

UKŁAD ZBIOROWY PRACY
DLA
UPRAW POLOWYCH (CAO OPEN TEELTEN)
obowiązujący od 1 marca 2021 r. do 28 lutego 2023 r.
zawierający zmiany z drugiego wydania obowiązujące
od 6 września 2021 r.

© 2021 Biuro Actor poradnictwo sektora

Żadna część niniejszego materiału nie może być powielana ani rozpowszechniana w formie druku, fotokopii, mikrofilmu ani w jakikolwiek inny sposób, jak również zachowywana w bazie danych w celu udostępniania osobom trzecim bez uprzedniej pisemnej zgody stron zawierających niniejszy układ zbiorowy pracy oraz biura poradnictwa sektora Actor z Woerden.

ISBN/EAN: 978-90-79788-42-2

W razie rozbieżności między oryginałem a tłumaczeniem obowiązują postanowienia oryginału.

Układ Zbiorowy Pracy dla Upraw Polowych został zawarty pomiędzy:

Organizacją ds. Rolnictwa i Ogrodnictwa (LTO-Nederland) z siedzibą w Hadze,
Holenderską Organizacją Producentów Owoców (Nederlandse Fruittelers Organisatie, NFO) z siedzibą w Zoetermeer,
Królewskim Stowarzyszeniem Handlowym Cebulek Kwiatowych i Szkółkarstwa (Koninklijke Handelsbond voor Boomkwekerij- en Bolproducten) (Anthos) z siedzibą w Hillegom,
Królewskim Powszechnym Towarzystwem Uprawy Roślin Cebulowych (Koninklijke Algemeene Vereeniging voor Bloembollencultuur, KAVB) z siedzibą w Hillegom

oraz

Związkiem Zawodowym FNV z siedzibą w Utrechcie,
Związkiem Zawodowym CNV Vakmensen.nl z siedzibą w Utrechcie.przedmowa

PRZEDMOWA

Oto leży przed Państwem Układ Zbiorowy Pracy (CAO) dla Upraw Polowych, obowiązujący od 1 marca 2021 roku do 28 lutego 2023 roku.

Niniejszy układ zbiorowy pracy ma zastosowanie do następujących sektorów: uprawa roli, uprawa kwiatów cebulowych, uprawa kwiatów ogrodowych, szkółki drzew, uprawa owoców i uprawa warzyw gruntowych.

Do niniejszego układu zbiorowego pracy dla upraw polowych przynależy także podręcznik klasyfikacji stanowisk pracy dla upraw polowych, dostępny jako osobna publikacja.

Na mocy ustawy Ministra Pracy i Spraw Socjalnych o powszechnie wiążącym charakterze postanowień normatywnych układu zbiorowego pracy (AVV), większość postanowień niniejszego układu ma zastosowanie do wszystkich pracowników i pracodawców, którzy w momencie wejścia w życie danego układu znajdują się lub znajdą się w zakresie jego działania.

Niektóre postanowienia nie zostały uwzględnione przy składaniu wniosku o uznanie powszechnie wiążącego charakteru postanowień normatywnych układu zbiorowego pracy. Postanowienia te są więc wiążące tylko i wyłącznie dla zrzeszonych pracodawców i ich pracowników. Porozumienia dotyczące emerytur są przedmiotem osobnego Porozumienia Emerytalnego. Nie obejmuje ich działanie układu zbiorowego pracy – są oparte na zobowiązaniach funduszu emerytalnego w stosunku do pracodawców i pracowników objętych danymi zobowiązaniami.

Niezależnie od powyższego, także samo Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych wykluczyło moc powszechnie wiążącą niektórych postanowień układu zbiorowego pracy. Również te postanowienia są wiążące tylko i wyłącznie dla zrzeszonych pracodawców i ich pracowników. Postanowieniami nie mającymi mocy powszechnie wiążącej są na przykład: porozumienia dotyczące emerytury, dodatkowe ubezpieczenie ryzyka własnego pracodawców oraz postanowienia nie mające nic wspólnego z wykonywaniem pracy. W ustawie AVV mogą Państwo znaleźć listę postanowień, którym nadano charakter powszechnie wiążący. Ustawa AVV została opublikowana przez Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych na stronie wydziału Wdrażanie Prawodawstwa w Zakresie Zatrudnienia (www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl) oraz na stronie Dziennika Ustaw (*Staatscourant*) (www.officielebekendmakingen.nl).

Ustalenia formalne ujęte w niniejszym układzie zbiorowym pracy (załącznik XX) będą wprowadzane w okresie obowiązywania niniejszego układu zbiorowego pracy.

Katalogi BHP (*arbocatalogi*)

Sektor upraw polowych dzieli się na cztery podsektory (uprawy rolne i uprawy warzyw gruntowych, uprawy roślin cebulowych i handel cebulami kwiatowymi, sadownictwo i uprawa roślin wieloletnich oraz uprawa owoców), dla których istnieją cztery katalogi BHP. Katalogi BHP zostały opublikowane na stronie www.agroarbo.nl.

SPIS TREŚCI

PRZEDMOWA.....	3	
SPIS TREŚCI	4	
ROZDZIAŁ 1	Postanowienia ogólne	6
Artykuł 1	Zakres obowiązywania	6
Artykuł 2	Ograniczone działanie w stosunku do niektórych grup pracowniczych	7
Artykuł 3	Definicje	7
Artykuł 4	Obowiązki organizacji pracowników oraz pracodawców	9
Artykuł 5	Obowiązki pracodawcy	9
Artykuł 6	Obowiązki pracownika	10
Artykuł 7	Branżowa RI&E.....	10
ROZDZIAŁ 2	Stosunek pracy	12
Artykuł 8	Rozpoczęcie i zakończenie umowy o pracę.....	12
Artykuł 9	Ustalenia nadzwyczajne do umowy o pracę na czas (nie)określony.....	14
Artykuł 10	„Piekarbeid” (szczyt natężenia pracy)	15
Artykuł 11	Przepisy dotyczące pracowników sezonowych	15
Artykuł 12	Pomocnik na soboty.....	17
ROZDZIAŁ 3	CZAS PRACY I JEGO WYMIAR.....	18
Artykuł 13	Postanowienia ogólne	18
Artykuł 14	Regulacja podstawowa	19
Artykuł 15	Roczny model godzinowy	19
Artykuł 16	Postanowienia uzupełniające dotyczące regulacji podstawowych i rocznego modelu godzinowego	21
Artykuł 16a	Przerwy spowodowane warunkami atmosferycznymi	21
ROZDZIAŁ 4	Klasyfikacja stanowisk i wynagrodzenie.....	24
Artykuł 17	Klasyfikacja stanowisk i wynagrodzenie.....	24
Artykuł 18	Płace i zasady dotyczące zwrotu kosztów	25
Artykuł 19	Wynagrodzenie brutto i regulacje podatkowe	26
ROZDZIAŁ 5	Niezdolność do pracy.....	27
Artykuł 20	Niezdolność do pracy.....	27
Artykuł 21	Obowiązki płatnicze pracodawcy w przypadku niezdolności do pracy oraz prawo do odszkodowania	27
Artykuł 22	Wsparcie w czasie zwolnienia lekarskiego.....	29
Artykuł 23	Wyjątki	29
Artykuł 24	Podział składki WhK [od tłumacza: jest to składka na poczet świadczenia dla osób częściowo zdolnych do pracy] (<i>WhK-premie</i>)	29
Artykuł 25	Wygaśnięcie obowiązku płatniczego pracodawcy.....	29
Artykuł 26	Badania lekarskie.....	30
ROZDZIAŁ 6	Urlop wypoczynkowy i urlop.....	31
Artykuł 27	Urlop i dodatek urlopowy.....	31
Artykuł 28	Różnica między ustawowymi a ponadustawowymi dniami urlopu.....	32
Artykuł 29	Dni urlopu w czasie zwolnienia chorobowego	32
Artykuł 30	Dodatkowe dni urlopu z tytułu długotrwałego stosunku pracy	32
Artykuł 31	Urlop okolicznościowy	32
Artykuł 32	Bezpłatny urlop okolicznościowy.....	34
ROZDZIAŁ 7	Przepisy dotyczące osób w podeszłym wieku, emerytury oraz odprawa pośmiertna.....	35
Artykuł 33	Przepisy dotyczące osób w podeszłym wieku.....	35
Artykuł 34	Emerytura	35
Artykuł 35	Odprawa pośmiertna.....	35
ROZDZIAŁ 8	Postanowienia pozostałe	36
Artykuł 36	Praca tymczasowa i pracownicy tymczasowi.....	36
Artykuł 37	Pracownicy delegowani (ustawa WagwEU).....	36
Artykuł 38	Przywileje związkowe.....	37
Artykuł 39	Fundusze socjalne	37
Artykuł 40	Nagrody jubileuszowe	37
Artykuł 41	Koszty dojazdu do pracy	37
Artykuł 42	Zakwaterowanie	38

Artykuł 43	Odzież robocza	41
Artykuł 44	Szkolenie	41
Artykuł 45	Wprowadzanie zmian.....	42
Artykuł 46	Odwołanie od przypisania do danego układu zbiorowego pracy.....	42
Artykuł 47	Objaśnienia dotyczące stosowania postanowień układu zbiorowego pracy.....	42
Artykuł 48	Spory o stosowanie postanowień układu zbiorowego pracy	42
Artykuł 49	Przestrzeganie postanowień układu zbiorowego pracy.....	42
Artykuł 50	Wymagania dotyczące postawy stron układu zbiorowego pracy	43
Artykuł 51	Zwolnienie z obowiązku stosowania przepisów układu zbiorowego pracy.....	43
Artykuł 52	Osoba zaufania ds. równego traktowania	43
Artykuł 53	Omawianie warunków zatrudnienia.....	44
Artykuł 54	Ustalenia sprzeczne z obecnym układem zbiorowym pracy	44
Artykuł 55	Okres obowiązywania i wypowiedzenie układu zbiorowego pracy.....	44
załącznik I	Siatka stanowisk – w nawiązaniu do Artykuł 3 i Artykuł 17	45
załącznik II	Objaśnienia do Artykuł 17 oraz Tabele płac – w nawiązaniu do Artykuł 17 oraz Artykuł 18.....	46
załącznik III	Płace od 1 kwietnia 2021 r. we wszystkich sektorach upraw polowych – w nawiązaniu do Artykuł 17 i Artykuł 18	47
załącznik IV	Płace od 1 lipca 2022 r. we wszystkich sektorach upraw polowych – w nawiązaniu do Artykuł 17 i Artykuł 18	49
załącznik V	Ustawowe wynagrodzenie minimalne	51
załącznik VI	Regulacja dotycząca wypłat w okresie zwolnienia chorobowego (Szas) – w nawiązaniu do Artykuł 21	53
załącznik VII	Fundusz Emerytalny Przedsiębiorstw dla Rolnictwa (BPL) – w nawiązaniu do Artykuł 34.....	54
załącznik VIII	Fundusze powiązane z Colland – w nawiązaniu do Artykuł 39	55
załącznik IX	Płace jako podstawa opodatkowania	56
załącznik X	Regulacja przejściowa w przypadku stałych umów o pracę – w nawiązaniu do Ustęp 3	57
załącznik XI	Odnośnie do organu doradczego pracowników – definicje w nawiązaniu do Artykuł 3, Ustęp 10	57
załącznik XII	Przepisy dotyczące zwolnień lekarskich – w nawiązaniu do Artykuł 20	59
załącznik XIII	Ustawa o reintegracji osób niezdolnych do pracy (<i>Wet Verbetering Poortwachter</i>)	60
załącznik XIV	Ustawa o badaniach medycznych (<i>Wet op de medische keuringen, WMK</i>)	61
załącznik XV	Spory o stosowanie postanowień układu zbiorowego pracy – w nawiązaniu do Artykuł 48	62
załącznik XVI	Podział płatności składki Whk na fundusz powrotu do pracy (<i>Whk-premie</i>) – w nawiązaniu do Artykuł 24	63
załącznik XVII	Tabela wykorzystania dni urlopu – w nawiązaniu do Artykuł 28.....	64
załącznik XVIII	Postanowienie dodatkowe dotyczące wynagrodzeń pracowników zagranicznych – w nawiązaniu do Artykuł 19, Ustęp 3	65
załącznik XIX	Oświadczenie własne o przestrzeganiu postanowień układu zbiorowego pracy.....	66
załącznik XX	Porozumienia formalne	67
załącznik XXI	Pracownicy delegowani (ustawa WagwEU).....	69
załącznik XXIII	Pozostałe adresy.....	72

Artykuł 1 Zakres obowiązywania

Ustęp 1 W niniejszym układzie zbiorowym pracy pod pojęciem pracodawcy rozumie się:

- a. Osobę prowadzącą firmę, której działalność przedsiębiorcza i/lub przeznaczenie godzin roboczych dotyczą w całości lub w decydującej części upraw polowych.

Działalność ta obejmuje wszystkie godziny pracy danego przedsiębiorstwa na rzecz upraw polowych, włączając w to godziny przepracowane za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, pośredników pracy oraz innych osób trzecich.

Pod pojęciem upraw polowych rozumie się:

- Uprawę roślin na świeżym powietrzu i uprawę roślin nieznajdujących się stale pod szkłem lub folią. Pojęcie to obejmuje produkcję nasion i sadzonek pod szkłem, odbywające się w ramach uprawy drzew;
 - Wszystkie czynności sprzedaży (hurtowej) w ramach uprawy drzew. Rozumie się przez to handel roślinami drzewiastymi i roślinami wieloletnimi.
- b. Osobę prowadzącą firmę, której część działalności przedsiębiorczej:
- w całości lub w decydującej części dotyczy upraw polowych oraz;
 - w której liczba godzin roboczych wynosi więcej niż 50% całości godzin roboczych w przedsiębiorstwie.
- Zapis ten nie obowiązuje, jeśli dla danego przedsiębiorstwa obowiązuje inny układ zbiorowy pracy zarejestrowany w Ministerstwie Pracy i Spraw Socjalnych.
- c. Prawnie samodzielne jednostki organizacyjne przedsiębiorstw, w rozumieniu art. 2:24 (holenderskiego) kodeksu cywilnego (w skrócie k.c.), których działalność i/lub przeznaczenie godzin roboczych dotyczą wyłącznie lub w decydującej mierze upraw polowych.
- d. Spółki personelu wewnątrz grupy w rozumieniu art. 2:24b k.c., kiedy to co najmniej 75% z całej liczby godzin roboczych pracowników jest przepracowanych w jednym dziale przedsiębiorstwa lub w większej liczbie działów, których działalność dotyczy wyłącznie lub w decydującej mierze upraw polowych.

Ustęp 2 Jeśli przedsiębiorstwo odpowiada warunkom opisanym w art. 2:24a (i następujących) kodeksu cywilnego oraz może być uważane za firmę-córkę, lub może zostać zaliczone do grupy w rozumieniu art. 2:24b k.c., a także jeśli działalność poszczególnych firm-córek czy grup różni się od siebie w znacznym stopniu, to pracodawca może dokonać wyboru jednego lub kilku układów zbiorowych pracy dla podstawowych sektorów rolniczych, pod warunkiem, że wybór ten umotywowany jest charakterem działalności danego przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstw.

Ustęp 3 Niezależnie od powyższego postanawia się, że:

- a. Jeśli jedno i to samo przedsiębiorstwo rozwija różne rodzaje działalności, podlegające zakresom działania różnych układów zbiorowych pracy w podstawowych sektorach rolnictwa, oraz
- b. jeśli nie jest możliwe stwierdzenie, że wykonywana działalność i/lub przeznaczenie godzin roboczych wyłącznie lub w decydującej mierze podlega zakresowi działania niniejszego lub innego układu zbiorowego pracy, to pracodawca ma prawo wyboru obowiązującego go układu zbiorowego pracy, pod warunkiem, że wybór ten został dokonany ze względu na charakter znaczącej części działalności danego przedsiębiorstwa.

Kwestionowanie wyboru obowiązującego układu zbiorowego pracy dokonane przez pracodawcę jest możliwe poprzez złożenie odwołania poprzez procedurę opisaną Artykuł 46 niniejszego układu zbiorowego pracy.

Ustęp 4 Wyłączenie z zakresu obowiązywania układu:

- a. Agencje pracy są wyłączone z zakresu obowiązywania układu,
- b. Pośrednicy pracy w rolnictwie i/lub inne podmioty trzecie niebędące agencjami pracy, wykonujące prace w ramach upraw polowych są wyłączone z zakresu obowiązywania układu, z wyjątkiem postanowień Artykuł 36.

Artykuł 2 Ograniczone działanie w stosunku do niektórych grup pracowniczych

- Ustęp 1 W stosunku do pracowników otrzymujących faktyczne wynagrodzenie wyższe niż wynagrodzenie maksymalne, na podstawie którego oblicza się wysokość składek ubezpieczeń społecznych (*SV-premieloon*), nie mają zastosowania rozdziały 3 i 4 niniejszego układu zbiorowego pracy.
- Ustęp 2 W stosunku do pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, lecz otrzymujących wynagrodzenie niższe od maksymalnego „SV-premieloon”, nie ma zastosowania rozdział 3 niniejszego układu zbiorowego pracy.
- Ustęp 3 Wskazane w Ustęp 1 i Ustęp 2 kwoty wynagrodzenia maksymalnego, na podstawie których oblicza się wysokość składek ubezpieczeń społecznych, wynosi dla całego roku: 2021: 58 311,- €

Kwota maksymalna podlega corocznej aktualizacji. Pracodawcy otrzymują informacje na ten temat od Urzędu Realizacji Ubezpieczeń Społecznych (UWV).

Patrz także www.rijksoverheid.nl/documenten pod hasłem „zasady obliczania” (*rekenregels*).

Artykuł 3 Definicje

- Ustęp 1 Pracodawca: osoba fizyczna lub prawna prowadząca działalność, o jakiej mowa w Artykuł 1.
- Ustęp 2 Pracownik: osoba fizyczna na podstawie umowy o pracę w rozumieniu artykułu 7:610 k.c. zatrudniona u pracodawcy.
- Ustęp 3 Pracownik sezonowy: Pracownik, zatrudniony bezpośrednio przez pracodawcę, który w oparciu o umowę o pracę na czas określony trwającą maksymalnie 6 miesięcy wykonuje stosunkowo proste prace związane ze zbiorami.
- Ustęp 4 „Piekarbeider” (pracownik w szczycie natężenia pracy):
1. Pracownik wykonujący wyłącznie rutynowe prace sezonowe związane ze zbiorem oraz uprawą roślin (w tym także z ich przetwarzaniem) oraz:
 - który wykonuje wyżej wymienione prace w okresie szczytu natężenia pracy (okresie zwiększonej ilości prac) przez najwyżej 8 następujących po sobie tygodni rocznie;
 - i który za pracę w okresie szczytu nasilenia prac otrzymuje rekompensatę w wysokości 0,7% należnego wynagrodzenia;
 - i którego pracodawca najpóźniej w piątym dniu roboczym zgłasza do administratora funduszu.
 2. Pojęcie „piekarbeider” z ust. 1 nie ma zastosowania do:
 - a) pracownika, który uprzednio zatrudniony był u tego samego pracodawcy na czas określony lub nieokreślony, jeśli przerwa między obydwoma stosunkami pracy była krótsza niż 6 miesięcy;
 - b) pracownika posiadającego umowę o pracę na okres szczytu nasilenia pracy (*piekarbeid*), jeśli w przeciągu 31 dni po zakończeniu tej umowy zawiera ponownie umowę o pracę na czas określony lub nieokreślony z tym samym pracodawcą.
 3. Pracownik może tylko raz do roku zawrzeć umowę o pracę na okres szczytu nasilenia pracy (*piekarbeid*).
 4. Regulacja dotycząca „piekarbeid” ma zastosowanie do zwolnień od opłat dla sektora rolniczego i ogrodnictwa oraz nie ma wpływu na ewentualne inne regulacje (prawne).
- Ustęp 5 Stażysta: Osoba niebędąca pracownikiem, która w trakcie nauki w szkole lub na studiach nabywa praktycznego doświadczenia zawodowego w przedsiębiorstwie.
- Ustęp 6 Pomocnik na soboty: Pracownik wykonujący pracę wyłącznie w soboty.
- Ustęp 7 Harmonogram pracy/rozkład czasu pracy: Ustalenie, w którym określone zostały czas rozpoczęcia, przerwy oraz czas zakończenia pracy.
- Ustęp 8 Pełnoletność w pracy: Wiek 21 lat lub więcej.
- Ustęp 9 Pracownicy młodociani: Pracownicy mający 20 lat lub mniej.
- Ustęp 10 Organ przedstawicielski: Rada Pracowników lub przedstawicielstwo pracowników w rozumieniu Ustawy o Radach Pracowników (*Wet op de Ondernemingsraden*).
- Ustęp 11 BW: Holenderski kodeks cywilny (*Burgerlijk Wetboek*).
- Ustęp 12 Dni świąteczne oraz dni pamięci narodowej: Nowy Rok, drugi dzień świąt Wielkanocy, dzień Wniebowstąpienia, drugi dzień Zielonych Świątek, oba dni Bożego Narodzenia, wyznaczone przez rząd dzień w celu obchodów Dnia Króla (*Koningsdag*) oraz, zgodnie z zaleceniem

- Fundacji na rzecz Pracy (*Stichting van de Arbeid*), 5 maja, jeśli dzień ten przypada w tzw. Lustrumjaar, czyli w roku kalendarzowym kończącym się cyfrą 0 lub 5.
- Ustęp 13 Rodzice i dzieci: niniejszy układ zbiorowy pracy traktuje macochy, ojczymów, opiekunów oraz ich podopiecznych na równi z rodzicami i ich dziećmi.
- Ustęp 14 Pracownik o niepełnej zdolności do pracy: Osoba o strukturalnych ograniczeniach w funkcjonowaniu.
- Ustęp 15 Miesiąc: Miesiąc kalendarzowy.
- Ustęp 16 Wynagrodzenie miesięczne: Wynagrodzenie tygodniowe pomnożone przez 52,2 i podzielone przez 12.
- Ustęp 17 Wynagrodzenie tygodniowe: Jest to wynagrodzenie faktyczne podzielone przez średnią liczbę uzgodnionych godzin pracy tygodniowo. Punktem wyjścia jest tu 38-godzinny tydzień pracy. W przypadku krótszego lub dłuższego wymiaru czasu pracy wynagrodzenie faktyczne jest modyfikowane i mnożone o X/38. Patrz też: sposób obliczania wynagrodzenia w załącznik II.
- Ustęp 18 Wynagrodzenie faktyczne: Wynagrodzenie brutto (nieobejmujące dodatków ani wynagrodzenia za godziny nadliczbowe) ustalone w drodze porozumienia między pracodawcą a pracownikiem.
- Ustęp 19 Godzina: Okres wynoszący 60 minut.
- Ustęp 20 Czas pracy:
- a. Standardowy czas pracy wynosi 38 godzin na tydzień przy zatrudnieniu w pełnym wymiarze.
 - b. Godziny, w trakcie których pracownik:
 - i. Wykonuje pracę dla pracodawcy lub musi pozostawać do dyspozycji pracodawcy;
 - ii. Co do zasady nie pracuje ze względu na jeden z ogólnie uznanych dni świątecznych lub inny dzień wskazany przez rząd holenderski, o ile nie wypada on w sobotę lub niedzielę, lub ze względu na obchody urodzin króla lub inne święto państwowe;
 - iii. Nie pracuje z powodu choroby czy wypadku lub ze względu na urlop, szkolenie zawodowe lub dzień wolny na żądanie.
- Ustęp 21 Stanowisko: Według podręcznika klasyfikacji stanowisk dla sektora rolniczego określony opis czynności wykonywanych w ramach pracy, do której zatrudniony jest pracownik.
- Ustęp 22 Rok na stanowisku: Faktyczna liczba lat świadczenia pracy na danym stanowisku.
- Ustęp 23 Skala płac: grupa stanowisk określona przez klasyfikację stanowisk i wymieniona w siatce płac w art. 17.
- Ustęp 24 Kierownik: Osoba zarządzająca firmą/przedsiębiorstwem lub jego częścią organizacyjną.
- Ustęp 25 Uchylony.
- Ustęp 26 Pośrednictwo pracy
- a. Umowa o pracę tymczasową: Umowa o pracę, w myśl której jedna strona jako pracodawca w ramach wykonywania zawodu lub prowadzenia działalności gospodarczej oddelegowuje drugą stronę jako pracownika do podmiotu trzeciego, aby na mocy zlecenia udzielonego przez ten podmiot pracodawcy pracownik świadczył pracę pod kierownictwem i kontrolą podmiotu trzeciego.
 - b. Pracownik tymczasowy: Osoba fizyczna, która zawiera z agencją pracy tymczasowej umowę o pracę tymczasową, będąca pracownikiem wskazanym w niniejszym ustępie w punkcie a, w rozumieniu księgi 7.10 holenderskiego k.c. Niniejszy układ zbiorowy pracy traktuje pracowników tymczasowych na równi z pracownikami pośredników pracy w rolnictwie lub innych podmiotów trzecich, wykonującymi prace objęte zakresem obowiązywania układu zbiorowego pracy dla upraw polowych.
 - c. Agencja pracy tymczasowej: Osoba fizyczna lub prawna, będąca pośrednikiem, agencją pracy lub inną osobą trzecią, która udostępnia do pracy (deleguje) pracownika tymczasowego, o jakim mowa w niniejszym ustępie w punkcie a, do pracy u danego pracodawcy.
- Ustęp 27 Katalog BHP: Katalog BHP, stworzony przez pracodawców i pracowników, opisuje, jak spełnić wymogi zasad BHP. Istnieją cztery katalogi BHP dla sektora upraw polowych:
- a. Uprawy rolne i uprawy warzyw gruntowych;
 - b. Uprawy kwiatów cebulowych i handel cebulami kwiatowymi;
 - c. Sadownictwo i uprawa roślin wieloletnich;
 - d. Uprawa owoców.
- Ustęp 28 Wynagrodzenie pracodawcy-użytkownika: Obowiązujące prawnie wynagrodzenie pracownika zatrudnionego przez zleceniodawcę na takim samym lub podobnym stanowisku, co pracownik tymczasowy. Wynagrodzenie pracodawcy użytkownika obejmuje:
- a. Wyłącznie obowiązujące wynagrodzenie okresowe według kategorii zaszeregowania.

- b. Stosowane skrócenie wymiaru czasu pracy. W zależności od decyzji agencji pracy tymczasowej może ono zostać zrekompensowane w postaci czasu lub pieniędzy.
 - c. Dodatki za godziny nadliczbowe, prace nienormowane (m.in. w święta), przesunięte godziny pracy, pracę zmianową oraz ciężką pracę fizyczną wynikającą z rodzaju pracy (w tym pracę w niskich albo wysokich temperaturach, pracę z substancjami niebezpiecznymi czy pracę brudną).
 - d. Strukturalną podwyżkę płac, której wysokość i data przyznania są zgodne z ustaleniami obowiązującymi w przedsiębiorstwie zlecniodawcy.
 - e. Zwrot kosztów (o ile agencja pracy tymczasowej może je wypłacić w formie wolnej od podatków od wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne, chodzi tu o: koszty podróży, koszty zakwaterowania i inne niezbędne koszty poniesione z racji zajmowania określonego stanowiska).
 - f. Okresowe podwyżki płac – wysokość i data przyznania są zgodne z ustaleniami obowiązującymi w przedsiębiorstwie zlecniodawcy.
- Ustęp 29 Małżonek/małżonka: Na równi z małżonkiem/małżonką traktuje się: niepozostającą w związku małżeńskim osoby o odmiennej lub tej samej płci niebędące spokrewnione z pracownikiem w pierwszym lub drugim stopniu, z którymi pracownik wspólnie stale mieszka.

Artykuł 4 Obowiązki organizacji pracowników oraz pracodawców

- Ustęp 1 Organizacje pracowników oraz pracodawców zobowiązują się przestrzegania postanowień niniejszego układu zbiorowego pracy.
- Ustęp 2 Organizacje pracowników oraz pracodawców zobowiązują się zrobić wszystko, co w ich mocy, by ich członkowie stosowali się do postanowień niniejszego układu zbiorowego pracy.
- Ustęp 3 Organizacje pracowników oraz pracodawców zobowiązują się zadbać o to, by w sektorze zawierane były umowy o pracę, w których niniejszy układ zbiorowy pracy uznany jest za obowiązujący.

Artykuł 5 Obowiązki pracodawcy

Postanowienia ogólne

- Ustęp 1 Pracodawca zobowiązuje się do niezatrudniania pracowników na warunkach sprzecznych z postanowieniami niniejszego układu zbiorowego pracy.
- Ustęp 2 W porozumieniu pracodawca umożliwiał prowadzenie działalności związkowej, o ile nie przeszkadza to w normalnym funkcjonowaniu organizacji.
- Ustęp 3 Pracodawca w rozumieniu jednego z wymienionych poniżej układów zbiorowych pracy (zgodnie z poprzednim przedłużeniem wszystkie obowiązują do 31 marca 2001 włącznie) zobowiązuje się wobec pracowników, którzy byli już zatrudnieni w chwili zawierania niniejszego układu zbiorowego pracy, do następującego: Jeżeli w nowym układzie zbiorowym pracy nie poczyniono ustaleń w danej kwestii, to pracodawca w pełni przestrzega indywidualnych uprawnień pracownika wynikających z zawartych w jego umowie o pracę odstępstw od wymienionych układów zbiorowych pracy.
- a. Układ zbiorowy pracy dla uprawy grzybów (*Cao voor de paddenstoelenteelt*);
 - b. Układ zbiorowy pracy dla sektora rolniczego (*Cao landbouw*);
 - c. Układ Zbiorowy Pracy dla ogrodnictwa (*Cao tuinbouw*);
 - d. Układ zbiorowy pracy dla upraw drzew (*Cao boomkwekerij*);
 - e. Układ zbiorowy pracy dla hurtowni cebul kwiatowych (*Cao bloembollenbedrijf*).

Wytyczne przy przejmowaniu, fuzji, reorganizacji oraz zakończeniu działalności przedsiębiorstwa

- Ustęp 4 Wytyczne:
- a. Pracodawca nie realizuje zamiaru przejęcia, fuzji, reorganizacji lub zakończenia działalności przedsiębiorstwa, jeżeli nie zostaną poinformowane na czas związki zawodowe i organ przedstawicielski pracowników.
 - b. Wszystkich pracodawców obowiązuje nawiązanie kontaktu ze związkiem zawodowym/związkami zawodowymi w kwestiach dotyczących sytuacji prawnej zatrudnionych przez nich pracowników na etapie przygotowań, na którym możliwe będzie jeszcze wywarcie wpływu na podejmowane decyzje.

Polityka społeczna

- Ustęp 5 Z zachowaniem zapisów ustawy o radach pracowniczych (*Wet op de ondernemingsraden*) pracodawca regularnie informuje organ przedstawicielski pracowników o sprawach dotyczących ogólnej sytuacji przedsiębiorstwa oraz zasięga jego porady w tych kwestiach, w szczególności w sprawach związanych z jego polityką kadrową.
- Ustęp 6 Pracodawca przy zatrudnianiu pracowników oferuje osobom o niepełnej zdolności do pracy i osobom pełnosprawnym w miarę możliwości jednakowe szanse zatrudnienia. Pracodawca dąży do tego, by zapewnić odpowiednią pracę pracownikom o niepełnej zdolności do pracy.
- Ustęp 7 Przy uwzględnieniu obiektywnych wymogów zatrudnienia na danym stanowisku niedopuszczalne jest odbieranie szansy na pracę lub karierę zawodową na równi wykwalifikowanym pracownikom ze względu na ich wiek, płeć, orientację seksualną, stan cywilny, wyznanie czy wiarę, kolor skóry, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość bądź orientację polityczną.
- Ustęp 8 Pracodawca ma obowiązek prowadzić politykę kadrową, która będzie chronić pracowników tej organizacji przed molestowaniem seksualnym czy zastraszaniem. Mówimy o molestowaniu/nękananiu seksualnym lub zastraszaniu, jeśli pracownik wyraźnie wbrew swojej woli jest zmuszany do poddania się niepożądanym zachowaniom lub czynom seksualnym w wyniku nadużycia stosunku podległości służbowej wypływającego z umowy o pracę. Ponadto molestowanie/nękanie seksualne lub zastraszanie ma miejsce w sytuacjach, kiedy pracownik styka się w pracy z wypowiedziami lub czynami seksualnymi, co do których jasno daje do zrozumienia, że są one niepożądane i/lub co do których sprawca – racjonalnie rzecz biorąc – powinien rozumieć, iż są niepożądane.

Ochrona roślin

Pracodawca używa środków ochrony roślin zgodnie z obowiązującymi przepisami. Informuje on także pracowników o zaleceniach dotyczących bezpieczeństwa. Więcej informacji znajduje się na www.agroarbo.nl.

Artykuł 6 Obowiązki pracownika

- Ustęp 1 Pracownik jest zobowiązany do reprezentowania interesów przedsiębiorstwa tak, jak przystało na dobrego pracownika, nawet jeśli nie otrzymał ku temu wyraźnych poleceń.
- Ustęp 2 Pracownik obowiązany do wykonywania z należytą starannością prac zleconych mu przez pracodawcę lub inną osobę działającą w imieniu pracodawcy, które to prace mogą być od niego wymagane w granicach zdrowego rozsądku i przestrzegać przy tym wszystkich udzielonych wskazówek i instrukcji.
- Ustęp 3 W kwestii godzin pracy i odpoczynku pracownik przestrzega obowiązującego go harmonogramu pracy.
- Ustęp 4 Pracownik jest obowiązany przestrzegać obowiązujących w przedsiębiorstwie pracodawcy zasad niebędących w sprzeczności z prawem ani postanowieniami niniejszego układu pracy, np. zasad dotyczących noszenia odzieży ochronnej i/lub innych środków ochrony wydawanych w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracownika.
- Ustęp 5 Jeżeli pracodawca na podstawie lub w związku z niezdolnością do pracy pracownika może wystąpić z roszczeniem odszkodowawczym wobec podmiotu trzeciego lub podmiotów trzecich, to pracownik udzieli niezbędnych do tego informacji.
- Ustęp 6 Pracownik w miarę możliwości ma obowiązek szkolenia się (dodatkowo), jeśli wymaga tego interes przedsiębiorstwa lub charakter pracy na danym stanowisku.

Artykuł 7 Branżowa RI&E

- Ustęp 1 Dla wszystkich sektorów tworzących sektor upraw polowych stworzono branżową Inwentaryzację i Ewaluację Ryzyka (RI&E). Informacji o branżowej RI&E udziela STIGAS (www.stigas.nl).
- Ustęp 2 Strony układu zbiorowego pracy akceptują metodykę RI&E. Specyficzne instrumenty dla branży RI&E zostały stworzone zgodnie z obecnym stanem nauki i według modelu w rozumieniu dekretu o BHP (*Arbobesluit*) art. 2, ust. 14b i drugiego ustępu tegoż dekretu, dzięki czemu są aktualne, kompletne i godne zaufania.

- Ustęp 3 Jeśli firma kupuje usługi pomocy od dyplomowanej służby medycyny pracy (*Arbodienst*), to może ona podczas wprowadzania i testowania RI&E powołać innych certyfikowanych specjalistów zgodnie z art. 14 ust. 1 pkt. a ustawy o warunkach pracy (*Arbeidsomstandighedenwet*). Możliwość ta istnieje również w przypadku zastosowania regulacji dotyczącej swobodnego wyboru służby ds. medycyny pracy przez pracodawcę (*maatwerkregeling*).
- Ustęp 4 Pracodawca przedstawia stosowaną w przedsiębiorstwie branżową RI&E i plan działania do testowania co najmniej jednemu certyfikowanemu specjalście ds. BHP z danego pakietu branżowego. Może być to lekarz zakładowy, specjalista ds. pracy i organizacji, specjalista ds. bezpieczeństwa lub specjalista ds. higieny pracy. RI&E oraz plan działania, jak również opinia specjalisty/specjalistów ds. BHP przedstawiane są do akceptacji radzie pracowniczej lub przedstawicielstwu pracownicemu.
W oparciu o art. 14 ust. 12 ustawy o warunkach pracy testowanie takie można pominąć, jeśli pracodawca:
- a. Stosuje wymiar pracy wynoszący maksymalnie 40 godzin tygodniowo; albo
 - b. Co do zasady zatrudnia 25 lub mniej pracowników i korzysta z modelu służącego do stworzenia inwentaryzacji i ewaluacji ryzyka.
- Ustęp 5 Strony przywiązują wagę do stworzenia jak najlepszej polityki BHP dla sektora i bezustannie dokładają starań, aby oferować pracodawcom i pracownikom odpowiednie i dopasowane do potrzeb sektora wsparcie specjalistyczne w tym zakresie. Katalogi BHP znajdują Państwo na stronie www.agroarbo.nl.

Artykuł 8 Rozpoczęcie i zakończenie umowy o pracę

Ustęp 1 Charakter umowy o pracę

Umowę o pracę należy sporządzić na piśmie:

- a. Na czas nieokreślony; lub
- b. Na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy.

Ustęp 2 Okres próbny

Przy zawieraniu umowy o pracę na czas nieokreślony pracodawca i pracownik mogą uzgodnić trwający 2 miesiące okres próbny, pod warunkiem, że zostanie to ustalone pisemnie. W umowie o pracę można również ustalić krótszy okres.

Przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony pracodawca i pracownik mogą pisemnie uzgodnić okres próbny trwający:

- a. Maksymalnie 2 miesiące w przypadku umowy o pracę zawieranej na dwa lata lub dłużej;
- b. Maksymalnie 1 miesiąc w przypadku umowy o pracę zawieranej na okres dłuższy niż 6, ale krótszy niż 12 miesięcy;
- c. W przypadku umowy o pracę zawartej na 6 miesięcy lub krócej nie może być okresu próbnego.
- d. Maksymalnie jeden miesiąc, jeżeli rozwiązanie umowy o pracę na czas określony nie zostało wyznaczone na konkretny dzień kalendarzowy.

Ustęp 3 Treść umowy o pracę

A) Bez uszczerbku dla postanowień art. 7:655 k.c. umowa o pracę zawiera ustalenia dotyczące uzgodnionej liczby godzin pracy w danym okresie (będącym dniem, tygodniem, miesiącem, kwartałem, danym sezonem lub rokiem) i sposobem podziału tych godzin na okres.

B) Umowę o pracę należy sporządzić w dwóch egzemplarzach. Pracodawca odpowiada za to, by pracownik otrzymał jeden egzemplarz umowy podpisany przez obie strony.

Ewentualne zmiany w umowie o pracę wymagają zachowania tej formy.

Ustęp 4 Zakończenie umowy o pracę

a. Umowa o pracę kończy się przez jej wypowiedzenie za wyjątkiem:

- i. Zwolnienia na mocy porozumienia stron;
- ii. Zwolnienia dyscyplinarnego z pracy z przyczyn pilnych zgodnie z art. 7:678 i 7:679 k.c.;
- iii. Rozwiązania umowy o pracę zgodnie z art. 7:671b k.c.;
- iv. W czasie trwania lub na koniec okresu próbnego, podczas którego umowa o pracę może zostać rozwiązana w trybie natychmiastowym i bez zachowania okresu wypowiedzenia przez każdą ze stron.

b. Zgodnie z art. 7:671a k.c. pracodawca potrzebuje zgody Urzędu Realizacji Ubezpieczeń Społecznych (UWV) na wypowiedzenie umowy o pracę. Przy wypowiedzeniu umowy o pracę obowiązują terminy wypowiedzenia, o których mowa w Artykuł 8, Ustęp 4, c, Artykuł 8, Ustęp 4, d oraz art. 8, Ustęp 5 oraz w postanowieniach **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden..** Wypowiedzenie umowy o pracę musi nastąpić w taki sposób, aby koniec umowy o pracę przypadł na koniec miesiąca.

Terminy wypowiedzenia

c. Umowa o pracę na czas nieokreślony

- i. W stosunku do pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony pracodawca musi zastosować termin wypowiedzenia wynoszący w przypadku umowy o pracę, która w dniu wypowiedzenia:

- Trwała krócej niż 5 lat: 1 miesiąc;
- Trwała 5 lat lub dłużej, ale krócej niż 10 lat: 2 miesiące;
- Trwała 10 lat lub dłużej, ale krócej niż 15 lat: 3 miesiące;
- Trwała 15 lat lub dłużej: 4 miesiące.

W stosunku do pracowników uprawnionych do świadczenia emerytalnego AOW (*AOW-gerechtigd*) obowiązuje okres wypowiedzenia wynoszący 1 miesiąc.

- ii. Jeżeli z postanowień podpunktu i. nie wynika dłuższy termin wypowiedzenia, to w stosunku do pracownika w wieku 50 lat i starszego zatrudnionego na czas nieokreślony pracodawca musi zastosować termin wypowiedzenia wynoszący co najmniej 3 miesiące.

- iii. Obowiązujący pracownika termin wypowiedzenia umowy wynosi jeden miesiąc.
 - iv. W czasie pierwszych dwunastu miesięcy trwania umowy na czas nieokreślony wypowiedzenie umowy jest możliwe wyłącznie w okresie próbnym.
- d. **Umowa o pracę na czas określony**
Jeżeli pracownik jest zatrudniony na umowę o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, to umowa ta wygasa bez wypowiedzenia z mocy prawa:
- i. W określonym dniu kalendarzowym, lub
 - ii. W ostatnim dniu ustalonego okresu lub po zakończeniu całości prac zgodnie z ustaleniami indywidualnej umowy zawartej na czas wykonania określonej pracy, lub
 - iii. W dniu, w którym ilość pracy do wykonania tak znacząco zmalała, iż liczba zatrudnionych do niej pracowników przekracza zapotrzebowanie.
- e. **Obowiązek udzielenia zapowiedzi.** Najpóźniej na miesiąc przed wygaśnięciem umowy o pracę zawartej na czas określony trwający 6 miesięcy lub dłużej, pracodawca zobowiązany jest przekazać pracownikowi pisemną zapowiedź tego, czy nastąpi wypowiedzenie czy przedłużenie umowy o pracę, wraz z dniem zakończenia ustalonego w umowie okresu pracy. W przypadku przedłużenia umowy o pracę pisemne oświadczenie musi również zawierać warunki, na jakich przedłużenie to może mieć miejsce. Powyższe nie obowiązuje w stosunku do tymczasowych umów o pracę z nieustaloną datą końcową.
- f. Jeśli pracodawca stosuje okres wypowiedzenia krótszy niż 1 miesiąc, to pracownik ma prawo do wypłaty wynagrodzenia za okres pozostały do dnia, w którym upłynąłby miesięczny termin wypowiedzenia.
- g. Umowa o pracę na czas określony lub na wykonanie określonych prac może zostać wypowiedziana w trakcie trwania umowy – z zachowaniem terminu wypowiedzenia określonego w c,i oraz iii – jeśli pracodawca i pracownik tak uzgodnili na piśmie, zawierając umowę na czas określony lub umowę o wykonanie określonych prac.
- Ustęp 5 Jeśli Urząd Realizacji Ubezpieczeń Społecznych (UWV) wyraził zgodę na zwolnienie, to okres wypowiedzenia, jaki musi zachować pracodawca, skraca się o czas trwania procedury (wskazany w zgodzie na zwolnienie) w UWV, przy czym pozostały termin wypowiedzenia nie może w takim przypadku być krótszy niż 1 miesiąc.
- Ustęp 6 **Zakończenie umowy w razie niezdolności do pracy**
- a. W odniesieniu do postanowień zawartych w ustępach **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** i d pracownik jest zobowiązany stosować się do przepisów związanych ze zwolnieniami chorobowymi obowiązujących w danym przedsiębiorstwie oraz dołożyć wszelkich starań do tego, by wypełnić zobowiązania reintegracyjne w myśl ustawy o poprawie reintegracji osób niezdolnych do pracy (*de Wet Verbetering Poortwachter - WVP*).
 - b. Jeżeli pracownik bez uzasadnionych powodów nie dokłada wszelkich starań, by spełnić powyższe postanowienia lub robi to w niewystarczającym stopniu, to pracodawca ma prawo – po uprzednim ostrzeżeniu pracownika – do zaprzestania wypłat wynagrodzenia (włącznie z dodatkami). Pracodawca w takim przypadku ma również prawo, bez względu na postanowienia **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** oraz d, do rozwiązania umowy o pracę według reguł przewidzianych w takiej sytuacji.
 - c. Jeśli po dwóch latach niezdolności do pracy (niezależnie od stopnia stwierdzonej niezdolności) specjalista ds. medycyny pracy stwierdzi, iż w firmie pracodawcy nie istnieją odpowiednie możliwości reintegracyjne, to umowa o pracę może zostać rozwiązana, pod warunkiem, że UWV oświadczy, iż zobowiązania reintegracyjne zostały dostatecznie wypełnione, niemożliwe jest przeniesienie pracownika na inne stanowisko w rozsądnym terminie oraz prawdopodobne jest, że w przeciągu 26 tygodni nie nastąpi powrót do zdrowia.
 - d. W przypadku, gdy UWV stwierdzi, iż pracodawca nie dopełnił swych zobowiązań reintegracyjnych, umowa o pracę może zostać rozwiązana ze względu na niezdolność do pracy dopiero po okresie niezdolności do pracy wynoszącym maksymalnie 3 lata.
- Ustęp 7 Rozwiązanie umowy po osiągnięciu wieku emerytalnego
Umowa o pracę zostaje rozwiązana z mocy prawa ostatniego dnia miesiąca, w którym pracownik osiąga wiek uprawniający do pobierania zasiłku emerytalnego (AOW).

Artykuł 9 Ustalenia nadzwyczajne do umowy o pracę na czas (nie)określony

A. Ustalenia dotyczące limitu umów o pracę na czas określony (*ketenbepalingen*) dla kontraktów trwających do 9 miesięcy włącznie

- Ustęp 1 Odstępując od ustaleń art. 7:668a, ust. 1 k.c. część a oraz b, a także przy zastosowaniu art. 7:668a, ust. 13 k.c., obowiązuje ustalenie, że dla stanowisk pracy wymienionych w ust. 3 art. 9-A przerwa wynosi co najmniej 3 miesiące po maksymalnie 3 umowach o pracę o łącznej długości wynoszącej maksymalnie 9 miesięcy, włączając w to odstępy pomiędzy umowami o pracę. Niniejszy zapis obowiązuje, jeśli stanowiska te w przedsiębiorstwie pracodawcy mają charakter sezonowy w związku z warunkami klimatycznymi lub czynnikami przyrodniczymi, a praca na nich nie może być wykonana przez tego samego pracownika w sposób ciągły w okresie dłuższym niż dziewięć miesięcy na rok.
- Ustęp 2 Pracodawca, przy zawieraniu umowy o pracę z pracownikiem, zapisuje w niej, że została ona zawarta na pracę sezonową, tak jak to opisano w ust. 1 art. 9-A.
- Ustęp 3 Ustalenia dotyczące limitu umów o pracę na czas określony (*ketenbepalingen*) z art. 9-A ust. 1 mają zastosowanie wobec tych stanowisk w przedsiębiorstwie, które bazują na następujących opisach stanowisk z podręcznika klasyfikacji stanowisk:
- Asystent pracownika I
 - Asystent pracownika II
 - Pracownik I
 - Pracownik II
 - Pracownik gospodarczy

B. Ustalenia dotyczące limitu umów o pracę na czas określony (*ketenbepalingen*) dla kontraktów trwających ponad 9 miesięcy

- Ustęp 1 Przy zastosowaniu art. 7:668a, ust. 5 k.c. obowiązuje ustalenie, że dla stanowisk pracy wymienionych w ust. 3 art. 9-B w okresie 36 miesięcy można zawrzeć maksymalnie 3 umowy o pracę na czas określony, każdą na okres ponad 9 miesięcy. Niniejszy zapis obowiązuje jedynie wtedy, gdy stanowiska te w przedsiębiorstwie pracodawcy mają charakter sezonowy w związku z warunkami klimatycznymi i czynnikami przyrodniczymi oraz gdy charakter działalności przedsiębiorstwa sam w sobie powoduje, iż pracodawca nie może w ramach tego przedsiębiorstwa zaproponować pracownikowi umowy o pracę na cały rok.
- Ustęp 2 Pracodawca, przy zawieraniu umowy o pracę z pracownikiem, zapisuje w niej, że została ona zawarta na pracę sezonową, tak jak to opisano w ust. 1 art. 9-B.
- Ustęp 3 Ustalenia dotyczące limitu umów o pracę na czas określony (*ketenbepalingen*) z art. 9-B ust. 1 mają zastosowanie wobec tych stanowisk w przedsiębiorstwie, które bazują na stanowiskach (lub ich opisach) z podręcznika klasyfikacji stanowisk.

Umowa o pracę na czas nieokreślony

- Ustęp 4 Umowa o pracę na czas nieokreślony:
- a. Na wniosek pracownika w trakcie obowiązywania trzeciej umowy o pracę, jak to opisano w art. 9-B ust. 1, może on omówić z pracodawcą możliwość kontynuowania stosunku pracy po wygaśnięciu trzeciej umowy. W przypadku kontynuowania stosunku pracy mowa będzie o umowie na czas nieokreślony, obejmującej przynajmniej taką samą liczbę godzin pracy, z rozłożeniem wypłaty wynagrodzenia na 12 miesięcy.
 - b. Pracodawca co najmniej miesiąc przed wygaśnięciem trzeciej umowy o pracę potwierdza, czy stosunek pracy zostanie przedłużony, a jeśli tak, to na jakich warunkach.
 - c. Pracodawca akceptuje wniosek pracownika o kontynuację stosunku zatrudnienia, chyba że istotne okoliczności sytuacji przedsiębiorstwa na to nie pozwalają.
 - d. Obowiązki pracodawcy, jak to opisano w art. 9-B ust. 4, mają zastosowanie jedynie wtedy, gdy urząd skarbowy (*Belastingdienst*) wyraża zgodę na wypłatę wynagrodzenia za okres, w którym w rzeczywistości pracownik nie pracował, więc pracodawca może zastosować niższą składkę na ubezpieczenie od bezrobocia oraz gdy można uwzględnić zastosowanie zniżki podatkowej dla pracownika za okres, w którym w rzeczywistości nie pracował.

C. Zastosowanie

- Ustęp 1** Możliwość odstąpienia od ustaleń dotyczących limitu umów o pracę na czas określony, jak to opisano w ustępach 9-A i 9-B, istnieje wyłącznie dla tych umów o pracę, które zostały zawarte pomiędzy pracodawcą w rozumieniu układu zbiorowego pracy i pracownikiem w rozumieniu układu zbiorowego pracy. Pracodawcy, którzy „wypożyczają” pracowników tymczasowych z agencji pracy tymczasowej, mają dozór nad tym, aby to odstępstwo nie zostało zastosowane wobec pracowników tymczasowych.
- Ustęp 2** Wobec umowy, która została wyłącznie lub w głównej mierze zawarta ze względu na cel szkoleniowy pracownika BBL (kursy praktyki zawodowej), wraz z zastosowaniem art. 7:668a, ust. 10 k.c. nie ma zastosowania art. 7:668a k.c.

Artykuł 10 „Piekarbeid” (szczyt natężenia pracy)

- Ustęp 1** „Piekarbeider” (pracownik w szczycie natężenia pracy) wykonuje przez najwyżej 8 następujących po sobie tygodni rocznie wyłącznie rutynowe prace sezonowe związane ze zbiorem oraz uprawą roślin (w tym także z ich przetwarzaniem). Odnośnie do warunków płacy i zatrudnienia obowiązują ustalenia zgodnie z , Ustęp 1.
- Ustęp 2** Opis umowy o pracę na okres szczytu nasilenia pracy (*piekarbeid*) z ust. 1 nie ma zastosowania do:
- stosunku pracy, który nawiązano po uprzednim zatrudnieniu u tego samego pracodawcy na czas określony lub nieokreślony, jeśli przerwa między obydwooma stosunkami pracy była krótsza niż 6 miesięcy; ani
 - stosunku pracy, jeśli w przeciągu 31 dni po zakończeniu tej umowy zawierana jest ponownie umowa o pracę na czas określony lub nieokreślony z tym samym pracodawcą. Patrz również: , Ustęp 2.
- Ustęp 3** Pracodawca ma obowiązek zgłosić „piekarbeidera” najpóźniej w piątym dniu roboczym do administratora funduszu. Jeśli pracodawca nie dopełni na czas wymogu zgłoszenia, to stosunek pracy nie będzie uznany za pracę na czas szczytu natężenia pracy (*piekarbeid*) i pracodawca będzie miał obowiązek opłacania pełnych składek za pracownika.
- Ustęp 4** Pracownik może tylko raz do roku zawrzeć umowę o pracę na okres szczytu nasilenia pracy (*piekarbeid*).
- Ustęp 5** Regulacja dotycząca „piekarbeid” ma zastosowanie do zwolnień od opłat dla sektora rolniczego i ogrodnictwa oraz nie ma wpływu na ewentualne inne regulacje (prawne).
- Ustęp 6** „Piekarbeider” otrzymuje wynagrodzenie za pracę w wysokości odpowiadającej przynajmniej ustawowo mu przysługującej stawki minimalnej brutto (dla pracowników młodocianych). Wysokość wynagrodzenia godzinowego jest wyznaczana przez podzielenie ustawowego wynagrodzenia minimalnego za tydzień pracy na 38 godzin.
- Ustęp 7** Ponadto „piekarbeider” za pracę w okresie szczytu nasilenia prac otrzymuje rekompensatę za brak renty rodzinnej w wysokości 0,7% należnego wynagrodzenia;
- Ustęp 8** Po zakończeniu stosunku pracy „piekarbeiderowi” wypłacany jest dodatek za przepracowane godziny w wysokości 20% stawki godzinowej, będący rekompensatą za dni urlopu, do których „piekarbeider” nabył prawo, oraz dodatek urlopowy. Zastosowanie mają tu postanowienia artykułu 16 ustęp 2 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu i minimalnym dodatku urlopowym (*Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag*). Kwota dodatku jest pomniejszana o świadczenie otrzymane przez pracownika za wykorzystane na jego wniosek dni urlopu niebędące dniami świątecznymi.
- Ustęp 9** W momencie zawierania niniejszego układu zbiorowego pracy nie ma obowiązku odprowadzania premii na fundusz branżowy za tych pracowników (*piekarbeiders*), a to na podstawie postanowienia o funduszu branżowym. „Piekarbeiders” nie mogą powoływać się na prawa wynikające z regulacji branżowych.

Artykuł 11 Przepisy dotyczące pracowników sezonowych

Ustęp 1 Warunki płacy i zatrudnienia

Jeżeli dalsze postanowienia nie stanowią inaczej, pracownika sezonowego w rozumieniu ,

- Ustę 3 obowiązują takie same warunki zatrudnienia jak wszystkich pozostałych pracowników sektora upraw polowych.
- Ustę 2 **Czas trwania umowy o pracę**
Przepisy dotyczące pracy sezonowej można stosować w nieprzerwanym okresie o maksymalnej długości 6 miesięcy w roku kalendarzowym. Okres ten może przypadać na przełom roku. W tym wynoszącym 6 miesięcy okresie można zawrzeć więcej niż jedną umowę o pracę sezonową.
- Ustę 3 W odstępstwie od postanowień ust. 2 w przypadku okresu pracy sezonowej przypadającego na przełom roku może się tak zdarzyć, że w tym samym roku kalendarzowym wystąpią dwa okresy pracy sezonowej. Łączna długość okresu pracy sezonowej w roku kalendarzowym nie może przekroczyć 6 miesięcy. Przerwa między dwoma okresami pracy sezonowej wynosi co najmniej 3 miesiące.
- Ustę 4 **Wynagrodzenie**
- Pracownik sezonowy otrzymuje wynagrodzenie na bazie minimalnego ustawowego wynagrodzenia. Wysokość wynagrodzenia godzinowego jest wyznaczana przez podzielenie ustawowego wynagrodzenia minimalnego za tydzień pracy na 38 godzin. Jeżeli mają one zastosowanie, stosuje się wartości procentowe wynagrodzenia pracowników młodocianych ustalone w układzie zbiorowym pracy. Patrz także: załącznik V i Artykuł 17 Ustę 2 f. Przy obliczaniu stawki godzinowej obowiązuje standardowy wymiar czasu pracy wynoszący 38 godzin tygodniowo.
 - Jeśli nastąpi przedłużenie umowy o pracę, a umowa o pracę łącznie z okresem, o który została przedłużona, przypada w całości na okres 6 miesięcy, to w okresie przedłużenia pracownik sezonowy ma prawo do wynagrodzenia i dodatków dla pracownika sezonowego.
 - Jeśli wskutek przedłużenia umowy o pracę zostanie przekroczony okres pracy sezonowej wynoszący maksymalnie 6 miesięcy, to od momentu upłynięcia 6 miesięcy obowiązywać będzie wynagrodzenie standardowe.
 - Jeśli pracownik w danym roku kalendarzowym w okresie poprzedzającym zawarcie umowy o pracę w charakterze „piekarbeidera” pracował już u tego samego pracodawcy, to od wynoszącego 6 miesięcy maksymalnego dopuszczalnego okresu zatrudnienia w charakterze „piekarbeidera” należy odjąć okres, przez jaki pracownik pracował w danym roku kalendarzowym w charakterze „piekarbeidera”. Przerwa między okresem pracy w szczycie natężenia pracy (*piekarbeid*) a pracą sezonową musi wynosić co najmniej 31 dni. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie i dodatki przewidziane dla pracowników sezonowych za okres, w którym pracuje jako pracownik sezonowy. Pracownikowi przysługuje standardowe wynagrodzenie i dodatki przewidziane za okres, w którym pracuje w innym charakterze.
 - Jeśli pracownik w danym roku kalendarzowym w okresie poprzedzającym zawarcie umowy o pracę sezonową pracował już u tego samego pracodawcy w dowolnym charakterze, to od wynoszącego 6 miesięcy maksymalnego dopuszczalnego okresu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego należy odjąć okres, przez jaki pracownik pracował w danym roku kalendarzowym w charakterze „piekarbeidera”. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie i dodatki przewidziane dla pracowników sezonowych za okres, w którym pracuje jako pracownik sezonowy. Pracownikowi przysługuje standardowe wynagrodzenie i dodatki przewidziane za okres, w którym pracuje w innym charakterze.
- Ustę 5 **Klasyfikacja stanowisk**
Klasyfikacja stanowisk wymieniona w Artykuł 17 nie dotyczy pracowników sezonowych.
- Ustę 6 **Wymiar czasu pracy**
W przypadku pracy sezonowej można na 16 tygodni ustalić tygodniowy wymiar czasu pracy wynoszący średnio 48 godzin.
- Ustę 7 **Dodatki**
W odstępstwie od postanowień ust. 1 pracownikowi sezonowemu przysługują następujące dodatki naliczane od wynagrodzenia brutto:
- brak dodatku za pierwszych 38 godzin pracy w tygodniu
 - od 38 do 48 godzin pracy w tygodniu dodatek w wysokości 8,25%
 - przez kolejnych 7 godzin (od 49 do 55 godzin włącznie) 25%
 - przez kolejnych 5 godzin (od 56 do 60 godzin włącznie) 100%.
- Powyższe dodatki obejmują dodatek urlopowy

Artykuł 12 Pomocnik na soboty

Ustęp 1 Warunki płacy i zatrudnienia

Jeżeli dalsze postanowienia nie stanowią inaczej, pomocnika na soboty w rozumieniu , Ustęp 6 obowiązują takie same warunki zatrudnienia jak wszystkich pozostałych pracowników sektora upraw polowych.

Ustęp 2 Wynagrodzenie

Pomocnik na soboty otrzymuje wynagrodzenie na bazie minimalnego ustawowego wynagrodzenia. Wynagrodzenia dla pracowników młodocianych oblicza się, stosując wartości procentowe wynagrodzenia pracowników młodocianych ustalone w układzie zbiorowym pracy. Przy obliczaniu stawki godzinowej obowiązuje standardowy wymiar czasu pracy wynoszący 38 godzin tygodniowo. Patrz także: załącznik V i Artykuł 17, Ustęp 2, f.

Ustęp 3 Dodatki

- a. Zgodnie z postanowieniami Ustęp 2, Ustęp 3 oraz Ustęp 4 niniejszego układu zbiorowego pracy pomocnikowi na soboty nie przysługują dodatki.
- b. Pomocnik na soboty ma prawo do dodatku w wysokości 20% stawki godzinowej za wszystkie przepracowane godziny. Dodatek ten stanowi rekompensatę za dodatek urlopowy i dni urlopu. Zastosowanie mają tu postanowienia artykułu 16 ustęp 2 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu i minimalnym dodatku urlopowym (Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag).

Artykuł 13 Postanowienia ogólne**Ustęp 1 Harmonogram pracy/umowa o pracę**

- a. Co roku pracodawca i pracownik ustalają pisemnie rozkład indywidualnego wymiaru czasu pracy i godziny pracy (harmonogram pracy). Obowiązuje to również w przypadku ewentualnych strukturalnych zmian następujących w ciągu roku, w czasie którego wykonywana jest ustalona praca.
- b. Liczba godzin pracy jednorazowo (pracownik stawiał się do pracy) wynosi co najmniej 3 godziny.
- c. Przerwa krótsza niż 10 minut jest wliczana do standardowego czasu pracy.
- d. Czas przejazdu z zakładu do miejsca wykonywania pracy uważa się za czas pracy.

Ustęp 2 Niedziele i dni świąteczne

- a. W niedziele i dni świąteczne nie pracuje się, chyba że sytuacja przedsiębiorstwa w opinii pracodawcy pilnie tego wymaga, a pracownik wyraża zgodę na pracę.
- b. Jeżeli dni świąteczne przypadają na dzień, który normalnie byłby roboczy, pracownik otrzymuje za nie zapłatę.
- c. Za pracę w dni świąteczne obowiązuje dodatek w wysokości 150%, tj. wynagrodzenie godzinowe plus 50%. Godziny te traktowane są jako godziny nadliczbowe.

Ustęp 3 Dodatek za przepracowane godziny nocne (venstertoeslag)

- a. Za pracę w następujących godzinach przysługuje dodatek w następującej wysokości:
 - i. 35% za pracę przed 6:00 i po 19:00 od poniedziałku do piątku;
 - ii. 35% za pracę w sobotę;
 - iii. 100% za pracę w niedzielę
 - iv. 50% za pracę w niedzielę, wyłącznie jeśli spełnione zostaną następujące warunki:
 - * dana niedziela jest oznaczona według harmonogramu jako piąty dzień roboczy oraz
 - * harmonogram, w którym umieszczona jest dana niedziela, został z co najmniej czterotygodniowym wyprzedzeniem przekazany przez pracodawcę osobiście do wiadomości pracownika w sposób udokumentowany oraz na piśmie
- b. Jeśli między pracownikiem a pracodawcą zostanie ustalone, że w zamian za jeden z dni od poniedziałku do piątku, pracownik będzie pracował w sobotę, za pracę w sobotę między godziną 6:00 a 19:00 nie jest mu należny dodatek za przepracowane godziny nocne.

Ustęp 4 Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

Godziny przepracowane ponad te określone w umowie, traktowane są jak godziny nadliczbowe. Za dane godziny obowiązuje dodatek w wysokości 35% (dodatek za godziny nadliczbowe).

Dodatki ust. 2 i ust. 3	Poniedziałek- piątek	Sobota	Niedziela		Dni świąteczne
0:00-6:00	35%	35%	100%	50% ¹⁾	150%
6:00-19:00		35% (wyjątek: patrz art. 13 ust. 3 pkt. b)	100%	50% ¹⁾	150%
19:00-24:00	35%	35%	100%	50% ¹⁾	150%
Praca w godzinach nadliczbowych ust. 4	35%	35%	100%	50% ¹⁾	150%

1) Wyłącznie, jeśli spełnione zostały warunki wymienione w ustępie 3 punkt a.

Dodatki należne z tytułu ust. 2, 3 oraz 4 nie są sumowane, obowiązuje tylko najwyższy dodatek. Powyższe dodatki obejmują dodatek urlopowy. Zastosowanie mają tu postanowienia artykułu 16 ustęp 2 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu i minimalnym dodatku urlopowym (Wet minimumloon en minimumvakantietoelage).

Artykuł 14 Regulacja podstawowa

Ustęp 1 Postanowienia ogólne

Jeżeli dalsze ustępy niniejszego artykułu nie stanowią inaczej, obowiązują postanowienia Artykuł 13.

Ustęp 2 Wymiar czasu pracy i godziny nadliczbowe

- a. Wymiar czasu pracy wynosi 38 godzin na tydzień przy zatrudnieniu w pełnym wymiarze.
- b. W odstępie od postanowień pkt. a niniejszego ustępu pracodawca i pracownik mogą uzgodnić wymiar czasu pracy wynoszący maksymalnie 42 godziny tygodniowo. Wynagrodzenie zostaje podwyższone proporcjonalnie.
- c. Dzienny wymiar czasu pracy wynosi maksymalnie 10 godzin, a tygodniowy maksymalnie 38 do 42 godzin, w zależności od ustaleń zawartych w pkt. b niniejszego ustępu.
- d. Maksymalny dzienny wymiar czasu pracy pracownika 15-letniego wynosi:
 - podczas tygodnia nauki szkolnej: maksymalnie 12 godzin tygodniowo, maksymalnie 2 godziny dziennie oraz maksymalnie 8 godzin w dniu wolnym;
 - podczas tygodnia wakacji: maksymalnie 40 godzin tygodniowo oraz maksymalnie 8 godzin dziennie.
- e. Maksymalny dzienny wymiar czasu pracy pracownika 16-letniego lub 17-letniego wynosi maksymalnie 160 godzin w okresie 4-tygodniowym oraz maksymalnie 9 godzin dziennie.

Ustęp 3 Wypłata wynagrodzenia

- a. Pracownik ma prawo do okresowej wypłaty wynagrodzenia (co tydzień, 4 tygodnie lub miesiąc) w oparciu o ustalony tygodniowy wymiar czasu pracy.
- b. Pracodawca i pracownik mogą ustalić, że dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i dodatki będzie wypłacane w formie świadczenia pieniężnego albo rozliczane w formie czasu wolnego.

Artykuł 15 Roczny model godzinowy

Ustęp 1 Postanowienia ogólne

Jeżeli dalsze ustępy niniejszego artykułu nie stanowią inaczej, obowiązują postanowienia Artykuł 13.

Ustęp 2 Zastosowanie

Roczny model godzinowy można stosować tylko wówczas, gdy zostało to ustalone na piśmie w umowie o pracę lub w regulaminie zakładu. Nie można stosować go w połączeniu z umową na 0 godzin lub z umową określającą minimalną i maksymalną liczbę godzin (*min-max contract*).

Ustęp 3 Indywidualna norma roczna

- a. Bez uwzględnienia pracy w godzinach nadliczbowych czas pracy przy umowie o pełen wymiar czasu pracy wynosi 1983,6 godziny rocznie.
- b. W odstępie od postanowień pkt. a niniejszego ustępu pracodawca i pracownik mogą uzgodnić wymiar czasu pracy wynoszący maksymalnie 2192,4 godziny rocznie. Wynagrodzenie zostaje podwyższone proporcjonalnie.
- c. Uzgodniony roczny wymiar czasu pracy obowiązuje jako indywidualna norma roczna.

Ustęp 4 Wymiar czasu pracy i godziny nadliczbowe

- a. Dzienny wymiar czasu pracy wynosi maksymalnie 10 godzin, a tygodniowy maksymalnie 50 godzin.
- b. W przypadku pracy w niepełnym wymiarze czasu praca wykonywana jest wyłącznie w dniach, jakie ustalono w umowie o pracę (maks. 10 godzin) i/lub „połówkach” dnia (maks. 5 godzin).
- c. Pracodawca i pracownik wspólnie oceniają, czy jest więcej pracy niż przewiduje harmonogram, czy występuje przestój w pracy spowodowany warunkami

atmosferycznymi albo brak pracy. Pracodawca decyduje o tym, czy występuje taka sytuacja i co do zasady na czas przed rozpoczęciem dnia pracy informuje, czy danego dnia będzie się pracować, a jeśli tak, to jak długo. Obowiązują przy tym następujące ustalenia:

- i. pracodawca ma obowiązek wypłaty wynagrodzenia okresowego;
 - ii. nadwyżka przepracowanych godzin jest wliczana do rocznej normy godzinowej;
 - iii. mniejsza liczba przepracowanych godzin nie jest wliczana do rocznej normy godzinowej;
 - iv. bez uwzględnienia pracy w godzinach nadliczbowych obowiązuje maksymalny czas pracy wynoszący 10 godzin dziennie i 0 godzin dziennie w dni/połówki dni wolne od pracy.
 - v. każdy dzień, w który rozpoczęto pracę, należy wliczyć do rocznej normy godzinowej jako minimum 3 godziny.
- d. Pracodawca ma obowiązek prowadzenia przejrzystej rejestracji godzin i co najmniej raz na kwartał udostępniać pracownikowi spis zawierający salda godzin zgromadzonych i wykorzystanych w ramach rocznego modelu godzinowego.

Ustęp 5 Urlop i zwolnienie chorobowe

- a. Dzienna norma godzinowa w rocznym modelu godzinowym to piąta część ustalonego średniego tygodniowego wymiaru czasu pracy lub, jeśli w umowie o pracę ustalono konkretny model pracy, to jest to liczba godzin wynikająca z tego modelu.
- b. Poniższe dni wliczają się do rocznej normy godzinowej na podstawie dziennej normy godzinowej:
 - i. dni urlopu;
 - ii. dni świąteczne przypadające na dni od poniedziałku do piątku włącznie;
 - iii. płatny urlop.
- c. Absencja chorobowa jest wliczana do godzinowej normy dziennej na potrzeby godzinowej normy rocznej.
- d. Bezpłatny dzień wolny na żądanie i urlop rodzicielski zostają odliczone od godzinowej normy rocznej w oparciu o godzinową normę dzienną. Wynagrodzenie okresowe zostaje obniżone o wartość wynagrodzenia z okresu nieobecności.
- e. Godziny objęte regulacją przejściową (OBF) zostają odliczone od godzinowej normy rocznej.

Ustęp 6 Wypłata i rozliczenie mniejszej lub większej liczby godzin

- a. Za dany okres płacowy wypłacana jest stała płaca okresowa, niezależna od przepracowanych godzin.
- b. Dodatki i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wypłaca się jako uzupełnienie płacy okresowej. Praca w godzinach nadliczbowych nie jest wliczana do godzinowej normy rocznej.
- c. W regulaminie zakładowym pracodawcy lub w umowie o pracę ustala się 1 datę corocznego rozliczenia mniejszej lub większej liczby przepracowanych godzin. Data corocznego rozliczenia jest taka sama dla wszystkich pracowników w danym przedsiębiorstwie. Jeśli nie ma pisemnych ustaleń, to datą corocznego rozliczenia jest 1 stycznia.
- d. W chwili rozliczenia godziny przewyższające ustaloną indywidualną roczną normę godzinową czyli nadgodziny zostają wypłacone z dodatkiem w wysokości 35% (jest tu wliczony dodatek urlopowy). Można dopisać pierwszych 80 godzin do salda ponadustawowych godzin urlopowych w skali rocznej, pozostawia się to do decyzji pracownika. Ewentualne pozostałe nadgodziny zostają wypłacone z dodatkiem w wysokości 35%.
- e. W chwili rozliczenia godziny poniżej ustalonej indywidualnej rocznej normy godzinowej (*minuren*) zostają umorzone.
- f. Jeśli stosunek pracy nie rozpoczął się i/lub kończy się w dniu rozliczenia, to saldo mniejszej lub większej liczby godzin do rozliczenia oblicza się proporcjonalnie.

Artykuł 16 Postanowienia uzupełniające dotyczące regulacji podstawowych i rocznego modelu godzinowego

- Ustęp 1 System pracy zmianowej
Pracodawca może ustalić z organem przedstawicielskim pracowników wprowadzenie systemu pracy zmianowej. Jeśli w przedsiębiorstwie nie ma organu przedstawicielskiego pracowników, to pracodawca może wprowadzić system pracy zmianowej pod warunkiem, że uzyskał na to zgodę większości pracowników, których dotyczy ta kwestia. Przy pracy w systemie zmianowym stosowane są pełne dodatki za godziny nadliczbowe oraz przepracowane godziny nocne.
- Ustęp 2 Praca w czasie upałów
Pracodawca może ustalić z organem przedstawicielskim pracowników wprowadzenie harmonogramu pracy na czas upałów. Jeśli w przedsiębiorstwie nie ma organu przedstawicielskiego pracowników, to pracodawca może wprowadzić harmonogram pracy na czas upałów pod warunkiem, że uzyskał na to zgodę większości pracowników, których dotyczy ta kwestia. Przy harmonogramie pracy na czas upałów stosowane są pełne dodatki za godziny nadliczbowe oraz czynione są osobne ustalenia dotyczące dodatków za przepracowane godziny nocne.
- Ustęp 3 Regulacja przejściowa dotycząca umów o pracę na czas nieokreślony
- Pracodawca i pracownik mogą do 1 stycznia 2018 r. ustalić, że do umowy o pracę ma zastosowanie regulacja przejściowa. Od 1 stycznia 2018 r. regulacja ta zostanie zamknięta i będzie obowiązywać tylko w przypadku umów zawartych przed 1 stycznia 2018 r. Treść umowy o pracę musi w takim wypadku spełniać wymogi wskazane w załącznik X.
 - Na podstawie regulacji przejściowej pracodawca może ustalić w okresie od 15 listopada do 1 kwietnia, że warunki atmosferyczne bezpośrednio lub pośrednio uniemożliwiają prowadzenie prac. W takim przypadku obowiązuje regulacja przejściowa.
 - W okresie przejściowym pracodawca ma obowiązek wypłaty 100% faktycznego wynagrodzenia.

Artykuł 16a Przesztyj spowodowany warunkami atmosferycznymi

- Ustęp 1 O przestoju spowodowanym warunkami atmosferycznymi w związku z nadzwyczajnymi okolicznościami przyrodniczymi mówimy wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać swoich (zwyczajowych) czynności. Przełożony w porozumieniu z zainteresowanym(i) pracownikiem(-kami) ocenia, czy zaistniały takie warunki atmosferyczne oraz jak długo z tego powodu nie można wykonywać pracy.
- Ustęp 2 Jeśli przeszytyj w pracy pracownika spowodowany jest warunkami atmosferycznymi, to niezależnie od czasu trwania przestoju:
- pracodawca ma obowiązek wypłaty faktycznego wynagrodzenia;
 - pracownik ma obowiązek wykonywania innych prac w przedsiębiorstwie na rzecz pracodawcy.
 - Odnośnie do rocznej normy godzin obowiązuje, co następuje:
 - godziny, w których pracownik świadczy pracę zastępczą, są wliczane do rocznej normy godzin;
 - każdy rozpoczęty dzień pracy, w którym wykonywana jest praca przez co najmniej 3 godziny, wliczany jest do rocznej normy godzin;
 - jeśli w danym dniu nie jest świadczona praca, godziny z tego dnia nie są wliczane do rocznej normy godzin.
- Ustęp 3 W odstępstwie od ustępu 2 punkt a oraz artykułu 7:628 lid 1 holenderskiego kodeksu cywilnego (*BW*) zachowanie ciągłości wypłaty faktycznego wynagrodzenia nie obowiązuje, jeśli praca nie była świadczona wskutek:
- mrozu, gołoledzi, opadów śniegu określonych szczegółowo w ustępie 4 punkt a;
 - obfitych opadów deszczu określonych szczegółowo w ustępie 4 punkt b;
 - wysokiego stanu wód bądź innych nadzwyczajnych warunków przyrodniczych określonych szczegółowo w ustępie 4 punkt c;
- oraz
- upłynęła następująca liczba dni oczekiwania:

- w przypadku mrozu, gołoledzi, opadów śniegu: dwa dni robocze w okresie od 1 listopada do 31 marca;
 - w przypadku obfitych opadów deszczu: 19 dni w roku kalendarzowym;
 - w przypadku innych nadzwyczajnych warunków przyrodniczych: dwa dni robocze w roku kalendarzowym.
- Ustęp 4 a. Mróz, gołoledź bądź opady śniegu w okresie od 1 listopada do 31 marca. Mamy do czynienia z mrozem, jeśli osiągnięta została jedna bądź kilka z poniższych norm mrozu:
- temperatura mierzona między godz. 0.00 a 7.00 była niższa niż -3°C ;
 - temperatura mierzona o godz. 7.00 oraz o godz. 9.00 wynosi $-0,5^{\circ}\text{C}$ bądź jest niższa;
 - temperatura mierzona o godz. 9.00 wynosi $-1,5^{\circ}\text{C}$ bądź jest niższa;
 - o godz. 10.00 mróz nadal obejmuje podłoże;
 - temperatura odczuwalna o godz. 9.30 wynosi według pomiaru z godz. 9.00 - 6°C bądź jest niższa. Nie musi przy tym występować mróz.
- Mamy do czynienia z gołoledzią zgodnie z pomiarem stacji meteorologicznej Holenderskiego Instytutu Meteorologicznego (KNMI) na obszarze kodu pocztowego, w którym znajduje się obiekt roboczy, w którym pracownik miałby wykonywać pracę.
- Mamy do czynienia z opadami śniegu, gdy śnieg, niezależnie od ilości, leży przez co najmniej 24 godziny.
- b. Mamy do czynienia z obfitymi opadami deszczu, gdy zgodnie z pomiarem stacji meteorologicznej KNMI na obszarze kodu pocztowego, w którym pracuje pracownik, w danym dniu roboczym deszcz pada przez co najmniej 300 minut między godz. 7.00 a 19.00.
- c. Inne nadzwyczajne warunki przyrodnicze:
- burza: siła wiatru i w skali Beauforta 8 lub więcej
 - upał: 35°C lub więcej albo temperatura w dzień 27°C przez 5 kolejnych dni kalendarzowych;
- albo:
- przez 3 kolejne dni kalendarzowe: temperatura w nocy $>18^{\circ}\text{C}$ oraz temperatura w dzień $>30^{\circ}\text{C}$;
- albo:
- przez 3 kolejne dni kalendarzowe: temperatura w nocy $>20^{\circ}\text{C}$ oraz temperatura w dzień $>32^{\circ}\text{C}$;
- nadmiar wody spowodowany wylaniem rzek, zbiorników wodnych itp., a także regularne opady deszczu lub ulewy, z powodu których obiekt roboczy jest niedostępny;
 - skutki mrozu albo śniegu sprawiające, że praca jest niemożliwa bądź niebezpieczna.
- d. Jeśli brak jest danych stacji meteorologicznej KNMI uzasadniających przestój spowodowany warunkami atmosferycznymi, pracodawca powinien zgromadzić własne dokumenty/zdjęcia, aby móc ewentualnie w późniejszym momencie wykazać, dlaczego praca nie mogła być kontynuowana.
- Ustęp 5 W przypadku gdy pracodawca na podstawie ustępu 3 nie jest zobowiązany do zachowania ciągłości faktycznego wynagrodzenia, może w ramach Regulacji w sprawie przestojów spowodowanych warunkami atmosferycznymi (*Regeling onwerkbaar weer*) w imieniu pracownika wystąpić o zasiłek dla bezrobotnych (WW) do Urzędu Realizacji Ubezpieczeń Społecznych (UWV).
- Obowiązują przy tym następujące zasady:
- a. w dniu zgłoszonym do UWV pracodawca nie może zlecić pracownikowi wykonywania pracy (zastępczej) ani też zaangażować osoby trzeciej do wykonywania zwykłych czynności pracownika;
 - b. pracodawca wyrównuje zasiłek WW danego pracownika do wysokości równej 100% faktycznego wynagrodzenia;
 - c. wykluczona zostaje zbieżność zasiłku UWV z tytułu przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi z zasiłkiem z funduszu pomostowego (Overbruggingsfonds);

- Ustę 6 Jeśli pracodawca nie wystąpi z wnioskiem o zasiłek WW bądź jeśli wniosek zostanie odrzucony przez UWV, zastosowanie ma ustę 2, a pracodawca jest zobowiązany do wypłacenia wynagrodzenia faktycznego.
- Ustę 7
- a. O każdym dniu, w którym pracownik z powodu warunków atmosferycznych wymienionych w ustępie 4 niniejszego artykułu nie może wykonywać pracy, pracodawca zgodnie z przepisami wykonawczymi informuje UWV za pośrednictwem formularza udostępnionego w tym celu przez UWV. Pracodawca zgłasza dla każdego pracownika liczbę godzin oraz lokalizację pracy, która nie może być wykonana, jak również stanowisko pracownika oraz powód niemożności wykonania pracy.
 - b. Zgłoszenie dokonywane w UWV przez pracodawcę z powodu warunków określonych w ustępie 4 punkty a i c niniejszego artykułu powinno wpłynąć do UWV tego samego dnia do godz. 10.00. Równocześnie z wnioskiem do UWV pracodawca jest zobowiązany złożyć zawiadomienie do komisji parytetowej (paritaire.commissie@actor.nl).
 - c. Pracownik powinien otrzymać do godz. 10.00 rano informację, że ze względu na warunki atmosferyczne nie musi tego dnia stawić się do pracy, względnie z tego właśnie powodu zostać faktycznie odesłany do domu przez pracodawcę.

Artykuł 17 Klasyfikacja stanowisk i wynagrodzenie

Ustęp 1 Postanowienia ogólne

- a. Stanowiska pracowników zostały lub zostają zaszeregowane do grup stanowiskowych na podstawie systemu klasyfikacji stanowisk ORBA, jak opisano to w podręczniku klasyfikacji stanowisk dla Upraw Otwartych.
- b. Klasyfikacja ta została ujęta w podręczniku klasyfikacji stanowisk dla Upraw Otwartych i ma zastosowanie do niniejszego układu zbiorowego pracy. Podręcznik ten jest częścią składową niniejszego układu zbiorowego pracy. Tekst: patrz rozporządzenie w sprawie powszechnie wiążącego charakteru (*besluit tot algemeen verbindend verklaring*), publikacja dyirekcji wykonawczej ds. ustawodawstwa dotyczącego warunków zatrudnienia (UAW) nr 11818, Dziennik Ustaw (*Staatscourant*) z dn. 29 listopada 2016 r., nr 49251. W załącznik I zamieszczono siatkę referencyjną.
- c. Do każdej grupy stanowisk przynależy określona skala płac stworzona w oparciu o układ zbiorowy pracy. Skale płac ukazujące wynagrodzenia godzinowe brutto stanowią załącznik III i załącznik IV.
- d. Pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika o tym, do jakiej grupy stanowisk przydzielono zajmowane przez niego stanowisko. Ponadto ma on obowiązek wskazać daną grupę stanowiskową w zawartej na piśmie umowie o pracę.
- e. Na życzenie pracownika należy udostępnić mu podręcznik.
- f. Jeśli pracownik kwestionuje daną klasyfikację jego stanowiska pracy czy opis jego zadań, to może skorzystać z procedury odwoławczej opisanej w podręczniku klasyfikacji stanowisk dla Upraw Otwartych.

Ustęp 2 Klasyfikacja stanowisk nie ma zastosowania wobec następujących kategorii pracowników:

- a. „Piekarbeider” (pracownik w szczycie natężenia pracy) w rozumieniu Artykuł 10, zatrudniony bezpośrednio u pracodawcy w rozumieniu niniejszego układu zbiorowego pracy.
- b. Pracownik sezonowy w rozumieniu Artykuł 11, zatrudniony bezpośrednio u pracodawcy w rozumieniu niniejszego układu zbiorowego pracy.
- c. Pracownicy świadczący pracę w ramach projektów mających na celu wzrost poziomu zatrudnienia i miejsc pracy, którym przysługuje dotacja zachęcająca do zatrudnienia. Dla każdego projektu ustala się termin stosowania ustawowego wynagrodzenia minimalnego lub ustawowego wynagrodzenia minimalnego z dodatkiem 10% lub 20%, z zastrzeżeniem, że po maksymalnie 6 miesiącach wynagrodzenie będzie o 10% wyższe od wynagrodzenia minimalnego (patrz załącznik V).
- d. Pracownicy z ograniczoną zdolnością do pracy
Dla pracowników stanowiących grupę docelową ustawy o współuczestnictwie (*Participatiewet*), mianowicie pracowników uprawnionych do korzystania z uregulowań w ramach ustawy WSW i klasyfikujących się do pracy chronionej (*Wajongers*), co do których ustalono, iż z powodu swych ograniczeń nie są oni w stanie pracą w pełnym wymiarze zarobić 100% ustawowego wynagrodzenia minimalnego (WML), stworzono osobną skalę płac. Patrz: załącznik V.
- e. **Skala płac w zależności od wieku**
Pracownik, który jeszcze nie osiągnął pełnoletności w pracy w rozumieniu obowiązującej go skali płac, jest objęty wiekową skalą płac i otrzymuje wynagrodzenie odpowiadające jego wiekowi. Zmiana wchodzi w życie na początku miesiąca następującego po miesiącu, w którym przypadają urodziny pracownika.
- f. Określone w układzie zbiorowym pracy wynagrodzenie pracownika w wieku 20 lat i młodszego jest pochodną określonego w układzie zbiorowym wynagrodzenia pracownika od 21. roku życia (skala 0 drugie półrocze) wyliczaną zgodnie z poniższymi wartościami procentowymi:
 - i. 15 lat - 40%
 - ii. 16 lat - 45%
 - iii. 17 lat - 50%
 - iv. 18 lat - 60%
 - v. 19 lat - 70%

vi. 20 lat - 80%

Ustęp 3 Okres zatrudnienia i lata doświadczenia

- a. Pracownik, który osiągnął pełnoletność w pracy w rozumieniu obowiązującej go skali płac, jest objęty skalą płac opartą o liczbę lat przepracowanych na danym stanowisku. Skala ta ma wartość minimalną i maksymalną.
- b. Po każdym roku przepracowanym w ramach nieprzerwanego stosunku pracy u jednego pracodawcy pracownikowi przysługuje okresowa podwyżka o co najmniej jeden rok na stanowisku aż do momentu osiągnięcia maksymalnego stopnia w danej skali płac, chyba że wystąpi lub wystąpiła co najmniej jedna sytuacja opisana w następujących ustępach: **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**, d oraz e.
- c. Nie przyznaje się wyższego stopnia w skali płac, jeśli pracownik w poprzedzającym roku kalendarzowym przez ponad 6 miesięcy nie pracował ze względu na niezdolność do pracy lub urlop bezpłatny.
- d. Nie przyznaje się wyższego stopnia w skali płac, jeżeli pracownik nie wywiązuje się należycie ze swoich obowiązków, a w poprzedzającym roku kalendarzowym pracodawca przynajmniej dwa razy pisemnie zwrócił mu na to uwagę i nie doprowadziło to do poprawy jego funkcjonowania. Pracodawca pisemnie potwierdza nieprzyznanie wyższego stopnia. Warunkiem jest stosowanie skutecznego systemu rozmów o funkcjonowaniu pracownika.
- e. Pracownika zatrudnionego na stanowisku z grupy stanowisk F i wyższych (zarówno w starej, jak i w nowej skali płac), który w chwili rozpoczęcia pracy nie dysponuje jeszcze wystarczającą wiedzą i doświadczeniem do pracy na danym stanowisku, można przez maksymalnie pierwsze 6 miesięcy trwania stosunku pracy zaklasyfikować do niższej grupy stanowisk, o ile decyzja ta zostanie ujęta na piśmie w umowie o pracę.

Ustęp 4 W odstępstwie od postanowień ust. 1 pkt. c pracownika, który w chwili rozpoczęcia pracy nie dysponuje jeszcze konkretną wiedzą fachową i/lub znajomością firmy do pracy na danym stanowisku, można przydzielić do początkowej skali płac B opartej o 100% ustawowego wynagrodzenia minimalnego pod następującymi warunkami:

- a. Stanowisko pracownika zostało zaszeregowane do grupy stanowiskowej B;
- b. Pracodawca umożliwi pracownikowi odbycie kursu/szkolenia niezbędnego do pracy na danym stanowisku;
- c. Pracownik zostaje zatrudniony na co najmniej 2 lata z uwzględnieniem okresu próbnego;
- d. Wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 80%;
- e. Pracownik zostaje w pierwszym roku pracy zaszeregowany do początkowej skali płac proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy odpowiadającego 100% ustawowego wynagrodzenia minimalnego przy 38-godzinnym tygodniu pracy.
- f. Po pierwszym roku pracownik zostanie zaszeregowany do stopnia B0;
- g. Po drugim roku pracownik, pod warunkiem należytego funkcjonowania, zostanie objęty standardową skalą płac.

Stosunek pracy w rozumieniu ust. 4 może zostać wypowiedziany za zezwoleniem UWV lub rozwiązany przez sąd rejonowy.

Artykuł 18 Płace i zasady dotyczące zwrotu kosztów

Ustęp 1 Pracodawca jest obowiązany udostępnić pracownikowi przy każdej wypłacie pisemną specyfikację z wyszczególnieniem kwoty wynagrodzenia, jego elementów składowych, jak również odprowadzanych kwot składek, podatków, kwot potrąconych oraz wypłat w ramach zwrotu kosztów. Na odcinku wypłaty muszą ponadto być wymienione: nazwa pracodawcy, imię i nazwisko pracownika oraz okres, którego dany odcinek wypłaty dotyczy.

Ustęp 2 Wypłata wynagrodzenia będzie mieć miejsce regularnie w ciągu roku lub w czasie trwania umowy.

Ustęp 3 Pracodawca i pracownik mogą poczynić pisemne ustalenia dotyczące formy wynagrodzenia za wyniki, przy czym minimum stanowią kwoty ujęte w tabelach wynagrodzenia tygodniowego w niniejszym układzie zbiorowym pracy.

Płace

Ustęp 4 Podwyżki i świadczenia

Przewiduje się następujące podwyżki wynagrodzenia faktycznego i skali płac:

a. Od 1 kwietnia 2021 r.: 2,0%

b. Od 1 lipca 2022 r.: 2,0%

Tabele płac, ujęte w załącznik IV i **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**, uwzględniają powyższe podwyżki płac. W załącznik II podano sposób obliczania podwyżki płac dla wszystkich sektorów upraw polowych.

Ustęp 5 Wynagrodzenia dla wszystkich sektorów upraw polowych obliczono w oparciu o 38-godzinny tydzień pracy. Jeżeli pracownik, który pracował zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego pracy dla upraw drzew (*CAO Boomkwekerij*) bezpośrednio poprzedzającego niniejszy układ zbiorowy pracy i jest zatrudniony u tego samego pracodawcy, chce wykorzystać 38-godzinny tydzień pracy z wynagrodzeniem ponownie przeliczonym zgodnie z treścią niniejszego ustępu, to straci prawo do dodatkowych dni wolnych (*roostervrije dagen*). Jeżeli pracownik, który w wyżej wymienionym okresie był i nadal jest zatrudniony u tego samego pracodawcy i który zgodnie z układem zbiorowym pracy bezpośrednio poprzedzającym obecny kontynuuje pracę w oparciu o 38-godzinny tydzień pracy bez ponownego przeliczenia wynagrodzenia, o jakim mowa w niniejszym ustępie, zachowuje prawo do sześciu dodatkowych dni wolnych (*roostervrije dagen*) rocznie. Jeśli w sytuacji tej tygodniowy wymiar czasu pracy to 37,5 godziny, to liczba dodatkowych dni wolnych wynosi 3 dni rocznie.

Artykuł 19 Wynagrodzenie brutto i regulacje podatkowe

Ustęp 1 Jeśli na prośbę pracownika w ramach regulacji podatkowych obniżona zostaje wysokość wynagrodzenia brutto, np. w związku z opieką nad dziećmi lub planami oszczędnościowymi dla pracowników, to uważa się, że pracodawca spełnił wymogi dotyczące wysokości wynagrodzenia brutto wynikające z niniejszego układu zbiorowego pracy.

Ustęp 2 Pracownik może co roku złożyć u pracodawcy wniosek o ubruttowanie kwoty zapłaconej w danym roku kalendarzowym składki członkowskiej organizacji pracowników. Pracodawca ma obowiązek spełnić tę prośbę. Pracodawca zarezerwuje na ten cel odpowiednią kwotę w programie zwrotu kosztów (*werkkostenregeling, WKR*).

Ustęp 3 Na prośbę pracodawcy w ramach regulacji podatkowych możliwa jest zamiana części wynagrodzenia brutto na niepodlegające opodatkowaniu świadczenie, pod warunkiem, że pracownik wyraził na to pisemną zgodę. Należy poinformować pracownika o skutkach takiej zamiany wynagrodzenia. W przypadku pracowników zagranicznych obowiązują warunki wymienione w załącznik XVIII.

Ustęp 4 O ile dopuszczają to obowiązujące przepisy podatkowe, to na prośbę pracowników można zamienić podlegające opodatkowaniu elementy dochodu na niepodlegające opodatkowaniu świadczenia.

Artykuł 20 Niezdolność do pracy

Z zachowaniem przepisów prawa w przypadku niezdolności do pracy obowiązują poniższe postanowienia:

- Ustęp 1 W kwestii zgłaszania choroby i przepisów dotyczących kontroli pracownik ma obowiązek przestrzegać zaleceń służby medycyny pracy (*arbodienst*) i, o ile ma zastosowanie, regulaminu zakładu. Patrz: załącznik XII.
- Ustęp 2 W regulaminie zakładu można zawrzeć zasady, które umożliwiają całkowite lub częściowe zawieszenie wypłaty wynagrodzenia w razie choroby, jeśli pracownik jest niezdolny do pracy wskutek umyślnego działania, nie stosuje się do przepisów służby medycyny pracy dotyczących przeprowadzania kontroli, nie dokłada wszelkich starań, by wypełnić zobowiązania reintegracyjne lub odmawia wykonywania przystosowanej do jego możliwości pracy.
- Ustęp 3 W odniesieniu do procentowych kwot wynagrodzenia chorobowego wskazanych w Artykuł 21 pracownik jest zobowiązany stosować się do przepisów związanych ze zwolnieniami chorobowymi obowiązujących w danym przedsiębiorstwie oraz dołożyć wszelkich starań do tego, by wypełnić zobowiązania reintegracyjne w myśl ustawy o poprawie reintegracji osób niezdolnych do pracy (*de Wet Verbetering Poortwachter - WVP*). Ocena tego faktu należy do lekarza zakładowego lub specjalisty ds. medycyny pracy.
- Ustęp 4 Pracodawca ma obowiązek dołożenia maksymalnych starań, aby umożliwić pracownikom, których stopień niezdolności do pracy wynosi mniej niż 35%, integrację zawodową w firmie lub poza nią.

Artykuł 21 Obowiązki płatnicze pracodawcy w przypadku niezdolności do pracy oraz prawo do odszkodowania

- Ustęp 1 Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia całościowego, o jakim mowa w ustępach niniejszego artykułu, stosuje się postanowienia art. 7:629 k.c., mianowicie wynagrodzenie, do jakiego pracownik miałby prawo, gdyby nie był niezdolny do pracy.
- Ustęp 2 W przypadku, gdy stosunek pracy wygasa w okresie, w którym pracownicy są niezdolni do pracy, to w dniu wygaśnięcia stosunku pracy wygasa również ich prawo do wypłaty wynagrodzenia chorobowego w rozumieniu art. 7:629 k.c. oraz do dodatków pozaustawowych, o których mowa w niniejszym artykule.
- Ustęp 3 Pracownicy całkowicie i trwale niezdolni do pracy, którym w ciągu pierwszych 2 lat niezdolności do pracy przyznana została renta z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (*de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten – IVA*) zachowują prawo do dodatków pozaustawowych, o których mowa w niniejszym artykule.
- Ustęp 4 **Obowiązek wypłaty wynagrodzenia chorobowego w pierwszych 26 tygodniach niezdolności pracownika do pracy (w ciągu pierwszego roku niezdolności do pracy):**
- W przypadku niezdolności do pracy przez pierwszych 26 tygodni ustawowego okresu w rozumieniu art. 7:629 k.c., pracownik będzie otrzymywał 70% wynagrodzenia całościowego.
 - Przez pierwszych 26 tygodni ustawowego okresu w rozumieniu art. 7:629 k.c., pracownik będzie otrzymywał oprócz 100% wynagrodzenia ustawowego także pozaustawowe uzupełnienie wynagrodzenia w wysokości do 100%.
 - Przy częściowym stopniu niezdolności do pracy wypłaty te są wyliczane proporcjonalnie.
- Ustęp 5 **Obowiązek wypłaty wynagrodzenia chorobowego w kolejnych 26 tygodniach niezdolności pracownika do pracy (w ciągu pierwszego roku niezdolności do pracy):**
- W przypadku niezdolności do pracy przez kolejne 26 tygodni ustawowego okresu w rozumieniu art. 7:629 k.c., pracownik będzie otrzymywał 70% wynagrodzenia całościowego.
 - Przez kolejnych 26 tygodni ustawowego okresu w rozumieniu art. 7:629 k.c., pracownik będzie otrzymywał oprócz wynagrodzenia ustawowego także pozaustawowe uzupełnienie wynagrodzenia w wysokości do 90%.
 - Przy częściowym stopniu niezdolności do pracy wypłaty te są wyliczane proporcjonalnie.

- Ustęp 6 Obowiązek wypłaty wynagrodzenia chorobowego w drugim i trzecim roku niezdolności do pracy:**
- W przypadku niezdolności do pracy przez drugi rok ustawowego okresu w rozumieniu art. 7:629 k.c., pracownik będzie otrzymywał 70% wynagrodzenia całościowego.
 - Przez drugi rok ustawowego okresu w rozumieniu art. 7:629 k.c., pracownik będzie otrzymywał oprócz wynagrodzenia ustawowego także pozaustawowe uzupełnienie wynagrodzenia w wysokości do 75%. Jeśli pracownik w wystarczającym stopniu realizuje swoje obowiązki wynikające z nakazu reintegracji zawodowej, to otrzymuje pozaustawowe uzupełnienie wynagrodzenia w wysokości do 85%.
 - Jeśli Urząd Realizacji Ubezpieczeń Społecznych (UWV) nałoży na pracodawcę sankcję nakazującą wypłatę wynagrodzenia wskutek nagannego działania, to w trzecim roku niezdolności do pracy nastąpi wypłata świadczenia w wysokości 85% ostatnio otrzymywanego wynagrodzenia.
 - Przy częściowym stopniu niezdolności do pracy wypłaty te są wyliczane proporcjonalnie.
- Ustęp 7 Obowiązek kontynuacji wypłaty wynagrodzenia chorobowego w stosunku do pracowników o stopniu niezdolności do pracy poniżej 35%:**
- W przypadku, gdy pracownik zostaje uznany przez Urząd Realizacji Ubezpieczeń Społecznych (UWV) za niezdolnego do pracy w stopniu umiarkowanym, czyli poniżej 35% bezpośrednio po okresie niezdolności do pracy, o którym mowa w ust. 6 niniejszego artykułu lub wcześniej, oraz jeśli fakt ten został obiektywnie ustalony, to przez okres zatrudnienia u tego samego pracodawcy pracownik otrzymuje 90% wynagrodzenia całościowego przez okres maksymalnie 5 lat.
- Ustęp 8** W myśl poprzednich ustępów przy ustalaniu wysokości dodatku pozaustawowego należy wziąć pod uwagę fakt, iż pracownik nie może otrzymać wyższego wynagrodzenia niż ustalone wynagrodzenie całościowe.
- Ustęp 9** Na podstawie art. 6:107a k.c. pracodawcy przysługuje prawo do samodzielnego dochodzenia roszczeń, jeśli niezdolność do pracy pracownika wynika z winy osób trzecich.
- Ustęp 10** Obowiązki pracodawcy:
- Jeśli w przypadku niezdolności do pracy pracownik otrzymuje – oprócz renty przysługującej na podstawie ustawy ZW, WAO lub WIA – inne świadczenie pieniężne lub zasiłek z określonego prawnie ubezpieczenia lub funduszu społecznego, w którym uczestnictwo uzgodnił, lub do którego ma on prawo na mocy umowy o pracę lub układów zbiorowych, to wysokość wynagrodzenia chorobowego wypłacanego przez pracodawcę zostaje pomniejszona o kwotę, jaką pracownik otrzymuje na podstawie wyżej wymienionych regulacji, włącznie z rentą ZW, WAO lub WIA.
 - Pracodawca ma obowiązek wypłaty wynagrodzenia i uzupełnienia wynagrodzenia, o których mowa w Artykuł 21 Ustęp 3, Ustęp 4, Ustęp 5, Ustęp 6 i Ustęp 7, chyba że pracownik nie otrzymuje świadczeń pieniężnych lub zasiłków, o których mowa w Artykuł 21, Ustęp 10, a ze względu na niezastosowanie się do odpowiednich przepisów.
- Ustęp 11** Przy obliczaniu uzupełnienia wypłat świadczeń chorobowych na podstawie ZW, o którym mowa w poprzednich ustępach, pod pojęciem świadczenia rozumie się także dochody lub świadczenia odliczane od wysokości świadczeń wynikających z ZW.
- Ustęp 12** Jeśli i o ile wypłaty świadczeń chorobowych przewidzianych w ZW dokonuje pracodawca i kwota świadczeń po odprowadzeniu obowiązkowych składek i podatków jest wyższa niż należne pracownikowi wynagrodzenie, to pracodawca zobowiązany jest wypłacić pracownikowi również wyżej wymienioną nadwyżkę.
- Ustęp 13** Zawieszenie wypłaty wynagrodzenia
- Pracodawca ma prawo do zawieszenia obowiązku wypłacania wynagrodzenia wynikającego z niniejszego artykułu na okres, w którym pracownik nie stosuje się do udzielonych w niniejszym paragrafie zasad dotyczących udzielania informacji niezbędnych pracodawcy do ustalenia prawa pracownika do otrzymywania wynagrodzenia.
 - Pracodawca nie ma prawa do zawieszenia lub wstrzymania wypłat części lub całości wynagrodzenia, jeśli nie poinformuje pracownika o podstawach swej decyzji w ciągu 4 dni od momentu domniemanego zaistnienia podstawy zawieszenia lub wstrzymania wypłat bądź od momentu, gdy – kierując się zdrowym rozsądkiem – powinien być wiedzieć o podstawie zawieszenia lub wstrzymania.
- Ustęp 14** Towarzystwo Ubezpieczeniowe SAZAS posiada odrębne ubezpieczenie na wypadek absencji chorobowej. Obejmuje ono pakiet podstawowy (*Basispakket*) dla pracodawcy oraz pakiet

dotatkowy (*Pluspakket*) dla pracownika. Patrz załącznik VI.

Artykuł 22 Wsparcie w czasie zwolnienia lekarskiego

W czasie pierwszych 2 lat niezdolności do pracy pracownikowi przysługuje pomoc pracodawcy na podstawie ustawy o reintegracji osób niezdolnych do pracy (*Wet Verbetering Poortwachter*).

Artykuł 23 Wyjątki

- Ustęp 1 Bez względu na postanowienia Artykuł 21 ustawa o reintegracji osób niezdolnych do pracy (*Wet Verbetering Poortwachter*) nakłada na pracodawcę obowiązek kontynuowania wypłat po okresie 104 tygodni niezdolności do pracy przez maksymalnie 1 rok, a ponadto musi kontynuować udział w działaniach mających na celu reintegrację zawodową pracownika, jeśli:
- Ustęp 2 Przy rozpatrywaniu wniosku o przyznanie świadczenia WIA okaże się, że pracodawca bez należytej przyczyny nie wywiązał się lub wywiązał się częściowo ze swoich obowiązków reintegracyjnych względem niezdolnego do pracy pracownika;
- Ustęp 3 Pracodawca i pracownik wspólnie złożyli w Urzędzie Realizacji Ubezpieczeń Społecznych (UWV) prośbę o wydłużenie okresu oczekiwania na świadczenie WIA o maksymalnie rok.
- Ustęp 4 Pracodawca zobowiązuje się do wypłaty 100% wynagrodzenia, jeśli w trakcie procedury ustalania stałej niezdolności do pracy (*WIA vaststelling*) złożono wniosek do Urzędu Realizacji Ubezpieczeń Społecznych (UWV) o ocenę bieglego. Warunkiem jest złożenie wniosku o ocenę bieglego w przeciągu 10 dni od wydania decyzji o statusie WIA oraz wydanie decyzji przez bieglego w przeciągu 30 dni (patrz: załącznik XIII).
- Ustęp 5 Wbrew postanowieniom poprzedzających ustępów i za wyjątkiem postanowień , Ustęp 7 obowiązuje następująca zasada: jeśli rozpoczęcie wypłaty świadczenia WIA następuje w momencie późniejszym niż zwyczajowy, to maksymalna długość całego okresu obowiązku płatniczego pracodawcy zostaje ustalona na 3 lata od pierwszego dnia niezdolności do pracy.

Artykuł 24 Podział składki WhK [od tłumacza: jest to składka na poczet świadczenia dla osób częściowo zdolnych do pracy] (*WhK-premie*)

- Ustęp 1 Pracodawca może odliczyć połowę kosztów indywidualnej zróżnicowanej składki WhK od wynagrodzenia (*netto*) pracownika.
- Ustęp 2 Uprawnienie, o którym mowa w Ustęp 1, przysługuje także pracodawcy, który zawarł prywatne ubezpieczenie od ryzyka częściowej niezdolności do pracy (*WGA-risico*) lub sam ponosi ryzyko częściowej niezdolności do pracy. Patrz też: załącznik XVI.

Artykuł 25 Wygaśnięcie obowiązku płatniczego pracodawcy

Pracownik nie ma praw, o których mowa w Artykuł 21 i Artykuł 23:

- Ustęp 1 Jeśli choroba została spowodowana przez niego celowo lub jest skutkiem wady, odnośnie do której udzielił on fałszywych informacji podczas badania poprzedzającego zatrudnienie przeprowadzonego na podstawie ustawy o badaniach medycznych (*Wet op de medische keuringen*), załącznik XIV, przez co niemożliwe było prawidłowe przeprowadzenie testów sprawdzających spełnienie wymogów wydolności fizycznej niezbędnej na danym stanowisku;
- Ustęp 2 Jeśli nie stosował się do przepisów dotyczących przeprowadzania kontroli zgodnie z Artykuł 20 i załącznik XII;
- Ustęp 3 Za okres, w którym jego działania przeszkadzają w wyzdrowieniu lub spowalniają wyzdrowienie;
- Ustęp 4 Za okres, w którym pracownik, mimo że jest w stanie, bez należytej przyczyny nie wykonuje na rzecz Pracodawcy lub na rzecz podmiotu trzeciego wskazanego przez Pracodawcę za zgodą organu wykonawczego, z którym związany jest pracodawca, pracy zastępczej, której wykonywanie umożliwia mu Pracodawca;
- Ustęp 5 Jeśli odmawia on współpracy w dochodzeniu roszczenia od osób trzecich.

Artykuł 26 Badania lekarskie

Pracownicy mają prawo do przeprowadzenia na koszt pracodawcy badań lekarskich z zakresu medycyny pracy według poniższych reguł:

- a. Od 35 do 44 roku życia raz na 3 lata;
- b. Od 45 do 49 roku życia raz na 2 lata;
- c. Od 50 roku życia co roku.

Z zachowaniem przepisów prawa dotyczących tej kwestii można w regulaminie zakładowym zdecydować się na inne uregulowanie kwestii badań z zakresu medycyny pracy.

Artykuł 27 Urlop i dodatek urlopowy

- Ustęp 1 Rok urlopowy trwa od 1 stycznia do 31 grudnia włącznie.
- Ustęp 2 Pracownik z umową o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy ma na podstawie tej umowy o pracę prawo do 25 dni urlopu rocznie lub ich ekwiwalentu. Pracownik z umową o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy ma na podstawie tej umowy o pracę prawo do liczby dni urlopu lub ich ekwiwalentu obliczanej proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy i średniej liczby przepracowanych godzin nadliczbowych.
- Ustęp 3 Pracownik, który w chwili rozpoczęcia roku urlopowego nie osiągnął jeszcze wieku 18 lat, ma rocznie prawo do 18 dni urlopu.
- Ustęp 4 Pracownikowi przysługuje dodatek urlopowy w wysokości 8,25% faktycznego wynagrodzenia wypłacanego przez pracodawcę (bez dodatków lub godzin nadliczbowych), jak również świadczeń, które przysługują mu w czasie stosunku pracy z mocy rozdziału 3, cz. 2, par. 1 ustawy o zasiłku chorobowym (*Ziekwet*), ustawy o pracy i opiece (*Wet Arbeid en Zorg*) i ustawy o zasiłku dla bezrobotnych (*Werkloosheidswet*). Zastosowanie mają tu postanowienia artykułu 16 ustęp 2 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu i minimalnym dodatku urlopowym (*Wet minimumloon en minimumvakantietoelag*).
Pracownik z umową o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy ma prawo do wyżej wspomnianego dodatku urlopowego w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy i średniej liczby przepracowanych godzin nadliczbowych.
- Ustęp 5 Pracownicy powyżej 50 roku życia mają rocznie prawo do dodatkowych godzin urlopowych stanowiących część procentową liczby godzin pracy w rozumieniu Artykuł 14 Ustęp 2 a. Zaokrąglenie następuje z dokładnością do dwóch miejsc po przecinku. Jest to:
- i. 0,4% od 50 roku życia
 - ii. 0,8% od 55 roku życia
 - iii. 1,2% od 58 roku życia oraz
 - iv. 2,0% od 60 roku życia
- Przykład 1:
Pracownik ma 55 lat i pracuje 38 godzin tygodniowo.
Otrzymuje więc rocznie $38 \text{ godzin} \times 52,2 \text{ tygodnia} \times 0,8\% = 15,86$ dodatkowych godzin urlopowych.
- Przykład 2:
Pracownik ma 58 lat i pracuje 32 godziny tygodniowo.
Otrzymuje więc rocznie $32 \text{ godziny} \times 52,2 \text{ tygodnia} \times 1,2\% = 20,04$ dodatkowych godzin urlopowych.
- Przykład 3:
Pracownik skończy 50 lat 1 czerwca danego roku i pracuje 38 godzin tygodniowo.
Otrzyma 38×30 (pozostałe tygodnie bieżącego roku kalendarzowego) $\times 0,4\% = 4,56$ dodatkowych godzin urlopowych.
- Ustęp 6 Pracodawca i pracownik ustalają wspólnie i terminowo czas urlopu oraz długość nieprzerwanego/nieprzerwanych okresu/okresów urlopu.
- Ustęp 7 Jeśli pracownik w chwili rozwiązania stosunku pracy wykorzystał większą lub mniejszą liczbę dni urlopu niż liczba przysługująca mu na podstawie niniejszego układu zbiorowego pracy, to pracodawca i pracownik rozliczają ewentualne dodatkową lub niewykorzystaną część urlopu w oparciu o wynagrodzenie za te dni. W czasie trwania stosunku pracy nie przysługuje odszkodowanie za urlop niewykorzystany lub udzielony w niewłaściwy sposób, z wyjątkiem ponadustawowych dni urlopu.

Artykuł 28 Różnica między ustawowymi a ponadustawowymi dniami urlopu

Istnieje rozróżnienie na ustawowe i ponadustawowe dni urlopu. Ustawowe dni urlopu przepadają 1 lipca po roku, w którym uzyskano do nich prawa. W przypadku ponadustawowych dni urlopu obowiązują inne przepisy.

załącznik XVII zawiera więcej informacji o nowej ustawie o urloпах (*vakantiewet*), ustawowych i ponadustawowych dniach urlopu, o nowym terminie przepadku, o dawnym i nowym terminie przedawnienia oraz o kolejności wykorzystywania dni urlopu.

- Ustęp 1 Pracodawca w administracji należnych i wykorzystanych dni urlopu uwzględnia rozróżnienie na ustawowe i ponadustawowe dni urlopu.
- Ustęp 2 Pracownik składa pisemny wniosek o dzień lub okres urlopu. Pracownik otrzymuje pisemną decyzję o przyznaniu lub odmówieniu przyznania dnia/dni urlopu.
- Ustęp 3 Przy wykorzystywaniu dni urlopu najpierw wykorzystywane są dni, które jako pierwsze podlegają przepadkowi lub przedawnieniu. Schematy ukazujące kolejność działań: patrz załącznik XVII.

Artykuł 29 Dni urlopu w czasie zwolnienia chorobowego

Pracownik na zwolnieniu chorobowym nabywa prawa do ustawowych i ponadustawowych dni urlopu.

Artykuł 30 Dodatkowe dni urlopu z tytułu długotrwałego stosunku pracy

- Ustęp 1 1 kwietnia 2001 r. zniesiono postanowienie dotyczące dodatkowych dni z tytułu długotrwałego stosunku pracy.
- Ustęp 2 Z uwzględnieniem postanowień kolejnych ustępów prawo to przywraca się pracownikowi, któremu dnia 1 kwietnia 2001 r. przysługiwały dodatkowe dni urlopu z tytułu długotrwałego stosunku pracy na mocy układu zbiorowego pracy mającego wówczas zastosowanie do pracownika i obowiązującego do 1 kwietnia 2001 r., a który to pracownik nieprzerwanie jest zatrudniony przez tego samego pracodawcę.
Liczba dni przysługująca 1 kwietnia 2001 r. zostaje zamrożona, co oznacza, że nie jest możliwe powstanie ani nabycie nowych praw z tytułu długotrwałego stosunku pracy.
- Ustęp 3 Poprzez przywrócenie prawa pracownikowi przysługiwać będą dodatkowe dni urlopu z tytułu długotrwałego stosunku pracy, o których mowa w Ustępie 2, od 1 kwietnia 2003 r., a więc nie z mocą wsteczną.
- Ustęp 4 Dodatkowe dni urlopu, o których mowa w tym artykule, będą odliczane od dodatkowych dni urlopu uzyskanych z powodu osiągnięcia danego wieku, o czym jest mowa w , Ustępie 5, o ile liczba tych dodatkowych godzin urlopu nie przewyższa liczby godzin przysługujących na mocy , Ustępie 5
- Ustęp 5 Ustępie 2, Ustępie 3 i Ustępie 4 niniejszego artykułu nie mają zastosowania, jeżeli pracodawca 1 kwietnia 2003 r. lub wcześniej ogłosił w porozumieniu z pracownikiem/pracownikami, że w przedsiębiorstwie obowiązuje inna regulacja.

Artykuł 31 Urlop okolicznościowy

- Ustęp 1 Ustawa o pracy i opiece (Wet Arbeid en Zorg, WAZO) reguluje, w jakich sytuacjach i pod jakimi warunkami pracownikowi przysługuje płatny lub bezpłatny urlop okolicznościowy.
Regulacje zgodne z WAZO:
 - a. Pracownikowi przysługuje jednorazowy urlop płatny w wymiarze równym liczbie godzin pracy w tygodniu z tytułu urodzenia dziecka przez partnerkę życiową względnie kobietę, której dziecko pracownik uznaje. Urlop porodowy należy wykorzystać w ciągu 4 tygodni od narodzin.
 - b. Po porodzie partnerki pracownik może wziąć maksymalnie 5 tygodni uzupełniającego urlopu porodowego. Podczas tego urlopu pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia, lecz świadczenie. Uzupełniający urlop porodowy należy wykorzystać w ciągu sześciu miesięcy od narodzin dziecka po uprzednim wykorzystaniu 5-dniowego urlopu porodowego.

- Ustę 2 W miejsce postanowień przepisów WAZO pracownikowi przysługuje urlop płatny w następujących sytuacjach:
- w przypadku zgonu małżonki/małżonka, rodziców lub teściów mieszkających wspólnie z pracownikiem, dzieci pracownika mieszkających wspólnie z pracownikiem w wymiarze od dnia zgonu do dnia pogrzebu lub kremacji włącznie; powyższe ma zastosowanie również w przypadku zgonu niemieszkających z pracownikiem rodziców lub teściów, jeśli pracownik jest ich prawnym przedstawicielem, w wymiarze od dnia zgonu do dnia pogrzebu lub kremacji włącznie;
 - w przypadku pogrzebu lub kremacji niemieszkających z pracownikiem dzieci, wnuków, małżonków dzieci, rodziców, teściów, rodzeństwa, dziadków, szwagrow i szwagierek przysługuje jeden dzień lub jedna zmiana, jeśli pracownik bierze udział w pogrzebie lub kremacji;
 - w przypadku porodu małżonki przysługuje jeden dzień i następujący po nim dzień roboczy;
 - jeżeli pracownik nie może stawić się w pracy z powodu nałożonych na pracownika, lecz nie z jego winy, zobowiązań lub zobowiązań prawnych, których nie można dopełnić w czasie wolnym od pracy, to czas trwania urlopu określa w granicach zdrowego rozsądku pracodawca, jednak jest to nie więcej niż jeden pełen dzień pracy. Wynagrodzenie w zwyczajowej wysokości jest wypłacane po potrąceniu wszelkich opłat, jakie mogą być uzyskane od osób trzecich.
- Ustę 3 W odstępstwie od oraz w miejsce postanowień artykułów 5:9 i 5:10 WAZO obowiązuje zasada, że na prośbę pracownika pracodawca udziela pozwolenia na opiekę paliatywną (urlop na czas opieki nad umierającym nieuleczalnie chorym) małżonkiem/małżonką, rodzicem bądź dzieckiem pracownika. Pracownik ustala z pracodawcą warunki, na jakich urlop ten zostanie wykorzystany. Pracownik może w tym celu skorzystać z urlopu wypoczynkowego albo powołać się na inne przysługujące mu warunki zatrudnienia. Możliwe jest także skorzystanie z urlopu bezpłatnego. Pracodawca ustala z pracownikiem zasady wzajemnego komunikowania się w tym czasie, a także określa, jakie ewentualnie prace pracownik może wykonywać w czasie urlopu na opiekę paliatywną. Niniejszy ustę znajduje zastosowanie również w przypadku urlopu pozwalającego przepracować żałobę w związku z utratą partnera, rodzica lub dziecka, tak aby pracownik był w stanie ponownie podjąć pracę.
- Ustę 4 W uzupełnieniu przepisów WAZO pracownikowi przysługuje urlop płatny w następujących sytuacjach:
- w przypadku oficjalnego zgłoszenia zamiaru zawarcia małżeństwa przysługuje jeden dzień lub jedna zmiana; w przypadku zawarcia małżeństwa – 2 dni;
 - w przypadku adopcji dzieci przez pracownika – 2 dni;
 - w przypadku zawarcia małżeństwa przez dziecko, rodzeństwo, rodzica lub teścia/teściową, szwagra lub szwagierkę przysługuje jeden dzień lub jedna zmiana, jeśli pracownik jest obecny na ceremonii;
 - w przypadku 25., 40., 50. i 60. rocznicy ślubu pracownika, jego rodziców, teściów lub dziadków przysługuje jeden dzień bądź jedna zmiana;
 - w przypadku przeprowadzki ze względu na powierzone stanowisko przysługuje jeden dzień.
- Ustę 5 **Urlop z powodu nieszczęśliwego wypadku**
Pracodawca przyznaje – w granicach zdrowego rozsądku – płatny urlop na czas określony pracownikowi, który nie może wykonywać pracy z powodu zaistnienia nieoczekiwanego nieszczęśliwego wypadku, jeśli konieczne jest podjęcie przez pracownika natychmiastowych działań. Na prośbę pracodawcy pracownik zobowiązany jest udowodnić zaistnienie nieoczekiwanego nieszczęśliwego wypadku. Urlop przysługuje również na rzeczywisty czas koniecznej wizyty u lekarza rodzinnego bądź specjalisty, o ile wizyta ta nie może odbyć się w czasie wolnym od pracy.
- Ustę 6 W przypadku zastosowania postanowień ustępów od 2 do 5 włącznie obowiązuje, co następuje:
- pracownik informuje pracodawcę o nieobecności z co najmniej jednodniowym wyprzedzeniem bądź tak wcześnie, jak jest to możliwe, faktycznie uczestniczy w danym wydarzeniu, a także przedkłada przed wydarzeniem lub po nim dokumenty

- wydane w związku z tym przez odpowiednie instancje;
- jako małżonek uznawany jest rejestrowany partner, względnie osoba o odmiennej lub tej samej płci niepozostająca z pracownikiem w związku małżeńskim, z którą pracownik wspólnie mieszka i fakt ten jest notarialnie potwierdzony, chyba że dotyczy to osoby pierwszego bądź drugiego stopnia pokrewieństwa;
 - rejestrowany związek partnerski jest traktowany na równi z małżeństwem;
 - w przypadku stwierdzenia nadużycia nie nastąpi wypłata wynagrodzenia.

Artykuł 32 Bezpłatny urlop okolicznościowy

Jeżeli pozwalają na to interesy przedsiębiorstwa, to pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi na jego wniosek bezpłatny urlop okolicznościowy w celu wzięcia udziału w walnym zgromadzeniu organizacji związkowych.

Artykuł 33 Przepisy dotyczące osób w podeszłym wieku

Od 1 kwietnia 2018 r. pracownik ma możliwość zmniejszenia wymiaru czasu pracy w chwili osiągnięcia wieku 60 lat. Organem wykonawczym tej regulacji jest Fundacja Rynku Pracy Colland. Wnioski o przyznanie dotacji wynikających z danej regulacji są rozpatrywane według kryteriów zawartych w jej regulaminie. Regulacja ta brzmi następująco:

- Ustęp 1 W chwili osiągnięcia wieku 60 lat aż do osiągnięcia wieku uprawniającego do świadczenia emerytalnego AOW pracownik ma możliwość zmniejszenia swojego aktualnego wymiaru czasu pracy do 80%, jeśli przez przynajmniej pięć kolejnych lat bezpośrednio poprzedzających dzień objęcia pracownika tą regulacją pracował on przez przynajmniej 26 tygodni rocznie w przedsiębiorstwie lub przedsiębiorstwach w sektorze upraw polowych. Okresy, w którym pracownik otrzymywał od pracodawcy wypłatę w trakcie choroby, są tu wliczane.
- Ustęp 2 Pracownik uznany za częściowo niezdolnego do pracy, w rozumieniu ustaw WAO oraz WIA, może skorzystać z tej regulacji, pod warunkiem, że spełnia on wymagania opisane w ust. 1.
- Ustęp 3 Pracodawca i pracownik zawierają pisemną umowę o zmniejszeniu wymiaru czasu pracy.
- Ustęp 4 Z umową tą związane są następujące prawa i obowiązki pracodawcy oraz pracownika:
- Pracownik zmniejsza swój dotychczasowy średni wymiar czasu pracy do 80%;
 - Wynagrodzenie tygodniowe brutto pracownika wynosi w całości 90% ostatnio mu należnego wynagrodzenia brutto.
 - Dziewiąta część tygodniowej płacy brutto, do której pracownik ma prawo na mocy umowy wymienionej w ust. 3, uważa się za płacę za nieprzepracowany czas pracy;
 - Pracownik otrzymuje dodatek urlopowy obliczany na podstawie wynagrodzenia faktycznego;
 - Pracownik ma prawo do 80% godzin przysługującego mu początkowo urlopu wypoczynkowego, zgodnie z Ustęp 2 i Ustęp 4.
 - Za wynagrodzenie wymienione w ust. 4b, w połączeniu z regulacjami zawartymi w ust. 4a, nabywa się prawa emerytalne.
 - Pracodawca i pracownik w umowie wymienionej w ust. 3 zapisują dzień lub dni, w które pracownik pracuje krócej lub jest wolny od pracy;
 - W okresie wykonywania pracy w zmniejszonym wymiarze czasu pracy – w następstwie objęcia pracownika regulacją – nie wolno mu w uzyskanym dzięki temu wolnym czasie przypadającym na czas pracy wykonywać prac w innym miejscu w sektorze upraw polowych czy to na podstawie umowy o pracę czy to na własny rachunek w ramach wykonywania zawodu lub własnego przedsiębiorstwa.
- Ustęp 5 Pracodawca otrzymuje z Fundacji Rynku Pracy Colland rekompensatę zredukowanej wydajności pracownika korzystającego z regulacji zmniejszenia wymiaru czasu pracy.

Artykuł 34 Emerytura

Pracodawca i pracownik mają obowiązek stosować się do postanowień statutów oraz regulaminu Fundacji BPL Pensioen, o ile mają one do nich zastosowanie; (więcej informacji: patrz załącznik VII).

Artykuł 35 Odprawa pośmiertna

W razie śmierci pracownika wypłacana jest odprawa pośmiertna zgodnie z art. 7:674 k.c.

Artykuł 36 Praca tymczasowa i pracownicy tymczasowi

- Ustęp 1 Pracodawca zatrudnia pracowników tymczasowych zatrudnionych wyłącznie poprzez agencję pracy tymczasowej, pośrednika lub inny podmiot trzeci, który posiada certyfikat NEN i figuruje w rejestrze SNA lub zgłosił się do certyfikacji i spełnia wymogi certyfikatu SNA.
- Ustęp 2 Postanowienia niniejszego układu pracy dotyczące wynagrodzenia i pozostałych świadczeń zgodnie ze stawką pracodawcy użytkownika w oparciu o klasyfikację stanowiskową mają zastosowanie do pracowników tymczasowych od 1 dnia pracy.
- Ustęp 3 Jeżeli agencja pracy tymczasowej stosuje roczny model godzinowy, to ma ona obowiązek stosować zasady, o których mowa w Artykuł 13, Artykuł 14 i Artykuł 15.
- Ustęp 4 Pracodawca użytkownik ma obowiązek upewnienia się – w możliwy do wykazania sposób i pisemnie – co do tego, że agencja pracy tymczasowej, pośrednik lub inny podmiot trzeci, z którego usług korzysta, stosuje się do wymagań określonych w ust. 1, 2 i 3. W tym celu pracodawca może zawrzeć odpowiednie postanowienie w umowie z agencją pracy tymczasowej, pośrednikiem lub innym podmiotem trzecim.
- Ustęp 5 W odstępstwie od postanowień ust. 2 niniejszego artykułu do pracowników tymczasowych nie ma zastosowania, Ustęp 4 niniejszego układu zbiorowego pracy, co wynika z art. 8 ust. 3 ustawy o alokacji pracowników przez pośredników pracy (WAADI).

Artykuł 37 Pracownicy delegowani (ustawa WagwEU)

Zgodnie z ustawą o zatrudnianiu pracowników delegowanych w UE (*Wet Arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie, WagwEU*) ustalenia niniejszego układu zbiorowego pracy dotyczące poniższych kwestii mają charakter powszechnie wiążący:

- a. maksymalna długość czasu pracy i minimalna długość przerw;
- b. minimalna liczba dni urlopu, w czasie których pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie;
- c. siatka płac z niniejszego układu zbiorowego pracy, w tym klasyfikacja stanowisk i doświadczenie (czas na stanowisku) pracowników i/lub charakter wykonywanych prac, skale płac uwzględniające system podwyżek okresowych (także dla pracowników młodocianych);
- d. dodatek urlopowy za wynagrodzenie z siatki płac;
- e. określone w układzie zbiorowym pracy podwyżki wynagrodzenia w czasie obowiązywania układu;
- f. wynagrodzenie za nadgodziny;
- g. zwroty kosztów: zwrot za czas podróży;
- h. dodatek za przesunięte godziny pracy;
- i. dodatek za pracę w dni świąteczne;
- j. praca w niedziele i dni świąteczne;
- k. kształcenie;
- l. wynagrodzenia minimalne obejmujące dodatek urlopowy, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, lecz nieobejmujące dodatkowego planu emerytalnego obowiązującego w przedsiębiorstwie;
- m. warunki delegowania pracowników;
- n. zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy;
- o. środki ochrony dotyczące warunków zatrudnienia i warunków pracy dla dzieci, osób młodych i kobiet w ciąży oraz w połogu;
- p. równe traktowanie mężczyzn i kobiet, jak również inne postanowienia antydyskryminacyjne, mające także zastosowanie do pracownika oddelegowanego, który tymczasowo świadczy pracę w Holandii na podstawie umowy o pracę, do której zastosowanie ma prawo inne niż holenderskie (patrz: 0). Pod pojęciem pracownika oddelegowanego rozumie się tu każdego pracownika, który w danym okresie pracuje w Holandii, która nie jest krajem, gdzie pracownik ten zazwyczaj świadczy pracę.

Artykuł 38 **Przywileje związkowe**

- Ustęp 1 W porozumieniu z organizacjami pracowników pracodawca dopuszcza otrzymującego wynagrodzenie przedstawiciela związków do swego przedsiębiorstwa.
- Ustęp 2 Jeżeli w przedsiębiorstwie zatrudniającym co najmniej 5 pracowników i z co najmniej 5 miejscami pracy na pełen etat nie istnieje rada pracownicza ani inna forma przedstawicielstwa pracowniczego, to organizacje pracowników mają prawo w porozumieniu z zainteresowanymi pracownikami do wyznaczenia osoby do kontaktu ze związkiem zawodowym.
- Ustęp 3 Pracodawca udziela osobie do kontaktu ze związkiem zawodowym maksymalnie 10 dni urlopu bezpłatnego na działalność związkową.
- Ustęp 4 Pracodawca upewnia się, że osoba do kontaktu ze związkiem zawodowym nie jest dyskryminowana np. przy przyznawaniu nagród lub awansów.
- Ustęp 5 Działacz związkowy może się zwrócić z ewentualną skargą dotyczącą powyższej kwestii do stron układu zbiorowego pracy.
- Ustęp 6 Pracodawca pomaga osobom, o których mowa w Ustępie 1 i Ustępie 2, na przykład poprzez udostępnienie sali zebrań na cele związane z zajmowanym przez nie stanowiskiem.
- Ustęp 7 Pracodawca ma obowiązek udzielić bezpłatnego urlopu na udział w zebraniu ogólnym lub kongresie związków zawodowych zaproszonym na nie członkom związków zawodowych i, jeśli stan przedsiębiorstwa na to pozwala, na udział w kursach organizowanych przez związki zawodowe. Zebrania wyłącznie członków związków zawodowych danego przedsiębiorstwa odbywają się poza godzinami pracy.

Artykuł 39 **Fundusze socjalne**

Istnieje układ zbiorowy pracy dotyczący Fundacji Rynku Pracy Colland (cao Colland). Strony niniejszego układu zbiorowego pracy zawarły tamten układ zbiorowy pracy z innymi sektorami rolniczymi. Więcej informacji o układzie zbiorowym pracy Colland: patrz załącznik VIII.

Artykuł 40 **Nagrody jubileuszowe**

Od 1 lipca 2002 r. pracownika spełniającego poniższe wymogi obowiązują następujące warunki:

- Ustęp 1 Pracownik, który przez 12,5 roku nieprzerwanie pozostaje zatrudniony przez tego samego pracodawcę, otrzymuje świadczenie w wysokości 25% wynagrodzenia miesięcznego brutto;
- Ustęp 2 Pracownik, który przez 25 lat nieprzerwanie pozostaje zatrudniony przez tego samego pracodawcę, otrzymuje świadczenie w wysokości jednego wynagrodzenia miesięcznego brutto;
- Ustęp 3 Pracownik, który przez 40 lat nieprzerwanie pozostaje zatrudniony przez tego samego pracodawcę, otrzymuje świadczenie w wysokości 1,5 wynagrodzenia miesięcznego brutto.

Artykuł 41 **Koszty dojazdu do pracy**

- Ustęp 1 Zwrot kosztów oparty na odległości
- a. Pracownik, który korzysta z własnego środka transportu, otrzymuje zwrot kosztów, jeśli odległość od jego miejsca zamieszkania do miejsca rozpoczęcia prac jest większa niż 10 km.
 - b. Zwrot kosztów, o którym mowa w a, wynosi:
 - i. Powyżej 10 km do 15 km łącznie:

od 1 stycznia 2021 r. 3,40 € za przepracowany dzień;
 - ii. Powyżej 15 km:

od 1 stycznia 2021 r. 4,71 € za przepracowany dzień;
 - c. Przestrzega się nabytych praw do zwrotu kosztów w oparciu o odległość. Powyższe dotyczy zwrotu kosztów w oparciu o odległość w przypadku odległości powyżej 5 km do

10 km włącznie. Postanowienie to ma zastosowanie wyłącznie dla pracowników z umową o pracę na czas nieokreślony, którzy pozostawali zatrudnieni przez pracodawcę w dniu 1 lipca 2002 r. zgodnie z , Ustęp 1, z wyjątkiem upraw kwiatów cebulowych, a zwrot wynosi:

- od 1 stycznia 2021 r. 2,68 € za przepracowany dzień;
- d. Jeśli pracodawca zapewnia transport firmowy i ponosi koszty, to nie przysługuje zwrot kosztów w oparciu o liczbę kilometrów, o którym mowa w ust. 1 pkt. b oraz c.
- e. Jeśli pracownik z własnej woli przeprowadza się do miejsca bardziej oddalonego od miejsca pracy, to należy mu się wypłata zwrotu kosztów dojazdu obliczona na podstawie odległości pierwotnego miejsca zamieszkania.
- f. Co roku 1 stycznia kwoty wskazane w poprzednich ustępach podlegają indeksacji w oparciu o wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych dla wszystkich gospodarstw domowych, gdzie rokiem odniesienia jest rok 2015, i uwzględniona jest średnia ważona z podgrup: „Zakup pojazdów” oraz „Wydatki na użytkowanie pojazdów”, należących do grupy „Transport i komunikacja”. Zaokrąglona kwota zwrotu kosztów obliczonego w oparciu o odległość, o którym mowa w b i c niniejszego artykułu zostaje podwyższona o wyliczoną wartość procentową. Zaokrąglenie następuje z dokładnością do dwóch miejsc po przecinku.

Artykuł 42 Zakwaterowanie

- Ustęp 1 Jeżeli pracodawca zapewnia zakwaterowanie pracownikowi zagranicznemu przebywającemu okresowo lub stale w Holandii, z którym zawarł umowę o pracę, to warunki mieszkaniowe, sanitarne, możliwość gotowania, ogrzewanie i bezpieczeństwo pożarowe muszą spełniać przynajmniej wskazane poniżej wymogi (układu zbiorowego pracy i certyfikacji).
- Ustęp 2 Pracodawca oferuje zakwaterowanie w cenie równej rzeczywiście poniesionym kosztom, przy czym maksymalna dozwolona kwota tygodniowo wynosi 20% przysługującego pracownikowi ustawowego wynagrodzenia minimalnego (dla pracowników młodocianych) przy 38-godzinny tygodniu pracy. Pobierana kwota zawiera opłaty za ogrzewanie, wodę i elektryczność.
- Ustęp 3 Aby móc odliczać koszty zakwaterowania z ustawowego wynagrodzenia minimalnego, należy spełnić warunki opisane w ustawie o przeciwdziałaniu fikcyjnym konstrukcjom na rynku pracy (*Wet Aanpak Schijnconstructies*) i ogólnych przepisach wykonawczych (*AMvB*) z Dziennika Ustaw z 2016 roku, nr 419 (*Staatsblad 2016*) oraz pracownik musi wyrazić na to zgodę w postaci pisemnego upoważnienia pracodawcy do odliczania z wynagrodzenia kosztów zakwaterowania. Stanowią one między innymi, że zakwaterowanie musi posiadać certyfikat wydany przez akredytowaną instytucję certyfikującą w oparciu o standardy zaproponowane przez pracodawców i pracowników. W sektorze rolniczym istnieją następujące dwie możliwości:
- Przedsiębiorstwo, które potrąca koszty zakwaterowania, uzyskało lub uzyskuje w 2018 roku certyfikację dodatkowego modułu zakwaterowania od akredytowanej jednostki certyfikującej w systemie Global GAP lub MPS GAP. W tym celu zakwaterowanie zostało poddane inspekcji i uzyskało certyfikat akredytowanej jednostki certyfikującej w oparciu o co najmniej niższe wymogi opisane jako „certyfikat”. Częścią procesu certyfikacji jest podpisanie oświadczenia własnego o przestrzeganiu postanowień układu zbiorowego pracy stanowiące załącznik XIX niniejszego układu zbiorowego pracy.
 - Przedsiębiorstwo, które pobiera koszty zakwaterowania, uzyskało certyfikat fundacji Stichting Normering Flexwonen.

1	Przestrzeń i prywatność	Standard oparty o
1.1	Administracja uczestnika zawiera aktualny spis wszystkich oferowanych lokali mieszkalnych z zaznaczeniem maksymalnej liczby mieszkańców w danej lokalizacji. Aktualny spis lokali mieszkalnych i osób przypadających na daną lokalizację jest dostępny dla audytora w ramach audytu i przechowywany przez co najmniej 2 lata.	Układ zbiorowy pracy i certyfikat
1.2	Dozwolone rodzaje przestrzeni mieszkalnej: a. standardowe mieszkanie b. hotel/pensjonat c. jednostki mieszkalne w kompleksie budynków d. domki kempingowe/kontenery mieszkalne e. zakwaterowanie na terenie rekreacyjnym f. pozostałe formy zakwaterowania (kategoria „pozostałe”) – przykładem odniesienia może być minicamping – są dozwolone, ale wyłącznie w okresie od 1 kwietnia do 1 listopada i pod warunkiem, że mają bezpośredni związek z charakterem świadczonej pracy. Ta kategoria rodzaju zakwaterowania musi ponadto być związana z pracami wykonywanymi przez krótki okres. W tej sytuacji pracownicy otrzymają najpierw informacje dotyczące tego zakwaterowania. <ul style="list-style-type: none"> • Przyczepa kempingowa na kołach, maksymalnie 2 osoby na przyczepę. • Przyczepy mieszkalne, maksymalnie 2 osoby na sypialnię, o ile nie modyfikowano konstrukcji i rozkładu przyczepy. • Przewoźne kabiny mieszkalne, maksymalnie 2 osoby na sypialnię. 	Układ zbiorowy pracy i certyfikat
1.3	Mieszkańcy mają co najmniej 10 m ² zamkniętej przestrzeni mieszkalnej na osobę, w przypadku standardowego mieszkania jest to 12 m ² .	Układ zbiorowy pracy i certyfikat
1.4	Jeśli dany lokal jest chwilowo używany, to podczas kontroli sprawdza się, czy rzeczywista liczba mieszkańców pokrywa się z zapisami w administracji.	Układ zbiorowy pracy
1.5	Mieszkańcy są zatrudnieni przez samego pracodawcę, nie przez agencję pracy tymczasowej czy też firmę payrollingową. Pracownicy zatrudnieni przez agencję pracy tymczasowej czy też firmę payrollingową są objęci systemem SNF.	Układ zbiorowy pracy i certyfikat
1.6	Lokale muszą być utrzymane w odpowiednim stanie.	Układ zbiorowy pracy i certyfikat
1.7	Wymogi dla kategorii „pozostałe”: <ul style="list-style-type: none"> • Lokale są podłączone do prądu, dostępna jest woda. • Lokale znajdują się w odstępnie co najmniej 5 metrów od siebie i od innych zabudowań. • Dostępna jest ogrzewana stołówka firmowa służąca do spożywania posiłków i rozrywki lub porównywalne z nią pomieszczenie. Audytor ocenia stan lokali, biorąc pod uwagę wodoszczelność, równość posadzek, stan izolacji.	Układ zbiorowy pracy i certyfikat

2	Zaplecze sanitarne, bezpieczeństwo i higiena	Standard oparty o
2.1	Jest co najmniej 1 toaleta na 8 osób, a ewentualne dodatkowe toalety muszą spełniać wymogi bezpieczeństwa (pożarowego) i higieny.	Układ zbiorowy pracy i certyfikat

2.2	Jest co najmniej 1 prysznic na 8 osób, a ewentualne dodatkowe prysznice muszą spełniać wymogi bezpieczeństwa (pożarowego) i higieny.	Układ zbiorowy pracy i certyfikat
2.3	<p>Bezpieczeństwo i higiena:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Brak widocznego przeciążenia sieci elektrycznej (rozdzielacze, kuchenki, przedłużacze etc.). • W wilgotnych pomieszczeniach należy zapewnić dobrą wentylację. • Brak grzyba na murach i ścianach. • W wilgotnych pomieszczeniach nie może być możliwości wniknięcia wody do elektrycznych opraw oświetleniowych. <p>Niedopuszczalne jest występowanie warunków, które mogłyby spowodować niebezpieczeństwo lub obrażenia.</p>	Układ zbiorowy pracy i certyfikat
2.4	Ogrzewanie centralne, kuchenka gazowa i bojler muszą być kontrolowane dwa razy do roku, a kontrola musi zostać udokumentowana. Kontrolę musi przeprowadzać firma lub osoba posiadająca certyfikat OK-CV.	Układ zbiorowy pracy

3	Wyposażenie	Standard oparty o
3.1	Lodówka/lodówki, 30 litrów w chłodziarce/zamrażarce na osobę. Ewentualne dodatkowe litry także muszą spełniać wymogi bezpieczeństwa (pożarowego) i higieny.	Układ zbiorowy pracy
3.2	Kuchenka/kuchenki, co najmniej 4 palniki. Dla więcej niż 8 osób 1 palnik na 2 osoby, dla więcej niż 30 osób co najmniej 16 palników.	Układ zbiorowy pracy i certyfikat

4	Udzielanie informacji i pozostałe wymogi	Standard oparty o
4.1	<p>Napisana w języku mieszkańców i umieszczona w centralnym miejscu karta informacyjna o sposobie postępowania w razie sytuacji awaryjnej zawiera co najmniej następujące numery telefonów:</p> <ul style="list-style-type: none"> - własny ratownik/zarządca - policja lokalna - straż pożarna - 112 (w sytuacji zagrożenia życia) - skrócony regulamin domu w języku danego kraju - plan ewakuacji i procedura alarmowa. 	Układ zbiorowy pracy i certyfikat
4.2	Audytor musi mieć dostęp do każdego pomieszczenia – z poszanowaniem obowiązujących zasad prywatności i dobrych obyczajów – aby móc uzyskać pełne informacje o całości danego zakwaterowania.	Układ zbiorowy pracy i certyfikat

5	Bezpieczeństwo pożarowe	Standard oparty o
5.1	<p>Gaśnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • możliwe jest skontrolowanie daty ważności i daty przydatności, przegląd następuje co 2 lata. • gaśnica zawiera 6 litrów środka gaśniczego • na gaśnicy znajduje się instrukcja użycia • w obrębie 5 metrów od miejsca gotowania obecna jest co najmniej 2-kilogramowa gaśnica. Kontrolę musi przeprowadzać firma/osoba posiadająca certyfikat REOB, patrz: 	Układ zbiorowy pracy i certyfikat

	https://www.kiwa.nl/gecertificeerde-bedrijven.aspx?keyword=&normBrl=reob&certNr	
5.2	Koc przeciwpożarowy (w miejscu służącym do gotowania).	Układ zbiorowy pracy
5.3	We wskazanych miejscach zamontowane są działające czujniki dymu i czadu. Na każdą kondygnację przypada co najmniej 1 działający (sprawdzić) czujnik dymu. Montaż w odległości co najmniej 50 cm od ściany, w najwyższym punkcie sufitu; jeśli sufit ma skos, to 90 cm od najwyższego punktu.	Układ zbiorowy pracy i certyfikat

6	Wymogi gminne	Standard oparty o
6	Jeśli gmina wydała zezwolenie na zakwaterowanie, to zakwaterowanie musi spełniać co najmniej wymogi opisane w tym zezwoleniu.	Układ zbiorowy pracy i certyfikat

7	Dobry pracodawca	Standard oparty o
7	Pracodawca oświadcza, że będzie postępować jak dobry pracodawca i będzie w pełni stosować się do postanowień układu zbiorowego pracy dla upraw polowych. Pracodawca potwierdza to poprzez podpisanie oświadczenia własnego (patrz załącznik XIX). Kopia tego oświadczenia musi znajdować się w aktach u instytucji certyfikującej. Format oświadczenia własnego można uzyskać od linii dla pracodawców w rolnictwie i ogrodnictwie (de Werkgeverslijn land- en tuinbouw).	Certyfikat

Artykuł 43 Odzież robocza

Pracodawca ma obowiązek bezpłatnie udostępnić pracownikowi odzież roboczą i/lub obuwie ochronne zgodnie z przepisami bezpieczeństwa.

Artykuł 44 Szkolenie

- Ustęp 1 Pracownik ma prawo do płatnego urlopu w wymiarze 10 „połówek” dnia rocznie, w celu wzięcia udziału w kursach zawodowych, których koszty pokrywa fundusz Fundacji Rynku Pracy Colland (www.collandarbeidsmarkt.nl). Fundusz ustala wysokość świadczenia dla grupy z sektora upraw polowych. Jest to pewien procent kosztu kursu. Obowiązuje także roczna maksymalna wysokość dopłaty na pracownika. Wybór kursów, na jakie pracownik będzie uczęszczał, powinien być dokonywany w drodze porozumienia między pracodawcą a pracownikiem.
- Ustęp 2 Jeśli wymaga tego interes firmy, to pracownicy mają obowiązek odbyć kursy w wymiarze maksymalnie 5 „połówek” dnia.
- Ustęp 3 Za czas poświęcony na kursy, do których odbycia pracodawca zobowiązał pracownika, pracodawca wypłaca rekompensatę w postaci 100% czasu lub pieniędzy. Formę rekompensaty wybiera pracodawca. W przypadku podróży związanych z edukacją przysługuje fiskalny zwrot kosztów za przejechane kilometry (*fiscale km vergoeding*).
- Ustęp 4 Rozpoczęto projekt pilotażowy dotyczący indywidualnego budżetu szkoleniowego dla pracowników. Sektor upraw polowych przeznaczył na ten cel 150 voucherów na szkolenia po

1500 €, dostępnych do końca czasu obowiązywania niniejszego układu zbiorowego pracy. Pracownik, który chce z nich skorzystać, może złożyć wniosek do Colland (www.colland-administratie.nl).

Artykuł 45 Wprowadzanie zmian

Jeśli w czasie obowiązywania niniejszego układu zbiorowego pracy zaistnieją okoliczności nadzwyczajne, w wyniku których – w opinii przynajmniej jednej ze stron układu – konieczne jest wprowadzenie do niego zmian, to każda ze stron układu ma prawo do zainicjowania negocjacji na ten temat. Strony zobowiązują się do wzięcia w nich udziału.

Artykuł 46 Odwołanie od przypisania do danego układu zbiorowego pracy

- Ustęp 1 Organizacje pracownicze i organizacje pracodawców będące stronami niniejszego układu, pracodawcy, organy przedstawicielskie pracowników lub – w przypadku braku takiego organu – większość pracowników mogą odwołać się do komisji utworzonej przez strony układu zbiorowego pracy w kwestii zakwalifikowania danego przedsiębiorstwa do niniejszego układu zbiorowego pracy. Odwołanie to można wnieść za każdym razem, kiedy pracodawca przystępuje do przypisania przedsiębiorstwa do niniejszego układu zbiorowego pracy.
- Ustęp 2 Odwołanie to należy wnieść w przeciągu 3 miesięcy od momentu pisemnego ogłoszenia przez pracodawcę układu zbiorowego pracy, jaki pracodawca będzie stosować w przedsiębiorstwie.
- Ustęp 3 Decyzja dotycząca odwołania od przypisania do danego układu zbiorowego pracy w myśl Ustępu 1 zostaje podjęta w przeciągu 3 miesięcy.
- Ustęp 4 Odwołanie zawierające uzasadnienie należy wnieść na piśmie do Komisji Wspólnej: Paritaire Commissie Open Teelten, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden.

Artykuł 47 Objasnienia dotyczące stosowania postanowień układu zbiorowego pracy

- Ustęp 1 Pracodawca odpowiada za poinformowanie pracowników o prawach, obowiązkach i zakwaterowaniu poprzez udostępnienie w wielu językach praktycznych informacji zawartych w układzie zbiorowym pracy.
- Ustęp 2 Utworzono wspólny punkt zgłoszeniowy (*paritair meldpunt*), który zajmuje się doradztwem w kwestii objaśniania postanowień układu zbiorowego pracy.
- Ustęp 3 Wspólny punkt zgłoszeniowy stanowi przedstawicielstwo stron układu zbiorowego pracy.
- Ustęp 4 Indywidualni pracownicy i/lub pracodawcy lub ich pełnomocnicy mogą składać wnioski o rozpatrzenie. Wniosek zawierający uzasadnienie należy wnieść na piśmie do wspólnego punktu zgłoszeniowego na adres: Actor Bureau voor sectoradvies, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden, lub drogą mailową: paritaire.commissie@actor.nl.

Artykuł 48 Spory o stosowanie postanowień układu zbiorowego pracy

- Ustęp 1 Ustanowiono wspólną komisję sektora upraw polowych (*paritaire commissie Open Teelten*), która na prośbę pracowników lub pracodawców zajmuje się pośrednictwem w przypadku sporów dotyczących stosowania przepisów niniejszego układu zbiorowego pracy.
- Ustęp 2 Komisja składa się z przedstawicieli stron układu zbiorowego pracy.
- Ustęp 3 Procedura rozpatrywania sporów została opisana w regulaminie. Patrz: załącznik XV.
- Ustęp 4 Indywidualni pracownicy i/lub pracodawcy lub ich pełnomocnicy mogą składać wnioski o rozpatrzenie.
- Ustęp 5 Postanowienia Ustępu 1, Ustępu 2, Ustępu 3 i Ustępu 4 nie uchybiają temu, że spory dotyczące stosowania niniejszego układu zbiorowego pracy lub umów o pracę zawartych między pracodawcami a pracownikami, których obowiązuje niniejszy układ pracy, są rozstrzygane przez sąd powszechny, chyba że strony sporu wyraźnie postanowiły inaczej.

Artykuł 49 Przestrzeganie postanowień układu zbiorowego pracy

- Ustęp 1 Wspólny punkt zgłoszeniowy umożliwia zgłaszanie sytuacji, w których nie są przestrzegane postanowienia układu zbiorowego pracy.

- Ustę 2 Wspólny punkt zgłoszeniowy stanowi przedstawicielstwo stron układu zbiorowego pracy.
Ustę 3 Zgłoszenia można wnieść na piśmie do wspólnego punktu zgłoszeniowego na adres: Actor Bureau voor sectoradvies, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden, lub drogą mailową: paritaire.commissie@actor.nl.

Artykuł 50 Wymagania dotyczące postawy stron układu zbiorowego pracy

W kontaktach z pracodawcami i pracownikami strony układu zalecają, by ewentualne spory między pracodawcami a pracownikami dotyczące zastosowania i interpretacji treści postanowień układu zbiorowego pracy zostały przedstawione do rozstrzygnięcia Wspólnej Komisji. Strony układu zobowiązują się do wykazywania wstrzemięźliwej postawy w informowaniu prasy i innych organów o sporach między pracodawcami i pracownikami.

Artykuł 51 Zwolnienie z obowiązku stosowania przepisów układu zbiorowego pracy

- Ustę 1 Wspólna Komisja sektora upraw polowych może udzielić zgody na zwolnienie pracodawcy ze stosowania jednego lub więcej przepisów niniejszego układu zbiorowego pracy, jeśli zdaniem komisji występują po temu szczególne powody.
- Ustę 2 Komisja udziela zgody na takie zwolnienie w przypadku ważnych argumentów, na podstawie których nie można wymagać od wnioskodawcy, racjonalnie rzecz biorąc, stosowania przepisów układu. O ważnych argumentach mowa jest wtedy, gdy specyficzne cechy przedsiębiorstwa wnioskodawcy w istotnych kwestiach odróżniają je od przedsiębiorstw już zakwalifikowanych do tego układu pracy.
- Ustę 3 Wniosek o zwolnienie należy wnieść na piśmie listownie lub drogą mailową do komisji wspólnej sektora upraw polowych na adres: Paritaire Commissie Open Teelten, Actor, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden, paritaire.commissie@actor.nl. Wniosek taki musi zawierać co najmniej:
- imię, nazwisko i adres osoby wnioskującej;
 - podpis osoby wnioskującej;
 - dokładnie opisany charakter wniosku i jego zakres;
 - umotywowanie wniosku;
 - datę wysłania.
- i musi zostać do niego dołączona pozytywna opinia organu przedstawicielskiego pracowników lub – w przypadku braku takiego organu – większości pracowników.
- Ustę 4 Wnioskodawca, na prośbę, udostępnia niezbędne do rozpatrzenia wniosku (uzupełniające) informacje i dokumenty w określonym terminie, o którym został poinformowany.
- Ustę 5 Wniosek zostanie rozpatrzony po udzieleniu informacji wystarczających do jego rozpatrzenia.
- Ustę 6 Komisja wspólna może, jeśli uzna to za konieczne, wysłuchać wnioskodawcy, zapraszając do udzielenia ustnych wyjaśnień dodatkowych. Wnioskodawca może podczas wysłuchania korzystać z pomocy ekspertów, jak również mieć upoważnioną osobę występującą w jego imieniu. Jeśli strona chce skorzystać z pomocy lub mieć upoważnioną osobę występującą w jej imieniu, to powiadamia o tym na piśmie komisję wspólną na co najmniej 7 dni przed wysłuchaniem.
- Ustę 7 Wnioskodawca pokrywa koszty, jakie ponosi w związku z wnioskiem o zwolnienie.
- Ustę 8 Komisja wspólna podejmuje pisemną decyzję z uzasadnieniem w przeciągu 2 miesięcy od daty otrzymania kompletnych akt wniosku o zwolnienie z obowiązku stosowania przepisów układu zbiorowego pracy. W razie potrzeby 2-miesięczny termin podjęcia decyzji można przedłużyć o maksymalnie 1 miesiąc.
- Ustę 9 Sekretariat komisji wspólnej tak szybko, jak to możliwe, przesyła wnioskodawcy pisemną decyzję z uzasadnieniem.
- Ustę 10 Zwolnienia udziela się najwyżej na okres obowiązywania układu zbiorowego pracy dla upraw polowych. W chwili wprowadzenia nowego układu wnioskodawca powinien złożyć nowy wniosek o zwolnienie ze stosowania jego przepisów.

Artykuł 52 Osoba zaufania ds. równego traktowania

Ze skargami dotyczącymi dyskryminacji, molestowania seksualnego lub zastraszania, czy też innego rodzaju nierównego traktowania pracownicy mogą się zwrócić do osoby zaufania. Z osobą zaufania

można się skontaktować poprzez STIGAS pod numerem telefonu 085-0440700 – opcja 1.

Artykuł 53 Omawianie warunków zatrudnienia

W okresie obowiązywania niniejszego układu zbiorowego pracy strony układu regularnie omawiają rozmaite aspekty warunków zatrudnienia, związane lub niezwiązane z niniejszym układem zbiorowego pracy, o ile strony uznają to za konieczne.

Artykuł 54 Ustalenia sprzeczne z obecnym układem zbiorowym pracy

Ustalenia zawarte w umowie o pracę odbiegające na niekorzyść pracownika od postanowień niniejszego układu zbiorowego pracy są nieważne.

Artykuł 55 Okres obowiązywania i wypowiedzenie układu zbiorowego pracy

- Ustęp 1 Niniejszy układ zbiorowy pracy obowiązuje od 1 marca 2021 r. do 28 lutego 2023 r.
- Ustęp 2 Wypowiedzenie układu zbiorowego pracy musi nastąpić co najmniej na 1 miesiąc przed zakończeniem obowiązywania układu zbiorowego pracy. W przeciwnym razie uznaje się, że okres obowiązywania układu zbiorowego pracy zostaje przedłużony o 1 rok.

załącznik I Siatka stanowisk – w nawiązaniu do Artykuł 3 i Artykuł 17

	Punkty ORBA	Uprawy warzyw gruntowych	Uprawa owoców	Uprawa drzew	Uprawy rolne	Uprawa cebulek kwiatowych	Inne
A	0-20						
B	21-35	Asystent pracownika I uprawy warzyw gruntowych	Asystent pracownika I uprawy owoców	Asystent pracownika I uprawy drzew	Asystent pracownika I upraw rolnych	Asystent pracownika I uprawy cebulek kwiatowych	Pracownik sprząający
C	36-50	Asystent pracownika II uprawy warzyw gruntowych	Asystent pracownika II uprawy owoców	Asystent pracownika II uprawy drzew	Asystent pracownika II upraw rolnych	Asystent pracownika II uprawy cebulek kwiatowych	Pracownik kantyny Pracownik ds. zamówień
D	51-65	Pracownik I uprawy warzyw gruntowych	Pracownik I uprawy owoców	Pracownik I uprawy drzew	Pracownik I upraw rolnych	Pracownik I uprawy cebulek kwiatowych	Operator wózka widłowego Pracownik logistyki
E	66-85	Pracownik II uprawy warzyw gruntowych	Pracownik uprawy owoców II	Pracownik II uprawy drzew	Pracownik II upraw rolnych	Pracownik II uprawy cebulek kwiatowych	Pracownik laboratorium/ laborant Pracownik administracyjny Telefonistka/recepcjonistka Kierowca krajowy
F	85-105	Ogólny pracownik uprawy warzyw gruntowych	Ogólny pracownik uprawy owoców	Ogólny pracownik uprawy drzew	Ogólny pracownik upraw rolnych	Ogólny pracownik uprawy cebulek kwiatowych	Pracownik ogólnotechniczny Pracownik księgowości
G	106-125	Brygadzysta upraw warzyw gruntowych	Brygadzysta uprawy owoców	Brygadzysta uprawy drzew	Brygadzysta upraw rolnych	Brygadzysta uprawy cebulek kwiatowych	Pracownik serwisu Pracownik działu sprzedaży Pracownik biurowy
H	126-145	Kierownik I uprawy warzyw gruntowych	Kierownik I uprawy owoców	Kierownik I uprawy drzew	Kierownik I upraw rolnych	Kierownik I uprawy cebulek kwiatowych	Księgowy/ administrator Kierownik logistyki
I	146-165	Kierownik II uprawy warzyw gruntowych	Kierownik II uprawy owoców	Kierownik II uprawy drzew	Kierownik II upraw rolnych	Kierownik II uprawy cebulek kwiatowych	Pracownik ds. eksportu Administrator systemu
II	166-185	Kierownik firmy I uprawy warzyw gruntowych	Kierownik firmy I uprawy owoców	Kierownik firmy I uprawy drzew	Kierownik firmy I upraw rolnych	Kierownik firmy I uprawy cebulek kwiatowych	Dyrektor ds. konserwacji Zaopatrzeniowiec Sprzedażowiec
III	186-205	Kierownik firmy II uprawy warzyw gruntowych	Kierownik firmy II uprawy owoców	Kierownik firmy II uprawy drzew	Kierownik firmy II upraw rolnych	Kierownik firmy II uprawy cebulek kwiatowych	Dyrektor działu administracji finansowej Doradca ds. HR

Adresy stron zawierających układ zbiorowy pracy: patrz 0.

Komisja Odwoławcza ds. Klasyfikacji Stanowisk (Beroepscommissie functiewaardering)

Pod adresem: Biuro Actor voor sectoradvies

Stationsweg 1

3445 AA WOERDEN

Numer telefonu: Tel.: 088-3292030

E-mail: paritaire.commissie@actor.nl

Podwyżka płac

Wynagrodzenia określone w układzie zbiorowym pracy i wynagrodzenia faktyczne zostają podwyższone o 2% 1 kwietnia 2021 r. i o 2% 1 lipca 2022 r.

Sposób obliczania

Podwyżki płac obliczane są według 4 kolejnych kroków.

W przypadku wszystkich opisanych kroków nowe kwoty zaokrąglane są z dokładnością do dwóch miejsc po przecinku.

W przypadku wynagrodzeń dla pracowników młodocianych obowiązują wartości procentowe zgodnie z poniższą tabelą.

Krok 1: Podwyżka płac określona w układzie zbiorowym pracy jest obliczana na podstawie stawek godzinowych określonych w układzie zbiorowym pracy (od 21 lat do wieku uprawniającego do świadczenia emerytalnego AOW).

Krok 2: Stawki godzinowe dla pracowników młodocianych są pochodną stawki godzinowej określonej w układzie zbiorowym pracy po przepracowaniu 0 lat na danym stanowisku.

Krok 3: Wynagrodzenia miesięczne (od 21 lat do wieku uprawniającego do świadczenia emerytalnego AOW) są pochodną stawki godzinowej określonej w układzie zbiorowym pracy (od 21 lat do wieku uprawniającego do świadczenia emerytalnego AOW) przy 38-godzinnym tygodniowym wymiarze czasu pracy, przy czym stosuje się następujący wzór: stawka godzinowa razy mnożnik ($38 \times 52,2/12$), zaokrąglona następnie do dwóch miejsc po przecinku.

Krok 4: Wynagrodzenie miesięczne pracowników młodocianych jest pochodną wynagrodzenia miesięcznego po przepracowaniu 0 lat na danym stanowisku pomnożonego przez wartość procentową wynagrodzenia pracowników młodocianych

Tabela wartości procentowej płac pracowników młodocianych

Obowiązują następujące wartości procentowe wynagrodzenia pracowników młodocianych określone w układzie zbiorowym pracy:

15 lat: 40%
16 lat: 45%
17 lat: 50%
18 lat: 60%
19 lat: 70%
20 lat: 80%

Tabele płac zostały ujęte w załącznik III i załącznik IV.

Jeśli w przypadku przyszłych podwyżek ustawowego wynagrodzenia minimalnego będzie ono wyższe niż wynagrodzenie określone w układzie zbiorowym pracy, to obowiązuje ustawowe wynagrodzenie minimalne.

załącznik III Płace od 1 kwietnia 2021 r. we wszystkich sektorach upraw polowych – w nawiązaniu do Artykuł 17 i Artykuł 18

Przy obliczeniach w tabeli zastosowano strukturalną podwyżkę płac od 1 stycznia 2019 roku w wysokości 2,0%.

Wynagrodzenie minimalne (dla pracowników małoletnich) podwyższane jest zawsze 1 lipca i 1 stycznia. Jeśli wynagrodzenie w poniższej tabeli jest niższe niż aktualne wynagrodzenie minimalne (dla pracowników małoletnich), obowiązuje ustawowe wynagrodzenie minimalne (dla pracowników małoletnich).

STAWKI GODZINOWE							
Stopień/ grupa zaszerogowania	B	C	D	E	F	G	H
15 lat	4,37 €	4,52 €	4,72 €	4,96 €	5,28 €	5,64 €	6,10 €
16 lat	4,91 €	5,09 €	5,31 €	5,58 €	5,94 €	6,35 €	6,86 €
17 lat	5,46 €	5,65 €	5,90 €	6,20 €	6,60 €	7,06 €	7,63 €
18 lat	6,55 €	6,78 €	7,08 €	7,43 €	7,92 €	8,47 €	9,15 €
19 lat	7,64 €	7,91 €	8,26 €	8,67 €	9,24 €	9,88 €	10,68 €
20 lat	8,74 €	9,04 €	9,44 €	9,91 €	10,56 €	11,29 €	12,20 €
Od 21 lat aż do wieku uprawniającego do świadczenia emerytalnego AOW							
Początkowa skala płac	Ustawowe wynagrodzenie minimalne						
0 pierwsze półrocze	10,58 €	10,77 €	11,80 €	12,39 €	13,20 €	14,11 €	15,25 €
0 drugie półrocze	10,92 €	11,30 €	11,80 €	12,39 €	13,20 €	14,11 €	15,25 €
1	11,12 €	11,59 €	12,17 €	12,85 €	13,69 €	14,73 €	15,90 €
2	11,31 €	11,88 €	12,57 €	13,29 €	14,21 €	15,28 €	16,55 €
3	11,52 €	12,19 €	12,92 €	13,77 €	14,74 €	15,86 €	17,23 €
4	11,70 €	12,50 €	13,28 €	14,19 €	15,22 €	16,45 €	17,88 €
5		12,76 €	13,67 €	14,65 €	15,73 €	17,02 €	18,54 €
6			14,04 €	15,09 €	16,27 €	17,62 €	19,20 €
7				15,52 €	16,76 €	18,19 €	19,85 €
8					17,27 €	18,76 €	20,51 €
9						19,36 €	21,17 €
10							21,80 €

WYNAGRODZENIE MIESIĘCZNE							
Stopień/ grupa zaszeregowania	B	C	D	E	F	G	H
15 lat	722,03 €	747,16 €	780,22 €	819,23 €	872,78 €	932,95 €	1008,33 €
16 lat	812,29 €	840,55 €	877,74 €	921,63 €	981,88 €	1049,57 €	1134,37 €
17 lat	902,54 €	933,95 €	975,27 €	1024,04 €	1090,98 €	1166,19 €	1260,42 €
18 lat	1083,05 €	1120,73 €	1170,32 €	1228,84 €	1309,18 €	1399,43 €	1512,50 €
19 lat	1263,56 €	1307,52 €	1365,38 €	1433,65 €	1527,37 €	1632,67 €	1764,58 €
20 lat	1444,06 €	1494,31 €	1560,43 €	1638,46 €	1745,57 €	1865,90 €	2016,66 €
Od 21 lat aż do wieku uprawnającego do świadczenia emerytalnego AOW							
Początkowa skala płac	Ustawowe wynagrodzeni e minimalne						
0 pierwsze półrocze	1748,87 €	€1780,28 €	1950,54 €	2048,07 €	2181,96 €	2332,38 €	2520,83 €
0 drugie półrocze	1805,08 €	1867,89 €	1950,54 €	2048,07 €	2181,96 €	2332,38 €	2520,83 €
1	1838,14 €	1915,83 €	2011,70 €	2124,11 €	2262,96 €	2434,87 €	2628,27 €
2	1869,54 €	1963,76 €	2077,82 €	2196,84 €	2348,91 €	2525,78 €	2735,72 €
3	1904,26 €	2015,01 €	2135,68 €	2276,18 €	2436,52 €	2621,66 €	2848,12 €
4	1934,01 €	2066,25 €	2195,18 €	2345,61 €	2515,87 €	2719,19 €	2955,56 €
5		2109,23 €	2259,65 €	2421,65 €	2600,17 €	2813,41 €	3064,66 €
6			2320,81 €	2494,38 €	2689,43 €	2912,59 €	3173,76 €
7				2565,46 €	2770,43 €	3006,81 €	3281,21 €
8					2854,73 €	3101,03 €	3390,30 €
9						3200,21 €	3499,40 €
10							3603,54 €

Przy obliczeniach w tabeli zastosowano strukturalną podwyżkę płac od 1 kwietnia 2021 roku w wysokości 2%.

Wynagrodzenie minimalne (dla pracowników małoletnich) podwyższane jest zawsze 1 lipca i 1 stycznia. Jeśli wynagrodzenie w poniższej tabeli jest niższe niż aktualne wynagrodzenie minimalne (dla pracowników małoletnich), obowiązuje ustawowe wynagrodzenie minimalne (dla pracowników małoletnich).

STAWKI GODZINOWE							
Stopień/ grupa zaszerogowania	B	C	D	E	F	G	H
15 lat	4,46 €	4,61 €	4,82 €	5,06 €	5,38 €	5,76 €	6,22 €
16 lat	5,01 €	5,19 €	5,42 €	5,69 €	6,06 €	6,48 €	7,00 €
17 lat	5,57 €	5,77 €	6,02 €	6,32 €	6,73 €	7,20 €	7,78 €
18 lat	6,68 €	6,92 €	7,22 €	7,58 €	8,08 €	8,63 €	9,34 €
19 lat	7,80 €	8,07 €	8,43 €	8,85 €	9,42 €	10,07 €	10,89 €
20 lat	8,91 €	9,22 €	9,63 €	10,11 €	10,77 €	11,51 €	12,45 €
Od 21 lat aż do wieku uprawniającego do świadczenia emerytalnego AOW							
Początkowa skala płac	Ustawowe wynagrodzenie minimalne						
0 pierwsze półrocze	10,79 €	10,99 €	12,04 €	12,64 €	13,46 €	14,39 €	15,56 €
0 drugie półrocze	11,14 €	11,53 €	12,04 €	12,64 €	13,46 €	14,39 €	15,56 €
1	11,34 €	11,82 €	12,41 €	13,11 €	13,96 €	15,02 €	16,22 €
2	11,54 €	12,12 €	12,82 €	13,56 €	14,49 €	15,59 €	16,88 €
3	11,75 €	12,43 €	13,18 €	14,05 €	15,03 €	16,18 €	17,57 €
4	11,93 €	12,75 €	13,55 €	14,47 €	15,52 €	16,78 €	18,24 €
5		13,02 €	13,94 €	14,94 €	16,04 €	17,36 €	18,91 €
6			14,32 €	15,39 €	16,60 €	17,97 €	19,58 €
7				15,83 €	17,10 €	18,55 €	20,25 €
8					17,62 €	19,14 €	20,92 €
9						19,75 €	21,59 €
10							22,24 €

WYNAGRODZENIE MIESIĘCZNE							
Stopień/ grupa zaszeregowania	B	C	D	E	F	G	H
15 lat	736,58 €	762,36 €	796,08 €	835,76 €	889,98 €	951,47 €	1028,83 €
16 lat	828,65 €	857,66 €	895,59 €	940,23 €	1001,22 €	1070,40 €	1157,43 €
17 lat	920,72 €	952,96 €	995,11 €	1044,70 €	1112,47 €	1189,34 €	1286,04 €
18 lat	1104,86 €	1143,55 €	1194,13 €	1253,63 €	1334,96 €	1427,20 €	1543,24 €
19 lat	1289,01 €	1334,14 €	1393,15 €	1462,57 €	1557,46 €	1665,07 €	1800,45 €
20 lat	1473,15 €	1524,73 €	1592,17 €	1671,51 €	1779,95 €	1902,94 €	2057,66 €
Od 21 lat aż do wieku uprawniającego do świadczenia emerytalnego AOW							
Początkowa skala płac	Ustawowe wynagrodzenie minimalne						
0 pierwsze półrocze	1783,59 €	1816,65 €	1990,21 €	2089,39 €	2224,94 €	2378,67 €	2572,07 €
0 drugie półrocze	1841,44 €	1905,91 €	1990,21 €	2089,39 €	2224,94 €	2378,67 €	2572,07 €
1	1874,50 €	1953,85 €	2051,37 €	2167,08 €	2307,59 €	2482,81 €	2681,17 €
2	1907,56 €	2003,44 €	2119,15 €	2241,47 €	2395,20 €	2577,03 €	2790,26 €
3	1942,28 €	2054,68 €	2178,65 €	2322,47 €	2484,46 €	2674,55 €	2904,32 €
4	1972,03 €	2107,58 €	2239,82 €	2391,89 €	2565,46 €	2773,73 €	3015,07 €
5		2152,21 €	2304,28 €	2469,58 €	2651,41 €	2869,61 €	3125,82 €
6			2367,10 €	2543,97 €	2743,98 €	2970,44 €	3236,57 €
7				2616,70 €	2826,63 €	3066,32 €	3347,33 €
8					2912,59 €	3163,84 €	3458,08 €
9						3264,68 €	3568,83 €
10							3676,27 €

Patrz Ustęp 4 układu zbiorowego pracy dla upraw polowych.

Ustawowe wynagrodzenie minimalne dotyczy grup pracowników, o których mowa w Artykuł 10 („Piekarbeid” (szczyt natężenia pracy) i Artykuł 11 i 12 (Przepisy dotyczące pracowników sezonowych). Poniższe kwoty podlegają modyfikacji w oparciu o ustalone przez rząd nowe kwoty. Stawka godzinowa została obliczona poprzez podzielenie ustawowego tygodniowego wynagrodzenia minimalnego przez tygodniową liczbę godzin pracy wynoszącą w sektorze upraw polowych 38 godzin. Kwoty zostały zaokrąglone do dwóch miejsc po przecinku.

Ustawowe wynagrodzenie minimalne (*)

Data wejścia w życie	za godzinę	za tydzień	za miesiąc
1 lipca 2021 r.	10,34 €	392,55 €	1701,00 €

(*) Kwoty podane są dla wieku 21 lat i więcej.

W przypadku pracowników sezonowych i pomocników na soboty obowiązuje wartość procentowa wynagrodzenia pracowników młodocianych ustalona w układzie zbiorowym pracy, Artykuł 11.

W przypadku „piekarbeiderów” obowiązuje ustawowa wartość procentowa wynagrodzenia pracowników młodocianych, Ustęp 6.

Wartość procentowa wynagrodzenia młodocianych pracowników sezonowych i pomocników na soboty ustalona w układzie zbiorowym CAO:

Od 1 lipca 2021 r.**			
Wiek	% ustawowego wynagrodzenia minimalnego	wynagrodzenie miesięczne	wynagrodzenie godzinowe
21 lat i więcej	100%	1701,00 €	10,34 €
20 lat	80%	1360,80 €	8,27 €
19 lat	70%	1190,70 €	7,24 €
18 lat	60%	1020,60 €	6,20 €
17 lat	50%	850,50 €	5,17 €
16 lat	45%	765,45 €	4,65 €
15 lat	40%	680,40 €	4,14 €

** Rząd aktualizuje ustawowe wynagrodzenie minimalne dwa razy w roku: 1 stycznia i 1 lipca. Aktualne kwoty można znaleźć na www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon.

Wysokość ustawowego wynagrodzenia minimalnego dla (młodocianych) „piekarbeiderów”***:

Od 1 lipca 2021 r.			
Wiek	% ustawowego wynagrodzenia minimalnego	wynagrodzenie miesięczne	wynagrodzenie godzinowe
21 lat i więcej (**)	100%	1701,00 €	10,34 €
20 lat	80%	1360,80 €	8,27 €
19 lat	60%	1020,60 €	6,20 €
18 lat	50%	850,50 €	5,17 €
17 lat	39,5%	671,90 €	4,09 €
16 lat	34,5%	586,85 €	3,57 €
15 lat	30%	510,30 €	3,10 €

*** Rząd aktualizuje ustawowe wynagrodzenie minimalne dwa razy w roku: 1 stycznia i 1 lipca. Aktualne kwoty można znaleźć na www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon.

Pracownicy z ograniczoną zdolnością do pracy. Patrz również: Artykuł 17, Ustęp 2, d.

Dla pracowników stanowiących grupę docelową ustawy o współuczestnictwie (*Participatiewet*), mianowicie pracowników uprawnionych do korzystania z uregulowań w ramach ustawy WSW i klasyfikujących się do pracy chronionej (*Wajongers*), co do których ustalono, iż z powodu swych ograniczeń nie są oni w stanie pracować w pełnym wymiarze zarobić 100% ustawowego wynagrodzenia minimalnego (WML), stworzono osobną skalę płac obok siatki płac.

Skala ta rozpoczyna się od 100% ustawowego wynagrodzenia minimalnego, a kończy w chwili zrównania się z obecną siatką płac, przy czym chodzi w szczególności o maksymalną kwotę najniższej skali i w żadnym wypadku nie mniej niż 120% ustawowego wynagrodzenia minimalnego. Jeśli maksymalna kwota z najniższej standardowej skali płac – tzn. z wyłączeniem obowiązujących (niższych) skal płac dla konkretnych grup pracowników, np. pracowników okazjonalnych (*gelegenheidswerknemers*) i osób rozpoczynających karierę (*starters*) – jest znacząco wyższa niż 120% ustawowego wynagrodzenia minimalnego, to maksymalna kwota nowej skali płac dla konkretnej grupy także będzie znacząco wyższa. Nowa skala płac rośnie etapowo, przy czym kolejne etapy odpowiadają ustalonym etapom obecnej siatki płac. Kolejne etapy są osiągnane aż do momentu dojścia do ustalonej maksymalnej kwoty ze skali płac.

Uwaga: Wyraźnie zaznacza się, że niniejsza skala płac obowiązuje wyłącznie w przypadku opisanej poniżej grupy docelowej, nie obowiązuje zaś w odniesieniu do innych pracowników np. z ograniczoną zdolnością do pracy nienależących do grupy docelowej objętej ustawą o współuczestnictwie (*Participatiewet*), pracowników z ograniczoną zdolnością do pracy będących w stanie samodzielnie zarobić ustawowe wynagrodzenie minimalne oraz innych grup pracowników odsuniętych od rynku pracy.

Tabele płac dla pracowników z ograniczoną zdolnością do pracy

Tabela płac od 1 lipca 2021 r.		Miesięcznie	Godzinowo
Początek	100% ustawowego wynagrodzenia minimalnego (WML) 21 lat (****)	1701,00 €	10,34 €
Po 1 roku	WML*1,04	1769,04 €	10,75 €
Po 2 latach	WML*1,08	1837,08 €	11,17 €
Po 3 latach	WML*1,12	1905,12 €	11,58 €
Po 4 latach	WML*1,16	1973,16 €	11,99 €
Po 5 latach	WML*1,2	2041,20 €	12,41 €

**** Rząd aktualizuje ustawowe wynagrodzenie minimalne dwa razy w roku: 1 stycznia i 1 lipca. Aktualne kwoty można znaleźć na www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon.

W przypadku pracowników młodocianych zastosowanie mają wartości procentowe wynagrodzenia pracowników młodocianych.

Ubezpieczenie wypłat w okresie nieobecności w pracy z powodu choroby (SAZAS).

Dzięki Towarzystwu Ubezpieczeniowemu Sazas pracodawcy oraz związki zawodowe sektora rolniczego oferują ubezpieczenie na wypadek absencji chorobowej. Pracodawca może wybrać jeden z kilku możliwych wariantów wypłat z Sazas, aby wywiązać się z obowiązku wypłaty wynagrodzenia pracownikowi niezdolnemu do pracy przez pierwsze 2 lata choroby. Ponadto Sazas oferuje ubezpieczenie PLUS dla pracownika.

Pracownik zatrudniony u pracodawcy korzystającego z usług Sazas otrzymuje automatycznie ubezpieczenie PLUS, chyba że rezygnuje z niego na własną prośbę. Za ubezpieczenie PLUS pracownik płaci składkę w wysokości 1,18% wynagrodzenia (składka w roku 2021).

W przypadku, gdy pracownik posiadający ubezpieczenie PLUS jest niezdolny do pracy przez ponad pół roku i sumiennie wywiązuje się z obowiązków reintegracyjnych, otrzymuje następujące uzupełnienie wynagrodzenia:

- w drugim półroczu choroby: 10% – razem z wynagrodzeniem wypłacanym przez pracodawcę daje to w sumie 100% wynagrodzenia;
- w drugim roku choroby: 15% dodatku. Razem z wynagrodzeniem wypłacanym przez pracodawcę daje to również w sumie 100% wynagrodzenia;
- od trzeciego do siódmego roku choroby łącznie (to jest przez pierwszych pięć lat w WIA): 10% uzupełnienia obliczonego na podstawie wysokości ubezpieczonego wynagrodzenia.

Ubezpieczenie PLUS obejmuje także ubezpieczenie częściowej utraty zarobków, tzw. „WGA-hiaat”. W przypadku zaistnienia takiego niedoboru dochodów (czyli WGA-hiaat), SAZAS uzupełnia świadczenia WGA: WGA – zasiłek uzupełniający płacę (*WGA-loonaanvullingsuitkering*) i WGA – zasiłek kontynuowany (*WGA-vervolguitkering*), do maksymalnie 70% objętego ubezpieczeniem wynagrodzenia (podstawa obliczeń nie może jednak przewyższać dziennej ustawowej maksymalnej stawki wynagrodzenia). Wypłata ubezpieczenia, w przypadku ciągłego istnienia niedoboru dochodów wynikającego z WGA, trwa do osiągnięcia wieku emerytalnego AOW (*AOW-leeftijd*) przez pracownika (z górną granicą 70 lat). W tym przypadku zakłada się, iż sytuacja związana z niedoborem dochodów nie ulegnie zmianie.

W wypadku odstąpienia od ubezpieczenia przez pracodawcę, pracownik ma możliwość samodzielnego kontynuowania udziału w pakiecie Plus. Chęć kontynuacji pracownik musi zgłosić w ciągu 2 miesięcy od momentu zakończenia ubezpieczenia. W takim wypadku płaci on składkę w wysokości 1,38% wynagrodzenia (składka za rok 2021). W przypadku zgłoszenia chęci kontynuacji ubezpieczenia po upływie 2 miesięcy należy przedstawić świadectwo zdrowia.

SAZAS oferuje również ubezpieczenie na wypadek niezdolności do pracy dla osób pracujących w rolnictwie na własny rachunek (AVAZ). Dostępne są także pakiety ubezpieczeń dla osób częściowo niezdolnych do pracy (pokrycie WIA): pakiet WIA oraz ubezpieczenie WGA-hiaat.

Wsparcie w czasie zwolnienia lekarskiego

We współpracy z niezależną organizacją służby medycyny pracy (Arbodienst) SAZAS oferuje także pomoc w czasie zwolnienia lekarskiego. Utworzono trzy warianty owego dodatkowego ubezpieczenia: Compleet – całościowe, Basis - podstawowe wsparcie w czasie zwolnienia lekarskiego oraz Eigen regie – „reżyseria własna”. Pakiety te są dostosowane do potrzeb sektora rolniczego i przyrodniczego.

W niniejszym załączniku wymieniono tylko niektóre istotne ustalenia. Treść załącznika została starannie opracowana, jednak nie posiada wiążącej mocy prawnej. W celu uzyskania dalszych informacji można skontaktować się z punktem obsługi klienta Sazas pod numerem telefonu: 088-5679100 lub mailowo pod adresem info@sazas.nl. Więcej informacji można znaleźć na: www.sazas.nl.

Pracownicy sektora rolniczego i przyrodniczego objęci są regulacją emerytalną BPL Pensioen (BPL). Pracownik zatrudniony w przedsiębiorstwie zrzeszonym w danym funduszu jest zobowiązany przystąpić do regulacji emerytalnej. Regulacja ta znajduje zastosowanie od pierwszego dnia miesiąca, w którym pracownik ukończył 21 rok życia.

Niniejsza regulacja emerytalna oparta jest na przeciętnej podstawie emerytalnej. Jest to regulacja, w której za każdy rok zatrudnienia pracownik nabywa prawa emerytalne w wymiarze stałego oprocentowania podstawy emerytalnej.

W skład emerytury BPL wchodzi:

- emerytura pracownicza – od osiągnięcia wieku emerytalnego do zgonu;
- renta rodzinna (partnerska) – świadczenie dla (byłej/byłego) partnera/partnerki w przypadku zgonu ubezpieczonego;
- tymczasowa renta partnerska – świadczenie dla partnera/partnerki
- renta rodzinna (dla osieroconych dzieci) – świadczenie dla dzieci pracownika do 24 roku życia w przypadku zgonu ubezpieczonego;

Możliwe jest dostosowanie poszczególnych postanowień regulacji do osobistej sytuacji pracownika. Od 1 stycznia 2018 r. wiek emerytalny wynosi 68 lat. Pracownik może zdecydować o wcześniejszym odejściu na emeryturę (od ukończenia 60 lat). Możliwe jest także przeniesienie części emerytury na rzecz renty rodzinnej partnerskiej lub odwrotnie. W celu skorzystania z wyżej opisanych możliwości należy nawiązać kontakt z wykonawcą regulacji. Dane do kontaktu znajdują Państwo poniżej. Emerytura zostanie wówczas ponownie przeliczona z uwzględnieniem preferowanego wariantu ubezpieczeniowego.

Wykonawca regulacji

Realizacją regulacji emerytalnej zajmuje się TKP-Emerytury (TKP Pensioen) w Groningen. W celu uzyskania dodatkowych informacji prosimy nawiązać kontakt z centrum obsługi klienta pod numerem telefonu: 050-5224000 (pracodawcy) i 050-5223000 (pracownicy). Więcej informacji można znaleźć na: www.bplpensioen.nl.

Fundusze socjalne sektora rolniczego i przyrodniczego zostały przydzielone do trzech klastrow: Emerytura (*Pensioen*), Ubezpieczenia (*Verzekeren*) i Rynek pracy (*Arbeidsmarkt*). „Colland” to połączenie regulacji społecznych dla rolnictwa i sektora przyrodniczego.

Poniżej znajduje się skrócony opis regulacji należących do poszczególnych klastrow.

Emerytura

Klaster Emerytura składa się z funduszu BPL, który działa samodzielnie. Regulacje dotyczące funduszu BPL są opisane w załącznik VII.

Ubezpieczenia

Ubezpieczenia stanowią drugi klaster Colland. Klaster ten składa się z działającego samodzielnie towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych SAZAS. Oferuje ono pracodawcom i pracownikom usługi w poniższych obszarach:

- Kontynuacja wypłaty wynagrodzenia w razie zwolnienia chorobowego;
- Reintegracja zawodowa i pomoc osobom na listach oczekujących;
- Wsparcie przy procedurze 1 i 2 stopnia (*1ste en 2e spoortraject*) z ustawy o reintegracji osób niezdolnych do pracy (*Wet Verbetering Poortwachter*), m.in. umieszczenie pracownika u innego pracodawcy;
- Uzupełnienie renty z tytułu WAO i WIA;
- Ubezpieczenie ryzyka własnego od częściowej niezdolności do pracy (*WGA-risico*)
- Wsparcie w czasie zwolnienia lekarskiego i reintegracja w czasie niezdolności do pracy przez służbę medycyny pracy;
- Projekt „Verzuim onder de Duim” (absencja chorobowa w pigułce) (bezpłatnie w ramach profilaktyki).

Dodatkowe informacje można uzyskać po skontaktowaniu się z SAZAS pod numerem telefonu: 088-5679100 lub po wysłaniu wiadomości na adres info@sazas.nl. Patrz także: www.sazas.nl.

Rynek pracy

Trzeci klaster, Rynek pracy, składa się z samodzielnie działających funduszy: funduszu pomostowego (*Overbruggingsfonds*) oraz funduszu Colland rynek pracy (*Colland Arbeidsmarkt*).

Pracodawcy i pracownicy mogą otrzymać z tych funduszy dofinansowanie:

- Na szkolenia;
- Z tytułu regulacji przejściowej (kontynuacja wypłaty wynagrodzenia w razie przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi).

Aktualne informacje na temat niniejszych regulacji i wysokości składek znajdują się na stronie internetowej Colland: www.collandarbeidsmarkt.nl. Z wszelkimi pytaniami można zwrócić się także do działu obsługi klienta Colland pod numerem telefonu: 088-0084550 (w dni robocze od 9:00 do 17:00, koszty rozmowy według stawek lokalnych).

Płace jako podstawa opodatkowania:

- a. Roczne opłaty wynikające z postanowień Artykuł 39 i Artykuł 44 są obliczane: na bazie płacy będącej podstawą opodatkowania, jednak z zastrzeżeniem, że za maksymalną stawkę dzienną uznaje się półtora maksymalnego składkowego wynagrodzenia dziennego, na podstawie którego odprowadza się składki na ubezpieczenia pracowników w świetle art. 17 ustawy finansowania ubezpieczeń społecznych (Wfsv).
- b. Od świadczeń otrzymywanych z tytułu niezdolności do pracy po okresie 104 tygodni w rozumieniu art. 7:629 k.c. nie ma obowiązku odprowadzania składek, co wynika z ustawy o niezdolności do pracy (WAO) oraz ustawy o pracy i dochodach osób częściowo niezdolnych do pracy (WIA). Nie ma też takiego obowiązku w związku z innymi świadczeniami o jednakowym charakterze i zakresie stosowania jak powyższe.
- c. Płaca będąca podstawą opodatkowania to płaca wynikająca ze stosunku pracy – zgodnie z Rozdziałem II ustawy o opodatkowaniu plac z 1964 roku (*Wet op de loonbelasting 1964*), przy czym art. 11, ust. 1, część j oraz art. 10 ust. 4 nie mają tu zastosowania.

Zalicza się do niej wyłącznie te składniki wynagrodzenia, które mają związek z czasem pracy. W skład wynagrodzenia wchodzi:

- wszelkie składniki wynagrodzenia brutto mające związek z czasem pracy;
- stałe roczne dodatki i świadczenia.

Wliczają się do nich:

- 1) wynagrodzenie faktyczne wynikające z aktualnego stosunku pracy;
- 2) godziny nadliczbowe/dodatkowe/nienormowane, włącznie z dodatkiem za pracę w uciążliwych warunkach i pracę w systemie zmianowym;
- 3) trzynastka;
- 4) stała premia na koniec roku;
- 5) dodatek wakacyjny;
- 6) płatne godziny urlopowe i dni ADV, godziny podróży (nie będące kosztami dojazdów);
- 7) dodatek do stawki godzinowej za wydajność;
- 8) tymczasowy dodatek ze względu na pracę na wyższym stanowisku;
- 9) tymczasowy dodatek za fachowość;
- 10) dodatki osobiste;
- 11) rekompensata za dyspozycyjność.

1. Prace wykonywane przez pracowników, których dotyczy możliwość wykorzystania regulacji przejściowej, mogą zostać przerwane na maksymalnie 30 dni w okresie od 15 listopada do 1 kwietnia, jeżeli pracodawca uzna, że warunki atmosferyczne bezpośrednio lub pośrednio uniemożliwiają prowadzenie prac. Pracodawca określa z co najmniej jednodniowym wyprzedzeniem, czy dany dzień należy uznać za dzień przejściowy. Od 1 stycznia 2018 r. regulacja ta stała się regulacją zamkniętą. Od tej daty nie jest możliwe zawieranie umów zawierających regulację przejściową. Regulacja przejściowa obowiązuje nadal w przypadku umów o pracę zawartych przed 1 stycznia 2018 r. Od 1 kwietnia 2016 r. wynagrodzenie należne za dni uznane za dni przejściowe wynosi 100% wynagrodzenia faktycznego za dni, które nie są uznane za dni przejściowe.
2. Pracownik z regulacją przejściową nabywa prawa do 2,5 dnia przejściowego za każdy miesiąc kalendarzowy zatrudnienia u pracodawcy. W przypadku tego nabycia praw liczą się wyłącznie pełne miesiące kalendarzowe. Prawa nabyte w danym roku kalendarzowym są przeznaczane na okres przejściowy między 15 listopada a 31 grudnia tego roku włącznie i okres od 1 stycznia do 1 kwietnia roku następnego. Jeśli liczba dni przejściowych, do których pracownik uzyskał prawo na okres od 15 listopada do 1 kwietnia, nie jest wystarczająca, aby pokryć maksymalną liczbę 30 dni, to na okres niedoboru dni przejściowych obowiązuje następujące:
 - a. Pracodawca ma obowiązek wypłaty faktycznego wynagrodzenia;
 - b. Pracownik ma obowiązek wykonywać w przedsiębiorstwie inne prace na rzecz pracodawcy lub w porozumieniu wykonywać inne prace;
 - c. Aby zastosowanie miały dwa punkty wskazane powyżej, musi występować sytuacja, w której warunki atmosferyczne niezależnie od czasu ich trwania uniemożliwiają prowadzenie prac. Ewentualne saldo przysługujących, lecz niewykorzystanych dni przejściowych traci ważność 1 kwietnia.
3. Pracodawca corocznie przed okresem od 15 listopada do 1 kwietnia udostępnia pracownikowi pisemną specyfikację liczby dni przejściowych, do których pracownik nabył prawo do 1 listopada.
4. Pracodawca może ubiegać się o zwrot kosztów z funduszu za każdy dzień, kiedy niemożliwa była praca, przy czym dla danego okresu przejściowego jest to maksymalnie 30 dni. Fundusz stosuje stałe kwoty zwrotu na dzień przejściowy, ustalone corocznie przez zarząd funduszu przejściowego. Pracodawca jest corocznie informowany na piśmie o wysokości tych kwot. Aktualne kwoty można znaleźć na: www.collandarbeidsmarkt.nl.
5. Pracowników, których dotyczy możliwość wykorzystania regulacji przejściowej, obowiązuje osobny układ zbiorowy pracy dotyczący Funduszu pomostowego. Pracodawcy i pracownicy, których dotyczy możliwość wykorzystania regulacji przejściowej, są zobowiązani do stosowania się do zobowiązań zawartych w przepisach statutów funduszu lub wynikających z nich. Uważa się, że odnośne przepisy są częścią tego układu zbiorowego pracy.
6. W okresie przejściowym obowiązują powszechnie przyjęte zasady dotyczące zakończenia umowy o pracę. Jeżeli i o ile okres wypowiedzenia przypada na dni przejściowe, to pracodawca wypłaca pracownikowi pełne wynagrodzenie faktyczne za okres wypowiedzenia, który obowiązuje tego pracownika.
7. Jeśli pracownik zostaje wezwany do wykonywania prac w dni przejściowe, to za dzień, w którym wykonuje on prace, pracownik otrzymuje co najmniej przysługujące mu wynagrodzenie faktyczne, także wówczas, gdy prace nie zajęły pełnego wymiaru czasu pracy. Dzień ten nie jest uznawany za dzień przejściowy.
8. Za dni przejściowe dla danego pracownika nie mogą zostać uznane dni, w których pracownik ten jest niezdolny do pracy z powodu choroby. Jeśli pracownik stanie się niezdolny do pracy z powodu choroby w dniu, który został już uznany za dzień przejściowy, to dnia tego także nie można uznać za dzień przejściowy. Pracodawca ma obowiązek wypłacić za te dni pełne wynagrodzenie faktyczne, które przysługiwałoby pracownikowi, gdyby nie stał się niezdolny do pracy.

W niniejszym załączniku wymieniono tylko niektóre istotne ustalenia. Treść załącznika została starannie opracowana, jednak nie posiada wiążącej mocy prawnej.

Administracją pracodawców zajmuje się TKP. Realizacja regulacji spoczywa na Gilde BT, pod nadzorem Funduszu pomostowego (OBF). W celu uzyskania szczegółowych informacji dotyczących tej regulacji zalecamy nawiązanie kontaktu z biurem obsługi klienta Colland pod numerem telefonu 088-0084550 (dostępnym od poniedziałku do piątku w godzinach 9:00 –17:00; koszty rozmowy według stawek lokalnych). Więcej informacji można znaleźć na stronie internetowej: www.collandarbeidsmarkt.nl.

załącznik XI Odnośnie do organu doradczego pracowników – definicje w nawiązaniu do Artykuł 3,

W odniesieniu do partycypacji pracowniczej Ustawa o Radach Pracowników definiuje obowiązek pracodawców utworzenia rady pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 50 osób (art. 2).

Dla mniejszych przedsiębiorstw ustawa ta przewiduje następujące reguły partycypacji pracowniczej:

Art. 35c ust. 1: „pracodawca prowadzący przedsiębiorstwo, w którym zatrudnionych jest przynajmniej 10, lecz mniej niż 50 osób i w którym nie powołano do życia rady pracowników, może utworzyć przedstawicielstwo pracownicze, składające się z przynajmniej 3 osób wybranych bezpośrednio przez osoby zatrudnione w danym przedsiębiorstwie i spośród nich poprzez tajne głosowanie pisemne”.

Art. 35d ust. 1: „pracodawca prowadzący przedsiębiorstwo, w którym zatrudnionych jest mniej niż 10 osób i w którym nie powołano do życia rady pracowników, może utworzyć przedstawicielstwo pracownicze zgodnie z art. 35c ust. 1”.

Obie grupy określa się więc pojęciem „przedstawicielstwo pracownicze”.

- a. W czasie choroby, niezdolności do pracy oraz okresu reintegracji pracownik ma obowiązek stosowania się do wymogów ustawowych, przepisów służby medycyny pracy i reguł obowiązujących w przedsiębiorstwie pracodawcy. Pracodawca odpowiada za udostępnienie odnośnych reguł wynajętej przez niego służby medycyny pracy.
- b. **Zgłaszanie choroby**
Jeśli pracownik jest chory i niezdolny do pracy, to ma obowiązek poinformowania o tym pracodawcy jak najszybciej, ale w każdym przypadku przed godziną 9.00 rano tego samego dnia, chyba że pracodawca wydał inne zalecenia w tym względzie.
- c. **Pomoc medyczna**
Pracownik ma obowiązek w rozsądnym terminie zwrócić się o pomoc medyczną i pozostawać pod opieką lekarza prowadzącego oraz stosować się do jego zaleceń w całym okresie trwania choroby.
- d. **Obowiązek pozostawania w domu**
Pracownik ma obowiązek pozostawać do dyspozycji zgodnie z przepisami służby medycyny pracy dotyczącymi przeprowadzania kontroli.
- e. **Pobyt za granicą**
 - Pracownik niezdolny do pracy może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o pozwolenie na kilkudniowy pobyt za granicą. Pracodawca może zasięgnąć w tym zakresie opinii ze strony służby medycyny pracy.
 - Na żądanie służby medycyny pracy w chwili zgłoszenia choroby lub w innym określonym przez służbę medycyny pracy momencie przez przebywającego za granicą pracownika lub w jego imieniu przedkładany jest dowód niezdolności do pracy wydany przez odpowiedni oficjalny organ w danym kraju.
- f. **Powrót do zdrowia i do pracy**
 - a. pracownik wznawia pracę w momencie, gdy jest do tego zdolny.
 - b. pracownik wznawia pracę w momencie, gdy służba medycyny pracy orzeknie, iż jest do tego zdolny.
 - c. jeśli pracownik, stosując się do zaleceń służby medycyny pracy, zaczyna wykonywać odmienną pracę, bezzwłocznie informuje o tym pracodawcę.

załącznik XIII Ustawa o reintegracji osób niezdolnych do pracy (Wet Verbetering Poortwachter)

Poniżej znajduje się krótkie streszczenie ustawy o reintegracji osób niezdolnych do pracy (*Wet Verbetering Poortwachter*). W mocy pozostaje pierwotny tekst ustawy. Poniższe streszczenie nie stanowi podstawy do roszczenia jakichkolwiek praw.

Ustawa o reintegracji osób niezdolnych do pracy zawiera nowe przepisy obowiązujące pracodawców i pracowników w przypadku długotrwałego zwolnienia chorobowego. Przestrzeganie przepisów tych nie jest dobrowolne: w razie ich nieprzestrzegania na pracodawcę, ale i na pracownika mogą zostać nałożone sankcje. Przepisy te mają na celu zapewnienie przejrzystości odnośnie do działań mających umożliwić szybki powrót pracownika do pracy. Aby osiągnąć przejrzystość, tworzona jestteczka reintegracji, przygotowanie planu działań oraz sprawozdania z przebiegu reintegracji.

Streszczenie sposobu postępowania:

Najpóźniej w 6 tygodniu zwolnienia chorobowego służba medycyny pracy opracowuje analizę problemu. Najpóźniej w 8 tygodniu zwolnienia chorobowego pracodawca wspólnie z pracownikiem przygotowuje plan działań reintegracyjnych.

Pracodawca i pracownik wypełniają obowiązki reintegracyjne, regularnie oceniają plan działania i w razie potrzeby modyfikują go.

Jeśli między pracodawcą a pracownikiem występuje różnica zdań dotycząca reintegracji, to mogą oni zwrócić się do Urzędu Realizacji Ubezpieczeń Społecznych (UWV) z wnioskiem o ocenę bieglego.

Jeśli dojdzie do złożenia wniosku o rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy, przysługującą na podstawie ustawy WAO, to pracodawca przygotowuje sprawozdanie z przebiegu reintegracji zawierające wszelkie dokumenty dotyczące reintegracji. Pracownik wysyła sprawozdanie.

Na podstawie sprawozdania z przebiegu reintegracji Urząd Realizacji Ubezpieczeń Społecznych (UWV) ocenia, czy pracodawca i pracownik wystarczająco wywiązali się z obowiązku reintegracji. Jeżeli tak nie jest, to nakładane są sankcje.

Sankcja dla pracownika oznacza, że pracodawca może zatrzymać wypłatę wynagrodzenia. Ponadto Urząd Realizacji Ubezpieczeń Społecznych (UWV) może całkowicie lub częściowo zatrzymać wypłatę renty WAO/WIA.

Sankcja dla pracodawcy może prowadzić do wydłużenia o rok obowiązku kontynuacji wypłacania pracownikowi wynagrodzenia.

Pracodawca i pracownik mogą od początku zwolnienia wnioskować do Urzędu Realizacji Ubezpieczeń Społecznych (UWV) o drugą opinię, jeśli któryś z nich jest zdania, że przeciwna strona niewystarczająco wywiązuje się ze swoich zobowiązań.

Ustawa o badaniach medycznych ogranicza możliwość wykonywania badań lekarskich. W ustawie tej pod pojęciem badania medycznego rozumie się:

- Pisemne zapytania o stan zdrowia;
- Ustne zapytania o stan zdrowia;
- Badanie fizykalne.

Badania medyczne może wykonywać wyłącznie lekarz. Oznacza to, że kandydat do pracy nie musi informować pracodawcy ani pracownika ds. personelu o stanie swojego zdrowia, chyba że jest to istotne dla stanowiska, o które się ubiega.

Procedura rekrutacji

W trakcie rekrutacji (podczas rozmowy o pracę lub w formularzach rekrutacyjnych) pracodawcy nie wolno pytać o stan zdrowia ani zwolnienia lekarskie kandydata do pracy.

Badania poprzedzające zatrudnienie

Badania poprzedzające zatrudnienie są dozwolone wyłącznie w przypadku stanowisk, do których pełnienia należy spełnić wyjątkowe wymogi sprawności psychofizycznej. W przypadku takiego stanowiska badanie poprzedzające zatrudnienie musi spełnić poniższe warunki:

1. Pracodawca, który chce przeprowadzić badanie poprzedzające zatrudnienie, ma obowiązek uprzednio zasięgnąć opinii służby medycyny pracy odnośnie do zakresu i legalności takiego badania;
2. Przed rozpoczęciem procedury rekrutacji należy pisemnie ustalić wymogi sprawności psychofizycznej do pracy na danym stanowisku; obejmuje to również sposób sprawdzenia, czy dany kandydat do pracy spełnia te wymogi;
3. Tekst ogłoszenia musi zawierać informację o tym, że częścią procedury rekrutacyjnej jest badanie poprzedzające zatrudnienie;
4. Przy rozpoczęciu procedury rekrutacyjnej należy poinformować kandydatów do pracy o wymogach sprawności psychofizycznej związanych z pełnieniem danego stanowiska, o tym, że zostanie przeprowadzone badanie medyczne, oraz o sposobie przeprowadzenia tego badania;
5. Badanie poprzedzające zatrudnienie (pisemne, ustne lub fizykalne) odbywa się zawsze na zakończenie procedury rekrutacji, czyli po wybraniu kandydata do pracy, które zajmie dane stanowisko, jeśli będzie miał odpowiednią sprawność psychofizyczną;
6. Bez zezwolenia kandydata do pracy nikt nie może zasięgać od osób trzecich (lekarza domowego, poprzedniego pracodawcy) informacji o stanie zdrowia kandydata do pracy.

Zasady te zostały ustalone w rozporządzeniu o badaniach poprzedzających zatrudnienie i procedurze badań poprzedzających zatrudnienie (*Besluit Aanstellingskeuringen en Protocol Aanstellingskeuringen*). Adres składania skarg dotyczących badań poprzedzających zatrudnienie: Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen, Postbus 90405, 2509 LK Den Haag, numer telefonu: 070-3499573.

Skład i kompetencje

Organizacje pracodawców i organizacje pracowników, które zawierają niniejszy układ zbiorowy pracy dla upraw polowych, powołują komisję pojednawczą zajmującą się sporami o stosowanie niniejszego układu zbiorowego pracy.

Komisja pojednawcza składa się z przedstawicieli stron układu zbiorowego pracy. Komisja ta zajmuje się pośrednictwem między stronami w przypadku sporu dotyczącego rozumienia i stosowania ustaleń niniejszego układu zbiorowego pracy.

Komisja pojednawcza składa się z czterech członków. Organizacje pracodawców i organizacje pracowników wyznaczają po dwóch członków.

Pracę Komisji wspomaga sekretarz. Sekretarza mianuje komisja.

Komisja nie ma kompetencji do rozstrzygnięcia sporu, który został wniesiony do sądu, ani sporu, o którym sąd wydał już orzeczenie. Nie wpływa to na możliwość, aby sąd poprosił komisję o zaprezentowanie swojego punktu widzenia.

Komisja zbiera się tak często, jak uznają to za stosowne jej członkowie, lecz w każdym wypadku w terminie 4 tygodni od wniesienia sprawy do komisji.

Siedziba komisji mieści się w biurze Actor, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden.

Komisja może odbywać posiedzenia, naradzać się, wysłuchiwać świadków i biegłych w dowolnym miejscu w Holandii lub za granicą, które zostanie uznane za nadające się do tego celu.

Rozpatrywanie sporu przez komisję

Rozpatrywanie sporu rozpoczyna się od wniesienia przez pracodawcę lub pracownika zażalenia.

Zażalenie takie musi zawierać dane, adres i miejsce zamieszkania pracodawcy oraz pracownika, musi zawierać uzasadnienie i wyraźne żądanie. Zażalenie kierowane jest na adres sekretariatu.

Strony sporu otrzymują możliwość przedstawienia swojego stanowiska pisemnie bądź ustnie. Komisja wyznacza w tym celu we wzajemnym porozumieniu datę, godzinę i miejsce.

Koszty poczynione przez strony w związku ze sporem są ponoszone przez strony, chyba że komisja w wyjątkowych przypadkach postanowi inaczej.

Orzeczenie

Komisja orzeka większością głosów i wydaje orzeczenie, uwzględniając niniejszy układ zbiorowy pracy, umowę zawartą przez strony oraz stanowiące jej część postanowienia i przepisy prawa.

Orzeczenie dotyczące wykładni danego artykułu układu zbiorowego pracy zawiera skierowaną do stron sporu propozycję wyjścia z powstałego impasu.

Strony mają obowiązek w przeciągu 2 tygodni poinformować pisemnie sekretarza, czy zgadzają się z orzeczeniem i propozycją mediacji.

Jeśli strony sporu nie osiągnęły ugody, to strona może przedłożyć spór do rozpatrzenia uprawnionemu sądowi.

Członkowie komisji są zobowiązani do zachowania tajemnicy w odniesieniu do wszystkich poufnych informacji, w których posiadanie weszli w trakcie rozpatrywania sporu.

Komisja pojednawcza nie może zostać pociągnięta do odpowiedzialności za jakiegokolwiek działania lub wstrzymanie się od działań w odniesieniu do sporu, do którego ma zastosowanie niniejszy regulamin.

Przeniesienie kosztów składki Whk na pracownika

Od 1 stycznia 2006 r. pracodawcy mogą obciążać pracowników maksymalnie 50% kosztów składek na ubezpieczenie WGA.

Prawo to wynika z ustawy o finansowaniu zabezpieczeń społecznych (*Wet financiering sociale verzekeringen*).

Tym samym podkreśla się, że zarówno pracodawcy, jak i pracownicy ponoszą odpowiedzialność za długotrwałe zwolnienie chorobowe, i tworzy się zachęty finansowe dla obu stron.

W niniejszym układzie zbiorowym pracy prawo obciążenia pracownika kosztami wynika z Artykuł 24.

Potrącenie

Potrącana kwota jest odliczana z wynagrodzenia netto pracownika, a zwrócona kwota nie podlega odliczeniu od wynagrodzenia brutto.

Kwota, jaką można obciążyć pracownika, wynosi maksymalnie połowę kwoty składki dla tego pracownika.

Obowiązek pracodawcy

Powyższe oznacza, że pracodawcy (ubezpieczeni publicznie przez UWV) płacą zróżnicowaną składkę WGA. Od 2013 r. pracodawca może obciążać pracownika kosztami wynoszącymi maksymalnie 0,27% standardowej składki (*rekenpremie*).

Własne ryzyko pracodawcy

Od 1 stycznia 2017 r. zmieniają się zasady dotyczące składek WGA: zostaną połączone składki dla pracowników stałych (*WGA-vast*) i tymczasowych (*WGA-flex*). Pracodawca może ponosić ryzyko własne również w przypadku składki WGA-flex. Pracodawca może zdecydować się na ponoszenie ryzyka własnego wyłącznie w dwie wyznaczone daty (1 stycznia i 1 lipca). Wniosek w tej sprawie należy złożyć do holenderskiego urzędu skarbowego najpóźniej na 13 tygodni przed planowaną datą wejścia w życie (tak więc przed 1 października lub przed 1 kwietnia). SAZAS oferuje ubezpieczenie od ryzyka WGA w sektorze rolniczym.

Jeśli pracodawca ponosi ryzyko własne WGA, to nie odprowadza zróżnicowanej składki WGA. W takim wypadku pracodawca nadal płaci jednak składkę podstawową WAO/WIA. Przepisy wykonawcze (na podstawie ustawy o finansowaniu zabezpieczeń społecznych) stanowią, że podmioty ponoszące ryzyko własne, które zawarły ubezpieczenie prywatne, także mogą przenieść maksymalnie połowę wysokości składki prywatnej. Obowiązuje przy tym zasada, że jeśli składka prywatna ma szerszy zakres niż samo ryzyko WGA, to można przenieść wyłącznie tę część składki, która dotyczy ryzyka WGA.

Podmioty ponoszące ryzyko własne mogą przenieść maksymalnie połowę kosztów WGA (jeśli nie zawarły ubezpieczenia prywatnego) albo maksymalnie połowę składki na ubezpieczenie (jeśli zawarły ubezpieczenie prywatne). Ponieważ zakres ubezpieczenia prywatnego może obejmować więcej niż ryzyko WGA (np. także świadczenia w razie zwolnienia chorobowego albo uzupełnienia świadczenia WIA), można przenieść wyłącznie tę część składki, która dotyczy ryzyka WGA. W takich przypadkach ubezpieczyciele mogą poinformować pracodawcę o tym, jaka część składki jest na to przeznaczona.

Różnica między ustawowymi a ponadustawowymi dniami urlopu

W przypadku dni urlopu, do których prawa powstały 1 stycznia 2013 r. i później, należy wprowadzić rozróżnienie na ustawowe i ponadustawowe dni urlopu.

Przy pełnym wymiarze czasu pracy liczba ustawowych dni urlopu wynosi 20 rocznie. Prawo do tych dni przepada po upływie 6 miesięcy po roku, w którym uzyskano do nich prawa. 1 lipca 2014 r. przepada więc prawo do dni, do których uzyskano prawo w 2013 roku.

W przypadku ponadustawowych dni urlopu od 1 stycznia 2013 r. obowiązuje termin przedawnienia wynoszący 5 lat.

W rozumieniu układu zbiorowego pracy dla upraw polowych ponadustawowe dni urlopu to:

- Dni wymienione w Artykuł 27, Ustęp 2 powyżej 20 dni;
- Dni wymienione w Artykuł 27, Ustęp 5 i Artykuł 30. Są to odpowiednio dodatkowe dni urlopu dla pracowników powyżej 50 roku życia; oraz
- Dodatkowe dni urlopu z tytułu długotrwałego stosunku pracy.

Schemat terminów przepadku i przedawnienia

Poniższy schemat ukazuje terminy przepadku i przedawnienia poszczególnych dni urlopu w poszczególnych latach:

Nabycie praw	Data przepadku	Data przedawnienia
Ustawowe dni urlopu w 2020 r.	01-07-2021	
Ustawowe dni urlopu w 2021 r.	01-07-2022	
Ustawowe dni urlopu w 2022 r.	01-07-2023	
Ustawowe dni urlopu w 2023 r.	01-07-2024	
Ponadustawowe dni urlopu w 2016 r.		31-12-2021
Ponadustawowe dni urlopu w 2017 r.		31-12-2022
Ponadustawowe dni urlopu w 2018 r.		31-12-2023
Ponadustawowe dni urlopu w 2019 r.		31-12-2024
Ponadustawowe dni urlopu w 2020 r.		31-12-2025
Ponadustawowe dni urlopu w 2021 r.		31-12-2026
Ponadustawowe dni urlopu w 2022 r.		31-12-2027
Ponadustawowe dni urlopu w 2023 r.		31-12-2028

Dozwolona jest zamiana części wynagrodzenia brutto na niepodlegające opodatkowaniu świadczenia lub niepodlegające opodatkowaniu zwroty kosztów przy uwzględnieniu następujących ograniczeń i warunków:

Przy zamianie części wynagrodzenia brutto na niepodlegające opodatkowaniu świadczenia lub niepodlegające opodatkowaniu zwroty kosztów należy uwzględnić bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa.

Zamiana wynagrodzenia jest dozwolona wyłącznie wówczas, jeżeli i o ile jest to dopuszczone przez prawo podatkowe.

Na pasku wynagrodzenia należy wskazać kwotę nieopodatkowanych zwrotów kosztów lub wartość nieopodatkowanych świadczeń, które pracodawca chce zwrócić lub wypłacić bez naliczania opodatkowania.

Zamiana wynagrodzenia na nieopodatkowane zwroty kosztów lub nieopodatkowane świadczenia musi zostać uprzednio pisemnie uzgodniona z pracownikiem i zawarta w umowie o pracę/aneksie do umowy o pracę. W umowie o pracę/aneksie do umowy o pracę wskazuje się między innymi, na jakie nieopodatkowane zwroty kosztów lub nieopodatkowane świadczenia pracownik wymienia wynagrodzenie i ustalony okres wymiany.

Wynagrodzenie po zamianie nie może być niższe od obowiązującego dla pracownika ustawowego wynagrodzenia minimalnego.

Zamiana składników wynagrodzenia nie wpływa na podstawę obliczania tych składników. W przypadku zamiany wynagrodzenia najpierw ustalona zostaje łączna kwota składników wynagrodzenia, jaka prawnie przysługuje pracownikowi. Następnie ustala się, jaka jej część może podlegać zamianie.



Oświadczenie własne o przestrzeganiu postanowień układu zbiorowego pracy

1. Dane handlowe

Nazwa przedsiębiorstwa (nazwa prawna):

Adres dla odwiedzających:

Ulica:

Kod pocztowy i miejscowość:

Adres korespondencyjny:

Ulica:

Kod pocztowy i miejscowość:

2. Dane osoby kontaktowej

Imię i nazwisko:

Inicjały imienia:

Stanowisko:

3. Dane dotyczące układu zbiorowego pracy

Obowiązujący układ zbiorowy pracy:

Podpis

Podpisując niniejszy formularz, oświadczają Państwo, że:

- Udzielili Państwo odpowiedzi na wszystkie pytania zgodnie z najlepszą wiedzą i zgodnie z prawdą;
- Będą Państwo przestrzegać postanowień układu zbiorowego pracy, również w okresach, kiedy nie jest on obowiązujący dla wszystkich pracodawców (*AVV-loze perioden*).
Pracodawca jest świadomy, że w razie nieprzestrzegania przez niego postanowień układu zbiorowego pracy może mu zostać odebrany certyfikat dla zakwaterowania.

Podpis:

Data:

Nazwisko:

Strony niniejszego układu zbiorowego pracy zobowiązują się do wypełniania następujących ustaleń w czasie obowiązywania niniejszego układu zbiorowego pracy:

1. Niska składka ubezpieczenia na wypadek bezrobocia (WW) za pracę sezonową

W sektorze upraw polowych w szerokim zakresie zatrudniani są tymczasowi pracownicy wykonujący prace sezonowe. W przypadku tych pracowników odprowadzane są w ramach ustawy o równowadze na rynku pracy (WAB) wysokie składki WW, ponieważ chodzi o pracę tymczasową. Minister spraw społecznych i zatrudnienia poinformował, że zamierza wprowadzić wyjątek dla tymczasowego zatrudnienia sezonowego.

Gdy tylko rząd zapewni sektorom przestrzeń do wypracowania za pośrednictwem konsultacji CAO niskich składek WW za pracę sezonową, CNV Vakmensen oraz FNV włączą się w konstruktywny sposób w tę współpracę, tak by w CAO pojawił się zapis, jakiego prace sezonowe podlegają niskiej składce WW. Pracodawcy nie zwracają się do związków zawodowych o zobowiązanie się do włączania się w kreowanie przestrzeni dla niższej składki WW za pracę sezonową przez rząd i parlament. Niniejsze uzgodnienie nie będzie wykorzystane ani przez zainteresowane pojedyncze organizacje pracodawców, ani przez ich grupy, w celu wywierania wpływu w dyskusji z ministerstwem na poziomie krajowym.

2. Zasady zakwaterowania dostosowane do przyszłych wyzwań

Pracodawcy wykazują szczerą dbałość o swoich pracowników zagranicznych. Komfortowe zakwaterowanie spełniające odpowiednie normy stanowi ważny element tej troski. Jego koszty mogą do pewnej wysokości zostać potrącone z wynagrodzenia minimalnego. Pracodawcy powołują parytetową grupę roboczą do zbadania:

- w jakich ramach regulaminowych, ustawowych i finansowych zakwaterowanie może zostać poprawione, aby dostosować je do przyszłych wyzwań;
- wysokości potrąceń kosztów zakwaterowania z wynagrodzenia pracowników;
- czy i w jaki sposób możliwe jest różnicowanie między ceną i jakością zakwaterowania.

Przed upływem okresu obowiązywania CAO grupa robocza przedstawi stronom CAO opinię dotyczącą wymienionych punktów badawczych. Opinia grupy roboczej będzie obowiązywać jako autorytatywna w kolejnych negocjacjach CAO.

3. Trwała możliwość zatrudnienia

Strony zamierzają wspierać zdrową i bezpieczną pracę, a także wspierać pracodawców i pracowników w ustawicznym rozwoju. Trwała możliwość zatrudnienia rozpoczyna się już w chwili wejścia na rynek pracy, pojawia się w miejscu pracy, a kończy po przejściu na emeryturę. Celem jest robienie tego w sposób jak najbardziej zdrowy i elastyczny.

W okresie obowiązywania CAO dla upraw polowych strony przeanalizują środki zmierzające do zrealizowania wyrażonego zamiaru. W tym celu strony CAO tworzą parytetową grupę roboczą. Tego rodzaju badanie jest wynikiem uzgodnień emerytalnych dokonywanych na poziomie centralnym przez partnerów społecznych.

Zawartość badania

Wszystkie środki zostaną rozpatrzone i przeanalizowane we wzajemnym powiązaniu. Szczególna uwaga zostanie poświęcona:

- istniejącym już środkom wspierającym trwałą możliwość zatrudnienia;
- możliwościom wcześniejszego zakończenia pracy przed emeryturą przez pracowników wykonujących zawody związane z ciężkimi warunkami pracy;
- programowi emerytalnemu;
- potrzebie i konieczności zasiłków ponadustawowych;
- możliwościom innego organizowania tygodnia pracy;
- wpływowi pracowników na czas pracy i przerwy;
- szkoleniom/rozwojowi oraz zarządzaniu talentami.

Metodyka badawcza

- szeroko zakrojone badanie pracowników oraz pracodawców przez niezależną stronę będącą autorytetem; w badaniu tym przeanalizowane zostaną życzenia pracowników, a także ich konsekwencje odnośnie do każdego środka;
- w badaniu przeanalizowana zostanie finansowa wykonalność poszczególnych środków pod kątem ich wykonalności oraz skuteczności;

Odbiór

Przed upływem okresu obowiązywania CAO grupa robocza przedstawi stronom CAO opinię dotyczącą wdrożenia, ulepszenia i kontynuacji środków związanych z trwałą możliwością zatrudnienia. Warunki ramowe opinii:

- środki są zgodne z życzeniami pracodawców i pracowników wynikających z szeroko zakrojonego badania pracowników i pracodawców; oraz
- nie prowadzą do zwiększenia obciążeń pracowników ani pracodawców i są możliwe do wykonania w akceptowalnych ramach; oraz
- umożliwiają dostosowanie i dopasowanie do kultury przedsiębiorstwa oraz sposobu myślenia pracownika.

Strony omówią powiązania z inną grupą roboczą ds. trwałej możliwości zatrudnienia w sektorze upraw polowych. Celem tego jest jak najskuteczniejsze zapobieganie dublowaniu pracy.

Program voucherów szkoleniowych zostaje przedłużony na okres obowiązywania CAO.

4. Poprawa czytelności CAO

CAO stanowi ważny element uzgodnień pomiędzy pracownikiem i pracodawcą. Z tego względu ważne jest, by każdy znał i rozumiał zapisane w CAO uzgodnienia – także osoby, które nie zajmują się tym na co dzień. Strony CAO powołują grupę roboczą, która „przetłumaczy na nasze” nowy tekst CAO. Zostanie przy tym zwrócona uwaga na ewentualne dostosowanie merytoryczne. Nowa wersja zostanie przedstawiona podczas najbliższych negocjacji CAO.

załącznik XXI Pracownicy delegowani (ustawa WagwEU)

Tabela 1. Przegląd

Tematy związane z ustawą WAGA (WagwEU)	Artykuły układu zbiorowego pracy
a) Postanowienia ogólne	Artykuł 3 Definicje Artykuł 5 Obowiązki pracodawcy Artykuł 6 Obowiązki pracownika Artykuł 46 Odwołanie od przypisania do danego układu zbiorowego pracy
b) Maksymalna długość czasu pracy i minimalna długość przerw	Artykuł 13 Postanowienia ogólne Artykuł 14 Regulacja podstawowa Artykuł 15 Roczny model godzinowy Artykuł 16 Postanowienia uzupełniające dotyczące regulacji podstawowych i rocznego modelu godzinowego
c) Minimalna liczba dni urlopu	Artykuł 27 Urlop i dodatek urlopowy za wyjątkiem ust. 4.
d) Wynagrodzenie minimalne	Artykuł 17 Klasyfikacja stanowisk Artykuł 18 Płace i zasady dotyczące zwrotu kosztów ust. 8 oraz 9 Artykuł 28 Dodatek urlopowy ust. 4. Artykuł 32 Płatny urlop okolicznościowy Artykuł 41 Koszty dojazdów do pracy
e) Warunki delegowania pracowników	Artykuł 36 Praca tymczasowa i pracownicy tymczasowi
f) Zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy. Środki ochrony dotyczące warunków zatrudnienia i warunków pracy dla dzieci, osób młodych i pracownic w ciąży oraz w połogu	Artykuł 7 Branżowa RI&E Artykuł 43 Odzież robocza

Tabela 2. Rozwinięcie mających zastosowanie postanowień

Artykuł	Mające zastosowanie ustępy
Artykuł 3: Definicje	Wszystkie ustępy za wyjątkiem: ust. 3: pracownik sezonowy ust. 4: „piekarbeider” ust. 6: pomocnik na soboty ust. 26: umowa o pracę tymczasową ust. 28: wynagrodzenie pracodawcy-użytkownika
Artykuł 5: Obowiązki pracodawcy	W całości
Artykuł 6: Obowiązki pracownika	W całości
Artykuł 7: Branżowa RI&E	Ust. 1-4
Artykuł 13: Postanowienia ogólne	W całości
Artykuł 14: Regulacja podstawowa	W całości
Artykuł 15: Roczny model godzinowy	W całości
Artykuł 16: Postanowienia uzupełniające dotyczące regulacji podstawowych i rocznego modelu godzinowego	W całości
Artykuł 17: Klasyfikacja stanowisk i wynagrodzenie	Wszystkie ustępy za wyjątkiem: ust. 2 i ust. 3 pkt. b-e
Artykuł 18: Płace i zasady dotyczące zwrotu kosztów	Ust. 3 i 4
Artykuł 27: Urlop i dodatek urlopowy	W całości
Artykuł 32: Płatny urlop okolicznościowy	W całości
Artykuł 36: Praca tymczasowa i pracownicy tymczasowi	W całości
Artykuł 41: Koszty dojazdu do pracy	Wszystkie ustępy za wyjątkiem ust. 1c.
Artykuł 43: Odzież robocza	W całości
Artykuł 46: Odwołanie od przypisania do danego układu zbiorowego pracy	W całości

załącznik XXII Adresy stron układu zbiorowego pracy

	Numer telefonu
Land- en Tuinbouworganisatie Nederland (LTO Nederland) Bezuidenhoutseweg 105 2594 AC 's-Gravenhage www.lto.nl	070-3382700
Nederlandse Fruittelers Organisatie (NFO) Louis Pasteurlaan 6 2719 EE Zoetermeer Postbus 344 2700 AH Zoetermeer www.nfofruit.nl E-mail: info@nfofruit.nl	079-3681300
Koninklijke Handelsbond voor Boomkwekerij- en Bolproducten (Anthos) Postbus 170 2180 AD Hillegom Weeresteinstraat 10 2181 GA Hillegom www.anthos.org E-mail: secretariaat@anthos.org	0252-535080
Koninklijke Algemeene Vereeniging voor Bloembollencultuur (KAVB) Postbus 175 2180 AD Hillegom Weeresteinstraat 10a 2181 GA Hillegom www.kavb.nl E-mail: kavb@kavb.nl	0252-536950
FNV Agrarisch en Groen Postbus 9208 3506 GE Utrecht Hertogswetering 159 3543 AS Utrecht www.fnv.nl E-mail: agrarischgroen@fnv.nl	088-3680368
CNV Vakmensen Postbus 2525 3500 GM Utrecht Tiberdreef 4 3561 GG Utrecht www.cnvvakmensen.nl E-mail: info@cnvvakmensen.nl	030-7511007

ADRESY ODDZIAŁÓW REGIONALNYCH HOLENDERSKIEJ ORGANIZACJI DS. ROLNICTWA I OGRODNICTWA (LTO)

LTO Noord (siedziba główna)

Postbus 240
8000 AE Zwolle
Zwartewaterallee 14
8031 DX Zwolle
www.ltonoord.nl
E-mail: werkgeverslijn@ltonoord.nl

088-8886688

Werkgeverslijn land- en tuinbouw (Linia dla pracodawców w rolnictwie i ogrodnictwie)

Postbus 240
8000 AE Zwolle
Zwartewaterallee 14
8031 DX Zwolle
www.werkgeverslijn.nl
E-mail: info@werkgeverslijn.nl

088-8886688

LLTB

Postbus 960
6040 AZ Roermond
Steegstraat 5
6041 EA Roermond
www.lltb.nl
E-mail: info@werkgeverslijn.nl

0475-381777

ZLTO

Postbus 100
5201 AC Den Bosch
Onderwijsboulevard 225
5223 DE Den Bosch
www.zlto.nl
E-mail: info@werkgeverslijn.nl

073-2173333

ADRESY ODDZIAŁÓW REGIONALNYCH ZWIĄZKU ZAWODOWEGO FNV

Kontakt przez centralny numer telefonu

088 - 3680368

ADRESY ODDZIAŁÓW REGIONALNYCH ZWIĄZKU ZAWODOWEGO CNV VAKMENSEN

Kontakt przez ogólny numer telefonu

030-7511007

	Numer telefonu
BPL Pensioen Europaweg 27 9723 AS Groningen Postbus 451 9700 AL Groningen www.bplpensioen.nl	050-5223000
Colland Verzekeren (SAZAS) Postbus 2010 3440 DA Woerden www.colland.nl E-mail: info@sazas.nl	088-5679100
Colland Arbeidsmarkt Dział administracji Colland Postbus 3189 5902 RD VENLO www.collandarbeidsmarkt.nl E-mail: info@colland-administratie.nl	088-0084550
Colland Bestuursbureau (Biuro zarządu Colland) Pod adresem: Biuro Actor voor sectoradvies Stationsweg 1 3445 AA Woerden E-mail: actor@actor.nl	088-3292030
Komisja Odwoławcza ds. Klasyfikacji Stanowisk (Beroepscommissie functie-indeling) pod adresem: Biuro Actor voor sectoradvies Stationsweg 1 3445 AA Woerden E-mail: paritaire.commissie@actor.nl	088-3292030