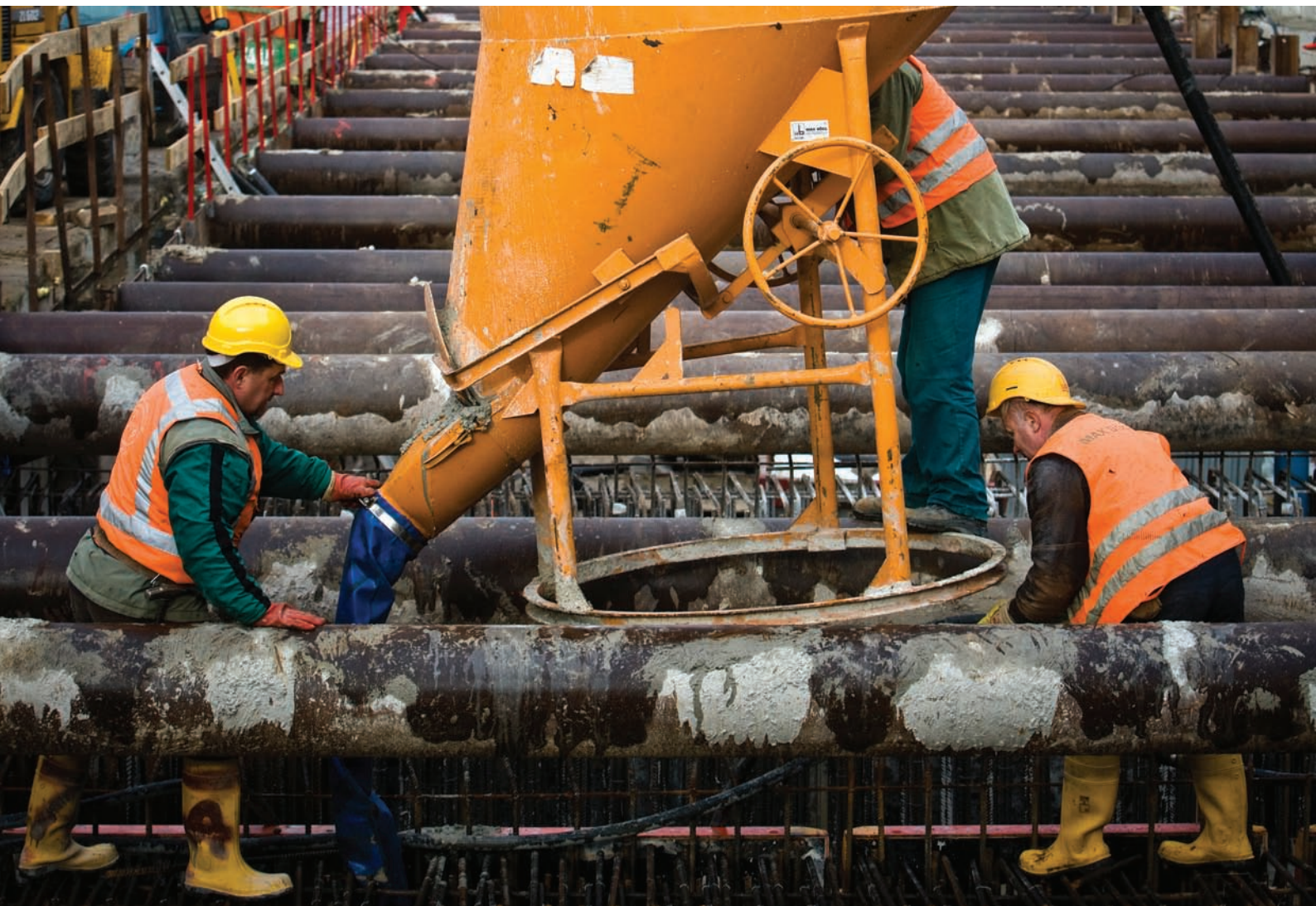


Delegowanie do pracy w holenderskim sektorze budowlanym

wersja ze zmianami do 1 grudnia 2011 r.



Jakie przepisy CAO obowiązują w przypadku zatrudnienia pracowników zagranicznych?

Pracownik zagraniczny zawarł umowę o pracę z	Zatrudniony w Holandii w	Obowiązujące postanowienia CAO	Szczegółowe informacje
zagranicznym przedsiębiorstwem budowlanym	holenderskim przedsiębiorstwie budowlanym	CAO dla Budownictwa, art. 92: Pracownicy zagraniczni	Niniejsza broszura, rozdział 1 i 2
	zagranicznym przedsiębiorstwie budowlanym, które przyjęło w Holandii zlecenie na prace budowlane	CAO dla Budownictwa, art. 92: Pracownicy zagraniczni	Niniejsza broszura, rozdział 1 i 2
zagraniczną agencją pracy tymczasowej, która:			
- specjalizuje się w sektorze budowlanym lub stanowi część koncernu budowlanego	holenderskim przedsiębiorstwie budowlanym	CAO dla Budownictwa, art. 92: Pracownicy zagraniczni*	Niniejsza broszura, rozdział 1 i 2
- jest innego rodzaju agencją pracy tymczasowej	holenderskim przedsiębiorstwie budowlanym	ABU-CAO dla Pracowników Tymczasowych, art. 46: Pracownicy tymczasowi z zagraniczną umową o pracę (WAGA); w uzupełnieniu – pewne części CAO dla Budownictwa	Niniejsza broszura, rozdział 1 i 3

* Jeśli agencja pracy tymczasowej specjalizująca się w sektorze budowlanym jest członkiem ABU lub NBBU, wówczas obowiązuje w całości ABU-CAO lub NBBU-CAO dla Pracowników Tymczasowych oraz pewne części CAO dla Budownictwa. W powyższych przypadkach odsyłamy do rozdziału 1 i 3 niniejszej broszury.

Sytuacje, które *nie* zostały omówione w tej broszurze

Pracownik zagraniczny zawarł umowę o pracę z	Zatrudniony w Holandii w	Obowiązujące postanowienia CAO	Szczegółowe informacje
zagraniczną agencją pracy tymczasowej	holenderskim przedsiębiorstwie budowlanym, <i>za pośrednictwem holenderskiej agencji pracy tymczasowej</i> , która:		
	- specjalizuje się w sektorze budowlanym lub stanowi część koncernu budowlanego	CAO dla Budownictwa (w całości)*	Pełna wersja CAO
	- jest innego rodzaju agencją pracy tymczasowej	ABU-CAO lub NBBU-CAO dla Pracowników Tymczasowych (w całości) oraz pewne części CAO dla Budownictwa	Broszura 'Praca tymczasowa w holenderskim budownictwie'
holenderską agencją pracy tymczasowej, która:			
- specjalizuje się w sektorze budowlanym lub stanowi część koncernu budowlanego	holenderskim przedsiębiorstwie budowlanym	CAO dla Budownictwa (w całości)*	Pełna wersja CAO
- jest innego rodzaju agencją pracy tymczasowej	holenderskim przedsiębiorstwie budowlanym	ABU-CAO lub NBBU-CAO dla Pracowników Tymczasowych (w całości) oraz pewne części CAO dla Budownictwa	Broszura 'Praca tymczasowa w holenderskim budownictwie'
holenderskim przedsiębiorstwem budowlanym	holenderskim przedsiębiorstwie budowlanym	CAO dla Budownictwa (w całości)	Pełna wersja CAO

* Jeśli agencja pracy tymczasowej specjalizująca się w sektorze budowlanym jest członkiem ABU lub NBBU, wówczas obowiązuje w całości ABU-CAO lub NBBU-CAO dla Pracowników Tymczasowych oraz pewne części CAO dla Budownictwa. W powyższych przypadkach odsyłamy do broszury ['Praca tymczasowa w holenderskim budownictwie'](#).

Spis treści

1	Wstęp	<u>5</u>
1.1	O broszurze	<u>5</u>
1.2	Ważne pojęcia	<u>6</u>
2	Delegowanie do pracy przez zagraniczne przedsiębiorstwo budowlane	<u>8</u>
2.1	Wstęp	<u>8</u>
2.2	Czas pracy i czas wolny	<u>8</u>
2.3	Wynagrodzenie	<u>10</u>
2.4	Dodatki i rekompensaty	<u>12</u>
2.5	Zdrowie i bezpieczeństwo	<u>16</u>
3	Delegowanie do pracy przez zagraniczną agencję pracy tymczasowej	<u>17</u>
3.1	Wstęp	<u>17</u>
3.2	Pracownicy wykwalifikowani i nowozatrudnieni	<u>18</u>
3.3	Czas pracy i czas wolny	<u>18</u>
3.4	Wynagrodzenie	<u>20</u>
3.5	Dodatki i rekompensaty	<u>22</u>
3.6	Zdrowie i bezpieczeństwo	<u>26</u>
4	Adresy	<u>27</u>
4.1	Strony CAO dla Budownictwa	<u>27</u>
4.2	Strony ABU-CAO lub NBBU-CAO dla Pracowników Tymczasowych	<u>27</u>

1 Wstęp

1.1 O broszurze

Holenderska ustawa o warunkach zatrudnienia w przypadku pracy transgranicznej (WAGA) przekłada zapisy europejskiej dyrektywy dotyczącej delegowania pracowników na warunki holenderskie. Ustawa WAGA określa, jakie przepisy ustawowe i zapisy CAO obowiązują pracowników tymczasowych, którzy są zatrudnieni przez przedsiębiorstwo zagraniczne i wykonują tymczasowo pracę w Holandii. Przepisy te chronią uczciwą konkurencję i gwarantują zainteresowanym pracownikom określone minimalne warunki zatrudnienia.

W niniejszej broszurze podano, które części holenderskiego Układu Zbiorowego Pracy (CAO) dla Budownictwa mają zastosowanie odnośnie pracowników i pracowników tymczasowych posiadających umowę o pracę zawartą zgodnie z prawem innym niż prawo holenderskie, którzy wykonują tymczasowo prace budowlane w Holandii (co dalej zwane jest: delegowaniem do pracy z zagranicy).

W niniejszej broszurze omówiono następujące formy delegowania do pracy z zagranicy:

- » zagraniczne przedsiębiorstwo budowlane deleguje pracowników do pracy w holenderskim przedsiębiorstwie budowlanym;
 - » zagraniczne przedsiębiorstwo budowlane przyjmuje zlecenie w Holandii i realizuje je z udziałem własnych pracowników;
 - » zagraniczna agencja pracy tymczasowej wysyła pracowników tymczasowych do pracy w holenderskim przedsiębiorstwie budowlanym.
- To, jakie postanowienia CAO mają dokładnie zastosowanie, zależy od formy delegowania do pracy. Pierwsze dwie wyżej wymienione formy omówiono w rozdziale 2; trzecia forma (praca tymczasowa) opisana została w rozdziale 3.

Niniejsza broszura, będąca wspólną publikacją organizacji pracodawców i pracowników, będących stronami CAO dla Budownictwa, jest przeznaczona dla:

- » zagranicznych przedsiębiorstw budowlanych oraz zagranicznych agencji pracy tymczasowej, delegujących swoich pracowników do pracy w Holandii;
- » oddelegowanych pracowników zatrudnionych w powyższych firmach;
- » holenderskich przedsiębiorstw budowlanych korzystających z ich usług.

Niniejsza broszura jest dostępna w kilku wersjach językowych. Patrz www.NLconstruction.info

Niniejsza publikacja zawiera uproszczony opis obowiązujących przepisów CAO, z pominięciem różnych szczegółów. *Oznacza to, że niniejsza broszura nie może stanowić podstawy do jakichkolwiek roszczeń.* Pełną wersję zapisów CAO omawianych w niniejszej broszurze, można znaleźć na stronie www.cao.szw.nl

1.2 Ważne pojęcia

CAO dla Budownictwa

Pod pojęciem 'CAO dla Budownictwa' lub 'CAO' rozumie się w niniejszej publikacji: uznane za ogólnie wiążące postanowienia holenderskiej umowy zbiorowej pracy dla sektora budowlanego. Na podstawie artykułu 92 tego CAO, przedsiębiorstwa zagraniczne są zobowiązane do stosowania pewnych postanowień CAO wobec pracowników, których przedsiębiorstwa te delegują do świadczenia pracy tymczasowej w Holandii.

Dla kilku dziedzin działalności związanych z budownictwem istnieją odrębne układy zbiorowe pracy. Dotyczy to na przykład przedsiębiorstw malarskich, tynkarskich oraz przedsiębiorstw wykonujących instalacje techniczne.

ABU-CAO dla Pracowników Tymczasowych

ABU-CAO dla Pracowników Tymczasowych (ABU-CAO) to uznane za ogólnie wiążące CAO dla pracowników tymczasowych pracujących w Holandii. Zagraniczne przedsiębiorstwa delegujące pracowników tymczasowych do pracy w Holandii muszą stosować się do pewnych postanowień ABU-CAO. Jedno z tych postanowień określa, że odnośnie pracowników tymczasowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlanych mają *dodatkowo* zastosowanie pewne części CAO dla Budownictwa.

Przedsiębiorstwo budowlane

W niniejszej broszurze pod tym pojęciem rozumie się przedsiębiorstwo, które:

- » przeznacza ponad połowę całkowitej kwoty wynagrodzeń na wznoszenie, przebudowę, konserwację lub rozbiórkę budowli *oraz*
- » deleguje własnego pracownika w Holandii, aby świadczył tu pracę tymczasową.

Agencja pracy tymczasowej

W niniejszej broszurze pod tym pojęciem rozumie się przedsiębiorstwo, które:

- » przeznacza ponad połowę całkowitej kwoty wynagrodzeń na udostępnianie pracowników tymczasowych na rzecz innych przedsiębiorstw (pracodawców-użytkowników) *oraz*
- » deleguje pracownika tymczasowego do Holandii, aby świadczył tu pracę tymczasową pod nadzorem pracodawcy-użytkownika działającego w sektorze budowlanym.

Prace budowlane

Pod tym pojęciem rozumie się prace w zakresie:

- » budownictwa cywilnego i budownictwa użyteczności publicznej (np. mieszkania i budynki firmowe);
- » budownictwa ziemnego, drogowego i wodnego (np. roboty ziemne niemające charakteru rolniczego, budowa dróg, mostów i wałów przeciwpowodziowych);
- » infrastruktury (drogi, tory kolejowe, sieci kanalizacyjne i kablowe).

Pracodawca-użytkownik

Pracodawca-użytkownik to holenderskie przedsiębiorstwo budowlane, które korzysta z usług pracowników lub pracowników tymczasowych udostępnionych przez zagraniczne przedsiębiorstwo.

Pracownik

W niniejszej broszurze pod tym pojęciem rozumie się osobę, która na podstawie umowy o pracę zawartej z zagranicznym przedsiębiorstwem jest oddelegowana do Holandii, aby świadczyć tu pracę tymczasową w branży budowlanej.

Pracownik tymczasowy

Pod tym pojęciem rozumie się tutaj: pracownika oddelegowanego do Holandii przez zagraniczną agencję pracy tymczasowej, który świadczy tu pracę tymczasową w branży budowlanej. Pracownik tymczasowy może być 'pracownikiem wykwalifikowanym' lub 'nowozatrudnionym' (patrz [3.2](#)).

Stanowiska budowlane i stanowiska 'UTA'

W CAO dokonano rozróżnienia na 'stanowiska budowlane' i 'stanowiska UTA'. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach budowlanych (pracownicy budowlani) to osoby, które faktycznie wykonują prace budowlane, np. stolarze, murarze i pracownicy zajmujący się rozbiórką. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach 'UTA' (pracownicy 'UTA') pełnią funkcje kierownicze, techniczne lub administracyjne.

O ile wyraźnie nie podano inaczej, wszystkie postanowienia CAO opisane w niniejszej broszurze obowiązują zarówno odnośnie stanowisk budowlanych, jak i stanowisk 'UTA'. Również pracownicy tymczasowi mogą sprawować stanowiska budowlane lub stanowiska 'UTA'.

2 Delegowanie do pracy przez zagraniczne przedsiębiorstwo budowlane

2.1 Wstęp

Zagraniczne przedsiębiorstwo budowlane zatrudniające tymczasowo własnych pracowników w Holandii ma obowiązek zastosowania się do pewnych postanowień CAO dla Budownictwa. Reguluje to artykuł WAGA zawarty w CAO: artykuł 92, opracowany w załączniku 16 CAO. Artykuł WAGA obowiązuje zarówno odnośnie przedsiębiorstw budowlanych, które wykonują zleczone prace z udziałem własnych pracowników, jak i przedsiębiorstw budowlanych, które udostępniają swoich pracowników na rzecz holenderskich przedsiębiorstw budowlanych.

W niniejszym rozdziale przedstawiono w skrócie najważniejsze przepisy CAO, które mają zastosowanie w tym przypadku. Pełną wersję tych zapisów CAO, można znaleźć na stronie www.cao.szw.nl

2.2 Czas pracy i czas wolny

Czas pracy

- » **Normalny czas pracy i dni pracy:** Normalny czas pracy wynosi czterdzieści godzin tygodniowo i osiem godzin dziennie. Normalny tydzień pracy trwa od poniedziałku do piątku. Pracownik nie ma obowiązku pracy w soboty, niedziele ani w dni uznane w CAO jako dni świąteczne.
- » **Codzienny czas pracy i przerwy:** W porozumieniu z pracownikiem przedsiębiorstwo budowlane ustala, w jakich porach pracownik będzie codziennie pracować i korzystać z przerw. Dla pracowników budowlanych codzienny czas pracy trwa od godziny 07:00 do 18:00. Czas pracy, obowiązkowa przerwa oraz faktyczny czas przejazdu dla tych pracowników nie może wynosić w sumie więcej niż 11,5 godziny dziennie. Jeżeli jest to konieczne, czas pracy może zostać skrócony.
- » **Praca zmianowa:** W przypadku pracowników budowlanych wykonujących pracę na zmiany normalny czas pracy znajduje się pomiędzy godziną 0:00 w poniedziałek rano a godziną 24:00 w piątek wieczorem. Maksymalny czas pracy w ciągu dwóch tygodni wynosi 80 godzin. Pracownicy ci mają prawo do dotatku za pracę zmianową.
- » **Przesunięte godziny pracy dla prac infrastrukturalnych:** W przypadku prac infrastrukturalnych pracownik budowlany może pracować w przesuniętych godzinach pracy. Oznacza to: również przed godziną 7:00 i po godzinie 18:00, a także w soboty i niedziele. Normalny czas pracy wynosi czterdzieści godzin na tydzień kalendarzowy. Za przesunięte godziny pracy przysługuje dotatek.

-
- » **Nadgodziny:** O pracy w nadgodzinach mowa jest, kiedy:
 - pracuje się dłużej niż osiem godzin dziennie lub czterdzieści godzin tygodniowo;
 - pracuje się przed godziną 07:00 i po godzinie 18:00;
 - pracuje się w sobotę lub w niedzielę.Pracownik budowlany może pracować w nadgodzinach wyłącznie w wyjątkowych przypadkach. Nie jest on do tego zobowiązany, ale *jeżeli* pracuje w nadgodzinach, ma on prawo do rekompensaty za nadgodziny. Pracownik 'UTA' również nie jest zobowiązany do wykonywania pracy w nadgodzinach.
 - » **Dyżur:** Pracownik budowlany jest na dyżurze, jeżeli poza normalnym czasem pracy musi być do dyspozycji w celu wykonywania pracy, której nie można przełożyć na następny dzień. Takiemu pracownikowi przysługuje dodatek za dyżur, również jeśli wezwanie do pracy nie miało miejsca. Rekompensata za nadgodziny przysługuje wyłącznie, jeżeli pracownik faktycznie *pracował* podczas dyżuru.
 - » **Przepisy normatywne:** O ile CAO nie zawiera postanowień dotyczących pewnych aspektów czasu pracy, w tym zakresie obowiązują przepisy normatywne dotyczące czasu pracy ujęte w tym CAO.

Pogoda uniemożliwiająca pracę

- » **Niewykonywanie pracy:** Przedsiębiorstwo budowlane może zdecydować o tym, że pogoda jest nieodpowiednia lub jest zbyt ciemno, aby możliwe było wykonywanie prac na placu budowy ('pogoda uniemożliwiająca pracę'). Pracownik budowlany może z *własnej inicjatywy* zaprzestać wykonywania pracy przy temperaturze odczuwalnej wynoszącej -6 stopni Celsjusza lub niższej. Za godziny, w których niemożliwe jest wykonywanie pracy, przedsiębiorstwo budowlane wypłaca wynagrodzenie w pełnej kwocie. Informacje na temat temperatury odczuwalnej można znaleźć na stronie www.weerverlet.nl

Dni wolne

- » **Dni urlopu:** Pracownik ma prawo do liczby dni urlopu podanej w poniższej tabeli. Pracownik budowlany ma prawo do wykorzystania w lecie trzech tygodni nieprzerwanego urlopu.
- » **Dodatkowe dni wolne (skrócenie czasu pracy):** Pracownik ma prawo do liczby dodatkowych dni urlopu podanej w poniższej tabeli.
- » **Dni wolne dla seniorów:** Pracownik, który ukończył 55. rok życia, ma prawo do liczby dni wolnych dla seniorów podanej w poniższej tabeli.
- » **Warunki:** Liczby dni wolnych od pracy podane w poniższej tabeli dotyczą pracowników z umową o pracę na czterdzieści godzin w tygodniu, którzy przez cały rok pracują w holenderskim sektorze budowlanym. Osoby pracujące w Holandii w niepełnym wymiarze godzin lub krócej niż rok mają prawo do proporcjonalnej liczby dni wolnych od pracy. Przedsiębiorstwo budowlane wypłaca wynagrodzenie za dni podane w poniższej tabeli.

Liczba dni urlopu, dodatkowych dni wolnych i dni urlopu seniorskiego w roku kalendarzowym

stanowisko/wiek	dni urlopu	dodatkowe dni wolne	dni wolne dla seniorów
stanowisko budowlane			
do 18 lat	29	22	
od 18 do 54 lat włącznie	25	22	
od 55 do 59 lat włącznie	25	22	10
60 lat i więcej	25	22	13
stanowisko 'UTA'			
do 18 lat	27	15	
od 18 do 54 lat włącznie	25	15	
od 55 do 59 lat włącznie	25	15	9
60 lat i więcej	25	15	11

- » **Dni świąteczne:** Pracownik ma prawo do płatnego urlopu w następujące dni świąteczne: oba dni świąt Bożego Narodzenia, Nowy Rok, drugi dzień Świąt Wielkanocnych, Dzień Wniebowstąpienia, drugi dzień Zielonych Świąt oraz Dzień Królowej. W celu obchodzenia niechrześcijańskich świąt religijnych pracownik może pobrać urlop bezpłatny.
- » **Urlop okolicznościowy:** Pracownik może skorzystać z urlopu w związku ze szczególnymi okolicznościami (rodzinnymi), takimi jak wizyta u lekarza, przeprowadzka, ślub lub rocznica ślubu, poród partnerki, hospitalizacja partnera bądź choroba lub śmierć członka rodziny. Rocznie przedsiębiorstwo budowlane wypłaca wynagrodzenie za maksymalnie trzy dni tego rodzaju urlopu.

2.3 Wynagrodzenie

- » **Tabele wynagrodzeń:** W tabelach wynagrodzeń dla pracowników budowlanych podano *minimalne* kwoty, które musi wypłacać przedsiębiorstwo budowlane. W tabelach dla pracowników 'UTA' podano stawki minimalne i maksymalne dla poszczególnych poziomów stanowisk. Aktualne tabele wynagrodzeń można znaleźć na stronie www.NLconstruction.info
- » **Zestawienie składników wynagrodzenia:** Przy każdej wypłacie wynagrodzenia przedsiębiorstwo budowlane ma obowiązek przekazywać pracownikowi budowlanemu pisemne zestawienie z wyszczególnieniem składników wynagrodzenia brutto. Osobno podane są tam dodatki, rekompensaty, nadgodziny i godziny przeznaczone na przejazdy.
- » **Ustalanie poziomu wynagrodzenia:** Wysokość wynagrodzenia zależy od następujących czynników:
 - zakres obowiązków: zakres obowiązków decyduje o zaliczeniu danego stanowiska do danej grupy stanowisk (pracownicy budowlani) lub poziomu stanowiska (pracownicy 'UTA'), na które pracownik zostaje zaszerogowany przez przedsiębiorstwo budowlane;

- wiek: istnieją skale wynagrodzeń dla pracowników, którzy ukończyli 22. rok życia, oraz dla pracowników w wieku do 21 lat włącznie;
 - czas pracy: w tabelach wynagrodzeń podane są kwoty obowiązujące w przypadku normalnego czasu pracy; w przypadku pracy w niepełnym wymiarze godzin kwoty te są proporcjonalne do czasu pracy;
 - doświadczenie zawodowe: pracownicy budowlani, którzy jeszcze nigdy nie pracowali w budownictwie, ani w Holandii, ani za granicą, w pewnych przypadkach mogą otrzymywać tymczasowo wynagrodzenie według początkowej skali wynagrodzeń. Dotyczy to również pracowników 'UTA', którzy jeszcze nigdy lub przez dłuższy czas nie pracowali w budownictwie.
- » **Podział stanowisk pracowników budowlanych:** Stanowiska budowlane zawarte w CAO są podzielone na pięć grup stanowisk (od A do E, patrz poniższa tabela). Wynagrodzenie pracownika budowlanego, który ukończył 22. rok życia, zależy od tego, do jakiej grupy stanowisk należy jego stanowisko. Wynagrodzenie młodszego pracownika budowlanego zależy od jego wieku oraz poziomu wykształcenia.

Grupy stanowisk dla pracowników budowlanych

A	Praca niewymagająca wykształcenia lub wymagająca wykształcenia na poziomie podstawowym, doświadczenie nie jest wymagane, funkcja pomocnicza (np. pomocnik budowlany wykonujący różne proste prace).
B	Pewna wiedza fachowa, niewielki stopień samodzielności, często samodzielność w wykonywaniu prostych, powtarzających się prac (np. pracownik zajmujący się rozbiórką, który pracuje pod nadzorem).
C	Wiedza fachowa, znajomość danej dziedziny i zdolność samodzielnej pracy. Są to prawdziwi rzemieślnicy (np. kafelkarz o szerokich kwalifikacjach).
D	Specjalistyczna wiedza fachowa, samodzielne wykonywanie pracy, często kierownicze stanowisko (np. murarz o szerokich kwalifikacjach, który również potrafi wykonywać prace w zakresie kanalizacji, płytek podłogowych, ścian oraz dachów krytych dachówkami).
E	Bardzo specjalistyczna wiedza, samodzielne wykonywanie pracy, z reguły kierownicze stanowisko (np. specjalista w zakresie fundamentów lub kierownik robót palowych).

- » **Podział stanowisk pracowników 'UTA':** Spośród skali stanowisk 'UTA' wymienionych w CAO dwanaście ma zastosowanie w przypadku pracowników delegowanych do pracy z zagranicy. Każda skala stanowisk posiada maksymalnie sześć poziomów.

Skale stanowisk dla pracowników 'UTA'

1	Wykonawstwo (kierowanie projektem budowlanym/ także w miejscu jego realizacji)
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

2.4 Dodatki i rekompensaty

O ile nie podano inaczej w tekście, wszystkie kwoty dodatków i rekompensat to kwoty brutto.

Pracownicy budowlani

- » **Dodatek urlopowy:** Dodatek ten wynosi 8% normalnego wynagrodzenia.
- » **Dodatek motywacyjny:** Oprócz wynagrodzenia, do którego pracownik budowlany ma prawo na podstawie tabel wynagrodzeń, przedsiębiorstwo budowlane może również przyznać dodatek motywacyjny. Dodatek ten może być powiązany z systemem motywacyjnym (pracą według taryf). Tego rodzaju system musi zostać zaakceptowany przez przedsiębiorstwo budowlane i pracownika, a także musi zostać sporządzony na piśmie.
- » **Rekompensata kosztów przejazdu:** Pracownikowi budowlanemu, który codziennie musi dojeżdżać do pracy i z powrotem w sumie ponad 15 kilometrów ze swojego tymczasowego miejsca pobytu w Holandii, może zostać przyznana rekompensata według poniższej tabeli.

Rekompensata kosztów przejazdu dla pracowników budowlanych

środek transportu	norma	kwota
transport publiczny	najniższa klas	100%
rower	za dzień pracy	€ 0,80
motorower	za dzień (minimum)	€ 0,07
	pro Tag (mindestens)	€ 0,89
motor	za km	€ 0,22
samochód	za km	€ 0,31

- » **Dodatek dla kierowcy:** Pracownik budowlany, który na prośbę przedsiębiorstwa budowlanego przewozi swoim samochodem jednego lub więcej kolegów, ma prawo do dodatku według poniższej tabeli:

Dodatek dla kierowcy dla pracowników budowlanych

przejazd w jedną stronę	dodatek za dzień
0 - 30 km	€ 6
31 - 65 km	€ 9
powyżej 65 km	€ 12

- » **Rekompensata za czas przejazdu:** Pracownik budowlany pracujący poza gminą holenderską, w której tymczasowo przebywa, ma prawo do otrzymywania wynagrodzenia (z wyłączeniem ewentualnego dodatku motywacyjnego) za godziny, które musi przeznaczyć na przejazdy pomiędzy jego tymczasowym miejscem pobytu w Holandii a pracą. Rekompensata za czas przejazdu nie przysługuje za pierwszą godzinę czasu przejazdu dziennie. W przypadku transportu publicznego czas przejazdu oblicza się na podstawie rozkładu jazdy. W przypadku innych środków transportu zakłada się, że pracownik może przebyć następującą ilość kilometrów na godzinę: pieszo 5 km, rowerem 15 km, motorowerem 25 km i motorem 40 km. Przejazdy dom-praca samochodem: Czas przejazdu samochodem określa się na podstawie przepisów normatywnych, w których zakłada się najszybszą trasę z domu do pracy i z powrotem. Patrz poniższa tabela. Pracownikowi, który przewozi swoim samochodem jednego lub więcej kolegów, przysługuje również rekompensata za pierwszą godzinę przejazdu.

Obliczanie godzin przejazdu w przypadku korzystania z samochodu (dla pracowników budowlanych)

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 50 km na godzinę
26 km	50 km	na podstawie prędkości 50 km na godzinę	na podstawie prędkości 50 km na godzinę
51 km	59 km	1,2	2,2
60 km	70 km	1,4	2,4
71 km	81 km	1,6	2,6
82 km	92 km	1,8	2,8
93 km	105 km	2	3
106 km	lub więcej	Faktyczny czas przejazdu**	Faktyczny czas przejazdu**

* Pierwsza godzina przejazdu jest tutaj już odliczona.

** Liczba zrekompensowanych godzin nigdy nie może być w tym przypadku niższa od liczby godzin dla odległości przejazdu w jedną stronę od 93 do 105 km.

- » **Rekompensata za nadgodziny:** Pracownik budowlany ma do wyboru rekompensatę w formie pieniężnej lub w postaci czasu wolnego. W przypadku rekompensaty pieniężnej normalna stawka wynagrodzenia godzinowego pracownika zostaje podwyższona o odpowiedni procent zgodnie z poniższą tabelą. W przypadku rekompensaty w postaci czasu wolnego liczba nadgodzin zostaje zwiększona o ten procent. W przypadku nadgodzin w pracy zmianowej rekompensata za nadgodziny obliczana jest na podstawie stawek wynagrodzenia godzinowego obowiązującego dla pracy zmianowej. W przypadku pracy w nadgodzinach w ramach przesuniętych godzin pracy dla prac infrastrukturalnych, rekompensata za nadgodziny obliczana jest na podstawie normalnego wynagrodzenia godzinowego pracownika budowlanego.

Rekompensata za nadgodziny dla pracowników budowlanych

okres	dodatek
pierwsze 3 nadgodziny na dzień	25%
pozostałe nadgodziny od godz. 05:00 w poniedziałek do godz. 21:00 w sobot	50%
od godz. 21:00 w sobotę do godz. 05:00 w poniedziałek oraz w dni świąteczne	100%

- » **Dodatek za pracę zmianową:** Pracownik budowlany wykonujący pracę zmianową otrzymuje dodatek w postaci procentowej wartości swojego normalnego wynagrodzenia. W przypadku pracy na dwie zmiany dodatek ten wynosi 10%. W przypadku pracy na trzy zmiany jest to 15%.
- » **Dodatek za przesunięte godziny pracy dla prac infrastrukturalnych:** Dodatek ten przysługuje za przepracowane przesunięte godziny pracy przed godziną 07:00 oraz po godzinie 20:00, w ramach normalnego czasu pracy w tygodniu. Jest to dodatek w postaci wartości procentowej normalnego wynagrodzenia godzinowego pracownika budowlanego.

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

- » **Rekompensata za dyżur:** Przedsiębiorstwo budowlane ustala wysokość tej rekompensaty w porozumieniu z pracownikiem budowlanym. Jeżeli dany pracownik ma dyżur przez cały tydzień kalendarzowy, obowiązuje rekompensata za tydzień. Jeżeli dyżur jest krótszy, obowiązuje rekompensata za dzień. Godziny *przepracowane* w ramach dyżuru postrzegane są jako nadgodziny.

Rekompensata za dyżur dla pracowników budowlanych (stawki minimalne)

obowiązek przebywania w domu	rekompensata za tydzień kalendarzowy	rekompensata za dzień (% rekompensaty tygodniowej)	
		od pon. do pt.	sob./ndz.
ciągłe	€ 176,13	10%	25%
w wyznaczonych porach	€ 152,64	10%	25%
minimum	€ 129,16	10%	25%

- » **Odzież robocza i narzędzia:** Przedsiębiorstwo budowlane może udostępnić pracownikowi budowlanemu bezpłatnie wymaganą odzież roboczą, obuwie oraz narzędzia. Jeżeli dany pracownik musi je nabyć we własnym zakresie, ma on prawo do następujących rekompensat netto za każdy przepracowany dzień:

Rekompensaty netto za odzież roboczą, obuwie i narzędzia (dla pracowników budowlanych)

cel rekompensaty	kwota
odzież robocza	€ 0,87
odzież robocza dla przedsiębiorstw wykonujących roboty palowe	€ 0,95
gumowce	€ 0,54
wyłącznie gumowce do kolan	€ 0,43
gumowce i odzież wodoodporna do prac nabrzeżnych	€ 1,11
własne narzędzia stolarskie/brukarskie	€ 0,75
własne narzędzia murarskie/kafelkarskie	€ 0,54

- » **Dodatek dla brygadzystów:** Brygadzysta, czyli pracownik budowlany, który ukończył 22. rok życia, kierujący pracą co najmniej pięciu pracowników, ma prawo do dodatku do normalnego wynagrodzenia. Dodatek ten jest ujęty w tabeli II tabel wynagrodzeń dla pracowników budowlanych. Patrz www.NLconstruction.info

Pracownicy 'UTA'

- » **Dodatek urlopowy:** Dodatek ten wynosi minimum 8% rocznego wynagrodzenia.
- » **Rekompensata kosztów przejazdu:** Poniższa rekompensata obowiązuje dla pracowników 'UTA', którzy wykonują przejazdy na polecenie przedsiębiorstwa budowlanego.

Rekompensata kosztów przejazdu dla pracowników 'UTA'

środek transportu	norma	kwota
transport publiczny	najniższa klasa	100%
własny motor	za km	€ 0,22
własny samochód	za km	€ 0,31

-
- » **Rekompensata za nadgodziny:** Przedsiębiorstwo budowlane informuje pisemnie pracownika 'UTA', w jaki sposób rekompensuje ono nadgodziny w znaczącym wymiarze: w formie pieniężnej czy w postaci czasu wolnego. Jeżeli nie poczyniono żadnych ustaleń, dla pracownika zatrudnionego na stanowisku 'UTA' do 3. poziomu włącznie obowiązuje minimalna rekompensata w postaci obowiązującego wynagrodzenia godzinowego, w postaci 'czas za czas'.

2.5 Zdrowie i bezpieczeństwo

Pracownicy budowlani

- » **Postanowienia ogólne:** W porozumieniu z pracownikami budowlanymi i w granicach rozsądku przedsiębiorstwo budowlane ma obowiązek stosować środki wykonawcze w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
- » **Postanowienia szczegółowe:** CAO zawiera również kilka szczegółowych przepisów, które dotyczą na przykład:
 - młodzieży: ograniczenia w zakresie m.in. pracy w nadgodzinach oraz pracy przy maszynach, dźwigach itp.;
 - obowiązkowych ustawowo środków ochrony osobistej, takich jak kask ochronny, obuwie ochronne oraz kamizelka bezpieczeństwa: przedsiębiorstwo budowlane jest zobowiązane do bezpłatnego udostępnienia tych środków, a pracownik budowlany ma obowiązek je stosować (obowiązuje to również pracowników 'UTA' wykonujących prace na budowie);
 - pracy w pomieszczeniach: w okresie od 1 września do 1 maja należy w miarę możliwości unikać przeciągów podczas pracy; zabrania się także używania produktów zawierających dużą ilość rozpuszczalników;
 - obciążenia fizycznego: maksymalne ciężary podnoszonych surowców i materiałów;
 - szkodliwych substancji i zanieczyszczeń: różne zakazy i zalecenia;
 - podnośników/dźwigów: koncentracja na wiedzy fachowej i bezpieczeństwie;
 - budowy rusztowań: wytyczne dotyczące bezpiecznej pracy;
 - infrastruktury: każdy robotnik drogowy przed podjęciem pracy musi odbyć kurs w zakresie bezpieczeństwa pracy;
 - przesuniętych godzin pracy dla prac infrastrukturalnych: specjalne przepisy dotyczące pracy wieczorem i w nocy.

Pracownicy 'UTA'

- » **Kursy:** Wykonawcy mogą co roku uczestniczyć w jednodniowym kursie informacyjno-instruktażowym w celu zapewnienia dobrych warunków pracy.
- » **Szkodliwe substancje:** Wykonawca musi posiadać listę substancji i produktów niebezpiecznych oraz stanowiących zagrożenie dla zdrowia, które wykorzystuje się lub przetwarza na placu budowy. Na liście tej określa się również, jakie środki ostrożności należy stosować.

3 Delegowanie do pracy przez zagraniczną agencję pracy tymczasowej

3.1 Wstęp

Zagraniczna agencja pracy tymczasowej, która deleguje pracownika tymczasowego do pracy w Holandii, musi stosować pewne postanowienia ABU-CAO dla Pracowników Tymczasowych. Reguluje to artykuł WAGA zawarty w ABU-CAO: artykuł 46, opracowany w załączniku IV tego CAO. W broszurze 'Delegowanie pracowników tymczasowych do Holandii' opisano, o jakie postanowienia CAO konkretnie chodzi. Broszura ta, będąca publikacją Związku Agencji Pracy Tymczasowej (ABU), jest dostępna w niderlandzkiej, angielskiej i polskiej wersji językowej.

W przypadku wykonywania przez pracownika tymczasowego *prac budowlanych* w Holandii zastosowanie mają dodatkowo pewne postanowienia CAO dla Budownictwa. Reguluje to, odpowiednio, ABU-CAO dla Pracowników Tymczasowych, artykuł 21, oraz CAO dla Budownictwa, artykuł 91. O które artykuły z CAO dla Budownictwa chodzi, można przeczytać w niniejszym rozdziale.

W wyjątkowych przypadkach zagraniczna agencja pracy tymczasowej może być postrzegana jako zagraniczne *przedsiębiorstwo budowlane*. Chodzi o następujące sytuacje:

- » agencja pracy tymczasowej 'specjalizuje się w sektorze budowlanym' (przeznacza ponad połowę całkowitej kwoty wynagrodzeń na rzecz pracowników tymczasowych, którzy wykonują prace budowlane) i nie jest członkiem organizacji pracodawców ABU lub NBBU, *lub*
- » agencja pracy tymczasowej stanowi część koncernu budowlanego (czyli koncernu, który podlega CAO dla Budownictwa).

W powyższych przypadkach zagraniczna agencja pracy tymczasowej musi stosować dokładnie te same przepisy CAO jak zagraniczne przedsiębiorstwo budowlane. Patrz rozdział 2. W tych sytuacjach ABU-CAO nie ma zastosowania.

Na mocy CAO holenderskie przedsiębiorstwa budowlane mogą korzystać z usług pracowników tymczasowych udostępnianych wyłącznie przez agencje pracy tymczasowej certyfikowane według normy NEN. To, czy dana agencja jest odpowiednio certyfikowana, można sprawdzić na stronie www.normeringarbeid.nl

Wymóg certyfikacji według normy NEN nie dotyczy agencji pracy tymczasowej, które stanowią część koncernu budowlanego.

3.2 Pracownicy wykwalifikowani i nowozatrudnieni

To, jakie części CAO dla Budownictwa mają zastosowanie odnośnie danego pracownika tymczasowego z zagranicznej agencji pracy tymczasowej, zależy między innymi od jego statusu: pracownika wykwalifikowanego lub nowozatrudnionego. Pracownicy wykwalifikowani i nowozatrudnieni mogą wykonywać pracę zarówno na stanowiskach budowlanych, jak i na stanowiskach 'UTA'.

Pracownik wykwalifikowany to pracownik, który:

- » jako pracownik lub pracownik tymczasowy przepracował co najmniej dwanaście miesięcy w sektorze budowlanym w Holandii lub za granicą w okresie dwóch lat; *lub*
- » jako pracownik tymczasowy na stanowisku budowlanym kształci się zawodowo w zakresie budownictwa na poziomie 2 lub 3 lub posiada dyplom dla tego rodzaju specjalizacji; *lub*
- » jako pracownik tymczasowy na stanowisku 'UTA' uzyskał dyplom dla tego rodzaju specjalizacji co najmniej na poziomie 2.

Pracownik nowozatrudniony to pracownik tymczasowy, który *nie* spełnia (jednego z) tych wymagań.

Część postanowień CAO dotyczy wyłącznie pracowników wykwalifikowanych. Postanowienia te ujęto w niniejszym rozdziale w żółtych ramkach. Pozostałe postanowienia przedstawione w niniejszym rozdziale dotyczą zarówno pracowników wykwalifikowanych, jak i nowozatrudnionych. Jeżeli w poniższym tekście użyto ogólnego pojęcia 'pracownik tymczasowy', dane postanowienie dotyczy obu kategorii pracowników

3.3 Czas pracy i czas wolny

Czas pracy

- » **Normalny czas pracy i dni pracy:** Normalny czas pracy wynosi czterdzieści godzin tygodniowo i osiem godzin dziennie. Normalny tydzień pracy trwa od poniedziałku do piątku. Pracownik tymczasowy nie ma obowiązku pracy w soboty, niedziele ani w uznane chrześcijańskie dni świąteczne. Uznane chrześcijańskie dni świąteczne to: Wielki Piątek, pierwszy i drugi dzień Świąt Wielkanocnych, Dzień Wniebowstąpienia, pierwszy i drugi dzień Zielonych Świąt oraz pierwszy i drugi dzień Świąt Bożego Narodzenia.
- » **Codzienny czas pracy i przerwy:** W porozumieniu z pracownikiem tymczasowym pracodawca-użytkownik ustala, w jakich porach pracownik będzie codziennie pracować i korzystać z przerw. Dla pracowników tymczasowych na stanowiskach budowlanych codzienny czas pracy trwa od godziny 07.00 do 18.00. Czas pracy, obowiązkowa przerwa oraz faktyczny czas przejazdu dla tych pracowników nie może wynosić w sumie więcej niż 11,5 godziny dziennie. Jeżeli jest to konieczne, czas pracy może zostać skrócony.

-
- » **Praca zmianowa:** W przypadku pracowników tymczasowych na stanowiskach budowlanych wykonujących pracę na zmiany normalny czas pracy trwa od godziny 0:00 w poniedziałek rano do godziny 24:00 w piątek wieczorem. Maksymalny czas pracy w ciągu dwóch tygodni wynosi osiemdziesiąt godzin. Tacy pracownicy tymczasowi mają prawo do dodatku za pracę zmianową.
 - » **Przesunięte godziny pracy dla prac infrastrukturalnych:** W przypadku prac infrastrukturalnych pracownik tymczasowy na stanowisku budowlanym może pracować w przesuniętych godzinach pracy. Oznacza to: również przed godziną 7:00 i po godzinie 18:00, a także w soboty i niedziele. Normalny czas pracy wynosi czterdzieści godzin na tydzień kalendarzowy. Za przesunięte godziny pracy przysługuje dodatek.
 - » **Nadgodziny:** O pracy w nadgodzinach mowa jest, kiedy:
 - pracuje się dłużej niż osiem godzin dziennie lub czterdzieści godzin tygodniowo;
 - pracuje się przed godziną 07:00 i po godzinie 18:00;
 - pracuje się w sobotę lub w niedzielę.Praca w nadgodzinach dozwolona jest wyłącznie w szczególnych przypadkach. Pracownik tymczasowy nie ma obowiązku pracy w nadgodzinach. Jeżeli pracownik tymczasowy na stanowisku budowlanym pracuje w nadgodzinach, ma on prawo do rekompensaty za nadgodziny.

Dodatkowo dla pracowników wykwalifikowanych

» **Dyżur:** Pracownik wykwalifikowany na stanowisku budowlanym jest na dyżurze, jeżeli poza normalnym czasem pracy musi być do dyspozycji w celu wykonywania pracy, której nie można przełożyć na następny dzień. Takiemu pracownikowi przysługuje dodatek za dyżur, również jeśli wezwanie do pracy nie miało miejsca. Rekompensata za nadgodziny przysługuje wyłącznie, jeżeli pracownik wykwalifikowany faktycznie *pracował* podczas dyżuru.

- » **Przepisy normatywne:** O ile CAO nie zawiera postanowień dotyczących pewnych aspektów czasu pracy, w tym zakresie obowiązują przepisy normatywne dotyczące czasu pracy ujęte w tym CAO.

Dni wolne

- » **Dni urlopu:** Pracownik tymczasowy ma prawo do liczby dni urlopu określonej w ABU-CAO dla Pracowników Tymczasowych.

Dodatkowo dla pracowników wykwalifikowanych

- » **Dodatkowe dni wolne (skrócenie czasu pracy):** Pracownik wykwalifikowany ma prawo do liczby dodatkowych dni urlopu podanej w poniższej tabeli. Agencja pracy tymczasowej może rekompensować te dni wolne w formie pieniężnej.
- » **Dni wolne dla seniorów:** Pracownik wykwalifikowany, który ukończył 55. rok życia, ma prawo do liczby dni wolnych dla seniorów podanej w poniższej tabeli.
- » **Warunki:** Liczby dni wolnych od pracy podane w poniższej tabeli dotyczą pracowników pracujących przez czterdzieści godzin w tygodniu, którzy przez cały rok pracują w holenderskim sektorze budowlanym. Osoby pracujące w Holandii w niepełnym wymiarze godzin lub krócej niż rok mają prawo do proporcjonalnej liczby dni wolnych od pracy. Agencja pracy tymczasowej wypłaca wynagrodzenie za dni podane w poniższej tabeli.

Dodatkowe dni wolne i dni wolne dla seniorów w roku kalendarzowym dla pracowników wykwalifikowanych

stanowisko/wiek	dodatkowe dni wolne	dni wolne dla seniorów
stanowisko budowlane		
do 54 lat włącznie	22	
od 55 do 59 lat włącznie	22	10
60 lat i więcej	22	13
stanowisko 'UTA'		
do 54 lat włącznie	15	
od 55 do 59 lat włącznie	15	9
60 lat i więcej	15	11

3.4 Wynagrodzenie

- » **Tabele wynagrodzeń:** W tabelach wynagrodzeń dla pracowników tymczasowych na stanowiskach budowlanych podano *minimalne* kwoty, które musi wypłacać agencja pracy tymczasowej. W tabelach dla pracowników tymczasowych na stanowiskach 'UTA' podano stawki minimalne i maksymalne dla poszczególnych poziomów stanowisk. Aktualne tabele wynagrodzeń można znaleźć na stronie www.NLconstruction.info
- » **Ustalanie poziomu wynagrodzenia:** Wysokość wynagrodzenia zależy od następujących czynników:
 - zakres obowiązków: zakres obowiązków decyduje o zaliczeniu danego stanowiska do danej grupy stanowisk (stanowiska budowlane) lub poziomu stanowiska (stanowiska 'UTA'), na które pracownik tymczasowy zostaje zarezerwowany przez agencję pracy tymczasowej;
 - wiek: istnieją skale wynagrodzeń dla pracowników tymczasowych, którzy ukończyli 22. rok życia, oraz dla tych w wieku do 21 lat włącznie;

- czas pracy: w tabelach wynagrodzeń podane są kwoty obowiązujące w przypadku normalnego czasu pracy; w przypadku pracy w niepełnym wymiarze godzin kwoty te są proporcjonalne do czasu pracy;
- doświadczenie zawodowe: pracownicy tymczasowi na stanowiskach budowlanych, którzy jeszcze nigdy nie pracowali w budownictwie, ani w Holandii, ani za granicą, w pewnych przypadkach mogą otrzymywać tymczasowo wynagrodzenie według początkowej skali wynagrodzeń. Dotyczy to również pracowników tymczasowych na stanowiskach 'UTA', którzy jeszcze nigdy lub przez dłuższy czas nie pracowali w budownictwie.

» **Podział stanowisk pracowników tymczasowych na stanowiskach budowlanych:** Stanowiska budowlane zawarte w CAO są podzielone na pięć grup stanowisk (patrz poniższa tabela). Wynagrodzenie pracownika tymczasowego na stanowisku budowlanym, który ukończył 22. rok życia, zależy od tego, do jakiej grupy stanowisk należy jego stanowisko. Wynagrodzenie *młodsze*go pracownika tymczasowego zależy od jego wieku oraz poziomu wykształcenia.

Grupy stanowisk dla pracowników budowlanych

A	Praca niewymagająca wykształcenia lub wymagająca wykształcenia na poziomie podstawowym, doświadczenie nie jest wymagane, funkcja pomocnicza (np. pomocnik budowlany wykonujący różne proste prace).
B	Pewna wiedza fachowa, niewielki stopień samodzielności, często samodzielność w wykonywaniu prostych, powtarzających się prac (np. pracownik zajmujący się rozbiórką, który pracuje pod nadzorem).
C	Wiedza fachowa, znajomość danej dziedziny i zdolność samodzielnej pracy. Są to prawdziwi rzemieślnicy (np. kafelkarz o szerokich kwalifikacjach).
D	Specjalistyczna wiedza fachowa, samodzielne wykonywanie pracy, często kierownicze stanowisko (np. murarz o szerokich kwalifikacjach, który również potrafi wykonywać prace w zakresie kanalizacji, płytek podłogowych, ścian oraz dachów krytych dachówkami).
E	Bardzo specjalistyczna wiedza, samodzielne wykonywanie pracy, z reguły kierownicze stanowisko (np. specjalista w zakresie fundamentów lub kierownik robót palowych).

» **Podział stanowisk pracowników tymczasowych na stanowiskach 'UTA':** Spośród skali stanowisk 'UTA' wymienionych w CAO dwanaście ma zastosowanie w przypadku pracowników tymczasowych delegowanych do pracy z zagranicy. Każda skala stanowisk posiada maksymalnie sześć poziomów.

Skale stanowisk dla pracowników tymczasowych na stanowiskach 'UTA'

1	Wykonawstwo (kierowanie projektem budowlanym/ także w miejscu jego realizacji)
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

3.5 Dodatki i rekompensaty

O ile nie podano inaczej w tekście, wszystkie kwoty dodatków i rekompensat to kwoty brutto.

Pracownicy tymczasowi na stanowiskach budowlanych

Dodatkowo dla pracowników wykwalifikowanych

» **Dodatek motywacyjny:** Jeżeli w przedsiębiorstwie budowlanym pracodawcy-użytkownika lub na placu budowy obowiązuje dodatek motywacyjny, agencja pracy tymczasowej wypłaca taki sam dodatek pracownikowi tymczasowemu. Dodatek motywacyjny jest uzupełnieniem do wynagrodzenia gwarantowanego przysługującego pracownikowi tymczasowemu.

» **Rekompensata kosztów przejazdu:** Pracownikowi tymczasowemu na stanowisku budowlanym, który codziennie musi dojeżdżać do pracy i z powrotem w sumie ponad piętnaście kilometrów ze swojego tymczasowego miejsca pobytu w Holandii, może zostać przyznana rekompensata według poniższej tabeli.

Rekompensata kosztów przejazdu dla pracowników tymczasowych 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 (minimum)	€ 0,89
motor	za km	€ 0,19*
samochód	za km	€ 0,19*

* Jest to rekompensata zwolniona od podatku obowiązująca w roku 2011 i 2012.

Dodatkowo dla pracowników wykwalifikowanych

» **Rekompensata za czas przejazdu:** Pracownik tymczasowy na stanowisku budowlanym pracujący poza gminą holenderską, w której tymczasowo przebywa, ma prawo do otrzymywania wynagrodzenia (z wyłączeniem ewentualnego dodatku motywacyjnego) za godziny, które musi przeznaczyć na przejazdy pomiędzy jego tymczasowym miejscem pobytu w Holandii a pracą. Rekompensata za czas przejazdu nie przysługuje za pierwszą godzinę czasu przejazdu dziennie. W przypadku transportu publicznego czas przejazdu oblicza się na podstawie rozkładu jazdy. W przypadku innych środków transportu zakłada się, że pracownik może przebyć następującą ilość kilometrów na godzinę: pieszo 5 km, rowerem 15 km, motorowerem 25 km i motorem 40 km. Przejazdy dom-praca samochodem: Czas przejazdu samochodem określa się na podstawie przepisów normatywnych, w których zakłada się najszybszą trasę z domu do pracy i z powrotem. Patrz poniższa tabela.

Obliczanie godzin przejazdu w przypadku korzystania z samochodu (dla pracowników tymczasowych na stanowiskach budowlanych)

przejazd dom-praca: odległość w jedną stronę		godziny przejazdu podlegające rekompensacie za dzień*
od	do	
0 km	25 km	0
26 km	50 km	na podstawie prędkości 50 km na godzinę
51 km	59 km	1,2
60 km	70 km	1,4
71 km	81 km	1,6
82 km	92 km	1,8
93 km	105 km	2
106 km	lub więcej	Faktyczny czas przejazdu**

* Pierwsza godzina przejazdu jest tutaj już odliczona.

** Liczba zrekompensowanych godzin nigdy nie może być w tym przypadku niższa od liczby godzin dla odległości przejazdu w jedną stronę od 93 do 105 km.

» **Rekompensata za nadgodziny:** Pracownik tymczasowy na stanowisku budowlanym ma do wyboru rekompensatę w formie pieniężnej lub w postaci czasu wolnego. W przypadku rekompensaty pieniężnej normalna stawka wynagrodzenia godzinowego pracownika zostaje podwyższona o odpowiedni procent zgodnie z poniższą tabelą. W przypadku rekompensaty w postaci czasu wolnego liczba nadgodzin zostaje zwiększona o ten procent. W przypadku nadgodzin w pracy zmianowej rekompensata za nadgodziny obliczana jest na podstawie stawek wynagrodzenia godzinowego obowiązującego dla pracy zmianowej. W przypadku pracy w nadgodzinach w ramach przesuniętych godzin pracy dla prac infrastrukturalnych, rekompensata za nadgodziny obliczana jest na podstawie normalnego wynagrodzenia godzinowego.

Rekompensata za nadgodziny dla pracowników tymczasowych na stanowiskach budowlanych

okres	dodatek
pierwsze 3 nadgodziny na dzień	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 oraz w dni świąteczne	100%

- » **Dodatek za pracę zmianową:** Pracownik tymczasowy na stanowisku budowlanym wykonujący pracę zmianową otrzymuje dodatek w postaci procentowej wartości swojego normalnego wynagrodzenia. W przypadku pracy na dwie zmiany dodatek ten wynosi 10%. W przypadku pracy na trzy zmiany jest to 15%.
- » **Dodatek za przesunięte godziny pracy dla prac infrastrukturalnych:** Dodatek ten przysługuje za przepracowane przesunięte godziny pracy przed godziną 07:00 oraz po godzinie 20:00, w ramach normalnego czasu pracy w tygodniu. Jest to dodatek w postaci wartości procentowej normalnego wynagrodzenia godzinowego pracownika tymczasowego na stanowisku budowlanym.

Dodatek za przesunięte godziny pracy dla pracowników tymczasowych 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%

Dodatkowo dla pracowników wykwalifikowanych

- » **Rekompensata za dyżur:** Agencja pracy tymczasowej ustala wysokość tej rekompensaty w porozumieniu z pracownikiem wykwalifikowanym na stanowisku budowlanym. Z reguły rekompensata ta odpowiada regulaminowi wynagradzania stosowanemu przez pracodawcę-użytkownika. Jeżeli dany pracownik wykwalifikowany jest na dyżurze przez cały tydzień kalendarzowy, obowiązuje rekompensata za tydzień. Jeżeli dyżur trwa krócej, obowiązuje rekompensata za dzień. Godziny *przepracowane* podczas dyżuru postrzegane są jako nadgodziny.

Rekompensata za dyżur dla pracowników wykwalifikowanych na stanowiskach budowlanych (stawki minimalne)

obowiązek przebywania w domu	rekompensata za tydzień kalendarzowy	rekompensata za dzień (% rekompensaty tygodniowej)	
		od pon. do pt.	sob./ndz.
ciągle	€ 176,13	10%	25%
w wyznaczonych porach	€ 152,64	10%	25%
minimum	€ 129,16	10%	25%

- » **Odzież robocza i narzędzia:** Pracodawca-użytkownik może udostępnić pracownikowi tymczasowemu na stanowisku budowlanym bezpłatnie wymaganą odzież roboczą, obuwiu oraz narzędzia. Jeżeli dany pracownik tymczasowy musi je nabyć we własnym zakresie, ma on prawo do następujących rekompensat netto za każdy przepracowany dzień:

Rekompensaty netto za odzież roboczą, obuwiu i narzędzia (dla stanowisk budowlanych)

cel rekompensaty	kwota
odzież robocza	€ 0,87
odzież robocza dla przedsiębiorstw wykonujących roboty palowe	€ 0,95
gumowce	€ 0,54
wyłącznie gumowce do kolan	€ 0,43
gumowce i odzież wodoodporna do prac nabrzeżnych	€ 1,11
własne narzędzia stolarskie/brukarskie	€ 0,75
własne narzędzia murarskie/kafelkarskie	€ 0,54

- » **Dodatek dla brygadzystów:** Brygadzysta, czyli pracownik tymczasowy na stanowisku budowlanym, który ukończył 22. rok życia, kierujący pracą co najmniej 5 pracowników, ma prawo do dodatku do normalnego wynagrodzenia. Dodatek ten jest ujęty w tabeli II tabel wynagrodzeń dla pracowników budowlanych. Patrz www.NLconstruction.info

Pracownicy tymczasowi na stanowiskach 'UTA'

- » **Rekompensata kosztów przejazdu:** Poniższa rekompensata ma zastosowanie do przejazdów pracowników tymczasowych na stanowiskach 'UTA', wykonywanych na polecenie pracodawcy-użytkownika.

Rekompensata kosztów przejazdu dla pracowników tymczasowych na stanowiskach 'UTA'

środek transportu	norma	kwota
transport publiczny	najniższa klasa	100%
własny motor	za km	€ 0,19*
własny samochód	za km	€ 0,19*

* Jest to rekompensata zwolniona od podatku obowiązująca w roku 2011 i 2012.

-
- » **Rekompensata za nadgodziny:** Agencja pracy tymczasowej w porozumieniu z pracodawcą-użytkownikiem ustala, w jaki sposób rekompensowane będą nadgodziny w znaczącym wymiarze: w formie pieniężnej czy w postaci czasu wolnego. Jeżeli nie poczyniono żadnych ustaleń, dla pracownika tymczasowego na stanowisku 'UTA' do 3. poziomu włącznie obowiązuje minimalna rekompensata w postaci obowiązującego wynagrodzenia godzinowego, w postaci 'czas za czas'.

3.6 Zdrowie i bezpieczeństwo

- » **Takie same przepisy jak dla stałego personelu:** Odnośnie pracowników tymczasowych obowiązują takie same przepisy BHP jak w stosunku do stałego personelu pracodawcy-użytkownika CAO dla Budownictwa zawiera między innymi 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 BHP. Wydaje on w tym celu wyraźne instrukcje pracownikowi tymczasowemu.
- » **Rola pracownika tymczasowego:** Pracownik tymczasowy ma obowiązek przestrzegać instrukcji dotyczących BHP wydawanych przez pracodawcę-użytkownika.

4 Adresy

4.1 Strony CAO dla Budownictwa

Organizacje pracodawców

- Bouwend Nederland
www.bouwendnederland.nl
- NVB Vereniging voor ontwikkelaars & bouwondernemers
www.nvb-bouw.nl
- Aannemersfederatie Nederland Bouw en Infra
www.aannemersfederatie.nl
- Vereniging van Waterbouwers
www.waterbouwers.nl
- Ondernemersvereniging Bestratingsbedrijven Nederland (OBN)
www.obn.nl

Organizacje pracowników

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

4.2 Strony ABU-CAO lub NBBU-CAO dla Pracowników Tymczasowych

Organizacja pracodawców ABU-CAO

- Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU)
www.abu.nl

Organizacja pracodawców NBBU-CAO

- Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU)
www.nbbu.nl

Organizacje pracowników ABU-CAO i NBBU-CAO

- FNV Bondgenoten
www.fnvflex.nl
- CNV Dienstenbond
www.cnvdienstenbond.nl
- De Unie
www.unie.nl
- Landelijke Belangenvereniging (LBV)
www.lbv.nl

Stopka redakcyjna

Wydanie

Strony CAO dla Budownictwa
p/a Technisch Bureau Bouwnijverheid
Postbus 1128, NL - 3840 BC Harderwijk, Holandia
www.tbbouw.nl

Redakcja

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

Tłumaczenie

Biuro tłumaczeń 'De Drechtsteden'

Szata graficzna

Mieneke van der Wekken (QIP creative)

Treść niniejszej publikacji nie stanowi podstawy do roszczenia jakichkolwiek
praw.

Niniejsza broszura jest dostępna w kilku wersjach językowych.
Patrz www.NLconstruction.info