

Delegowanie do pracy tymczasowej w holenderskim budownictwie

Zasady Układu Zbiorowego Pracy (CAO) obowiązujące przy delegowaniu międzynarodowym

Czerwiec 2014



Spis treści

1. Wstęp 3

- 1.1 O publikacji 3
- 1.2 Najważniejsze pojęcia 5
- 1.3 Wyłącznie certyfikowane agencje pracy tymczasowej 6
- 1.4 Zgłaszanie nadużyć 6

2. Zasady CAO obowiązujące przy delegowaniu pracowników tymczasowych 7

- 2.1. Wykaz artykułów CAO 7
- 2.2 Czas pracy i dodatki z nim związane 8
- 2.3 Urlop i czas wolny 12
- 2.4 Wynagrodzenie 13
- 2.5 Pozostałe rekompensaty i dodatki 15
- 2.6 Zdrowie i bezpieczeństwo 18

3. Strony CAO 20

- 3.1 Strony CAO dla Budownictwa 20
- 3.2 Strony ABU-CAO lub NBBU-CAO dla Pracowników tymczasowych 20

Stopka redakcyjna 21

1. Wstęp

1.1 O publikacji

Europejska Dyrektywa dotycząca delegowania pracowników, Ustawa o warunkach pracy w przypadku pracy transgranicznej (WAGA) i Układy Zbiorowe 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 tymczasowych czasowo oddelegowanych do pracy w Holandii obowiązują główne przepisy WAGA z holenderskiego ABU-CAO dla Pracowników tymczasowych. Ich objaśnienie znajduje się w broszurze [Praca tymczasowa w Holandii](#), publikacji Związku Agencji Pracy Tymczasowej (ABU). Broszura dostępna jest w językach: niderlandzkim, angielskim i polskim.

Pracownika tymczasowego, który wykonuje prace w holenderskim sektorze budowlanym lub infrastrukturalnym, na podstawie ABU-CAO obowiązuje również część przepisów holenderskiego CAO dla Budownictwa. Jak te przepisy i co zawierają, przeczytaj Państwo w niniejszej publikacji.

Pełna treść obowiązujących przepisów CAO dla Budownictwa 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:

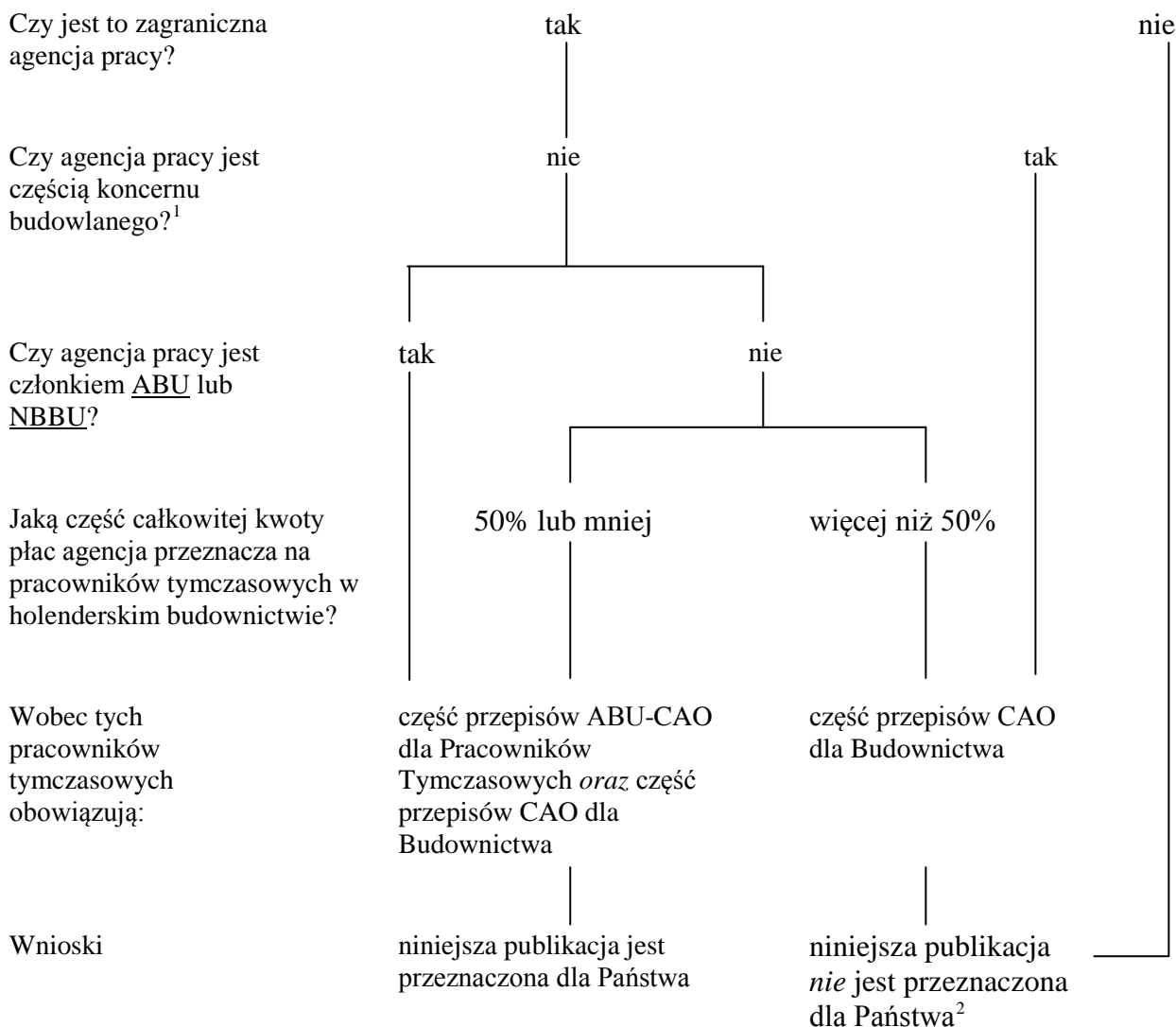
- » **zagranicznych agencji pracy tymczasowej i agencji delegujących**, czasowo delegujących swoich pracowników do pracy w holenderskim sektorze budowlanym lub infrastrukturalnym (zwanym dalej: agencjami pracy tymczasowej).
- » **pracowników**, którzy na zlecenie agencji pracy tymczasowej wykonują prace budowlane lub infrastrukturalne w Holandii (zwanym dalej: pracownikami tymczasowymi).
- » **holenderskich pracodawców-użytkowników** (zwanym dalej: pracodawcami-użytkownikami).

Treść niniejszego dokumentu

W niniejszej publikacji omówiono sytuację, w której agencja pracy tymczasowej zobowiązana jest do stosowania zarówno części przepisów ABU-CAO dla Pracowników tymczasowych, jak również części przepisów CAO dla Budownictwa. Poniższy schemat blokowy pomoże określić, czy dotyczy to Państwa sytuacji.

Jeśli *nie* dotyczy, obowiązują wtedy wyłącznie główne przepisy WAGA z CAO dla Budownictwa. Są one opisane w publikacji „Delegowanie do pracy w holenderskim budownictwie”. Więcej informacji znajduje się na stronie www.NLconstruction.info (w różnych wersjach językowych).

Jakie przepisy CAO obowiązują?



Uwagi

- Przepisy CAO opisane w niniejszej publikacji odnoszą się również do agencji pracy tymczasowej, która czasowo zleca pracę w holenderskim przedsiębiorstwie budowlanym lub infrastrukturalnym pracownikowi *innego* przedsiębiorstwa.
- Obywatelstwo pracownika tymczasowego nie ma wpływu na zastosowanie przepisów CAO. Czynnikiem decydującym jest to, czy pracownik tymczasowy zatrudniany jest przez holenderskie czy zagraniczne przedsiębiorstwo.
- Obywatelstwo pracownika tymczasowego 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 Koncern, wobec którego obowiązują przepisy CAO dla Budownictwa.

² Wobec innych zagranicznych agencji pracy tymczasowej obowiązują przepisy CAO opisane w publikacji „Delegowanie pracowników do pracy w holenderskim budownictwie”. Przepisy CAO obowiązujące holenderskie agencje pracy tymczasowej opisane są w publikacji „Praca tymczasowa, oddelegowanie i payrollling”. Obydwie publikacje znajdują się na stronie www.NLconstruction.info.

1.2 Najważniejsze pojęcia

ABU-CAO dla Pracowników tymczasowych

ABU-CAO dla Pracowników tymczasowych (ABU-CAO) jest powszechnie wiążącym układem zbiorowym pracy dla pracowników tymczasowych pracujących w Holandii.

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.

Agencja pracy tymczasowej

W niniejszej publikacji jest to zagraniczna agencja pracy tymczasowej lub agencja delegująca, która czasowo deleguje pracownika, aby pod nadzorem pracodawcy-użytkownika wykonywał prace w holenderskim sektorze budowlanym lub infrastrukturalnym.

Pracownik tymczasowy

W niniejszej publikacji pod tym pojęciem rozumie się osobę, która będąc związana umową o pracę na prawie innym niż holenderskie, na zlecenie agencji pracy tymczasowej czasowo wykonuje prace budowlane lub infrastrukturalne w Holandii.

Pracowników tymczasowych dzieli się na pracowników wykwalifikowanych i nowozatrudnionych.

Pracownicy wykwalifikowani i nowozatrudnieni

To, które z części CAO dla Budownictwa mają zastosowanie wobec pracownika tymczasowego, zależy między innymi od jego statusu: pracownika wykwalifikowanego lub nowozatrudnionego. Zarówno pracownicy wykwalifikowani, jak i nowozatrudnieni mogą wykonywać pracę na stanowiskach budowlanych i stanowiskach UTA.

Pracownik wykwalifikowany to taki, który:

- » jako pracownik etatowy lub pracownik tymczasowy wykonywał prace budowlane, w Holandii lub za granicą, przez okres co najmniej dwunastu miesięcy w ciągu ostatnich dwóch lat bezpośrednio poprzedzających obecne zatrudnienie tymczasowe *lub*
- » jest zatrudniony jako pracownik tymczasowy na stanowisku budowlanym oraz jest w trakcie kształcenia zawodowego na kierunku budowlanym, lub też uzyskał dyplom potwierdzający takie wykształcenie *lub*
- » jest zatrudniony jako pracownik tymczasowy na stanowisku UTA oraz uzyskał dyplom na poziomie 2 wykształcenia zawodowego na kierunku techniczno-budowlanym.

Pracownik *nowozatrudniony* to taki, który *nie* spełnia (jednego z) wymienionych wyżej warunków.

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

Stanowiska budowlane i stanowiska UTA

CAO dla Budownictwa wyróżnia pracowników na stanowiskach budowlanych oraz pracowników na stanowiskach UTA. Pracownicy tymczasowi na stanowiskach budowlanych to pracownicy faktycznie wykonujący prace budowlane lub infrastrukturalne, takie jak stolarka, murowanie, rozbiórka i budowa dróg i torowisk. Pracownicy tymczasowi 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 tymczasowych na stanowiskach budowlanych, *jak i* na stanowiskach UTA.

Pracodawca-użytkownik

Pracodawca-użytkownik to przedsiębiorstwo, które korzysta z usług pracownika tymczasowego udostępnionego przez agencję pracy tymczasowej.

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).

1.3 Wyłącznie certyfikowane agencje pracy tymczasowej

Na podstawie CAO dla Budownictwa oddelegowani mogą być wyłącznie pracownicy tymczasowi udostępniani przez agencje pracy tymczasowej posiadające certyfikację NEN, zarejestrowane w Rejestrze Standardów Pracy (Register Normering Arbeid). Więcej informacji na stronie www.normeringarbeid.nl.

1.4 Zgłaszanie nadużyć

Jeśli agencja pracy tymczasowej lub przedsiębiorstwo budowlane nie przestrzega 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 tymczasowych

2.1. Wykaz artykułów CAO

Poniższe zasady CAO dla Budownictwa obowiązują przy delegowaniu przez zagraniczną agencję pracy tymczasowej.

Zasady zaznaczone na żółto są ustaleniami dodatkowymi dla [pracowników wykwalifikowanych](#).

Zagadnienia WAGA	Artykuły CAO dla Budownictwa
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
Minimalna ilość dni urlopowych, za które pracodawca ma obowiązek wypłaty wynagrodzenia	Artykuł 35a-b: Urlop Artykuł 36a-b: Dodatkowe dni wolne
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 50 i 54: Rekompensata kosztów dojazdu Artykuł 51: Rekompensata czasu dojazdu Artykuł 55: Rekompensata za pracę w miejscach odległych Artykuł 56: Rekompensata za odzież i narzędzia robocze
Warunki udostępniania pracowników	Artykuł 6: Praca tymczasowa (opisana w niniejszej publikacji)
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
Środki ochronne dotyczące 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 tymczasowy nie ma obowiązku wykonywania pracy w soboty, niedziele i uznane chrześcijańskie dni świąteczne.
- **Codzienny czas pracy i czas odpoczynku:** Pracodawca-użytkownik ustala w porozumieniu z pracownikiem tymczasowym jego codzienny czas pracy i odpoczynku. Jeżeli pracownik tymczasowy chce pracować w innych godzinach z powodów osobistych, pracodawca-użytkownik bierze to poważnie pod uwagę.
- **Dodatkowe regulacje dla pracowników tymczasowych na stanowiskach 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 dojazd, 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 tymczasowy 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 tymczasowy 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 pracodawcy-użytkownika. Pracownik tymczasowy 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.
- **Nieobowiązkowe:** Pracownik tymczasowy 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 dojazd, które przypadają podczas czasu pracy, liczą się jako przepracowane godziny.
- **Zakaz dotyczący młodocianych pracowników:** Pracownik tymczasowy do 18 roku życia nie może pracować w nadgodzinach.

- **Zakaz strukturalnej pracy w nadgodzinach:** Nie jest dozwolone strukturalne wykonywanie pracy w nadgodzinach. Strukturalna praca w nadgodzinach to taka, która ma miejsce przez kilka kolejnych tygodni o stałych porach.

Rekompensata za nadgodziny na stanowiskach budowlanych (art. 30)

- **Rekompensata w formie pieniężnej lub czasowej:** Pracownik tymczasowy 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 agencji pracy tymczasowej sposób rekompensaty.
- **Rekompensata w formie pieniężnej:** W tym przypadku stała ustalona stawka godzinowa zostaje zwiększona o procent podany w tabeli.
- **Rekompensata w czasie:** Za każdą nadgodzinę pracownik tymczasowy otrzymuje godzinę wolnego czasu, powiększoną według wskaźników procentowych podanych w poniższej 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 stałe ustalone wynagrodzenie.
- **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 na stanowiskach budowlanych

Rodzaj nadgodzin	rekompensata
• 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%

Nadgodziny i rekompensaty za nadgodziny na stanowiskach UTA (art. 31)

- **Nieobowiązkowe:** Pracownik tymczasowy na stanowisku UTA nie ma obowiązku pracy w nadgodzinach.
- **Rekompensata:** Agencja pracy tymczasowej ustala sposób rekompensaty za znaczącą ilość nadgodzin pracownika tymczasowego na stanowisku UTA. Swoją decyzję w tym zakresie agencja pracy tymczasowej przekazuje pracownikowi na piśmie.
- **W przypadku braku ustaleń:** W takim przypadku pracownikowi tymczasowemu na stanowisku UTA do poziomu stanowisk 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?** Wykonując prace infrastrukturalne, pracownik tymczasowy na stanowisku budowlanym może pracować w przesuniętych godzinach. 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 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 tymczasowy ma czas na odpoczynek przez nieprzerwany okres 48 godzin; a 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 tymczasowego. 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 tymczasowy wypracowuje nadgodziny w przesuniętych godzinach, przysługuje mu [rekompensata za nadgodziny dla pracowników na stanowiskach budowlanych](#).
- **W wyjątkowych przypadkach:** Jeśli ustalone zostanie, że pracownik tymczasowy przez cały tydzień ma pracować tylko w przesuniętych godzinach, ale nie uda mu się wypracować pełnego wymiaru normalnych godzin pracy, agencja pracy tymczasowej wypłaci mu dodatek w wysokości 30% za godziny, w których nie mógł pracować. Pracownik tymczasowy otrzyma więc dodatek za cały tydzień pracy w przesuniętych godzinach.

Dodatek za przesunięte godziny pracy dla pracowników budowlanych wykonujących prace infrastrukturalne

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 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 tymczasowy 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 tymczasowy wykonujący pracę zmianową otrzymuje za nią procentowy dodatek do jego stałej ustalonej płacy. W budownictwie przemysłowym obowiązują odmiennie regulacje. Oba rodzaje regulacji przedstawiono w poniższej tabeli.
- **Praca w nadgodzinach przy wykonywaniu pracy zmianowej:** Patrz [Rekompensata za nadgodziny dla pracowników na stanowiskach 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%

Dodatkowo dla PRACOWNIKÓW WYKWALIFIKOWANYCH

Pozostawanie w gotowości pracowników wykwalifikowanych na stanowiskach budowlanych (art. 34)

- **Czego to dotyczy?** Pracownik wykwalifikowany na stanowisku budowlanym pozostaje w gotowości do pracy, jeśli poza swoim normalnym czasem pracy musi być dostępny do wykonywania prac, które nie mogą czekać do następnego dnia.
- **Rekompensata za dyżur:** W trakcie pozostawania w gotowości do pracy pracownik wykwalifikowany ma prawo do rekompensaty, nawet jeśli nie zostanie w tym czasie wezwany do pracy.
- **Wysokość rekompensaty:** Agencja pracy tymczasowej ustala stawkę rekompensaty za pozostawanie w gotowości do pracy w porozumieniu z pracownikiem wykwalifikowanym. Stawka ta jest ustalana na podstawie przepisów dotyczących rekompensat obowiązujących u pracodawcy-użytkownika. Stawki brutto podane w poniższej tabeli obowiązują w tym przypadku jako dolna granica.
- **Rekompensata 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 rekompensatę za każdy dzień dyżuru. Patrz poniższa tabela.
- **Rekompensata za nadgodziny:** [Rekompensata za nadgodziny na stanowiskach budowlanych](#) przysługuje ponadto, jeżeli pracownik wykwalifikowany zostaje wezwany do wykonywania pracy w czasie dyżuru.

Rekompensata za dyżur dla pracowników wykwalifikowanych na stanowiskach budowlanych

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

2.3 Urlop i czas wolny

Urlop wypoczynkowy

- **CAO dla Pracowników tymczasowych:** Odnośnie normalnych dni urlopu wypoczynkowego obowiązują przepisy ABU-CAO dla Pracowników tymczasowych. Według postanowień tego CAO pracownik tymczasowy ma prawo do 24 dni płatnego urlopu rocznie.
- **Dodatkowe dni wolne:** W stosunku do pracowników tymczasowych, będących jednocześnie pracownikami wykwalifikowanymi, obowiązują dodatkowo postanowienia CAO dla budownictwa dotyczące dodatkowych dni wolnych oraz dodatkowych dni urlopu wypoczynkowego dla pracowników w wieku powyżej 55 lat.

Dodatkowo dla PRACOWNIKÓW WYKWALIFIKOWANYCH

Dodatkowe dni urlopu dla pracowników w wieku powyżej 55 lat

(art. 35a-b)

- **Dni wolne dla seniorów:** Pracownikom wykwalifikowanym w wieku powyżej 55 lat przysługuje kilka dodatkowych dni urlopu, tak zwanych „dni wolnych dla seniorów”. Patrz poniższa tabela.
- **Praca na część etatu lub przez część roku:** Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin lub pracownikom pracującym w holenderskim sektorze budowlanym lub infrastrukturalnym jedynie przez część roku, przysługuje liczba dni wolnych dla seniorów obliczana proporcjonalnie do przepracowanego czasu.
- **Wyplata 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 formie czasowej lub pieniężnej.

Dni wolne dla pracowników wykwalifikowanych starszych niż 55 lat

wiek	liczba dni dla seniorów rocznie *	
	stanowiska budowlane	stanowiska UTA
Od 55 do 59 lat włącznie:	10	9
60 lat i więcej:	13	11

* Pracownik tymczasowy, który osiągnie wiek 55 lub 60 lat dopiero w ciągu roku, ma prawo do proporcjonalnej liczby dni dla seniorów.

Dodatkowo dla PRACOWNIKÓW WYKWALIFIKOWANYCH

Dodatkowe dni wolne dla pracowników wykwalifikowanych (art. 36a-b)

- **Liczba dni na stanowiskach budowlanych:** Pracownik wykwalifikowany na stanowisku budowlanym nabywa prawo do 22 dodatkowych dni wolnych rocznie. Dowolnie może pobrać 12 z nich. Agencja pracy tymczasowej ma prawo wypłacić rekompensatę za te dni

w formie pieniężnej. Termin wykorzystania pozostałych 10 dni zostaje ustalony przez pracodawcę-użytkownika w porozumieniu z pracownikami.

- **Liczba dni na stanowiskach UTA:** Pracownik wykwalifikowany na stanowisku UTA nabywa prawo do 17 dodatkowych dni wolnych rocznie: 2 dni w formie dodatkowego wynagrodzenia i 15 dni wolnych do dowolnego wykorzystania.
- **Praca na część etatu lub przez część roku:** Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin lub pracownikom pracującym w holenderskim sektorze budowlanym lub infrastrukturalnym jedynie przez część roku, przysługuje liczba dodatkowych dni wolnych obliczana proporcjonalnie do przepracowanego czasu.
- **Wynagrodzenie/płaca:** Biuro pośrednictwa pracy wypłaca pracownikowi wykwalifikowanemu za te dni stałą ustaloną płacę / normalne wynagrodzenie.
- **Dodatkowe wolne dni w chwili zakończenia pracy:** Jeżeli pracownik tymczasowy w chwili zakończenia pracy u pracodawcy-użytkownika posiada niewykorzystane dodatkowe dni wolne, musi wykorzystać te dni przed zakończeniem pracy. Jeśli pracownikowi brakuje dodatkowych wolnych dni, agencja pracy tymczasowej nie może tej różnicy rozliczyć z pracownikiem.

2.4 Wynagrodzenie

Pojęcia

- **Gwarantowana stawka płacy:** Jest to płaca minimalna, jaką agencja pracy tymczasowej wypłaca pracownikowi tymczasowemu zatrudnionemu na stanowisku budowlanym. Kwoty podane w tabelach płac CAO dla Budownictwa służą tutaj jako dolna granica.
- **Stać ustalona płaca:** Jest to gwarantowana stawka plus ewentualny [dodatek za wydajność](#) dla pracownika wykwalifikowanego na stanowisku budowlanym.
- **Wynagrodzenie:** Stała ustalona stawka brutto za każdy okres, jaką agencja pracy tymczasowej wypłaca pracownikowi tymczasowemu zatrudnionemu na stanowisku UTA. 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:** Agencja pracy tymczasowej 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.

Wynagrodzenie na stanowiskach budowlanych (art. 42a-c)

- **Wynagrodzenie w sektorze budowlanym:** Pracownik tymczasowy zatrudniony w sektorze budowlanym od pierwszego dnia pracy otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z CAO dla Budownictwa.
- **Tabele płac:** Aktualne tabele płac i wynagrodzeń pracowników tymczasowych na stanowiskach budowlanych znajdują się na stronie [www. NLconstruction.info](http://www.NLconstruction.info).
- **Objaśnienie:**
 - 22 lata i więcej: Płaca gwarantowana dla tego pracownika tymczasowego zawarta jest w I tabeli płac. Odmienna płaca dotyczy pracowników kierujących zespołem co najmniej pięciu pracowników/pracowników tymczasowych (brygadzista, II tabela płac).
 - Od 16 do 21 lat: Gwarantowana stawka płacy dla tych pracowników tymczasowych zależy od ich wieku i poziomu wykształcenia. Patrz tabela wynagrodzeń III.
 - Początkowa skala wynagrodzeń: Przez pierwszy rok pracy pracowników tymczasowych 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 tymczasowy jest w trakcie szkolenia zawodowego budowlanego lub posiada dyplom ukończenia takiego szkolenia.

Podział stanowisk UTA (art. 41b)

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

Podział na skale stanowisk

Pracowników tymczasowych na stanowiskach 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 tymczasowego. Patrz załącznik 9b CAO.

Wynagrodzenie na stanowiskach UTA (art. 43)

- **Wynagrodzenie w sektorze budowlanym:** Pracownik tymczasowy zatrudniony w sektorze budowlanym od pierwszego dnia pracy otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z CAO dla Budownictwa.
- **Tabele wynagrodzeń:** Aktualne tabele wynagrodzeń dla pracowników tymczasowych zatrudnionych na stanowiskach UTA znajdują się na stronie [www. NLconstruction.info](http://www.NLconstruction.info).
- **Objaśnienie:**

- Widelki: Każdy poziom stanowiska posiada własny przedział wynagrodzeń z jego minimalną i maksymalną kwotą. Miesięczne wynagrodzenie, do którego ma prawo pracownik tymczasowy, jest równe lub wyższe od kwoty minimalnej. Agencja pracy tymczasowej informuje pracownika tymczasowego o kryteriach, według których ustala stawki wynagrodzeń.
- Wiek: 22 lata lub więcej: tabela 1: 16 do 21 lat włącznie: 2 tabela wynagrodzeń.
- Początkowa skala wynagrodzeń: Agencja pracy tymczasowej może zastosować początkową skalę wynagrodzeń z 3 tabeli wynagrodzeń wobec pracowników tymczasowych 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 tymczasowych. Są one przedstawione w tabelach płac i wynagrodzeń na stronie www.NLconstruction.info.
- **Świadczenia jednorazowe:** Pracownik tymczasowy ma również prawo do ewentualnych świadczeń jednorazowych wynikających z CAO.

Dodatkowo dla PRACOWNIKÓW WYKWALIFIKOWANYCH

Dodatek za wydajność dla pracowników wykwalifikowanych na stanowiskach budowlanych (art. 45)

- **Jeśli ma zastosowanie:** Jeżeli w przedsiębiorstwie pracodawcy-użytkownika lub na placu budowy będącym miejscem pracy pracownika wykwalifikowanego obowiązuje dodatek za wydajność, agencja pracy tymczasowej wypłaca taki sam dodatek pracownikowi tymczasowemu. Dodatek za wydajność jest uzupełnieniem wynagrodzenia gwarantowanego przysługującego pracownikowi tymczasowemu.
- **Z reguły nie jest wliczany:** Agencja pracy tymczasowej 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 tymczasowego do wyższej grupy stanowisk.*
- **Zakaz dotyczący młodocianych pracowników:** Pracownik tymczasowy poniżej 18 lat nie może pracować na podstawie wynagrodzenia za wyniki.

2.5 Pozostałe rekompensaty i dodatki

Uwaga!

- **Opodatkowanie rekompensat:** Agencja pracy tymczasowej może wypłacać wymienione poniżej rekompensaty jedynie, jeżeli są one zwolnione z podatku dochodowego i składek na ubezpieczenia społeczne.

Rekompensata kosztów dojazdu na stanowiskach budowlanych (art. 50)

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

Rekompensata kosztów dojazdu na stanowiskach 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	0,19 €*
samochód	za km	0,19 €*

* Jest to stawka rekompensaty niepodlegająca opodatkowaniu, obowiązująca w roku 2014.

Dodatkowo dla PRACOWNIKÓW WYKWALIFIKOWANYCH

Rekompensata za czas dojazdu dla pracowników wykwalifikowanych na stanowiskach budowlanych (art. 51)

- **Dla kogo?** Pracownik wykwalifikowany 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 dojazdu dziennie.
- **Rekompensata za godzinę:** Rekompensata za jedną godzinę dojazdu jest równa gwarantowanej stawce godzinowej pracownika wykwalifikowanego.
- **Środki transportu:** Rekompensata za czas dojazdu dotyczy dojazdów transportem publicznym, własnym środkiem transportu oraz środkiem transportu udostępnionym przez agencję pracy tymczasowej lub pracodawcę-użytkownika.
- **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 wykwalifikowany 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.

Obliczenie czasu dojazdu przy korzystaniu z samochodu (pracownicy wykwalifikowani)

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

* pierwsza godzina dojazdu została już odliczona.

** przy minimum wynoszącym 1,8 h.

- **Pogoda uniemożliwiająca pracę:** Pracownik wykwalifikowany ma prawo do rekompensaty za czas dojazdu również wtedy, gdy nie może pracować ze względu na trudne warunki atmosferyczne. 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-użytkownik może, w porozumieniu z radą zakładową, ustalić inne zasady rekompensaty za czas dojazdu, jednak nie mogą one być w rezultacie mniej korzystne dla pracowników.

Rekompensata kosztów dojazdu dla pracowników na stanowiskach UTA (art. 54)

- **Pełna rekompensata:** Pracownik tymczasowy na stanowisku UTA ma prawo do rekompensaty kosztów dojazdu, jeśli na zlecenie pracodawcy-użytkownika wykonuje pracę poza swoim stałym miejscem pobytu.
- **Kwota za kilometr:** Jeśli pracodawca-użytkownik uważa, że pracownik powinien dojeżdżać do pracy własnym samochodem lub motocyklem, wypłaca mu za to nieopodatkowaną rekompensatę. W 2014 roku stawka wynosi 0,19 € za kilometr.
- **Pozostałe przypadki:** Pracownik tymczasowy, 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-użytkownik zapewnia pracownikowi dojazd służbowy lub kartę OV.

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

- **Koszty zakwaterowania:** Tak długo, jak pracownik tymczasowy na stanowisku budowlanym pracuje w takiej odległości od miejsca zamieszkania, że nie może codziennie wracać do domu, agencja pracy tymczasowej jest odpowiedzialna za jego wyżywienie, zakwaterowanie i inne kwestie z nim związane. Agencja pracy tymczasowej może je sama zapewnić i opłacić, lub też pozostawić to pracownikowi tymczasowemu, a następnie zwrócić mu poniesione koszty. Również, gdy agencja pracy tymczasowej sama zapewnia zakwaterowanie, wyżywienie itp., pracownikowi tymczasowemu 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-użytkownik zapewnia bezpłatnie pracownikom tymczasowym ustawowo obowiązkowe środki ochrony osobistej oraz odzież roboczą.
- **Odzież robocza:** Pracodawca-użytkownik może udostępnić bezpłatnie niezbędną odzież roboczą. Jeżeli pracodawca tego nie udostępnia, pracownik ma prawo do rekompensaty pieniężnej. Patrz poniższa tabela. Pracownik tymczasowy pracujący podczas mrozu otrzymuje od pracodawcy-użytkownika bezpłatną odzież zimową.
- **Własne narzędzia:** W przypadku, gdy konieczne jest korzystanie z własnych narzędzi, pracownikowi tymczasowemu 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 €

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. Obowiązują one również pracowników tymczasowych na stanowiskach budowlanych i UTA. Kilka przykładów:
- **Środki ochrony osobistej** (kask bezpieczeństwa, obuwie ochronne itp.): Pracodawca-użytkownik zapewnia je bezpłatnie. Każdy pracownik tymczasowy, pracujący na placu budowy, zobowiązany jest do ich noszenia.
- **Substancje niebezpieczne:** Pracownik tymczasowy może odmówić wykonywania pracy w środowisku zanieczyszczonym, jeżeli pracodawca-użytkownik 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 tymczasowy 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-użytkownik dba o to, by w okresie od 1 września do 1 maja pracownicy tymczasowi na stanowiskach budowlanych wykonujący prace wewnątrz pomieszczeń, w miarę możliwości pracowali w szczelnych pomieszczeniach.
- **Roboty drogowe:** Pracownik tymczasowy na stanowisku budowlanym może je wykonywać, jeżeli ukończył kurs bezpieczeństwa pracy.
- **Pracownicy młodociani:** Pracownicy tymczasowi na stanowisku budowlanym młodsi niż 18 lat nie mogą pracować w nadgodzinach, przy maszynach służących do wbijania pali oraz na podstawie wynagrodzenia za wyniki.

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 tymczasowych:** Pracodawca-użytkownik dba o to, by pracownik tymczasowy na stanowisku budowlanym przed rozpoczęciem pracy był poinformowany o zasadach bezpieczeństwa.
- **Obowiązkowa kamizelka bezpieczeństwa:** Przy wykonywaniu robót drogowych pracownik tymczasowy 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 tymczasowy może wykonywać wyłącznie prace pilne. Zdrowie i bezpieczeństwo pracownika tymczasowego powinno być zagwarantowane.

3. Strony CAO

3.1 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

3.2 Strony CAO ABU lub NBBU dla Pracowników Tymczasowych

Organizacje pracodawców

- Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU-CAO): www.abu.nl
- Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU-CAO): www.nbbu.nl

Organizacje pracowników

- FNV Bondgenoten: www.fnvbondgenoten.nl
- CNV Dienstenbond: www.cnvdienstenbond.nl
- De Unie: www.unie.nl
- Landelijke Belangenvereniging (LBV): www.lbv.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 (Studio To!, Swifterbant)

Czerwiec 2014

Treść niniejszej publikacji nie stanowi podstawy do roszczenia jakichkolwiek praw.