

Delegowanie do pracy w holenderskim budownictwie

**Zasady Układu Zbiorowego Pracy (CAO) obowiązujące przy delegowaniu
międzynarodowym**

maj 2014



Spis treści

1. Wstęp 3

- 1.1 O publikacji 3
- 1.2 Najważniejsze pojęcia 3
- 1.3 Zgłaszanie nadużyć 4

2. Zasady CAO obowiązujące przy delegowaniu pracowników 5

- 2.1. Wykaz artykułów CAO 5
- 2.2 Czas pracy i dodatki z nim związane 6
- 2.3 Urlop i czas wolny 9
- 2.4 Wynagrodzenie 11
- 2.5 Pozostałe rekompensaty i dodatki 13
- 2.6 Zdrowie i bezpieczeństwo 16

3. Strony CAO dla Budownictwa 19

Stopka redakcyjna

1. Wstęp

1.1 O publikacji

Europejska Dyrektywa dotycząca delegowania pracowników, Ustawa o warunkach pracy w przypadku pracy transgranicznej (WAGA) i Układ Zbiorowy Pracy CAO

Europejska Dyrektywa 96/71/WE dotycząca delegowania pracowników została przełożona na warunki holenderskie przez Ustawę o warunkach pracy w przypadku pracy transgranicznej (WAGA).

Na podstawie ustawy WAGA, pracowników zagranicznych przedsiębiorstw czasowo oddelegowanych do pracy w holenderskim sektorze budowlanym lub infrastrukturalnym obowiązują główne przepisy WAGA z holenderskiego CAO dla Budownictwa. O treści tych przepisów piszemy w niniejszej publikacji.

Pełna treść głównych przepisów WAGA zawarta jest w anglojęzycznym dokumencie „Waga Core Provisions for the Construction Industry” dostępnym na stronie www.cao.szw.nl (zakładka Posting of workers).

Grupy docelowe

Niniejsza broszura jest przeznaczona dla:

- » **Zagranicznych przedsiębiorstw** czasowo delegujących swoich pracowników do pracy w holenderskim sektorze budowlanym lub infrastrukturalnym (zwanym dalej: przedsiębiorstwami lub pracodawcami). Może to być na przykład przedsiębiorstwo wykonujące w Holandii prace budowlane lub infrastrukturalne przy pomocy własnych pracowników. Może również chodzić o przedsiębiorstwo, które wysyła swoich pracowników do prac budowlanych lub infrastrukturalnych na rzecz innego przedsiębiorstwa.
- » **Pracowników**, którzy na zlecenie tych przedsiębiorstw wykonują prace w Holandii (zwanym dalej pracownikami).

Niniejsza publikacja *nie* jest przeznaczona dla zagranicznych agencji pośrednictwa pracy tymczasowej i biur delegujących pracowników. Zasady CAO obowiązujące te przedsiębiorstwa zawarte są w broszurze „Delegowanie do pracy tymczasowej w holenderskim sektorze budowlanym”. Więcej informacji na stronie www.NLconstruction.info.

Obywatelstwo pracownika

- Obywatelstwo pracownika nie ma wpływu na zastosowanie przepisów CAO. Czynnikiem decydującym jest to, czy pracownik zatrudniany jest przez holenderskie czy zagraniczne przedsiębiorstwo.
- Obywatelstwo pracownika ma wpływ na obowiązujące przepisy z zakresu m.in. ubezpieczeń społecznych, opieki zdrowotnej czy pozwoleń na pobyt i zatrudnienie. Informacje na ten temat znajdują się na stronie www.posting-workers.eu (dostępne języki: angielski i niderlandzki).

1.2 Najważniejsze pojęcia

CAO dla Budownictwa

W niniejszej publikacji pod pojęciami „CAO dla Budownictwa” lub „CAO” rozumie się uznane za powszechnie wiążące przepisy holenderskiego układu zbiorowego pracy dla sektora budowlanego.

Prace budowlane i infrastrukturalne

Są to czynności wykonywane w zakresie:

- » budownictwa mieszkalnego i niemieszkalnego (np. budowy mieszkań i budynków przemysłowych);
- » budownictwa ziemnego, wodnego i drogowego (np. przemieszczania gruntów, budowy dróg, mostów i wałów przeciwpowodziowych);
- » budownictwa infrastrukturalnego (budowy dróg, torowisk, sieci kanalizacyjnych i kablowych).

Pracodawca

W niniejszej publikacji pod tym pojęciem rozumie się zagraniczne przedsiębiorstwo (niebędące agencją pośrednictwa pracy tymczasowej lub biurem delegującym pracowników), które czasowo deleguje swoich pracowników do pracy w holenderskim sektorze budowlanym lub infrastrukturalnym.

Pracownik

Pod tym pojęciem rozumie się osobę, która będąc związana umową o pracę na prawie innym niż holenderskie, na zlecenie swojego pracodawcy czasowo wykonuje prace budowlane lub infrastrukturalne w Holandii.

Pracownik budowlany i pracownik UTA

CAO dla Budownictwa wyróżnia pracowników na stanowiskach budowlanych oraz pracowników na stanowiskach UTA. Pracownicy na stanowiskach budowlanych to pracownicy faktycznie wykonujący prace budowlane lub infrastrukturalne, takie jak stolarka, murowanie, rozbiórka i budowa dróg i torowisk. Pracownicy na stanowiskach UTA pełnią w sektorze budowlanym funkcje kierownicze, techniczne i administracyjne. O ile wyraźnie nie określono inaczej, zasady CAO opisane w tej publikacji dotyczą zarówno pracowników na stanowiskach budowlanych, jak i pracowników na stanowiskach UTA.

1.3 Zgłaszanie nadużyć

Jeśli zauważą Państwo, że przedsiębiorstwo budowlane lub agencja pracy tymczasowej nie przestrzegają przepisów CAO, a prowadzi to do nadużyć wobec pracowników lub nieuczciwej konkurencji z innymi przedsiębiorstwami: prosimy to zgłosić w Biurze ds. przestrzegania przepisów i zakresu ich zastosowania Technicznej Agencji Budownictwa (Technisch Bureau Bouwnijverheid). Więcej informacji na stronie www.NLconstruction.info (dostępne różne wersje językowe; zakładka Kontakt).

Jeśli nadużycia dotyczą przepisów *prawnych*, np. w zakresie wynagrodzeń, warunków zatrudnienia lub oszustw na rynku pracy, należy to zgłosić instytucji administracji państwowej: Inspectie SZW. Więcej na stronie www.inspectieszw.nl (dostępne języki: niderlandzki i angielski).

2. Zasady CAO obowiązujące przy delegowaniu pracowników

2.1. Wykaz artykułów CAO

Przy delegowaniu pracowników przez przedsiębiorstwa zagraniczne (niebędące agencjami pośrednictwa pracy tymczasowej lub biurami delegującymi pracowników) obowiązują następujące przepisy CAO dla Budownictwa:

Zagadnienia WAGA	Artykuły CAO dla Budownictwa
Ogólne	Artykuł 1: Definicje Artykuł 13: Badanie przestrzegania przepisów Artykuł 40: Pojęcia
Maksymalny czas pracy i minimalny czas odpoczynku	Artykuł 23: Normalna długość pracy i czas pracy Artykuł 24: Przepisy normatywne dotyczące czasu pracy Artykuł 27: Prace konserwacyjne w soboty Artykuł 29 i 31: Nadgodziny Artykuł 32a: Przesunięte godziny prac infrastrukturalnych Artykuł 32b: Przesunięte godziny prac zależnych od pływów morskich Artykuł 33: Praca zmianowa Artykuł 34: Dyżur Artykuł 38: Krótka nieobecność
Minimalna ilość dni urlopowych, za które pracodawca ma obowiązek wypłaty wynagrodzenia	Artykuł 20a-b: Zakończenie stosunku pracy Artykuł 35a-b: Urlop Artykuł 36a-b: Dodatkowe dni wolne Artykuł 37: Dni świąteczne
Płace minimalne, obejmujące rekompensaty za nadgodziny, nieobejmujące uzupełniających programów emerytalnych przedsiębiorstwa	Artykuł 30 i 31: Rekompensata za nadgodziny Artykuł 32a: Dodatek za przesunięte godziny prac infrastrukturalnych Artykuł 32b: Dodatek za przesunięte godziny prac zależnych od pływów morskich Artykuł 33: Dodatek za pracę zmianową Artykuł 34: Rekompensata za dyżur Artykuł 41a-b: Podział stanowisk Artykuł 42a-c i 43: Płace gwarantowane i skale wynagrodzeń Artykuł 44: Podwyżki płac i wynagrodzeń Artykuł 45: Wynagrodzenie za wyniki Artykuł 46a-46b: Dodatek urlopowy Artykuł 49: Sposób wypłaty wynagrodzenia Artykuł 50 i 54: Rekompensata kosztów dojazdu Artykuł 51: Rekompensata czasu dojazdu Artykuł 52: Dodatek dla kierowców Artykuł 53: Premia za bezszkodową jazdę Artykuł 55: Rekompensata za pracę w miejscach odległych Artykuł 56: Rekompensata za odzież i narzędzia robocze Artykuł 57: Dodatek za prace kamieniarskie
Warunki udostępniania pracowników	Artykuł 6: Praca tymczasowa (patrz

	www.NLconstruction.info)
Zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w pracy	Artykuł 56: Środki ochrony osobistej Artykuł 70a-c: Szczególne przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy Artykuł 71: Bezpieczeństwo w przesuniętych godzinach prac infrastrukturalnych Artykuł 73 i 74: Pogoda uniemożliwiająca pracę
Środki ochronne w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy dzieci, młodocianych pracowników i kobiet w ciąży lub w połogu.	Artykuł 29: Zakaz pracy w nadgodzinach dotyczący młodocianych pracowników Artykuł 45: Zakaz pracy za stawkę dotyczący młodocianych pracowników

2.2 Czas pracy i dodatki z nim związane

Normalny czas pracy i dni pracy (art. 23)

- **Czterdzieści godzin, od poniedziałku do piątku:** Normalny czas pracy wynosi czterdzieści godzin tygodniowo i osiem godzin dziennie. Normalny tydzień pracy trwa od poniedziałku do piątku włącznie. Pracownik nie ma obowiązku wykonywania pracy w soboty, niedziele i uznane chrześcijańskie dni świąteczne.
- **Codzienny czas pracy i czas odpoczynku:** Pracodawca ustala w porozumieniu z pracownikiem jego codzienny czas pracy i odpoczynku. Jeżeli pracownik chce pracować w innych godzinach z powodów osobistych, pracodawca bierze to poważnie pod uwagę.
- **Dodatkowe przepisy dotyczące stanowisk budowlanych:**
 - Codzienny czas pracy: Czas ten przypada pomiędzy godziną 7:00 a 18:00.
 - Maksymalnie 11,5 godziny: Czas pracy, przerwa i czas dojazdu nie mogą w sumie wynosić więcej niż 11,5 godziny dziennie. Jeżeli jest to konieczne, czas pracy zostaje skrócony. Godziny przeznaczone na podróż, które przypadają podczas czasu pracy, liczą się jako przepracowane godziny.

Przepisy normatywne dotyczące czasu pracy (art. 24)

- **Regulacje dotyczące podstawowych świadczeń społecznych i zapomóg:** O ile CAO nie zawiera postanowień dotyczących konkretnego czasu pracy, w tym zakresie obowiązują przepisy normatywne dotyczące czasu pracy ujęte w załączniku 6 tego CAO. Więcej na stronie www.tbbouw.nl.

Prace konserwacyjne w soboty (art. 27)

- **Budynki użytkowe:** W soboty pracownik może wykonywać prace konserwacyjne i naprawcze w budynkach użytkowych. Mogą to być mieszkania, biura, szpitale lub budynki przemysłowe.
- **Zakres czasu pracy:** Czas pracy przypada pomiędzy godziną 07:00 a 18:00.
- **Rekompensata:** Pracownik ma prawo do [dodatku za pracę w soboty w wysokości 50%](#) oraz wybranego niepłatnego dnia wolnego w tygodniu roboczym.
- **Warunki:** Praca konserwacyjna w sobotę możliwa jest wyłącznie wtedy, gdy wymaga tego zleceniodawca. Pracownik nie ma obowiązku pracy w soboty.

Nadgodziny na stanowiskach budowlanych (art. 29)

- **Czym są nadgodziny?**

- praca w wymiarze większym niż 8 godzin dziennie;
- praca przed godz. 07:00 oraz po godz. 18:00;
- praca w soboty i niedziele.
- **Zgoda personelu:** Pracodawca może zlecać swoim pracownikom pracę w nadgodzinach, jeżeli 70% tych pracowników wyraża na to zgodę. Pracownik indywidualny nie ma obowiązku pracy w nadgodzinach.
- **Pełne godziny:** Praca w nadgodzinach liczona jest wyłącznie w pełnych godzinach.
- **Maksymalnie 13 godzin dziennie:** W przypadku nadgodzin czas pracy, przerwa i czas dojazdu nie mogą w sumie wynosić więcej niż 13 godzin dziennie. Jeżeli jest to konieczne, czas pracy zostaje skrócony. Godziny przeznaczone na podróż, które przypadają podczas czasu pracy, liczą się jako przepracowane godziny.
- **Zakaz dotyczący młodocianych pracowników:** Pracownik do 18 roku życia nie może pracować w nadgodzinach.
- **Nie strukturalnie:** Zabroniona jest praca w nadgodzinach przez dłuższy czas (w sposób strukturalny).

Nadgodziny na stanowiskach budowlanych (art. 30)

- **Rekompensata w formie pieniężnej lub czasowej:** Pracownik na stanowisku budowlanym pracujący w [nadgodzinach](#) może wybrać rekompensatę w formie pieniężnej lub czasowej. W ciągu 3 dni roboczych od dnia, w którym wykonywał prace w nadgodzinach, pracownik zgłasza pracodawcy sposób rekompensaty.
- **Rekompensata w formie pieniężnej:** W tym przypadku stała ustalona stawka godzinowa zostaje zwiększona o procent podany w tabeli.
- **Rekompensata w czasie:** W przypadku rekompensaty w formie czasowej liczba nadgodzin zostanie pomnożona przez wartości procentowe podane w tabeli. Jeżeli pracownik nabył w ten sposób prawo do ośmiu godzin wolnego czasu, może on w porozumieniu z pracodawcą pobrać jeden dzień wolny. Za ten dzień pracownik otrzymuje stałe ustalone wynagrodzenie.
- **Prace nabrzeżne:** Pracowników budowlanych, których prace uzależnione są od pływów morskich, obowiązuje osobny czas i wartości procentowe. Patrz poniższa tabela.
- **Nadgodziny w przesuniętych godzinach prac infrastrukturalnych:** W przypadku nadgodzin w godzinach przesuniętych, rekompensata zostaje obliczona na podstawie stałej ustalonej płacy, a nie na podstawie [dodatku za przesunięte godziny przy pracach infrastrukturalnych](#).
- **Praca w nadgodzinach przy wykonywaniu pracy zmianowej:** W tym przypadku rekompensata za nadgodziny wyliczana jest na podstawie stawki godzinowej oraz [dodatku za pracę zmianową](#).

Rekompensata za nadgodziny dla pracowników budowlanych przepisy ogólne

- | | 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 prac uzależnionych od pływów morskich

- | | |
|--|------|
| • od godziny 05:00 w poniedziałek do godziny 22:00 w piątek: | |
| - od godziny 05:00 do godziny 22:00 | 25% |
| - od godziny 22:00 do godziny 05:00 | 50% |
| • od godziny 22:00 w piątek do godziny 21:00 w sobotę | 50% |
| • od godziny 21:00 w sobotę do godziny 05:00 w poniedziałek | 100% |

Nadgodziny na stanowiskach UTA (art. 31)

- **Nieobowiązkowe:** Pracownik na stanowisku UTA nie ma obowiązku pracy w nadgodzinach.
- **Rekompensata:** Pracodawca informuje pracownika na piśmie, w jaki sposób rekompensowane są nadgodziny w znaczącym wymiarze. Może odbywać się to w formie czasowej lub pieniężnej.
- **W przypadku braku ustaleń:** W takim przypadku pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku do poziomu 3 włącznie przysługuje rekompensata według obowiązującej godzinowej stawki wynagrodzenia lub rekompensata w postaci czasu odpowiadającego czasowi pracy w nadgodzinach.

Przesunięte godziny prac infrastrukturalnych na stanowiskach budowlanych (art. 32a)

- **Czego to dotyczy?** W przypadku prac infrastrukturalnych pracownik budowlany może pracować w przesuniętych godzinach. Normalny wymiar pracy to nadal 40 godzin w tygodniu kalendarzowym.
- **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 i o ile jest to konieczne;
 - pracownik nie ma obowiązku pracy na takich warunkach;
 - wobec osób w wieku powyżej 55 lat obowiązuje ograniczenie do maksymalnie trzydziestu tygodni rocznie;
 - normalny czas pracy w wymiarze czterdziestu godzin tygodniowo może być podzielony na cztery zmiany, jeżeli wszystkie zmiany w danym tygodniu rozpoczynają się po godzinie 20:00;
 - raz na tydzień pracownik ma czas na odpoczynek przez nieprzerwany okres 48 godzin; raz na dwa tygodnie czas odpoczynku przypada od godziny 06:00 w sobotę do godziny 21:00 w niedzielę;
- **Bezpieczeństwo:** W przypadku robót infrastrukturalnych wykonywanych w przesuniętych godzinach w porach wieczornych lub nocnych obowiązują dodatkowe przepisy bezpieczeństwa. Więcej informacji: [Bezpieczeństwo przy przesuniętych godzinach prac infrastrukturalnych](#).
- **Dodatek za przesunięte godziny prac infrastrukturalnych:** Jest to procentowy dodatek liczony na podstawie stałej ustalonej płacy godzinowej pracownika. 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. Jeśli pracownik wypracowuje nadgodziny w przesuniętych godzinach, przysługuje mu [rekompensata za nadgodziny](#) dla pracowników budowlanych.
- **W wyjątkowych przypadkach:** Jeśli ustalone zostanie, że pracownik przez cały tydzień ma pracować tylko w przesuniętych godzinach, ale nie uda mu się wypracować pełnego wymiaru normalnych godzin pracy, pracodawca wypłaci mu dodatek w wysokości 30% za godziny, w których nie mógł pracować. Pracownik otrzyma więc dodatek za cały tydzień pracy w przesuniętych godzinach.

Dodatek za przesunięte godziny prac infrastrukturalnych dla pracowników na stanowiskach budowlanych

przepracowane 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 07:00:00 w niedzielę do godziny 07:00 w poniedziałek oraz w dni świąteczne	100%

Przesunięte godziny prac zależnych od pływów morskich na stanowiskach budowlanych (art. 32b)

- **25 procent:** Pracownik na stanowisku budowlanym wykonujący pracę zależną od pływów morskich otrzymuje dodatek do gwarantowanej stawki godzinowej w wysokości 25%. Dodatek ten przysługuje za przepracowane godziny przed godziną 06:00 oraz po godzinie 18:00, o ile przypadają one w ramach normalnego tygodniowego czasu pracy.

Praca zmianowa na stanowiskach budowlanych (art. 33)

- **Granice:** W przypadku pracy zmianowej normalny czas pracy trwa pomiędzy godziną 0:00 w poniedziałek rano a godziną 24:00 w piątek wieczorem. Ponadto obowiązuje maksymalny czas pracy, wynoszący osiemdziesiąt godzin na dwa tygodnie.
- **Dodatek:** Pracownik wykonujący pracę zmianową otrzymuje za nią procentowy dodatek do jego stałej ustalonej płacy. W budownictwie przemysłowym obowiązują odmienne regulacje. Oba rodzaje regulacji przedstawiono w poniższej tabeli.
- **Praca w nadgodzinach przy wykonywaniu pracy zmianowej:** Patrz [Rekompensata za nadgodziny dla pracowników budowlanych](#).

Dodatek za pracę zmianową na stanowiskach budowlanych

Przepisy ogólne	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%

Dyżur na stanowiskach budowlanych (art. 34)

- **Czego to dotyczy?** Pracownik na stanowisku budowlanym pełni dyżur, jeśli poza swoim normalnym czasem pracy musi być dostępny do wykonywania prac, które nie mogą czekać do następnego dnia.
- **Rekompensata za dyżur:** W trakcie dyżuru pracownik ma prawo do rekompensaty, nawet jeśli nie zostanie w tym czasie wezwany do pracy.
- **Wysokość rekompensaty:** Pracodawca ustala stawkę rekompensaty za dyżur w porozumieniu z pracownikiem. Stawki podane w poniższej tabeli obowiązują w tym przypadku jako dolna granica.
- **Rekompensata za tydzień lub za dzień:** Jeżeli pracownik pełni dyżur przez cały tydzień kalendarzowy, przysługuje mu rekompensata za tydzień. Jeżeli dyżur trwa krócej niż tydzień kalendarzowy, wówczas obowiązuje rekompensata za każdy dzień dyżuru. Patrz poniższa tabela. Wymienione w niej kwoty brutto stanowią dolną granicę.
- **Rekompensata za nadgodziny:** [Rekompensata za nadgodziny](#) przysługuje ponadto, jeżeli pracownik zostaje wezwany do *wykonywania pracy* w czasie dyżuru.

Rekompensata za dyżur na stanowiskach budowlanych

stopień w jakim pracownik związany jest ze swoim mieszkaniem	rekompensata za tydzień kalendarzowy	rekompensata za dzień (% wynagrodzenia za tydzień)	
		pon-pt	sob/nd
nieustannie	176,13 €	10%	25%
regularnie	152,64 €	10%	25%
minimalnie	129,16 €	10%	25%

2.3 Urlop i czas wolny

Dni urlopu i dni wolne dla seniorów (art. 35a-b)

- **Liczba dni:** Pracownik ma prawo do wymienionej w tabeli liczby dni urlopu i dni wolnych dla seniorów. Liczby te dotyczą pracowników posiadających umowę o pracę w wymiarze 40 godzin tygodniowo, wykonujących pracę budowlaną lub infrastrukturalną w Holandii przez cały rok. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin lub pracownikom pracującym w Holandii krócej niż rok przysługuje liczba dni wolnych obliczana proporcjonalnie do przepracowanego czasu.
- **Pobieranie urlopu:** Pracodawca ustala, kiedy pracownik może pobrać dni urlopu. Brane są pod uwagę życzenia pracownika, chyba że nie pozwalają na to prace.
- **Urlop letni:** Pracownik budowlany ma prawo do trzech tygodni nieprzerwanego urlopu w porze letniej. Pracownik na stanowisku UTA w porozumieniu z pracodawcą pobiera również trzy tygodnie nieprzerwanego urlopu letniego, jeśli pokrywa się to z interesem przedsiębiorstwa.
- **Wynagrodzenie/płaca:** Za dni wymienione w tabeli pracodawca kontynuuje wypłatę stałej ustalonej płacy/wynagrodzenia.
- **Dni urlopu i dni wolne dla seniorów w chwili zakończenia pracy (art. 20a-b):** Jeśli przy zakończeniu pracy w Holandii pracownik nadal posiada niewykorzystane dni wolne, pracodawca wypłaca ich równowartość pieniężną lub umożliwia pracownikowi wykorzystanie tych dni przed odejściem z pracy. Jeśli pracownikowi brakuje dni urlopu, pracodawca może rozliczyć z nim tę różnicę.

Dni urlopu i dni wolne dla seniorów dla pracowników budowlanych i UTA

stanowisko/ wiek*	liczba dni urlopu na rok		dni wolne dla seniorów	łącznie
	ustawowe	dodatkowe		
pracownik budowlany				
do 18 lat	20	9		29
od 18 do 54 lat włącznie	20	5		25
od 55 do 59 lat włącznie	20	5	10	35
60 lat i więcej	20	5	13	38
pracownik UTA				
do 18 lat	20	7		27
od 18 do 54 lat włącznie	20	5		25
od 55 do 59 lat włącznie	20	5	9	34
60 lat i więcej	20	5	11	36

*Pracownik, który osiągnie ten wiek w trakcie roku, ma prawo do liczby dni wyliczonej proporcjonalnie.

Dodatkowe dni wolne (art. 36a-b)

- **Liczba dni:** Pracownik budowlany ma prawo do 22 dodatkowych dni wolnych w roku kalendarzowym. Dowolnie może pobrać 12 z nich. Wykorzystanie pozostałych 10 dni ustala pracodawca. Pracownik UTA ma prawo do 15 dodatkowych dni wolnych w roku kalendarzowym. Wszystkie może pobierać w dowolnym terminie.
- **Praca na część etatu lub przez część roku:** Podane liczby dodatkowych dni wolnych dotyczą pracowników posiadających umowę o pracę w wymiarze 40 godzin tygodniowo, wykonujących pracę budowlaną lub infrastrukturalną w Holandii przez cały rok.

Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin lub pracownikom pracującym w Holandii krócej niż rok przysługuje liczba dodatkowych dni wolnych obliczana proporcjonalnie do przepracowanego czasu.

- **Wynagrodzenie/płaca:** Za dni wymienione w tabeli pracodawca kontynuuje wypłatę stałej ustalonej płacy/wynagrodzenia.
- **Dodatkowe wolne dni w chwili zakończenia pracy (art. 20a-b):** Jeżeli pracownik w chwili zakończenia pracy w Holandii posiada niewykorzystane dodatkowe dni wolne, musi wykorzystać te dni przed zakończeniem pracy. Jeśli pracownikowi brakuje dni, pracownik nie może tej różnicy rozliczyć z pracownikiem.

Dni świąteczne (art. 37)

- **Płatny urlop:** Pracownik ma prawo do płatnego urlopu w następujące dni świąteczne: w dwa dni Bożego Narodzenia, w Nowy Rok, w Poniedziałek Wielkanocny, w dzień Wniebowstąpienia, w drugi dzień Zesłania Ducha Świętego oraz w Dzień Króla. W niechrześcijańskie dni świąteczne pracownik może pobrać urlop bezpłatny.
- **Dzień Wyzwolenia:** Raz na pięć lat pracownik ma prawo do płatnego urlopu w dniu 5 maja. Dotyczy to lat 2015, 2020, 2025 itd.

Urlop okolicznościowy (art. 38)

- **Trzy dni płatne:** Pracownik może pobrać urlop w związku ze szczególnymi okolicznościami (np. rodzinnymi), jak np. wizyta u lekarza, przeprowadzka, ślub lub rocznica ślubu, urodzenie dziecka przez partnerkę, pobyt w szpitalu współlokatora czy choroba lub śmierć członka rodziny. Pracodawca kontynuuje wypłatę wynagrodzenia za trzy takie dni w roku.

2.4 Wynagrodzenie

Pojęcia (art. 40)

- **Gwarantowana stawka płacy:** Jest to kwota wypłacana pracownikowi budowlanemu przez pracodawcę. Kwoty podane w tabelach płac CAO dla Budownictwa służą tutaj jako dolna granica.
- **Stala ustalona płaca:** Jest to gwarantowana stawka plus ewentualny [dodatek za wydajność](#) dla pracownika na stanowisku budowlanym.
- **Wynagrodzenie:** Stała ustalona kwota brutto za dany okres, wypłacana pracownikowi UTA przez pracodawcę. W kwocie tej nie są zawarte: dodatek urlopowy i inne dodatki, stałe i zmienne premie, premie roczne i świadczenia jednorazowe. Kwoty minimalne podane w tabelach wynagrodzeń CAO dla Budownictwa służą tutaj jako dolna granica.

Podział stanowisk budowlanych (art. 41a)

- **Podział stanowisk:** Pracodawca przydziela pracownika do jednej z grup stanowisk od A do E. Przydział odbywa się na podstawie zakresu obowiązków pracownika i podziału stanowisk.

Przydział do grupy stanowisk

- A. Praca niewymagająca (wysokich) kwalifikacji, doświadczenia, stanowisko pomocnicze.
- B. Wymagana niewielka wiedza fachowa, niski stopień samodzielności, przy prostych powtarzalnych czynnościach możliwa praca samodzielna.
- C. Wymagana wiedza fachowa, znajomość swojego fachu, praca samodzielna. Do tej grupy należą rzemieślnicy.

- D. Specjalistyczna wiedza fachowa, praca samodzielna, często funkcja kierownicza.
- E. Wysoce specjalistyczna wiedza fachowa, praca samodzielna, zazwyczaj funkcja kierownicza.

Płaca dla pracowników budowlanych (art. 42a-c)

- **Tabele płac:** Aktualne tabele płac i wynagrodzeń pracowników na stanowiskach budowlanych znajdują się na stronie www.NLconstruction.info.
- **Objaśnienie:**
 - 22 lata i więcej: Płaca gwarantowana dla tego pracownika budowlanego zawarta jest w I tabeli płac. Odmierna płaca dotyczy pracowników kierujących zespołem co najmniej pięciu pracowników (brygadzysta, II tabela płac).
 - Od 16 do 21 lat: Gwarantowana stawka płacy dla tych pracowników budowlanych zależy od ich wieku i poziomu wykształcenia. Patrz III tabela płac.
 - Początkowa skala wynagrodzeń: Przez pierwszy rok pracy pracowników do 27 roku życia bez doświadczenia w sektorze budowlanym pracodawca może stosować stawki zawarte w początkowej skali wynagrodzeń IV tabeli płac. Początkowa skala wynagrodzeń nie obowiązuje, jeżeli pracownik jest w trakcie szkolenia zawodowego budowlanego lub posiada dyplom ukończenia takiego szkolenia.

Podział stanowisk UTA (art. 41b)

- **Podział stanowisk:** Pracodawca przydziela pracownika według skali stanowisk do danego poziomu stanowisk. Następuje to na podstawie obowiązków pracownika oraz następującego podziału stanowisk.

Podział na skale stanowisk

Pracowników UTA obowiązują następujące skale stanowisk:

1. Wykonawstwo
2. Biuro przedsiębiorstwa
3. Przygotowanie prac
4. Obliczenia
5. Opracowywanie planów, biuro konstrukcyjne i biuro kreślarskie
7. Zaopatrzenie
8. Zarządzanie środkami materiałowymi i materiałami budowlanymi
9. Konserwacja środków materiałowych
10. Kontrola jakości asfaltu lub betonu
11. Administracja ogólna
12. Administracja prac
17. Programowanie i analiza systemów

Każda skala stanowisk posiada różne poziomy. Należy wybrać poziom, który najbardziej odpowiada funkcji pracownika. Patrz załącznik 9b CAO.

Wynagrodzenie na stanowiskach UTA (art. 43)

- **Tabele wynagrodzeń:** Aktualne tabele płac i wynagrodzeń pracowników na stanowiskach UTA znajdują się na stronie www.NLconstruction.info.
- **Objaśnienie:**
 - Każdy poziom stanowiska posiada własny przedział wynagrodzeń z jego minimalną i maksymalną kwotą. Miesięczne wynagrodzenie, do którego ma prawo pracownik, jest równe lub wyższe od kwoty minimalnej.
 - Wiek: 22 lata lub więcej: tabela 1: 16 do 21 lat włącznie: 2 tabela wynagrodzeń.

- Początkowa skala wynagrodzeń: Pracodawca może zastosować początkową skalę wynagrodzeń z 3 tabeli wynagrodzeń wobec pracowników na stanowiskach UTA, którzy:
 - mają co najmniej 22 lata i przez okres dłuższy niż 8 miesięcy, ale nie dłuższy niż 1 rok pozostawali bezrobotni;
 - mają od 16 do 21 lat włącznie i należą do 1 grupy stanowisk: w trakcie pierwszego roku pracy w sektorze budowlanym.

Podwyżki płac/wynagrodzeń (art. 44)

- **Podwyżki strukturalne:** Strukturalne podwyżki płac i wynagrodzeń na podstawie CAO dla Budownictwa mają zastosowanie również wobec pracowników zatrudnionych przez zagraniczne przedsiębiorstwa. Podwyżki te przedstawione są w wymienionych tabelach płac i wynagrodzeń.
- **Świadczenia jednorazowe:** Pracownik ma również prawo do ewentualnych świadczeń jednorazowych wynikających z CAO.

Dodatek motywacyjny dla pracowników budowlanych (art. 45)

- **Poza płacą gwarantowaną:** Pracodawca może przyznać pracownikowi budowlanemu dodatek motywacyjny. Dodatek ten przyznawany jest poza płacą gwarantowaną.
- **Praca na podstawie stawki:** Pracodawca może przyłączyć dodatek motywacyjny do systemu nagradzania za wyniki. Na taki system musi wyrazić zgodę zarówno przedsiębiorstwo, jak i pracownik. Musi on być również uzgodniony na piśmie.
- **Z reguły nie jest wliczany:** Pracodawca nie może rozliczyć dodatku za wydajność wraz z podwyżką stawki płacy gwarantowanej. *Może to zrobić tylko w przypadku, gdy podwyżka płacy związana jest z przeniesieniem pracownika do wyższej grupy stanowisk.*

Dodatek urlopowy (art. 46a-b)

- **Osiem procent:** Pracownik ma prawo do dodatku urlopowego w wysokości 8% od swojej stałej ustalonej płacy/wynagrodzenia.

Specyfikacja płacy (art. 49)

- **Przy każdej wypłacie:** Pracodawca jest zobowiązany przy każdej wypłacie przekazać pracownikowi pisemną specyfikację płacy brutto, z podziałem na płacę gwarantowaną, nadgodziny, czas dojazdu, rekompensaty, dodatki (np. dodatek urlopowy) i inne.

2.5 Pozostałe rekompensaty i dodatki

Rekompensata kosztów dojazdu na stanowiskach budowlanych (art. 50)

- **Dla kogo?** Pracownik na stanowisku budowlanym ma prawo do rekompensaty kosztów dojazdu wymienionych w poniższej tabeli, jeśli spełnia co najmniej jeden z podanych warunków:
 - codziennie musi dojeżdżać do pracy i z powrotem w sumie ponad 15 kilometrów ze swojego tymczasowego miejsca pobytu w Holandii;
 - musi podróżować podczas pracy i na potrzeby wykonywanej pracy.
- **Odmienne zasady rekompensaty kosztów dojazdu:** Pracodawca może, w porozumieniu z radą zakładową, ustalić inne zasady rekompensaty za czas dojazdu, jednak nie mogą one być w rezultacie mniej korzystne dla pracownika.

Rekompensata kosztów dojazdu dla pracowników budowlanych

środek transportu	norma	kwota
transport publiczny	najniższa klasa	100%
rower	za dzień pracy	0,80 €
motorower	za km	0,07 €
	za dzień (minimalnie)	0,89 €
motocykl	za km	0,22 €
samochód	za km	0,32 €

Rekompensata czasu dojazdu na stanowiskach budowlanych (art. 51)

- **Dla kogo?** Pracownik budowlany pracujący poza gminą holenderską, w której tymczasowo przebywa, ma prawo do otrzymywania wynagrodzenia za godziny, które musi przeznaczyć na przejazdy pomiędzy jego tymczasowym miejscem pobytu w Holandii a pracą. Nie dotyczy to pierwszej godziny przejazdu na dzień.
- **Wyjątek dotyczący pierwszej godziny przejazdu:** Pracownikowi, który przewozi swoim samochodem jednego lub więcej kolegów, przysługuje rekompensata za pierwszą godzinę przejazdu.
- **Rekompensata za godzinę:** Rekompensata za jedną godzinę dojazdu jest równa gwarantowanej stawce godzinowej pracownika.
- **Środki transportu:** Rekompensata za czas dojazdu dotyczy dojazdów transportem publicznym, własnym środkiem transportu oraz środkiem transportu udostępnionym przez pracodawcę.
- **Ustalenie czasu dojazdu:** Jako czas dojazdu środkami transportu publicznego uznaje się czas podany w rozkładzie jazdy. W przypadku innych środków transportu zakłada się, że pracownik jest w stanie przebyć następującą liczbę kilometrów na godzinę: pieszo 5 km, rowerem 15 km, motorowerem 25 km, motocyklem 40 km. Przy dojazdach samochodem obowiązuje obliczenie według normy na podstawie najszybszej trasy z miejsca zamieszkania do pracy i z powrotem. Patrz poniższa tabela.
- **Pogoda uniemożliwiająca pracę:** Również w przypadku [pogody uniemożliwiającej pracę](#) pracownik ma prawo do rekompensaty kosztów dojazdu. Nie dotyczy to sytuacji, w której pracownik wcześniej mógł wiedzieć, że nie będzie w danym dniu musiał przyjeżdżać do pracy.
- **Odmienne zasady rekompensaty za czas dojazdu:** Pracodawca może, w porozumieniu z radą zakładową, ustalić inne zasady rekompensaty za czas dojazdu, jednak nie mogą one być w rezultacie mniej korzystne dla pracownika.

Obliczenie czasu dojazdu przy korzystaniu z samochodu (pracownicy budowlani)

przejazd dom-praca: odległość w jedną stronę w km		godziny przejazdu podlegające rekompensacie za dzień	
od	do	pasażer lub pracownik jadący sam*	pracownik, który przewozi kolegów
0 km	25 km	0	na podstawie prędkości 60 km/h
25 km	50 km	na podstawie prędkości 60 km/h (maks. 0,8 godziny)	na podstawie prędkości 60 km/h
50 km	59 km	1,0	2,0
59 km	70 km	1,2	2,2
70 km	81 km	1,4	2,4
81 km	92 km	1,5	2,5
92 km	105 km	1,8	2,8
105 km	lub więcej	faktyczny czas dojazdu**	faktyczny czas dojazdu**

* pierwsza godzina dojazdu została już odliczona.

** przy minimum wynoszącym 1,8 h.

Dodatek dla kierowcy dla pracowników budowlanych (art. 52)

- **Dodatek za dzień:** Pracodawca wypłaca pracownikowi budowlanemu dodatek dla kierowcy według poniższej tabeli, jeśli spełnione zostaną poniższe warunki:
 - pracownik na prośbę pracodawcy przewozi jednego lub więcej kolegów lub robił to przez co najmniej dwa tygodnie;
 - samochód nie został udostępniony przez pracodawcę.

Dodatek dla kierowcy dla pracowników budowlanych

odległość w jedną stronę	dodatek za dzień
0 - 30 km	6 €
31 - 65 km	9 €
więcej niż 65 km	12 €

Premia za bezszkodową jazdę dla pracowników budowlanych (art. 53)

- **Wyłącznie na stanowiskach kierowcy:** Pracownik budowlany na stanowisku kierowcy, który przez kwartał jeździł bez szkód spowodowanych z własnej winy, ma prawo do premii za bezszkodową jazdę.
- **Kwoty:** W pierwszym kwartale premia wynosi 10,57 € W kolejnym bezszkodowym kwartale wzrasta ona o 1,24 €. Maksimum wynosi 12,91 € za kwartał. W przypadku wystąpienia szkody z winy pracownika, premia spada do kwoty 10,57 €.
- **Bonus:** Po trzech latach bezszkodowej jazdy pracownik, poza premią, otrzymuje bonus w wysokości 18,20 € za rok. Jeśli pracownik nadal będzie jeździł bezszkodowo, bonus będzie wypłacany co roku.

Koszty dojazdu na stanowiskach UTA (art. 54)

- **Pełna rekompensata:** Pracownik wypłaca rekompensatę kosztów dojazdu pracownikowi UTA, który na jego zlecenie wykonuje pracę poza stałym miejscem pobytu.
- **Kwota za kilometr:** Jeśli pracodawca uważa, że pracownik powinien dojeżdżać do pracy własnym samochodem lub motocyklem, wypłaca mu za to rekompensatę za przejechane kilometry w wysokości 0,32 € (samochód) lub 0,22 € (motocykl).

- **Pozostałe przypadki:** Pracownik, który *nie* podlega powyższym regulacjom, ma prawo do rekompensaty za dojazd pomiędzy czasowym miejscem zamieszkania w Holandii a pracą w wysokości 0,19 € za km. Zasada ta nie obowiązuje, jeśli pracodawca zapewnia pracownikowi dojazd służbowy lub kartę OV.

Praca w miejscach odległych na stanowiskach budowlanych (art. 55)

- **Koszty zakwaterowania:** Tak długo, jak pracownik budowlany pracuje w takiej odległości od miejsca zamieszkania, że nie może codziennie wracać do domu, pracodawca jest odpowiedzialny za jego wyżywienie, zakwaterowanie i inne kwestie z nim związane. Pracodawca może je sam zapewnić i opłacić lub też pozostawić to pracownikowi, a następnie zwrócić mu poniesione koszty. Również, gdy pracodawca sam zapewnia zakwaterowanie, wyżywienie itp., pracownikowi przysługuje rekompensata kosztów wyżywienia w wysokości 6,65 € dziennie.

Środki ochrony osobistej, odzież robocza i narzędzia na stanowiskach budowlanych (art. 56)

- **Środki ochrony osobistej:** Pracodawca zapewnia pracownikowi budowlanemu bezpłatne obowiązkowe środki ochrony osobistej.
- **Odzież robocza:** Pracodawca może udostępnić bezpłatnie niezbędną odzież roboczą. Jeżeli pracodawca tego nie zrobi, pracownik ma prawo do rekompensaty pieniężnej. Patrz poniższa tabela. Pracownik wykonujący prace podczas mrozu otrzymuje od pracodawcy bezpłatną odzież zimową.
- **Własne narzędzia:** W przypadku, gdy konieczne jest korzystanie z własnych narzędzi, pracownikowi przysługują następujące rekompensaty netto za każdy przepracowany dzień: dla stolarzy i brukarzy €0,75; dla murarzy i kafelkarzy €0,54.

Rekompensata za odzież roboczą na stanowiskach budowlanych

rodzaj odzieży	rekompensata netto za przepracowany dzień
odzież robocza	0,87 €
odzież robocza w przedsiębiorstwie wbijającym pale	0,95 €
gumowce	0,54 €
wyłącznie gumowce do kolan	0,43 €

Dodatek za prace kamieniarskie dla pracowników budowlanych (art. 57)

- **€ 7,91 za tydzień:** Pracownik budowlany wykonujący prace kamieniarskie na wałach przeciwpowodziowych lub wzdłuż wybrzeża, otrzymuje dodatek w wysokości 7,91 € za tydzień. Dotyczy to także prac przy uszczelnianiu wałów matami.

2.6 Zdrowie i bezpieczeństwo

Szczególne przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 70a-c)

- **Przykłady:** W CAO dla Budownictwa znajdują się szczególne zasady bezpieczeństwa i higieny pracy. Kilka przykładów:
- **Środki ochrony osobistej** (kask bezpieczeństwa, obuwiu ochronne itp.): Pracodawca zapewnia je bezpłatnie. Każdy pracownik wykonujący prace na terenie budowy zobowiązany jest do ich noszenia.
- **Substancje niebezpieczne:** Pracownik może odmówić wykonywania pracy w środowisku zanieczyszczonym, jeżeli pracodawca nie zapewnia odpowiednich środków ochrony.

- **Rola wykonawcy:** Jeżeli praca wykonywana jest z użyciem substancji i materiałów niebezpiecznych, wykonawca musi dysponować listą tych substancji/materiałów i dotyczących ich środków bezpieczeństwa.
- **Niedozwolone:** Zabroniona jest obróbka azbestu lub smoły. Dotyczy to również rozpuszczalników przy pracy w pomieszczeniach.
- **Dźwiganie ciężarów:** Pracownik na stanowisku budowlanym nie może w żadnym wypadku dźwigać ciężaru większego niż 25 kg. Przy podnoszeniu materiałów murarskich cięższych niż 14 kg należy użyć odpowiednich urządzeń.
- **Praca w szczelnych pomieszczeniach:** Pracodawca dba o to, by w okresie od 1 września do 1 maja pracownicy na stanowiskach budowlanych, wykonujący prace wewnątrz pomieszczeń, w miarę możliwości pracowali w szczelnych pomieszczeniach.
- **Roboty drogowe:** Pracownik na stanowisku budowlanym może je wykonywać, jeżeli ukończył kurs bezpieczeństwa pracy.
- **Pracownicy młodociani:** Pracownicy na stanowisku budowlanym poniżej 18 roku życia nie mogą pracować w nadgodzinach, przy maszynach służących do wbijania pali oraz na podstawie stawki.

Bezpieczeństwo przy przesuniętych godzinach prac infrastrukturalnych na stanowiskach budowlanych (art. 71)

W przypadku robót infrastrukturalnych wykonywanych w przesuniętych godzinach w porach wieczornych lub nocnych obowiązują dodatkowo następujące przepisy bezpieczeństwa:

- **Informowanie pracowników:** Pracodawca dba o to, by pracownik przed rozpoczęciem pracy był poinformowany o zasadach bezpieczeństwa.
- **Obowiązkowa kamizelka bezpieczeństwa:** Przy wykonywaniu robót drogowych pracownik obowiązkowo powinien mieć na sobie kamizelkę bezpieczeństwa.
- **Wyłączenie z ruchu:** Fragment drogi, na którym wykonywane są prace, musi być w całości wyłączony z ruchu.
- **Nocne mrozy:** W przypadku nocnych mrozów pracownik może wykonywać wyłącznie prace pilne. Zdrowie i bezpieczeństwo pracownika musi być zagwarantowane.

Pogoda uniemożliwiająca prace budowlane (art. 73)

- **Ocena:** Pracodawca, ewentualnie w porozumieniu z pracownikami, decyduje o tym, czy pogoda jest nieodpowiednia lub jest zbyt ciemno na wykonywanie prac („pogoda uniemożliwiająca pracę”).
- **Pogoda zimowa:** Jeśli pracodawca i pracownicy nie dojdą do porozumienia w kwestii, czy zimowa pogoda uniemożliwia pracę, stosuje się następującą zasadę. Pracownik, który pracuje na zewnątrz, może pod pewnymi warunkami *samodzielnie* zdecydować o wstrzymaniu pracy. Warunki te są następujące:
 - temperatura odczuwalna wynosi -6 st. C lub jest niższa (nie oznacza to, że musi być mróz) lub
 - jest mroźno oraz spełniony jest co najmniej jeden z poniższych warunków:
 - pracodawca nie udostępnił odzieży zimowej/przejściowej;
 - drogi przejazdowe lub ścieżki na terenie budowy nie są przejezdne;
 - leży warstwa śniegu, której nie można usunąć prostymi narzędziami (jak miotła lub łopata śnieżna).

Jeśli o godzinie 10:30 jeden z wymienionych warunków jest spełniony, pracownik może iść do domu.

- **Wątpliwości?** W przypadku wątpliwości, czy w dany zimowy dzień powinno się pracować czy nie, pracodawca i pracownicy mogą zasięgnąć informacji na stronie www.weerverlet.nl. Osoba, która nie posiada w danej chwili dostępu do komputera lub smartfonu, może

zadzwoń na numer 085 - 4010733. Ta usługa stron CAO dla Budownictwa jest dostępna wyłącznie w języku niderlandzkim.

- **Budowa rusztowań:** Przy temperaturze odczuwalnej -6 st. C lub niższej pracownicy wznoszący rusztowania mogą pracować dziennie na zewnątrz w maksymalnie czterech turach po 1,5 godziny. Między tymi turami następuje płatna przerwa na ogrzanie trwająca minimum 15 minut. Pracodawca może odesłać tych pracowników do prac w pomieszczeniach przy budowie rusztowań przemysłowych.

Płaca/wynagrodzenie przy pogodzie uniemożliwiającej pracę (art. 73 i 74)

- **Ciągłość wypłaty:** Za dni, w których praca była niemożliwa, pracodawca kontynuuje wypłatę stałej ustalonej płacy/wynagrodzenia.

3. Strony CAO dla Budownictwa

Organizacje pracodawców

- Bouwend Nederland: www.bouwendnederland.nl
- Aannemersfederatie Nederland Bouw en Infra: www.aannemersfederatie.nl
- NVB Vereniging voor ontwikkelaars & bouwondernemers: www.nvb-bouw.nl
- Vereniging van Waterbouwers: www.waterbouwers.nl

Organizacje pracowników

- FNV Bouw: www.fnvbouw.nl
- CNV Vakmensen: www.cnvvakmensen.nl

Stopka redakcyjna

Tekst niniejszej publikacji dostępny jest w wielu językach na stronie www.NLconstruction.info.

Wydanie

Na zlecenie stron CAO dla Budownictwa:

[Technisch Bureau Bouwnijverheid](#), Harderwijk.

Redakcja

Joyce van Dongen (Technisch Bureau Bouwnijverheid) i Teun Baak (Tekst & Beleid bv, Bleiswijk)

Tłumaczenie

Biuro tłumaczeń De Drechtsteden

Opracowanie graficzne

Mieneke van der Wekken (StudioTof! Swifterbant)

Maj 2014

Treść niniejszej publikacji nie stanowi podstawy do roszczenia jakichkolwiek praw.