocnych

Strony uzgadniają następujące dodatkowe postanowienia dotyczące pracy w godzinach nocnej:

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

rzędu 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.

- Aktualizacja broszur dotyczących pracy w godzinach nocnych i badań kontrolnych ukierunkowanych na wykonywanie pracy w godzinach nocnych.
 - 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 kilometr.

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, rekompensat i dodatków, w tym nadgodzin, premii i informacji o rodzaju pracy, z wykorzystaniem pól tekstowych i pól wyboru.
4. Przedsiębiorstwo zapewnia pracownikom sprzęt niezbędny do cyfrowego raportowania. Pracownik nie jest uprawniony do stosowania osobistych urządzeń.
5. W przypadku korzystania z raportowania cyfrowego, pracownik musi otrzymać potwierdzenie dokumentujące wykonanie raportu. Potwierdzenie jest wysyłane na adres e-Boks lub na ostatnio podany adres e-mail pracownika.
6. Potwierdzenie jest wysyłane z wyprzedzeniem. Reklamacje dotyczące raportowania cyfrowego pracownika można zgłaszać nie później niż dwa dni przed wypłatą wynagrodzenia.
7. Jeżeli przedsiębiorstwo ma obiekcje względem sporządzonego raportu, należy poinformować o tym pracownika w terminie określonym w układzie zbiorowym pracy, jednak nie później niż w dniu wypłaty wynagrodzenia.
8. Pracownicy mogą również zażądać od przedsiębiorstwa pokwitowania, podobnie jak w przypadku reklamacji, w formie fizycznego wydruku, kserokopii lub podobnej.
9. Po ostatecznym zatwierdzeniu przez przedsiębiorstwo pracownik nie będzie już mógł wprowadzać zmian w zatwierdzonych raportach.
10. Spory dotyczące raportów cyfrowych mogą być rozpatrywane zgodnie z procedurą rozstrzygnięcia 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 płatności 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

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

3F i Duńskie Zrzeszenie Budownictwa uzgadniają wytyczne dotyczące zwrotu środków na rzecz stowarzyszenia oraz wypłaty kwoty pokrywającej koszty operacyjne związane z administrowaniem programem.

Strony załączają niniejszy protokół jako załącznik do układu zbiorowego pracy.

Kopenhaga, dnia 17 marca 2020 r.

Protokół w sprawie podnoszenia kwalifikacji niewykwalifikowanych pracowników

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

W 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. 38 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 uzupełniających dniach urlopowych w przedsiębiorstwach delegujących pracowników

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

Strony ustalają, co następuje:

Cel

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

Postanowienia wynikające układu zbiorowego (art. 67 układu zbiorowego pracy sektora budowlano-montażowego) mówiące o „Zasadach dotyczących urlopów wypoczynkowych i dni ustawowo wolnych od pracy 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 urlopu

Przedsiębiorstwa delegujące powinny w myśl przepisów ustawy o delegowaniu pracowników zapewnić delegowanym pracownikom taką liczbę płatnych dni urlopowych, którą przewidują przepisy ustawy o urlopach. Delegowany pracownik i przedsiębiorstwo powinny zapewnić

wykorzystanie przez pracownika ewentualnego dodatkowego urlopu w myśl przepisów kraju pochodzenia.

Płatność z tytułu urlopu

Jeżeli pracownicy delegowani w myśl przepisów urlopowych kraju pochodzenia są uprawnieni do mniejszej liczby płatnych dni urlopowych przypadających na rok urlopowy niż przysługuje na mocy przepisów duńskiej ustawy urlopowej, przedsiębiorstwo uzupełnia urlop o dni urlopu proporcjonalnie do poziomu przewidzianego przepisami duńskiej ustawy urlopowej za okres, w którym pracownicy wykonują pracę na terenie Danii.

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

Z przepisów art. 6 ust. 1 ustawy o delegowaniu pracowników wynika, że jeżeli ustawodawstwo, które znalazło zastosowanie do stosunku zatrudnienia, jest mniej korzystne dla pracownika w odniesieniu do długości urlopu i świadczenia urlopowego niż przewidują przepisy art. 7, 23 i 24 ustawy o urlopach, to pracodawca musi zapewnić pracownikowi uzupełniające dni płatnego urlopu, tak, aby pracownik znalazł się w tak korzystnej sytuacji, jak przewidują wymienione przepisy. Oznacza to, że jeżeli przepisy urlopowe kraju pochodzenia pracownika nie są tak korzystne jak przepisy ustawy urlopowej, pracownicy podczas delegowania do Danii mogą nabywać prawo do uzupełniających dni urlopowych i/lub świadczenia urlopowego lub płatnego urlopu zgodnie z przepisami ustawy o urlopach. W myśl przepisów ustawy urlopowej pracownikowi przysługuje prawo do 5 tygodni płatnego urlopu ze świadczeniem urlopowym w wysokości 12,5% wynagrodzenia rocznego lub z pełnym wynagrodzeniem podczas urlopu oraz dodatkiem w wysokości 1% wynagrodzenia rocznego. Urlop uzupełniający i/lub świadczenie urlopowe nie powinny być przyznawane na mocy przepisów ustawy urlopowej, lecz w taki sposób, by zachować zgodność z przepisami urlopowymi kraju pochodzenia pracownika.

Dodano ust. 3:

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

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

Dodano ust. 4:

Niemieckie przedsiębiorstwa

W odniesieniu do niemieckich przedsiębiorstw zrzeszonych w ULAK, funduszu urlopowym niemieckiego sektora budowlanego w ramach funduszu socjalnego sektora budowlanego SOKA-Bau, strony zgadzają się, że nie należy sprawdzać, czy świadczenie urlopowe i kwoty w programie zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych 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 wiąże się z koniecznością 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 się za zawarty pod warunkiem zatwierdzenia go przez organizację.

Kopenhaga, dnia 20 stycznia 2017 r.

Protokół dotyczący kwestii ubezpieczeń emerytalnych w przedsiębiorstwach delegujących pracowników

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

Cel

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

Obowiązek odprowadzania składek emerytalnych

O ile zagraniczne przedsiębiorstwo podczas delegowania odprowadza składki emerytalne na dodatkowy system 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 się za zawarty pod warunkiem zatwierdzenia go przez organizacje.

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 zmniejsza potrzebę transportu ludzi i materiałów oraz może skrócić czas budowy.

A zatem propozycje te będą stanowiły 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 osiągania 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 umożliwi objęcie zaoferowanego stanowiska pracy także po rozpoczęciu kursu.*
- d) *Dalsze szkolenia wspierane przez Fundusz Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego muszą zostać ukończone w ciągu trzech miesięcy od rozwiązania stosunku pracy.*
- e) *Wsparcie uczestnictwa w kursach ze strony Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego po odejściu pracownika w każdym przypadku zamyka się w tej samej kwocie na godzinę, co maksymalna kwota należna pracownikom zatrudnionym z tytułu uczestnictwa w kursie wspieranym przez ten fundusz.*

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

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

Strony ustalają, że jeśli nowe przepisy prawne i dotyczące finansowania ze strony Funduszu Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego wejdą w życie, zorganizują spotkanie w celu omówienia potrzeby wprowadzenia zmian do układów zbiorowych uzgodnionych między stronami. Strony ustalają, że zawrą umowę odnośnie tych ewentualnych zmian tak szybko jak będzie to możliwe po wejściu w życie tych zapisów.

Kopenhaga, dnia 17 marca 2020 r.

Protokół 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 przeszłości.

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 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 wynegocjowały nowe zapisy dotyczące urlopów.

Strony ustaliły, że zmienione zapisy układu zbiorowego zaczną obowiązywać od dnia 1 września 2020 r., wraz z wejściem w życie nowej Ustawy o urlopach.

Do dnia 1 września 2020 r. obowiązują zapisy układu zbiorowego OK2017 wraz z obowiązującą Ustawą o urlopach.

Strony ustalają, że protokół ten zostanie zniesiony podczas kolejnych negocjacji układu zbiorowego.

Kopenhaga, dnia 17 marca 2020 r.

Protokół w sprawie przedstawiciela ds. edukacji i szkoleń

Na mocy miejscowych porozumień pomiędzy kierownictwem a mężem(-ami) zaufania, mąż/mężowie zaufania może/mogą wyznaczyć wspólnego przedstawiciela ds. szkoleń w przedsiębiorstwie.

Przedstawiciel ds. szkoleń może pomagać przedsiębiorstwu i pracownikom w szkoleniach i edukacji zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego pracy, w tym jako partner strategiczny dla przedsiębiorstwa, pracowników i zespołu podnoszenia kwalifikacji przy Byggeriets Uddannelser (Szkolenie i edukacja w branży budowlanej). Przedstawiciel ds. szkoleń może również pomóc przedsiębiorstwu w stworzeniu zestawienia miejsc, w których praktykanci i uczniowie mogą odbyć szkolenie w celu zaspokojenia potrzeb przedsiębiorstwa w zakresie odpowiednich kwalifikacji.

Przedstawiciel ds. edukacji i szkoleń nie jest objęty art. 57 ust. 14 układu zbiorowego pracy dla murarzy i czeladników murarskich.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

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

Porozumienie organizacyjne w sprawie lokalnych negocjacji płacowych

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

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

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

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

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Protokół dotyczący szkoleń edukacyjnych w sektorze murarskim

Strony ustalają, co następuje:

Program szkoleniowy sektora murarskiego oraz murarzy i pomocników murarskich ma na celu przeszkolenie kandydatów pod kątem nauki i szkolenia, aby mogli oni wykonywać swoje obowiązki w przedsiębiorstwach.

W zakresie, w którym Wspólna Komisja Branżowa zgadza się, że murarze i pomocnicy murarscy składający wniosek o szkolenie, powinni zostać objęci kursami, certyfikacją itp. w ramach nauki i szkolenia można je włączyć do programu szkoleniowego.

Kopenhaga, dnia 7 marca 2017 r.

Protokół dotyczący tematów do omówienia przez komisje zajmujące się artykułem 34

Strony postanawiają, że w trakcie obowiązywania układu zbiorowego negocjacje rozpoczną się w odpowiednich komisjach zajmujących się Artykułem 34 odnośnie następujących pozycji zestawień wynagrodzeń:

Prace murarskie

- Wsporniki do podwieszania elementów murowanych
- Dodatki podstawowe wykonawstwa elementów murowanych wymagające podnoszenia na wysokość 1 metra
- Listwy podkalenicowe/spadziste kalenice i czterospadowe dachy w ramach tabeli wynagrodzeń w Okręgu Stołecznym
- Uciążliwość prac spowodowana wystającymi połączeniami bez osłon zabezpieczających
- Odkuwanie cegły przy wspornikach
- Cegły Kolumba i podobne rodzaje cegły
- Układanie okładziny z cegły
- Tynk zbrojeniowy i kładzenie materiałów izolacyjnych
- Płytki ceramiczne i flizy dużych rozmiarów
- Uciążliwość prac przy murowaniu na ustawionych z góry rusztowaniach

Pomocnicy murarscy

- Operator podnośnika
- Pokrycia z łąt
- Transport rusztowania – w tym podnoszenie na wysokość 1 metra
- Demontaż rusztowania – w tym podnoszenie na wysokość 1 metra
- Czyszczenie podajnika ślimakowego podającego suchy materiał do zaprawy
- Napełnianie silosów lub podobnych zbiorników do zaprawy.
- Przemieszczanie wsporników elementów murowanych
- Przenoszenie statywów balii

- Asekurowanie przy pracach na platformach, podnośnikach roboczych i podobnych
- Zmiany i dopasowywanie z góry ustawionych rusztowań
- Zmotoryzowane techniczne środki pomocnicze i sprzęt

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Protokół w sprawie rozdziału 7 Wypłata wynagrodzeń

Strony zgadzają się powołać komisję ds. rewizji art. 20 i 21 w celu aktualizacji okresów wynagrodzeń, kart czasu pracy i wypłaty wynagrodzeń, aby stały się bardziej współczesne.

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

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

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

Protokół w sprawie rewizji rozdziału 8 Wynagrodzenia zależne od wyników pracy

Strony zgadzają się powołać komisję ds. rewizji rozdziału 8, Wynagrodzenie zależne od wyników, w celu lepszego wyjaśnienia kwestii związanych z pracą akordową.

Strony zobowiązują się również do przygotowania projektu umowy w zakresie pracy akordowej, specjalnych umów dot. prac w systemie akordowym, umów zatrudnienia w systemie akordowym, rozliczeń itp., które strony mogą polecić w celu zapewnienia, by przedmiot umowy w ramach pracy w systemie akordowym był realizowany w sposób jak najbardziej optymalny na podstawie jasnych wytycznych, by uniknąć wszelkich sporów.

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

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

Kopenhaga, dnia 7 marca 2023 r.

DZIAŁ 4 – ZAŁĄCZNIKI

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.

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. W przypadku zwolnienia pracownika, który był nieprzerwanie zatrudniony przez firmę, w której zawarto układ zbiorowy, nie można wszcząć przerwy w pracy (tj. strajku, pikiety, lokautu lub bojkotu) na obszarze objętym układem zbiorowym, w okresie jego obowiązywania, chyba że jest to uzasadnione „Standardową procedurą rozstrzygnięcia sporów zbiorowych” lub układem zbiorowym. 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

wyłaczone jest jedynie przerwanie pracy w przypadkach określonych w artykule 5 ust. 2 Standardowej Procedury.

3. O zamiarze przedłożenia wniosku o przerwanie pracy takiemu kompetentnemu organowi należy oddzielnym listem poleconym powiadomić komisję wykonawczą drugiej organizacji przynajmniej na 14 dni przed planowanym terminem przerwania pracy. O podjętej przez ww. organ decyzji należy powiadomić stronę przeciwną w analogiczny sposób, przynajmniej na 7 dni przed planowanym terminem przerwania pracy. W odniesieniu do zawiadomienia o zaprzestaniu wykonywania pracy, powyższe terminy zawiadomienia ulegają skróceniu odpowiednio do co najmniej siedmiu dni i trzech dni.
4. Zarówno organizacje główne, jak i podlegające im, a także wszelkie inne organizacje związane postanowieniami niniejszej Umowy ramowej, są zobowiązane do zapobiegania wszelkimi stosownymi środkami przypadkom przerywania pracy niezgodnym z zapisami układów zbiorowych. Jeśli doszłoby do takiego przerwania pracy – organizacje są zobowiązane do podejmowania działań w celu jego zakończenia.
5. Za strajk lub lockout uważa się sytuację, w której warsztat lub zakład pracy systematycznie pustoszeje lub stopniowo jest zamykany.
6. W sporach zbiorowych pomiędzy stronami niniejszego porozumienia lub ich członkami a postronnymi organizacjami pracowniczymi, organizacjami pracodawców lub przedsiębiorstwami, żadna ze stron związanych niniejszą Umową ramową nie może popierać takich postronnych przedsiębiorstw ani organizacji. Organizacja lub przedsiębiorstwo, które przystąpiło do jednej z głównych organizacji lub zorganizowanego w jej ramach stowarzyszenia, nie jest uważane za podmiot zewnętrzny, pod warunkiem jednak, że przed przystąpieniem nie stwierdzono przerwy w pracy lub taka przerwa w pracy nie została wyraźnie zgłoszona po nieudanych negocjacjach.

Art. 3

1. Zapisy porozumień i układów zbiorowych pomiędzy organizacjami głównymi winny być respektowane i przestrzegane przez wszystkie podległe im organizacje na odpowiedzialność właściwej organizacji głównej.

2. Spory w zakresie istnienia lub pozostawania w mocy porozumienia lub układu zbiorowego podlegają rozstrzygnięciu przez Sąd Pracy, chyba że strony zgodnie postanowią rozwiązać daną kwestię w drodze arbitrażu zawodowego. Spory dotyczące zakresu obowiązywania porozumienia lub układu zbiorowego podlegają rozstrzygnięciu w drodze arbitrażu zawodowego.

Art. 4

1. Pracodawcy wykonują prawo kierowania działalnością swoich przedsiębiorstw zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy i w porozumieniu z pracownikami oraz mężami zaufania stosownie do treści obowiązujących w danym czasie umów pomiędzy Duńską Konfederacją Związków Zawodowych i Duńskim Zrzeszeniem Pracodawców.
2. Jeżeli do wykonania określonej pracy w systemie akordowym najęci zostaną pracownicy bez zastrzeżenia sobie przez pracodawcę możliwości zmiany jej warunków, nie można zmienić tych warunków, 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. przedsiębiorstwie przez co najmniej dziewięć kolejnych miesięcy, dany pracownik ma prawo zażądać zawiadomienia go na piśmie o przyczynie zwolnienia.
 - 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 uchycenie 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 porozumień lub własności udziałów, które nie czynią z danych osób rzeczywistych współwłaścicieli przedsiębiorstwa.
2. Przy rozstrzygnięciu, czy pracownik jest faktycznym współwłaścicielem, należy rozważyć, czy dany pracownik może zostać zwolniony zgodnie z ogólnymi zasadami dotyczącymi zatrudnienia, określonymi w przepisach prawa.

Art. 7

1. Okres wypowiedzenia układów zbiorowych pracy dotyczących tabeli wynagrodzeń i innych warunków pracy wynosi 3 miesiące, chyba że uzgodniono inaczej.
2. Nawet w sytuacji, w której dany układ zbiorowy został wypowiedziany lub jego ważność wygasła, strony są zobowiązane do przestrzegania jego zapisów do czasu wejścia w życie nowego

układu zbiorowego lub do rozpoczęcia protestu polegającego na przerwaniu pracy zgodnie z postanowieniami artykułu 2.

Art. 8

1. Organizacje główne są zgodne co do potrzeby zawarcia w układach zbiorowych postanowień dotyczących mężów zaufania, tam, gdzie umożliwiają to warunki pracy.
2. Gdy mąż zaufania został wybrany zgodnie z odpowiednimi zasadami układu zbiorowego pracy, stosunek pracy nie może zostać rozwiązany, chyba że przyczyną rozwiązania jest brak pracy, do czasu umożliwienia ich organizacji zbadania podstaw rozwiązania zgodnie z procedurami dotyczącymi sporów zbiorowych. Procedura ta – aby odnieść skutek zawieszający rozwiązanie umowy – powinna być podjęta w terminie 1 tygodnia i zakończona w najkrótszym możliwym czasie.
3. Jeżeli mąż zaufania zostaje zwolniony z ważnej przyczyny z powodu braku pracy, stosunek pracy nie może zostać rozwiązany w okresie wypowiedzenia, por. art. 4, dopóki organizacja nie będzie miała możliwości sprawdzenia podstaw zwolnienia zgodnie z procedurami dotyczącymi sporów zbiorowych. Procedura ta – aby odnieść skutek zawieszający rozwiązanie umowy – powinna być podjęta w terminie 1 tygodnia.
4. Jeżeli rozwiązanie umowy zatrudnienia z mężem zaufania jest umotywowane brakiem pracy dla niego, to specjalny okres wypowiedzenia określony w układzie zbiorowym, na mocy którego mąż zaufania był wybrany, ulega uchyleniu. W takich przypadkach mężowi zaufania przysługuje zwykły termin wypowiedzenia obowiązujący w myśl układu zbiorowego pracy.
5. Jeżeli pracodawca zamierza przenieść męża zaufania do innego miejsca pracy, uniemożliwiając przez to wykonywanie obowiązków związanych z jego funkcją, zastosowanie mają takie same procedury jak przy rozwiązaniu stosunku pracy, por. ust. 2, 3 i 4.

Art. 9

1. Organizacje główne będą promować współpracę pomiędzy organizacjami i działać na rzecz dobrych i stabilnych warunków pracy w przedsiębiorstwach, za pośrednictwem wspólnych komisji ds. współpracy lub innych stosownych organów.

2. Nikt nie ma prawa stawiać przeszkód w wykonywaniu przez pracowników pracy w tak dużym wymiarze i na tyle dobrze, na ile tylko pozwalają ich umiejętności i wykształcenie.

Art. 10

1. W przypadku domniemanego naruszenia postanowień niniejszej Umowy ramowej, lub innego układu zbiorowego pracy zawartego przez organizacje główne lub ich członków, konieczne jest – przed wniesieniem sprawy do Sądu Pracy – odbycie wspólnego posiedzenia z udziałem organizacji głównych.
2. Jeżeli zarzucane naruszenie umowy stanowi przerwanie pracy, zob. art. 2, a to ostatecznie 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.

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

Kopenhaga, dnia 1 października 1992 r.

Załącznik 2

Umowa zatrudnienia



Dansk Industri



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 Arbejdsmarkeds pension, ja Nej . Hvis "nej" anføres manglende anciennitet i måneder: ____

4 Den personlige timeløn udgør på ansættelsestidspunktet ved timelønsarbejde: ____ kr. ____ øre
Lønnen udbetales: Ugentligt Hver 14. dag Andet: ____
Derudover kan der forekomme overarbejdsbetaling, 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 deltidbeskæftigelse: ____ 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 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 og lignende skal være aftalt.

Ferie: Overenskomsten og Ferieloven er gældende
Personalehåndbog er udleveret: Ja Nej

Øvrige forhold:

Den ____ Den ____

Virksomheden

Medarbejderen

Blanket 201, netversion - April 2020

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. Vælg 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 3

Zatrudnienie na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych



Aftale om funktionærlignende ansættelse

Mellem medarbejder

Navn: _____

Adresse: _____

By: _____

Tlf.nr.: _____

Fødselsdato: _____

Pengeinst: _____

Reg.nr.: _____

Stillingsbetegnelse: _____

og virksomhed

Navn: _____

Adresse: _____

By: _____

Tlf.nr.: _____

CVR nr.: _____

Konto nr.: _____

Ansæt pr.: _____

er der indgået aftale om funktionærlignende ansættelse på følgende vilkår:

Aftalen er et tillæg til:

- Bygge- og anlægsoverenskomsten med Fagligt Fælles Forbund (3F)
- Industrioverenskomsten med Fagligt Fælles Forbund (3F)
- Metaloverenskomsten med Dansk Metal/Blik og Rør
- Elektrikeroverenskomsten med Dansk El-forbund
- Murer- og Murerarbejdsmandsoverenskomsten med Fagligt Fælles Forbund (3F)
- Jord- og betonoverenskomsten med BJMF
- Murerarbejdsmandsoverenskomsten med BJMF

Løn

Lønnen er aftalt til kr. _____ pr. måned, som udbetales bagud på samme tidspunkt som for virksomhedens øvrige funktionærer. En gang om året tages lønnen op til vurdering og eventuel regulering.

Arbejdstid

Arbejdstiden herunder eventuel overtid, skifteholdsarbejde, forskudt arbejdstid, tillige med betalingen herfor, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Arbejdssted

Medarbejderen er beskæftiget på:

- Ikke permanente arbejdspladser
- Permanent arbejdsplads. Indsæt adresse: _____

Ferie

Ferie optjenes og afholdes i henhold til overenskomsten og ferielovens bestemmelser. Under ferien ydes ferie med løn eller feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 16.

Søgnehelldage

Der gives fuld løn på søgnehelldage og andre arbejdsfri dage.

Feriefridage

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.

Hvis feriefridagene ikke er holdt inden kalenderårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til en dagløn pr. ubrugt feriefridag.

Sygdom

Virksomheden betaler fuld løn under sygdom

Ved fravær fra virksomheden forholdes således:

Personalecirkulære er udleveret: Ja Nej

Opsigelse

Ved opsigelse gælder funktionærlovens § 2 (opsigelsesvarslert), § 2 a (fratrædelsesgodtgørelse), § 2 b (godtgørelse for eventuel usaglig opsigelse), § 16 (frihed til at søge andet arbejde i opsigelsesperioden) og § 17 a (tantieme, gratiale eller lignende).

Herudover er følgende aftalt:

(Funktionærlovens § 8 (funktionærens død) kan ikke fraviges ved aftale).

120-dages regel:

Det er aftalt, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel ved en måneds udgang, når medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage og mens medarbejderen endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

Gyldighed

Aftale om funktionærlignende vilkår har virkning fra

, den

, den

Medarbejder

Virksomhed

Załącznik 4

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 5

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 6

Podstawa umowna programu kształcenia pomocników murarskich

Strony są zgodne co do tego, by półtoraroczny program kształcenia pomocników murarskich odbywał się zgodnie z wytycznymi uzgodnionymi przez Duńskie Zrzeszenie Budownictwa i Zjednoczoną Federację Pracowników.

W przebieg kształcenia włączone są szkolenia AMU na potrzeby rynku pracy o łącznym okresie trwania 11 tygodni.

Organizacje zobowiązują się do:

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

Koszty wspólnych inicjatyw podejmowanych w intencji wywiązywania się z powyższych zobowiązań są pokrywane po połowie przez Duńskie Zrzeszenie Budownictwa i Zjednoczoną Federację Pracowników.

Cel

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

Uczestnicy kształcenia zdobywają następujące umiejętności:

- Samodzielna obsługa czeladników murarskich przy wykonywaniu wszelkich zadań w zakresie murarstwa.

- Samodzielne przyjmowanie i zarządzanie dostawami materiałów na plac budowy.
- Przygotowywanie i mieszanie materiałów potrzebnych do wykonywania zadań roboczych.
- Certyfikat uprawniający do montażu i demontażu rusztowań.
- Certyfikat uprawniający do obsługi podnośnika teleskopowego z funkcją dźwigu.
- Certyfikat uprawniający do prac przy użyciu narzędzi wytwarzających iskry.
- Wiedza na temat obsługi i montażu platform roboczych.
- Wiedza na temat hydroizolacji pomieszczeń wilgotnych.
- Wiedza na temat poziomowania.
- Wiedza na temat środków i zabezpieczeń specjalnych na okres zimowy.
- Wiedza na temat planów i rysunków budowlanych.
- Znajomość obsługi komputera na poziomie użytkownika.
- Znajomość tradycyjnych i nowych materiałów stosowanych w budownictwie.
- Znajomość ogólnych zasad BHP obowiązujących na placu budowy.
- Znajomość zabezpieczeń przeciwpożarowych podczas pracy przy użyciu narzędzi wytwarzających iskry.
- Znajomość zasad postępowania z odpadami budowlanymi

Zakres kształcenia:

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

Przebieg kształcenia obejmuje 11-tygodniową naukę w szkole zawodowej dla dorosłych/szkole zawodowej. Uczeń ma prawo i obowiązek udziału w tej nauce i powinien móc przedstawić zaświadczenie dla każdego z odbytych w jej ramach kursów przed otrzymaniem świadectwa o ukończeniu kształcenia.

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

Warunki dostępu

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

Akceptacja umowy

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

Uznanie kwalifikacji

Uznaje się kwalifikacje pomocników murarskich, którzy udokumentują ukończenie kursów.

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

Okres próbny

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

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

Rozwiązanie umowy

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

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

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

Okresu zatrudnienia nie uważa się za przerwy w związku z udziałem ucznia w nauce w szkole zawodowej dla dorosłych/szkole zawodowej.

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

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

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

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

Do stosunku kształcenia zawodowego ma zastosowanie obowiązujący w danym czasie układ zbiorowy pracy zawarty pomiędzy Zjednoczoną Federacją Pracowników a Duńskim Zrzeszeniem Budownictwa.

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

W okresach, w których uczeń zawodu pobiera naukę w szkole, przedsiębiorstwo otrzymuje rekompensatę za kształcenie dorosłych i szkolenie ustawiczne zgodnie z duńską ustawą o kształceniu i szkoleniu zawodowym.

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

Koszty dojazdu

Koszty transportu i zakwaterowania ucznia podczas udziału w nauce w szkole zawodowej dla dorosłych/szkole zawodowej są rozliczane zgodnie

z zasadami wsparcia finansowego dla uczestnictwa w formach kształcenia zawodowego.

Świadectwo ukończenia kształcenia

Po ukończeniu przez ucznia kształcenia Wspólna Komisja Branżowa dla zawodów murarza, kamieniarza i sztukatora wystawia świadectwo. Świadectwo zawiera opis typów prac, przy których uczeń był zatrudniony, a także informacje o odbytych szkoleniach.

Członkowie Zjednoczonej Federacji Pracowników po ukończeniu kształcenia otrzymują pas z wygrawerowanym na sprzączce znakiem graficznym programu kształcenia pomocników murarskich.

Spory

Spory w zakresie treści i interpretacji niniejszej umowy są wnoszone pod rozstrzygnięcie organizacji i mogą być kierowane do rozpatrzenia przez Wspólną Komisję Branżową dla zawodów murarza, kamieniarza i sztukatora. Spory dotyczące kwestii mieszczących się w ramach układu zbiorowego pracy są jednak rozstrzygane zgodnie z zasadami rozpatrywania sporów zbiorowych pomiędzy Zjednoczoną Federacją Pracowników a Duńskim Zrzeszeniem Budownictwa.

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

Det Faglige Fællesudvalg for Murer-,
Stenhugger- og Stukkatørfaget
Bygmestervej 5, 2. piętro
2400 København NV
Nr tel.: 35 87 87 87

Powyższa podstawa umowna została opracowana przez Duńskie Zrzeszenie Budownictwa oraz Zjednoczoną Federację Pracowników i

obowiązuje przedsiębiorstwa oraz uczniów zawodu przy zawieraniu umów i realizowaniu kształcenia pomocników murarskich.

Kopenhaga, dnia 2 lipca 2019 r.

Duńskie Zrzeszenie Budownictwa (Dansk Byggeri)	Zjednoczona Federacja Związków Zawodowych Pracowników Sektora Budowlanego, Prac Ziemnych i Ochrony Środowiska, Kopenhaga	Zjednoczona Federacja Pracowników – 3F (Fagligt Fælles Forbund 3F)
--	---	--

Załącznik 7

Praktyki wstępne

w zawodzie murarza, pomiędzy DIO III i Duńską Zjednoczoną Federacją Pracowników

Informacje wprowadzające

Organizacje chcą, aby więcej osób zdecydowało się na kształcenie w zawodzie murarza i nie rezygnowało z nauki.

Praktyki wstępne zapewniają zatem większej liczbie młodych ludzi możliwość lepszego zapoznania się z branżą i uzyskania lepszej praktycznej podstawy do oceny, czy ta branża/edukacja w tym kierunku jest dla nich odpowiednia.

Praktyki wstępne (staż) mogłyby być również być dobrym wprowadzeniem do branży budowlano-montażowej dla młodzieży o innym niż duńskie pochodzeniu etnicznym.

Cel

Cele praktyki wstępnej dla młodzieży są następujące:

- Przedsiębiorstwo i młodzież mają możliwość rozwijania współpracy, która może następnie zaowocować umową o staż.
- Uzyskanie przez przedsiębiorstwo możliwości poznania osobistych, ogólnych i fachowych kwalifikacji młodego człowieka i stwierdzenia, czy są one odpowiednie dla danego zawodu i organizacji przedsiębiorstwa.
- Zapoznanie młodych ludzi, poprzez odpowiednią pracę, z własnymi umiejętnościami i zainteresowaniem wybranym zawodem
- Zmniejszenie trendu przerywania nauki wśród młodych ludzi
- Poszerzenie zasobu potencjalnych miejsc praktyk w większej liczbie przedsiębiorstw

Zasady

Umowy o praktyki wstępne mają zastosowanie wyłącznie do młodych ludzi, którzy ukończyli już 15 lat, ale nie przekroczyli jeszcze 18. roku życia.

Przedsiębiorstwo musi być zatwierdzone do celów prowadzenia praktyki w zakresie szkolenia uczniów w tym zawodzie, w którym chce kształcić się praktykant, ponieważ intencją umowy jest, by w bezpośrednim przedłużeniu praktyki wstępnej zawierano umowę o naukę na zwykłych zasadach.

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

Całe praktyki wstępne są objęte układem zbiorowym pracy obowiązującym okresowo w obszarze szkolenia i zawartym między DIO III a Zjednoczoną Federacją Pracowników, 3F.

Z chwilą wejścia w życie umowy o praktykę praktykant otrzymuje co najmniej jeden zestaw odzieży roboczej i obuwia ochronnego.

Umowa może w każdej chwili zostać rozwiązana przez dowolną ze stron na piśmie przy zachowaniu terminu wypowiedzenia liczącego 5 dni roboczych. W przypadku rozwiązania przez przedsiębiorstwo umowy o praktykę wstępne przed upływem terminu jej obowiązywania, przedsiębiorstwo musi przedstawić na piśmie uzasadnienie, z jakiego powodu uczestnik praktyk wstępnych nie będzie mógł kontynuować ich aż do końca okresu obowiązywania umowy.

Kopia wypowiedzenia jest przesyłana do komisji branżowej.

Ważność umowy o praktykę wstępną wygasa automatycznie z datą zakończenia obowiązywania takiej umowy lub w razie zawarcia umowy szkoleniowej na zwykłych zasadach.

W indywidualnych przypadkach, gdy uczestnik praktyk wstępnych wymaga podniesienia kwalifikacji językowych i akademickich, możliwe jest uzgodnienie krótszych godzin pracy.

Kopia umowy o praktyki wstępne jest przesyłana do komisji branżowej.

Obowiązki przedsiębiorstwa

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.

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.

Przedsiębiorstwo przekazuje praktykantowi wstępną wiedzę w zakresie zadań realizowanych w ramach danej branży i planuje jego szkoleniowy udział w wykonywanych pracach, mając na względzie, by przyswoił on sobie podstawowy fachowy język i zyskał motywację do podjęcia kształcenia zawodowego. Praktykant nie powinien wykonywać prac realizowanych przez pomocników murarskich.

Przedsiębiorstwo zapewnia uczestnikowi praktyk nakazane przepisami prawa ubezpieczenie od wypadków przy pracy obowiązujące przez cały okres umowy.

Obowiązki uczestnika praktyk wstępnych

Udział w niezbędnym instruktażu bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie w momencie rozpoczęcia okresu obowiązywania umowy.

Praktykant stosuje się do instrukcji udzielanych mu przez przedsiębiorstwo i jego pracowników w zakresie BHP i realizowanych zadań.

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 7 marca 2023 r.

Załącznik 8

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) zwrócą 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 8 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 9

Tabela środków i zabezpieczeń specjalnych związanych z warunkami pogodowymi

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	
Odśnieżanie, 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	
Oslonięcie/przykrycie miejsc wykonywania prac	X	
2. Środki i zabezpieczenia specjalne przy wykonywaniu prac ziemnych i sanitarnych		
Zabezpieczenie przed powstawaniem błota	X	
Zabezpieczenie przed zamarzaniem		X

Usuwanie opadów z terenu i wykopów przy niskiej temperaturze lub wysokiej wilgotności powietrza		X
Zabezpieczenie podłoża przed zamarzaniem, które mogłoby przyczynić się do uszkodzenia wykonanych konstrukcji		X
Zabezpieczenie wydobytego gruntu, przeznaczonego do ponownego wypełnienia wykopów, przed opadami	X	
Zabezpieczenie wydobytego gruntu, przeznaczonego do ponownego wypełnienia wykopów, przed mrozem		X
Wymiana gruntu nienadającego się do ponownego wypełnienia wykopów		X
Usunięcie zamarzniętej warstwy gruntu		X
Naprawa lub wymiana uszkodzonego przez zimowe warunki podłoża		X
3. Środki i zabezpieczenia specjalne przy wykonywaniu prac betoniarskich		
Zabezpieczenie form, materiałów zbrojeniowych i kruszyw przed śniegiem i lodem		X
Zabezpieczenie twardniejącego betonu przed uszkodzeniem przez działanie mrozu		X
Zabezpieczenie wykonanych powierzchni betonowych	X	
4. Środki i zabezpieczenia specjalne przy wykonywaniu prac murarskich		
Zabezpieczenie cegieł, pustaków, itp. przed zamknięciem	X	
Zabezpieczenie zaprawy przed działaniem niskiej temperatury		X
Przykrycie i/lub zabezpieczenie nowo wykonanych ścian przed opadami	X	
Przykrycie i/lub zabezpieczenie nowo wykonanych ścian przed mrozem		X

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

Zestawienie kluczowych terminów

C

Chorobowe i urlopy, 74
 Choroby i urazy, 59
 Art. 56 – układ, 60
 Badania ciążowe, 60
 Czas nieobecności i wypłata, 59
 Staż pracy, 60
 Uczniowie, 60
 Zbyt krótki staż, 60

1 maja, 26

Dodatkowe dni urlopu, 26
 Dzień Konstytucji, 26
 Dni wolne z tytułu opieki, 68
 Dodatek mieszkaniowy dla niektórych grup pracowników, 34
 Dodatek za kilometr, 39
 Dokumenty elektroniczne, 123
 Dzienny wymiar czasu pracy, 23

D

Deficyt wynagrodzenia akordowego, 46
 Dni opieki nad dzieckiem, drugi dzień choroby dziecka i wizyta u lekarza, 63
 Dni wolne od pracy, 26

F

Fundusz kształcenia, 101
 Fundusz rozwoju DA/LO, 102
 Fundusz Rozwoju Sektora Budowlano-Montażowego, 98

I

Informacje o warunkach zatrudnienia, 16
Inne układy zbiorowe pracy, 54

K

Kodeks pracy, 126
Komisja ds. równego wynagradzania, 120
Kształcenie pomocników murarskich, 101

N

Nadgodziny/praca w niedziele i dni ustawowo wolne od pracy, 28
Nagłe przypadki, 115
Naliczanie urlopu, 70
Niepełny wymiar czasu pracy, 25

O

Odcinki wypłat wynagrodzeń, 42
Elektroniczne odcinki wypłat wynagrodzeń, 42
Odzież robocza, 122
Rękawice robocze, 122
Ograniczona zdolność do pracy, 68
Nadużycie, 68
Umowa zatrudnienia, 68
Wynagrodzenie i godziny pracy, 68
Zatwierdzenie, 68
Okres obowiązywania układu zbiorowego, 130
Okres rozliczeniowy wypłat wynagrodzeń, 41

Ominięcie układu zbiorowego pracy, 125

P

Payment of public holidays, floating holidays, days off for senior employees, and childcare days Guarantee, 86
Pierwszy dzień choroby dziecka, 61
Dziecko/dzieci mieszkające w domu pracownika, 61
Przynależny czas wolny, 61
Stawka wypłaty, 61
Pobyt dziecka w szpitalu, 62
Podział na strefy – Kopenhaga i Zelandia Północna, 10
pomocnicy murarscy, 10
Strefa 1, 10
Strefa 2, 10
Postanowienia dotyczące urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego, 64
Postanowienia ogólne, 35
Ogólne naruszenie układu zbiorowego, 36
Rozstrzyganie sporów, 36
Ustalanie wynagrodzeń, 35
Praca przy kotłach i piecach
Warunki wynagrodzenia, 117
Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz pracę w niedziele i dni ustawowo wolne od pracy, 117
Praca tymczasowa, 123
Agencja pracy tymczasowej będąca członkiem Duńskiego Zrzeszenia Budownictwa, 123

Agencja pracy tymczasowej
 niebędąca członkiem
 Duńskiego Zrzeszenia
 Budownictwa, 123

Praca w godzinach
 nadliczbowych/praca w niedziele
 i dni ustawowo wolne od pracy
 Odbiór wypracowanych
 nadgodzin, 29

Praca wiążąca się z koniecznością
 noclegu, 25

Prace budowlane prowadzone w
 okresie zimowym, 126

Prace przy kotłach i piecach, 116

Planowe dodatki z tytułu
 warunków pracy, 118

Zwykły wymiar czasu pracy, 116

Pracownicy otrzymujący emeryturę,
 88

Prawo pracy, 115

Program dla seniorów, 87

Naliczanie, 87

Planowanie, 87

Program dla seniorów na mocy
 układu zbiorowego z 2017
 roku, 87

Wynagrodzenie, 87

Program emerytalny i zdrowotny,
 55

Podniesienie składki emerytalnej
 w okresie urlopu
 macierzyńskiego/ojcowskiego
 do 1 lipca 2023 r., 57

Podniesienie składki emerytalnej
 w okresie urlopu
 macierzyńskiego/ojcowskiego
 po 1 lipca 2023 r., 57

Program emerytalny i zdrowotny
 uczniów po 1 września
 2020 r., 56

Składka emerytalna od 1
 czerwca 2023 r. (włącznie), 55

Składka emerytalna od
 świadczenia urlopowego w
 czasie choroby, 56

Składka emerytalna przed 1
 czerwca 2023 r., 55

Wpłata składki emerytalnej, 58

Program nauki i szkoleń, 100

Duńskie Zrzeszenie
 Budownictwa i Zjednoczona
 Federacja Pracowników, 3F,
 100

Pozostałe przedsiębiorstwa, 100

Zwolnienie ze składki, 101

Przedstawiciel ds. BHP, 95

Przegląd prac, 50

Przeniesienie urlopu, 75

Przerwa w pracach wykonywanych
 w systemie akordowym/pracach
 naprawczo-remontowych, 46

Okres oczekiwania, 47

Przerwa w pracy, 46

Roszczenia odszkodowawcze,
 48

Przyjmowanie nowych członków

Negocjacje dostosowawcze, 12

Nowi członkowie objęci innym
 układem zbiorowym pracy, 12

Nowi członkowie objęci
 porozumieniem o
 przystąpieniu do układu
 zbiorowego pracy, 12

Rezygnacja z członkostwa, 13

Przystępowanie nowych członków,
12

R

Rozstrzygnięcie sporów
pracowniczych w przypadku
zwolnień ze skutkiem
natychmiastowym bez
wypowiedzenia, 111

Ruchome godziny pracy
tygodniowej, 24

S

Specjalne postanowienia, 79

Brak możliwości przeniesienia,
79

Gwarancja świadczenia
urlopowego, 81

Potrącenie lub zatrzymanie
kwoty świadczenia
urlopowego, 80

Praca podczas urlopu, 80

Przedawnienie prawa do
świadczenia urlopowego, 79

Spory, 80

Zrzeczenie się urlopu, 80

Spory pracownicze, 105

Arbitraż, 108

Lokalne negocjacje, 105

Miejscowy arbitraż, 105

Negocjacje dostosowawcze w
myśl art. 3, 108

Negocjacje w ramach
organizacji, 110

Postępowanie pojednawcze na
szczeblu organizacji, 107

Terminy, 110

Wypłaty na podstawie
postępowania pojednawczego
i arbitrażowego, 111

Spotkanie informacyjne, 15

Środowisko współpracy i pracy, 97

Stała komisja ds. tabel
wynagrodzeń, 54

Stosunek pracy na warunkach
określonych w ustawie o
pracownikach etatowych

Rozwiązanie stosunku pracy, 19

Świadczenie urlopowe, 76

Składka emerytalna od
świadczenia urlopowego za
czas choroby, 77

Wyliczenie wysokości
świadczenia urlopowego w
czasie choroby, 76

Systematyczne nadgodziny, 29

T

Tygodniowy wymiar czasu pracy,
23

Czterodniowy tydzień pracy, 23

U

Uczniowie, 131

Badania ciężowe, 134

Dodatek urlopowy z tytułu
nadwyżki akordowej, 143

Dodatek z tytułu podróży, 138

Dodatek z tytułu pracy w
brudnym środowisku, 142

Dodatkowe dni urlopu, 131

Dzienny wymiar czasu pracy,
131

Narzędzia, 138

Obuwie ochronne, 137
Odzież robocza, 137
Okres przyuczania do zawodu,
132
Okresy nauki szkolnej, 135
Pierwszy dzień choroby dziecka,
135
Postanowienia w zakresie
urlopów, 142
Program ubezpieczenia
zdrowotnego, 135
Program zasilania specjalnego
konta, 136
Rozstrzygnięcie sporów
pracowniczych, 144
Specjalne postanowienia, 144
Stawienie się przed komisją
poborową, 135
Świadczenia ubezpieczeniowe
dla uczniów, 137
Świadczenie urlopowe w okresie
nauki, 142
Ubezpieczenie emerytalne, 136
Ubezpieczenie zdrowotne w
funduszu PensionDanmark,
137
Uczniowie EUX, 132
Uczniowie pełnoletni, 134
Udział uczniów w pracy w
systemie akordowym
wykonywanej przez
czeladników, 134
Warunki wynagrodzenia i
zatrudnienia, 134
Wejście w życie i
wypowiedzenie, 145
Wynagrodzenie, 132

Wynagrodzenie w trakcie urlopu
macierzyńskiego/ojcowskiego,
135
Wypłata wynagrodzeń, 134
Zaplecze socjalne, 142
Zasady dotyczące gwarancji
urlopu, 143
Udostępnianie orzeczeń z zakresu
branżowego postępowania
arbitrażowego, 52
Udział pracodawcy w pracy w
systemie akordowym, 53
Udział uczniów w pracach
akordowych, 53
Ustawiczna nauka i szkolenia
rzeczników BHP, 95

W

Warunki płacy i pracy pracowników
zagranicznych
Poufność, 114
Spotkanie organizacji, 112
Warunki specjalnego
wynagrodzenia akordowego, 49
Warunki wykonywania prac w
systemie akordowym, 43
Akord, 43
Akord wspólny, 44
Godziny pracy, 44
Prawo i obowiązki, 44
Zakres prac akordowych, 44
Warunki wynagrodzenia, 31
Dodatek z tytułu pracy w
brudnym środowisku, 33
Negocjacje w zakresie stawek
wynagrodzenia, 32
Płaca minimalna, 31

Postanowienia ogólne dotyczące stawek godzinowych, 31
Rekompensata narzędziowa, 32
Wstrzymanie prac ze względu na warunki pogodowe, 33
Współpraca, 95
 Komisja ds. współpracy, 96
 Rada pracownicza, 95
Wstrzymanie i odmowa pracy ze względów BHP, 115
Wycena akordu, 51
 Terminy odwoławcze, 51
Wykorzystywanie urlopów
 Korzystanie z urlopu z wyprzedzeniem, 73
 Pozostały niewykorzystany urlop, 71
 Przerwa urlopową, 72
 Urlop główny, 71
 Zmiana terminu urlopu, 72
Wykorzystywanie urlopów Plan urlopów, 72
Wykorzystywanie urlopu, 71
Wynagrodzenia i warunki pracy pracowników zagranicznych, 112
 Arbitraż zawodowy, 113
 Informacje dla organizacji związkowych, 114
Wynagrodzenie z tytułu utraconych zarobków w dni ustawowo wolne od pracy przypadające w dni powszednie, dodatkowych dni urlopowych, dni wolnych dla seniorów i dni wolnych na opiekę nad dzieckiem
Praca w dni ustawowo wolne od pracy, 86
Prawo do zaliczki, 85

Program zasilania konta specjalnych świadczeń płacowych, 82
Saldo, 85
Śmierć, 86
Wynagrodzenie, 83
Wypłata zaliczki, 84
Zaliczka, 84
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, 82
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, 86
Wypłata wynagrodzeń, 41
Wypłata wynagrodzenia akordowego i dodatku z tytułu skierowania pracowników akordowych do pracy wynagradzanej w systemie godzinowym, 48
 Dodatek za skierowanie pracowników akordowych do pracy wynagradzanej w systemie godzinowym, 48
 Wypłata zaliczek, 49
Wzajemne zobowiązania, 13

Z

Zakres zastosowania, 10

Zaliczka na poczet wynagrodzenia akordowego, 45

Zaplecze socjalne, 37

Zasady dotyczące mężów zaufania, 91

Zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych

Wykorzystywanie urlopów, 88

Zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych pracowników delegowanych, 88

Niemieckie przedsiębiorstwa, 89

Płatność z tytułu urlopu, 88

Zasady próbne, 122

Zasady rozwiązania stosunku pracy

Czas wolny w związku ze zwolnieniem, 103

Zatrudnianie na warunkach określonych w ustawie o pracownikach etatowych

Choroba, 21

Zatrudnianie pracowników, 103

Zatrudnienie na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych

Dni ustawowo wolne od pracy, 20

Dodatkowe dni urlopu, 20

Inne postanowienia, 21

Rozstrzyganie sporów pracowniczych, 22

Staż pracy, 19

Świadczenie emerytalne z tytułu świadczenia urlopowego, 20

Urlop, 20

Wynagrodzenie, 18

Wyplata, 21

Zatrudnienie na warunkach pokrewnych do określonych w ustawie o pracownikach etatowych (Funktionærloven), 17

Zatrudnienie na warunkach ustawy o pracownikach etatowych

Godziny pracy, 19

Zawodowy fundusz urlopowy, 82

Zgłaszanie i wypłata świadczenia urlopowego, 78

Zwalnianie pracowników, 103

Dokumentacja należnego wynagrodzenia, 104

Rozwiązanie stosunku pracy, 103

Uchylenie terminu wypowiedzenia, 104

Zwalnianie pracowników w okresie choroby i urazu, 103

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