

PRACA TYMCZASOWA W SEKTORZE BUDOWNICTWA I INFRASTRUKTURY

**Przepisy układu zbiorowego pracy dla
pracowników tymczasowych, agencji pracy
tymczasowej i pracodawców-użytkowników**

Spis treści

Wprowadzenie	4
Przepisy w ramach układu zbiorowego pracy dla sektora budownictwa i infrastruktury dla pracowników tymczasowych	7
1.2 Przydział stanowiska	7
1.7 Rozliczenie po zakończeniu umowy o pracę	7
2.2 Przepisy podstawowe i przepisy ramowe	8
2.4 Przeniesione godziny w sektorze infrastruktury	10
2.5 Prace konserwacyjne w sobotę	11
2.6 Praca zmianowa	11
2.7 Dyżur	12
2.8 Nadgodziny	12
3.2 Wolne	13
3.3 Dodatkowe dni wolne dla starszych pracowników (przepis przejściowy)	14
4.2 Gwarantowane wynagrodzenie dla osób w wieku 21 lat lub starszych	15
Odmienne zasady dla pracowników tymczasowych z umową o pracę według prawa zagranicznego	16
4.3 Gwarantowane wynagrodzenie w wieku 16-20 lat	16
Odmienne zasady dla pracowników tymczasowych z umową o pracę według prawa zagranicznego	17
4.4 Wynagrodzenie gwarantowane praktykanta	17
Odmienne zasady dla pracowników tymczasowych z umową o pracę według prawa zagranicznego	19
4.5 Tabela początkowa pracownika na placu budowy	20
Odmienne zasady dla pracowników tymczasowych z umową o pracę według prawa zagranicznego	20
4.6 Dodatek motywacyjny	21
4.8 Wynagrodzenie: przydział	21
4.9 Pensja dla osób w wieku 21 lat lub starszych	21
4.10 Pensja w wieku 16-20 lat	22
4.11 Tabela początkowa pracownika na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym	23
4.12 Podwyżka wynagrodzenia i pensji	23
4.17 Emerytury	24
5.1 Kierowca zawodowy	25
5.2 Dyżur	26
5.3 Godziny specjalne	26
5.5 Narzędzie ręczne	27
5.7 Nadgodziny	27
5.8 Praca zmianowa	29
5.9 Koszty przejazdów	29

5.10	Godziny przejazdów	30
5.11	Brukowanie i tamy	33
5.13	Praca daleka	33
5.15	Przeniesione godziny w sektorze infrastruktury	34
5.16	Brygadzista	35
5.17	Odzież robocza	35
5.18	Ubezpieczenie kosztów choroby	36
6.5	Czterodniowy tydzień pracy 55 plus	36
7.2	Zasady BHP i medycyny pracy oraz niezdolności do pracy w przedsiębiorstwie	37
7.3	Warunki pracy na placu budowy	37
	Odmienne zasady dla pracowników tymczasowych z umową o pracę według prawa zagranicznego	40
10.13	Właściwości niniejszego układu zbiorowego pracy	40
	Stopka redakcyjna	41



Wprowadzenie

Dlaczego ta publikacja?

- » W przypadku pracy tymczasowej w sektorze budownictwa i infrastruktury zawsze obowiązują określone przepisy w ramach układu zbiorowego pracy sektora budownictwa i infrastruktury.
- » Wynikają one z postanowień układu zbiorowego pracy ABU i NBBU dla pracowników tymczasowych oraz układu zbiorowego pracy sektora budownictwa i infrastruktury.
- » Niniejsza publikacja dokładnie wyjaśnia, jakie są to przepisy układu zbiorowego pracy.

Układ zbiorowy pracy w przypadku pracy tymczasowej

- » Agencja pracy tymczasowej działająca w sektorze budownictwa i infrastruktury zobowiązuje się do stosowania układu zbiorowego pracy w przypadku pracy tymczasowej. Może to być układ zbiorowy pracy ABU dla pracowników tymczasowych lub układ zbiorowy pracy NBBU dla pracowników tymczasowych. W obydwu przypadkach obowiązują przepisy uzupełniającej z układu zbiorowego pracy dla sektora budownictwa i infrastruktury, uwzględnione w tej publikacji.
- » Od tej zasady głównej obowiązują trzy wyjątki.

Wyjątki

- » Dla agencji pracy tymczasowej nie obowiązuje układ zbiorowy pracy ABU lub NBBU, lecz układ zbiorowy pracy dla sektora budownictwa i infrastruktury, jeśli:
 - delegowanie pracowników tymczasowych do pracodawcy w sektorze budownictwa i infrastruktury jest główną działalnością i ta agencja pracy tymczasowej nie jest ponadto członkiem ABU lub NBBU,¹
 - agencja pracy tymczasowej należy to koncernu z sektora budownictwa i infrastruktury i/lub
 - agencja pracy tymczasowej ma wspólnie uzgodnioną pulę pracowników i udostępnia pracowników pracodawcom w sektorze budownictwa i infrastruktury.
- » W takich przypadkach agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana do stosowania całych przepisów układu zbiorowego pracy dla sektora budownictwa i infrastruktury. Pełny tekst układu zbiorowego pracy dla sektora budownictwa i infrastruktury znajduje się na witrynach stron układu zbiorowego pracy dla sektora budownictwa i infrastruktury i na www.tbbouw.nl.

Pracownicy tymczasowi w innych państwach członkowskich UE

- » Pracownik tymczasowy, pracujący tymczasowo w holenderskim sektorze budownictwa i infrastruktury, pochodzi z innego państwa członkowskiego UE niż Holandia?² Wówczas obowiązuje ustawa w sprawie warunków pracy pracowników delegowanych w UE (WagwEU).
- » W takiej sytuacji agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana do stosowania:
 - tak zwanych przepisów kluczowych z układu zbiorowego pracy ABU i
 - przepisów uzupełniających z układu zbiorowego pracy dla sektora budownictwa i infrastruktury, uwzględnione w tej publikacji.

¹ „Główna działalność” oznacza przy tym, że agencja pracy tymczasowej rocznie udostępnia pracodawcom w tym sektorze pracowników, których wynagrodzenie przekracza 50%.

² To oznacza: pracownik tymczasowy z umową o pracę według prawa zagranicznego.



- » Agencja pracy tymczasowej podlega jednemu z wymienionych wyżej wyjątków? Wówczas agencja pracy tymczasowej stosuje przepisy podstawowe z układu zbiorowego pracy sektora budownictwa i infrastruktury. Są one podane w [załączniku 6](#) układu zbiorowego pracy dla sektora budownictwa i infrastruktury oraz w publikacji „Ustawa w sprawie warunków pracy pracowników delegowanych oraz przepisy podstawowe z układu zbiorowego pracy dla sektora budownictwa i infrastruktury”. Patrz witryny stron układu zbiorowego pracy w sektorze budownictwa i infrastruktury i na www.tbbouw.nl.
- » Narodowość pracownika tymczasowego w związku z tym nie ma znaczenia.

Obowiązki pracodawcy-użytkownika i agencji pracy tymczasowej

- » Pracodawca-użytkownik może zawrzeć umowę o użyczeniu wyłącznie z agencją pracy tymczasowej certyfikowaną w rejestrze norm pracy. Patrz www.normeringarbeid.nl.
- » Pracodawca-użytkownik stwierdza w umowie o użyczeniu, że agencja pracy tymczasowej przestrzega obowiązujących przepisów w ramach układu zbiorowego pracy dla sektora budownictwa i infrastruktury. O konkretnych przepisach informuje agencję pracy tymczasowej na piśmie. Należy to wykonać przed rozpoczęciem użyczenia.
- » Agencja pracy tymczasowej wprowadza tę informację do potwierdzenia delegowania. Musi ona jednoznacznie wykazać, do jakiego wynagrodzenia pracownik tymczasowy ma prawo.
- » Agencja pracy tymczasowej przekazuje potwierdzenie delegowania pracownikowi tymczasowemu.
- » Pracodawca-użytkownika sprawdza, czy:
 - pracownik tymczasowy ma potwierdzenie delegowania z właściwymi informacjami o wynagrodzeniu oraz
 - czy agencja pracy tymczasowej przestrzega obowiązujących przepisów w ramach układu zbiorowego pracy dla sektora budownictwa i infrastruktury.

Wskazówka

- » Niniejsza publikacja jest praktycznym opracowaniem [załącznika 7](#) układu zbiorowego pracy dla sektora budownictwa i infrastruktury.
- » W kolejnym rozdziale uwzględniono przepisy układu zbiorowego pracy stosowane dla agencji pracy tymczasowej w sektorze budownictwa i infrastruktury. Dostosowania tekstu obowiązujące dla pracy tymczasowej zostały wprowadzone.
- » W kilku punktach obowiązują odmienne przepisy dla pracowników tymczasowych z innych państw członkowskich UE. Są one według zagadnień umieszczone w ramce z tytułem „Odmienne zasady dla pracowników tymczasowych z umową o pracę według prawa zagranicznego”.
- » Ponieważ tutaj omawiana jest praca tymczasowa, poniższe terminy z układu zbiorowego pracy mają inne znaczenie. Patrz poniższa tabela.

Termin układu zbiorowego pracy	znaczenie w tej publikacji *
pracownik	pracownik tymczasowy
pracownik na placu budowy	pracownik tymczasowy na stanowisku na placu budowy
pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym	pracownik tymczasowy na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym
pracodawca	pracodawca-użytkownik

* *Chyba że w tej publikacji dotyczy tego wyjątek.*



Zakończenie

- » Niniejsza publikacja ma na celu przekazanie informacji agencji pracy tymczasowej, pracownikowi tymczasowemu i pracodawcy-użytkownikowi o przepisach dotyczących pracy tymczasowej w sektorze budownictwa i infrastruktury.
- » Z tekstu z niniejszej publikacji nie wynikają postanowienia prawne.



Przepisy w ramach układu zbiorowego pracy dla sektora budownictwa i infrastruktury dla pracowników tymczasowych

1.2 Przydział stanowiska

1.2.1 Pracownik na placu budowy

- » Pracownik na placu budowy jest przydzielany na stanowisko wg [załącznika 1.1](#) lub [załącznika 1.2](#). Wykonuje to agencja pracy tymczasowej.
- » Każde stanowisko należy do określonej grupy funkcyjnej. Ta grupa funkcyjna określa gwarantowane wynagrodzenie, do którego pracownik ma prawo. Zasada ta nie obowiązuje:
 - pracowników w wieku od 16 do 20 lat,
 - w trakcie kształcenia w ramach towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej (bbi) lub
 - jeśli stosowana jest tabela początkowa z [4.5](#).Wynagrodzenia gwarantowane są podane w [rozdziale 4](#).
- » Jeśli stanowisko pracownika nie jest wymienione w [załącznikach 1.1](#) lub [1.2](#)? Agencja pracy tymczasowej i/lub pracodawca mogą się zwrócić do stron układu zbiorowego pracy o wydanie decyzji o przydziale stanowiska. W oczekiwaniu na decyzję agencja pracy tymczasowej określa, według której grupy funkcyjnej pracownik będzie tymczasowo wynagradzany. Wybiera on grupę funkcyjną z – jego zdaniem – porównywalnymi stanowiskami.

1.2.2 Pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym

- » Pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym zostaje przydzielony do struktury funkcyjnej wg [załącznika 1.3](#). Wykonuje to agencja pracy tymczasowej.
- » Agencja pracy tymczasowej przydziela pracownika na podstawie rodzaju czynności. Przestrzega przy tym procedury z [załącznika 1.3](#).
- » Poziom funkcyjny określa pensję, do której prawo ma pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym. Nie ma to zastosowania, jeśli obowiązuje tabela początkowa. Pensje gwarantowane są podane w [rozdziale 4](#).

1.7 Rozliczenie po zakończeniu umowy o pracę

- » Pracownik tymczasowy kończy pracę dla pracodawcy-użytkownika? Agencja pracy tymczasowej i pracownik tymczasowy rozliczają między sobą (dodatkowe) dni wolne w poniższy sposób.
 - Wolne: pracownik tymczasowy przyjmuje pozostałą część za ten czas w uzgodnieniu z pracodawcą-użytkownikiem. Odebrał za dużo dni wolnych? Agencja pracy tymczasowej może je z nim rozliczyć tylko wtedy, gdy pracownik tymczasowy kończy pracę z własnej inicjatywy.
 - Dodatkowe dni wolne dla starszych: pozostała część lub niedobór jest rozliczany w czasie lub w pieniądzu.



2.2 Przepisy podstawowe i przepisy ramowe

2.2.1 Główne wytyczne

» W tabeli 2.2 podano najważniejsze zasady przepisów podstawowych i ramowych.

2.2.2 Płatność wynagrodzenia

- » W obydwu przepisach czas pracy jest wyrażony jako średnia liczba godzin na tydzień pracy. Pracodawca wypłaca uzgodnione stałe wynagrodzenie lub pensję przez co najmniej uzgodniony w umowie o pracę średni tygodniowy czas pracy.
- » Wyjątek: pracownik ma w tygodniu urlop bez prawa do ciągłości wypłaty wynagrodzenia? Wówczas pracodawca zmniejsza te godziny urlopu do liczby godzin płatnych.

2.2.3 Pracownik na placu budowy: maksymalny czas pracy, przerwy i czas przejazdów

- » Czas pracy, wyznaczone przerwy oraz faktyczny czas pracy pracownika na placu budowy nie mogą łącznie trwać dłużej niż dwanaście godzin dziennie. W razie konieczności czas pracy zostaje skrócony, aby zmieścić się w granicach. Godziny przejazdów, które w związku z tym są objęte czasem pracy, są wynagradzane w ramach godzin pracy.
- » Wyjątek: jeśli pracownik ma nadgodziny, obowiązuje maksymalnie trzynaście godzin dziennie.

Tabela 2.2 Zasady przepisów podstawowych i ramowych

przedmiot	przepis podstawowy dla wszystkich pracowników	przepis ramowy granice odstępstw od przepisu podstawowego
Normalny czas pracy	Średnio 40 godzin tygodniowo i średnio 8 godzin dziennie. Obydwie średnie liczone w okresie 13 tygodni.	Obydwie średnie liczone w okresie maksymalnie 26 tygodni (infrastruktura: maksymalnie 52 tygodnie).
Tydzień pracy/dni pracy	- od poniedziałku do piątku. - 5 dni.	- od poniedziałku do soboty. - nie więcej niż średnio 5 dni, licząc w okresie 4 tygodni.
Godziny pracy dziennie	Maksymalnie 9 godziny zgodnie z grafikiem.	- Maksymalnie 10 godziny zgodnie z grafikiem. - 16 i 17 lat: maksymalnie 9 godzin zgodnie z grafikiem.
Dzienny przedział roboczy pracownika na placu budowy	- od godz. 7.00 do godz. 19.00 (w przypadku pracy pływowej: godz. 6.00 - 19.00). - Grafik mieści się w tym dziennym przedziale roboczym.	- Od godz. 7.00 do godz. 19.00. - Wprowadzanie do grafiku poza dziennym przedziałem roboczym jest dozwolone. - Dodatek za godziny specjalne obowiązuje od poniedziałku do piątku wyłącznie poza dziennym przedziałem roboczym (patrz 5.3).



przedmiot	przepis podstawowy dla wszystkich pracowników	przepis ramowy granice odstępstw od przepisu podstawowego
Praca w soboty	<ul style="list-style-type: none">- Sobota nie jest zwykłym dniem pracy.- Pracodawca może zobowiązywać do pracy przez maksymalnie 5 sobór rocznie. Tydzień pracy cały czas obejmuje 5 dni roboczych.	Pracodawca może zobowiązywać do pracy w sobotę.
	Dodatek za godziny specjalne obowiązuje dla wszystkich przepracowanych godzin (patrz 5.3).	
Praca w niedzielę*	<ul style="list-style-type: none">- Niedziela nie jest zwykłym dniem pracy.- Praca w niedzielę nie jest obowiązkowa.- Dodatek za godziny specjalne obowiązuje dla wszystkich przepracowanych godzin (patrz 5.3).	
Godziny nadliczbowe	<ul style="list-style-type: none">- Godziny nadliczbowe to praca w jednym dniu przez więcej niż wynika to z grafiku.- Dodatek za nadgodziny: patrz 5.7.	
Grafik: ogólny	Pracodawca ustala codzienne i cotygodniowe godziny pracy i odpoczynku. Przestrzega przy tym poniższych warunków. <ul style="list-style-type: none">- wcześniejsze odpowiednie uzgodnienie z pracownikiem;- uwzględnienie warunków osobistych pracownika;- w miarę możliwości zapewnienie regularnego i przewidywalnego schematu pracy;- opracowanie grafiku spełniającego wymagania przepisów podstawowych lub (jeśli mają zastosowanie) przepisów ramowych;- podanie w grafiku jednoznacznie czasu rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy;- udostępnienie grafiku pracownikowi co najmniej 14 dni wcześniej, można to zrobić później, jeśli pracownik wyrazi na to zgodę.	
Grafik: różnice	Pracodawca wskazuje w grafiku również początek i koniec 13-tygodniowego okresu dla średniego czasu pracy.	Pracodawca wskazuje w grafiku również początek i koniec maksymalnie 26-tygodniowego okresu dla średniego czasu pracy (w infrastrukturze: okres maksymalnie 52 tygodni).
Pozostałe zasady	<ul style="list-style-type: none">- Dokładniejsze warunki podane są w punktach od 2.2.1 do 2.2.3.- Dla części czasu pracy i odpoczynku, które nie są tam wymienione, obowiązuje załącznik 3.	<ul style="list-style-type: none">- Dokładniejsze warunki podane są w punktach od 2.2.1 do 2.2.3 i 2.3.- Dla części czasu pracy i odpoczynku, które nie są tam wymienione, obowiązuje załącznik 3.

* Pracownik w sektorze budownictwa mieszkalnego i użytkowego pracujący w niedziele ma prawo do co najmniej ośmiu wolnych niedziel w ciągu trzynastu tygodni.



2.4 Przeniesione godziny w sektorze infrastruktury

2.4.1 O co chodzi?

- » Przepis o przeniesionych godzinach w sektorze infrastruktury obowiązuje dla pracowników na placu budowy.
- » Przepis ma następujący zakres:
 - renowacja, konserwacja i naprawa obiektów infrastruktury (praca przy drogach, liniach kolejowych, sieciach kanalizacyjnych i kablowych oraz budowlach),
 - przy czym przepis podstawowy zostaje poszerzony w granicach 2.4.2 i 2.4.3.
- » Praca w przeniesionych godzinach w sektorze infrastruktury zostaje ograniczona do maksymalnie niezbędnego zakresu. Możliwe jest to wyłącznie wtedy, gdy zamawiający wymaga tego w specyfikacji.
- » W związku z tym konieczna jest produkcja asfaltu? Wówczas pracownicy w centralach asfaltu pracują zgodnie z takim samym schematem pracy. Tutaj zastosowanie ma punkt 2.4 w całości.

2.4.2 Rozszerzenie względem przepisu podstawowego

- » Normalny czas pracy: średnio 40 godzin na tydzień kalendarzowy, średnio w okresie 13 tygodni.
- » Dzienny przedział roboczy: praca poza granicami dziennego przedziału roboczego wg przepisu podstawowego jest dozwolona, jeśli pracodawca i pracownik uzgodnili to na piśmie.
- » Sobota i/lub niedziela: to nie są normalne dni pracy. Jednak praca w soboty i/lub niedziele jest dozwolona. Obowiązują przy tym warunki przepisów o przeniesionych godzinach w sektorze infrastruktury.
- » Dodatki: dodatek za przeniesione godziny w sektorze infrastruktury z pkt. 5.15 ma zastosowanie; dodatek za pracę w godzinach specjalnych – nie.
- » Grafiki: w nieprzewidzianych okolicznościach pracodawca może bez uzgodnienia odstąpić od przepisu udostępnienia grafiku pracownikowi z co najmniej 14-dniowym wyprzedzeniem.

2.4.3 Dokładne przepisy

- » Dla pracy w godzinach przeniesionych w sektorze infrastruktury obowiązują ponadto poniższe przepisy.
 - Czterodniowy tydzień pracy.

Czterodniowy tydzień pracy wynoszący maksymalnie dziesięć godzin dziennie jest dozwolony, jeśli wszystkie świadczenia rozpoczynają się po godz. 20.00. Czterodniowy tydzień pracy nie może powodować niższego wynagrodzenia ani mniejszego nabywania praw w funduszach zakładowych niż w przypadku pięciodniowego tygodnia pracy.
 - Czas odpoczynku.
 - Pracownik ma prawo do nieprzerwanego czasu odpoczynku wynoszącego 48 godzin tygodniowo. W tygodniu czasem odpoczynku objęty jest okres od godz. 6.00 w sobotę do godz. 21.00 w niedzielę.
 - Pracownik przechodzi w tygodniu pracy z pracy w normalnych godzinach pracy na pracę w godzinach przeniesionych? Ma on wówczas prawo do co najmniej dziesięciu godzin odpoczynku. Ewentualne godziny przejazdów z miejsca pracy do miejsca zamieszkania są uwzględniane. Aby to umożliwić, może w dniu poprzedzającym wcześniej skończyć pracę. Pracodawca wypłaca ciągle ustalone na stałe wynagrodzenie.



- Czas pracy rozpoczyna się po godz. 20.00 i pracownik zabiera jednego lub więcej współpracowników do swojego samochodu? Wówczas ma prawo do półgodzinnego czasu odpoczynku zanim pojedzie do domu.
- Dni świąteczne i wolne.
W tygodniu kalendarzowym są dni wolne i/lub świąteczne? Wówczas czas pracy osoby pracującej w przeniesionych godzinach może zostać skrócony względem osoby pracującej w normalnych godzinach.
- Starsi pracownicy.
Pracownik w wieku 57 lat i więcej na początku roku kalendarzowego nie musi pracować więcej niż 30 tygodni w przeniesionych godzinach.

2.5 Prace konserwacyjne w sobotę

2.5.1 O co chodzi?

- » Pracodawca może zlecić wykonanie pracownikowi prac konserwacyjnych i napraw budynków zamieszkałych i użytkowanych. Na przykład mieszkań, biur, szpitali i zakładów przemysłowych.

2.5.2 Warunki

- » Zamawiający wymaga w warunkach wykonywania prac w sobotę.
- » Pracownik nie jest zobowiązany do pracy w sobotę.
- » Czynności są wykonywane w dziennym przedziale roboczym w ramach przepisu podstawowego.
- » Pracownik ma prawo do dodatku za godziny specjalne wg 5.3. Ponadto pracodawca rekompensuje mu również godziny. Pracownik może wybrać stały wolny dzień w okresie od poniedziałku do piątku. Za ten dzień pracodawca nie wypłaca wynagrodzenia.

2.6 Praca zmianowa

2.6.1 Dla kogo?

- » Przepisy układu zbiorowego pracy w sprawie pracy zmianowej obowiązują pracowników na placu budowy.

2.6.2 Czas pracy i dzienny przedział roboczy

- » W przypadku pracy zmianowej zgodnie z grafikiem służbowym obowiązują poniższe zasady czasu pracy i dziennego przedziału roboczego.
 - W przypadku pracy dwuzmianowej czas pracy wynosi maksymalnie 80 godzin na dwa tygodnie. W przypadku pracy trójzmianowej wynosi on maksymalnie 120 godzin na trzy tygodnie.
 - Dzienny przedział roboczy trwa od godz. 0.00 w poniedziałek rano do godz. 24.00 w piątek wieczorem.

2.6.3 Dodatek

- » Pracodawca pracujący na zmianę ma prawo do dodatku zmianowego wg 5.8.



2.7 Dyżur

2.7.1 O co chodzi?

- » Przepis o dyżurze obowiązuje dla pracowników na placu budowy.
- » Pracownik na dyżurze jest dostępny poza grafikami do wykonania pracy, która nie może czekać do kolejnego dnia pracy.
- » Dyżur jest obowiązkowy, jeśli należy do stanowiska i został uzgodniony w momencie akceptacji stanowiska.

2.7.2 Dodatki

- » Pracownik na dyżurze ma prawo do dodatku za dyżur wg 5.2.
- » Pracownik na dyżurze został wezwany do pracy? Przepracowane godziny są traktowane jako nadgodziny. Stosuje się dodatek za nadgodziny wg 5.7.

2.7.3 Dokładne warunki

- » Pracodawca uzgadnia z pracownikiem harmonogram dyżurów. Musi być on zgodny z wymaganiami załącznika 3.
- » Pracownik w czasie dyżuru pracuje w dzień świąteczny zatwierdzony w ramach układu zbiorowego pracy? I jest to dzień jego normalnego tygodnia pracy? Wówczas pracownik może wziąć inny dzień wolny za dzień świąteczny.

2.8 Nadgodziny

2.8.1 O co chodzi?

- » Godziny nadliczbowe to praca w jednym dniu przez więcej niż wynika to z grafiku ustalonego na podstawie układu zbiorowego pracy.
- » Pracownik nie jest zobowiązany do pracy w nadgodzinach.
- » Dodatek za nadgodziny: patrz 5.7.

2.8.2 Warunki dla pracownika na placu budowy

- » Za nadgodziny przepracowane przez pracownika na placu budowy obowiązują poniższe warunki.
 - Wyłącznie w szczególnych przypadkach, kiedy wymagają tego okoliczności.
 - Akceptacja przez co najmniej 70% pracowników, których sprawa dotyczy.
 - Czas pracy, wyznaczone przerwy oraz faktyczny czas pracy nie mogą łącznie trwać dłużej niż trzynaście godzin dziennie. W razie konieczności czas pracy zostaje skrócony, aby zmieścić się w granicach. Godziny przejazdów, które w związku z tym są objęte czasem pracy, są wynagradzane w ramach godzin pracy.
 - Pracodawca prowadzi listę nadgodzin dla projektu. Odnotowuje w niej liczbę nadgodzin dla każdego pracownika tygodniowo oraz wybór pracownika w sprawie wynagrodzenia w czasie lub pieniądzu (patrz 5.7). Pracodawca przekazuje te listy raz w roku do organu reprezentacji pracowniczej. Nie ma organu reprezentacji pracowniczej? Przedsiębiorstwo ma przy tym dziesięciu lub więcej pracowników? Wówczas pracodawca omawia kwestię nadgodzin raz w roku z pracownikami. Do tej dyskusji udostępnia listy nadgodzin.



- Pracodawca zleca pracę w nadgodzinach przy projekcie ponad 25% swoich pracowników? Nadgodziny trwają dłużej niż tydzień? Konsultuje się wówczas z organem reprezentacji pracowniczej. Nie ma organu reprezentacji pracowniczej? Konsultuje się z pracownikami, których sprawa dotyczy.
- Nadgodziny strukturalne są zabronione. W szczególnych przypadkach strony układu zbiorowego pracy mogą odstąpić od tego zakazu.
- Młodociany do 18. roku życia nie może pracować w nadgodzinach.

2.8.3 Strukturalne nadgodziny pracownika na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym

- » Zasadniczo należy unikać pracy w strukturalnych nadgodzinach przez pracowników na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym.

3.2 Wolne

Tabela 3.2 Wolne w roku kalendarzowym

pracownik	liczba dni/godzin wolnych		
	łącznie	z tego zbiorowe**	z tego dowolnie do odbioru
plac budowy	20 dni (160 godzin)	10 dni (80 godzin)	10 dni (80 godzin)
stanowisko wykonawcze, techniczne, administracyjne	17 dni (136 godzin)	0 dni (0 godzin)	17 dni (136 godzin)

** Patrz 3.2.3

3.2.1 Liczba dni wolnych

- » W tabeli 3.2 podano, ile dni wolnych gromadzi pracownik w roku kalendarzowym. W dniach wolnych pracownik nie pracuje.
- » Pracownik tymczasowy na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym ma prawo do 17 dni wolnych (136 godzin) w roku kalendarzowym, z czego 15 dni płatnego wolnego czasu i 2 dni kompensowanych pieniężnie.
- » Liczba dni na podstawie tabeli 3.2 obowiązuje dla pracownika, który pracuje u pracodawcy przez cały rok kalendarzowy. Pracownik pracuje o pracodawcy tylko przez część roku? Wówczas ma prawo do liczby dni proporcjonalnie do czasu trwania swojej umowy o pracę w tym roku.
- » Pracownik pracuje w niepełnym wymiarze? Wówczas ma prawo do liczby dni proporcjonalnie do swojego czasu pracy.

3.2.2 Wynagrodzenie za dni wolne

- » Za dzień wolny agencja pracy tymczasowej wypłaca ustalone na stałe wynagrodzenie lub pensję.
- » Za dzień wolny rekompensowany pieniężnie obowiązuje wyrównanie za gwarantowane dni wolne od pracy 0,4%.



3.2.3 Odbieranie dni wolnych

- » Dowolnie odbierane dni wolne są ustalane na podstawie życzeń pracownika. Pracodawca może od tego odstąpić wyłącznie w następujących sytuacjach:
 - może to zagrozić ciągłości procesu roboczego i
 - powiadomił o tym pisemnie pracownika w ciągu dwóch tygodni od momentu przekazania przez niego swoich życzeń na piśmie.
- » Zbiorowe dni wolne obowiązują wyłącznie dla pracowników na placu budowy. Ustala je pracodawca po dobrych i odpowiednio wczesnych konsultacjach z radą zakładową. Nie ma rady zakładowej? Odbywa się to wówczas w uzgodnieniu z pracownikami pracodawcy-użytkownika, których sprawa dotyczy lub – jeśli tego chcą – za pośrednictwem wybranej przez nich delegacji pracowników pracodawcy-użytkownika.
- » Zbiorowe dni wolne mogą być ustalane również w godzinach.
- » Pracodawca ustala na rok kalendarzowy w zestawieniu dane/godziny, kiedy pracownik ma zbiorowe dni wolne. To zestawienie przekazuje pracownikowi co najmniej dziesięć dni przed rozpoczęciem roku kalendarzowego. Jeśli zostało to uzgodnione wcześniej, może być to zestawienie za okres krótszy niż rok kalendarzowy.
- » Pracodawca nie dostarczył takiego zestawienia? Również nie zrobił tego, jeśli pracownik lub jedna z organizacji pracowniczych zażądała tego? Wówczas strony układu zbiorowego pracy wspólnie zapewniają, aby do tego doszło.
- » Nie odebrane dni wolne przepadają na końcu roku kalendarzowego.

3.2.4 Wolne i choroba

- » W okresie choroby pracownik gromadzi dni wolne.
- » Pracownik jest chory w ustalonym dniu wolnym? Wówczas nie ma prawa do odbioru dnia później.
- » Pracodawca po konsultacjach z pracownikiem może jednak zdecydować o odebraniu dnia później.

3.3 Dodatkowe dni wolne dla starszych pracowników (przepis przejściowy)

Tabela 3.3 Dodatkowe dni wolne dla starszych pracowników w roku kalendarzowym

rok urodzenia	liczba dni dodatkowych		od (granica wieku)
	plac budowy	stanowisko wykonawcze, techniczne, administracyjne	
1955 lub wcześniej	13	11	60 lat
1956 - 1960	10	9	55 lat
1961	10	9	57 lat
1962	9	8	57 lat
1963	8	7	57 lat
1964	7	6	57 lat
1965	6	5	57 lat



3.3.1 Liczba dodatkowych dni wolnych

- » W tabeli 3.3 podano, ile dodatkowych dni wolnych gromadzi starszy pracownik w roku kalendarzowym. Są to dni urlopu w myśl art. 7:634 k.c.
- » Liczba dni z tabeli 3.3 obowiązuje dla pracowników:
 - którzy przez cały rok kalendarzowy pracują u pracodawcy oraz
 - cały rok jest objęty obowiązującą dla nich kategorią wieku.
- » Pracownik pracuje o pracodawcy tylko przez część roku? Wówczas ma prawo do liczby dni proporcjonalnie do czasu trwania swojej umowy o pracę w tym roku.
- » Pracownik w roku kalendarzowy kończy 57 lat? Wówczas od tego momentu ma prawo do liczby dni proporcjonalnie do części roku, w którym skończył 57 lat.
- » Pracownik pracuje w niepełnym wymiarze? Wówczas ma prawo do liczby dni proporcjonalnie do swojego czasu pracy.

3.3.2 Wynagrodzenie za dodatkowe dni wolne

- » Pracownik bierze dodatkowy dzień wolny? Wówczas agencja pracy tymczasowej płaci za dzień ustalone na stałe wynagrodzenie lub pensję.
- » Za dodatkowy dzień wolny rekompensowany pieniężnie obowiązuje wyrównanie za gwarantowane dni wolne od pracy 0,4%.

3.3.3 Odbieranie dodatkowych dni wolnych

- » Pracownik odbiera dodatkowe dni wolne w roku, w którym je zgromadził. Pracodawca mu to umożliwia.
- » Nie odebrane dodatkowe dni wolne przepadają na końcu roku kalendarzowego.

3.3.4 Dodatkowe dni wolne i choroba

- » Pracownik jest chory w ustalonym dodatkowym dniu wolnym? Może również odebrać dzień w innym momencie. Robi to w uzgodnieniu z pracodawcą.

4.2 Gwarantowane wynagrodzenie dla osób w wieku 21 lat lub starszych

Tabela 4.2 Gwarantowane wynagrodzenie pracownika na placu budowy w wieku 21 lat lub więcej (euro na godzinę)

grupa funkcyjna	1/1/2022 (okres 1)
A	14,97
B	15,84
C	16,84
D	18,01
E	18,91

4.2.1 Dla kogo obowiązuje tabela 4.2?

- » Pracownik na placu budowy w wieku 21 lat lub więcej ma prawo do gwarantowanego wynagrodzenia według tabeli 4.2.
- » Jego stanowisko określa, której grupie funkcyjnej podlega. Patrz 1.2.



4.2.2 Wyjątki

- » W ramach towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej: pracownik na placu budowy znajduje się w okresie kształcenia w ramach towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej 2 lub 3? Patrz punkt 4.4.
- » Tabela początkowa: pracownik nie pracował nigdy wcześniej w sektorze budownictwa i infrastruktury? Patrz punkt 4.5.

Odmienne zasady dla pracowników tymczasowych z umową o pracę według prawa zagranicznego

4.2.2 Wyjątki

- » Pracownik tymczasowy na stanowisku na placu budowy jest w okresie kształcenia zawodowego w sektorze budownictwa i infrastruktury? Wówczas obowiązuje tabela 7.3.2.
- » Tabela początkowa: pracownik nie pracował nigdy wcześniej w sektorze budownictwa i infrastruktury? Patrz punkt 4.5.

4.3 Gwarantowane wynagrodzenie w wieku 16-20 lat

Tabela 4.3 Gwarantowane wynagrodzenie pracownika na placu budowy wieku 16-20 lat (euro na godzinę)

wiek	dyplom w ramach towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej?	1/1/2022 (okres 1)
16	brak dyplomu	5,98
17	brak dyplomu	6,74
	dyplom w ramach towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej 2	8,72
18	brak dyplomu	8,22
	dyplom w ramach towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej 2	10,30
	dyplom w ramach towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej 3	13,08
19	brak dyplomu	9,72
	dyplom w ramach towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej 2	11,89
	dyplom w ramach towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej 3	15,24
20	brak dyplomu	11,22
	dyplom w ramach towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej 2	13,87
	dyplom w ramach towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej 3	17,44

4.3.1 Dla kogo obowiązuje tabela 4.3?

- » W tabeli 4.3 podane jest wynagrodzenie gwarantowane, obowiązujące dla poniższych grup pracowników na placu budowy od 16 do 20 lat:
 - brak dyplomu: ten pracownik nie jest w okresie wymienionego poniżej kształcenia i nie uzyskał również dyplomu w tym zakresie lub
 - dyplom w ramach towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej 2 lub 3: ten pracownik uzyskał dyplom w ramach towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej 2 lub 3 o specjalizacji:
 - budownictwo i infrastruktura,
 - rozbiórka, drewno i konserwacja lub
 - technika i przemysł przetwórczy.



4.3.2 Wyjątki

- » W ramach towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej: pracownik na placu budowy znajduje się w okresie kształcenia w ramach towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej 2 lub 3? Patrz punkt 4.4.
- » Nie w okresie kształcenia, a mimo to dodatkowe wynagrodzenie: nie ma kształcenia w ramach towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej dla zawodu wykonywanego przez pracodawcę? Kształcenie jest, jednak nie ma on możliwości uczestnictwa w nim? Pracownik ponadto ma dobre wyniki w pracy? Pracodawca może mu wówczas wypłacić wynagrodzenie gwarantowane na podstawie tabeli 4.3 obowiązującej dla pracowników, którzy są rok starsi.
- » Tabela początkowa: pracownik nie pracował nigdy wcześniej w sektorze budownictwa i infrastruktury? Patrz punkt 4.5.

Odmienne zasady dla pracowników tymczasowych z umową o pracę według prawa zagranicznego

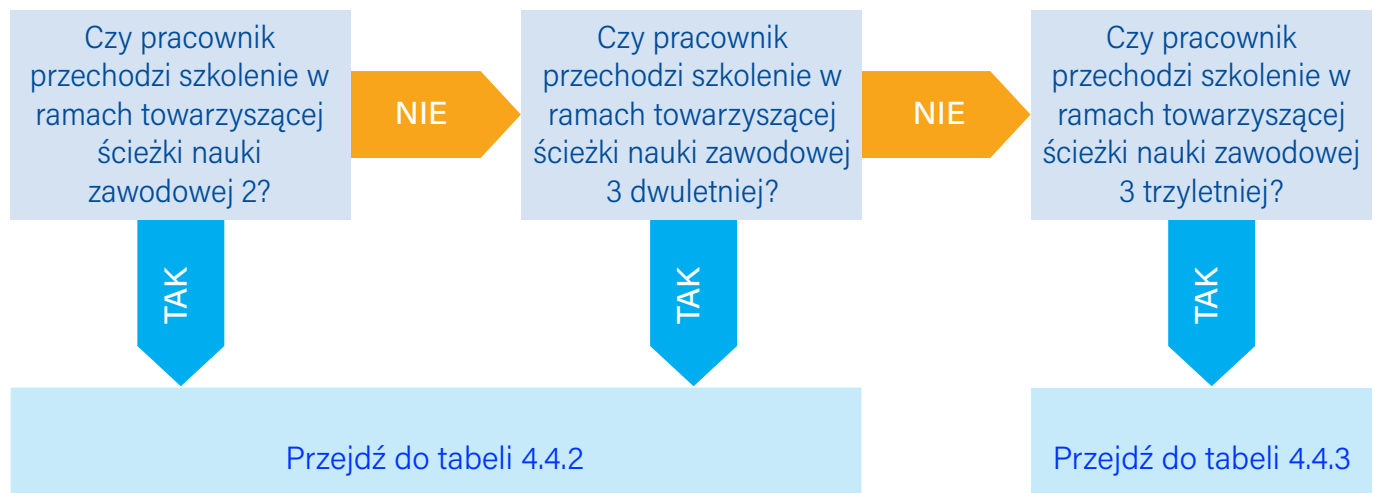
Poniższa tabela 7.3.1 zastępuje pkt 4.3 układu zbiorowego pracy.

Tabela 7.3.1 Gwarantowane wynagrodzenie pracownika tymczasowego na stanowisku na placu budowy wieku 16-20 lat (euro na godzinę)

wiek	kształcenie zawodowe w sektorze budownictwa i infrastruktury?	1/1/2022 (okres 1)
16	brak dyplomu	5,98
17	brak dyplomu	6,74
	dyplom uzyskany	8,72
18	brak dyplomu	8,22
	dyplom uzyskany	10,30
19	brak dyplomu	9,72
	dyplom uzyskany	11,89
20	brak dyplomu	11,22
	dyplom uzyskany	13,87

4.4 Wynagrodzenie gwarantowane praktykanta

Schemat decyzyjny 4.4 Szybko do właściwego wynagrodzenia dla praktykantów





4.4.1 Wynagrodzenie za przepracowane godziny

- » Praktykant pracuje co najmniej 32 godziny tygodniowo. Za przepracowane godziny otrzymuje wynagrodzenie. Za dni, w które chodzi do szkoły, nie otrzymuje wynagrodzenia.
- » Praktykant zapisał się na kształcenie w ramach towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej 2 lub 3, ale zaczyna je dopiero po wakacjach letnich? Wówczas za przepracowane godziny otrzymuje wynagrodzenie, do jakiego ma prawo w momencie rozpoczęcia kształcenia.

4.4.2 Wynagrodzenie w okresie towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej 2 lub dwuletniej 3

Tabela 4.4.2 Wynagrodzenie gwarantowane praktykanta w okresie towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej 2 lub dwuletniej 3 (euro na godzinę)

wiek	w okresie towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej 2 lub dwuletniej towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej 3	1/1/2022 (okres 1)
16	towarzysząca ścieżka nauki zawodowej 2	4,96
	towarzysząca ścieżka nauki zawodowej 3, 1. rok	5,63
	towarzysząca ścieżka nauki zawodowej 3, 2. rok	6,34
17	towarzysząca ścieżka nauki zawodowej 2	5,72
	towarzysząca ścieżka nauki zawodowej 3, 1. rok	6,45
	towarzysząca ścieżka nauki zawodowej 3, 2. rok	7,22
18	towarzysząca ścieżka nauki zawodowej 2	6,57
	towarzysząca ścieżka nauki zawodowej 3, 1. rok	7,41
	towarzysząca ścieżka nauki zawodowej 3, 2. rok	8,35
19	towarzysząca ścieżka nauki zawodowej 2	7,60
	towarzysząca ścieżka nauki zawodowej 3, 1. rok	8,53
	towarzysząca ścieżka nauki zawodowej 3, 2. rok	9,61
20	towarzysząca ścieżka nauki zawodowej 2	8,92
	towarzysząca ścieżka nauki zawodowej 3, 1. rok	9,98
	towarzysząca ścieżka nauki zawodowej 3, 2. rok	11,26
21 lub więcej	towarzysząca ścieżka nauki zawodowej 2	12,95
	towarzysząca ścieżka nauki zawodowej 3, 1. rok	13,93
	towarzysząca ścieżka nauki zawodowej 3, 2. rok	14,51

- » W tabeli 4.4.2 podane jest wynagrodzenie gwarantowane obowiązujące dla praktykanta kształcącego się w ramach towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej 2 lub dwuletniej towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej 3 o specjalizacji:
 - budownictwo i infrastruktura,
 - rozbiórka, drewno i konserwacja lub
 - technika i przemysł przetwórczy.



4.4.3 Wynagrodzenie w okresie trzyletniej towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej 3

Tabela 4.4.3 Wynagrodzenie gwarantowane praktykanta w okresie trzyletniej towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej 3 (euro na godzinę)

wiek	w okresie trzyletniej towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej 3	1/1/2022 (okres 1)
16	1. rok	4,96
	2. rok	5,63
	3. rok	6,34
17	1. rok	5,72
	2. rok	6,45
	3. rok	7,22
18	1. rok	6,57
	2. rok	7,41
	3. rok	8,35
19	1. rok	7,60
	2. rok	8,53
	3. rok	9,61
20	1. rok	8,92
	2. rok	9,98
	3. rok	11,26
21 lub więcej	1. rok	12,95
	2. rok	13,93
	3. rok	14,51

- » W tabeli 4.4.3 podane jest wynagrodzenie gwarantowane obowiązujące dla praktykanta kształcącego się w ramach trzyletniej towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej 3 o specjalizacji:
- budownictwo i infrastruktura,
 - rozbiórka, drewno i konserwacja lub
 - technika i przemysł przetwórczy.

Odmienne zasady dla pracowników tymczasowych z umową o pracę według prawa zagranicznego

Poniższa tabela 7.3.2 zastępuje pkt 4.4 układu zbiorowego pracy.

Tabela 7.3.2 Gwarantowane wynagrodzenie pracownika tymczasowego praktykanta na stanowisku na placu budowy w sektorze budownictwa i infrastruktury (euro na godzinę)

wiek	1/1/2022 (okres 1)
16	4,96
17	5,72
18	6,57
19	7,60
20	8,92
21 lub więcej	12,95



4.5 Tabela początkowa pracownika na placu budowy

Tabela 4.5 Tabela początkowa pracownika na placu budowy (euro na godzinę)

wiek	maks. czas trwania	1/1/2022 (okres 1)
16	1. półrocze	4,07
	2. półrocze	4,71
17	1. półrocze	4,63
	2. półrocze	5,34
18	1. półrocze	5,79
	2. półrocze	6,60
19	1. półrocze	6,91
	2. półrocze	7,85
20	1. półrocze	8,78
	2. półrocze	9,59
21 lub więcej	1. półrocze	11,21
	2. półrocze	12,46

4.5.1 Dla kogo obowiązuje tabela 4.5?

- » W tabeli 4.5 podano jeszcze gwarantowane wynagrodzenie dla pracownika na placu budowy, który nie pracował wcześniej w sektorze budownictwa i infrastruktury. Tabela początkowa obowiązuje maksymalnie jeden rok.
- » Wyjątek: tabela początkowa nie obowiązuje w okresie kształcenia w ramach towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej 2 lub 3 i również nie po uzyskaniu dyplomu za kształcenie.

Odmienne zasady dla pracowników tymczasowych z umową o pracę według prawa zagranicznego

4.5.1 Dla kogo obowiązuje tabela 4.5?

- » W tabeli 4.5 podano jeszcze gwarantowane wynagrodzenie dla pracownika na placu budowy, który nie pracował wcześniej w sektorze budownictwa i infrastruktury. Tabela początkowa obowiązuje maksymalnie jeden rok.
- » Wyjątek: tabela początkowa nie obowiązuje w okresie kształcenia zawodowego w sektorze budownictwa i infrastruktury i również nie po uzyskaniu dyplomu za takie kształcenie.

4.5.2 Jak obliczane jest to wynagrodzenie gwarantowane?

- » W pierwszym półroczu wynagrodzenie gwarantowane jest takie jak ustawowe minimalne wynagrodzenie (dla małoletnich) (ustawa o płacy minimalnej) plus 25% różnicy między tą ustawą o płacy minimalnej a gwarantowanym wynagrodzeniem wg:
 - tabeli 4.2, grupa funkcyjna A (21 lub więcej) lub
 - tabeli 4.3, bez dyplomu (16 do 20 lat).
- » W drugim półroczu wynagrodzenie gwarantowane jest takie jak ustawowe minimalne wynagrodzenie (dla małoletnich) (ustawa o płacy minimalnej) plus 50% wskazanej różnicy.



4.6 Dodatek motywacyjny

4.6.1 O co chodzi?

- » Pracodawca-użytkownik wypłaca swoim pracownikom na placu budowy w przedsiębiorstwie lub w projekcie dodatek motywacyjny? Wówczas pracownik tymczasowy na stanowisku na placu budowy ma również do niego prawo.

4.6.2 Odniesienie do wynagrodzenia gwarantowanego

- » Uzgodnione dodatki motywacyjne itp. nie mogą być zmniejszane, aby zrekompensować wzrost wynagrodzenia gwarantowanego.
- » Wyjątek: jest to natomiast możliwe w przypadku zwiększenia wynagrodzenia gwarantowanego pracownika z powodu przypisania do wyższej grupy funkcyjnej.

4.8 Wynagrodzenie: przydział

4.8.1 Przeliczanie miesięcznej pensji na pensję czterotygodniową

- » Dla pracowników na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym w tym układzie zbiorowym pracy uwzględniono pensje miesięczne.
- » Przeliczenie pensji miesięcznej na pensję czterotygodniową odbywa się w następujący sposób: pomnożyć pensję miesięczną przez dwanaście i podzielić wynik przez trzynaście.

4.8.2 Pełny etat i niepełny etat

- » Kwoty w tabelach pensji 4.9, 4.10 i 4.11 obowiązują dla pracowników na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym z normalnym czasem pracy wg tabeli 2.2.
- » Pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym pracuje w niepełnym wymiarze? Wówczas ma prawo do kwoty proporcjonalnie do swojego czasu pracy.

4.9 Pensja dla osób w wieku 21 lat lub starszych

Tabela 4.9 Pensja pracownika na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym w wieku 21 lat lub więcej (euro na miesiąc)

poziom funkcyjny	1/1/2022 (okres 1)	
	minimum	maximum
1	2151,14	2830,48
2	2364,55	3155,43
3	2637,96	3563,56
4	2995,04	4103,44
5	3460,31	4805,13
6	4065,05	5713,95

4.9.1 Dla kogo obowiązuje tabela 4.9?

- » Pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym w wieku 21 lat lub więcej ma prawo do pensji wg tabeli 4.9, która odpowiada poziomowi funkcyjnemu, do którego jest on przydzielony. Patrz 1.2.



- » Wyjątek: ten pracownik nie pracował nigdy wcześniej w sektorze budownictwa i infrastruktury? Patrz pkt 4.11.

4.9.2 Podwyżka pensji

- » Pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym w wieku 21 lat lub więcej ma najpóźniej dwa lata po przydzieleniu do (wyższego) poziomu funkcyjnego prawo do 104% pensji minimalnej powiązanej z jego poziomem funkcyjnym. Po czterech latach ma prawo do 110%, a po sześciu latach do 116% tego poziomu minimalnego.

4.9.3 Pensja w okresie kształcenia w ramach towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej 4

- » Pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym jest w okresie kształcenia w ramach towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej 4? Wówczas ma prawo do pensji właściwej dla jego stanowiska (poziomu funkcyjnego).

4.10 Pensja w wieku 16-20 lat

Tabela 4.10 Pensja pracownika na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym w wieku 16-20 lat (euro na miesiąc)

wiek	poziom funkcyjny	1/1/2022 (okres 1)	
		minimum	maximum
16	1	752,89	990,67
	2	827,56	1104,41
17	1	860,46	1132,19
	2	945,81	1262,15
18	1	1075,56	1415,26
	2	1182,29	1577,72
19	1	1344,44	1769,05
	2	1477,84	1972,15
	3	1648,71	2227,24
20	1	1613,35	2122,87
	2	1773,39	2366,58
	3	1978,48	2672,69

4.10.1 Kogo obowiązuje tabela 4.10?

- » Pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym w wieku od 16 do 20 lat ma prawo do pensji wg tabeli 4.10, która odpowiada poziomowi funkcyjnemu, do którego jest on przydzielony. Patrz 1.2.
- » Wyjątek: ten pracownik nie pracował nigdy wcześniej w sektorze budownictwa i infrastruktury? Patrz pkt 4.11.



4.11 Tabela początkowa pracownika na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym

Tabela 4.11 Tabela początkowa pracownika na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym (euro na miesiąc)

wiek	1/1/2022 (okres 1)	
16	677,60	
17	774,42	
18	968,02	
19	1210,00	
20	1452,01	
	1. półrocze	2. półrocze
21 lub więcej	1831,54	1938,07

4.11.1 Kogo obowiązuje tabela 4.11?

» W tabeli 4.11 podano pensję dla pracownika na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym, który nie pracował wcześniej w sektorze budownictwa i infrastruktury. Tabela początkowa obowiązuje maksymalnie jeden rok.

4.11.2 Obliczenie pensji wg tabeli początkowej dla osób w wieku 21 lat lub więcej

» Pensja na podstawie tabeli początkowej jest obliczana dla pracownika na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym w wieku 21 lat lub więcej w poniższy sposób:

- w pierwszym półroczu pensja miesięczna jest taka sama jak ustawowe wynagrodzenie minimalne (ustawa o płacy minimalnej) plus 25% różnicy między tą ustawą o płacy minimalnej a minimum dla poziomu funkcyjnego 1 w tabeli 4.9 i
- w drugim półroczu pensja miesięczna jest taka jak ustawowe wynagrodzenie minimalne (ustawa o płacy minimalnej) plus 50% wskazanej różnicy.

4.12 Podwyżka wynagrodzenia i pensji

Tabela 4.12 Podwyżki strukturalne i jednorazowe świadczenia

strukturalne	jednorazowe	okres wypłaty	wypłata
1,5%		miesiąc	w tym 1 sierpnia 2021
		cztery tygodnie	w tym okres wynagrodzenia 08-2021
3,0%		miesiąc	w tym 1 stycznia 2022
		cztery tygodnie	w tym okres wynagrodzenia 01-2022
	1,0%	miesiąc	najpóźniej grudzień 2021
		cztery tygodnie	najpóźniej okres wynagrodzenia 13-2021

4.12.1 Zastosowanie

» Pracodawca stosuje wymienioną w tabeli 4.12 podwyżkę strukturalną do rzeczywistego wynagrodzenia pracownika. Jest to ustalone na stałe wynagrodzenie lub pensja.

» Jednorazowe świadczenie wg tabeli 4.12 wynosi 1,0% uzgodnionego na stałe wynagrodzenia rocznego lub pensji rocznej (bez dodatku urlopowego) proporcjonalnie do czasu trwania zatrudnienia w 2021 roku. Pracownik, który ma umowę o pracę od 1 grudnia 2021 roku, otrzymuje



jednorazowe świadczenie w grudniu 2021 roku. Pracownik, którego umowa o pracę kończy się między 1 sierpnia 2021 roku a 1 grudnia 2021 roku, otrzymuje jednorazowe świadczenie wraz z rozliczeniem końcowym.

4.12.2 Ustalenie okresu wynagrodzenia w przypadku płatności czterotygodniowej

- » Jeśli data podwyżki przypada na pierwsze dwa tygodnie okresu wynagrodzenia, podwyżka zostaje wprowadzona wraz z rozpoczęciem bieżącego okresu wynagrodzenia. Jeśli data podwyżki przypada na ostatnie dwa tygodnie okresu wynagrodzenia, następuje ona wraz z rozpoczęciem najbliższego okresu wynagrodzenia.

4.17 Emerytury

(Nie dotyczy pracowników tymczasowych z umową o pracę według prawa zagranicznego)

4.17.1 Obowiązkowa przynależność i udział

- » Specjalista jest uczestnikiem w bpfBOUW:
 - jeśli już wcześniej był uczestnikiem bpfBOUW w ramach pracy tymczasowej i/lub
 - po przepracowaniu dwunastu miesięcy jako specjalista w sektorze budownictwa i infrastruktury.
- » Pracodawca-użytkownik monitoruje, czy agencja pracy tymczasowej zapłaciła składki emerytalne dla tego specjalisty do bpfBOUW.
- » Jako specjalista traktowany jest pracownik tymczasowy, który:
 - w okresie dwóch lat przez łącznie dwanaście miesięcy wykonywał pracę w myśl niniejszego układu zbiorowego pracy, jako pracownik i/lub pracownik tymczasowo, bezpośrednio przed i/lub w trakcie delegowania w sektorze budownictwa i infrastruktury lub
 - jest zatrudniony jako pracownik tymczasowy na stanowisku na placu budowy oraz znajduje się w okresie kształcenia w myśl pkt. 4.3 lub 4.4 albo zakończył kształcenie z dyplomem bądź certyfikatem praktycznym lub
 - jest zatrudniony jako pracownik tymczasowy na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym i uzyskał dyplom w ramach kształcenia wg ścieżki nauki zawodowej na poziomie 2 lub wyższym.
- » Nowa osoba jest pracownikiem tymczasowym, ale nie specjalistą.
- » W przepisach bpfBOUW określono, jakie prawa i obowiązki ma agencja pracy tymczasowej i pracownik w tym zakresie. Uwzględniono w nich również kwoty składek.

4.17.2 Elementy przepisów emerytalnych

- » Przepisy emerytalne bpfBOUW składają się z następujących części:
 - przepis o wynagrodzeniu średnim i
 - renty z tytułu niezdolności do pracy.

4.17.3 Składki

- » Składki na emeryturę są ustalane raz w roku przez bpfBOUW.
- » Składka w ramach przepisu o średnim wynagrodzeniu za 2021 rok wynosi 25% podstawy emerytalnej.
- » W tabeli 4.17.3 przedstawiono obliczenie podziału składki między agencją pracy tymczasowej a pracownika.



Tabela 4.17.3 Obliczenie podziału składki między agencją pracy tymczasowej a pracownika w ramach przepisów emerytalnych bpfBOUW 2021

pracownik	odprowadzanie składki na podstawie podstawa składki*	
	agencja pracy tymczasowej	pracownik**
pracownik na placu budowy		
- do granicznej wartości procentowej 22,2%	65,6%	34,4%
- od granicznej wartości procentowej 22,2%	50%	50%
pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym		
- do granicznej wartości procentowej 20,8%	60,6%	39,4%
- od granicznej wartości procentowej 20,8%	50%	50%

* podstawa składki = wynagrodzenie emerytalne minus wynagrodzenie progowe. Składka na rentę z tytułu niezdolności do pracy nie jest uwzględniana w obliczeniu podziału składki między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem. Ze składki 50% opłaca agencja pracy tymczasowej, a 50% pracodawca.

** Składka pracownika jest zaokrąglana do czterech miejsc po przecinku.

5.1 Kierowca zawodowy

Tabela 5.1 Dodatek i premia za jazdę bezszkodową pracownika na placu budowy na stanowisku kierowcy

po jeździe bezszkodowej w okresie	dodatek/premia 1/1/2022
1 kwartał	dodatek kwartalny 11,05 euro
2 kwartały	dodatek kwartalny 12,35 euro
3 kwartały lub więcej	dodatek kwartalny 13,50 euro
3 lata lub więcej	premia roczna 19,03 euro (powyżej dodatku)

5.1.1 Tylko na stanowisku kierowcy

- » Pracownik na placu budowy pracuje na stanowisku kierowcy 23, 65 lub 93 z listy funkcji z załącznika 1.1? Jeździ on bez szkód? Wówczas ma prawo do dodatku i premii wg tabeli 5.1.
- » Pracownik pracuje w niepełnym wymiarze? Wówczas ma prawo do tego dodatku i premii proporcjonalnie do swojego czasu pracy.

5.1.2 Jazda bezszkodowa

- » Kierowca jeździł bez szkód, jeśli jego pojazd nie był uszkodzony lub jeśli ewentualna szkoda nie była zawiniona przez niego.
- » Pojazd został uszkodzony z winy pracownika? Wówczas jego dodatek i premia za kwartał przepadają. W kolejnym kwartale gromadzenie zaczyna się od nowa.



5.2 Dyżur

Tabela 5.2 Dodatek za dyżur dla pracownika na placu budowy

dni	minimalny dodatek (dziennie) 1/1/2022
od poniedziałku do piątku	13,59 euro
sobota	20,91 euro
niedziela lub dzień świąteczny zatwierdzony w tym układzie zbiorowym pracy	27,18 euro

5.2.1 O co chodzi?

- » Dodatek za dyżur obowiązuje dla pracownika na placu budowy, który musi być dostępny do pracy poza grafiką.
- » Pracodawca i pracownik na placu budowy ustalają wysokość dodatku we wzajemnych ustaleniach. Minimalne kwoty dzienne są podane w tabeli 5.2.
- » Pozostałe przepisy dla dyżurów są opisane w 2.7.

5.3 Godziny specjalne

Tabela 5.3 Dodatek za pracę w godzinach specjalnych

termin	godz. 00.00 - 07.00*	godz. 07.00 - 19.00*	godz. 19.00- 24.00
dzień tygodnia			
poniedziałek	100%	--	30%
wtorek	30%	--	30%
środa	30%	--	30%
czwartek	30%	--	30%
piątek	30%	--	50%
sobota	50%	35%	75%
niedziela	75%	100%	100%

* W przypadku stosowania przepisu ramowego jest to godz. 00.00 - 06.00, ewentualnie godz. 06.00 - 19.00.

5.3.1 Pracownik na placu budowy

- » Pracownik na placu budowy pracuje w godzinach specjalnych w następujących sytuacjach:
 - w dniu powszednim pracuje poza dziennym przedziałem roboczym,
 - pracuje w sobotę i/lub
 - pracuje w niedzielę.
- » Pracownik pracujący w godzinach specjalnych ma prawo do dodatku wg tabeli 5.3. Dodatek za pracę w godzinach specjalnych jest obliczany na podstawie uzgodnionego na stałe wynagrodzenia godzinowego pracownika.

5.3.2 Wyjątki dla pracownika na placu budowy

- » Sobota jest obowiązkowym dniem pracy; na podstawie przepisu podstawowego pracodawca może wyznaczyć maksymalnie pięć sobót rocznie jako obowiązkowy dzień pracy. W odstępie od tabeli 5.3 w soboty w dziennym przedziale roboczym obowiązuje dodatek 20% zamiast 35%.



- » Nadgodziny: pracownik pracuje nadmiarowo w godzinach specjalnych? Ten dodatek za godziny specjalne jest wyższy niż dodatek za nadgodziny? Wówczas obowiązuje dodatek za godziny specjalne zamiast dodatku za nadgodziny.
- » Przeniesione godziny w sektorze infrastruktury: pracownik pracuje w przeniesionych godzinach w sektorze infrastruktury? Wówczas pracownika nie obowiązuje dodatek za godziny specjalne, ale za godziny przeniesione w sektorze infrastruktury. Patrz [5.15](#).
- » Praca pływowa: pracownik na placu budowy pracuje w ramach pracy pływowej od poniedziałku do piątku przed godz. 6.00 lub po godz. 19.00? Ma przy tym godziny wprowadzone do grafiku? Wówczas w odstępstwie od tabeli 5.3 dla godzin obowiązuje dodatek 25% powyżej gwarantowanego wynagrodzenia godzinowego. W przypadku pracy pływowej na zmiany obowiązuje zamiast tego dodatek za pracę zmianową. Patrz [5.8](#).

5.3.3 Pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym

- » Pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym pracuje w godzinach specjalnych? Wówczas agencja pracy tymczasowej informuje go pisemnie, jak będzie wyglądać wynagrodzenie. Dopóki agencja pracy tymczasowej nie zrobi tego, również dla pracownika na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym obowiązuje [tabela 5.3](#).
- » Wyjątek: na podstawie przepisu podstawowego pracodawca może rocznie wyznaczać maksymalnie pięć sobót jako obowiązkowy dzień pracy. W soboty dla pracowników na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym obowiązuje niższy dodatek za pracę w godzinach specjalnych:
 - między godz. 00.00 a 07.00: 50%,
 - między godz. 07.00 a 19.00: 20% i
 - między godz. 19.00 a 24.00: 75%.

5.5 Narzędzie ręczne

5.5.1 Własne narzędzie ręczne

- » Stolarz, pracownik budowy dróg, murarz lub glazurnik musi używać własnych narzędzi ręcznych? Wówczas ma prawo do rekompensaty z tytułu narzędzi ręcznych wg [5.5.2](#).
- » To prawo przepada, jeśli pracodawca wydaje narzędzia lub je udostępnia.

5.5.2 Rekompensata

- » Stolarz lub pracownik budowy dróg: netto za przepracowany dzień 0,78 euro od 1 stycznia 2022.
- » Murarz lub glazurnik: netto za przepracowany dzień 0,56 euro od 1 stycznia 2022.

5.5.3 Alternatywne przepisy

- » Pracodawca może uzgodnić z radą zakładową odmienne przepisy. Patrz [10.9](#).

5.7 Nadgodziny

5.7.1 Pracownik na placu budowy

- » Za każdą nadgodzinę pracownik na placu budowy otrzymuje ustalone na stałe wynagrodzenie godzinowe.



- » Za każdą nadgodzinę powyżej normalnego czasu pracy ten pracownik otrzymuje dodatek na podstawie tabeli 5.71. Dodatek za nadgodziny jest obliczany na podstawie uzgodnionego na stałe wynagrodzenia godzinowego.
- » Agencja pracy tymczasowej opłaca nadgodziny wraz z najbliższą wypłatą wynagrodzenia. W ten sposób nie czeka na koniec grafiku.

Tabela 5.71 Dodatek za nadgodziny pracownika na placu budowy

rodzaj nadgodzin (ponad normalny czas pracy)	dodatek
pierwsze trzy nadgodziny dziennie, bezpośrednio przed lub po normalnym dniu pracy	25%
pozostałe nadgodziny od godz. 5.00 w poniedziałek do godz. 21.00 w sobotę	50%
nadgodziny od godz. 21.00 w sobotę do godz. 5.00 w poniedziałek	100%
nadgodziny w dzień świąteczny zatwierdzony w tym układzie zbiorowym pracy	100%

5.7.2 Kompensacja jako wolny czas

- » Pracownik na placu budowy może wybrać kompensację w ramach dodatku za nadgodziny w postaci wolnego czasu zamiast pieniędzy. Taki wybór pracownik ma również w przypadku nadgodzin.
- » W ciągu trzech dni od przepracowanych nadgodzin informuje agencję pracy tymczasowej, jaką formę kompensacji wybiera.
- » Pracownik wybiera kompensację jako wolny czas? Odbiera go wówczas w uzgodnieniu z agencją pracy tymczasowej. Za odebrane godziny agencja pracy tymczasowej wypłaca ustalone na stałe wynagrodzenie.

5.7.3 Wyjątki dla pracownika na placu budowy

- » Pracownik na placu budowy ma nadgodziny w ramach godzin specjalnych w myśl 5.3? Ten dodatek za godziny specjalne jest wyższy niż dodatek za nadgodziny? Wówczas obowiązuje dodatek za godziny specjalne zamiast dodatku za nadgodziny.
- » Za nadgodziny w pracy pływowej dla pracownika na placu budowy obowiązuje dodatek za nadgodziny wg tabeli 5.73.

Tabela 5.73 Dodatek za nadgodziny w pracy pływowej pracownika na placu budowy

rodzaj nadgodzin	dodatek
od godz. 5.00 w poniedziałek do godz. 22.00 w piątek	
- między godz. 5.00 a 22.00	25%
- między godz. 22.00 a 5.00	50%
od godz. 22.00 w piątek do godz. 21.00 w sobotę	50%
od godz. 21.00 w sobotę do godz. 5.00 w poniedziałek	100%

5.7.4 Pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym

- » Czy pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym pracuje w nadgodzinach o znacznym zakresie? Odbywa się to na zlecenie agencji pracy tymczasowej? Informuje wówczas pracownika pisemnie o sposobie kompensacji.
- » Agencja pracy tymczasowej nie wykonała tego? Kompensacja za godzinę jest niższa niż pensja godzinowa? Wówczas pracownik w funkcji do poziomu 3 włącznie ma co najmniej prawo do godziny wolnego czasu lub pensji godzinowej za nadgodzinę.



5.7.5 Więcej przepisów dotyczących pracy nadmiarowej

» Pozostałe przepisy dla pracy nadmiarowej są opisane w pkt. 2.8.

5.8 Praca zmianowa

Tabela 5.8 Dodatek za pracę zmianową dla pracownika na placu budowy

przepis ogólny	dodatek
praca dwuzmianowa	
praca trójzmianowa	25%
budownictwo przemysłowe	
dodatek	
przy rozpoczęciu przed godz. 6.00 lub zakończeniu po godz. 19.00 (z wyłączeniem nadgodzin):	50%
- godziny od 6.00 do 19.00	5%
- godziny od 19.00 do 6.00	25%

5.8.1 O co chodzi?

- » Pracownik na placu budowy pracuje na zmiany? Wówczas ma prawo do dodatku za pracę na zmiany wg tabeli 5.8. Dodatek jest obliczany na podstawie uzgodnionego na stałe wynagrodzenia.
- » W przypadku pracy nadmiarowej zmianowej dodatek za nadgodziny jest obliczany wg ustalonego na stałe wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę zmianową.
- » Pozostałe przepisy dla pracy zmianowej opisane są w pkt. 2.6.

5.9 Koszty przejazdów

5.9.1 Pracownik na placu budowy

- » Pracownik na placu budowy ma prawo do zwrotu kosztów przejazdów wg tabeli 5.9.1 w następujących przypadkach:
 - za przejazdy między miejscem pracy a zamieszkania, jeśli łącznie musi jeździć ponad 15 kilometrów dziennie,
 - musi jeździć w trakcie pracy,
 - jeździ w czasie mrozu lub na prośbę pracodawcy i
 - podczas choroby musi udać się na wizytę do służby ds. BHP i medycyny pracy.

Tabela 5.9.1 Zwrot kosztów podróży pracownika na placu budowy

środek transportu	kryterium	zwrot
transport publiczny	klasa 2	100%
rower	codziennie	0,80 euro
motorower	za km	0,07 euro
	dziennie (minimum)	0,89 euro
motocykl	za km	0,22 euro
samochód	za km	0,32 euro



5.9.2 Pracownik na placu budowy: dokładne przepisy

- » Pracodawca określa, z jakiego środka transportu na podstawie tabel 5.9.1 korzysta pracownik na placu budowy.
- » Przejazdy między miejscem pracy a zamieszkania powinny odbywać się w miarę możliwości grupami.
- » Pracodawca może uzgodnić z radą zakładową odmienne przepisy. Patrz 10.9.

5.9.4 Pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym: przejazdy między miejscem zamieszkania a miejscem pracy

- » Za swoje przejazdy między miejscem zamieszkania a miejscem pracy pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym ma prawo do wynagrodzenia 0,19 euro za km.
- » Wyjątki.
 - Ta kompensacja nie obowiązuje, jeśli pracodawca przyznał pracownikowi transport zakładowy lub kartę na transport publiczny.
 - Pracownik przeprowadza się z własnej inicjatywy? Z tego powodu zwiększa się odległość między miejscem zamieszkania a miejscem pracy? Wówczas dodatkowe kilometry nie podlegają kompensacji.

5.9.5 Pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym: kilometry służbowe

- » Według pracodawcy pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym musi jeździć w podróże służbowe własnym samochodem lub motocyklem? Wówczas pracownik ma prawo do kompensacji kilometrowej 0,32 euro (samochód) lub 0,22 euro (motocykl).
- » Pracodawca jest zdania, że pracownik musi jeździć transportem publicznym (OV)? Wówczas kompensuje koszty zgodnie z najkorzystniejszą taryfą transportu publicznego.

5.9.6 Pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym: sytuacje szczególne

- » Pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym ma prawo do zwrotu kosztów przejazdów wg 5.9.5:
 - jeśli na zlecenie pracodawcy pracuje w innej gminie niż uzgodniono w umowie o pracę i
 - gdy podczas choroby musi udać się na wizytę do służby ds. BHP i medycyny pracy.

5.10 Godziny przejazdów

5.10.1 O co chodzi?

- » Godziny przejazdów to godziny, które pracownik na placu budowy przeznacza na przejazdy z mieszkania do pracy i z powrotem.
- » Pracownik na placu budowy pracujący poza swoją gminą zamieszkania ma prawo do kompensacji godzin przejazdów.
- » Kompensacja obowiązuje dla przejazdów własnym środkiem transportu, środkiem transportu udostępnionym przez pracodawcę, transportem publicznym lub pieszo.
- » Kompensacja nie obowiązuje za pierwszą godzinę przejazdu dziennie, chyba że pracownik prowadzi samochód, do którego zabiera jednego lub więcej współpracowników.



- » Pracodawca pisemnie ustala liczbę kilometrów i kompensatę za godziny przejazdu dla każdego pracownika.

5.10.2 Kompensacja na godzinę

- » Kompensacja za godziny przejazdu na godzinę jest taka sama jak wynagrodzenie gwarantowane pracownika. Obowiązuje przy tym maksymalne wynagrodzenie gwarantowane grupy A w tabeli 4.2.
- » Wypłata następuje na koniec każdego okresu płatności.

5.10.3 Ustalenie liczby godzin przejazdów

- » Dla ustalenia liczby godzin przejazdów do wypłacenia obowiązuje przepis normatywny. Dla poszczególnych środków transportu ten przepis ma poniższą postać.
 - Samochód: patrz tabela 5.10.3. W odniesieniu do przejeżdżanych kilometrów zakłada się najszybszą trasę. Do odległości 50 km (w jedną stronę) obowiązuje przy tym jako norma średnia prędkość 60 kilometrów na godzinę.
 - Transport publiczny: czas przejazdu zgodnie z rozkładem jazdy.
 - Inne środki transportu: jako norma obowiązuje zasada, że pracownik na godzinę może przejechać następującą liczbę kilometrów: pieszo 5 km, rowerem 15 km, motorowerem 35 km i motocyklem 40 km.

Tabela 5.10.3 Przepis normatywny w sprawie przejazdów między miejscem zamieszkania a miejscem pracy z wykorzystaniem samochodu przez pracownika na placu budowy

liczba km w jedną stronę	godziny przejazdu dziennie do zapłacenia	
	pracownik jadący samodzielnie lub z innymi osobami	pracownik przewożący współpracowników (kierowca)
1	0,00	0,03
2	0,00	0,07
3	0,00	0,10
4	0,00	0,13
5	0,00	0,17
6	0,00	0,20
7	0,00	0,23
8	0,00	0,27
9	0,00	0,30
10	0,00	0,33
11	0,00	0,37
12	0,00	0,40
13	0,00	0,43
14	0,00	0,47
15	0,00	0,50
16	0,00	0,53
17	0,00	0,57
18	0,00	0,60



liczba km w jedną stronę	godziny przejazdu dziennie do zapłacenienia	
	pracownik jadący samodzielnie lub z innymi osobami	pracownik przewożący współpracowników (kierowca)
19	0,00	0,63
20	0,00	0,67
21	0,00	0,70
22	0,00	0,73
23	0,00	0,77
24	0,00	0,80
25	0,00	0,83
26	0,00	0,87
27	0,00	0,90
28	0,00	0,93
29	0,00	0,97
30	0,50	1,00
31	0,52	1,03
32	0,53	1,07
33	0,55	1,10
34	0,57	1,13
35	0,58	1,17
36	0,60	1,20
37	0,62	1,23
38	0,63	1,27
39	0,65	1,30
40	0,67	1,33
41	0,68	1,37
42	0,70	1,40
43	0,72	1,43
44	0,73	1,47
45	0,75	1,50
46	0,77	1,53
47	0,78	1,57
48	0,80	1,60
49	0,83	1,66
50 do 59	1,00	2,00
60 do 70	1,20	2,20
71 do 81	1,40	2,40
82 do 92	1,50	2,50
93 do 105	1,80	2,80
106 lub więcej	rzeczywisty czas przejazdu minus 1 godzina; minimalne wynagrodzenie 1,8 godzin przejazdu	rzeczywisty czas przejazdu; minimalne wynagrodzenie 2,8 godzin przejazdu



5.10.4 Pozostałe postanowienia

- » Jeśli pogoda nie pozwala na wykonywanie pracy w myśl [układu zbiorowego pracy Pogoda niepozwalająca na wykonywanie pracy w sektorze budownictwa i infrastruktury](#)? Wówczas pracownik jadący z mieszkania do pracy i z powrotem ma prawo do kompensacji z godziny przejazdu. Ta zasada nie obowiązuje, jeśli logicznie mógł przewidzieć, że nie będzie w stanie wykonywać pracy.

5.10.5 Przepis alternatywny

- » Pracodawca może uzgodnić z radą zakładową odmienne przepisy dla 5.10.1 do 5.10.3. Patrz [10.9](#).

5.11 Brukowanie i tamy

5.11.1 O co chodzi?

- » Pracownik na placu budowy wykonuje prace brukarskie przy zaporach wzdłuż wybrzeża Morza Północnego? Wykonuje swoją pracę w innym miejscu w porównywalnych warunkach? Wówczas ma prawo do dodatku 8,27 euro tygodniowo od 1 stycznia 2022. Ten dodatek obowiązuje również pracowników pracujących przy tamach na morzu.
- » Pracownik pracuje w niepełnym wymiarze? Wówczas ma prawo do dodatku proporcjonalnie do swojego czasu pracy.

5.13 Praca daleka

5.13.1 Pracownik na placu budowy

- » Praca daleka ma miejsce wówczas, gdy miejsce pracy znajduje się tak daleko od mieszkania pracownika na placu budowy, że codzienne powroty do domu są nieuzasadnione.
- » Obowiązują przy tym przepisy [5.13.2](#) do [5.13.5](#).

5.13.2 Koszty przejazdów i godziny przejazdów

- » W przypadku prac dalekich pracownik na placu budowy ma prawo do kompensaty kosztów przejazdów i godzin przejazdów wg [5.9](#) i [5.10](#).
- » Dotyczy do poniższych przypadków.
 - W przypadku przejazdów między miejscem pracy a tymczasowym miejscem przebywania.
 - W przypadku przejazdów z i do miejsca zamieszkania raz w tygodniu. W odstępie od [5.9](#) i [5.10](#) agencja pracy tymczasowej kompensuje wszystkie koszty przejazdów i godziny przejazdów, jakie są do tego konieczne dla pracownika. Godziny przejazdów, które są objęte czasem pracy, są wynagradzane w ramach godzin pracy.

5.13.3 Koszty przebywania

- » W trakcie nieobecności w domu agencja pracy tymczasowej pokrywa koszty wyżywienia, przyzwoitych warunków mieszkaniowych oraz inne niezbędne związane z przebywaniem pracownika na placu budowy.
- » Nie obowiązuje to, jeśli agencja pracy tymczasowej udostępnia miejsce przebywania z przyzwoitym wyposażeniem oraz przyznaje dopłatę w wysokości 6,95 euro dziennie na rzecz kosztów wyżywienia od 1 stycznia 2022 roku.



- » Prawo do kompensacji za inne niezbędne koszty przebywania przepada, jeśli rzeczy, których dotyczą koszty, są wydawane w naturze.

5.13.4 Choroba

- » Pracownik na placu budowy jest chory? Z punktu widzenia medycznego zasadne jest przewiezienie go do miejsca zamieszkania? Wówczas agencja pracy tymczasowej może zrobić to na swój koszt. Konieczny jest transport medyczny? Wówczas agencja pracy tymczasowej musi to zrobić.
- » Pracownik z powodu choroby nie jest w stanie jeździć do siebie do domu raz w tygodniu? Wówczas agencja pracy tymczasowej oferuje członkom jego rodziny lub rodzicom możliwość odwiedzenia pracownika raz w tygodniu. Agencja pracy tymczasowej kompensuje koszty ich przejazdów.
- » Dopóki chory pracownik pozostaje w miejscu, w którym został zatrudniony, ma prawo do wyżywienia i zakwaterowania.

5.13.5 Dodatek za przebywanie w przypadku pracy pływowej

- » To postanowienie dotyczy pracowników na placu budowy, którzy wykonują pracę pływową daleko od domu.
- » Agencja pracy tymczasowej nie zapewnia im pobytu w hotelu, obiekcie bed & breakfast itp., lecz na przykład w pojeździe? Wówczas pracownik za każdą noc tam spędzoną ma prawo do dodatku 4,05 euro od 1 stycznia 2022.

5.13.7 Pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym

- » Pracownik na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym musi pracować tak daleko, że wieczorem nie może wrócić do domu? Nie przeprowadza się do nowej lokalizacji? Wówczas agencja pracy tymczasowej płaci mu właściwą kompensację za dodatkowe koszty przejazdów i pobytu. Na życzenie agencji pracy tymczasowej pracownik potwierdza podpisem odebranie kompensacji.
- » Pracownik może z reguły raz w tygodniu wracać do domu. Agencja pracy tymczasowej zwraca koszty przejazdów w tę i z powrotem.

5.15 Przeniesione godziny w sektorze infrastruktury

Tabela 5.15 Dodatek za przeniesione godziny w sektorze infrastruktury dla pracownika na placu budowy

przepracowane godziny	dodatek
przed godz. 7.00 i po godz. 20.00 od godz. 20.00 w poniedziałek do godz. 7.00 w piątek	30%
od godz. 20.00 w piątek do godz. 20.00 w sobotę	50%
od godz. 20.00 w sobotę do godz. 7.00 w niedzielę	75%
od godz. 7.00 w niedzielę do godz. 7.00 w poniedziałek	100%
w dni świąteczne zatwierdzone w tym układzie zbiorowym pracy	100%



5.15.1 O co chodzi?

- » Pracownik na placu budowy pracuje według przeniesionych godzin w sektorze infrastruktury? Wówczas ma prawo do dodatku wg tabeli 5.15. Dodatek za przeniesione godziny w sektorze infrastruktury jest obliczany na podstawie uzgodnionego na stałe wynagrodzenia godzinowego.
- » Pracownik pracuje w okresie trzynastu tygodni wyłącznie w ramach godzin przeniesionych? Pracuje on przy tym mniej niż średnio czterdzieści godzin w tygodniu kalendarzowym? Wówczas agencja pracy tymczasowej płaci mu za brakujące godziny stałe uzgodnione wynagrodzenie i dodatek za przeniesione godziny w sektorze infrastruktury w wysokości 30%.

5.15.2 Połączenie z pracą nadmiarową

- » W przypadku pracy nadmiarowej w ramach przeniesionych godziny pracownik otrzymuje – oprócz dodatku za przeniesione godziny w sektorze infrastruktury – również dodatek za pracę nadmiarową. Patrz 5.7. Dodatek za nadgodziny jest obliczany na podstawie uzgodnionego na stałe wynagrodzenia godzinowego, ale nie na podstawie dodatku za przeniesione godziny w sektorze infrastruktury.

5.16 Brygadzista

Tabela 5.16 Dodatek dla brygadzisty pracownika na placu budowy

od dnia	ogólny (na tydzień)	montaż rusztowań (na tydzień)
1 stycznia 2022	71,51 euro	35,51 euro

5.16.1 O co chodzi?

- » Brygadzista jest pracownikiem na placu budowy, który kieruje co najmniej pięcioma innymi pracownikami. Ma on prawo do dodatku dla brygadzisty wg tabeli 5.16.
- » Pracownik jest przydzielony na stanowisko należące do grup funkcyjnych od A do D? Wówczas ma prawo do dodatku w kolumnie „Ogólny”.
- » Jest przydzielony na stanowisko brygadzisty montażu rusztowań (grupa funkcyjna E)? Wówczas dotyczy go dodatek w kolumnie „Montaż rusztowań”.

5.17 Odzież robocza

Tabela 5.17 Wynagrodzenie za odzież roboczą dla pracownika na placu budowy

rodzaj odzieży roboczej	netto za przepracowany dzień 1/1/2022
odzież robocza	0,91 euro
jw., dla zakładu palowania	0,99 euro
wysokie buty	0,56 euro
jeśli wyłącznie buty do kolan	0,45 euro
wysokie buty i płaszcze przeciwdeszczowe podczas prac na wybrzeżu i brzegu	1,16 euro



5.17.1 O co chodzi?

- » Koszty niezbędnej odzieży roboczej ponosi pracodawca.
- » Pracodawca może przekazać odzież roboczą pracownikowi na placu budowy lub ją mu udostępnić.
- » Nie robi tego? Wówczas pracownik ma prawo do kompensacji za odzież roboczą wg [tabeli 5.17](#).

5.17.2 Przepis alternatywny

- » Pracodawca może uzgodnić z radą zakładową odmienne przepisy. Patrz [10.9](#).

5.18 Ubezpieczenie kosztów choroby

(Nie dotyczy pracowników tymczasowych z umową o pracę według prawa zagranicznego)

5.18.1 Kompensacja

- » Pracownik z uzupełniającym ubezpieczeniem kosztów choroby ma prawo do miesięcznej kompensacji od agencji pracy tymczasowej w wysokości 18,30 euro od 1 stycznia 2022.
- » Warunkiem jest, że ubezpieczenie podstawowe oraz ubezpieczenie uzupełniające pracownika zawsze pokrywa koszty fizjoterapii, ergoterapii i opieki psychologicznej.

6.5 Czterodniowy tydzień pracy 55 plus

6.5.1 O co chodzi?

- » Tydzień pracy pracownika w wieku 55 lat i więcej może zostać na wniosek zredukowany do czterech dni ze średnim czasem pracy 32 godzin tygodniowo.
- » Czterodniowy tydzień pracy 55 plus może mieć zastosowanie od momentu, kiedy pracownik ukończy 55. rok życia. Pracownik może w dowolnym momencie wstrzymać ten czterodniowy tydzień pracy i wrócić do pięciodniowego tygodnia pracy ze średnio 40 godzinami.

6.5.3 Korzystanie z dni

- » Aby umożliwić czterodniowy tydzień pracy, pracownik tymczasowy wykorzystuje: dni urlopu, dni wolne oraz dodatkowe dni wolne dla starszych pracowników.
- » Ma on niedostateczną liczbę dni, aby pracować w roku kalendarzowym (jego pozostałej części) przez cztery dni w tygodniu? Wówczas może na własny koszt wykorzystać dodatkowe dni lub przez kilka tygodni pracować przez pięć dni w tygodniu.

6.5.5 Uzupełnienie czterodniowego tygodnia pracy

- » Pracodawca ustala uzupełnienie czterodniowego tygodnia pracy w schemacie. Przekazuje tę informację pracownikowi. Robi to co najmniej miesiąc przed wprowadzeniem lub przed rozpoczęciem nowego roku kalendarzowego.
- » Ten schemat jest skonstruowany w poniższy sposób.
 - Wykorzystane wolne dni i dodatkowe dni, jakie pracownik tymczasowy wykorzystuje na własny koszt, zostają równomiernie rozłożone na rok. Odbywa się to w uzgodnieniu między pracodawcą a pracownikiem.
 - W tygodniu pracy z zatwierdzonym w tym układzie zbiorowym pracy dniem świątecznym lub (dla pracowników na placu budowy) dniem wolnym ustalonym w przedsiębiorstwie dzień dla danego pracownika jest uznawany za wolny dzień tygodnia.



7.2 Zasady BHP i medycyny pracy oraz niezdolności do pracy w przedsiębiorstwie

7.2.6 Usługi i zadania w ramach BHP i medycyny pracy

- » Pracodawca dał pracownikowi na stanowisku wykonawczym, technicznym, administracyjnym zlecenie wykonania zadań w ramach zasad BHP i medycyny pracy oraz niezdolności do pracy? Są to zadania wynikające z dbałości pracodawcy o przestrzeganie ustawy i/lub układu zbiorowego pracy? Wówczas informuje on pracownika na piśmie o zakresie odpowiedzialności i kompetencjach, jakich udziela mu w związku z tym.
- » Wykonawca może w każdym roku uczestniczyć w jednodniowych spotkaniach wyjaśniających i instruktażowych w sprawie wzmocnienia dobrych warunków pracy na placu budowy. Robi to po tym, jak pracodawca dał mu na to zgodę.

7.3 Warunki pracy na placu budowy

7.3.1 Bezpieczeństwo i higiena

- » Pracodawca podejmuje działania wykonawcze związane z bezpieczeństwem i higieną. Robi to po właściwym uzgodnieniu z uczestniczącymi pracownikami.
- » Pracodawca informuje jednoznacznie w momencie wejścia na plac budowy, czy obowiązkowe jest noszenie kasku ochronnego.
- » Główny wykonawca udostępnia odpowiedni barak.

7.3.2 Środki ochrony indywidualnej

- » Koszty środków ochrony indywidualnej wymienionych w ustawie w sprawie BHP ponosi pracodawca. Na przykład kask ochronny, obuwie ochronne, rękawice robocze, odzież robocza z ochroną UV oraz ochrona słuchu.
- » Pracodawca wydaje niezbędne środki ochrony indywidualnej pracownikowi lub mu je udostępnia. Pracodawca tego nie robi? Wówczas pracownik nie może pracować na placu budowy. Nie ma to wpływu na jego wynagrodzenie.
- » Pracownik nie korzysta ze środków ochrony indywidualnej? Wówczas pracodawca może odesłać go z placu budowy. Pracodawca nie wypłaca wynagrodzenia za nieprzepracowane godziny. Patrz [art. 7:628 k.c.](#)

7.3.3 Odzież robocza

- » Pracownik pracuje na mrozie? Wówczas ma prawo do przystosowanej do tego odzieży zimowej.
- » Koszty tej odzieży zimowej ponosi pracodawca. Wydaje on tę odzież pracownikowi lub mu ją udostępnia.
- » Pracownik korzysta z tej odzieży. Jest ona zepsuta lub zużyta? Wówczas pracownik odbiera nowy egzemplarz.

7.3.4 Infrastruktura

- » Pracodawca z sektora infrastruktury korzysta na placu budowy z własnego sprzętu, który generuje spaliny? Wówczas wyloty tego sprzętu należy skierować pionowo do góry.
- » Zanim pracownik będzie mógł wykonać pracę, musi przejść kurs z zakresu bezpieczeństwa.



- » W przypadku czynności wykonywanych wieczorem i nocą obowiązują poniższe zasady.
 - Obowiązujące przepisy bezpieczeństwa zostały przekazane pracownikowi przed rozpoczęciem prac i wyjaśnione ustnie.
 - Bez kamizelki bezpieczeństwa pracownik nie może wykonywać żadnych czynności.
 - W trakcie czynności, podczas których mogą przejeżdżać pojazdy, stosuje się wyłącznie systemy odgradzania dróg, które oddzielają w całości część drogi, na której trwają prace.
 - W czasie nocnego mrozu nie pracuje się; wyjątek dotyczy nagłych prac, przy czym należy stosować przepisy bezpieczeństwa i dbać o zdrowie pracowników.

7.3.5 Inne sytuacje robocze

- » Podnoszenie.
 - Jednostki opakowaniowe cementu lub innych surowców cięższe niż 25 kg nie są używane w pracy.
 - Bloki murarskie lub spoiwa ważące 14 kg lub więcej można przemieszczać wyłącznie za pomocą mechanicznych środków pomocniczych.
 - Umocnienia wodne o długości ponad 30 cm należy przemieszczać wyłącznie za pomocą przeznaczonej do tego instalacji podnoszącej.
- » Substancje niebezpieczne.
 - Czy na placu budowy są stosowane materiały i produkty zagrażające bezpieczeństwu i zdrowiu? Wówczas wykonawca musi mieć listę tych materiałów i produktów oraz stosowanych środków ochrony.
 - Smoły nie można przetwarzać. Wyjątek: asfalt zawierający smołę nie może być czyszczony termicznie.
 - Produkty z dużą zawartością rozpuszczalników nie mogą być używane w zamkniętych pomieszczeniach lub do prac we wnętrzach. Jest to związane z ryzykiem zespołu psychoorganicznego (OPS).
- » Prace powodujące zanieczyszczenia. Pracodawca wydaje zlecenie wykonania prac o silnym zanieczyszczeniu? Podjął niedostateczne środki w zakresie ochrony pracownika i/lub otoczenia? Wówczas pracownik może odmówić wykonania tej pracy.
- » Badanie ziemi. Dla placu budowy wydano raport z analizą badania ziemi? Wówczas pracownik, który musi pracować na placu budowy, ma prawo do wglądu w ten raport.
- » Prace we wnętrzach bez przewiewów. W okresie od 1 września do 1 maja konieczne jest wykonywanie prac we wnętrzach w pomieszczeniu z przewiewem. Wówczas pracodawca musi w największym możliwym stopniu zabezpieczyć pomieszczenie robocze przed przewiewem. Pomieszczenie jest zabezpieczone przed przewiewem, jeśli jest uszczelnione w całości szkłem lub innym materiałem.
- » Dźwig osobowy.
 - Pracodawca jest zobowiązany do umieszczenia dźwigu osobowego w budynkach i mieszkaniach, gdzie najwyższa podłoga piętra znajduje się 15 metrów lub więcej nad ziemią. Jako najwyższa podłoga piętra nie jest traktowane podłoże dachu, podłoga pomieszczenia technicznego lub podłogi rusztowań i innych konstrukcji pomocniczych.
 - To zobowiązanie nie ma zastosowania w następujących sytuacjach:
 - najwyższa podłoga piętra znajduje się od 15 do 25 metrów nad ziemią.
 - na jednej z kondygnacji pomiędzy zamocowane są urządzenia szybu i toaletowe oraz
 - odstęp między tymi urządzeniami a ziemią, ewentualnie najwyższą podłogą piętra wynosi maksymalnie 15 metrów.



- Pracodawca może w odniesieniu do tego zobowiązania uzgodnić z radą zakładową inny przepis wg 10.9, jeśli:
 - występują szczególne okoliczności, które uniemożliwiają właściwą realizację zobowiązania lub
 - jeśli realizacja zobowiązania nie przyczynia się do ograniczenia obciążenia fizycznego.
- » Żurawie wieżowe. Żuraw wieżowy ma dźwig maszynowy, jeśli:
 - kabina znajduje się dwa miesiące lub dłużej na wysokości 30 metrów lub wyżej i
 - montaż takiego dźwigu jest możliwy technicznie.
- » Prace związane z podnoszeniem. Pracownik musi mocować obciążenia? Ewentualnie ma w tym zakresie instrukcje? Wówczas pracodawca wymaga ukończenia kursu z tego zakresu.
- » Montaż rusztowań. Pracownik montujący rusztowania musi mieć dyplom uznawany przez organy państwowe i branże na poziomie mbo lub ważny certyfikat osobowy (ISO 17024). To zobowiązanie dotyczy stanowisk pomocnika monterów montażu rusztowań, monterów montażu rusztowań, 1. monterów montażu rusztowań i brygadzysty montażu rusztowań. Dyplomy i certyfikaty są rejestrowane w centralnym rejestrze dyplomów Fundacji Współpracy w Zakresie Bezpieczeństwa. Przeprowadza to Fundacja Bezpiecznej Pracy na Wysokości.
- » Wysoka temperatura. Pracodawca jest zobowiązany do udostępnienia na placu budowy kremu przeciwsłonecznego. Pracownik musi również tutaj z niego korzystać lub z kremu przeciwsłonecznego, który sam przyniósł.

7.3.6 Młodszy pracownicy

- » Pracownik do 18. roku życia nie może:
 - pracować w systemie stawek;
 - pracować przy kafarach, chyba że odbywa się to pod nadzorem nauczyciela;
 - samodzielnie pracować jako operator dźwigu lub operator maszyn w myśl listy stanowisk dla pracowników na placu budowy z załącznika 1.1 pod numerami 33, 35, 72, 96, 99, 100 i 101.
- » Pracownik w wieku 18 lub 19 lat może pracować wyłącznie samodzielnie na wymienionych wyżej stanowiskach operatora dźwigu i maszyn w następujących sytuacjach:
 - jest w okresie kształcenia na dyplom operatora maszyn do robót ziemnych, drogowych i wodnych lub uzyskał ten dyplom i
 - pracuje pod nadzorem wykonawcy lub pracownika w wieku 22 lat bądź starszego na takim samym stanowisku.
- » Pracownik w wieku 20 lub 21 lat może pracować wyłącznie samodzielnie na wymienionych wyżej stanowiskach operatora dźwigu i operatora maszyn, jeśli uzyskał dyplom operatora maszyn w ramach towarzyszącej ścieżki nauki zawodowej 3.



Odmienne zasady dla pracowników tymczasowych z umową o pracę według prawa zagranicznego

7.3.6 Młodszy pracownicy

- » Pracownik tymczasowy w wieku 18 lub 19 lat może pracować wyłącznie samodzielnie na wymienionych wyżej stanowiskach operatora dźwigu i maszyn w następujących sytuacjach:
 - jest w fazie kształcenia w kierunku uzyskania dyplomu bądź posiada dyplom kształcenia na operatora maszyn i
 - pracuje pod nadzorem wykonawcy lub pracownika w wieku 22 lat bądź starszego na takim samym stanowisku.
- » Pracownik tymczasowy w wieku 20 lub 21 lat może pracować wyłącznie samodzielnie na wymienionych wyżej stanowiskach operatora dźwigu i operatora maszyn, jeśli ma dyplom kształcenia na operatora maszyn.

10.13 Właściwości niniejszego układu zbiorowego pracy

10.13.4 Terminologia i założenia

- » Pracodawca/pracownik.
W przypadku tych terminów w układzie zbiorowym pracy stosuje się formę męską. Może to jednak dotyczyć mężczyzn oraz kobiet.
- » Kwoty pieniężne.
Wszystkie kwoty w tym układzie zbiorowym pracy są kwotami brutto, chyba że jednoznacznie wskazano, że chodzi o kwotę netto.
- » Pełny wymiar i niepełny wymiar.
Niniejszy układ zbiorowy pracy zakłada, że pracownik ma normalny czas pracy (pracownik pracujący w pełnym wymiarze). Dla pracownika pracującego w niepełnym wymiarze postanowienia niniejszego układu zbiorowego pracy mają zastosowanie bez ograniczeń. Nie obowiązuje to dla postanowień układu zbiorowego pracy, gdzie jednoznacznie występują odstępstwa od tego założenia.
- » System promujący wydajność i wynagrodzenie za nieprzepracowane dni.
Pracownik na placu budowy pracuje w systemie promującym wydajność? Pracodawca jest zobowiązany do wypłacania mu ustalonego na stałe wynagrodzenia za nieprzepracowany dzień? Wówczas średni dodatek motywacyjny za dni przepracowane w okresie wynagrodzenia zostaje uwzględniony w uzgodnionym na stałe wynagrodzeniu za nieprzepracowany dzień. Pracownik nie pracował przez cały okres płatności? Wówczas jako kryterium obowiązuje średni dodatek motywacyjny za poprzedni okres płatności.



Stopka redakcyjna

Wydanie

Na zlecenie stron układu zbiorowego pracy w sektorze budownictwa i infrastruktury:
Biuro Techniczne Budowy i Infrastruktury, Harderwijk

www.tbbouw.nl

Redakcja

Joyce van Dongen (Biuro Techniczne Budowy i Infrastruktury)

Teun Baak (tekst i zasady - produkcja tekstów, Bleiswijk)

Projekt graficzny

StudioTof!, Dronten - www.studiotof.nl

Z tekstu z niniejszej publikacji nie wynikają postanowienia prawne.

czerwiec 2022

