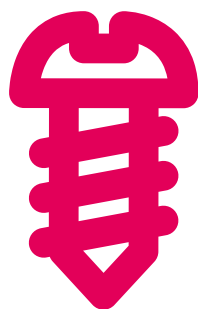

Broszura Praca tymczasowa w holenderskim budownictwie

**przepisy układu zbiorowego pracy dla pracowników
tymczasowych, holenderskich agencji pracy tymczasowej oraz
przedsiębiorstw budowlanych i infrastrukturalnych
korzystających z usług pracowników tymczasowych**

ostatnia wersja z dnia 1 maja 2011 r.



Niniejsze informacje zostały opublikowane przez organizacje pracodawców i pracowników, które są stronami Układu Zbiorowego Pracy dla Budownictwa (CAO voor de Bouwnijverheid), Układu Zbiorowego Pracy ABU dla Pracowników Tymczasowych (ABU-CAO voor Uitzendkrachten) oraz Układu Zbiorowego Pracy NBBU dla Pracowników Tymczasowych (NBBU-CAO voor Uitzendkrachten).

Spis treści

1. Kogo obowiązują poszczególne warunki zatrudnienia?	<u>3</u>
1.1 Informacje dla pracowników tymczasowych, holenderskich agencji pracy tymczasowej oraz przedsiębiorstw budowlanych i infrastrukturalnych korzystających z usług pracowników tymczasowych	<u>3</u>
1.2 Schematy blokowe	<u>3</u>
1.3 Układy Zbiorowe Pracy dla pracowników tymczasowych	<u>7</u>
1.4 Pakiet dla Pracowników Budowlanych oraz Pakiet dla Wykwalifikowanych Pracowników Budowlanych	<u>7</u>
1.5 Stanowiska budowlane i stanowiska „UTA”	<u>8</u>
1.6 Pracownicy wykwalifikowani i nowozatrudnieni	<u>8</u>
1.7 Wyłącznie certyfikowane agencje pracy tymczasowej	<u>9</u>
1.8 Status niniejszego dokumentu	<u>9</u>
2. Omówienie ustaleń	<u>10</u>
2.1 Jakich artykułów CAO dotyczy niniejszy dokument?	<u>10</u>
2.2 Rozpoczęcie pracy tymczasowej w budownictwie	<u>11</u>
2.3 Czas pracy	<u>11</u>
2.4 Czas wolny	<u>14</u>
2.5 Płace / wynagrodzenia	<u>17</u>
- Tabele płac na stanowiskach budowlanych	<u>19</u>
- Tabele wynagrodzeń na stanowiskach „UTA”	<u>21</u>
2.6 Emerytura	<u>22</u>
2.7 Dodatki i rekompensaty	<u>23</u>
2.8 Bezpieczeństwo i warunki pracy	<u>31</u>
2.9 Pracownicy zagraniczni	<u>31</u>
3. Adresy stron CAO	<u>32</u>
3.1 Strony CAO dla Budownictwa	<u>32</u>
3.2 Strony ABU- i/lub NBBU-CAO dla Pracowników Tymczasowych	<u>33</u>
Wykaz haseł	<u>34</u>

1. Kogo obowiązują poszczególne warunki zatrudnienia?

1.1 Informacje dla pracowników tymczasowych, holenderskich agencji pracy tymczasowej oraz przedsiębiorstw budowlanych i infrastrukturalnych korzystających z usług pracowników tymczasowych

Niniejszy dokument przeznaczony jest dla pracowników tymczasowych oraz holenderskich agencji pracy tymczasowej wykonujących pracę w budownictwie, a także dla przedsiębiorstw budowlanych i infrastrukturalnych korzystających z ich usług. Została tu opisana sytuacja, w której agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana do stosowania zarówno obowiązującego Układu Zbiorowego Pracy (CAO) dla Pracowników Tymczasowych, jak również części CAO dla Budownictwa. Przy pomocy schematów blokowych w paragrafie 1.2 może Pan(i) sprawdzić, czy treść niniejszego dokumentu ma zastosowanie w Pana(i) przypadku.

Jest to wspólna publikacja organizacji pracodawców i pracowników będących stronami Układu Zbiorowego Pracy dla Budownictwa (*CAO voor de Bouwnijverheid*), Układu Zbiorowego Pracy ABU dla Pracowników Tymczasowych (*ABU-CAO voor Uitzendkrachten*) oraz Układu Zbiorowego Pracy NBBU dla Pracowników Tymczasowych (*NBBU-CAO voor Uitzendkrachten*).

W odniesieniu do zagranicznych agencji pracy tymczasowej obowiązują (częściowo) inne przepisy. Patrz broszura Delegowanie pracowników zagranicznych do pracy w niderlandzkim sektorze budowlanym. Można ją otrzymać od stron CAO lub znaleźć na stronie www.tbbouw.nl.

1.2 Schematy blokowe

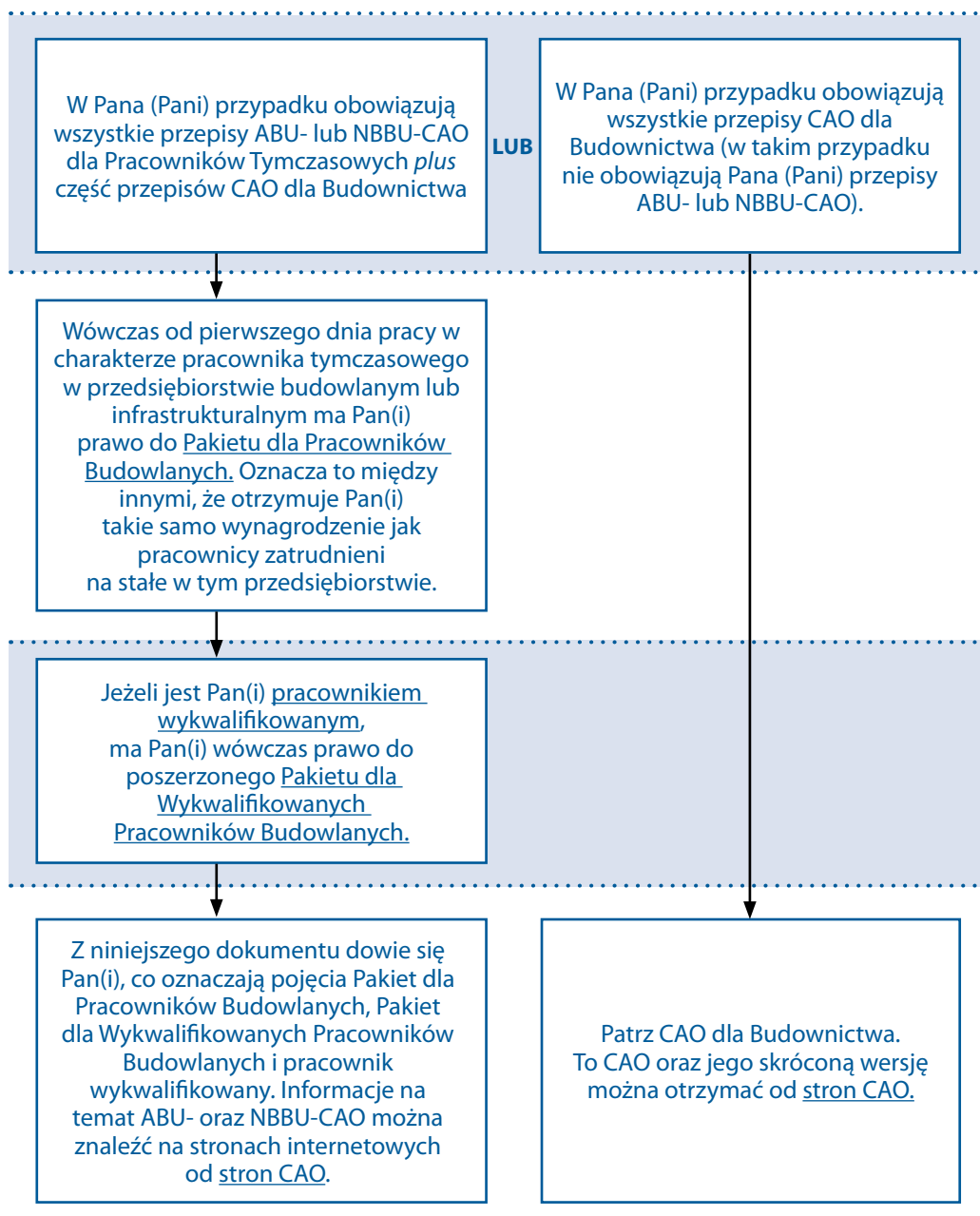
W poniższych trzech schematach blokowych przedstawiono skrótowo, jakie przepisy dotyczące warunków zatrudnienia mają zastosowanie do wykonywanej przez Pana(Panią) pracy tymczasowej w budownictwie. Istnieją schematy blokowe dla:

- > pracowników tymczasowych
- > holenderskich agencji pracy tymczasowej
- > przedsiębiorstw budowlanych i infrastrukturalnych

Pracowników tymczasowych

Jest Pan(i) zatrudniony (zatrudniona) przez holenderską agencję pracy tymczasowej i został(a) Pan(i) oddelegowany (oddelegowana) do pracy w przedsiębiorstwie budowlanym lub infrastrukturalnym. Jakże przepisy CAO obowiązują w Pana (Pani) przypadku?

Jest to zależne od sytuacji agencji pracy tymczasowej, dla której Pan(i) pracuje. Patrz schemat blokowy dla holenderskich agencji pracy tymczasowej. Istnieją dwie możliwości:

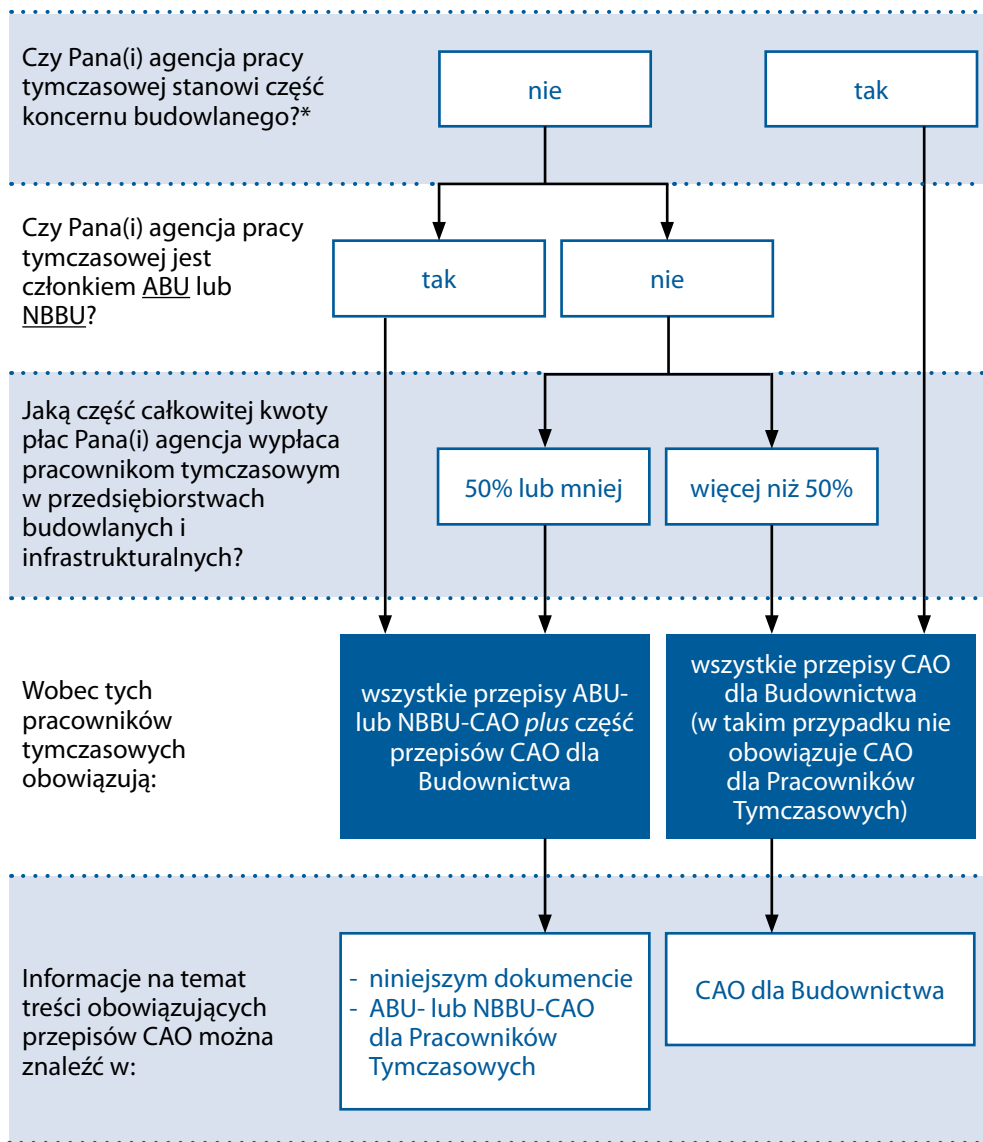


Uwaga

Jeżeli jest Pan(i) zatrudniony (zatrudniona) w zagranicznej agencji pracy tymczasowej, obowiązują wówczas (częściowo) inne przepisy. Patrz paragraf 2.9.

Holenderskich agencji pracy tymczasowej

Deleguje Pan(i) pracowników tymczasowych do pracy w przedsiębiorstwach budowlanych i infrastrukturalnych. Jakże przepisy CAO mają zastosowanie w odniesieniu do tych pracowników?



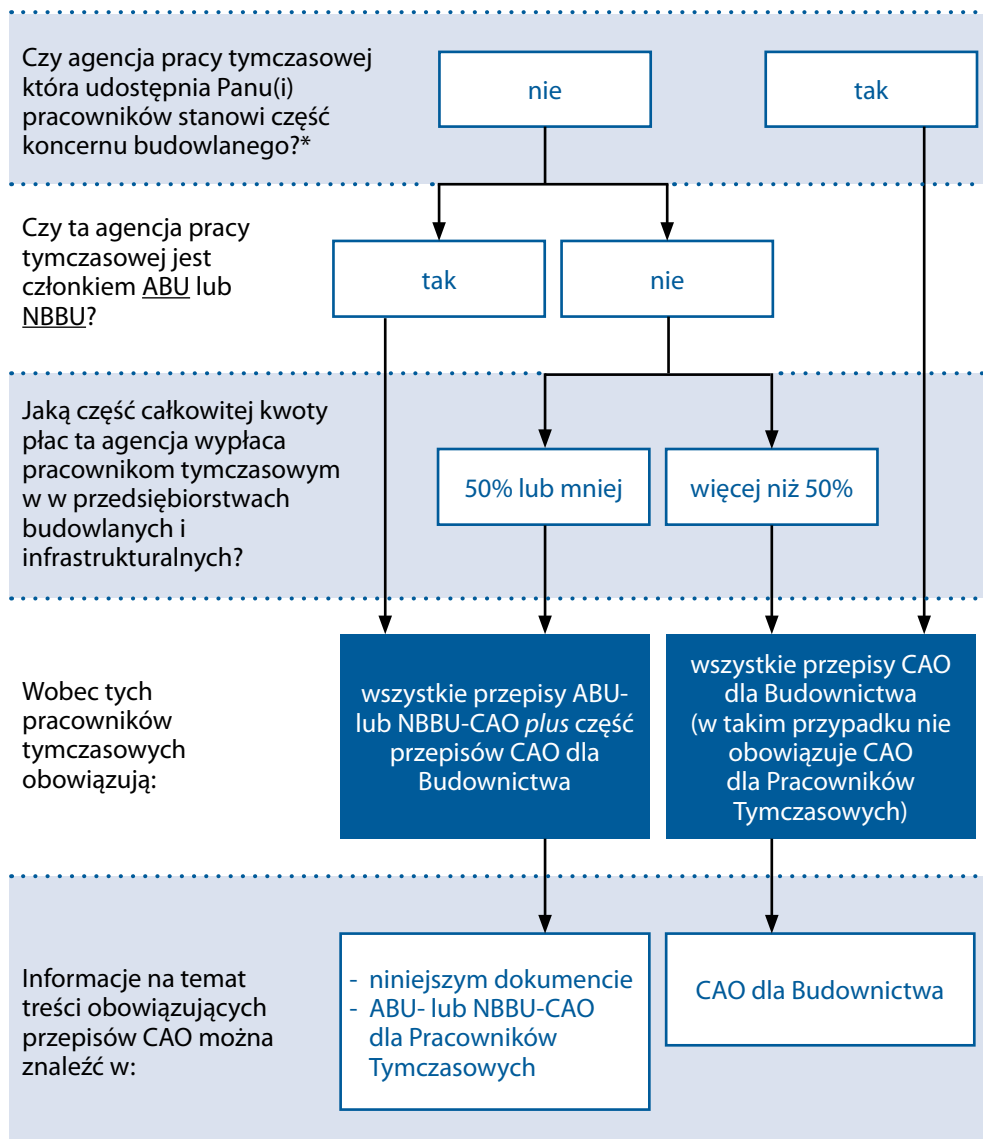
Uwagi

- Powyższe przepisy obowiązują także w przypadku, gdy Państwo oddelegowują pracowników z przedsiębiorstw zagranicznych do pracy w holenderskim przedsiębiorstwie budowlanym lub infrastrukturalnym.
- W przypadku zagranicznych agencji pracy tymczasowej obowiązują (częściowo) inne przepisy. Patrz paragraf 2.9.

* Koncern, wobec którego obowiązują przepisy CAO dla Budownictwa.

Przedsiębiorstw budowlanych i infrastrukturalnych

Korzysta Pan(i) z pracowników tymczasowych oddelegowanych przez holenderską agencję pracy tymczasowej. Jakże przepisy CAO obowiązują w przypadku tych osób?



Uwagi

- W przypadku zagranicznych agencji pracy tymczasowej obowiązują (częściowo) inne przepisy. Patrz paragraf 2.9.
- W oparciu o CAO dla Budownictwa można w zasadzie korzystać wyłącznie z usług pracowników tymczasowych delegowanych przez certyfikowane agencje pracy tymczasowej. Wszyscy członkowie ABU oraz NBBU posiadają wymagany certyfikat NEN. Patrz paragraf 1.7.
- Jeżeli korzysta Pan(i) z usług pracowników tymczasowych delegowanych przez agencję pracy tymczasowej należącą do ABU lub NBBU, może Pan(i) być pewien (pewna), że spełnia ona te wymagania. Jako strona korzystająca z usług pracownika tymczasowego jest Pan(i) odpowiedzialny (odpowiedzialna) za właściwe zastosowanie przepisów przez agencję pracy tymczasowej.

* Koncern, wobec którego obowiązują przepisy CAO dla Budownictwa.

1.3 Układy Zbiorowe Pracy dla pracowników tymczasowych

W odniesieniu do agencji pracy tymczasowej oraz pracowników tymczasowych zaliczających się do grupy, dla której przeznaczona jest niniejsza publikacja obowiązuje albo ABU-CAO, albo NBBU-CAO dla Pracowników Tymczasowych. To, które z tych dwóch CAO dla Pracowników Tymczasowych ma zastosowanie, zależy od agencji pracy tymczasowej, dla której pracuje pracownik tymczasowy.

- > Od momentu uznania ABU-CAO za ogólnie obowiązujące, obowiązuje ono zarówno w stosunku do agencji pracy tymczasowej będących członkami ABU, jak i w stosunku do agencji pracy tymczasowej, które nie są członkami ABU ani NBBU.
- > NBBU-CAO obowiązuje wyłącznie w stosunku do agencji pracy tymczasowej, które są członkami NBBU.

Więcej informacji na temat statusu prawnego pracownika tymczasowego można znaleźć [tutaj](#).

W obu układach zbiorowych pracy dla pracowników tymczasowych ujęto tak zwany przepis dotyczący porównywalnych płac, nazywany również „wynagrodzeniem równym wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika”. Na podstawie tego przepisu w niektórych sektorach - między innymi w budownictwie – obowiązuje zasada, że *doświadczeni* pracownicy tymczasowi mają prawo do takiego samego wynagrodzenia, jakie otrzymują stali pracownicy pracodawcy-użytkownika. W stosunku do pracowników tymczasowych w budownictwie – w uzupełnieniu do tego przepisu dotyczącego porównywalnych płac – obowiązuje jeszcze *dodatkowo* kilka przepisów z CAO dla Budownictwa. Ustalenia poczynione w tym zakresie pomiędzy odpowiednimi organizacjami pracodawców i organizacjami pracowników ujęte są w obu układach zbiorowych pracy dla pracowników tymczasowych oraz w CAO dla Budownictwa.

1.4 Pakiet dla Pracowników Budowlanych oraz Pakiet dla Wykwalifikowanych Pracowników Budowlanych

Postanowienia CAO dla Budownictwa, które muszą być stosowane przez agencje pracy tymczasowej, do których jest skierowana niniejsza publikacja, ujęte są w dwóch pakietach:

- > **Pakiet dla Pracowników Budowlanych:** Ten pakiet warunków zatrudnienia obowiązuje w stosunku do *wszystkich* pracowników tymczasowych, którzy pracują w budownictwie na polecenie agencji pracy tymczasowej, począwszy od pierwszego dnia pracy. Pakiet dla Pracowników Budowlanych opiera się na przepisie dotyczącym porównywalnych płac dla pracowników tymczasowych oraz dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, ujętym w ABU- i NBBU-CAO.
- > **Pakiet dla Wykwalifikowanych Pracowników Budowlanych:** Pakiet ten obowiązuje wyłącznie w stosunku do pracowników wykwalifikowanych. Oprócz Pakietu dla Pracowników Budowlanych zawiera on kilka *dodatkowych* postanowień z CAO dla Budownictwa.

Oba pakiety obowiązują zarówno w stosunku do pracowników tymczasowych na stanowiskach budowlanych, jak i w stosunku do pracowników tymczasowych na stanowiskach „UTA”.

1.5 Stanowiska budowlane i stanowiska „UTA”

Podobnie, jak w CAO dla Budownictwa, w niniejszym dokumencie również dokonuje się rozróżnienia pomiędzy:

- > **pracownikami tymczasowymi na stanowisku budowlanym:** wykonują oni rzeczywiście prace budowlane, takie jak stolarka, murywanie i rozbiórka;
- > **pracownikami tymczasowymi na stanowisku „UTA”:** pracują oni na stanowiskach kierowniczych, technicznych i/lub administracyjnych w przedsiębiorstwach budowlanych.

W przypadku pracowników tymczasowych pracujących na stanowiskach budowlanych zawartość Pakietu dla Pracowników Budowlanych i Pakietu dla Wykwalifikowanych Pracowników Budowlanych jest inna niż w przypadku pracowników pracujących na stanowiskach „UTA”.

W miejscach, w których w tym dokumencie używa się pojęcia „pracownik tymczasowy” bez dodatkowego określenia „stanowisko budowlane” bądź „stanowisko „UTA”, dane postanowienie CAO obowiązuje w stosunku do obu kategorii pracowników tymczasowych.

1.6 Pracownicy wykwalifikowani i nowozatrudnieni

Pracownik wykwalifikowany na stanowisku budowlanym

Jest to pracownik tymczasowy, który:

- > w okresie dwóch ostatnich lat pracował przez okres dwunastu miesięcy lub dłużej – nieprzerwanie lub z przerwą – jako pracownik lub pracownik tymczasowy na stanowisku budowlanym
lub
- > odbywa naukę zawodu w szkole uznanej oficjalnie w CAO dla Budownictwa jako szkole dającej kwalifikacje zawodowe lub uzyskał dyplom takiej szkoły.

Pracownik wykwalifikowany na stanowisku „UTA”

Jest to pracownik tymczasowy, który:

- > w okresie dwóch ostatnich lat pracował przez okres dwunastu miesięcy lub dłużej – nieprzerwanie lub z przerwą – jako pracownik lub pracownik tymczasowy na stanowisku „UTA”
lub
- > uzyskał dyplom szkoły średniej zawodowej techniczno-budowlanej (tzw. BOL) na poziomie 2 lub wyższym.

“Pracownik nowozatrudniony”: pracownik tymczasowy niebędący pracownikiem wykwalifikowanym

Pracownik tymczasowy który *nie* spełnia (jednego z) wymagań dotyczących pracowników wykwalifikowanych jest „pracownikiem nowozatrudnionym” odpowiednio na stanowisku budowlanym lub na stanowisku „UTA”.

W miejscach, w których w tym dokumencie używa się pojęcia "pracownik tymczasowy" bez dodatkowego określenia „pracownik wykwalifikowany” bądź „pracownik nowozatrudniony”, dane postanowienie CAO obowiązuje w stosunku do obu kategorii pracowników tymczasowych.

1.7 Wyłącznie certyfikowane agencje pracy tymczasowej

CAO dla Budownictwa określa, że przedsiębiorstwa budowlane oraz infrastrukturalne mogą korzystać wyłącznie z usług pracowników tymczasowych delegowanych przez agencje pracy tymczasowej posiadające certyfikację NEN, które widnieją w Rejestrze Standardów Pracy (Register Normering Arbeid). Wymóg ten obowiązuje zarówno w odniesieniu do agencji pracy tymczasowej mających siedzibę w Holandii, jak i poza jej granicami, lecz nie obowiązuje w przypadku agencji pracy tymczasowej stanowiących część koncernów budowlanych lub też firm szkoleniowych sektora budowlanego.

Informacje na temat tego, czy dana agencja pracy tymczasowej posiada certyfikat, można znaleźć na stronie www.normeringarbeid.nl. Wszyscy członkowie ABU oraz NBBU posiadają wymagany certyfikat NEN.

Pracownik tymczasowy pracujący dla certyfikowanej agencji pracy tymczasowej może być pewien, że odprowadzane będą obowiązkowe składki na ubezpieczenie społeczne oraz podatki. Przedsiębiorstwo budowlane lub infrastrukturalne współpracujące z certyfikowaną agencją pracy tymczasowej, jako strona korzystająca z usług pracownika tymczasowego nie może zostać pociągnięte do odpowiedzialności za płacenie ustawowego wynagrodzenia minimalnego lub ustawowego minimalnego dodatku urlopowego danemu pracownikowi tymczasowemu. Przedsiębiorstwo to jest natomiast ostatecznie odpowiedzialne za właściwe stosowanie przepisów CAO w odniesieniu do pracownika tymczasowego.

1.8 Status niniejszego dokumentu

W niniejszym dokumencie opisany został Pakiet dla Pracowników Budowlanych oraz Pakiet dla Wykwalifikowanych Pracowników Budowlanych. Wybrano przy tym jak najprostszy opis, z ominięciem wszelkich szczegółów. *Oznacza to, że tekst niniejszego dokumentu nie może stanowić podstawy do jakichkolwiek roszczeń.*

Pełny i posiadający moc prawną opis poczynionych ustaleń dotyczących pracy tymczasowej w budownictwie można znaleźć w następujących miejscach:

- > CAO dla Budownictwa, artykuł 91 i załącznik 15 (www.tbbouw.nl);
- > ABU-CAO dla Pracowników Tymczasowych, artykuł 21 i załącznik II (www.abu.nl);
- > NBBU-CAO dla Pracowników Tymczasowych, artykuł 37 i załącznik 10 (www.nbbu.nl).

W celu uzyskania bardziej szczegółowych informacji na temat treści określonego CAO, można skontaktować się z organizacjami pracowników lub pracodawców będącymi stronami tego CAO. Ich nazwy i adresy podano w [rozdziale 3](#).

2. Omówienie ustaleń

2.1 Jakich artykułów CAO dotyczy niniejszy dokument?

W poniższej tabeli podano, które artykuły CAO dla Budownictwa obowiązują w odniesieniu do pracowników tymczasowych, którzy podlegają Pakietowi dla Pracowników Budowlanych lub Pakietowi dla Wykwalifikowanych Pracowników Budowlanych. W poniższych punktach wyjaśniono treść tych postanowień CAO.

Treść Pakietu dla Pracowników Budowlanych oraz Pakietu dla Wykwalifikowanych Pracowników Budowlanych

artykuły z CAO dla Budownictwa przedmiot	Pakiet dla Pracowników Budowlanych		Pakiet dla Wykwalifikowanych Pracowników Budowlanych	
	stanowiska budowlane	stanowiska „uta”	stanowiska budowlane	stanowiska „uta”
wprowadzenie do firmy pracodawcy-użytkownika	4	4	4	4
czas i godziny pracy	8, 9, 13	8, 9	8, 9, 13	8, 9
praca na część etatu	10	10	10	10
klasyfikacja stanowisk pracy	25a	25b	25a	25b
wynagrodzenia gwarantowane i zaszeregowanie na poziomie początkowym	27, 28	29	27, 28	29
podwyżki płac/wynagrodzenia	30	30	30	30
zwrot kosztów dojazdu	41a	41b	41a	41b
nadgodziny (wynagrodzenie)	16, 35a	17, 35b	16, 35a	17, 35b
praca zmianowa (dodatek)	12, 38		12, 38	
przesunięte godziny przy infrastrukturalnych (tzw. Infra) oraz prace zależne od pływów morskich (dodatek)	14, 37		14, 37	
dodatki za pracę daleko od domu	40		40	
odzież pracy, kask, narzędzia itd.	45		45	
przepisy dotyczące warunków pracy i BHP	70a, 71	70b	70a, 71	70b
pracownicy zagraniczni	92, załącznik 16	92, załącznik 16	92, załącznik 16	92, załącznik 16
4-dniowy tydzień pracy dla pracowników starszych niż 55 lat			11a	11b
dni wolne dla seniorów			23a	23b
dodatkowe dni wolne/skrócone godziny pracy			19a	19b
emerytura branży budowlanej (zależnie od warunków)			82a	82b
dodatek według osiągnięć			33	
wynagrodzenie za czas dojazdu			42	
gotowość do pracy na wezwanie (wynagrodzenie)			18, 36	

DODATKOWO DLA PRACOWNIKÓW WYKWALIFIKOWANYCH:

Dodatkowe postanowienia CAO z Pakietu dla Wykwalifikowanych Pracowników Budowlanych (postanowienia dla pracowników wykwalifikowanych, którzy nie podlegają Pakietowi dla Pracowników Budowlanych) zostały w tym dokumencie zaznaczone kolorem żółtym.

2.2 Rozpoczęcie pracy tymczasowej w budownictwie

wprowadzenie do przedsiębiorstwie budowlanym

- > **Zadanie pracodawcy-użytkownika:** Pracodawca-użytkownik dba o to, aby pracownik tymczasowy został właściwie wdrożony do pracy. Poświęca przy tym uwagę takim sprawom, jak organizacja przedsiębiorstwa, rodzaj pracy, zapoznanie się z kolegami, warunki zatrudnienia, warunki pracy, bezpieczeństwo i współdecydowanie.

2.3 Czas pracy

Normalny czas pracy i dni robocze

- > **Czterdzieści godzin, od poniedziałku do piątku włącznie:** Normalny czas pracy wynosi czterdzieści godzin tygodniowo i osiem godzin dziennie. Normalny tydzień pracy trwa od poniedziałku do piątku włącznie. Pracownik tymczasowy nie ma obowiązku wykonywania pracy w soboty, niedziele i uznane dni świąteczne.

Codzienny czas pracy i czas odpoczynku

- > **Sposób ustalania:** Pracodawca-użytkownik ustala – w porozumieniu – codzienny czas pracy i odpoczynku pracownika tymczasowego. Jeżeli pracownik tymczasowy chce pracować w innych godzinach z powodów osobistych, pracodawca bierze to poważnie pod uwagę.

Dodatkowe przepisy dotyczące czasu pracy na stanowiskach budowlanych

- > **Codzienny czas pracy:** Czas ten przypada pomiędzy godziną 07.00 a 18.00. Dla pracownika tymczasowego na stanowisku budowlanym, który wykonuje prace zależne od pływów morskich, dzień roboczy może się rozpoczynać o godzinę wcześniej.
- > **Maksymalnie 11,5 godziny:** Czas pracy, obowiązkowa przerwa i czas dojazdu nie mogą w sumie wynosić więcej niż 11,5 godziny dziennie. Jeżeli jest to konieczne, skrócony zostaje czas pracy. Godziny przeznaczone na dojazd, które przypadają wówczas podczas czasu pracy, liczą się jako przepracowane godziny.

Praca zmianowa na stanowiskach budowlanych

- > **Granice:** W przypadku pracy zmianowej normalny czas pracy trwa pomiędzy godziną 0:00 w poniedziałek rano a godziną 24:00 w piątek wieczorem. Poza tym obowiązuje maksymalny czas pracy, wynoszący osiemdziesiąt godzin na dwa tygodnie.
- > **Dodatek:** Za pracę zmianową przysługuje prawo do dodatku. Patrz paragraf 2.7, Dodatek za pracę zmianową.

Przesunięte godziny przy infrastrukturalnych (Infra) na stanowiskach budowlanych

- > **Czego to dotyczy?** Wykonując roboty infrastrukturalne, pracownik tymczasowy na stanowisku budowlanym może pracować w przesuniętych godzinach. Oznacza to: również przed godziną 07.00 i po godzinie 18.00, a także w soboty i w niedziele. Ten normalny czas pracy to nadal czterdzieści godzin na tydzień kalendarzowy.
- > **Warunki:** W CAO dla Budownictwa ustalono kilka warunków dotyczących pracy w przesuniętych godzinach. Oto najważniejsze z nich:
 - jest to dozwolone wyłącznie, jeżeli zażądał tego zleceniodawca pracodawcy-użytkownika i o ile jest to konieczne;
 - pracodawca-użytkownik informuje pracownika tymczasowego z co najmniej dwutygodniowym wyprzedzeniem, że będzie musiał pracować w przesuniętych godzinach;
 - pracownik tymczasowy nie jest do tego zobowiązany;
 - w stosunku do osób w wieku powyżej 55 lat obowiązuje ograniczenie do maksymalnie trzydziestu tygodni rocznie;
 - normalny czas pracy w wymiarze czterdziestu godzin tygodniowo nie może być podzielony na cztery dni, jeżeli we wszystkie dni w danym tygodniu praca rozpoczyna się po godzinie 20.00;
 - raz na tydzień pracownik tymczasowy musi mieć odpoczynek przez nieprzerwany okres 48 godzin; raz na dwa tygodnie ten czas odpoczynku przypada od godziny 06.00 w sobotę do godziny 21.00 w niedzielę;
 - jeżeli jest to konieczne, przesunięte godziny pracy obowiązują również wobec osób wykonujących pracę w centralach asfaltowych;
 - pracownik tymczasowy wykonujący pracę w przesuniętych godzinach otrzymuje dodatek do płacy; jeżeli wykonuje on ponadto pracę w nadgodzinach, obowiązują wobec niego również przepisy dotyczące pracy w nadgodzinach. Patrz paragraf 2.7, Dodatek za przesunięte godziny pracy.
- > **Bezpieczeństwo:** W przypadku robót infrastrukturalnych wykonywanych w przesuniętych godzinach obowiązują dodatkowe przepisy bezpieczeństwa. Można je znaleźć w CAO dla Budownictwa.

Praca w nadgodzinach na stanowiskach budowlanych

- > **Co to jest praca w nadgodzinach?** Wykonywanie pracy przez okres dłuższy niż osiem godzin dziennie lub czterdzieści godzin tygodniowo, praca przed godziną 07.00 i po godzinie 18.00 oraz praca w soboty i w niedziele. Praca w nadgodzinach może być wykonywana wyłącznie w pełnych godzinach. W CAO dla Budownictwa ujęte są wszystkie przepisy dotyczące pracy w nadgodzinach. Najważniejsze to:
 - > **Warunek:** Pracodawca-użytkownik może jedynie wymagać od pracowników, aby wykonywali pracę w nadgodzinach, jeżeli zgadza się z tym znaczna część personelu.
 - > **Nieobowiązkowa:** Pracownik tymczasowy nie ma obowiązku wykonywania pracy w nadgodzinach.
 - > **Zakaz dotyczący pracowników młodocianych:** Pracownikom tymczasowym do lat 18 nie wolno wykonywać pracy w nadgodzinach.

- > **Zakaz strukturalnego wykonywania pracy w nadgodzinach:** Nie jest dozwolone strukturalne wykonywanie pracy w nadgodzinach. Strukturalna praca w nadgodzinach to praca w nadgodzinach, która ma miejsce przez kilka kolejnych tygodni o stałych porach.
- > **Rekompensata:** Za pracę w nadgodzinach przysługuje rekompensata w czasie lub w formie pieniężnej. Patrz paragraf 2.7, Rekompensata za pracę w nadgodzinach na stanowiskach budowlanych.

Praca w nadgodzinach na stanowiskach „UTA”

- > **Nieobowiązkowa:** Pracownik tymczasowy na stanowisku „UTA” nie ma obowiązku wykonywania pracy w nadgodzinach.
- > **Rekompensata:** Za pracę w nadgodzinach przysługuje rekompensata w czasie lub w formie pieniężnej. Patrz paragraf 2.7, Rekompensata za pracę w nadgodzinach na stanowiskach „UTA”.

DODATKOWO DLA PRACOWNIKÓW WYKWALIFIKOWANYCH:

Pozostawanie w gotowości do pracy pracowników wykwalifikowanych na stanowiskach budowlanych

- > **Czego to dotyczy?** Pracownik wykwalifikowany na stanowisku budowlanym pozostaje w gotowości do wykonywania pracy, jeżeli poza normalnym czasem pracy musi pozostawać do dyspozycji w celu wykonywania pracy, której nie można odłożyć do następnego dnia.
- > **Rekompensata:** Pracownik wykwalifikowany, który pozostaje w gotowości do pracy, otrzymuje z tego tytułu rekompensatę, również jeżeli podczas tego dyżuru nie został wezwany do wykonywania pracy. Patrz paragraf 2.7, Rekompensata za pozostawanie w gotowości do pracy.
- > **Praca w trakcie gotowości do pracy:** Godziny przepracowane w czasie pozostawania w gotowości do pracy liczą się jako praca w nadgodzinach.

Praca na część etatu

- > **Tak, chyba że...:** Pracownik tymczasowy może na własną prośbę wykonywać pracę na część etatu, chyba że pracodawca-użytkownik jest w stanie udowodnić, że nie pozwala na to sytuacja w jego przedsiębiorstwie.

DODATKOWO DLA PRACOWNIKÓW WYKWALIFIKOWANYCH:

Czterodniowy tydzień pracy dla pracowników wykwalifikowanych starszych niż 55 lat

- > **Na prośbę:** Jeżeli pracownik wykwalifikowany w wieku powyżej 55 lat chce skrócić swój tydzień pracy do czterech dni i 32 godzin tygodniowo, musi on zwrócić się o pozwolenie do pracodawcy-użytkownika i zgłosić to do agencji pracy tymczasowej. Nie oznacza to jednak, że dokonany przez niego wybór czterodniowego tygodnia pracy jest dla niego definitywnie wiążący.
- > **Wykorzystanie wolnych dni:** Aby możliwe było wykonywanie pracy przez cztery dni w tygodniu z zachowaniem pełnego wynagrodzenia, pracownik wykwalifikowany wykorzystuje na ten cel swoje dni urlopu, dni wolne dla seniorów i dotatkowe dni wolne. Musi mu jednakże pozostać piętnaście dni urlopu na poczet urlopu letniego.
- > **Zbyt mało dni wolnych?** Liczba dni wolnych przeznaczonych do wykorzystania nie jest wystarczająca, aby przez cały rok móc pracować przez cztery dni w tygodniu. Pracownik wykwalifikowany może pobrać na te brakujące dni urlop bezpłatny lub pracować przez kilka tygodni w wymiarze pięciu dni tygodniowo.

2.4 Czas wolny

Dni urlopu

- > **Zbiorowe Układy Pracy dla Pracowników Tymczasowych:** Odnośnie normalnych dni urlopu płatnego obowiązują przepisy ABU- lub NBBU-CAO dla Pracowników Tymczasowych. W stosunku do pracowników tymczasowych, którzy są również pracownikami wykwalifikowanymi, obowiązują ponadto postanowienia CAO dla Budownictwa dotyczące dodatkowych dni wolnych (w ramach skrócenia czasu pracy - tzw. atv) oraz dodatkowych dni urlopu dla pracowników w wieku powyżej 55 lat (dni wolnych dla seniorów).

DODATKOWO DLA PRACOWNIKÓW WYKWALIFIKOWANYCH:

Dotatkowe dni wolne dla pracowników wykwalifikowanych na stanowiskach budowlanych

- > **Liczba dni:** Pracownik wykwalifikowany na stanowisku budowlanym, który przez cały rok pracuje w wymiarze czterdziestu godzin tygodniowo u pracodawcy-użytkownika (lub u pracodawców-użytkowników) w budownictwie, każdego roku nabywa prawo do 22 dodatkowych dni wolnych.
- > **Praca na część etatu lub przez część roku pracy:** Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin oraz pracownikom wykonującym pracę u pracodawcy-użytkownika (pracodawców-użytkowników) w budownictwie wyłącznie przez część roku przysługuje liczba dodatkowych dni wolnych proporcjonalnie do przepracowanego czasu.

- > **Rodzaje dodatkowych dni wolnych:** Dla pracowników wykwalifikowanych na stanowiskach budowlanych istnieją dwa rodzaje dodatkowych dni wolnych:
 - dni, których nie można wykorzystać w dowolnym terminie: dziesięć dni, których termin wykorzystania zostaje ustalony przez pracodawcę-użytkownika w porozumieniu z pracownikami. Pracodawca-użytkownik musi poinformować pracownika wykwalifikowanego z wyprzedzeniem – w zasadzie na okres całego roku – które dni będą obowiązkowymi dodatkowymi dniami wolnymi.
 - dni do wykorzystania w dowolnym terminie: dwanaście dni. Agencja pracy tymczasowej ma prawo do wypłacenia za te dni rekompensaty w formie pieniężnej.
- > **Płaca za dodatkowe dni wolne:** Pracownik wykwalifikowany ma prawo do otrzymania za te dni swojej stałej ustalonej płacy.
- > **Pozostałe niewykorzystane dni w chwili zakończenia pracy:** Jeżeli pracownik wykwalifikowany w chwili zakończenia pracy u pracodawcy-użytkownika będzie miał jeszcze niewykorzystane dodatkowe dni wolne, może on wykorzystać te dni przed zakończeniem pracy. W chwili zakończenia pracy na własną prośbę pracownik wykwalifikowany może również wybrać możliwość wypłaty pozostałych dodatkowych dni wolnych w formie pieniężnej.

DODATKOWO DLA PRACOWNIKÓW WYKWALIFIKOWANYCH:

Dodatkowe dni wolne dla pracowników wykwalifikowanych na stanowiskach „UTA”

- > **Liczba dni:** Pracownik wykwalifikowany na stanowisku „UTA”, który przez cały rok pracuje przez czterdzieści godzin tygodniowo u pracodawcy-użytkownika (pracodawców-użytkowników) w budownictwie, nabywa prawo do 17 dodatkowych dni wolnych rocznie.
- > **Piętnaście dni do wykorzystania w dowolnym czasie:** Z 17 dodatkowych dni wolnych rocznie, 15 można wykorzystać w dowolnym terminie. Pracownik wykwalifikowany może w zasadzie sam zdecydować, kiedy wykorzysta te 15 dni, ale zamiar ich wykorzystania musi uprzednio zgłosić co najmniej z dwutygodniowym wyprzedzeniem zarówno u pracodawcy-użytkownika, jak i w agencji pracy tymczasowej. Za pozostałe dwa dodatkowe dni wolne wypłacana jest rekompensata w formie pieniężnej.
- > **Praca na część etatu lub przez część roku pracy:** Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin oraz pracownikom wykonującym pracę u pracodawcy-użytkownika (pracodawców-użytkowników) w budownictwie wyłącznie przez część roku przysługuje liczba dodatkowych dni wolnych proporcjonalnie do przepracowanego czasu.

- > **Wynagrodzenie za dodatkowe dni wolne:** Za dodatkowe dni wolne pracodawca wypłaca normalne wynagrodzenie.
- > **Pozostałe niewykorzystane dni w chwili zakończenia pracy:** Jeżeli pracownik wykwalifikowany w chwili zakończenia pracy u pracodawcy-użytkownika będzie miał jeszcze niewykorzystane dodatkowe dni wolne, może on wykorzystać te dni przed zakończeniem pracy. W chwili zakończenia pracy na własną prośbę pracownik wykwalifikowany może również wybrać możliwość wypłaty pozostałych dodatkowych dni wolnych w formie pieniężnej.

DODATKOWO DLA PRACOWNIKÓW WYKWALIFIKOWANYCH:

Dodatkowe dni urlopu dla pracowników wykwalifikowanych starszych niż 55 lat

- > **Dni wolne dla seniorów:** Pracownikom wykwalifikowanym w wieku powyżej 55 lat przysługuje kilka dodatkowych dni urlopu: tak zwanych „dni wolnych dla seniorów”. Patrz kolejna tabela.
- > **Praca na część etatu lub przez część roku pracy:** Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin przysługuje liczba dni wolnych dla seniorów proporcjonalnie do tygodniowego czasu pracy. Pracownik wykwalifikowany wykonujący pracę w budownictwie wyłącznie przez część roku nabywa uprawnienia do liczby dni wolnych dla seniorów przysługującej wyłącznie za tę część roku.
- > **Wypłata wynagrodzenia:** Pracownik wykwalifikowany ma prawo do otrzymywania swojej stałej ustalonej płacy / normalnego wynagrodzenia za dni wolne dla seniorów.
- > **Rozliczenie z chwilą zakończenia pracy:** Jeżeli z chwilą zakończenia pracy u pracodawcy-użytkownika pracownik wykwalifikowany posiada jeszcze niewykorzystane dni wolne dla seniorów albo nabył prawo do niewystarczającej liczby dni wolnych dla seniorów, agencja pracy tymczasowej rozlicza z nim te dni w czasie lub w formie pieniężnej.

Dni wolne dla seniorów będących pracownikami wykwalifikowanymi starszych niż 55 lat

wiek	liczba dni dla seniorów rocznie*	
	stanowiska budowlane	stanowiska „UTA”
55 do 59 lat włącznie	10	9
60 lat lub starszy	13	11

* Podane liczby obowiązują wyłącznie w stosunku do pracowników wykwalifikowanych, którzy przed rozpoczęciem roku osiągnęli co najmniej podany wiek minimalny. Osoby, które osiągną ten wiek dopiero w ciągu roku, mają prawo do liczby dni proporcjonalnej do liczby miesięcy, w których osiągną ten wiek.

2.5 Płace/wynagrodzenia

Ogólne

Dla wysokości płacy/wynagrodzenia decydujące są między innymi następujące czynniki:

- > **Czas pracy:** Podane w tym rozdziale (gwarantowane) tygodniowe stawki płac oraz wynagrodzenia miesięczne obowiązują w stosunku do pracownika tymczasowego, który pracuje przez czterdzieści godzin tygodniowo. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze pracy ma prawo do płacy/wynagrodzenia proporcjonalnie do liczby przepracowanych godzin.
- > **Strukturalne podwyżki płac/wynagrodzeń:** Strukturalne podwyżki płac/wynagrodzeń obowiązują także w odniesieniu do pracowników tymczasowych; ewentualne świadczenia jednorazowe nie mają zastosowania. W 2011 roku nastąpią podwyżki płac/wynagrodzeń według podanych poniżej wskaźników procentowych. Te podwyżki zostały już uwzględnione w tabelach płac i wynagrodzeń w niniejszym rozdziale. Płace/wynagrodzenia na dzień 1 stycznia 2012 roku lub późniejsze będzie można znaleźć w odpowiednim czasie na stronach internetowych od [stron CAO](#) lub na stronie www.tbbouw.nl.

Podwyżki płac i wynagrodzeń w okresie 1.1.2011 – 31.12.2011

data wejścia w życie	strukturalnie podwyżki
1 stycznia 2011 r.	0,50%
1 lipca 2011 r.	0,50%

Stanowiska budowlane

Czynniki, od których zależy poza tym wysokość płacy pracownika tymczasowego na stanowisku budowlanym, to:

- > **Stanowisko:** W CAO dla Budownictwa rozróżnia się 127 różnych stanowisk budowlanych. Są one podzielone na pięć grup stanowisk, od A do E. Wysokość płacy jest zależna od grupy stanowisk (patrz [tabela I](#)). Każdy pracownik tymczasowy otrzymuje określone stanowisko. Dokonuje tego agencja pracy tymczasowej – w miarę konieczności w porozumieniu z pracodawcą-użytkownikiem – w oparciu o zakres czynności pracownika tymczasowego.
- > **Wpływ wykształcenia zawodowego:** Pracownik tymczasowy w wieku 22 lat lub starszy, który realizuje dodatkowe wykształcenie zawodowe dla osób pracujących (BBL-opleiding) na poziomie 2, otrzymuje przynajmniej płacę grupy stanowisk B. W przypadku realizowania przez pracownika poziomu 3, otrzymuje on przynajmniej płacę równą średniej płacy z grupy stanowisk C i D.
- > **Pracownicy młodociani:** Dla pracowników tymczasowych w wieku od 16 do 21 lat włącznie na stanowiskach budowlanych istnieją osobne skale wynagrodzeń. Są one opracowane w oparciu o wiek oraz wykształcenie pracownika tymczasowego. Patrz [tabela III](#) i [tabela V](#).

- > **Doświadczenie zawodowe (płaca początkowa):** Pracownik tymczasowy, który jeszcze nigdy przedtem nie pracował w sektorze budowlanym, otrzymuje przez okres maksymalnie jednego roku płacę według skali stawek płac początkowych na stanowiskach budowlanych (patrz [tabela IV](#)). Skala stawek płac początkowych *nie* obowiązuje w stosunku do pracownika tymczasowego, który odbywa naukę zawodu w budownictwie lub posiada dyplom stwierdzający uzyskanie kwalifikacji zawodowych. Skala stawek płac początkowych opiera się na ustawowej płacy minimalnej (WML).

Stanowiska „UTA”

Czynniki, od których zależy wysokość wynagrodzenia pracownika tymczasowego na stanowisku „UTA” – poza czynnikami wymienionymi pod nagłówkiem „Ogólne” – to:

- > **Stanowisko (poziom stanowisk):** W CAO dla Budownictwa rozróżnia się 25 stanowisk „UTA” oraz 6 poziomów stanowisk „UTA”. Pracownik tymczasowy zostaje wyznaczony na określone stanowisko, na określonym poziomie stanowisk. Dla każdego poziomu stanowisk określona jest skala wynagrodzeń wraz z wynagrodzeniem minimalnym i maksymalnym. Wyznaczenia na stanowisko dokonuje agencja pracy tymczasowej – w miarę konieczności w porozumieniu z pracodawcą-użytkownikiem – na podstawie zakresu czynności. Patrz [tabela 1](#).
- > **Pracownicy młodociani:** Pracownik tymczasowy w wieku do 21 lat zostaje zaliczony na podstawie jego wieku i pełnionego stanowiska do jednego z czterech pierwszych poziomów stanowisk. Dla tego pracownika tymczasowego istnieją odrębne skale wynagrodzeń. Patrz [tabela 2](#). W ciągu pierwszego roku pracy w budownictwie agencja pracy tymczasowej może wypłacać pracownikowi tymczasowemu w wieku do lat 21, który został zaliczony do poziomu stanowisk 1, wynagrodzenie według skali wynagrodzeń początkowych podanej w wymienionej tabeli.
- > **Doświadczenie zawodowe:** Im dłużej pracownik tymczasowy wykonuje pracę na określonym poziomie stanowiska, tym wyższe jest jego wynagrodzenie. Pracownik, który był bezrobotny przez okres dłuższy niż osiem miesięcy, otrzymuje przez okres maksymalnie jednego roku wypłatę według skali wynagrodzeń początkowych dla osób w wieku powyżej 22 roku życia na stanowiskach „UTA” ([tabela 3](#)).

Gwarantowana stawka płacy, stała ustalona płaca i wynagrodzenie

- > **Gwarantowana stawka płacy:** Jest to płaca do której pracownik tymczasowy na stanowisku budowlanym ma prawo na podstawie obowiązujących w stosunku do niego tabel przedstawionych w paragrafie Tabele płac na stanowiskach budowlanych.
- > **Stać ustalona płaca:** Jest to gwarantowana stawka plus ewentualny dodatek według osiągnięć dla pracownika wykwalifikowanego na stanowisku budowlanym.
- > **Wynagrodzenie:** Stałą ustalona stawka brutto za każdy okres, którą pracownik tymczasowy na stanowisku „UTA” otrzymuje na podstawie obowiązujących w stosunku do niego tabeli w paragrafie Tabele wynagrodzeń na stanowiskach „UTA”. Jest to kwota łączna wraz z dodatkiem urlopowym oraz innymi dodatkami, stałymi i zmiennymi premiami, premiami corocznymi i premiami jednorazowymi.

Tabele płac na stanowiskach budowlanych

(Wszystkie kwoty podane są w Euro)

Płace na dzień 1 lipca 2011 r.

Tabela I: Gwarantowane stawki płac na stanowiskach budowlanych, osoby w wieku powyżej 22 lat (1 lipca 2011 r.)

grupa stanowisk	tydzień	godzina
A	487,60	12,19
B	515,60	12,89
C	548,00	13,70
D	586,00	14,65
E	615,20	15,38

Tabela II: Płace brygadzystów, majstrów, brygadzystów robót ziemnych, majstrów-instruktorów i instruktorów (włącznie z dodatkiem dla brygadzystów; 1 lipca 2011 r.)

grupa stanowisk	tydzień	godzina
A	546,00	13,65
B	574,00	14,35
C	606,40	15,16
D	644,40	16,11

Tabela III: Gwarantowane stawki płac na stanowiskach budowlanych, osoby w wieku do 21 lat włącznie (1 lipca 2011 r.)

wiek	bez wykształcenia zawodowego		BBL 2						BBL3			
			w trakcie kształcenia				z dyplomem		w trakcie kształcenia		z dyplomem	
			do 2011**		od 2011***							
	tydzień	godzina	tydzień	godzina	tydzień	godzina	tydzień	godzina	tydzień	godzina	tydzień	godzina
16	156,16*	4,88	206,40	5,16	196,00	4,90						
17	175,68*	5,49	232,00	5,80	220,80	5,52	283,60	7,09	312,00	7,80		
18	268,00	6,70	283,60	7,09	269,20	6,73	335,20	8,38	368,40	9,21	425,20	10,63
19	316,80	7,92	335,20	8,38	318,40	7,96	386,80	9,67	425,20	10,63	496,00	12,40
20	365,60	9,14	386,80	9,67	367,60	9,19	451,20	11,28	496,00	12,40	567,00	14,18
21	426,80	10,67	451,20	11,28	428,80	10,72	515,60	12,89	567,00	14,18	567,00	14,18

* Jest to płaca tygodniowa dla osoby podlegającej częściowemu obowiązkowi szkolnemu, pracującej przez cztery dni w tygodniu (otrzymującej 32 x płacę godzinową). Dla osoby 16-letniej podlegającej częściowemu obowiązkowi szkolnemu, pracującej przez trzy dni w tygodniu płaca tygodniowa to 24 x płaca godzinowa. Osoba 17-letnia niepodlegająca częściowemu obowiązkowi szkolnemu i, pracująca w pełnym wymiarze godzin, otrzymuje płacę wysokości 40 x płacy godzinowej.

** Jest to płaca dla młodocianego pracownika tymczasowego, który rozpoczął kształcenie BBL 2 przed 2011 rokiem.

*** Jest to płaca dla młodocianego pracownika tymczasowego, który od 2011 roku rozpoczął/rozpoczyna kształcenie BBL 2.

Tabela IV: Stawki płac początkowych na stanowiskach budowlanych (1 lipca 2011 r.)

wiek	1 ^{sze} pół roku		2 ^{gie} pół roku	
	tydzień	godzina	tydzień	godzina
16	107,84*	3,37	123,84*	3,87
17	122,56*	3,83	140,16*	4,38
18	180,00	4,50	209,60	5,24
19	209,60	5,24	245,60	6,14
20	244,00	6,10	284,80	7,12
21	286,80	7,17	333,60	8,34
22	333,20	8,33	384,80	9,62
23 lata lub starszy	370,40	9,26	409,60	10,24

Tabela V: Płace na stanowiskach budowlanych, osoby do 21 lat roku życia włącznie, które zaczęły kształcenie BBL 2 po roku 2010: płaca w okresie pierwszych 26 tygodni (1 lipca 2011 r.)

wiek	tydzień *	godzina
16	129,00	5,16
17	145,00	5,80
18	177,25	7,09
19	209,50	8,38
20	241,75	9,67
21	282,00	11,28

* Pracownik pracuje w pełnym wymiarze godzin tygodniowo, lecz jego płaca tygodniowa przez pierwsze 26 tygodni pracy wyliczana jest w oparciu o 25 godzin.

Płace na dzień 1 stycznia 2012 r. lub później

Płace te będzie można znaleźć w odpowiednim czasie na stronach internetowych od [stron CAO dla Budownictwa](#) lub na stronie www.tbbouw.nl.

Tabele wynagrodzeń na stanowiskach „UTA”

(Wszystkie kwoty podane są w Euro)

Przeliczenie wynagrodzenia miesięcznego na wynagrodzenie czterotygodniowe

Wynagrodzenie miesięczne podane w jednej z poniższych tabel zostaje przeliczone na wynagrodzenie czterotygodniowe poprzez pomnożenie wynagrodzenia miesięcznego przez dwanaście i podzielenie tego wyniku przez trzynaście.

Wynagrodzenia na dzień 1 lipca 2011 r.

Tabela 1: Wynagrodzenia miesięczne na stanowiskach „UTA”, osoby w wieku powyżej 22 lat (1 lipca 2011 r.)

poziom stanowiska	minimum	maksimum
1	1749,99	2302,66
2	1923,60	2567,08
3	2146,03	2899,04
4	2436,54	3338,23
5	2815,05	3909,07
6	3307,01	4648,42

Tabela 2: Wynagrodzenia miesięczne na stanowiskach „UTA”, osoby w wieku do 21 lat włącznie (1 lipca 2011 r.)

wiek	skala wynagrodzeń początkowych	poziom stanowiska 1		poziom stanowiska 2		poziom stanowiska 3		poziom stanowiska 4	
		min.	maks.	min.	maks.	min.	maks.	min.	maks.
16	551,25	612,50	805,93	673,26	898,48				
17	630,00	700,00	921,06	769,44	1026,83				
18	787,50	875,00	1151,33	961,80	1283,54				
19	984,37	1093,74	1439,16	1202,25	1604,43	1341,27	1811,90		
20	1181,24	1312,49	1727,00	1442,70	1925,31	1609,52	2174,28		
21	1378,12	1531,24	2014,83	1683,15	2246,20	1877,78	2536,66	2131,97	2920,95

Tabela 3: Skala wynagrodzeń początkowych na stanowiskach „UTA”, osoby w wieku powyżej 22 lat (1 lipca 2011 r.)

okres	wiek	
	22 lat	23 lat lub starszy
1 ^{sze} pół roku	1352,42	1513,90
2 ^{gie} pół roku	1484,95	1592,60

Wynagrodzenia na dzień 1 stycznia 2012 r. lub później

Wynagrodzenia te będzie można znaleźć w odpowiednim czasie na stronach internetowych od [stron CAO](#) dla Budownictwa lub na stronie www.tbbouw.nl.

2.6 Emerytura

- > **Pracowniczy program emerytalny w ramach układów zbiorowych pracy dla Pracowników Tymczasowych:** Pracownicy tymczasowi w wieku powyżej 21 lat, którzy przepracowali co najmniej 26 tygodni dla danej agencji pracy tymczasowej, uczestniczą w programie emerytalnym Fundacji na rzecz Funduszu Emerytalnego dla Sektora Usług Pracowniczych (StiPP).
- > **Pracownicy nowozatrudnieni:** Pracownicy nowozatrudnieni w sektorze budowlanym spełniający kryteria Fundacji StiPP uczestniczą w pracowniczym programie emerytalnym.
- > **Pracownicy wykwalifikowani:** Pracownicy wykwalifikowani w sektorze budowlanym uczestniczą obowiązkowo w pracowniczym programie emerytalnym Fundacji na rzecz Funduszu Emerytalnego dla Sektora Budowlanego (bpfBOUW):
 - jeżeli przed podjęciem pracy tymczasowej w budownictwie uczestniczyli już w programie emerytalnym bpfBOUW lub – w *innym* przypadku -
 - po przepracowaniu okresu jednego roku w budownictwie w charakterze pracownika wykwalifikowanego.
- > **Zgłoszenie uczestnictwa i składki:** Z chwilą, gdy pracownik tymczasowy spełnia kryteria uczestnictwa w pracowniczym funduszu emerytalnym Fundacji StiPP lub bpfBOUW, agencja pracy tymczasowej zgłasza jego uczestnictwo w danym programie emerytalnym. Agencja pracy tymczasowej potrąca z płacy pracownika tymczasowego część składek na fundusz emerytalny opłacaną przez pracownika, opłaca część opłacaną przez pracodawcę i całkowitą kwotę składek na fundusz emerytalny przelewa na konto funduszu emerytalnego.
- > **Więcej informacji:** Program emerytalny Fundacji StiPP jest realizowany przez Syntrus Achmea. Więcej informacji na temat tego programu emerytalnego można znaleźć na stronach www.stippensioen.nl. Program emerytalny Fundacji bpfBOUW jest realizowany przez Cordares. Informacje na ten temat można znaleźć na stronach www.bouwpensioen.nl (informacje dla pracowników) oraz www.administratienet.nl (informacje dla pracodawców).

2.7 Dodatki i rekompensaty

Uwaga!

- > **Opodatkowanie rekompensat:** Agencja pracy tymczasowej ma obowiązek wypłacania wymienionych w tym rozdziale rekompensat jedynie, jeżeli są one zwolnione z podatku dochodowego i składek na ubezpieczenia społeczne. Ograniczenie to nie dotyczy *dotatków*.

DODATKOWO DLA PRACOWNIKÓW WYKWALIFIKOWANYCH:

Dodatek według osiągnięć dla pracowników wykwalifikowanych na stanowiskach budowlanych

- > **Jeżeli jest to przyjęte:** Jeżeli pracownicy budowlani zatrudnieni w przedsiębiorstwie lub na terenie budowy pracodawcy-użytkownika otrzymują dodatek według osiągnięć, agencja pracy tymczasowej wypłaca taki sam dodatek pracownikowi wykwalifikowanemu, który pracuje tam na stanowisku budowlanym. Dodatek według osiągnięć to dodatek do gwarantowanej stawki płacy obowiązującej w stosunku do danego pracownika/ pracownika tymczasowego.
- > **Dodatku nie wolno w zasadzie wliczać:** Agencja pracy tymczasowej nie może rozliczyć dodatku według osiągnięć poprzez podwyżkę gwarantowanej stawki płacy. Jest to *dopuszczalne*, jeżeli pracownik wykwalifikowany zostanie przeszerogowany do wyższej grupy stanowisk.

Rekompensata kosztów dojazdu na stanowiskach budowlanych

- > **Dla kogo?** Rekompensata kosztów dojazdu przysługuje z tytułu korzystania z transportu publicznego lub własnego środka transportu przez pracownika tymczasowego na stanowisku budowlanym, który:
 - pracuje zarówno w gminie, w której mieszka, jak i poza tą gminą i codziennie musi przejeżdżać w sumie więcej niż 15 kilometrów z miejsca zamieszkania do pracy i z powrotem;
 - musi korzystać ze środka transportu podczas pracy i na potrzeby wykonywanej pracy.
- > **Wybór środka transportu:** Pracodawca-użytkownik może ustalić, z jakiego środka transportu korzysta pracownik. Przejazdy pomiędzy miejscem zamieszkania a pracą odbywają się w miarę możliwości w jak największym stopniu w ramach przewozów grupowych.
- > **Stawki:** Wysokość rekompensat kosztów dojazdu podano w poniższej tabeli.

Rekompensata kosztów dojazdu na stanowiskach budowlanych

środek transportu	norma	stawka
transport publiczny	najniższej klasy	100%
rower	za przepracowany dzień	€ 0,80
motorower	za km	€ 0,07
	za dzień (minimalnie)	€ 0,89
motocykl	za km	€ 0,19 *
samochód	za km	€ 0,19 *

* Jest to stawka rekompensaty niepodlegająca opodatkowaniu, obowiązująca w roku 2011.

- > **Odmienne zasady rekompensaty kosztów dojazdu:** Odmienne zasady są dozwolone pod następującymi warunkami:
 - pracodawca-użytkownik i rada pracowników w jego przedsiębiorstwie osiągnęli porozumienie w tej sprawie;
 - te odmienne zasady nie są w rezultacie mniej korzystne dla pracowników oraz pracowników tymczasowych.

Rekompensata kosztów dojazdu na stanowiskach „UTA”

- > **Dla kogo?** Rekompensata kosztów dojazdu obowiązuje z tytułu korzystania z transportu publicznego lub własnego środka transportu przez pracownika tymczasowego na stanowisku „UTA”, który na polecenie pracodawcy-użytkownika pracuje poza jego normalnym miejscem zatrudnienia lub w innym przedsiębiorstwie.
- > **Wybór środka transportu:** Pracodawca-użytkownik może ustalić, z jakiego środka transportu korzysta pracownik tymczasowy.
- > **Stawki:** Wysokość rekompensat kosztów dojazdu podano w poniższej tabeli.

Rekompensata kosztów dojazdu na stanowiskach „UTA”

środek transportu	norma	stawka
transport publiczny	najniższej klasy	100%
motocykl	za km	€ 0,19 *
samochód	za km	€ 0,19 *

* Jest to stawka rekompensaty niepodlegająca opodatkowaniu, obowiązująca w roku 2011.

- > **W przypadku wykonywania pracy w miejscach bardzo odległych:** Jeżeli pracownik tymczasowy musi pracować tak daleko od normalnego miejsca wykonywania pracy, że nie jest w stanie codziennie wracać do miejsca zamieszkania, agencja pracy tymczasowej wypłaca mu stosowną rekompensatę za dodatkowe koszty dojazdu, wyżywienia i zakwaterowania. Agencja pracy tymczasowej wypłaca mu raz w tygodniu koszty dojazdu pomiędzy miejscem zamieszkania a miejscem wykonywania pracy (tam i z powrotem).
- > **Odmienne zasady rekompensaty kosztów dojazdu:** Odmienne zasady są dozwolone pod następującymi warunkami:
 - pracodawca-użytkownik i pracownik tymczasowy osiągnęli porozumienie w tej sprawie;
 - te odmienne zasady są w rezultacie porównywalne ze standardowymi zasadami.

DODATKOWO DLA PRACOWNIKÓW WYKWALIFIKOWANYCH:

Rekompensata za czas dojazdu dla pracowników wykwalifikowanych na stanowiskach budowlanych

- > **Dla kogo?** Pracownik wykwalifikowany na stanowisku budowlanym, pracujący poza gminą, w której znajduje się jego miejsce zamieszkania, ma prawo do rekompensaty za godziny, które musi przeznaczyć na dojazdy pomiędzy miejscem zamieszkania a pracą. Nie dotyczy to pierwszej godziny dojazdu dziennie.
- > **Wyjątki dotyczące pierwszej godziny dojazdu:** Są dwa przypadki, w których pierwsza godzina dojazdu *jest* rekompensowana:
 - jeżeli pracownik wykwalifikowany kieruje samochodem, którym przewozi jednego lub więcej niż jednego kolegę;
 - jeżeli pracownik wykwalifikowany pracuje tak daleko, że nie jest w stanie codziennie wracać do miejsca zamieszkania (mianowicie w przypadku cotygodniowej rekompensaty kosztów dojazdu pomiędzy miejscem zamieszkania a miejscem wykonywania pracy, tam i z powrotem).
- > **Wysokość rekompensaty:** Rekompensata za godzinę jest równa gwarantowanej godzinowej stawce płacy dla pracownika wykwalifikowanego. Rekompensata za czas dojazdu dla pracownika wykwalifikowanego kierującego pracą pracowników przyuczających się do zawodu w charakterze majstra-instruktora opiera się na tabeli II Tabel płac na stanowiskach budowlanych.
- > **Środki transportu:** Rekompensata za czas dojazdu dotyczy dojazdów transportem publicznym, własnym środkiem transportu oraz środkiem transportu udostępnionym przez agencję pracy tymczasowej lub pracodawcę-użytkownika.
- > **Rejestracja:** Pracodawca-użytkownik rejestruje liczbę kilometrów oraz rekompensatę za czas dojazdu dla pracownika wykwalifikowanego.
- > **Ustalenie czasu dojazdu:** Jako czas dojazdu środkami transportu publicznego obowiązuje czas podany w rozkładzie jazdy. W przypadku innych środków transportu zakłada się, że pracownik wykwalifikowany jest w stanie przebyć następującą liczbę kilometrów na godzinę: pieszo 5 km, rowerem 15 km, motorowerem 25 km, motocyklem 40 km. Do dojazdów samochodem obowiązuje obliczenie według normy na podstawie najszybszej trasy z miejsca zamieszkania do pracy i z powrotem. Patrz poniższa tabela.

Obliczanie czasu dojazdu przy korzystaniu z samochodu przez pracowników wykwalifikowanych na stanowiskach budowlanych

dojazdy pomiędzy miejscem zamieszkania a pracą, dojazd w jedną stronę w km		godziny dziennie, za które przysługuje zapłata	
od	aż do włącznie	pracownik wykwalifikowany, który jest pasażerem lub jeździ sam *	pracownik wykwalifikowany przewożący kolegę(-ów)
0 km	25 km	0 godz.	na podstawie 50 km/godz.
26 km	50 km	na podstawie 50 km/godz.	na podstawie 50 km/godz.
51 km	59 km	1,2 godz.	2,2 godz.
60 km	70 km	1,4 godz.	2,4 godz.
71 km	81 km	1,6 godz.	2,6 godz.
82 km	92 km	1,8 godz.	2,8 godz.
93 km	105 km	2,0 godz.	3,0 godz.
106 km	lub więcej	rzeczywisty czas dojazdu **	rzeczywisty czas dojazdu **

* pierwsza godzina dojazdu została już odliczona.

** liczba wypłacanych godzin nie może być w tym przypadku niższa niż w przypadku dojazdu odległości od 93 aż do 105 km w jedną stronę.

- > **W przypadku przerwy w pracy spowodowanej mrozami itp.:** Pracownik wykwalifikowany ma również prawo do rekompensaty za czas dojazdu, jeżeli nie może pracować ze względu na ciężkie warunki atmosferyczne. Nie ma to zastosowania, jeżeli powinien był on wiedzieć przed czasem, że nie musiał jechać do pracy.
- > **Odmienne ustalenia:** Pracodawca-użytkownik może uzgodnić z radą pracowników odmienne zasady dotyczące czasu dojazdu, jednakże nie mogą one być w rezultacie mniej korzystne dla pracowników i pracowników tymczasowych.

Praca w miejscach bardzo odległych (rekompensaty)

- > **Różne rodzaje rekompensat:** W CAO dla Budownictwa ustalono specjalne rekompensaty dla pracowników tymczasowych pracujących w tak dużej odległości od ich miejsca zamieszkania, że nie są w stanie codziennie wracać do miejsca zamieszkania.

Rekompensata kosztów przeprowadzki na stanowiskach „UTA”

- > **Dla kogo?** Pracownik tymczasowy na stanowisku „UTA”, który musi wykonywać pracę w innej gminie niż gmina, w której znajduje się jego pierwotne miejsce pracy i przeprowadza się tam na prośbę pracodawcy-użytkownika, ma prawo do rekompensaty kosztów przeprowadzki.
- > **Rekompensata:** Agencja pracy tymczasowej wypłaca stosowną rekompensatę wszystkich kosztów związanych z przeprowadzką.

Rekompensata za pracę w nadgodzinach na stanowiskach budowlanych

- > **W formie pieniężnej lub w czasie:** Pracownik tymczasowy na stanowisku budowlanym wykonujący pracę w nadgodzinach może wybrać rekompensatę w formie pieniężnej lub w postaci czasu wolnego. W ciągu trzech dni od chwili, gdy pracował w nadgodzinach zgłasza on pracodawcy-użytkownikowi, którą z tych możliwości wybiera.
- > **Rekompensata w formie pieniężnej:** W tym przypadku stałej ustalonej płacy godzinowej zostaje podwyższona według wskaźników procentowych podanych w poniższej tabeli.
- > **Rekompensata w czasie:** W przypadku rekompensaty w czasie, liczba nadgodzin zostaje pomnożona przez wskaźniki procentowe podane w tabeli. Jeżeli pracownik tymczasowy nabył w ten sposób prawo do ośmiu godzin wolnego czasu, może on w porozumieniu z pracodawcą-użytkownikiem pobrać jeden dzień wolny. Za ten dzień pracownik tymczasowy otrzymuje stałą ustaloną płacę.
- > **Prace nabrzeżne:** Wobec pracownika tymczasowego na stanowisku budowlanym, który wykonuje prace zależne od pływów morskich, obowiązują dostosowane pory oraz wskaźniki procentowe. Patrz poniższa tabela.
- > **Praca w nadgodzinach przy wykonywaniu pracy zmianowej:** W tym przypadku rekompensata za pracę w nadgodzinach zostaje obliczona na podstawie płac godzinowych obowiązujących za pracę zmianową (patrz Dodatek za pracę zmianową na stanowiskach budowlanych).
- > **Praca w nadgodzinach podczas przesuniętych godzin przy infrastrukturalnych (Infra):** Rekompensata za pracę w nadgodzinach zostaje w tym przypadku obliczona na podstawie stałej ustalonej płacy, a *nie* na podstawie dodatku za przesunięte godziny przy infrastrukturalnych.

Rekompensata za pracę w nadgodzinach na stanowiskach budowlanych

okres	dodatek
pierwsze 3 nadgodziny dziennie	25%
pozostałe nadgodziny od godz. 05.00 w poniedziałek do godz. 21.00 w sobotę	50%
od godz. 21.00 w sobotę do godz. 05.00 w poniedziałek i w dni świąteczne	100%

w przypadku czynności zależne od pływów morskich	
od godziny 05.00 w poniedziałek do godz. 22.00 w piątek:	
- od godz. 05.00 do godz. 22.00	25%
- od godz. 22.00 do godz. 05.00	50%
od godz. 22.00 w piątek do godz. 21.00 w sobotę	50%
od godz. 21.00 w sobotę do godz. 05.00 w poniedziałek	100%

Rekompensata za pracę w nadgodzinach na stanowiskach „UTA”

- > **W formie pieniężnej lub w czasie:** Agencja pracy tymczasowej ustala w porozumieniu z pracodawcą-użytkownikiem, w jaki sposób praca w nadgodzinach w znacznym wymiarze jest rekompensowana pracownikowi tymczasowemu na stanowisku „UTA”.

- > **Jeżeli nie poczyniono żadnych ustaleń:** W takim przypadku pracownikowi tymczasowemu na stanowisku „UTA” do poziomu stanowisk 3 włącznie przysługuje rekompensata według obowiązującej godzinowej stawki wynagrodzenia lub rekompensaty w postaci czasu odpowiadającego czasowi pracy w nadgodzinach.

Dodatek za pracę zmianową na stanowiskach budowlanych

- > **Dodatek:** Pracownik tymczasowy wykonujący pracę zmianową otrzymuje za to procentowy dodatek do jego stałej ustalonej płacy. W budownictwie przemysłowym obowiązują odmienne ustalenia. Oba rodzaje ustaleń przedstawiono w poniższej tabeli.

Dodatek za pracę zmianową na stanowiskach budowlanych

rodzaj pracy zmianowej	dodatek
praca na dwie zmiany	10%
praca na trzy zmiany	15%
Budownictwo przemysłowe	
w przypadku rozpoczęcia pracy przed godziną 06:00 lub zakończenia pracy po godzinie 19:00 (z wyłączeniem nadgodzin):	
- od godziny 06:00 do godziny 19:00	5%
- od godziny 19:00 do godziny 06:00	25%

Dodatek za przesuniętych godzinach pracy infrastrukturalnych na stanowiskach budowlanych

- > **Dodatek do stałej ustalonej płacy:** Dodatek za przesuniętych godzinach pracy infrastrukturalnych to dodatek w postaci odsetka stałej ustalonej płacy godzinowej pracownika tymczasowego na stanowisku budowlanym. Dodatek ten przysługuje za przepracowane przesunięte godziny przed godziną 07:00 oraz po godzinie 20:00 w ramach normalnego tygodniowego czasu pracy. Patrz poniższa tabela.
- > **W przypadku wykonywania pracy przez krótszy czas:** Jeżeli w ciągu tygodnia pracę można wykonywać w trakcie mniejszej liczby godzin niż normalnie, agencja pracy tymczasowej płaci za te brakujące godziny dodatek wysokości 30 procent. Dotyczy to jedynie tygodni, w których praca wykonywana jest wyłącznie w przesuniętych godzinach.

Dodatek za przesuniętych godzinach pracy infrastrukturalnych na stanowiskach budowlanych

przesunięte godziny pracy	dodatek
od godziny 20:00 w poniedziałek do godziny 07:00 w piątek	30%
od godziny 20:00 w piątek do godziny 20:00 w sobotę	50%
od godziny 20:00 w sobotę do godziny 07:00 w niedzielę	75%
od godziny 07:00 w niedzielę do godziny 07:00 w poniedziałek oraz w dni świąteczne	100%

Dodatek za pracę zależną od pływów morskich na stanowiskach budowlanych

- > **25 procent:** Pracownik tymczasowy na stanowisku budowlanym wykonujący pracę zależną od pływów morskich otrzymuje odpowiednio za godziny przepracowane przed godziną 06:00 i po godzinie 18:00 dodatek do gwarantowanej stawki płacy godzinowej wysokości 25%. Obowiązuje to wyłącznie, jeżeli godziny te mieszczą się w normalnym czasie pracy.

DODATKOWO DLA PRACOWNIKÓW WYKWAŁIFIKOWANYCH:**Rekompensata za pozostawanie w gotowości do pracy dla pracowników wykwalifikowanych na stanowiskach budowlanych**

- > **Stawka uzgadniana na zasadzie wzajemnego porozumienia:** Agencja pracy tymczasowej ustala stawkę rekompensaty za pozostawanie w gotowości do pracy w porozumieniu z pracownikiem wykwalifikowanym. Stawka ta jest w zasadzie ustalana na podstawie przepisów dotyczących rekompensat, obowiązujących u pracodawcy-użytkownika. Stawki podane w poniższej tabeli obowiązują w tym przypadku jako dolna granica.
- > **Za tydzień lub za dzień:** Jeżeli pracownik wykwalifikowany pozostaje w gotowości do pracy przez cały tydzień kalendarzowy, przysługuje mu rekompensata za tydzień. Jeżeli dyżur trwa krócej niż tydzień kalendarzowy, wówczas agencja pracy tymczasowej wypłaca mu rekompensatę za każdy dzień dyżuru (patrz tabela).
- > **Rekompensata za pracę w nadgodzinach:** Rekompensata ta przysługuje wyłącznie, jeżeli pracownik wykwalifikowany zostaje wezwany do *wykonywania pracy* w czasie, gdy pozostaje w gotowości do pracy.

Rekompensata za pozostawanie w gotowości do pracy dla pracowników wykwalifikowanych na stanowiskach budowlanych (brutto; stawki minimalne)

wymiar, w jakim pracownik tymczasowy musi przebywać w swoim mieszkaniu	rekompensata za tydzień kalendarzowy	rekompensata za dzień (% rekompensaty tygodniowej)	
		od poniedziałku do piątku	sobota/niedziela
w sposób ciągły	€ 176,13	10%	25%
o ustalonych porach	€ 152,64	10%	25%
minimalnie	€ 129,16	10%	25%

Środki ochrony osobistej, odzież pracy i narzędzia (na stanowiskach budowlanych)

- > **Środki ochrony osobistej:** Pracodawca-użytkownik udostępnia pracownikowi tymczasowemu na stanowisku budowlanym bezpłatnie środki ochrony osobistej które są obowiązkowe na mocy prawa.
- > **Odzież pracy:** Pracodawca-użytkownik może udostępnić bezpłatnie konieczną odzież pracy. Jeżeli pracownik tymczasowy na stanowisku budowlanym zapewnia ją sobie we własnym zakresie, ma on prawo do rekompensaty pieniężnej zgodnie z poniższą tabelą. Pracownik tymczasowy pracujący przy budowie rusztowań przemysłowych podczas mrozu ma prawo do otrzymania dodatkowego pakietu odzieży spełniającej wymagania fundacji Arbouw (fundacji na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy w budownictwie).
- > **Własne narzędzia:** W przypadku, gdy konieczne jest korzystanie z własnych narzędzi, obowiązują następujące rekompensaty netto za każdy przepracowany dzień: dla stolarzy i brukarzy € 0,75; dla murarzy i kafelkarzy € 0,54.

Rekompensata za odzież pracy na stanowiskach budowlanych

rodzaj odzieży pracy	rekompensata netto za każdy przepracowany dzień
odzież pracy	€ 0,87
idem, dla przedsiębiorstwa wbijającego pale	€ 0,95
gumowce	€ 0,54
wyłącznie gumowce do kolan	€ 0,43
gumowce i odzież wodoodporna do prac nabrzeżnych	€ 1,11

Dodatek dla brygadzystów i majstrów-instruktorów (na stanowiskach budowlanych)

- > **Brygadzista:** Brygadzista (nazywany również majstrem lub brygadzystą robót ziemnych) to pracownik tymczasowy na stanowisku budowlanym w wieku powyżej 22 lat, kierujący pracą co najmniej pięciu pracowników. Ma on prawo do dodatku dla brygadzystów. Jest to dodatek do stałej ustalonej płacy.
- > **Majster-instruktor:** Majster-instruktor to pracownik tymczasowy w wieku powyżej 22 lat, zatrudniony na stanowisku budowlanym i występujący na polecenie pracodawcy w charakterze osoby wykwalifikowanej kierującej pracą pracowników przyuczających się do zawodu. Musi on być uznany oficjalnie przez organizację Fundeon za majstra-instruktora. Taki pracownik tymczasowy ma prawo do dodatku dla majstrów-instruktorów w okresach, w których rzeczywiście kieruje pracą pracowników przyuczających się do zawodu. Stawka tego dodatku jest równa stawce dla brygadzystów.
- > **Stawki:** Dodatek dla brygadzystów i dla majstrów-instruktorów wliczono w kwoty podane w Tabelach płac na stanowiskach budowlanych. Patrz paragraf 2.5, [tabela II](#).

2.8 Bezpieczeństwo i warunki pracy

Współpraca pomiędzy pracodawcą-użytkownikiem a pracownikiem tymczasowym

- > **Takie same przepisy, jak dla stałego personelu:** W stosunku do pracownika tymczasowego zatrudnionego w sektorze budowlanym obowiązują takie same przepisy dotyczące bezpieczeństwa i warunków pracy (tzw. Arbo), jak w stosunku do stałego personelu pracodawcy-użytkownika. Przepisy te ujęte zostały w prawodawstwie, przepisach dotyczących zasad postępowania oraz w podręcznikach. CAO dla Budownictwa zawiera również kilka przepisów dotyczących bezpieczeństwa oraz warunków pracy (Arbo) na stanowiskach budowlanych i stanowiskach „UTA”. Są to na przykład przepisy dotyczące noszenia kasku ochronnego, dźwigania ciężarów, niebezpiecznych substancji oraz środków ostrożności w przypadku prac drogowych.
- > **Rola pracodawcy-użytkownika:** Pracodawca-użytkownik jest odpowiedzialny za przestrzeganie obowiązujących przepisów dotyczących bezpieczeństwa oraz warunków pracy (tzw. przepisów Arbo). Wydaje on w tym celu wyraźne instrukcje pracownikowi tymczasowemu.
- > **Rola pracownika tymczasowego:** Pracownik tymczasowy jest zobowiązany do przestrzegania instrukcji dotyczących bezpieczeństwa oraz instrukcji dotyczących warunków pracy (Arbo), wydawanych przez pracodawcę-użytkownika.

2.9 Pracownicy zagraniczni

Decydujący jest kraj, w jakim agencja pracy tymczasowej ma swoją siedzibę

- > **Holenderska agencja pracy tymczasowej:** Pracownika zagranicznego zatrudnianego przez holenderską agencję pracy tymczasowej obowiązują te same przepisy CAO, jak holenderskich pracowników tymczasowych zatrudnionych przez tę samą agencję, wykonujących tę samą pracę.
- > **Zagraniczna agencja pracy tymczasowej:** W przypadku zagranicznego lub holenderskiego pracownika tymczasowego zatrudnionego przez agencję pracy tymczasowej z siedzibą poza granicami Holandii obowiązują (częściowo) inne przepisy. Patrz broszura Delegowanie pracowników zagranicznych do pracy w niderlandzkim sektorze budowlanym. Można ją otrzymać od [stron CAO](#) lub znaleźć na stronie www.tbbouw.nl.

3. Adresy stron CAO

3.1 Strony CAO dla Budownictwa

Organizacje pracodawców

Bouwend Nederland

Postbus 340
2700 AH Zoetermeer
t: +31 (0)79 325 22 52
i: www.bouwendnederland.nl
e: info@bouwendnederland.nl

NVB Vereniging voor ontwikkelaars & bouwondernemers

Postbus 620
2270 AP Voorburg
t: +31 (0)70 386 02 04
i: www.nvb-bouw.nl
e: info@nvb-bouw.nl

Vereniging van Waterbouwers

Postbus 474
2800 AL Gouda
t: +31 (0)182 56 73 67
i: www.waterbouwers.nl
e: info@waterbouwers.nl

Ondernemersvereniging Bestratingsbedrijven Nederland (OBN)

Postbus 7125
3430 JC Nieuwegein
t: +31 (0)88 044 40 00
i: www.obn.nl
e: info@obn.nl

Organizacje pracowników

FNV Bouw

Postbus 520
3440 AM Woerden
t: 0900 368 26 89
i: www.fnvbouw.nl
e: info@fnvbouw.nl

CNV Vakmensen

Postbus 2525
3500 GM Utrecht
t: +31 (0)30 751 10 07
i: www.cnvvakmensen.nl
e: info@cnvvakmensen.nl

3.2 Strony ABU- i/lub NBBU-CAO dla Pracowników Tymczasowych

Organizacja pracodawców ABU-CAO

Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU)

Postbus 144
1170 AC Badhoevedorp
t: +31 (0)20 655 82 55
i: www.abu.nl
e: info@abu.nl

Organizacje pracodawców NBBU-CAO

Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU)

Stadsring 171
3817 BA Amersfoort
t: +31 (0)33 476 02 00
w: www.nbbu.nl
e: info@nbbu.nl

Organizacje pracowników ABU- i NBBU-CAO

FNV Bondgenoten

Postbus 9208
3506 GE Utrecht
t: 0900 9690
w: www.fnvflex.nl

CNV Dienstenbond

Postbus 3135
2132 JJ Hoofddorp
t: +31 (0)23 565 10 52
i: www.cnvdienstenbond.nl
e: cnvdienstenbond@cnvdibo.nl

De Unie

Postbus 400,
4100 AK Culemborg
t: +31 (0)345 85 18 51
i: www.unie.nl
e: info@unie.nl

Landelijke Belangenvereniging (LBV)

Strevelsweg 700/ 612
3083 AS Rotterdam
t: +31 (0)10 481 80 11
i: www.lbv.nl
e: lbv@lbv.nl

Wykaz haseł

A

ABU-CAO dla Pracowników Tymczasowych (zakres obowiązywania) [7](#)
Adresy [32 i dalsze](#)

B

Bezpieczeństwo [31](#)
bpfBOUW (Fundacja na rzecz Funduszu Emerytalnego dla Sektora Budowlanego) [22](#)

C

Certyfikacja agencji pracy tymczasowej [9](#)
Certyfikat NEN dla agencji pracy tymczasowej [9](#)
Czas odpoczynku [11](#)
Czas pracy [11 i dalsze](#)
Czas pracy (normalny) [11](#)
Czterodniowy tydzień pracy [14](#)

D

Dni urlopu [14](#)
Dni wolne [14 i dalsze](#)
Dni wolne dla seniorów [16](#)
Dodatek dla brygadzystów [30](#)
Dodatek dla majstrów-instruktorów [30](#)
Dodatek według osiągnięć [18, 23](#)
Dodatek za pracę zależną od pływów morskich [29](#)
Dodatki [23 i dalsze](#)
Dodatkowe dni wolne [14, 15](#)

E

Emerytura [22](#)

G

Gotowość do pracy [13, 29](#)
Gwarantowana stawka płacy (definicja) [18](#)
Gwarantowana stawka płacy (stawki) [19 i dalsze](#)

I

Infrastrukturalnych (Infra), przesunięte godziny [12, 28](#)

K

Koncern budowlany [5, 6](#)

N

Narzędzia (rekompensata) [30](#)

NBBU-CAO dla Pracowników tymczasowych (zakres obowiązywania) [7](#)

Normalny czas pracy [11](#)

O

Odzież pracy [30](#)

Opodatkowanie rekompensat [23](#)

Organizacje pracodawców [32, 33](#)

Organizacje pracowników [32, 33](#)

P

Pakiet dla Pracowników Budowlanych [10](#)

Pakiet dla Wykwalifikowanych Pracowników Budowlanych [10](#)

Płaca [17, 18](#)

- gwarantowana stawka płacy (stawki) [19 i dalsze](#)

- gwarantowana stawka płacy (definicja) [18](#)

- stała ustalona (definicja) [18](#)

- za dni wolne dla seniorów [16](#)

- za dodatkowe dni wolne [15](#)

Podwyżki płac [17](#)

Podwyżki wynagrodzeń [17](#)

Praca na część etatu [13](#)

Praca w miejscach bardzo odległych [26](#)

Praca w nadgodzinach [12, 13, 27, 29](#)

Praca zmianowa [11, 28](#)

Pracownicy zagraniczni [31](#)

Pracownik nowozatrudniony (definicja) [8](#)

Pracownik wykwalifikowany (definicja) [8](#)

Przepis dotyczący porównywalnych płac [7](#)

Przesunięte godziny przy infrastrukturalnych (Infra) [12, 28](#)

R

Rekompensata kosztów dojazdu [23, 24](#)

Rekompensata kosztów przeprowadzki [26](#)

Rekompensata za czas dojazdu [25](#)

Rekompensata za odzież pracy [30](#)

Rekompensaty [23 i dalsze](#)

S

- Schematy blokowe dla pracowników tymczasowych, holenderskich agencji pracy tymczasowej oraz przedsiębiorstw budowlanych i infrastrukturalnych [3 i dalsze](#)
- Skale wynagrodzenia początkowego [18](#)
- Środki ochrony osobistej [30](#)
- Stała ustalona płaca (definicja) [18](#)
- Stanowisko (grupa stanowisk, podział stanowisk, poziom stanowiska) [17, 18](#)
- Stanowisko budowlane (definicja) [8](#)
- Stanowisko „UTA” (definicja) [8](#)
- StiPP (Fundacja na rzecz Funduszu Emerytalnego dla Sektora Usług Pracowniczych) [22](#)
- Strony CAO [32 i dalsze](#)

T

- Tabele płac [19 i dalsze](#)
- Tabele wynagrodzeń [21](#)

W

- Warunki pracy [31](#)
- Wprowadzenie do przedsiębiorstwie budowlanym [11](#)
- Wykształcenie zawodowe [8, 19](#)
- Wynagrodzenie (definicja) [18](#)
- za dni wolne dla seniorów [16](#)
- za dodatkowe dni wolne [16](#)
- Wynagrodzenie czterotygodnie (przeliczenie na) [21](#)
- Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika [7](#)

Z

- Zagraniczne agencje pracy tymczasowej [3, 31](#)
- Zakres obowiązywania układów zbiorowych pracy dla pracowników tymczasowych [7](#)
- Związki zawodowe (adresy) [32, 33](#)

Kolofon

Wydawnictwo

Strony CAO dla Budownictwa,
ABU-CAO dla Pracowników Tymczasowych i
NBBU-CAO dla Pracowników Tymczasowych.

Redakcja wersji niderlandzkiej

Teun Baak, Tekst & Beleid bv, Bleiswijk, Niderlandy

Tłumaczenie na język polski

AVB Vertalingen, Amstelveen, Niderlandy

Opracowanie graficzne

Optima Forma bv, Voorburg, Niderlandy

Sierpień 2011 r.

Niniejsza publikacja nie może stanowić podstawy do jakichkolwiek roszczeń.