Artykuły z załącznika XII (pracownicy zagraniczni)
Układ Zbiorowy Pracy dla Przedsiębiorstw Wykonujących Pokrycia Dachowe Bitumiczne i z Tworzyw Sztucznych[1]

Warunki zatrudnienia i warunki pracy obowiązujące w odniesieniu do zagranicznych pracodawców i ich pracowników, którzy tymczasowo przyjeżdżają do Holandii celem wykonywania prac (obowiązywanie Układu Zbiorowego Pracy dla Przedsiębiorstw Wykonujących Pokrycia Dachowe Bitumiczne i z Tworzyw Sztucznych, jak określono w art. 7B)

Zgodnie z postanowieniami Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie *[holenderskiej Ustawy o warunkach zatrudnienia dla pracowników delegowanych z Unii Europejskiej; WagwEU]* w odniesieniu do udostępnianych pracowników, jak określono w art. 7B tego CAO, zastosowanie mają artykuły tego CAO wymienione w tabeli 1, z uwzględnieniem uwag zawartych w tabeli 2.

[1] W razie różnic pomiędzy oryginalną wersją niderlandzką, a przetłumaczonymi postanowieniami CAO decydująca jest wersja oryginalna.

Tabela 1: Wykaz postanowień CAO, jak określono w art. 7B CAO-BIKUDAK	
Tematy	**Artykuły i postanowienia CAO**
ogólne	Artykuł 1A: definicje Artykuł 3C: kontrole przestrzegania przepisów Artykuł 6: zaszeregowanie stanowiska Załącznik I: lista stanowisk
maksymalne czasy pracy i minimalne czasy odpoczynku	Artykuł 8: wymiar czasu pracy i godziny pracy Artykuł 10A1: godziny nadliczbowe pracowników Artykuł 11: przesunięcie pracy Artykuł 12: praca w godzinach nocnych, ustęp pierwszy i drugi Artykuł 13: praca w soboty, niedziele i święta, ustęp pierwszy Artykuł 13A: gotowość do pracy na wezwanie Artykuł 21: praca w soboty, niedziele i święta, ustęp drugi Artykuł 24: krótki urlop Artykuł 26: czas oczekiwania
minimalna liczba dni urlopowych i nieujętych w grafiku, w trakcie których pracodawca jest zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia oraz dodatkowe świadczenia związane z urlopem wypoczynkowym	Artykuł 8A1: dni nieujęte w grafiku dla pracowników Artykuł 8A2: dni nieujęte w grafiku dla pracowników (UTA) Artykuł 21: święta, soboty i niedziele Artykuł 22: urlop wypoczynkowy
wynagrodzenie minimalne	Artykuł 7: regulacje płacowe Artykuł 10A1: godziny nadliczbowe pracowników Artykuł 12: praca w godzinach nocnych Artykuł 13: praca w soboty, niedziele i święta Artykuł 17: rekompensata za czas dojazdu Artykuł 18A1: wynagrodzenia pracowników Artykuł 21: praca w soboty, niedziele i święta, ustęp trzeci Artykuł 23: dodatek urlopowy Artykuł 26: czas oczekiwania Załącznik II: regulacje płacowe
warunki udostępniania pracowników	Artykuł 7A: praca tymczasowa, ustęp pierwszy; dotyczy wszystkich wymienionych w tej tabeli artykułów i załączników
zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w pracy	Artykuł 4: ogólne obowiązki pracowników i pracowników UTA (za wyjątkiem ustępu dziewiątego) Artykuł 8B: kształcenie, ustęp czwarty (szkolenie „Zdrowa i bezpieczna praca na dachu” (C1)) Artykuł 14: warunki pracy Artykuł 17: rekompensata za czas dojazdu, ustęp pierwszy
rozwiązania zapewniające ochronę w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy dzieci, pracowników młodocianych i kobiet w ciąży lub w połogu	Artykuł 8C: nadzorujący specjalista Artykuł 14: warunki pracy
równe traktowanie mężczyzn i kobiet, a także inne postanowienia w zakresie zwalczania dyskryminacji	-
warunki zakwaterowania pracowników, jeżeli odbiorca usług, jak określono w art. 1, ust. 1 WagwEU udostępnia zakwaterowanie pracownikom, którzy nie przebywają w swoim standardowym miejscu pracy w Holandii	Artykuły 19, ustęp 2 i 3: zakwaterowanie

Tabela 2: uwagi	
Artykuł/ postanowienie CAO	**Uwaga(-i)**
Artykuł 17: rekompensata za czas dojazdu, ustęp pierwszy	W taki przypadku jako miejsce zamieszkania rozumie się czasowe miejsce pobytu w Holandii udostępnionego pracownika.
Artykuł 17: rekompensata za czas dojazdu	Jako czas dojazdu rozumie się czas, przez jaki podróżowano z czasowego miejsca pobytu w Holandii do miejsca pracy i z powrotem. Rekompensata za taki czas dojazdu przysługuje, jeżeli praca jest wykonywana w innej gminie niż gmina, w której znajduje się czasowe miejsce pobytu pracownika.

	Pracodawca musi przy tym uwzględniać postanowienia zawarte w tym artykule.
Artykuł 18A1: wynagrodzenia pracowników	W przypadku zwrotu kosztów dojazdu jako punkt wyjścia przyjmuje się liczbę kilometrów pokonywanych pomiędzy miejscem pracy a czasowym miejscem pobytu udostępnianego pracownika w Holandii.
Artykuł 19: zakwaterowanie	Zakwaterowanie pracowników zagranicznych musi spełniać normy określone przez Stichting Normering Flexwonen (Stowarzyszenie Regulacji w Zakresie Elastycznych Form Zakwaterowania).

ARTYKUŁ 1A Definicje

W niniejszym Układzie Zbiorowym Pracy (CAO) stosowane są następujące pojęcia:

a. Układ Zbiorowy Pracy
   Niniejsza umowa wraz z przynależnymi załącznikami.

b. Pracodawca
   Każda osoba fizyczna lub prawna, która wykonuje pracę w Holandii za pomocą jednego lub większej liczby pracowników (UTA), jak określono w art. 1B.

c. Zleceniodawca: każdy pracodawca korzystający z pracowników udostępnianych przez agencję pracy tymczasowej/ biuro pośrednictwa pracy w celu, by ci pracownicy wykonywali pracę pod jego nadzorem i kierownictwem.

d. Podwykonawca
   Każda osoba fizyczna lub prawna, która na zlecenie pracodawcy, jak określono w punkcie b niniejszego artykułu, wykonuje lub zleca wykonywanie w Holandii pracy, jak określono w art. 1B, punkt a niniejszego CAO, nie będąc zatrudnioną u pracodawcy. Jeżeli podwykonawca zatrudnia personel, pod pojęciem podwykonawcy rozumie się także jego pracownika(-ów).

e. Agencja pracy tymczasowej/ biuro pośrednictwa pracy
   Pracodawca, jak określono w artykule 7:690 BW *[holenderskiego Kodeksu cywilnego]*.

f. 1. Pracownik
      Każdy pracownik zatrudniony za wynagrodzeniem przez pracodawcę, jeżeli jego stanowisko widnieje w załączniku I do niniejszego CAO.

   2. Starszy pracownik
      Pracownik, który w ciągu 10 lat osiągnie wiek emerytalny (AOW).

      Wiek wskazany w niniejszym artykule wzrasta wraz ze wzrostem wieku emerytalnego. Jeżeli wiek emerytalny zostanie podniesiony w okresie obowiązywania niniejszego CAO, oznacza to, że podany w tym artykule wiek emerytalny zostanie podniesiony do tego samego poziomu.

   3. Pracownik UTA
      Każdy pracownik zatrudniony za wynagrodzeniem przez pracodawcę, którego stanowisko nie widnieje w załączniku I do niniejszego CAO. Na podstawie załącznika II, art. 5, ust. 1 pracownicy UTA są zaszeregowani do trzech grup stanowisk.

   4. Osoba prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą
      Osoba fizyczna, w przypadku której można przyjąć, iż pod względem fiskalnym może być ona uważana za przedsiębiorcę (1), jest wpisana do rejestru Izby Handlowej (2), samodzielnie organizuje i wykonuje swoją pracę (3), posiada oddzielną umowę zlecenia zawartą ze zleceniodawcą z obowiązkiem uzyskania określonego rezultatu (4), wykonuje pracę na własny

rachunek i ryzyko (5), posiada perspektywy zysku (6) oraz pracuje na podstawie umowy zatwierdzonej przez Urząd Skarbowy.
Osoba prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą nie jest uznawana za pracownika w rozumieniu niniejszego CAO.

5. Pracownik z ograniczeniami
   Każdy pracownik zatrudniony za wynagrodzeniem u pracodawcy, który jest obiektywnie określony jako osoba o ograniczonej zdolności do pracy i który jest wpisany do rejestru grupy docelowej.

g. Pracownik tymczasowy
   Każdy pracownik, jak określono w art. 7:690 BW, sprawujący funkcję wskazaną w załączniku I do niniejszego CAO.

h. Pracownik payrollingowy
   Każdy pracownik, jak określono w art. 7:692 BW, sprawujący funkcję wskazaną w załączniku I do niniejszego CAO.

i. Wynagrodzenie gwarantowane
   Wynagrodzenie, co do którego pracownik może rościć sobie prawo zgodnie z załącznikiem II.

j. Gwarantowane wynagrodzenie tygodniowe
   Wynagrodzenie za tydzień, do którego pracownik może rościć sobie prawo zgodnie z załącznikiem II.

k. Gwarantowana stawka godzinowa
   Gwarantowane wynagrodzenie tygodniowe ustalone dla pracownika, podzielone przez liczbę standardowych godzin pracy tygodniowo, wskazaną w art. 8 CAO.

l. Gwarantowane wynagrodzenie miesięczne
   Wynagrodzenie miesięczne, do którego pracownik UTA może rościć sobie prawo zgodnie z załącznikiem II.

m. Indywidualnie ustalone wynagrodzenie
   Wynagrodzenie ustalone dla pracownika (UTA) zgodnie z art. 2 załącznika II.

n. Indywidualnie ustalone wynagrodzenie godzinowe
   Wynagrodzenie godzinowe ustalone dla pracownika zgodnie z art. 2 załącznika II.

o. Dni seniorskie
   Dodatkowe dni urlopu, jak określono w art. 22 ust. 1, do których pracownik ma prawo z tytułu swojego wieku.

p. SF BIKUDAK
   Stichting Sociaal Fonds voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven *[Stowarzyszenie Funduszu Socjalnego dla Przedsiębiorstw Wykonujących Pokrycia Dachowe Bitumiczne i Tworzyw Sztucznych]*

Fundusz ten zajmuje się w branży przedsiębiorstw wykonujących pokrycia dachowe bitumiczne i z tworzyw sztucznych umożliwianiem, szkolenia, kształcenia i rozwoju, stwarzaniem możliwości pracy, warunkami pracy, przyczynianiem się tworzenia regulacji w zakresie wsparcia na wypadek śmierci i urlopów okolicznościowych z tytułu śmierci, regulacji w zakresie wcześniejszego przejścia na emeryturę, udzielaniem informacji, wykonywaniem (zlecaniem wykonywania) badań, jak również przyznawaniem dodatków do świadczeń na mocy przepisów o ubezpieczeniach społecznych.
www.sfbikudak.nl

q. APG
Przedsiębiorstwa, którymi kieruje APG Groep N.V.

r. Kształcenie zawodowe
Kształcenie w zakresie nauki zawodu (BBL) dekarza wykonującego dachy bitumiczne i z tworzyw sztucznych lub dekarza wykonującego dachy z dachówek/pokryć na poziomie 2 lub wyższym, jak określono w Wet educatie en beroepsonderwijs *[holenderskiej Ustawie o edukacji i kształceniu zawodowym]*.

s. Organizacja zrzeszająca pracodawców: Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland VEBIDAK *[Stowarzyszenie Holenderskiej Branży Pokryć Dachowych VEBIDAK]*.

t. Organizacje zrzeszające pracowników lub związki zawodowe: FNV Bouwen & Wonen oraz CNV.

ARTYKUŁ 3C Kontrole w zakresie przestrzegania przepisów

1 Pracodawca jest zobowiązany do przestrzegania postanowień tego CAO.

2 Jako kontrole w zakresie przestrzegania przepisów rozumie się kontrole wykonywane celem uzyskania odpowiedzi na pytanie o to, czy pracodawca przestrzega przepisów CAO.

3 Organizacja SF BIKUDAK wszczyna kontrole w zakresie przestrzegania przepisów w imieniu stron CAO.

4 Pracodawca musi zawsze współpracować podczas takiej kontroli.

5 Strony CAO nałożyły na Komisję ds. Przestrzegania Przepisów obowiązek sprawowania nadzoru nad kontrolowaniem przestrzegania przepisów. W imieniu stron Komisja otrzymała również uprawnienia do podejmowania decyzji celem wydawania orzeczeń w odniesieniu do kontroli w zakresie przestrzegania przepisów.

6 Jeżeli CAO nie jest przestrzegany przez pracodawcę, mogą zostać podjęte działania mające na celu uzyskanie odszkodowania.

7 Odszkodowanie służy do pokrycia kosztów kontroli, przeprowadzonych procedur oraz szkód wizerunkowych.

8 Procedura, uprawnienia i sposób działania zostały określone w Regulaminie w zakresie przestrzegania przepisów. Stanowi on część regulacji branżowych Układu Zbiorowego Pracy dla Przedsiębiorstw Wykonujących Pokrycia Dachowe Bitumiczne i z Tworzyw Sztucznych.

ARTYKUŁ 4 Ogólne obowiązki pracowników i pracowników UTA

1. Pracownik oraz pracownik UTA są zobowiązani do właściwego dbania o interesy przedsiębiorstwa pracodawcy, także jeżeli nie wydano ku temu wyraźnego polecenia.

2. Pracownik oraz pracownik UTA są zobowiązani do wykonywania w możliwie najlepszy sposób czynności zleconych im przez pracodawcę lub w jego imieniu, o ile zgodnie z rozsądkiem można wymagać ich wykonania i do przestrzegania przy tym zasad oraz wskazówek określonych lub wydanych przez pracodawcę bądź w jego imieniu.

3. Pracownik oraz pracownik UTA ponoszą współodpowiedzialność za porządek, bezpieczeństwo i przyzwoitość w przedsiębiorstwie pracodawcy. Są oni zobowiązani do ścisłego przestrzegania odnośnych wskazówek i przepisów, jakie wprowadzi pracodawca w porozumieniu z reprezentatywną częścią pracowników w swoim przedsiębiorstwie oraz za ich zgodą.

4. Pracownik i pracownik UTA powstrzymają się od molestowania seksualnego, agresji i przemocy, jak określono w art. 1, ust. 3, punkt e Arbeidsomstandighedenwet *[holenderskiej Ustawy o warunkach zatrudnienia]*.

7. Pracownikowi oraz pracownikowi UTA nie wolno bez pisemnej zgody pracodawcy wykonywać pracy na rzecz osób trzecich w obszarze, w którym przedsiębiorstwo pracodawcy prowadzi swoją działalność. Pracodawca może odmówić udzielenia takiej zgody jedynie, jeżeli ma ku temu obiektywne podstawy. Przykładem mogą być: zdrowie i bezpieczeństwo, ochrona poufności informacji służbowych, unikanie konfliktu interesów lub naruszenie przepisów prawa.

8. Pracownik i pracownik UTA są zobowiązani do dochowania tajemnicy służbowej w odniesieniu do wszystkich informacji, do jakich uzyskali dostęp w związku z istniejącym stosunkiem pracy, jak na przykład informacje dotyczące sposobu organizacji przedsiębiorstwa, surowców, ich przetwarzania i produktów, lecz także specyfikacje i korzystanie z oprogramowania oraz rodzaj i zawartość obecnych baz danych.
   Obowiązek ten ma zastosowanie również przez rok po zakończeniu stosunku pracy.

9. Pracownik i pracownik UTA są zobowiązani do podpisania indywidualnej umowy o pracę.

ARTYKUŁ 6 Zaszeregowanie stanowiska

1. Każdy pracownik musi by zaszeregowany do grupy stanowisk, do jakiej należy

sprawowana przez niego funkcja, zgodnie z listą stanowisk dołączoną do niniejszego CAO jako załącznik I.

2. Pracownik UTA musi być zaszeregowany do grupy stanowisk UTA, jak określono w załączniku II do tego CAO, do jakiej należy sprawowana przez niego funkcja.

3. Pracodawca wydaje danemu pracownikowi (UTA) wykaz dotyczący jego aktualnej grupy stanowisk, jak określono w ust. 1 i 2 oraz określenie jego aktualnego stanowiska. Wykaz ten zostaje przez pracodawcę wydany także APG.

ARTYKUŁ 7 Regulacje płacowe

1. Pracodawca będzie wypłacał pracownikom za pełny tydzień pracy co najmniej wynagrodzenie gwarantowane obowiązujące dla grupy stanowisk, do której pracownicy są przydzieleni. Regulacje płacowe obowiązujące w odniesieniu do pracowników są zawarte w załączniku II stanowiącym część niniejszego CAO.

2. Pracodawca będzie wypłacał pracownikom UTA miesięcznie co najmniej gwarantowane wynagrodzenie miesięczne obowiązujące dla danej grupy stanowisk. Regulacje płacowe obowiązujące w odniesieniu do pracowników są zawarte w załączniku II.

ARTYKUŁ 7A Praca tymczasowa i payrolling

1. a. Zleceniodawca, w przypadku udostępniania holenderskiego lub zagranicznego pracownika tymczasowego przez agencję pracy tymczasowej przedsiębiorstwu podlegającemu pod zakres obowiązywania niniejszego CAO, upewni się, że postanowienia, jak określono w załączniku XI do tego CAO, mają zastosowanie również w odniesieniu do pracownika tymczasowego, jeżeli sprawuje on funkcję, jak określona w załączniku I. Postanowienie to dotyczy także innych pracowników delegowanych.

   Regulacje te są przeliczane na wynagrodzenie godzinowe zgodnie ze skalą z przykładu dla dni nieujętych w grafiku, jak opisano w załączniku XI, ust. 1, punkt b.

   b. Jeżeli zleceniodawca nie wywiązuje się z tych zobowiązań, odpowiada on za wypłacenie delegowanemu pracownikowi tymczasowemu wynagrodzenia takiego, jakie wypłaciłby temu pracownikowi, gdyby był on u zleceniodawcy zatrudniony na stałe.

   c. Należy stosować oświadczenie, w którym zleceniodawca wykaże wszystkie elementy obowiązujące dla pracownika delegowanego i które to oświadczenie zleceniodawca wyda zarówno pracownikowi tymczasowemu, jak i agencji pracy tymczasowej, jak określono w załączniku XI do tego CAO. Odnośne oświadczenie musi zostać wypełnione i podpisane przed podpisaniem umowy o pracę, zaś zleceniodawca zobowiązuje się do udostępnienia tego oświadczenia równocześnie pracownikowi tymczasowemu i agencji pracy tymczasowej.

   d. Jeżeli pracownik tymczasowy lub pracownik payrollingowy jest przez cały rok

zatrudniany przez tego samego zleceniodawcę, przysługuje mu umowa o pracę na czas nieokreślony u tego zleceniodawcy. Jeżeli pracownik tymczasowy pracuje u tego samego zleceniodawcy krócej niż przez rok, wówczas w przypadku powrotu do pracy u tego samego zleceniodawcy wcześniejsze okresy pracy (w łącznym okresie trzech lat) są uwzględniane przy określaniu rocznego okresu delegowania.

ARTYKUŁ 8 Wymiar czasu pracy i godziny pracy

1. Normalny wymiar czasu pracy wynosi 40 godzin tygodniowo. Tydzień roboczy trwa od poniedziałku do piątku włącznie.

2. a. Normalne godziny pracy to 7:00 do 18:30 od poniedziałku do piątku. Dzienny czas pracy i odpoczynku są ustalane przez pracodawcę w porozumieniu z reprezentatywną częścią pracowników w jego przedsiębiorstwie lub też w zakładzie pracy oraz za ich zgodą.

   b. W przypadku przewidywanej temperatury na zewnątrz wynoszącej 25 stopni Celsjusza lub więcej pracodawca może wprowadzić grafik letni. Normalną godziną rozpoczęcia pracy jest wówczas 5:30.

3. Jeżeli pracownik jest powoływany do pracy poza normalnymi godzinami pracy (z uwzględnieniem postanowień art. 10 niniejszego CAO), zostaje mu wypłacone wynagrodzenia za co najmniej 2 godziny pracy.

4. Pracodawca, który chce wprowadzić regulacje w zakresie wymiaru czasu pracy i godzin pracy, musi złożyć w tym celu wniosek do stron CAO (zob. art. 42 tego CAO), podając zamierzony wymiar czasu pracy oraz godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy. Musi on przy tym wykazać, iż wniosek sporządzono w porozumieniu z reprezentatywną częścią pracowników w jego przedsiębiorstwie lub też w zakładzie pracy, którego wniosek ten dotyczy, oraz za ich zgodą.

6. Praca w niepełnym wymiarze czasu jest dozwolona, chyba że pracodawca zasadnie wykaże, iż względy organizacyjne w przedsiębiorstwie na to nie pozwalają. Pracodawca w terminie jednego miesiąca odpowie na wniosek pracownika o pracę w niepełnym wymiarze czasu. Pracodawca zatrudniający mniej niż 10 pracowników ma trzy miesiące czasu na odpowiedź. Pracownik może złożyć taki wniosek, jeżeli przepracował co najmniej 26 tygodni u pracodawcy. Do obliczenia terminu 26 tygodni sumuje się okresy, w których praca jest wykonywana, następujące po sobie, a przerwy pomiędzy tymi okresami nie mogą przekraczać sześciu miesięcy. Kolejny wniosek pracownik może złożyć nie wcześniej niż po upływie roku od poprzedniego wniosku.

ARTYKUŁ 8A1 Dni nieujęte w grafiku dla pracowników

1. Dni nieujęte w grafiku to dni robocze, w których praca nie jest wykonywana. Pracodawca wypłaci pracownikowi indywidualnie ustalone wynagrodzenie za dzień nieujęty w grafiku.

2. a. Pracownik ma prawo do 20 dni nieujętych w grafiku w ciągu roku kalendarzowego.

   b. 20 dni nieujętych w grafiku z okresu od 1 stycznia 2026 r. do 31 grudnia 2026 r. przypada na następujące dni:
      - 1 dzień w Wielki Piątek (3 kwietnia 2026)
      - 1 dzień do Dniu Wniebowstąpienia (15 maja 2026)
      - 3 dni do dyspozycji pracownika
      - 2 dni do ustalenia przez pracodawcę
      - 8 zbiorowo ustalonych dni nieujętych w grafiku w trakcie przerwy świątecznej 2026, tj.: poniedziałek 21 grudnia 2026, wtorek 22 grudnia 2026, środa 23 grudnia 2026 i czwartek 24 grudnia 2026 (tydzień 52) oraz poniedziałek 28 grudnia 2026, wtorek 29 grudnia 2026, środa 30 grudnia 2026 i czwartek 31 grudnia 2026 (tydzień 53)
      - 5 dni może zostać wykorzystanych w celu skrócenia dziennego wymiaru czasu pracy o maksymalnie 1,5 godziny w okresie od 5 stycznia do 27 lutego 2026 oraz w okresie od 30 listopada do 18 grudnia 2026.

   20 dni nieujętych w grafiku z okresu od 1 stycznia 2027 r. do 31 grudnia 2027 r. przypada na następujące dni:
      - 1 dzień w Wielki Piątek (26 marca 2027)
      - 1 dzień do Dniu Wniebowstąpienia (07 maja 2027)
      - 2 dni do dyspozycji pracownika
      - 1 dzień do ustalenia przez pracodawcę
      - 10 zbiorowo ustalonych dni nieujętych w grafiku w trakcie przerwy świątecznej 2027, tj.: poniedziałek 27 grudnia 2027, wtorek 28 grudnia 2027, środa 29 grudnia 2027, czwartek 30 grudnia 2027 i piątek 31 grudnia 2027 (tydzień 52) oraz poniedziałek 3 stycznia 2028, wtorek 4 stycznia 2028, środa 5 stycznia 2028, czwartek 6 stycznia 2028 i piątek 7 stycznia (tydzień 1)
      - 5 dni może zostać wykorzystanych w celu skrócenia dziennego wymiaru czasu pracy o maksymalnie 1,5 godziny w okresie od 4 stycznia do 26 lutego 2027 oraz w okresie od 29 listopada do 24 grudnia 2027.

   c. 5 maja jest wyznaczany jako dzień nieujęty w grafiku raz na pięć lat, po raz pierwszy w roku 2020.

   d. Jak określono w art. 8E, ust. 1, pierwsze zdanie, pracodawca może przeznaczyć na przekwalifikowanie w godzinach pracy maksymalnie cztery dni nieujęte w grafiku, za wyjątkiem przekwalifikowania związanego z niezdolnością do pracy lub grożącym bezrobociem.

   e. Prawo do zbiorowo ustalonych dni nieujętych w grafiku przepada, jeżeli pracownik jest w tych dniach niezdolny do pracy.

3. Pracownik gromadzi dni nieustalone zbiorowo, określone w ust. 2, punkt b, proporcjonalnie do stosunku pracy.
   W momencie zakończenia stosunku pracy pracownikowi przysługuje prawo do

wykorzystania pozostałych jeszcze dni. Jeżeli pracownik w dniu zwolnienia z pracy będzie miał wykorzystane więcej niż 2 dni nieujęte w grafiku ponad przysługującą mu liczbę, dni te mogą zostać rozliczone z należnym mu jeszcze wynagrodzeniem.

4. Pracodawca wypłaci pracownikowi indywidualnie ustalone wynagrodzenie za dzień nieujęty w grafiku, które otrzymałby on, gdyby w danym dniu wykonywał pracę, bez rekompensaty za czas dojazdu przypadający poza normalnym czasem pracy i bez zwrotu kosztów dojazdu.

5. Strony CAO (zob. art. 42 tego CAO) są uprawnione do wyrażenia w szczególnych przypadkach zgody na pracę w zbiorowo ustalony dzień nieujęty w grafiku, wskazany w ust. 2, punkt a niniejszego artykułu, pod warunkiem, że dzień ten w ciągu 4 tygodni od tego dnia zostanie wskazany jako zastępczy dla danego(-ych) pracownika(-ów) i przez niego (nich) wykorzystany. Wnioski muszą wpłynąć do stron CAO najpóźniej na 5 dni roboczych przed datą wymienioną w ust. 2.

6. Jeżeli pracodawca i pracownik nie dojdą do porozumienia w zakresie ustalenia dni nieujętych w grafiku, mogą oni wspólnie zwrócić się w tej sprawie do stron CAO. Wydana przez nie ocena będzie wiążąca.
   Ze stronami CAO można skontaktować się za pośrednictwem sekretariatu stron w Nieuwegein.

7. a. Za obopólnym porozumieniem między pracodawcą a pracownikiem 5 dni nieujętych w grafiku rocznie może zostać sprzedanych pracodawcy przez pracownika za równowartość 0,4% wynagrodzenia rocznego za dzień nieujęty w grafiku. Takiej sprzedaży podlegają wszystkie rodzaje dni nieujętych w grafiku. Ta regulacja ma charakter strukturalny.

   b. Jeżeli pracodawca posiada Radę Zakładową (OR) lub przedstawicielstwo pracowników (PVT), istnieje możliwość uzgodnienia sprzedaży (maksymalnie) pięciu dni nieujętych w grafiku rocznie, jak określono w ust. 7a, na tym poziomie, co znosi konieczność dokonania uzgodnienia pomiędzy pracodawcą a danym pracownikiem.
   Jeżeli pracodawca informuje, iż zamierza dokonać zbiorowej sprzedaży, OR lub PVT muszą obowiązkowo przeprowadzić zakulisowe konsultacje pisemne i uzyskać zgodę większością dwóch trzecich głosów. Oprócz tego pracownicy, których dotyczy czterodniowy tydzień pracy lub którzy zgłosili, iż chcą skorzystać z możliwości czterodniowego tygodnia pracy, mogą zostać wyłączeni z tej sprzedaży, jeżeli sobie tego zażyczą.

ARTYKUŁ 8A2 Dni nieujęte w grafiku dla pracowników UTA

1. Dni nieujęte w grafiku to dni robocze, w których praca nie jest wykonywana. Pracodawca wypłaci pracownikowi UTA indywidualnie ustalone wynagrodzenie za dzień nieujęty w grafiku.

2. Pracownik UTA prawo do 5 dni nieujętych w grafiku w roku kalendarzowym. Z tej puli pracodawca może wyznaczyć 1 dzień, tj. dzień po Dniu Wniebowstąpienia, jako zbiorowy

dzień nieujęty w grafiku.

3. Istniejące regulacje na poziomie indywidualnym lub na poziomie przedsiębiorstwa, przyznające pracownikowi UTA 5 lub więcej dni nieujętych w grafiku, pozostają nadal w mocy. W takim przypadku pracownik UTA nie otrzyma dodatkowych dni nieujętych w grafiku z tytułu postanowień ust. 2 ponad obowiązującą w jego przypadku regulację.

ARTYKUŁ 8B Szkolenia

4. a. Pracodawca jest zobowiązany umożliwić każdemu pracownikowi, najpóźniej w ciągu trzech lat od jego zatrudnienia, odbycie szkolenia VakScan (X1) wraz z przeprowadzanym co trzy lata szkoleniem powtórkowym. Jego obowiązkowy element stanowi szkolenie „Zdrowa i bezpieczna praca na dachu” (C1). Obowiązek ten zostaje spełniony, jeżeli pracownik odbędzie szkolenie C1 lub szkolenie powtórkowe w ramach TopFit4TheJob. Każdy pracownik musi posiadać dowód odbycia tego szkolenia lub szkolenia powtórkowego, nie starszy niż trzy lata. W odstępstwie od powyższego osoba wchodząca do branży jako nowa musi w ciągu sześciu miesięcy od zatrudnienia odbyć szkolenie „Zdrowa i bezpieczna praca na dachu” (C1). Koszty takiego obowiązkowego szkolenia pokrywa pracodawca. Czas poświęcony na odbycie szkolenia zalicza się jako czas pracy.

   Dodatkowo pracodawca ma obowiązek, jeżeli VakScan wykaże braki w umiejętnościach technicznych, umożliwić swoim pracownikom odbycie jednodniowego technicznego szkolenia uzupełniającego pomiędzy kolejnymi weryfikacjami VakScan, przeprowadzanymi co trzy lata. Takie techniczne szkolenie uzupełniające stanowi jeden z 2 dni szkoleniowych wymienionych w punkcie a ustępu 1. Obowiązek ten dotyczy weryfikacji VakScan przeprowadzonych od września 2021 r.

   b. W swojej funkcji zleceniodawcy pracodawca upewnia się, że szkolenie „Zdrowa i bezpieczna praca na dachu” (C1) wraz z realizowanym co trzy lata przypomnieniem, zostało odbyte przez każdego pracownika, który – czy to na mocy udostępnienia, czy oddelegowania – jest mu udostępniany do wykonywania pracy. Wszyscy pracownicy, jak określeni powyżej, muszą posiadać dowód odbycia tego szkolenia, nie starszy niż trzy lata.

   c. W swojej funkcji zleceniodawcy pracodawca upewnia się, że szkolenie „Zdrowa i bezpieczna praca na dachu” (C1) wraz z realizowanym co trzy lata przypomnieniem, zostało odbyte przez wszystkich podwykonawców, którzy są przez niego zatrudniani do pracy, o ile są to podwykonawcy zatrudniający pracowników, jak również przez pracowników tych podwykonawców. Wszyscy podwykonawcy oraz ewentualni członkowie ich personelu, jak określeni powyżej, muszą posiadać dowód odbycia tego szkolenia, nie starszy niż trzy lata.

ARTYKUŁ 8C Nadzorujący specjalista

Pracownik pełniący funkcję specjalisty nadzorującego osobę nieletnią musi, z

zachowaniem swojego wynagrodzenia, zostać zwolniony dla części swojego normalnego czasu pracy z obowiązku wykonywania pracy produktywnej, by móc we właściwy sposób wykonywać zadania związane z nadzorem.

ARTYKUŁ 10A1 Godziny nadliczbowe pracowników

1. Pod pojęciem godzin nadliczbowych rozumie się pracę zleconą przez pracodawcę w godzinach wykraczających poza zakres wskazany w art. 8 lub też wymiar czasu odbiegający od wymiaru dziennego, wynikający z pozwolenia.

2. W szczególnych przypadkach, wedle oceny pracodawcy, pracownik jest zobowiązany do wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

3. W przypadku nadgodzin pracownik może wybrać, czy chce on otrzymać rekompensatę za nadgodziny w formie pieniężnej czy też chce, by zostały one przekształcone w godziny urlopowe.

4. Jeżeli pracownik zdecyduje się na rekompensatę pieniężną, wówczas indywidualnie ustalone wynagrodzenie godzinowe za nadgodziny musi zostać powiększone o następujące stawki procentowe:

   a. za pierwszą, drugą i trzecią godzinę nadliczbową poprzedzającą rozpoczęcie oraz następującą bezpośrednio po zakończeniu dziennego czasu pracy: 25%;

   b. za pozostałe nadgodziny ponad normalny dzień roboczy od poniedziałku, godz. 05:00, a także za pracę w sobotę do godz. 21:00: 50%;

   c. za pracę od godziny 21:00 w sobotę do 05:00 w poniedziałek: 100%.

5. Jeżeli pracownik zdecyduje się na rekompensatę w postaci czasu wolnego, stawki procentowe muszą zostać wypłacone, jak określono w poprzednim ustępie.

6. Jeżeli starszy pracownik, jak określono w art. 1A, punkt f, podpunkt 2 tego CAO, zgłosi, iż nie chce wykonywać pracy w godzinach nadliczbowych, nie może zostać do tego zmuszony.

7. Strukturalne nadgodziny nie są dozwolone, za wyjątkiem szczególnych przypadków. Zgodnie z art. 42 tego CAO strony CAO wyraziły na to zgodę.

8. Pod pojęciem nadgodzin strukturalnych rozumie się: pracę, która jest wykonywana poza normalnymi godzinami pracy, jak określone w art. 8, ust. 1, ze stałą częstotliwością przez większą liczbę tygodni.

ARTYKUŁ 11 Przesunięcie pracy

1. Pod pojęciem przesunięcia pracy rozumie się wykonywanie pracy na zlecenie pracodawcy w godzinach wykraczających poza czas pracy określony w art. 8, gdy nie ma mowy o pracy w godzinach nadliczbowych.

2. W szczególnych przypadkach, wedle oceny pracodawcy, pracownik jest

zobowiązany do wykonywania pracy w godzinach przesuniętych.

3. Przesunięcie godzin pracy jest objęte dodatkowym wynagrodzeniem w postaci dodatku wynoszącego 25% ponad indywidualnie ustalone wynagrodzenie godzinowe, o ile nie dotyczy to pracy w godzinach nocnych, w przypadku której zastosowania mają postanowienia art. 12.

4. Wynagrodzenie za przesunięcie godzin pracy nie jest wypłacane, jeżeli przesunięcie nastąpiło na wniosek większości pracowników, których to dotyczy

ARTYKUŁ 12 Praca w godzinach nocnych

1. Pod pojęciem pracy w godzinach nocnych rozumie się pracę wykonywaną na zlecenie pracodawcy w godzinach od 22:00 do 06:00. Praca w godzinach poprzedzających bezpośrednio rozpoczęcie normalnego czasu pracy jest wynagradzana dodatkowo jako nadgodziny, a nie jako praca w godzinach nocnych.

2. Jeżeli określoną pracę można wykonywać wyłącznie w nocy, na pracowniku spoczywa taki obowiązek.

3. Praca w godzinach nocnych objęta jest dodatkowym wynagrodzeniem w postaci dodatku wynoszącego 50% indywidualnie ustalonego wynagrodzenia godzinowego.

4. Jeżeli nie ma możliwości przepracowania takiej liczby godzin, przez jaką pracowano by normalnie danego dnia zgodnie z grafikiem, różnica w liczbie godzin zostanie zrekompensowana w postaci wypłaty indywidualnie ustalonego wynagrodzenia godzinowego.

ARTYKUŁ 13 Praca w soboty, niedziele i święta

1. Jako pracę w soboty i niedziele rozumie się pracę zleconą przez pracodawcę, wykonywaną od godziny 21:00 w sobotę do 05:00 w poniedziałek. Z pracą w niedziele równoznaczna jest praca w dni świąteczne, jak określono w art. 21, ust. 1. W przypadku pracy w soboty zastosowanie mają postanowienia art. 10, ust. 4.

2. W sytuacjach kryzysowych, wedle oceny pracodawcy, pracownik jest zobowiązany do wykonywania pracy w niedziele. Jeżeli fundamentalne zasady nie pozwalają pracownikowi wykonywać pracę w niedziele, nie może zostać do tego zmuszony.

3. Za pracę wykonywaną w ogólnie uznane dni świąteczne , jak określono w art. 21, ust. 1, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w postaci dodatku wynoszącego 100% indywidualnie ustalonego wynagrodzenia godzinowego, podczas gdy w innym momencie pracownik otrzyma rekompensatę w postaci czasu wolnego równą liczbie przepracowanych godzin, chyba że interes przedsiębiorstwa nie pozwala na przyznanie takiej rekompensaty, w której to sytuacji dodatek za pracę w dni świąteczne zostanie podwojony.

4. Za pracę w Dniu Króla i/lub w Nowy Rok przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w

postaci dodatku wynoszącego 100% indywidualnie ustalonego wynagrodzenia godzinowego lub rekompensata w postaci czasu wolnego równa liczbie przepracowanych godzin, z zachowaniem indywidualnie uzgodnionego wynagrodzenia.

ARTYKUŁ 13A Gotowość do pracy na wezwanie

1. Jako gotowość do pracy na wezwanie rozumie się sytuację, w której pracownicy mogą zostać dobrowolnie ujęci w grafiku, by bezpośrednio po swoich normalnych godzinach pracy, w weekendy, w dni świąteczne lub w trakcie urlopu pozostawać w gotowości na potrzeby ewentualnych nieprzewidzianych sytuacji związanych z pracą.

2. Z tytułu gotowości do pracy na wezwanie od 1 lutego 2026 r. wypłacane jest wynagrodzenie w wysokości 33,51 € dziennie. W soboty, niedziele lub święta wynagrodzenie to wynosi 44,68 € za dzień.
   Z tytułu gotowości do pracy na wezwanie od 1 stycznia 2027 r. wypłacane jest wynagrodzenie w wysokości 34,68 € dziennie. W soboty, niedziele lub święta wynagrodzenie to wynosi 46,25 € za dzień.

3. Jeżeli w przedsiębiorstwie przysługują już wyższe wynagrodzenia niż wskazane w ust. 2, są one obowiązujące.

4. Pracownicy, którzy dobrowolnie i za swoją zgodą zostają wpisani w grafik w dzień urlopu lub dzień nieujęty w grafiku, mają zgodnie z ustaleniami prawo do zastępczego dnia wolnego za każdy dzień pracy w ramach pozostawania w gotowości.

5. Za czas, w którym pracownik faktycznie wykonywał pracę w ramach gotowości do pracy na wezwanie, przysługuje indywidualnie ustalone wynagrodzenie godzinowe.

ARTYKUŁ 14 Warunki pracy

1. Pracodawca ma obowiązek zadbania o to, by podczas prac na dachu obecne były co najmniej dwie gaśnice o masie 12 kilogramów każda.

2. Pracodawca ma obowiązek zadbania o to, by w miejscu pracy znajdowała się właściwie wyposażona apteczka pierwszej pomocy.-

3. Ręczne podnoszenie materiałów do pokryć dachowych, których ciężar przekracza 25 kg, jest zabronione. Materiały do pokryć dachowych cięższe niż 25 kg są transportowane mechanicznie.

4. Pracodawca jest zobowiązany do udostępnienia zatrudnianym przez siebie pracownikom następujących środków ochrony indywidualnej oraz grupowych i/lub indywidualnych środków zabezpieczających przed upadkiem, do których należą:
   - środki ochrony słuchu (np. wkładki otoplastyczne);
   - środki ochrony dróg oddechowych (np. maska na twarz lub maska przeciwpyłowa);

- obuwie ochronne;
- rękawice robocze;
- ogrodzenia;
- uprząż wraz z akcesoriami;
- okulary przeciwsłoneczne z ochroną UV;
- czapka (przeciwsłoneczna) z osłoną na kark do ochrony przed promieniowaniem UV;
- odzież robocza chroniąca przed promieniowaniem UV;
- kremy z filtrem.

5. Zabronione jest usuwanie, przetwarzanie i obróbka azbestu. Z tego zakazu wyłączone są przedsiębiorstwa, które spełniają wymogi ustawowe w zakresie usuwania azbestu, jak określone w lub na mocy Asbestverwijderingsbesluit 2005 *[holenderskiego Rozporządzenia o usuwaniu azbestu 2005]*.

6. Pracodawca ma obowiązek corocznego poddawania badaniom technicznym materiałów służących do wspinania i podnoszenia, stosowanych przez jego pracowników.

7. Jeżeli pracownik, w ocenie pracodawcy, nie stosuje lub stosuje w niewystarczającym stopniu środki ochrony indywidualnej i/lub grupowe oraz indywidualne środki zabezpieczające przed upadkiem, jak określone w ust. 4 niniejszego artykułu, pracodawca może – przy uwzględnieniu poniższego – nałożyć na danego pracownika sankcje wskazane poniżej. W przypadku niestosowania udostępnionych środków ochrony indywidualnej i/lub grupowych oraz indywidualnych środków zabezpieczających przed upadkiem obowiązują następujące postanowienia w zakresie sankcji:

   a. o pierwszym naruszeniu obowiązku dany pracownik zostaje poinformowany za pośrednictwem listu poleconego i jest to uznawane za ostrzeżenie;

   b. o drugim naruszeniu obowiązku dany pracownik zostaje poinformowany za pośrednictwem listu poleconego i nałożona zostaje wówczas grzywna w wysokości 100,- €, potrącana z wynagrodzenia netto pracownika w dniu wypłaty następującym po stwierdzeniu drugiego naruszenia. Takie potrącenie nie może spowodować wypłaty wynagrodzenia niższego niż ustawowe wynagrodzenie minimalne (dla pracowników młodocianych);

   c. trzecie naruszenie uznaje się za pilny powód w rozumieniu art. 7:678, ust. 2, punkty h i j BW, co może skutkować zwolnieniem pracownika ze skutkiem natychmiastowym.

8. Jeżeli pracodawca nie udostępnił pracownikowi środków ochrony indywidualnej i/lub grupowych oraz indywidualnych środków zabezpieczających przed upadkiem, wskazanych w ust, 1, 2 i 4, pracownik nie ma obowiązku rozpoczęcia prac lub też ma prawo zakończyć wykonywanie danych prac po poinformowaniu o tym fakcie swojego pracodawcy. Pracodawca jest wówczas zobowiązany do utrzymania ciągłości wypłaty wynagrodzenia.

9. Partnerzy społeczni wskazali w Katalogu BHP dla Dachów Płaskich, który można znaleźć na stronie www.arbocatalogus-plattedaken.nl, w jaki sposób pracodawca

może wypełnić nałożone przez władze państwowe przepisy docelowe dotyczące bezpiecznej i zdrowej pracy.

Pracodawca musi w swoim przedsiębiorstwie stosować lub też realizować środki wymienione w Katalogu BHP, lub też w możliwy do wykazania sposób stosować takie środki, by zapewniona była co najmniej zgodność z poziomem ochrony wskazanym w przepisach o BHP, Katalogu BHP i niniejszym CAO.

10. Branżowa Inwentaryzacja i Ocena Ryzyka (Branche-RI&E) stanowi integralną część tego CAO. Branche-RI&E można uzyskać za pośrednictwem SBD, Postbus 1470, 3430 BL NIEUWEGEIN, (030) – 606 21 12, info@sbd.nl, www.sbd.nl.

ARTYKUŁ 17 Rekompensata za czas dojazdu

1. Jeżeli pracownik jest zatrudniany przez pracodawcę w obiekcie znajdującym się poza miejscem zamieszkania pracownika, pracownik jest zobowiązany dojeżdżać z i do miejsca pracy, korzystając ze wskazanego przez pracodawcę środka transportu, jeżeli spełnia on wymogi nakładane przez przepisy prawa, co musi wynikać z autoryzowanej winiety bezpieczeństwa lub innego dowodu konserwacji, nie starszego niż sześć miesięcy, jeżeli tym środkiem transportu jest samochód.

2. Za czas dojazdu, jaki realizowany jest za pomocą:
   a. udostępnionego przez pracodawcę środka transportu;
   b. własnego środka transportu;
   pracodawca wypłaca pracownikowi rekompensatę w postaci obowiązującej gwarantowanej stawki godzinowej, za wyjątkiem pierwszych 45 minut dziennie. W odstępstwie od powyższego pierwszych 15 minut dziennie nie zostaje zrekompensowanych pracownikowi, który pełni funkcję kierowcy środka transportu wskazanego w punkcie a lub b.

   Czas dojazdu liczony jest z adresu domowego pracownika. Z tego względu orzeczenie Holenderskiego Sądu Najwyższego z 22 listopada 2013 r. (NJB 2013/2515) nie jest już uwzględniane w CAO BIKUDAK ani w regulacjach w zakresie czasu dojazdu.

3. Jako czas dojazdu wskazany w ust. 2 rozumie się czas od wyjazdu środkiem transportu do pracy do przyjazdu do pracy, ewentualnie z przystankiem po drodze w przedsiębiorstwie pracodawcy, a także czas od wyjazdu z miejsca pracy do przyjazdu do miejsca zamieszkania.
   Czas dojazdu jest uzgadniany w sposób realny we wzajemnym porozumieniu przez pracodawcę i pracownika, z uwzględnieniem pokonywanej trasy. Jeżeli pracownik z własnej inicjatywy przeprowadzi się do miejsca znajdującego się dalej od przedsiębiorstwa pracodawcy, wynikające z tego wydłużenie czasu dojazdu z miejsca zamieszkania do miejsca pracy nie będzie uwzględniane przy określaniu czasu dojazdu.,

4. Jeżeli łączny czas pracy, odpoczynku i dojazdu, liczony od momentu wyjazdu środkiem transportu, jak wskazano w ust. 1, do momentu powrotu w to samo miejsce przekroczy (incydentalnie) 12 godzin w ciągu dnia, normalny czas pracy będzie musiał zostać skrócony o ilość czasu tej nadwyżki. Za czas odpoczynku nie

jest wypłacane wynagrodzenie.

ARTYKUŁ 18A1 Wynagrodzenia pracowników

1. Jeżeli pracownik, w ocenie pracodawcy, na potrzeby dojazdu z miejsca zamieszkania do miejsca pracy i z powrotem, ewentualnie z przystankiem po drodze w przedsiębiorstwie pracodawcy, musi korzystać z własnego środka transportu i/lub korzysta z niego w trakcie oraz na potrzeby wykonywanych prac, zostanie mu wypłacony zwrot kosztów transportu.

2. Zwrot kosztów transportu wskazany w ust. 1 wynosi:

Zwrot kosztów transportu	**od 1 lutego 2026**	**od 1 stycznia 2027**	
Za korzystanie z motoroweru lub skutera za dzień:			
1. za pierwszych 25 kilometrów:	1,83 €	1,90 €	za dzień
2. za każdy kilometr powyżej 25 kilometrów dziennie:	0,11 €	0,12 €	za km
Za korzystanie z motocykla, za kilometr:	0,37 €	0,39 €	za km
Za korzystanie z samochodu:			
1. dla pracownika, który sam dojeżdża do pracy, za kilometr:	0,50 €	0,52 €	za km
2. dla pracownika, który dojeżdża do i z pracy razem z jednym współpracownikiem, za kilometr:	0,51 €	0,53 €	za km
3. dla pracownika, który dojeżdża do i z pracy razem z dwoma współpracownikami, za kilometr:	0,58 €	0,60 €	za km
4. dla pracownika, który dojeżdża do i z pracy razem z trzema lub większą liczbą współpracowników, za kilometr:	0,60 €	0,62 €	za km

3. Jeżeli w ocenie pracodawcy pracownik musi korzystać z transportu publicznego, pracodawca pokrywa wynikający z tego koszt dojazdu (najniższą klasą).

4. Postanowienia zawarte w ust. 2 i 3 mają także zastosowanie przy wizycie w Służbie ds. BHP i warunków zatrudnienia, jak określono w art. 24, ust. 1 tego CAO.

5. Pracownikowi przysługuje prawo do codziennego świadczenia z tytułu odzieży roboczej, chyba że pracodawca udostępnia pracownikowi odzież roboczą. Świadczenie to wynosi od 1 lutego 2026 1,68 € dziennie, a od 1 stycznia 2027 1,73 € dziennie.

6. Pracownikowi, który w porozumieniu z pracodawcą pracuje z domu, przysługuje za dzień pracy z domu nieopodatkowane świadczenie zgodnie z przepisami fiskalnymi. W roku 2026 świadczenie to wynosi 2,45 € netto za dzień roboczy.

ARTYKUŁ 19 Zakwaterowanie

2. Zleceniodawca upewnia się, że w przypadku personelu udostępnianego lub delegowanego, agencja pracy tymczasowej dba o zapewnienie właściwego wyżywienia i zakwaterowania.

3. Zleceniodawca upewnia się, że w przypadku udostępniania lub delegowania pracowników zagranicznych zakwaterowanie spełnia normy określone przez Stichting Normering Flexwonen (Stowarzyszenie Regulacji w Zakresie Elastycznych Form Zakwaterowania, SNF).

ARTYKUŁ 21 Święta, soboty i niedziele

1. Każdemu pracownikowi UTA przysługuje prawo do dnia wolnego w oficjalne dni świąteczne, tj.: oba dni Bożego Narodzenia, Poniedziałek Wielkanocny, Dzień Wniebowstąpienia i drugi dzień Zielonych Świątek, jak również Nowy Rok i Dzień Króla.

2. Co do zasady praca nie jest wykonywana w święta, soboty i niedziele.

3. Jeżeli w święto – niebędące sobotą lub niedzielą – praca nie jest wykonywana, wypłacane jest za ten dzień obowiązujące w przypadku pracownika indywidualnie ustalone wynagrodzenie.

4. Pracownikowi przysługuje prawo do wykorzystania dnia wolnego na potrzeby obowiązującego go święta religijnego, święta niechrześcijańskiego lub dnia pamięci. Taki dzień wolny należy zgłosić pracodawcy z co najmniej miesięcznym wyprzedzeniem. Pracodawca może odmówić przyznania takiego dnia wolnego jedynie, jeżeli mogłoby to znacząco utrudnić sytuację w przedsiębiorstwie.

ARTYKUŁ 22 Urlop wypoczynkowy

1. Uprawnienia urlopowe
   Rok urlopowy trwa od 1 stycznia do 31 grudnia włącznie. Każdemu pracownikowi przysługuje w ciągu roku urlopowego następująca liczba dni wolnych:

Wiek	**Liczba dni pracy**		
	dni urlopowe	dni wolne dla seniorów	łącznie
od 10 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego	25	0	25
na 10 do 5 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego	25	9	34

na 5 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego	25	12	37

Pracownik, który w trakcie roku kalendarzowego osiągnie wiek, od jakiego przysługują dni wolne dla seniorów, ma prawo do proporcjonalnej liczby tych dni. Ich liczba zostanie przy tym zaokrąglona do pełnych dni.

Próg wiekowy dla dni wolnych dla seniorów biegnie równolegle z wiekiem emerytalnym. Jeżeli wiek emerytalny dla danego pracownika nie jest jeszcze znany, próg wiekowy dla dni wolnych dla seniorów określa się na podstawie najwyższego ustalonego wieku emerytalnego.

2. Urlop letni
   15 przysługujących dni urlopowych musi zostać wykorzystanych nieprzerwanie w okresie, który jest ustalany w porozumieniu z pracownikiem(-ami).

3. Dni wolne
   10 pozostałych dni urlopowych w ciągu roku pracownik może wykorzystywać dowolnie w porozumieniu z pracodawcą.

4. Za dni urlopowe i wolne wypłacane jest indywidualnie ustalone wynagrodzenie obowiązujące w przypadku danego pracownika.

6. W momencie zakończenia stosunku pracy należność za niewykorzystany jeszcze, przysługujący urlop zostanie wypłacona pracownikowi lub też, na żądanie pracownika, saldo zostanie przeniesione do nowego pracodawcy.
   Wraz z końcem stosunku pracy pracodawca jest zobowiązany wydać pracownikowi oświadczenie, z którego wynika czas trwania urlopu oraz płatny urlop, jaki przysługuje jeszcze pracownikowi na dany moment.

7. Pracownik, który nie jest zatrudniony u pracodawcy przez cały rok urlopowy, ma prawo do proporcjonalnej części urlopu, a niepełne dni urlopowe zostaną na korzyść pracownika zaokrąglone do pełnych dni.

8. Jeżeli w momencie zakończenia stosunku pracy okaże się, że pracownik wykorzystał zbyt dużo urlopu lub dni wolnych, zostanie to rozliczone.

9. Za każdy dzień lub część dnia urlopowego, w trakcie którego występowały szczególne okoliczności lub powody, jak określone w art. 7:636 BW, które utrudniłyby mu wykonywanie powierzonej mu pracy, pracownikowi musi zostać jeszcze przyznany dzień (część dnia) urlopu w terminie określonym przez pracodawcę w porozumieniu z pracownikiem, chyba że pracownik przed rozpoczęciem takiego utrudnienia zgłosił je pracodawcy lub też otrzymał za dany dzień ustawowy zasiłek chorobowy.

10.a. Pracownik nie nabywa prawa do urlopu za czas, w trakcie którego nie przysługuje mu wynagrodzenie określone w formie pieniężnej na skutek niewykonywania przez niego pracy.

b. 1. Postanowienia zawarte w punkcie a nie mają zastosowania, jeżeli pracownik

nie wykonywał swojej pracy zgodnie z art. 7:635 BW. W takich przypadkach nabywane są jeszcze uprawnienia urlopowe za maksymalnie obowiązujący z mocy prawa okres, w którym nie wykonywano pracy, przy czym czas trwania takiej przerwy z określonych przyczyn jest liczony łącznie.

2. Jeżeli przerwa w wykonywaniu pracy, jak określona w punkcie 1 tego podpunktu, przypada na więcej niż jeden rok urlopowy, część przerwy z poprzedniego roku zostanie uwzględniona przy obliczaniu łącznego okresu nieobecności.

ARTYKUŁ 23 Dodatek urlopowy

1. Pracownikowi (UTA), jeżeli był on zatrudniony u pracodawcy przez pełny rok poprzedzający nieprzerwanie wykorzystywany urlop w okresie letnim, wypłacany jest dodatek urlopowy w wysokości 8% indywidualnie ustalonego wynagrodzenia, jakie obowiązywało w przypadku tego pracownika w danym roku. Nie narusza to postanowień art. 16, ust. 2 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag *[holenderskiej Ustawy o minimalnych stawkach wynagrodzeń i dodatku urlopowego]*.

2. Pracownikowi (UTA), który w momencie nieprzerwanie wykorzystywanego urlopu w okresie letnim nie był zatrudniony przez pełny rok u pracodawcy, za każdy miesiąc obowiązywania stosunku pracy poprzedzający moment wypłaty dodatku urlopowego przysługuje w roku urlopowym proporcjonalna część kwoty wskazanej w ust. 1.

3. Pracodawca ma prawo wypłacić część tego dodatku jako dodatek z tytułu wakacji zimowych z zastrzeżeniem, że co najmniej 60% dodatku urlopowego zostanie wypłaconych na poczet nieprzerwanie wykorzystywanego urlopu w okresie letnim. Dodatek urlopowy za lato jest wypłacany najpóźniej w maju.

4. Pracownik (UTA), który w ciągu roku rozwiąże stosunek pracy z pracodawcą, otrzyma – o ile nie pobrał on jeszcze dodatku urlopowego – proporcjonalną część kwoty określonej w punkcie 1 za każdy miesiąc obowiązywania stosunku pracy w trakcie roku urlopowego.

ARTYKUŁ 24 Krótki urlop

1. Każdemu pracownikowi (UTA) przysługuje prawo do krótkiego urlopu z zachowaniem indywidualne ustalonego wynagrodzenia w okresie wskazanym dla każdego przypadku, jeżeli w ocenie pracodawcy wykorzystanie takiego urlopu w godzinach pracy jest konieczne, zaś pracownik musi być w miarę możliwości obecny podczas danego wydarzenia i poinformuje on o tym pracodawcę na czas, jak określono w poniższych ustępach, w następujących przypadkach:
   a. załatwianie formalności związanych ze ślubem pracownika – pół dnia;
   b. ślub pracownika, jeżeli zawiadomiono o nim z 3-dniowym wyprzedzeniem – 2 dni;
   c. ślub jednego z jego dzieci, wnuków, braci, sióstr, szwagierek i szwagrów, jeżeli zawiadomiono o nim z 3-dniowym wyprzedzeniem – 1 dzień;
   d. urodzenie dziecka przez partnerkę pracownika lub urodzenie dziecka przez

inną osobę, jeżeli pracownik uznaje ojcostwo, w ciągu pierwszych czterech tygodni po porodzie – jednokrotność tygodniowego wymiaru czasu pracy;

W przypadku punktów b, c i d obowiązuje zasada: jeżeli dane wydarzenie ma miejsce w sobotę, niedzielę, chrześcijańskie święto lub w ostatni dzień roboczy obowiązkowego wstrzymania prac (wakacje, okres Bożego Narodzenia i noworoczny) rekompensata przysługuje za 1 dzień.

e. śmierć partnera(-ki), mieszkającego z pracownikiem dziecka lub dziecka przysposobionego przez pracownika, od dnia śmierci do dnia pogrzebu włącznie, chyba że okres towarzyszenia w odchodzeniu i urlopu okolicznościowego z powodu żałoby, jak określono w art. 24 A, łącznie trwał nieprzerwanie przez 25 dni lub dłużej;
f. śmierć jednego z rodziców, teściów, dzieci lub przysposobionych dzieci niewymienionych w punkcie e – 2 dni; Jeżeli pracownik zajmuje się organizacją pogrzebu rodzica, teścia lub niemieszkającego z nim (przysposobionego) dziecka, zastosowanie mają postanowienia zawarte w punkcie e niniejszego ustępu, chyba że okres towarzyszenia w odchodzeniu i urlopu okolicznościowego z powodu żałoby, jak określono w art. 24A, łącznie trwał nieprzerwanie przez 25 dni lub dłużej;
g. we wszystkich pozostałych przypadkach w razie śmierci i/lub pogrzebu jednego z dziadków, przysposobionych dziadków, pradziadków, rodziców zastępczych, dzieci (co obejmuje zięciów i synowe), wnuków, dzieci przysposobionych, braci i sióstr, rodzeństwa przyrodniego, szwagrów, szwagierek oraz osób współmieszkających włączonych do rodziny – 1 dzień, chyba że – jeżeli dotyczy to dzieci – okres towarzyszenia w odchodzeniu i urlopu okolicznościowego z powodu żałoby, jak określono w art. 24A, łącznie trwał nieprzerwanie przez 25 dni lub dłużej;
h. w przypadku pracowników w roku poprzedzającym pierwszy możliwy moment przejścia na emeryturę, w celu odbycia szkolenia przygotowującego do okresu emerytalnego – maksymalnie 2 dni. W tym celu należy przedłożyć pracodawcy dowód zapisania się na ogólnie akceptowany w sektorze kurs;
i. 25., 40., 50. i 60. rocznica ślubu pracownika, ewentualnie jego rodziców lub teściów (pod warunkiem, że pracownik będzie w niej uczestniczył) – 1 dzień;
j. 25-, 40-, 50- i 60-lecie pracy zawodowej pracownika – 1 dzień;
k. badania medyczne na wniosek pracownika – 1 dzień;
l. wizyta w Służbie ds. BHP i warunków zatrudnienia – ilość czasu potrzebna na wizytę;
m. skierowanie pracownika przez lekarza prowadzącego na badania u specjalisty lub do medycznego biura konsultacyjnego – na okres wynikającego z tego zwolnienia, do maksymalnie 1 dnia na wizytę, chyba że w trakcie tego zwolnienia może zostać udzielone świadczenie;
n. wizyta u lekarza, jeżeli nie może zostać zrealizowana poza normalnymi godzinami pracy i poinformowano o tym na czas. W miarę możliwości należy przedstawić zaświadczenie o odbyciu takiej wizyty;
niezbędna wizyta u dentysty celem wstawienia lub odświeżenia sztucznego uzębienia, jeżeli taka wizyta nie może zostać zrealizowana poza normalnymi godzinami pracy i poinformowano o tym na czas. W miarę możliwości należy przedstawić zaświadczenie o odbyciu takiej wizyty;
niezbędna wizyta u dentysty w ramach kontroli co pół roku, jeżeli taka wizyta nie może zostać zrealizowana poza normalnymi godzinami pracy i poinformowano o tym na czas. W miarę potrzeby należy przedstawić kartę

przeglądu stomatologicznego.
W takich przypadkach obowiązuje zasada, że wynagrodzenie za zwolnienie może wynosić równowartość maksymalnie 2 godzin, jeżeli pracownik mieszka w miejscowości, w której znajduje się zakład pracy lub maksymalnie 3 godzin, jeżeli pracownik mieszka w innej miejscowości niż ta, w której znajduje się zakład pracy;

o. jeżeli pracownik, na skutek realizacji obowiązku nałożonego przez przepisy prawa bądź z ich mocy, nie może wykonać swojej pracy, jeżeli taka realizacja obowiązku nie może nastąpić w czasie wolnym od pracy – na czas trwania określony przez pracodawcę zgodnie z zasadami rozsądku, do maksymalnie 2 dni i po odliczeniu świadczenia, jakie pracownik mógłby otrzymać od osób trzecich.

2. W przypadku możliwych do wykazania sytuacji kryzysowych każdemu pracownikowi (UTA) przysługuje prawo do maksymalnie 4 godzin bezpłatnego urlopu na potrzeby zastosowania rozwiązań celem zapewnienia opieki nad swoim partnerem(-ką) lub dzieckiem/dziećmi należącymi do jego gospodarstwa domowego.
Koszty dojazdu pomiędzy miejscem zamieszkania a miejscem pracy pokrywa pracownik.
Jeżeli konieczny jest urlop dłuższy niż 4 godziny, przysługuje wówczas prawo do wzięcia dodatkowego dnia wolnego.

3. W przypadku pracowników, jak określono w art. 1A, ust. f, pracodawca w razie urlopu, jak określono w ust. 1, punkty k do o niniejszego artykułu, zwróci pracownikowi poniesione koszty dojazdu publicznym środkiem transportu (najniższą klasą) z miejsca zatrudnienia maksymalnie do jego miejsca zamieszkania i z powrotem, jak również wypłaci rekompensatę za czas dojazdu, stosując obowiązujące w przypadku pracownika, indywidualnie ustalone wynagrodzenie godzinowe.

4. a. Postanowienie zawarte w art. 7:628 BW w odniesieniu do ciągłości wypłaty wynagrodzenia jest w określonych tam przypadkach obowiązujące w takim zakresie, że pracodawca nie jest zobowiązany do kontynuowania wypłacania wynagrodzenia w następujących sytuacjach:

   1. Wprowadzenie skróconego tygodnia pracy (co obejmuje tak zwany tydzień o zerowym wymiarze czasu pracy) pod warunkiem, że pracodawca uzyskał wymagane pozwolenie na jego wprowadzenie, a nie dopiero zmierza o to zawnioskować lub po przeprowadzeniu w tym zakresie konsultacji z organizacjami zrzeszającymi pracowników. Strony uznają tutaj za wystarczający termin jednego tygodnia od przeprowadzenia takich poprzedzających konsultacji.

   2. Przedłużenie skróconego tygodnia pracy (co obejmuje tak zwany tydzień o zerowym wymiarze czasu pracy) pod warunkiem, że – gdy dotyczy to przedłużenia – odbiega ono od pierwotnego pozwolenia pod względem liczby pracowników, których to dotyczy lub liczby godzin, jaką będzie wynosił wymiar czasu pracy po skróceniu, że pracodawca zastosował się do procedury opisanej powyżej w punkcie 2 i gdy dotyczy to przedłużenia, w

przypadku którego pierwotne pozwolenie zostanie przyjęte bez zmian, a organizacje zrzeszające pracowników zostaną poinformowane o tym na czas, tj. co najmniej z tygodniowym wyprzedzeniem przed wejściem w życie takiego przedłużenia.

b. W przypadkach, gdy ciągłość wypłaty wynagrodzenia musi być zachowana ma mocy art. 7:628 BW, jako „wynagrodzenie" rozumie się indywidualnie ustalone wynagrodzenie, chyba że w trakcie tzw. okresów oczekiwania obowiązują postanowienia zawarte w art. 26 tego CAO.

5. Niezamężnemu/nieżonatemu pracownikowi (UTA), który trwale prowadzi wspólne gospodarstwo domowe z inną osobą, przysługują takie same prawa przy zastosowaniu ust. 1 i 2 jak zamężnemu/żonatemu pracownikowi. W tym artykule zarejestrowany związek partnerski jest równorzędny ze związkiem małżeńskim.

ARTYKUŁ 26 Czas oczekiwania

1. Za czas oczekiwania uznaje się wszystkie spędzane w pracy, jak również wszystkie niespędzane w pracy za pozwoleniem pracodawcy godziny bezproduktywne, będące skutkiem:
   a. warunków atmosferycznych, nadzwyczajnego mrozu, bezpośrednich skutków mrozu, jak również obecności pokrywy śnieżnej;
   b. braku zleceń u pracodawcy lub jego przedstawiciela;
   c. braku możliwości rozpoczęcia prac ze względu na brak wystarczającego zaplecza ze strony zleceniodawcy;
   d. nieobecności odpowiednich materiałów, która nie jest zawiniona przez pracownika;
   e. opóźnienia, powstałego z winy zleceniodawcy w trakcie wykonywania prac;
   f. opóźnienia, wynikającego z trudnościami z materiałami, narzędziami lub maszynami, niepowstałego z winy pracownika;
   g. warunków pogodowych za wyjątkiem nadzwyczajnych warunków naturalnych.

2. Pracownik jest zobowiązany niezwłocznie poinformować swojego pracodawcę o usterkach technicznych, jak określone w ust. 1 niniejszego artykułu. Niewypełnienie tego obowiązku sprawi, że regulacja w zakresie wynagrodzenia za czas oczekiwania, jak określono w ust. 3 niniejszego artykułu, nie będzie miała zastosowania.

3.a. Za każdy czas oczekiwania wypłacane jest indywidualnie ustalone wynagrodzenie godzinowe.
   b. Godziny, jakie mogą zostać uznane za czas oczekiwania na podstawie postanowień niniejszego artykułu, są uwzględniane przy określaniu normalnego czasu pracy.

4. Jeżeli w trakcie czasu oczekiwania pracodawca zleci pracownikowi wykonywanie innej pracy, do której się on kwalifikuje, pracownik ma obowiązek wykonywania takiej pracy.
   Warunki zatrudnienia obowiązujące w odniesieniu do danego pracownika pozostają wówczas nadal w mocy.

Załącznik I Lista stanowisk

Jak określono w art. 1A i art. 6 Układu Zbiorowego Pracy dla Przedsiębiorstw Wykonujących Pokrycia Dachowe Bitumiczne i z Tworzyw Sztucznych

Lista stanowisk

Grupa 1A Asystent dekarza

Pracownik wykonujący proste prace na dachu, które nie składają się w przeważającej części z montażu pokryć dachowych i do wykonywania których nie jest wymagana szczególna wiedza. Do takich prostych prac zalicza się w każdym przypadku:

- prace konserwacyjne;
- prace rozbiórkowe;
- układanie izolacji;
- fizyczny lub maszynowy transport materiałów do pokryć dachowych i sprzętu na dachu lub też z parteru na dach;
- czyszczenie, prace porządkowe i sprzątanie.

Grupa 1B Dekarz w trakcie nauki

Pracownik, który nie może samodzielnie prowadzić prac i wykonuje swoje zadania pod nadzorem pierwszego dekarza.

Grupa 2 Dekarz

Pracownik wykonujący samodzielnie proste prace, nieposiadający jednak kwalifikacji pierwszego dekarza. Z dniem 1 stycznia 2026 r. pracownik, który uzyskał dyplom kształcenia zawodowego, zostaje przydzielony do tej grupy najpóźniej wraz z osiągnięciem 20. roku życia.

Grupa 3 Pierwszy dekarz i kierowca

a. Pracownik, który opanował zawód dekarza, ale nie może jeszcze pracować jako brygadzista.

b. Kierowca. Pracownik, którego praca co do zasady polega na transporcie materiałów na zlecenie pracodawcy. Pomaga on przy załadunku i rozładunku oraz dba o to, by czynności te były prowadzone w taki sposób, aby w miarę możliwości zapobiegać stratom oraz uszkodzeniom materiałów i aby nie stwarzać zagrożenia w ruchu. Pracownik ten kontroluje, czy ładowane i rozładowywane towary są zgodne z przekazanymi mu wykazami oraz zleca podpisanie tych wykazów celem potwierdzenia odbioru.

   Jeżeli przez jakiś czas nie są dostępne żadne zadania z zakresu transportu, pracownik ten może zostać zobowiązany do wykonywania odpowiedniej dla niego pracy w przedsiębiorstwie. Taka praca nie spowoduje zmian w obowiązujących w jego przypadku postanowieniach dotyczących wynagrodzenia.

W szczególnych przypadkach lub gdy przewóz pracowników tego wymaga, jest on zobowiązany do pracy w większym wymiarze, niż określony w art. 8 tego CAO, a wszystko to w ramach obowiązującego Rijtijdenbesluit *[holenderskiego Rozporządzenia o czasie jazdy]*.

Grupa 4 Dekarz-brygadzista B

Pracownik, który w przypadku wszystkich występujących zadań jest wykwalifikowany do sprawowania nadzoru nad brygadą dekarzy i posiada wszechstronne umiejętności w każdej dziedzinie zawodu.
Dekarz-brygadzista B nadzoruje ponadto bezpieczeństwo w miejscu pracy oraz stosowanie środków ochrony indywidualnej, jak określono w art. 14, ust. 4 tego CAO, przez dekarzy pracujących pod jego nadzorem.

Grupa 5 Dekarz-brygadzista A

Jest to dekarz-brygadzista B, który co do zasady kieruje brygadą złożoną z 5 lub większej liczby osób. Dekarz-brygadzista A nadzoruje ponadto bezpieczeństwo w miejscu pracy oraz stosowanie środków ochrony indywidualnej, jak określono w art. 14, ust. 4 tego CAO, przez dekarzy pracujących pod jego nadzorem.

Załącznik II: Regulacje płacowe

Jak określono w art. 7 Układu Zbiorowego Pracy dla Przedsiębiorstw Wykonujących Pokrycia Dachowe Bitumiczne i z Tworzyw Sztucznych

Artykuł 1 Regulacje płacowe

1. Gwarantowane wynagrodzenia tygodniowe oraz gwarantowane wynagrodzenia godzinowe wynoszą:

Wynagrodzenia gwarantowane dla osób dorosłych

	1 lutego 2026 r.				1 stycznia 2027 r.		
Grupa stanowisk	**Wynagrodzenie godzinowe**	**Wynagrodzenie tygodniowe**	**Wynagrodzenie miesięczne**		**Wynagrodzenie godzinowe**	**Wynagrodzenie tygodniowe**	**Wynagrodzenie miesięczne**
1A i 1B	18,27 €	730,80 €	3166,78 €		18,91 €	756,37 €	3277,62 €
2	19,33 €	773,17 €	3350,42 €		20,01 €	800,24 €	3467,69 €
3	20,42 €	816,71 €	3539,07 €		21,13 €	845,29 €	3662,94 €
4	21,52 €	860,80 €	3730,15 €		22,27 €	890,93 €	3860,71 €
5	22,61 €	904,38 €	3918,96 €		23,40 €	936,03 €	4056,12 €

W odstępstwie od powyższego, w przypadku osób dorosłych nieposiadających dyplomu kształcenia zawodowego w przedziałach stanowisk 1A i 1B obowiązują następujące wynagrodzenia gwarantowane.

	1 lutego 2026 r.				1 stycznia 2027 r.		
Grupa stanowisk	**Wynagrodzenie godzinowe**	**Wynagrodzenie tygodniowe**	**Wynagrodzenie miesięczne**		**Wynagrodzenie godzinowe**	**Wynagrodzenie tygodniowe**	**Wynagrodzenie miesięczne**
1A i 1B	17,19 €	687,62 €	2979,70 €		17,79 €	711,69 €	3083,99 €

Wynagrodzenia gwarantowane dla pracowników w wieku 17 lat*) z dyplomem kształcenia zawodowego

	1 lutego 2026 r.				1 stycznia 2027 r.		
Wiek	**Wynagrodzenie godzinowe**	**Wynagrodzenie tygodniowe**	**Wynagrodzenie miesięczne**		**Wynagrodzenie godzinowe**	**Wynagrodzenie tygodniowe**	**Wynagrodzenie miesięczne**
17 lat	17,19 €	687,62 €	2979,70 €		17,79 €	711,69 €	3083,99 €

*Na dzień 1 stycznia 2026 r. dla wszystkich pracowników młodocianych w wieku 18 i 19 posiadających dyplom kształcenia zawodowego obowiązuje wynagrodzenie gwarantowane dla osób dorosłych.

Wynagrodzenia gwarantowane dla pracowników młodocianych bez dyplomu kształcenia zawodowego

	1 lutego 2026 r.				1 stycznia 2027 r.		
Wiek	**Wynagrodzenie godzinowe**	**Wynagrodzenie tygodniowe**	**Wynagrodzenie miesięczne**		**Wynagrodzenie godzinowe**	**Wynagrodzenie tygodniowe**	**Wynagrodzenie miesięczne**
16 lat	9,34 €	373,66 €	1619,21 €		9,67 €	386,74 €	1675,88 €
17 lat	10,70 €	427,82 €	1853,89 €		11,07 €	442,79 €	1918,78 €
18 lat	11,60 €	464,17 €	2011,42 €		12,01 €	480,42 €	2081,82 €
19 lat	13,93 €	557,01 €	2413,70 €		14,41 €	576,50 €	2498,18 €

Wynagrodzenia gwarantowane dla osób wchodzących do zawodu (bez doświadczenia w branży) na:

1. półrocze							
	1 lutego 2026 r.				1 stycznia 2027 r.		
Wiek	Wynagrodzenie godzinowe	Wynagrodzenie tygodniowe	Wynagrodzenie miesięczne		Wynagrodzenie godzinowe	Wynagrodzenie tygodniowe	Wynagrodzenie miesięczne
16 lat	6,17 €	246,70 €	1069,02 €		6,38 €	255,33 €	1106,44 €
17 lat	7,06 €	282,45 €	1223,97 €		7,31 €	292,34 €	1266,81 €
18 lat	8,47 €	338,80 €	1468,14 €		8,77 €	350,66 €	1519,53 €
19 lat	10,16 €	406,47 €	1761,37 €		10,52 €	420,70 €	1823,02 €

2. półrocze							
	1 lutego 2026 r.				1 stycznia 2027 r.		
Wiek	Wynagrodzenie godzinowe	Wynagrodzenie tygodniowe	Wynagrodzenie miesięczne		Wynagrodzenie godzinowe	Wynagrodzenie tygodniowe	Wynagrodzenie miesięczne
16 lat	7,14 €	285,66 €	1237,84 €		7,39 €	295,65 €	1281,16 €
17 lat	8,18 €	327,05 €	1417,23 €		8,46 €	338,50 €	1466,83 €
18 lat	9,41 €	376,36 €	1630,91 €		9,74 €	389,54 €	1687,99 €
19 lat	11,29 €	451,63 €	1957,07 €		11,69 €	467,44 €	2025,57 €

Wynagrodzenia gwarantowane dla pracowników z ograniczeniami w zakresie wykonywania pracy, na dzień 1 stycznia 2026 (brak danych na dzień 1 stycznia 2027 r.)

1 stycznia 2026 r.							
	1. rok (100% ustawowego wynagrodzenia minimalnego)*				*2. rok (110% ustawowego wynagrodzenia minimalnego)*		
Wiek	Wynagrodzenie godzinowe	Wynagrodzenie tygodniowe	Wynagrodzenie miesięczne**)		Wynagrodzenie godzinowe	Wynagrodzenie tygodniowe	Wynagrodzenie miesięczne
16 lat	5,07 €	203,00 €	879,66 €		5,58 €	223,30 €	967,62 €
17 lat	5,81 €	232,42 €	1007,14 €		6,39 €	255,66 €	1107,86 €
18 lat	7,36 €	294,40 €	1275,73 €		8,09 €	323,62 €	1402,35 €
19 lat	8,83 €	353,20 €	1530,53 €		9,71 €	388,34 €	1682,82 €
20 lat	11,77 €	470,80 €	2040,13 €		12,94 €	517,79 €	2243,77 €
21 lat +	14,71 €	588,40 €	2549,73 €		16,18 €	647,24 €	2 804,71 €

*Pracownik otrzymuje za każdą przepracowaną godzinę co najmniej stawkę ustawowego wynagrodzenia minimalnego.
**Przy obliczaniu wynagrodzenia miesięcznego przyjmuje się liczbę 260 dni roboczych rocznie.

2. Wynagrodzenie gwarantowane dla pracowników młodocianych zostaje w związku z wiekiem podniesione wraz z rozpoczęciem pełnego okresu objętego wynagrodzeniem, na który przypada dzień urodzin danego pracownika.

3. Pracodawca może przyznać określonym pracownikom młodocianym, na podstawie ich wyników lub kwalifikacji, wynagrodzenie gwarantowane wyższe niż wynagrodzenie podane w ust. 1 i 2 tego artykułu. Tego rodzaju wyższe wynagrodzenie nie może przekraczać wynagrodzenia gwarantowanego dla pierwszej kolejnej klasy wiekowej z danej grupy, do której przydzielony jest dany pracownik.

4. Strony CAO mogą udzielić zgody na wypłacanie młodocianym pracownikom wyższego wynagrodzenia gwarantowanego, ewentualnie wynagrodzenia gwarantowanego dla dorosłych pracowników.

Artykuł 2 Indywidualnie ustalone wynagrodzenie

1. Jako indywidualnie ustalone wynagrodzenie pracownika rozumie się wynagrodzenie gwarantowane plus dodatek osobisty. Taki dodatek osobisty jest wyrażony w postaci procentu wynagrodzenia gwarantowanego. Indywidualnie ustalone wynagrodzenie nie może zostać obniżone i nie może wynosić nigdy mniej niż obowiązujące ustawowe wynagrodzenie minimalne.

2. Jako indywidualnie ustalone wynagrodzenie pracownika UTA rozumie się wynagrodzenie gwarantowane plus dodatek osobisty. Taki dodatek osobisty jest wyrażony w postaci procentu miesięcznego wynagrodzenia gwarantowanego. Indywidualnie ustalone wynagrodzenie nie może zostać obniżone i nie może wynosić nigdy mniej niż obowiązujące ustawowe wynagrodzenie minimalne.

Artykuł 3 Wynagrodzenie wynikowe

W przypadku pracy w systemie wynagradzania wspierającym produktywność pracodawca musi określić jego kryteria w porozumieniu z radą zakładową lub, w przypadku jej braku, z reprezentacyjną częścią pracowników w przedsiębiorstwa. Przed wprowadzeniem wyżej wymienionego systemu wynagradzania pracodawca musi poinformować o tym strony CAO. Jeżeli tego rodzaju system nie jest stosowany, pracodawca wypłaca pracownikowi procent obowiązującego w przypadku tego pracownika wynagrodzenia gwarantowanego jako dodatkowe wynagrodzenie w zakresie, w jakim wedle oceny pracodawcy pracownik kwalifikuje się do tego na podstawie osiąganych przez niego wyników.

Artykuł 4 Ogólne podwyżki wynagrodzeń

1. Wynagrodzenia gwarantowane są podnoszone w trakcie obowiązywania tego CAO zgodnie ze stosowanym systemem w następujący sposób:

   - od 1 lutego 2026 r. 4,25%
   - od 1 stycznia 2027 r. 3,50%

   Wliczony jest w to wzrost procentowy wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych dla pracowników o niskim wynagrodzeniu (CBS).

2. Indywidualnie ustalone wynagrodzenia, które są wyższe od wynagrodzenia gwarantowanego, również są podwyższane o te stawki procentowe. Podwyżka jest stosowana do indywidualnie ustalonego wynagrodzenia aż do wynagrodzenia gwarantowanego pracowników z grupy stanowisk 5 plus 40%. Na dzień 1 stycznia 2027 r. stawka ta zostanie podniesiona do 50%. Dla części wynagrodzenia wykraczającej poza tę granicę obowiązkowa podwyżka wynagrodzenia nie ma zastosowania. Postanowienia zawarte w niniejszym ustępie dotyczą również pracowników UTA.

Maksymalnie są to następujące kwoty:

	tydzień	miesiąc
na dzień 1 lutego 2026 r.	1266,13 €*)	5486,54 €*)
na dzień 1 stycznia 2027 r.	1404,04 €*)	6084,18 €*)

*Na podstawie pełnego tygodnia pracy (40 godzin)

3. Strukturalna podwyżka wynagrodzenia, jak określona w ust. 1 oraz maksymalizacja określona w ust. 2 niniejszego artykułu dotyczą również pracowników UTA, za wyjątkiem kierownika raportującego bezpośrednio dyrekcji.

Artykuł 5 Wynagrodzenia dla pracowników UTA

1. Pracownicy UTA są podzieleni na trzy grupy stanowisk:

   - UTA 1: personel pomocniczy niższego szczebla, zarówno w administracji (sekretariat, pracownicy finansowo-administracyjni, obsługujący telefony itd.), jak i logistyce (pracownicy magazynów, pracownicy terenowi itd.).

   - UTA 2: funkcje kadrowe i kierownicze średniego szczebla, w administracji, handlu i działach technicznych oraz przełożeni.

   - UTA 3: funkcje kadrowe i kierownicze wyższego szczebla, w administracji i handlu oraz przełożeni.

2. Spory dotyczące grupy stanowisk, do której został przydzielony pracownik UTA, mogą być rozstrzygane przez strony CAO (na mocy art. 42 CAO) przy uwzględnieniu nazwy stanowiska oraz faktycznie wykonywanych zadań. Pracownik UTA i pracodawca mogą zwrócić się do stron CAO o wydanie wiążącej porady w tym zakresie. Wniosek o taką poradę zostanie przyjęty wyłącznie, jeżeli zostanie złożony wspólnie przez pracownika UTA i pracodawcę.

3. Wynagrodzenia gwarantowane dla pracowników UTA są obliczane w następujący sposób:

   - UTA 1: ustawowe wynagrodzenie minimalne + 10%

   - UTA 2: dawna podstawa wyliczania plus 4,25% na dzień 1 lutego 2026 r. i 3,5% na dzień 1 stycznia 2027 r.

   - UTA 3: wynagrodzenie gwarantowane dla pracowników z grupy stanowisk 5

Wynagrodzenia gwarantowane dla pracowników UTA*)

	1 lutego 2026 r.				1 stycznia 2027 r.		
	Wynagrodzenie godzinowe	**Wynagrodzenie tygodniowe**	**Wynagrodzenie miesięczne**		**Wynagrodzenie godzinowe**	**Wynagrodzenie tygodniowe**	**Wynagrodzenie miesięczne**
UTA 1	16,56 €	662,40 €	2870,42 €		17,14 €	685,59 €	2970,88 €
UTA 2	19,05 €	761,91 €	3301,60 €		19,71 €	788,57 €	3417,15 €
UTA 3	22,61 €	904,38 €	3918,96 €		23,40 €	936,03 €	4056,12 €

Dla poszczególnych kategorii pracowników UTA podwyżka wynagrodzenia jest obliczana od wynagrodzenia w oparciu o umowę do maksymalnie wynagrodzenia gwarantowanego pracowników z grupy stanowisk 5 plus 40% (na dzień 1 lutego 2026 r.) i 50% (na dzień 1 stycznia 2027 r.). Maksymalnie są to zatem następujące kwoty:

	tydzień	miesiąc
na dzień 1 lutego 2026 r.	1266,13 €*)	5486,54 €*)
na dzień 1 stycznia 2027 r.	1404,04 €*)	6084,18 €*)

*Na podstawie pełnego tygodnia pracy (40 godzin)

Powyższe nie ma zastosowania w odniesieniu do kierowników raportujących bezpośrednio dyrekcji.

Artykuł 6 Pracownicy z niepełnosprawnością

W przypadku pracownika, który na skutek swojego stanu fizycznego lub psychicznego jest osobą o ograniczonej sprawności, pracodawca może, w porozumieniu ze stronami CAO, jak określono w art. 42 tego CAO, ustalić inne wynagrodzenie gwarantowane.

Artykuł 7 Dodatek za prace rozbiórkowe

1. Jeżeli istniejące pokrycie dachowe musi zostać rozebrane lub jeżeli przy montażu pokrycia dachowego konieczne jest wykonanie obróbki izolacji wykonanej z płyt ze szkła komórkowego, pracodawca przyzna dodatkowe wynagrodzenie w postaci tego dodatku szczególnego.
   Dodatek ten wynosi na dzień 1 lutego 2026 r. 0,57 € za godzinę, zaś na dzień 1 stycznia 2027 r. 0,59 € za godzinę za czas faktycznie przeznaczony na taką obróbkę.

2. Dodatek wskazany w ust. 1 zostanie dostosowany na podstawie procentu, o jaki podniesione zostanie wynagrodzenie gwarantowane.

Artykuł 8 Dodatek z tytułu posiadania dyplomu

W przypadku kierowców posiadających dyplom CCV-B „Zawodowy i prywatny transport towarów” wynagrodzenie gwarantowane określone w art. 1 zostanie podwyższone o 5%.

Artykuł 9 Premia za bezszkodową jazdę

1. Kierowcom, którzy, pracując dla pracodawcy, jeździli bezszkodowo przez cały kwartał, przyznana zostaje premia.
   Pod pojęciem bezszkodowej jazdy rozumie się brak spowodowania jakiejkolwiek szkody z winy lub na skutek zaniechania kierowcy.

2. Wysokość tej premii jest ustalana w następujący sposób:

   a. Po upływie pierwszego bezszkodowego kwartału kalendarzowego premia za ten kwartał wynosi na dzień 1 lutego 2026 r. 17,21 €, a na dzień 1 stycznia 2027 r. 17,81 €.

   b. Za każdy następujący bezpośrednio po nim kwartał kalendarzowy bezszkodowej jazdy premia będzie podwyższana o 2,71 € do kwoty maksymalnej 27,46 € za kwartał od 1 lutego 2026 r. Za każdy następujący bezpośrednio po nim kwartał kalendarzowy bezszkodowej jazdy od 1 stycznia 2027 r. premia będzie podwyższana o 2,81 € do kwoty maksymalnej 28,42 € za kwartał.
   Jeżeli w danym kwartale pracownik nie otrzyma premii, w kolejnym kwartale kalendarzowym przysługiwać mu będzie ponownie premia w wysokości 17,21 € od 1 lutego 2026 r. oraz 17,81 € od 1 stycznia 2027 r.

   c. Po 12 nieprzerwanych kwartałach bezszkodowej jazdy przyznana zostanie premia dodatkowa. Wynosi ona 34,92 € od 1 lutego 2026 r. oraz 36,14 € od 1 stycznia 2027 r.

   d. Po każdych kolejnych czterech następujących po sobie kwartałach bezszkodowej jazdy przyznana zostanie kolejna premia dodatkowa. Wynosi ona 34,92 € od 1 lutego 2026 r. oraz 36,14 € od 1 stycznia 2027 r.

Załącznik do artykułu 9: Wykaz premii za bezszkodową jazdę

Premia za bezszkodową jazdę	na dzień 1 lutego 2026 r.	na dzień 1 stycznia 2027 r.
po upływie pierwszego bezszkodowego roku	17,21 €	17,81 €
podwyżka po każdym kolejnym kwartale	2,71 €	2,81 €
kwota maksymalna	27,46 €	28,42 €
brak premii w kolejnym kwartale	17,21 €	17,81 €
po 12 nieprzerwanych kwartałach	34,92 €	36,14 €
po każdych kolejnych czterech kwartałach	34,92 €	36,14 €