Voorlichtingsbrochure
1 januari 2024 t/m 31 december 2025

Pools - Polski
CAO

BEROEPSGOEDERENVERVOER
over de weg en de verhuur van mobiele kranen

BROSZURA INFORMACYJNA DOTYCZĄCA ZAROBKOWEGO TRANSPORTU DROGOWEGO TOWARÓW I WYNAJMU ŻURAWI SAMOJEZDNYCH

SPIS TREŚCI:

- Warunki pracy w ramach układu zbiorowego pracy obowiązujący od 1 stycznia 2024 r. do 1 stycznia 2026 r.
- Układ zbiorowy pracy SOOB obowiązujący od 1 lipca 2022 r. do 1 lipca 2027 r.
- Układ zbiorowy pracy dotyczący dobrowolnych wcześniejszych emerytur (VVU) obowiązujący od 1 stycznia 2022 r. do 1 stycznia 2026 r.
- Układ zbiorowy pracy dotyczący pracy sezonowej obowiązujący od 1 stycznia 2020 r. do 1 stycznia 2021 r. (przedłużony bez zmian)

Treść

		Art.	Str.
Lista słów kluczowych			3
Rozdział I	Postanowienia ogólne	1 do 3	8
Rozdział II	Początek umowy o pracę/koniec umowy o pracę		4 do 5 11
Rozdział III	Obowiązki pracodawcy/pracownika	6 do 7	13
Rozdział IV	Szczególne grupy pracowników	8 do 11	16
Rozdział V	Wynagrodzenia: Postanowienia ogólne	12 do 15	19
Rozdział VI	Wynagrodzenie w trakcie niezdolności do pracy		16 do 17 21
Rozdział VII	Klasyfikacja funkcyjna i siatka płac	18 do 24	23
Rozdział VIII	Tabele płac i obliczanie wynagrodzeń	25 do 26c	27
Rozdział IX	Nadgodziny	27 do 31	36
Rozdział X	Praca w soboty, niedziele i święta	32 do 35	39
Rozdział XI	Dodatki	36 do 38	41
Rozdział XII	Refundacje	od 39a do 46	43
Rozdział XIII	Wynagrodzenia pracowników operatorów żurawi samojezdnych		47 do 49 48
Rozdział XIV	Wynagrodzenie przysługujące w czasie choroby i wypadek za granicą/ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków	50 do 51	49
Rozdział XV	Usługi logistyczne zob. Załącznik 7	52 do 63	51
Rozdział XVI	Nieobecności	64 do 66	52
Rozdział XVII	Dodatek urlopowy i skrócenie wymiaru czasu pracy		67a do 69 55
Rozdział XVIII	Warunki zatrudnienia pracowników, którzy do tej pory objęci byli CAO dla przewozów towarów w Holandii (Goederenvervoer Nederland)		69b do 69d 59
Rozdział XIX	Inne postanowienia	70 do 77	64
Rozdział XX	Postanowienia końcowe	78 do 82	68

Załącznik I	Procedura odwoławcza	71
Załącznik II	Regulamin Komitetu Odwoławczego Ocena pracy	72
Załącznik III	Odpoczynek i przerwy zgodnie z art. 26	74
Załącznik IV	Prawo dotyczące wypowiadania umów o pracę	75
Załącznik V	Regulamin dotyczący niezdolności do pracy	77
Załącznik VI	Plan etapów obliczania wynagrodzenia w trakcie niezdolności do pracy	80
Załącznik VII	Usługi logistyczne	81

Układ zbiorowy pracy dotyczący fundacji szkoleniowo-rozwojowej dla zarobkowego transportu drogowego i wynajmu żurawi samojezdnych 84

Regulamin finansowania fundacji szkoleniowo-rozwojowej 91

Układ zbiory pracy i przepisy dotyczące dobrowolnych wcześniejszych emerytur (VVU) 95

Układ zbiory pracy dotyczący pracy sezonowej 107

Potwierdzenie odbioru 110

Lista słów kluczowych

			art.	str.
A	Zawarcie umowy o pracę	4	11	
	Certyfikat ADR	44	46	
	Zakończenie nadgodzin	29	36	
	Nieobecność z zachowaniem prawa do wynagrodzenia	64	52	
	Alkohol	7	15	
	Praca w soboty	33	39	
	Praca w niedziele i święta	32	39	
	Praca w dni wolne od pracy – wynagrodzenie	33	39	
	Praca w dni wolne od grafiku – wynagrodzenie	29	36	
	Praca w niedziele – wynagrodzenie	33	39	
	Praca w soboty – wynagrodzenie	33	39	
	Niezdolność do pracy	17	22	
	Umowa o pracę – wiek emerytalny	4	11	
	Obowiązek zatrudnienia	7	13	
	Systemy zatrudnienia	75	66	
	Czas zatrudnienia	26a, zał. III	32/74	
	Skrócenie wymiaru czasu pracy (ATV)	68	57	
	Czas pracy pracowników dorywczych	10	17	
	Rozporządzenie o czasie pracy w transporcie	76	66	
	Warunki zatrudnienia dla przewozów towarów w Holandii	rozdz. XVIII	59	
B	Podstawowe warunki zatrudnienia	3	10	
	Wypadki przy pracy	3	10	
	Przepisy dotyczące pracowników dorywczych	10	17	
	Przepisy dotyczące pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy	8	16	
	Procedura odwoławcza	24, zał. I	26/71	
	Karta kierowcy	6	13	
	Urlop okolicznościowy	65	52/53	
	Bezpłatny urlop okolicznościowy	66	54	
	Godziny spędzone na statku	26a	33	
	Wynagrodzenie brutto	3	9	
C	Nakładanie zobowiązań na podwykonawców	73	65	
	Certyfikat wózka widłowego	44	46	
	Zbiorowe ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków		51	49
	Opłata za przesyłkę	42	45	
D	Obliczanie dziennego wynagrodzenia	12	19	
	Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy	3/8	9/16	
	Zatrudnienie – zakończenie	5, zał. IV	12/75	
	Grafik pracy	35	40	
	Zwolnienie z obowiązków	74	65/66	
	Podwójna załoga	26a	34	
	Czas trwania umowy	82	70	
E	Podróż jednodniowa	40	44	
	Własność spółki	7	14	
	Koniec zatrudnienia	5, zał. IV	12/75	
	Elektroniczne systemy pomiaru czasu	26a	33	
F	Bankructwo	72	64	
	Święta – praca w świętach	32	39	
		art.	str.	

	Święta – wynagrodzenie za pracę w święta	33	39	
	Stanowisko wyższe niż siatka płac H	18	23	
	Klasyfikacja stanowisk		18	23
	Wynagrodzenie należne na stanowisku	3/25	9/27	
	Fuzje – zasady postępowania w przypadku fuzji	71	64	
G	Zasady postępowania	71	64	
	Poufność	7	14	
	Certyfikat	5	12	
H	Redystrybucja pracy	71	64	
I	Pracownicy tymczasowi	9a	17	
	Zaszeregowanie w chwili zatrudnienia	19	23	
	Zaszeregowanie do wyższego stopnia	21	24	
J	Wynagradzanie młodych pracowników	20	23	
K	Inspekcja pracowników	6/7	13/14	
	Dzień Króla	32/33	39	
	Dodatek za pracę w niskich temperaturach	38b	42	
	Wypożyczalnia żurawi – postanowienia	2	8	
L	Praktykant	3/11	10/18	
	Usługi logistyczne	3/zał. VII	9/81	
	Obliczanie wynagrodzenia 26a	33		
	Naliczanie wynagrodzeń pracowników dorywczych	10	17	
	Skale płac	25	27	
	Specyfikacja pracy	6	13	
M	Badanie lekarskie	6/7	13/14	
	Minimalne stopnie	22	25	
	Żurawie samojezdne, wynagrodzenia pracowników	47/48/49	48	
N	Praca w nocy	26c/76	35/67	
	Wykonanie umowy	79	68	
	Godziny szkoleń wewnętrznych	7	15	
	Święta państwowe	32	39	
	Święta państwowe – wynagrodzenie za pracę w święta	33	39	
	Dodatkowe działania	7	15	
	Standaryzacja	26a	33	
O	Numer konwersji	13	19	
	Wypadek za granicą	50	49	
	Ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków	51	49	
	Wypowiedzenie umowy – organizacje wspierające	71	64	
	Prawo dotyczące wypowiadania umów o pracę	zał. IV	75	
	Niesprzyjajaca pogoda	14	19	
	Szkolenia i rozwój	43/44	45/46	
	Pracownicy dorywczy	3/10	9/17	
	Wypowiedzenie/przedłużenie układu zbiorowego pracy	81	69	
		art.	str.	

	Okresy wypowiedzenia		Zał. IV	76
	Urlop organizacyjny	65	53	
	Umowa – okres obowiązywania	82	70	
	Umowa – realizacja		79	68
	Umowa – zastosowanie	2	8	
	Umowa – przedłużenie	81	69	
	Konsultacje między stronami		79	68
	Świadczenie z tytułu śmierci	46	46	
	Przestój	40	44/45	
	Przeprawy łodzią lub pociągiem	26a	33	
	Nadgodziny – zaokrąglenie	29	36	
	Nadgodziny – definicje	27	36	
	Nadgodziny – wynagrodzenie	29	36	
	Nadgodziny pracowników dorywczych	10	17	
	Godziny nadliczbowe starszych pracowników	28	36	
P	Strony – konsultacje między stronami	79	68	
	Strony – obowiązki	79	68	
	Dodatek osobisty	3/23	9/25	
	Budżet Własnego Wyboru (PKB)	67b	57	
	Praca na zmiany	26c/36	35/41	
	Okres próbny	4/16/19	11/21/23	
R	Koszty podróży	39a + b	43	
	Dni wolne od harmonogramu – praca	3/29	10/36	
	Codzienny odpoczynek	76	67	
S	Wspólne życie	3	10	
	Odszkodowanie za obrażenia	7	14	
	Szkolenia		43	45
	Stażyści	3/41	10/45	
	Miejsce stojące	3	9	
	Zwrot kosztów za szkolenia	45	46	
	Odroczenie płatności zobowiązań	72	64	
T	Zastosowanie umowy	2	8	
	Dodatki	36-38	41	
	Godziny spędzone w pociągach	26a	33	
	Regulamin dotyczący wykorzystania nadgodzin jako czasu wolnego		30	37/38
U	Świadczenie z tytułu śmierci	46/51	46/50	
	Zasiłek chorobowy	16/17	21/22	
	Pracownicy tymczasowi	9	16	
	Ewidencja czasu pracy	26a	33	
	Obliczanie wynagrodzenia godzinowego	12	19	
V	Dodatek urlopowy	69	58	
	Dni urlopu	67a	55	
	Dni urlopu uczniów	11	18	
	Dni urlopu pracowników dorywczych	10	17	
	Regulamin urlopowy	67a	55	
	Składka na związki zawodowe	80	69	
	Raportowanie w sprawach przedsiębiorstwa	7	14	
		art.	str.	

	Koszty zakwaterowania – zwrot	40	43/44
	Wynagrodzenie za pracę w święta (narodowe)	33	39
	Wynagrodzenie za pracę w dni wolne od pracy	29	36
	Wynagrodzenie za pracę w sobotę	33	39
	Wynagrodzenie za pracę w niedzielę	33	39
	Wynagrodzenie za nadgodziny	29	36
	Przedłużenie układu zbiorowego pracy	81	69
	Obowiązkowy regulamin dotyczący wykorzystania nadgodzin jako czasu wolnego	30	37
	Obowiązki stron	79	68
	Obowiązki pracodawcy	6	13
	Obowiązki pracownika	7	14
	Udostępnienie układu zbiorowego pracy	6	13
	Wózek widłowy, certyfikat	44	41
	Mróz	14	19
	Dobrowolny regulamin dotyczący wykorzystania nadgodzin jako czasu wolnego	31	38
	Wolne weekendy	34	39
	Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych	38a	41
W	Zalania	14	19
	Tydzień	3	9
	Dzień roboczy	3	9
	Pracodawca	3	9
	Organizacje pracodawców	3	9
	Zakres stosowania	2	8
	Pracownik	3	9
	Organizacje pracowników	3	9
	Zmiany w umowie	79	68
	Regulacja kosztów pracy	74/80	66/69
Z	Sobota – wynagrodzenie za pracę w sobotę	33	39
	Prawo do decydowania o czasie pracy	26b	34
	Choroba	16	21
	Choroba – świadczenie w przypadku choroby	16/17	21/22
	Choroba i wypadek za granicą	50	49
	Niedziele i święta	32	39
	Niedziela – wynagrodzenie za pracę w niedzielę	33	39

Układ zbiorowy pracy dotyczący zarobkowego transportu drogowego towarów i wynajmu żurawi samojezdnych

Pomiędzy:

1. Transport en Logistiek Nederland (Transportem i Logistyką Holandii), z siedzibą w Zoetermeer;
   Vereniging Verticaal Transport (Stowarzyszeniem Transportu Pionowego), z siedzibą w Culemborgu;

zwanych razem stroną, reprezentującą interesy pracodawców i

2. CNV Vakmensen (Holenderską Federacją Chrześcijańskich Związków Zawodowych), z siedzibą w Utrechcie;
   FNV (Holenderską Federacją Związków Zawodowych), ,
   De Unie (Związkiem Zawodowym Unia), z siedzibą w Culemborgu,

zwanych razem stroną, reprezentującą interesy pracowników,

została zawarta następująca umowa o pracę na okres od dnia 1 stycznia 2024 r. do dnia 1 stycznia 2026 r.

Rozdział I. Postanowienia ogólne

Artykuł 1
Charakter postanowień

Postanowienia niniejszego układu zbiorowego pracy mają standardowy charakter, chyba że wyraźnie zaznaczono inaczej.

Artykuł 2
Zakres stosowania

1. Niniejsza umowa znajduje zastosowanie do:
   a. Wszystkich pracodawców i pracowników przedsiębiorstw mających siedzibę w Holandii, które wykonują przewozy towarów wymagające zezwoleń zgodnie z ustawą o przewozie drogowym towarów (Wet wegvervoer goederen, zwanej dalej Wwg), w wersji opublikowanej ostatnio w dniu 20 grudnia 2016 roku (Dziennik Urzędowy 518) i które zajmują się zarobkowo w części lub w całości transportem innym niż przewóz pasażerów po drogach publicznych lub drogach innego rodzaju.

   b. Pracodawców i pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach zajmujących się wynajmem żurawi, przez co rozumie się wszystkie przedsiębiorstwa działające w Holandii, których działalność polega na wynajmie żurawi samojezdnych.

2. a. Umowa nie znajduje zastosowania do przedsiębiorstw, które:

   - zobowiązane są do stosowania własnego układu zbiorowego pracy lub
   - zobowiązane są do stosowania własnego branżowego układu zbiorowego pracy lub
   - posiadają własny ustalony pakiet warunków zatrudnienia.

   Oprócz tego obowiązują poniższe warunki:
   - poziom wyżej wymienionych ustaleń powinien być co najmniej równoważny poziomowi układu zbiorowego pracy dla zarobkowego transportu drogowego towarów i wynajmu żurawi samojezdnych i;
   - główna działalność firmy jest inna niż zarobkowy transport drogowy towarów, usługi logistyczne lub wynajem żurawi samojezdnych.

2. b. Działalność podstawowa przedsiębiorstwa jest inna niż zarobkowy transport drogowy towarów, usługi logistyczne lub wynajem żurawi samojezdnych, jeśli wspomniana działalność nie stanowi więcej niż 20% uzyskiwanych obrotów.

   Decyduje przy tym podmiot prawny, któremu przyznano lub dla którego wystąpiono o zezwolenie na zarobkowy transport tarów lub w ramach którego dochodzi do wynajmu żurawi samojezdnych.

2. c. Jednocześnie wyłączone są przedsiębiorstwa, które biorąc pod uwagę koszty wynagrodzeń, wykonują prace budowlane i jednocześnie korzystają z żurawi samojezdnych.

Artykuł 3
Definicje

W niniejszej umowie (zwanej dalej „CAO”)[1] stosuje się poniższe definicje:

1. Pracodawca: każda osoba fizyczna lub prawna, której przedsiębiorstwo wchodzi w zakres niniejszej umowy;

2. Pracownik: każda osoba zatrudniona przez pracodawcę na czas nieokreślony lub określony przez 5 lub więcej następujących kolejno po sobie dni roboczych, która zwykle wykonuje pracę na rzecz pracodawcy na terenie lub z terenu przedsiębiorstwa mającego siedzibę w Holandii. Definicją pracownika nie jest objęty statutowy członek zarządu osoby prawnej, chyba że wykonuje on głównie pracę na stanowisku kierowcy lub operatora żurawia samojezdnego.

3. a. Pracownik dorywczy: każda osoba, która została zatrudniona przez pracodawcę na okazjonalnej podstawie na okres krótszy niż 5 kolejnych dni.

3 b. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze:

4. Organizacja pracodawców:
Transport

5. Organizacja pracowników:

6. Usługi logistyczne: ta część procesu „supply chain proces” (łańcucha dostaw), łącznie ze stanowiskami działu obsługi klienta i administracyjnymi, która w celu zaspokojenia potrzeb klienta odpowiada za planowanie, wdrażanie, produkcję i kontrolę wydajnego strumienia magazynowania i przetwarzania towarów, usług i powiązanych informacji od miejsca ich powstania do miejsca konsumpcji.

7. Miejsce zatrudnienia: teren, na którym pracownik zwykle wykonuje swoją pracę lub teren, na którym znajduje się garaż przedsiębiorstwa lub miejsce, w którym przedsiębiorstwo przechowuje lub winno przechowywać swoje pojazdy.

8. Siatka płac: tabela, w której znajduje się ustalone wynagrodzenie dla danego stanowiska.

9. Wynagrodzenie brutto: należne za cztery tygodnie lub za miesiąc wynagrodzenie, powiększone o dodatki osobiste w rozumieniu artykułu 23.

10. Wynagrodzenie na danym stanowisku: wynagrodzenie ustalone dla poziomu zaszeregowania w siatce płac, które ma zastosowanie do danego pracownika.

11. Tydzień: dni od poniedziałku do niedzieli.

12. Dzień roboczy: każdy dzień tygodnia z wyjątkiem niedzieli, ogólnie uznanych świąt chrześcijańskich i państwowych.

---

[1]) Jeśli w postanowieniach CAO mowa jest o pracowniku, dotyczy to również pracownicy, bez względu na to, że użyto gramatycznej formy męskiej.

13. Dzień wolny: skorzystanie z dnia wolnego na podstawie artykułów 30, 31, 32, 64, 65, 67a i 68 oznacza, że po 8-godzinnym odpoczynku pracownik jest wolny przez przynajmniej 24 następujące po sobie godziny.

14. Dodatkowe dni wolne: dni, w które na podstawie grafiku pracownik nie wykonuje pracy.

15. Grafik pracy: harmonogram przewidziany na jeden lub kilka tygodni, w którym ustala się, na której zmianie i w które dni i godziny pracownik pracuje na swoim stanowisku lub zwolniony jest z obowiązku świadczenia pracy.

16. Małżonek: kobieta lub mężczyzna, z którą pracownik pozostaje w związku małżeńskim, zarejestrowanym partnerstwie lub posiada zdeponowaną u pracodawcy umowę potwierdzającą, że pozostaje w trwałym związku.

17. Podstawowe warunki zatrudnienia: artykuły 19, 20, 21, 23, 25, 26a, 27, 29, 33, 34, 36, 37, 40, 41, 42, 64, 65, 67a, 68 i 69 niniejszego CAO.

18. Wypadek przy pracy: wypadek, do którego dochodzi w wyniku lub podczas wykonywania płatnej pracy, z wyjątkiem wypadku, do którego dochodzi w drodze do lub z pracy lub, do którego dochodzi z winy lub w wyniku działania pracownika.

19. Stażysta: osoba niebędąca uczniem BBL w rozumieniu art. 11 niniejszego układu zbiorowego, która zdobywa doświadczenie na hali produkcyjnej w ramach uznanego szkolenia, na podstawie umowy o praktykę zawartej z pracodawcą i instytucją szkoleniową.

20. Praktykant: praktykant BBL zgodnie z artykułem 11 niniejszego układu zbiorowego.

Rozdział II Początek i zakończenie umowy o pracę

Artykuł 4
Zawarcie umowy o pracę

1. Umowę o pracę należy zawrzeć na piśmie i musi zawierać przynajmniej:
   a. Imię i nazwisko (nazwę) i adresy stron.
   b. Miejsce zatrudnienia**.**
   c. Stanowisko pracownika lub rodzaj pracy.
   d. Dzień rozpoczęcia zatrudnienia.
   e. Okres, na jaki zawarta jest umowa o pracę lub czy jest to umowa o pracę na czas nieokreślony.
   f. Okresy wypowiedzenia dla stron lub sposób obliczania tych okresów.
   g. Wysokość wynagrodzenia i termin wypłaty**.**
   h. Zwyczajowy wymiar czasu pracy.
   i. Informacja, czy pracownik będzie uczestniczył w obowiązkowym programie emerytalnym.
   j. Jeśli pracownik będzie zatrudniony poza Holandią przez okres przekraczający jeden miesiąc, czas trwania tego zatrudnienia, zakwaterowanie, zastosowanie holenderskiego ustawodawstwa w zakresie zabezpieczenia społecznego lub wskazanie organów odpowiedzialnych za wdrożenie tego ustawodawstwa, rodzaj pieniędzy, w których zostanie dokonana płatność, refundacje, do których pracownik jest uprawniony oraz sposób organizacji powrotu.
   k. Znajdujący zastosowanie układ zbiorowy pracy**.**
   l. Siatka płac i grupa zaszeregowania w momencie rozpoczęcia zatrudnienia.

2. Jeśli przy zatrudnianiu pracownika obowiązuje okres próbny, należy poinformować o nim pracownika na piśmie, pod rygorem nieważności, przed zawarciem przez niego stosunku pracy. Okres próbny wynosi najwyżej dwa miesiące. W przypadku zawarcia umowy o pracę na okres krótszy niż dwa lata okres próbny wynosi najwyżej jeden miesiąc. Nie można zastosować okresu próbnego, jeśli umowa o pracę została zawarta na czas równy lub krótszy niż sześć miesięcy.

3. Umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony ulega zakończeniu z mocy prawa w chwili, w której pracownik osiągnie wiek uprawniający go do przejścia na emeryturę w rozumieniu holenderskiej ustawy emerytalnej (Algemene Ouderdomswet).

   Istnieje w takiej sytuacji możliwość zawarcia nowej umowy o pracę na czas określony zgodnie z artykułem 7:668a ust. 12 holenderskiego kodeksu cywilnego lub umowy o pracę na czas nieokreślony. Do tej nowej umowy o pracę zastosowanie znajduje niniejsze CAO. Nowa zawarta umowa o pracę pozostaje bez związku z wcześniejszymi umowami o pracę, które były zawarte przed osiągnięciem przez pracownika wieku uprawniającego go do przejścia na emeryturę w rozumieniu ustawy emerytalnej**.**

Artykuł 5

Zakończenie umowy o pracę

1. Do zakończenia umowy o pracę zastosowanie znajdują postanowienia ujęte w dziale 9 księdze 7 tytule 10 holenderskiego kodeksu cywilnego (por. również Załącznik 4.).

2. W chwili zakończenia stosunku pracy pracodawca ma obowiązek wystawić pracownikowi zaświadczenie. W zaświadczeniu o pracy należy podać przynajmniej:
   - Ostatnio zajmowane stanowisko.
   - Siatkę wynagrodzeń, jak również grupę zaszeregowania, zgodnie z którą pracownik ostatnio otrzymywał wynagrodzenie.
   - Łączny staż pracy pracownika.
   - Datę zawarcia stosunku pracy.
   - Datę zakończenia stosunku pracy.
   - Liczbę dni wykorzystanego urlopu wypoczynkowego w bieżącym roku kalendarzowym.

Rozdział III Obowiązki pracodawcy i pracownika

Artykuł 6
Obowiązki pracodawcy

1. Zabrania się pracodawcy zatrudniania pracowników, którzy już w innym miejscu zatrudnieni są w pełnym wymiarze godzin.

2.a. W związku z przepisami BHP (Arbozorg) w chwili nawiązywania stosunku pracy pracodawca ma wyłącznie prawo skierować pracownika na badania lekarskie, jeśli chodzi o stanowisko, na którym istnieją szczególne wymagania związane ze stanem zdrowia. Należy przy tym spełnić przepisy ustawy o badaniach lekarskich. Postanowienie to nie dotyczy pracowników administracji i kierownictwa. Obowiązek poddania się badaniom lekarskim przy przyjęciu do pracy wygasa, jeśli pracownik posiada aktualne potrzebne zaświadczenie lekarskie. Zaświadczenie lekarskie musi być wystawione nie wcześniej niż w ciągu roku przed zawarciem stosunku pracy.

2.b. Koszty badania lekarskiego związanego z ważnością prawa jazdy ponosi prawodawca, chyba że prawo przewiduje inaczej. W związku z wypłatą wynagrodzenia w tym kontekście należy odwołać się do artykułu 65 ust. 1.

3. Pracodawca przekazuje nieodpłatnie pracownikowi za pokwitowaniem egzemplarz CAO i jego zmiany.

4. Przy każdej wypłacie wynagrodzenia (co 4 tygodnie lub co miesiąc) pracodawca ma obowiązek przekazać pracownikowi specyfikację wynagrodzenia. Specyfikacja musi zawierać przynajmniej następujące informacje:
- Imię i nazwisko pracownika i nazwa pracodawcy.
- Umowa stała, tymczasowa, na wezwanie.
- Uzgodniony wymiar czasu pracy.
- Okres, za który wypłacane jest wynagrodzenie.
- Wynagrodzenie za okres, w którym pracownik ma do niego prawo zgodnie ze swoim wiekiem w wyniku postanowień lub na mocy ustawy o wynagrodzeniu minimalnym i minimalnym dodatku urlopowym.
- Dodatki.
- Wynagrodzenie za godzinę;
- Wynagrodzenie brutto.
- Potrącenia.
- Wynagrodzenie netto.
- Diety.
- Należny urlop.
- Dni wolne wynikające ze skrócenia wymiaru czasu pracy (ATV).
- Saldo nadgodzin do wykorzystania jako czas wolny.
- Saldo budżetu osobistego wyboru, jeśli dotyczy.
- Wartość dnia urlopu zgodnie z art. 67a ust. 10.

5. Pracodawca pokrywa koszty zakupu przez pracownika karty kierowcy potrzebnej do tachografu (1 co 5 lat).

Artykuł 7
Obowiązki pracownika

1.a. Pracownik na mocy podpisanej umowy o pracę ma obowiązek wykonywania uzgodnionych z nim obowiązków.

1.b. Pracownik ma obowiązek na wniosek pracodawcy wykonywać wszelkie czynności, których wykonywania można od niego w rozsądny sposób oczekiwać.

1.c. Systematyczne przeładowywanie przez kierowcę kompletnych ładunków pojazdu z palet na palety nie należy do zakresu obowiązków, których można od niego oczekiwać, chyba że w indywidualnie podpisanej umowie o pracę zostało uzgodnione coś innego.

2.a. Od pracownika wymaga się zachowania w tajemnicy wszystkiego, co dotyczy przedsiębiorstwa pracodawcy lub o czego poufnym charakterze wiedział lub mógł się domyślać. Obowiązek zachowania tajemnicy nie obejmuje informacji, których udzielania wymaga prawo, regulaminy lub przepisy.

2.b. Pracownik w związku z powyższym ma jednak prawo do przekazywania i wyjaśniania organizacji reprezentującej pracowników informacji zawierających wnioski lub zastrzeżenia.

3. Pracownik poddaje się badaniom lekarskim, których w sposób rozsądny może wymagać od niego pracodawca w związku z powierzonymi mu obowiązkami na danym stanowisku (chyba że istnieją przeciwko temu istotne zastrzeżenia natury medycznej). Przez „badania lekarskie” rozumie się również badania w zakresie BHP.
Pracownik ma prawo uprzednio skonsultować się w ich sprawie ze swoim lekarzem rodzinnym.
Pracownik stosuje się do wszystkich zaleceń, które wynikają z przeprowadzonych badań lekarskich. Jeśli pracownik nie zgadza się z wynikami przeprowadzonych badań, może zwrócić się o drugą opinię.

4.a. W związku z przekazywanymi pracownikowi przez pracodawcę w użytkowanie pojazdami, maszynami lub narzędziami, obowiązuje go:

- sprawdzenie w miarę możliwości, czy w chwili ich przyjmowania do użytkowania znajdują się w dobrym stanie;
- potwierdzenie, w sposób ustalony przez pracodawcę, że zostały mu one przekazane przez pracodawcę lub z powodu pracodawcy;
- korzystanie i przechowywanie ich w sposób staranny;
- natychmiastowe zgłaszanie ich zagubienia lub uszkodzenia przełożonemu;
- natychmiastowe ich zwrócenie, kiedy nie są mu dłużej potrzebne do wykonywania obowiązków lub gdy zostanie poproszony o ich zwrócenie przez lub na wniosek pracodawcy.

Zapis wymienionego wyżej drugiego zdania rozpoczętego myślnikiem znajduje zastosowanie do powierzonych pracownikowi przez pracodawcę lub osoby trzecie pieniędzy, przy czym na pracowniku spoczywa obowiązek sprawdzenia, czy przekazane mu kwoty zgadzają się z przekazaną przez pracodawcę lub osoby trzecie kwotą zobowiązania.

4.b. Jeśli pracownik, podczas wykonywania umowy, wyrządzi szkodę pracodawcy lub osobie trzeciej, której pracodawca ma obowiązek zapłacić odszkodowanie, nie ponosi odpowiedzialności w stosunku do pracodawcy, chyba że jego działanie jest celowe lub wynika ze świadomej lekkomyślności. Zależnie od okoliczności przypadku, biorąc również pod uwagę rodzaj danej umowy, konsekwencje mogą różnić się od ujętych w poprzednim zdaniu. Wysokość odszkodowania nie przekracza kosztu naprawy lub wymiany.

4.c. Pracodawca zobowiązuje się w ciągu miesiąca od otrzymania informacji o zdarzeniu poinformować pracownika na piśmie, że będzie dochodził odszkodowania. Pracodawca zobowiązuje się jak najszybciej ustalić wysokość odszkodowania, nie później niż w ciągu roku od momentu otrzymania informacji o zdarzeniu.

4.d. Nie ma możliwości potrącenia odszkodowania z wynagrodzenia, chyba że pomiędzy pracodawcą i pracownikiem istnieje porozumienie dot. obowiązku zapłacenia odszkodowania.

5.a. Pracownik podczas wykonywania pracy nie pije żadnych napojów zawierających alkohol ani nie zażywa żadnych środków, które mogłyby mieć negatywny wpływ na jego funkcjonowanie i zdolność prowadzenia pojazdu. Pracownik przystępuje do pracy nie znajdując się pod wpływem wyżej wymienionych środków.

5.b. W stosownych przypadkach pracownik omawia z leczącym go lekarzem konsekwencje zażywania leków mających wpływ na zdolność prowadzenia pojazdu i powiadamia pracodawcę o wnioskach lekarza w tym zakresie.

6.a. Pracownik ma obowiązek wystąpić z wyprzedzeniem o zgodę do pracodawcy na wykonywanie lub zwiększenie wymiaru dodatkowej pracy, którą wykonuje po godzinach pracy u pracodawcy. Przez dodatkową pracę rozumie się:
– Wykonywanie odpłatnej pracy innej niż u pracodawcy.
– Wykonywanie jakiegokolwiek zawodu lub prowadzenie przedsiębiorstwa lub działalności handlowej.
– Projektowanie, kierowanie, wykonywanie i sprawowanie nadzoru nad pracą inną niż u pracodawcy.

6.b. Pracodawca może odmówić udzielenia zgody w rozumieniu ust. 6a wyłącznie, jeśli odmowę może uzasadnić obiektywnymi przyczynami.

7. Jeśli pracownik reprezentuje przedsiębiorstwo na zewnątrz, pojawiając się w pracy musi wyglądać schludnie.

8. Pracownik każdego roku najpóźniej 1 maja przedstawia pracodawcy wykaz godzin doskonalenia zawodowego (kod 95).

Rozdział IV Szczególne grupy pracowników

Artykuł 8
Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy

1. Do pracowników pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy zastosowanie znajdują postanowienia CAO, z wzięciem pod uwagę poniższych ustępów niniejszego artykułu.

2.a. O ile wynika to z postanowień CAO, stosowane są one proporcjonalnie do pracowników pracujących w niepełnym wymiarze. Niezależnie od schematu pracy, za każdą godzinę pracy powinna być wypłacana co najmniej ustawowa minimalna stawka godzinowa.

2.b. Nadgodzinami są godziny przepracowane w ciągu tygodnia poza sobotą i niedzielą, które wykraczają ponad 40-godzinowy wymiar tygodnia pracy. W przypadku pracowników pojazdów z dwuosobową załogą nadgodzinami są godziny przepracowane w inne dni niż sobota po godz. 07:00 lub niedziela, o ile przekraczają 40-godzinny wymiar czasu pracy.

3.a. Prawo do urlopu oraz dodatek urlopowy są naliczane proporcjonalnie do przepracowanej liczby godzin, lecz nie mogą przekroczyć maksymalnej liczby obowiązującej dla danego pracownika określonej w artykułach 67a, 68 i 69.

3.b. Przy ustalaniu wspomnianego w ustępie 3a prawa do urlopu wypoczynkowego i dodatku urlopowego podstawę stanowi minimalna liczba uzgodnionych godzin.

3.c. Przy obliczaniu prawa do urlopu wypoczynkowego i dodatku urlopowego w danym roku należy uwzględnić ogólną liczbę przepracowanych godzin w poprzednim roku kalendarzowym przy zachowaniu minimum uzgodnionych godzin.

4. Jeśli pracownik pracujący w niepełnym wymiarze w ciągu 52 tygodni poprzedzających pierwszy dzień niezdolności do pracy, przepracował więcej godzin niż przewiduje to jego umowa o pracę, to tę większą liczbę przepracowanych godzin, z uwzględnieniem zapisów artykułu 16, należy uwzględnić w wynagrodzeniu wypłacanym mu w trakcie niezdolności do pracy.

Artykuł 9
Pracownicy tymczasowi

1. W przypadku zatrudniania pracowników agencji pracy tymczasowej lub przedsiębiorstw typu payroll posiadających siedzibę zarówno w Holandii, jak i poza jej granicami, należy korzystać wyłącznie z agencji pracy tymczasowej i przedsiębiorstw typu payroll posiadających certyfikat NEN 4400/1 i 4400/2, które zarejestrowane są w stowarzyszeniu regulacji rynku pracy Stichting Normering Arbeid (SNA). Pracodawca ma obowiązek na pisemny wniosek organizacji pracowników poinformować o agencji pracy tymczasowej lub przedsiębiorstwa typu payroll, z usług których korzysta.

2. Pracodawca ma obowiązek ująć w umowach z agencjami pracy tymczasowej lub przedsiębiorstwami typu payroll, posiadającymi siedzibę w Holandii, jak i poza jej granicami, że pracownicy udostępnieni pracodawcy pracują na takich samych podstawowych warunkach, jak pracownicy zatrudnieni przez pracodawcę na tych samych lub równoważnych stanowiskach.

Artykuł 9a
Pracownicy oddelegowani

1 Przedsiębiorstwa, których siedziba mieści się za granicą i które oddelegowują na pewien okres pracowników do pracodawcy mają obowiązek zgodnie z dyrektywą dot. oddelegowania pracowników obejmować tych pracowników podstawowymi warunkami zatrudnienia, z których korzystają pracownicy zatrudniani przez pracodawcę na takich samych lub równoważnych stanowiskach. Jeśli nie istnieje ogólnie wiążący układ zbiorowy pracy, obowiązują wówczas minimalne wymagania przewidziane przez prawo.

2 Pracodawca ma obowiązek umieścić w umowie z przedsiębiorstwami posiadającymi siedzibę za granicą zapis, że oddelegowywani do niego do pracy pracownicy zatrudniani są w oparciu o podstawowe warunki zatrudnienia. Jeśli nie istnieje ogólnie wiążący układ zbiorowy pracy, obowiązują wówczas minimalne wymagania przewidziane przez prawo.

3. Pracodawca ma obowiązek poinformować wymienionych w niniejszym artykule w ust. 1. i 2. pracowników o znajdujących zastosowanie podstawowych warunkach zatrudnienia.

4. Ustępy 1., 2. i 3. niniejszego artykułu nie znajdują zastosowania w przypadku pracowników oddelegowywanych przez przedsiębiorstwa posiadające siedzibę w Holandii objęte bezpośrednio niniejszym CAO. Do nich zastosowanie znajduje całe CAO.

5. Do oddelegowania, które trwa dłużej niż 12 miesięcy zastosowanie znajduje artykuł 2a, ustępy 4., 5. i 6. ustawy o ogólnie wiążących przepisach prawa (Wet AVV).

Artykuł 10
Pracownicy dorywczy

1. Do pracowników dorywczych, jako zasada, odnoszą się wszystkie artykuły niniejszego CAO z wyjątkiem:

   artykułu 4.
   artykułu 6. ust. 2.
   artykułu 13.
   artykułu 14.
   artykułu 26b. i c.
   artykułu 30.
   artykułu 31.
   artykułu 36.
   artykułów od 64. do 69.

2. Przy obliczaniu dziennej i godzinowej stawki wynagrodzenia należy w przypadku pracownika dorywczego wyjść od wynagrodzenia na danym stanowisku powiększonego o 8% dodatek urlopowy.

3. Za przepracowane godziny pracownik dorywczy uzyskuje prawo do urlopu przewidzianego ustawą zgodnie z artykułem 7:634 holenderskiego kodeksu cywilnego.

4. Pracownik dorywczy otrzymuje wynagrodzenie za godzinę pracy.

5. Nadgodziny liczone są po przekroczeniu średnio 8 godzin pracy w ciągu dnia.
6. W odstępstwie od postanowień artykułu 6 ust. 3 pracodawca przekazuje pracownikowi dorywczemu egzemplarz CAO, o ile pracownik wystąpi z takim wnioskiem.

Artykuł 11
Praktykanci BBL

1. W odstępstwie od postanowień artykułu 67a ust. 2 i 3 w związku z urlopem wypoczynkowym, do praktykantów objętych kształceniem zawodowym (beroepsbegeleidende leerweg – BBL) odnosi się poniższe:

1.a. Rok będący podstawą obliczenia prawa do urlopu wypoczynkowego rozpoczyna się 16 sierpnia i kończy 15 sierpnia roku następnego.

1.b. W roku rozpoczęcia i zakończenia zatrudnienia prawo do urlopu wypoczynkowego określa się proporcjonalnie do upływającej części roku. Przy tym części nieprzekraczające połowy dnia zaokrągla się do dołu, a przekraczające połowę do góry.

1.c. Praktykant objęty częściowym obowiązkiem szkolnym posiada prawo do 17 dni roboczych urlopu, a praktykant nieobjęty częściowym obowiązkiem szkolnym ma prawo do 21 dni roboczych urlopu, przy tym:

- że praktykant musi wykorzystać odpowiednio co najmniej 9 i 12 z wyżej wymienionych dni w ciągu trzech kolejnych tygodni podczas wakacji letnich;
- Dni wolne mogą być wykorzystane, jeśli praktykant uzyskał wcześniej zgodę przedsiębiorstwa oferującego staż i pracodawcy układu zbiorowego.

2. Dieta uregulowana artykułem 40 ust. 1 i 2 i artykułem 5 przysługuje również praktykantom objętym kształceniem zawodowym, którzy pracują poza miejscem zatrudnienia.

3. Wynagrodzenie na stanowisku dla młodego pracownika podczas szkolenia w ramach kształcenia zawodowego wynosi przy jednym dniu spędzanym w szkole 4/5, a przy dwóch dniach spędzanych w szkole 3/5 ustalonego zgodnie z jego wiekiem wynagrodzenia.

4. Praktykanci otrzymują w pierwszym okresie trwania stosunku pracy zaliczkę w wysokości jednego wynagrodzenia brutto na danym stanowisku. W następnych okresach wynagrodzenie wypłacane jest w oparciu o złożone zestawienia przepracowanych godzin. W chwili zakończenia stosunku pracy zaliczkę rozlicza się z ostatnim należnym praktykantowi wynagrodzeniem.

Rozdział V Wynagrodzenia: postanowienia ogólne

Artykuł 12
Obliczenie stawki dziennej i godzinowej

Dzienna i godzinowa stawka wynagrodzenia jest wyliczana, dzieląc wynagrodzenie za pracę za 4 tygodnie odpowiednio przez 20 i 160, a wynagrodzenie za pracę za miesiąc odpowiednio przez 21,75 i 173,92.

Artykuł 13
Wypłata wynagrodzenia

1. Wymienione w artykule 25 wynagrodzenie na danym stanowisku wypłacane jest za 4 tygodnie lub za miesiąc.

2. Współczynnik służący do przeliczania wynagrodzenia za cztery tygodnie na wynagrodzenie należne za miesiąc wynosi 1,087.

3. Do wypłaty wynagrodzenia za przepracowane nadgodziny musi dojść najpóźniej w okresie wypłaty wynagrodzenia następującym po okresie, w którym doszło do ich przepracowania.

Artykuł 14
Zasady obowiązujące w przypadku niesprzyjającej pogody

1. Pracodawca jest zwolniony z obowiązku kontynuacji wypłacania wynagrodzenia na podstawie art. 7:628 ust. 1 holenderskiego kodeksu cywilnego, jeżeli w dniu, w którym zaistniały wyjątkowe warunki pogodowe, zostały spełnione warunki podane w ustępie 3.

2. W następujących przypadkach jest mowa o występowaniu wyjątkowych warunków pogodowych:
   a. a. mróz, gołoledź lub opady śniegu, jeżeli takie warunki wystąpią w okresie od 1 listopada do 31 marca;
   b. b. ulewne opady deszczu, jeśli pada przez co najmniej 300 minut w dniu roboczym w godzinach od 07:00 do 19:00 w obszarze objętym tym samym kodem pocztowym, w którym pracuje pracownik;
   c. c. pozostałe wyjątkowe warunki pogodowe; określenie to obejmuje np. okoliczności związane z wysokim stanem wód.

3. Aby skorzystać ze zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, muszą być spełnione następujące warunki:
   a. Niewykonanie uzgodnionej pracy jest następstwem wyjątkowych warunków pogodowych, o których mowa w ust. 2;
   b. Upłynęła ilość dni oczekiwania, o których mowa w ust. 5;
   c. Za godziny, w których nie ma możliwości wykonywania pracy, pracownikowi przysługuje świadczenie na podstawie art. 18 ustawy o przeciwdziałaniu bezrobociu; i
   d. Zgodnie z ust. 6 pracodawca zawiadamia UWV (Instytut Wykonawczy Ubezpieczeń Pracowniczych) o każdym dniu, w którym wykonywanie pracy jest niemożliwe na skutek wyjątkowych warunków pogodowych.

4. Zwolnienie na podstawie ust. 1 nie obowiązuje w sytuacji, kiedy pracownik przebywa na urlopie lub urlopie wypoczynkowym.

5. Liczba dni oczekiwania wynosi w przypadku:
a. mrozu, gołoledzi lub opadów śniegu: 2 dni robocze w okresie od 1 listopada do 31 marca włącznie, podczas których nie można pracować z powodu mrozu, gołoledzi lub opadów śniegu;
b. ulewnych opadów deszczu: 19 dni roboczych w roku kalendarzowym, podczas których nie można pracować z powodu ulewnych opadów deszczu;
c. pozostałych wyjątkowych warunków pogodowych: 2 dni robocze w roku kalendarzowym, podczas których praca jest niemożliwa ze względu na wyjątkowe warunki pogodowe, inne niż mróz, gołoledź, opady śniegu lub ulewne opady deszczu.

6. a. W każdym dniu, w którym powierzona praca ze względu na wyjątkowe warunki pogodowe nie może być wykonywana, pracodawca zgłasza do UWV dla każdego pracownika przez jaką liczbę godzin roboczych, w którym miejscu pracy, w których godzinach w ciągu dnia praca nie może być wykonywana, jak również podaje stanowisko pracownika i przyczynę braku wykonywania pracy.
b. Pracodawca dokonuje zgłoszenia, o którym mowa w lit. a. w dniu, którego ono dotyczy. Powiadomienie jest ważne przez cały dzień. Jeżeli powiadomienie dotyczy okoliczności, o której mowa w ust. 5 lit. a. lub c., UWV otrzymuje powiadomienie przed godziną 10:00 rano.
c. W przypadku zawiadomienia, o którym mowa w lit. a., pracodawca korzysta z formularza udostępnionego w tym celu przez UWV.

7. Jeśli pracownik, w konsekwencji powyższego, po okresie, w którym pracodawca ma obowiązek kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, nabywa prawo do zasiłku w oparciu o ustawę o przeciwdziałaniu bezrobociu, pracodawca ma obowiązek uzupełnić ten zasiłek o 25% stawki dziennej w oparciu, o którą doszło do obliczenia wysokości zasiłku przez maksymalnie 8 dni roboczych i ogółem przez maksymalnie 19 dni roboczych w każdym przypadku wyjątkowych warunków pogodowych wynikających z ust. 5a i 5c.
W przypadku przerwy spowodowanej wyjątkowymi warunkami pogodowymi, o których mowa w ust. 5b, po upływie okresu, w którym pracodawca jest zobowiązany do kontynuowania wypłaty wynagrodzenia zgodnie z ust. 5b, pracodawca jest zobowiązany wypłacać przez maksymalnie 2 dni robocze dodatek w wysokości 25% stawki dziennej w oparciu, o którą doszło do obliczenia wysokości zasiłku.

Po upływie wyżej wymienionych okresów pracodawca nadal jest zobowiązany do wypłaty dodatku w wysokości 10% stawki dziennej w oparciu, o którą doszło do obliczenia wysokości zasiłku.

Artykuł 15 Wygasa

Rozdział VI Wynagrodzenie w trakcie niezdolności do pracy

Artykuł 16
Wynagrodzenie w trakcie niezdolności do pracy

1. Na wynagrodzenie podczas choroby składa się zgodnie z artykułem 7: 629 holenderskiego kodeksu cywilnego:

   a) wynagrodzenie na danym stanowisku;
   b) dodatek osobisty w rozumieniu art. 23;
   c) kwota, którą pracownik otrzymywał średnio w ciągu 52 tygodni przed pierwszym dniem niezdolności do pracy w postaci dodatków za pracę zmianową i pracę w warunkach szkodliwych, pracę w nieregularnych godzinach zgodnie z artykułem 4 Załącznika VII i wynikających z matrycy dodatków w artykule 37;
   d) kwota, którą pracownik otrzymywał średnio w ciągu 52 tygodni przed pierwszym dniem niezdolności do pracy za nadgodziny, pracę w soboty i niedziele wraz z dodatkami w wysokości 50 i 100% należnymi za te godziny, o ile liczba tych godzin przekracza 40 godzin w tygodniu. Średnia liczba nadgodzin nie może przekraczać 15, a kwota ogółem należna za tę pracę nie może przekroczyć 48,75% wynagrodzenia na danym stanowisku (co odpowiada wartości 15 nadgodzin po 130%). Jeśli niezdolność do pracy nie jest wynikiem wypadku przy pracy, dochodzi do poniższych potrąceń od tej kwoty: najpierw odlicza się jedną czwartą średniej liczby nadgodzin. Następnie kwota ta nie może wynosić więcej niż 22,75% wynagrodzenia na danym stanowisku (co odpowiada wartości 7 nadgodzin po 130%)*.

2. Jeśli pracownik jest niezdolny do pracy, otrzyma dodatek do ustawowego obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w art. 7: 629 holenderskiego kodeksu cywilnego do wartości 100%, w sposób opisany poniżej. W wyniku dopłaty wynagrodzenie nie może przekraczać maksymalnego wynagrodzenia w rozumieniu artykułu 17 ustawy o finansowaniu ubezpieczeń społecznych (Wet financiering sociale verzekeringen – Wfsv).
   Dokonanie dopłaty nie obowiązuje w poniższych przypadkach:
   – jeśli zgodnie z prawem nie ma obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia;
   – jeśli do niezdolności do pracy doszło z winy lub w wyniku działania pracownika.

3. Obowiązek dopłaty rozpoczyna się pierwszego dnia niezdolności do pracy. Maksymalny okres obowiązywania dopłaty wynosi 52 tygodnie lub w przypadku stosunku pracy, który w pierwszym dniu niezdolności do pracy trwał krócej niż rok, maksymalnie 13 tygodni. Jeśli pracownik pracuje w okresie próbnym, obowiązek dopłacania wygasa po 2 tygodniach.

4. Okres obowiązywania dopłaty w przypadku, gdy pierwszego dnia niezdolności do pracy stosunek pracy trwa ponad rok, ulega przedłużeniu o kolejne 52 tygodnie, o ile pracownik współpracuje w procesie przywracania go do pracy i jednocześnie zawarł uzupełniające ubezpieczenie zdrowotne, w którym w każdym przypadku przewidziane są środki na fizjoterapię, pomoc psychologiczną (pod warunkiem, że uwzględniona jest w ubezpieczeniu podstawowym) i dietetyka. Okres obowiązywania dopłaty ulega przedłużeniu do 104 tygodni również, jeśli pracownik trwale w pełni nie jest zdolny do wykonywania pracy.

* Wyjaśnienie, w jaki sposób dochodzi do wyliczenia, znajduje się w Załączniku VI.

5. Okresy niezdolności do pracy, do których dochodzi w całości lub w części w ciągu jednego roku kalendarzowego w celu określenia długości okresu obowiązywania dopłaty podlegają sumowaniu, o ile niezdolność do pracy nie jest wynikiem wypadku.

6. Wszelkie zmiany wynagrodzenia brutto lub odpowiednio dotyczące stawki dziennej i inne rozwiązania prawne, do których dochodzi w tym okresie, należy uwzględnić w wypłacie wynagrodzenia podczas niezdolności do pracy.

7. W przypadku, w którym pracownik ma prawo do zasiłku na mocy ustawy o zasiłkach chorobowych, ustawy o ubezpieczeniu od niezdolności do pracy (WAO)/ustawy o pracy i dochodach uzależnionych od stopnia zdolności do pracy (WIA) lub zawartego ubezpieczenia czy z funduszu, w którym uczestnictwo przewiduje lub które wynika z umowy o pracę, dochodzi do pomniejszenia wynagrodzenia o wysokość tego zasiłku.

Artykuł 17
Regulamin dotyczący niezdolności do pracy

W związku z niezdolnością do pracy strony CAO uzgodniły regulamin. Regulamin ten stanowi Załącznik V do niniejszego CAO.

Rozdział VII Klasyfikacja stanowisk i siatka płac

Artykuł 18
Klasyfikacja stanowisk

1. Do klasyfikacji stanowisk dochodzi na podstawie uzgodnionego przez strony systemu określania wartości stanowisk.

2. W przypadku pracowników, którzy zajmują wyższe stanowiska niż wymienione w siatce płac H, zarówno stanowisko, jak i wynagrodzenie pracodawca ustala na piśmie.

3. W Holandii działa branżowy instytut transportu i logistyki – Sectorinstituut Transport en Logistiek, skr. poczt. 308, 2800 AH Gouda, nr tel.: 0 88 259 61 10. Zadaniem instytutu jest m.in. propagowanie klasyfikacji stanowisk w zarobkowym transporcie drogowym towarów i wynajmie żurawi samojezdnych zgodnie z ustalonym systemem wartościowania stanowisk. Do instytutu można zwrócić się z prośbą o informacje, w jaki sposób określa się typ stanowiska. Poza tym więcej informacji znajduje się na stronie www.stlwerkt.nl

Artykuł 19
Zaszeregowanie w chwili zatrudnienia

1. W chwili zatrudnienia pracownik zostaje ujęty w odpowiadającej jego stanowisku siatce płac na poziomie zaszeregowania, który odpowiada jego nieprzerwanemu stażowi pracy na takim samym lub podobnym stanowisku bezpośrednio przed zatrudnieniem, zarówno w tej, jak i innej gałęzi przemysłu. Przy ustalaniu lat nieprzerwanego stażu pracy nie bierze się pod uwagę przerw krótszych niż dwa lata.

2. Jeśli do zdobycia doświadczenia, które posiada pracownik, nie doszło na takim samym lecz na podobnym stanowisku, można zaszeregować pracownika od chwili zatrudnienia przez maksymalnie rok w danej siatce płac na niższym poziomie zaszeregowania, niż wynika to z jego stażu na podobnym stanowisku. Po tym roku pracownik zostaje zaszeregowany na poziomie, który odpowiada jego stażowi.

3. W chwili zatrudnienia pracodawca może podjąć decyzję o zaszeregowaniu pracownika wykonującego pracę w okresie próbnym na niższym poziomie danej siatki płac. Po upływie okresu próbnego pracownik zostaje z mocą wsteczną od daty podjęcia zatrudnienia ujęty na poziomie zaszeregowania, który odpowiada jego doświadczeniu, jak to wynika z ust. 1 niniejszego artykułu.

Artykuł 20
Płace młodych pracowników niewykwalifikowanych

a. Dla pracowników w wieku lat 20 i młodszych, którzy nie posiadają świadectwa kwalifikacji uprawniającego do kierowania ciężarówką (kod 95) lub wymaganej prawem rejestracji TCVT-RA uprawniającej do operowania żurawiem samojezdnym, obowiązują poniższe wartości procentowe minimalnego wynagrodzenia ustawowego:

15 lat	45%
16 lat	50%
17 lat	56%

18 lat	63%
19 lat	72%
20 lat	83%

b. Wzrost wynagrodzenia podany w ust. a. obowiązuje po osiągnięciu wyższego wieku.

Artykuł 21
Przeniesienie na wyższy poziom zaszeregowania

1. Pracodawca może podnieść wynagrodzenie pracownika na wyższy poziom zaszeregowania w danej siatce płac niż wynika to z posiadanego przez niego stażu.

2.a. Pracownik, wykonując swoje zwykłe obowiązki po upływie każdego roku na danym stanowisku, przenoszony jest na wyższy poziom zaszeregowania siatki płac, do której został zaliczony. Ma to miejsce do chwili, w której osiągnie najwyższy poziom zaszeregowania w danej siatce.

2.b. Jeśli pracodawca w przypadku danego pracownika jest w stanie wykazać, że nie wywiązuje się on w wystarczającym stopniu ze swoich obowiązków i w związku z tym nie zamierza przenieść pracownika na wyższy poziom zaszeregowania, przekazuje w tej sprawie pracownikowi informację i uzasadnienie na piśmie. Pracownik otrzymuje tę informację najpóźniej na miesiąc przed spodziewanym przeniesieniem na wyższy poziom zaszeregowania.

3.a. W chwili zatrudnienia pracownikowi w wieku lat 21 i starszemu, pracodawca może przyznać wynagrodzenie na wyższym poziomie zaszeregowania w danej siatce płac niż wynikałoby to z lat posiadanego przez niego doświadczenia.

3.b. W chwili zatrudnienia pracownika, który nie ukończył jeszcze 21 roku życia, pracodawca może zdecydować, że dla podwyżki wynagrodzenia zostanie przyjęte założenie, że jest on starszy niż rzeczywiście wynika to z jego daty urodzenia.

4. Jeśli pracodawca skorzystał z postanowień ustępów 1, 3a lub 3b, ust. 2 pozostaje w mocy.

Artykuł 22
21 lat i starsi/wykwalifikowani kierowcy i operatorzy żurawi w wieku poniżej 21 roku życia

1.a. W chwili, w której pracownik ukończy 21 rok życia zostaje zaszeregowany na poziomie 1 siatki płac.

1.b. W drodze odstępstwa od ustępu 1a. pracownik, który nie ukończył 21 roku życia, zostanie zaszeregowany na stopniu 1 obowiązującej siatki płac, gdy tylko będzie posiadał ważne świadectwo kwalifikacji zawodowych do prowadzenia samochodu ciężarowego (kod 95) i/lub wymaganą prawem rejestrację TCVT RA kwalifikacji zawodowych do obsługi żurawia samojezdnego, pod warunkiem, że w swojej codziennej pracy pracownik jest faktycznie zobowiązany do prowadzenia samochodu ciężarowego i/lub obsługi żurawia samojezdnego.

1.c. W odstępstwie od ust. 1a obowiązuje, że pracownik który ukończył 21 lat, ale w chwili zatrudnienia nie posiada jeszcze wymaganych kwalifikacji i umiejętności

zawodowych, które wymagane są na stanowiskach ujętych w siatce płac A, B i C, może zostać zatrudniony na poziomie zaszeregowania -1 siatki płac. Do obliczenia poziomu zaszeregowania -1 dochodzi na podstawie ustawowego minimalnego wynagrodzenia i poziomu zaszeregowania 1 siatki płac i ustalany jest jako średnia tych 2 poziomów. Przy zmianie wysokości minimalnego wynagrodzenia ustawowego i/lub poziomu zaszeregowania 1 siatki płac, należy zmienić również wysokość poziomu zaszeregowania -1.

1.d. Pracodawca umożliwia pracownikowi określonemu w ust. c wzięcie udziału w szkoleniach/kursach koniecznych na danym stanowisku.

1.e. Jak tylko pracownik z powodzeniem ukończy szkolenie/kurs przewidziany w ust. d zostaje od razu przeniesiony na poziom zatrudnienia 1 swojej siatki płac.

1.f. Do przenoszenia na wyższy poziom zaszeregowania zastosowanie w całości znajduje artykuł 21.

Od dnia 1 stycznia 2024 roku obowiązują poniższe kwoty dla zaszeregowania na poziomie ujemnym:

Siatka	kwoty za:			wynagrodzenie za godzinę:		
płac/poziom	Tydzień	4 tygodnie	Miesiąc	100%	130%	150%
A -1	530,80	2123,20	2317,83	13,27	17,25	19,91
B -1	536,94	2147,76	2339,55	13,42	17,45	20,13
C -1	548,69	2194,76	2390,66	13,72	17,84	20,58

Artykuł 23
Zmiana stanowiska pracy

1. Przeniesienie na niżej wycenione stanowisko.

a. Pracownik, który z powodu okoliczności niezawinionych lub niezamierzonych przez niego i innych niż jego własna prośba, zostanie przydzielony do pracy związanej ze stanowiskiem o niższej kategorii zaszeregowania, zostanie umieszczony w tej niższej skali płac po 13 tygodniach.

b. Korekta zbyt wysokiej siatki płac, która staje się wynikiem zaszeregowania w niższej siatce płac, nastąpi po upływie tygodnia od pisemnego poinformowania pracownika przez pracodawcę.

c. Nowe zaszeregowanie pracownika wynikające z ust. a i b. polega na zaszeregowaniu go na sąsiednim niższym poziomie zaszeregowania w nowej siatce płac. Różnica w wynagrodzeniu, która powstaje w ten sposób, zostaje zamieniona w dodatek osobisty.

Dodatek osobisty ulega pomniejszaniu o możliwe do przyznania poziomy zaszeregowania lub realne wzrosty wynagrodzeń. Dodatek osobisty ulega zmniejszeniu przynajmniej o 25% każdego roku.

Nowe zaszeregowanie wynikające z ust. a i b w przypadku pracownika w wieku lat 55 i starszego nie pociąga za sobą obniżenia dodatku osobistego.

2. Przeniesienie na wyżej wycenione stanowisko.

a. Pracownik, który w wyniku zmiany wykonywanych obowiązków zaszeregowany zostaje w wyższej siatce płac, po pierwszym pełnym tygodniu pracy na wyższym stanowisku podlega zaszeregowaniu na sąsiednim wyższym poziomie w siatce płac.

b. Korekta zaniżonego zaszeregowania, z którą wiąże się zaszeregowanie w wyższej siatce płac, następuje w chwili poinformowania o tym na piśmie pracownika przez pracodawcę.
Nowe zaszeregowanie pracownika polega na umieszczeniu go na sąsiednim wyższym poziomie zaszeregowania w nowej siatce płac.

Artykuł 24
Procedura odwoławcza

1. Jeśli pracownik nie zgadza się (dłużej) z opisem stanowiska, na które został powołany lub chce się odwołać od sposobu zakwalifikowania stanowiska w siatce płac wymienionej w artykule 25, powinien dążyć do znalezienia rozwiązania sytuacji, korzystając ze zwykłej drogi w formie konsultacji, jak podane zostało w Załączniku I.

2.a. Jeśli zgodnie z podaną w ust. 1 drogą nie uda mu się w ciągu miesiąca doprowadzić do zadowalającego rozwiązania, pracownik ma możliwość złożenia odwołania na piśmie do Komisji Odwoławczej ds. Wyceny Stanowisk zarobkowego transportu drogowego towarów i wynajmu żurawi samojezdnych (Beroepscommissie Functiewaardering Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen). Regulamin działania Komisji znajduje się w Załączniku II.

2.b. Odwołanie byłego pracownika może zostać rozpatrzone, jeśli orzeczenie może mieć konsekwencje dla ustawowego zasiłku obliczonego na podstawie ostatniego otrzymywanego wynagrodzenia lub jeśli zwróci się o to sąd rejonowy w postępowaniu cywilnym. Niniejsze postanowienie obowiązuje, o ile do zakończenia umowy o pracę nie doszło przed upływem jednego roku.

3. Jeśli odwołanie od zaklasyfikowania stanowiska w określonej siatce płac zostanie złożone w komisji odwoławczej, data jego złożenia decyduje o ewentualnym zakwalifikowaniu stanowiska do nowej siatki płac.

4. Odwołanie należy skierować do: Beroepscommissie Functiewaardering Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 308, 2800 AH Gouda.

Rozdział VIII Siatki płac i wyliczenie wynagrodzenia

Artykuł 25

Poniższe tabele znajdują zastosowanie do pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach, które wcześniej znajdowały się również w obszarze zastosowania CAO dla zarobkowego drogowego przewozu towarów i wynajmu żurawi samojezdnych. Do pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach objętych wcześniej zastosowaniem CAO dla przewozów towarów w Holandii (Goederenvervoer Nederland) zastosowanie znajdują inne siatki płac. Podane są one w artykule 69D. Ale uwaga: Jeśli wynagrodzenie na danym stanowisku ujęte w poniższych tabelach jest niższe niż minimalne wynagrodzenie przewidziane ustawą, to jako wynagrodzenie na danym stanowisku obowiązuje ustawowe minimalne wynagrodzenie.

TLN – Tabela wynagrodzeń od 1 stycznia 2024 r. (+4%)

Siatka płac/poziom	**Kwoty za:**			**Wynagrodzenie za godzinę:**		
	Tydzień	**4 tygodnie**	**Miesiąc**	**100%**	**130%**	**150%**
A 1	530,80	2123,20	2317,83	13,27	17,25	19,91
A 2	536,49	2145,96	2332,66	13,41	17,43	20,12
A 3	557,95	2231,80	2425,97	13,95	18,14	20,93
A 4	580,27	2321,08	2523,01	14,51	18,86	21,77
A 5	603,48	2413,92	2623,93	15,09	19,62	22,64
A 6	627,62	2510,48	2728,89	15,69	20,40	23,54
B 1	543,07	2172,28	2361,27	13,58	17,65	20,37
B 2	564,79	2259,16	2455,71	14,12	18,36	21,18
B 3	587,38	2349,52	2553,93	14,68	19,08	22,02
B 4	610,87	2443,48	2656,06	15,27	19,85	22,91
B 5	635,30	2541,20	2762,28	15,88	20,64	23,82
B 6	660,71	2642,84	2872,77	16,52	21,48	24,78
C 1	566,58	2266,32	2463,49	14,16	18,41	21,24
C 2	589,24	2356,96	2562,02	14,73	19,15	22,10
C 3	612,81	2451,24	2664,50	15,32	19,92	22,98
C 4	637,32	2549,28	2771,07	15,93	20,71	23,90
C 5	662,81	2651,24	2881,90	16,57	21,54	24,86
C 6	689,32	2757,28	2997,16	17,23	22,40	25,85
D 1	603,21	2412,84	2622,76	15,08	19,60	22,62
D 2	627,34	2509,36	2727,67	15,68	20,38	23,52
D 3	652,43	2609,72	2836,77	16,31	21,20	24,47
D 4	678,53	2714,12	2950,25	16,96	22,05	25,44
D 5	705,67	2822,68	3068,25	17,64	22,93	26,46
D 6	733,90	2935,60	3191,00	18,35	23,86	27,53

Siatka płac/poziom	Kwoty za:			Wynagrodzenie za godzinę:		
	Tydzień	4 tygodnie	Miesiąc	100%	130%	150%
E 1	632,66	2530,64	2750,81	15,82	20,57	23,73
E 2	657,97	2631,88	2860,85	16,45	21,39	24,68
E 3	684,29	2737,16	2975,29	17,11	22,24	25,67
E 4	711,66	2846,64	3094,30	17,79	23,13	26,69
E 5	740,13	2960,52	3218,09	18,50	24,05	27,75
E 6	769,74	3078,96	3346,83	19,24	25,01	28,86
E 7	800,53	3202,12	3480,70	20,01	26,01	30,02
F 1	661,23	2644,92	2875,03	16,53	21,49	24,80
F 2	687,68	2750,72	2990,03	17,19	22,35	25,79
F 3	715,19	2860,76	3109,65	17,88	23,24	26,82
F 4	743,80	2975,20	3234,04	18,60	24,18	27,90
F 5	773,55	3094,20	3363,40	19,34	25,14	29,01
F 6	804,49	3217,96	3497,92	20,11	26,14	30,17
F 7	836,67	3346,68	3637,84	20,92	27,20	31,38
F 8	870,14	3480,56	3783,37	21,75	28,28	32,63
G 1	698,54	2794,16	3037,25	17,46	22,70	26,19
G 2	726,48	2905,92	3158,74	18,16	23,61	27,24
G 3	755,54	3022,16	3285,09	18,89	24,56	28,34
G 4	785,76	3143,04	3416,48	19,64	25,53	29,46
G 5	817,19	3268,76	3553,14	20,43	26,56	30,65
G 6	849,88	3399,52	3695,28	21,25	27,63	31,88
G 7	883,87	3535,48	3843,07	22,10	28,73	33,15
G 8	919,22	3676,88	3996,77	22,98	29,87	34,47
G 9	955,99	3823,96	4156,64	23,90	31,07	35,85
H 1	735,98	2943,92	3200,04	18,40	23,92	27,60
H 2	765,42	3061,68	3328,05	19,14	24,88	28,71
H 3	796,04	3184,16	3461,18	19,90	25,87	29,85
H 4	827,88	3311,52	3599,62	20,70	26,91	31,05
H 5	860,99	3443,96	3743,58	21,52	27,98	32,28
H 6	895,43	3581,72	3893,33	22,39	29,11	33,59
H 7	931,25	3725,00	4049,08	23,28	30,26	34,92
H 8	968,50	3874,00	4211,04	24,21	31,47	36,32
H 9	1007,24	4028,96	4379,48	25,18	32,73	37,77
H 10	1047,53	4190,12	4554,66	26,19	34,05	39,29

TLN – Tabela wynagrodzeń od 1 lipca 2024 r. (+2%)

Siatka płac/poziom	Kwoty za:			Wynagrodzenie za godzinę:		
	Tydzień	4 tygodnie	Miesiąc	100%	130%	150%
A 1	530,80	2123,20	2317,83	13,27	17,25	19,91
A 2	547,23	2188,92	2379,36	13,68	17,78	20,52
A 3	569,12	2276,48	2474,53	14,23	18,50	21,35
A 4	591,88	2367,52	2573,49	14,80	19,24	22,20
A 5	615,55	2462,20	2676,41	15,39	20,01	23,09
A 6	640,17	2560,68	2783,46	16,00	20,80	24,00
B 1	553,92	2215,68	2408,44	13,85	18,01	20,78
B 2	576,08	2304,32	2504,80	14,40	18,72	21,60
B 3	599,12	2396,48	2604,97	14,98	19,47	22,47
B 4	623,08	2492,32	2709,15	15,58	20,25	23,37
B 5	648,00	2592,00	2817,50	16,20	21,06	24,30
B 6	673,92	2695,68	2930,20	16,85	21,91	25,28
C 1	577,91	2311,64	2512,75	14,45	18,79	21,68
C 2	601,03	2404,12	2613,28	15,03	19,54	22,55
C 3	625,07	2500,28	2717,80	15,63	20,32	23,45
C 4	650,07	2600,28	2826,50	16,25	21,13	24,38
C 5	676,07	2704,28	2939,55	16,90	21,97	25,35
C 6	703,11	2812,44	3057,12	17,58	22,85	26,37
D 1	615,28	2461,12	2675,24	15,38	19,99	23,07
D 2	639,89	2559,56	2782,24	16,00	20,80	24,00
D 3	665,49	2661,96	2893,55	16,64	21,63	24,96
D 4	692,11	2768,44	3009,29	17,30	22,49	25,95
D 5	719,79	2879,16	3129,65	17,99	23,39	26,99
D 6	748,58	2994,32	3254,83	18,71	24,32	28,07
E 1	645,32	2581,28	2805,85	16,13	20,97	24,20
E 2	671,13	2684,52	2918,07	16,78	21,81	25,17
E 3	697,97	2791,88	3034,77	17,45	22,69	26,18
E 4	725,89	2903,56	3156,17	18,15	23,60	27,23
E 5	754,93	3019,72	3282,44	18,87	24,53	28,31
E 6	785,13	3140,52	3413,75	19,63	25,52	29,45
E 7	816,54	3266,16	3550,32	20,41	26,53	30,62
F 1	674,45	2697,80	2932,51	16,86	21,92	25,29
F 2	701,43	2805,72	3049,82	17,54	22,80	26,31
F 3	729,49	2917,96	3171,82	18,24	23,71	27,36
F 4	758,67	3034,68	3298,70	18,97	24,66	28,46
F 5	789,02	3156,08	3430,66	19,73	25,65	29,60

F 6	820,58	3282,32	3567,88	20,51	26,66	30,77
F 7	853,40	3413,60	3710,58	21,34	27,74	32,01
F 8	887,54	3550,16	3859,02	22,19	28,85	33,29

Siatka płac/poziom	**Kwoty za:**			**Wynagrodzenie za godzinę:**		
	Tydzień	**4 tygodnie**	**Miesiąc**	**100%**	**130%**	**150%**
G 1	712,51	2850,04	3097,99	17,81	23,15	26,72
G 2	741,01	2964,04	3221,91	18,53	24,09	27,80
G 3	770,65	3082,60	3350,79	19,27	25,05	28,91
G 4	801,48	3205,92	3484,84	20,04	26,05	30,06
G 5	833,54	3334,16	3624,23	20,84	27,09	31,26
G 6	866,88	3467,52	3769,19	21,67	28,17	32,51
G 7	901,55	3606,20	3919,94	22,54	29,30	33,81
G 8	937,61	3750,44	4076,73	23,44	30,47	35,16
G 9	975,11	3900,44	4239,78	24,38	31,69	36,57
H 1	750,70	3002,80	3264,04	18,77	24,40	28,16
H 2	780,73	3122,92	3394,61	19,52	25,38	29,28
H 3	811,96	3247,84	3530,40	20,30	26,39	30,45
H 4	844,44	3377,76	3671,63	21,11	27,44	31,67
H 5	878,22	3512,88	3818,50	21,96	28,55	32,94
H 6	913,35	3653,40	3971,25	22,83	29,68	34,25
H 7	949,88	3799,52	4130,08	23,75	30,88	35,63
H 8	987,87	3951,48	4295,26	24,70	32,11	37,05
H 9	1027,38	4109,52	4467,05	25,68	33,38	38,52
H 10	1068,48	4273,92	4645,75	26,71	34,72	40,07

Skale wynagrodzeń TLN od 1 stycznia 2025 r. (+4%):

Siatka płac/poziom	Kwoty za:			Wynagrodzenie za godzinę:		
	Tydzień	4 tygodnie	Miesiąc	100%	130%	150%
A 1	547,23	2188,92	2379,36	13,68	17,78	20,52
A 2	569,12	2276,48	2474,53	14,23	18,50	21,35
A 3	591,88	2367,52	2573,49	14,80	19,24	22,20
A 4	615,55	2462,20	2676,41	15,39	20,01	23,09
A 5	640,17	2560,68	2783,46	16,00	20,80	24,00
A 6	665,78	2663,12	2894,81	16,64	21,63	24,96
B 1	576,08	2304,32	2504,80	14,40	18,72	21,60
B 2	599,12	2396,48	2604,97	14,98	19,47	22,47
B 3	623,08	2492,32	2709,15	15,58	20,25	23,37
B 4	648,00	2592,00	2817,50	16,20	21,06	24,30
B 5	673,92	2695,68	2930,20	16,85	21,91	25,28
B 6	700,88	2803,52	3047,43	17,52	22,78	26,28
C 1	601,03	2404,12	2613,28	15,03	19,54	22,55
C 2	625,07	2500,28	2717,80	15,63	20,32	23,45
C 3	650,07	2600,28	2826,50	16,25	21,13	24,38
C 4	676,07	2704,28	2939,55	16,90	21,97	25,35
C 5	703,11	2812,44	3057,12	17,58	22,85	26,37
C 6	731,23	2924,92	3179,39	18,28	23,76	27,42
D 1	639,89	2559,56	2782,24	16,00	20,80	24,00
D 2	665,49	2661,96	2893,55	16,64	21,63	24,96
D 3	692,11	2768,44	3009,29	17,30	22,49	25,95
D 4	719,79	2879,16	3129,65	17,99	23,39	26,99
D 5	748,58	2994,32	3254,83	18,71	24,32	28,07
D 6	778,52	3114,08	3385,00	19,46	25,30	29,19
E 1	671,13	2684,52	2918,07	16,78	21,81	25,17
E 2	697,97	2791,88	3034,77	17,45	22,69	26,18
E 3	725,89	2903,56	3156,17	18,15	23,60	27,23
E 4	754,93	3019,72	3282,44	18,87	24,53	28,31
E 5	785,13	3140,52	3413,75	19,63	25,52	29,45
E 6	816,54	3266,16	3550,32	20,41	26,53	30,62
E 7	849,20	3396,80	3692,32	21,23	27,60	31,85
F 1	701,43	2805,72	3049,82	17,54	22,80	26,31
F 2	729,49	2917,96	3171,82	18,24	23,71	27,36
F 3	758,67	3034,68	3298,70	18,97	24,66	28,46
F 4	789,02	3156,08	3430,66	19,73	25,65	29,60
F 5	820,58	3282,32	3567,88	20,51	26,66	30,77
F 6	853,40	3413,60	3710,58	21,34	27,74	32,01
F 7	887,54	3550,16	3859,02	22,19	28,85	33,29
F 8	923,04	3692,16	4013,38	23,08	30,00	34,62

Siatka płac/poziom	Kwoty za:			Wynagrodzenie za godzinę:		
	Tydzień	4 tygodnie	Miesiąc	100%	130%	150%
G 1	741,01	2964,04	3221,91	18,53	24,09	27,80
G 2	770,65	3082,60	3350,79	19,27	25,05	28,91
G 3	801,48	3205,92	3484,84	20,04	26,05	30,06
G 4	833,54	3334,16	3624,23	20,84	27,09	31,26
G 5	866,88	3467,52	3769,19	21,67	28,17	32,51
G 6	901,55	3606,20	3919,94	22,54	29,30	33,81
G 7	937,61	3750,44	4076,73	23,44	30,47	35,16
G 8	975,11	3900,44	4239,78	24,38	31,69	36,57
G 9	1014,11	4056,44	4409,35	25,35	32,96	38,03
H 1	780,73	3122,92	3394,61	19,52	25,38	29,28
H 2	811,96	3247,84	3530,40	20,30	26,39	30,45
H 3	844,44	3377,76	3671,63	21,11	27,44	31,67
H 4	878,22	3512,88	3818,50	21,96	28,55	32,94
H 5	913,35	3653,40	3971,25	22,83	29,68	34,25
H 6	949,88	3799,52	4130,08	23,75	30,88	35,63
H 7	987,87	3951,48	4295,26	24,70	32,11	37,05
H 8	1027,38	4109,52	4467,05	25,68	33,38	38,52
H 9	1068,48	4273,92	4645,75	26,71	34,72	40,07
H 10	1111,22	4444,88	4831,58	27,78	36,11	41,67

Artykuł 26a
Wyliczenie wynagrodzenia

1.a. Wynagrodzenia należne są za 160 godzin przepracowanych w okresie czterotygodniowym lub 173,92 godzin przepracowanych miesięcznie.

1.b. Postanowienia podpunktu a. nie naruszają gwarancji wypłaty wynagrodzenia pracownikowi za przynajmniej 40 godzin w tygodniu.

2.a. Wypłata należna jest za godziny pracy po odliczeniu czasu przerw zgodnie z zestawieniem ujętym w Załączniku III i po odliczeniu ciągłego odpoczynku przy zachowaniu minimum przewidzianego Rozporządzeniem 561/2006 WE w sprawie obowiązujących godzin odpoczynku (por. Załącznik III).
W przypadku godzin na statku lub w pociągu w okresie 24 godzin można zarejestrować odpoczynek wynoszący maksymalnie 11 następujących po sobie godzin zgodnie z zestawieniem czasów przerw ujętych w Załączniku III.

2.b. Godziny pracy pracownik rejestruje na przekazanym mu przez pracodawcę zestawieniu. Pracownik ma obowiązek rejestrować również czas odpoczynku, przerw i korekty.

2.c. Zestawienie służące do rejestracji godzin musi zawierać przynajmniej:
- datę
- czas pracy wraz z jego podsumowaniem każdego dnia
- czas odpoczynku
- czas przerw
- korekty
- imię i nazwisko oraz podpis kierowcy

2.d. Pracownik, po kontroli i podpisaniu na znak zatwierdzenia, otrzymuje od pracodawcy jeden egzemplarz zestawienia godzin.

2.e. Ewentualne zastrzeżenia do zestawienia zarejestrowanych godzin w rozumieniu punktu 2.d pracownik może wnieść do pracodawcy na piśmie w ciągu trzech miesięcy od jego otrzymania. Jeśli pracownik nie skorzysta z tego prawa, zestawienie godzin obowiązuje od tego momentu jako dowód.

2.f. Wypełnione zestawienia godzin pracodawca ma obowiązek przechowywać przez przynajmniej rok od daty ich sporządzenia.

2.g. W celu przeprowadzenia kontroli zestawień należy załączyć do nich związane z nimi zapisy na tarczach z tachografu.

2.h. W przypadku korzystania z cyfrowych systemów rejestracji czasu pracy pracodawca i pracownik zwolnieni są z obowiązków ujętych w punktach od 2b do 2g. Po zakończeniu każdego kursu pracownik powinien otrzymać wydruk wymienionych w punkcie 2c danych, na którym nie dokonano żadnych korekt. Jeśli pracownik zwróci się z wnioskiem, pracodawca ma obowiązek raz w okresie wynagradzania, elektronicznie lub w inny sposób przekazać pracownikowi wydruk z komputera pokładowego, na którym znajdują się dane wymienione w ust. 2c, z naniesionymi korektami.

3.a. Pracodawca na podstawie uzasadnionej społecznie i gospodarczo praktyki ma prawo unormować czas pracy i odpowiednio wyliczyć wynagrodzenia. Pracodawca musi jednak najpierw uzyskać w tym zakresie zgodę organizacji pracowników i

pracodawców po przeprowadzeniu uprzednio konsultacji z radą pracowników lub ich przedstawicielami.

3.b. Postanowienia ust. 3a znajdują w pełni zastosowanie w przypadku określania godzin pracy na podstawie systemów cyfrowej rejestracji czasu pracy.

3.c. Jeśli dojdzie do zmiany okoliczności, które stanowią podstawę regulacji określającej normę, wówczas regulacja musi na nowo zostać oceniona i odpowiednio zmieniona.

3.d. Regulacja w sprawie normy nie zwalnia pracownika z obowiązku wypełniania zestawienia godzin i jego przekazywania.

3.e. We wszystkich przypadkach regulacja dotycząca ustanawiania norm sporządzana jest na piśmie i w ciągu 2 tygodni od dnia jej podpisania, przekazywana w celu rejestracji do sekretariatu stron CAO pod adresem Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer.

4.a. W przypadku prac takich jak jazda, załadunek, rozładunek i oczekiwanie przy podwojonej załodze może dojść do ustanowienia norm, w takim rozumieniu, że całkowite wynagrodzenie za wszystkie godziny pracy wynosi pomiędzy 85 a 100%. Podwójna załoga podczas kursów międzynarodowych występuje wówczas, gdy w kursie uczestniczy przynajmniej dwóch kierowców wykonujących równorzędną pracę zarówno, jeśli chodzi o zakres obowiązków, jak i ilość przeznaczonego na nie czasu.

4.b. Aby móc skorzystać z powyższej regulacji, przedsiębiorstwa muszą zgłosić swoją politykę wynagradzania kursów z udziałem podwojonych załóg do stron CAO przed 1 maja 2006 roku. Przedsiębiorstwa, które nie zgłosiły do 1 maja 2006 roku posiadanej polityki wynagradzania kursów z podwojonymi załogami, nie mogą korzystać z regulacji związanej z ustanawianiem norm.

4.c. Przedsiębiorstwa chcące prowadzić po 1 maja 2006 roku nową politykę wynagradzania kursów z podwojoną załogą muszą uzgodnić to ze związkami zawodowymi.
Należy przy tym wziąć pod uwagę następujące kwestie:
- całkowite wynagrodzenie za wszystkie przepracowane godziny ostatecznie po upływie dwóch lat winno wynosić 85%, chyba że przedsiębiorstwo uzgodni wyższe wynagrodzenie ze związkami zawodowymi;
- należy przeprowadzić konsultacje ze związkami zawodowymi w sprawie regulacji zmniejszającej różnicę pomiędzy starą i nową regulacją dla już zatrudnionych pracowników. Regulacja przewidująca zmniejszenie różnicy wygasa po 2 latach;
- w przypadku pracowników w wieku lat 55 i starszych w chwili wejścia w życie CAO, obowiązuje stara regulacja i nie dochodzi do żadnego zmniejszenia;
- nową regulację należy przekazać stronom CAO.

Artykuł 26b
Prawo do decydowania o czasie pracy

1. Pracownik, który wyrazi taką wolę, otrzymuje możliwość wyboru maksymalnej liczby godzin pracy w ciągu roku kalendarzowego. Wola taka może zostać przekazana raz w roku odpowiednio wcześnie przed początkiem nowego roku kalendarzowego. Pracownik ma do wyboru spośród standardowych możliwości: 3120, 2860, 2600, 2340 lub 2080 godzin pracy w ciągu roku.
Pracodawca i pracownik we wzajemnym porozumieniu określają, czy możliwe jest

uzgodnienie maksymalnej liczby godzin.

2. Podana maksymalna liczba godzin pracy w ciągu roku zostaje przeliczona na średnią liczbę godzin w ciągu 4 tygodni.

3. Jeśli uda się pracownikowi i pracodawcy uzgodnić maksymalną liczbę godzin pracy na 2340 lub 2080, gwarancja wynagrodzenia w następstwie artykułu 26a ust. 1b obejmuje zamiast 40 godzin tygodniowo 160 godzin w ciągu 4 tygodni. W przypadku pozostałych standardowych możliwości wyboru w liczbie 3120, 2860 lub 2600 godzin do ich wybrania może dojść wyłącznie na wniosek pracownika.
Jeśli nie dojdzie do ustalenia maksymalnej liczby godzin pracy, zastosowanie w całości znajduje artykuł 26a ust. 1b.

4. Jeśli uzgodniona maksymalna liczba godzin pracy w ciągu roku zostaje przekroczona o 5%, wówczas pracownik otrzymuje czas wolny do odbioru, który stanowi 15% przekroczenia.

5. Długość pracy i dni pracy uzgadniane są podczas konsultacji pomiędzy pracownikiem i pracodawcą zgodnie z postanowieniami artykułu 2 ustawy o elastycznym zatrudnieniu (Flexibel Werken).

6. Artykuł niniejszy znajduje zastosowanie na zasadach eksperymentu w okresie obowiązywania niniejszego CAO.

Artykuł 26c
Trwała zdolność do zatrudnienia

1. Pracownika w wieku lat 55 i starszego nie można zobowiązać do pracy na zmiany. Pracodawca i pracownik we wzajemnym porozumieniu określają, czy jest to wykonalne. Pracownik na początku każdego roku kalendarzowego informuje, czy chce skorzystać z takiej możliwości.

2. Pracownika w wieku lat 55 i starszego nie można zobowiązać do pracy w nocy (przez więcej niż 1 godzinę w godzinach od 00:00 do 06:00 rano). Pracodawca i pracownik we wzajemnym porozumieniu określają, czy jest to wykonalne. Pracownik na początku każdego roku kalendarzowego informuje, czy chce skorzystać z takiej możliwości.
Istniejące uzgodnienia poczynione z pracownikami wcześniej objętymi CAO dla przewozów towarów w Holandii są respektowane.

3. W celu przyczyniania się do podnoszenia trwałej zdolności do zatrudniania pracowników i zaznajomienia ich z tą problematyką Sectorinstituut Transport en Logistiek promuje programy zwiększające możliwości zatrudniania i skanowania kariery zawodowej oraz programy witalności. Pracownicy mogą korzystać z tych instrumentów raz na trzy lata.

Rozdział IX Nadgodziny

Artykuł 27
Znaczenie pojęcia nadgodzin

1. Nadgodzinami są godziny, przepracowane w ciągu tygodnia poza sobotą i niedzielą, które wykraczają ponad 40-godzinowy wymiar tygodnia pracy.

2. W przypadku pracowników pojazdów z dwuosobową załogą nadgodzinami są godziny przepracowane w inne dni niż sobota po godz. 07:00 i niedziela, o ile przekraczają 40-godzinny wymiar czasu pracy.

Artykuł 28a
Obowiązek pracy w nadgodzinach dla osób w wieku poniżej 55

Pracownicy będą mieli prawo odmówić pracy w nadgodzinach powyżej średnio 50 godzin tygodniowo. Ta średnia jest brana pod uwagę w okresie 4 tygodni. Jeśli pracownik chce z tego prawa skorzystać, powinien to zaznaczyć nie później niż 4 tygodnie przed rozpoczęciem kwartału.

Artykuł 28b
Obowiązek pracy w nadgodzinach dla starszych pracowników

Pracownika w wieku lat 55 i starszego nie można zobowiązać do pracy w nadgodzinach. Pracownik na początku każdego roku kalendarzowego informuje, czy chce skorzystać z takiej możliwości. Pracodawca i pracownik we wzajemnym porozumieniu określają, czy jest to wykonalne. Istniejące uzgodnienia poczynione z pracownikami wcześniej objętymi CAO dla przewozów towarów w Holandii są respektowane.

Artykuł 29
Wynagrodzenie za nadgodziny

1. Nadgodziny zaokrąglane są do pół godziny, przy czym praca w nadgodzinach nieprzekraczająca 15 minut nie jest brana pod uwagę do wynagrodzenia. W przypadku korzystania z komputera pokładowego godziny nie podlegają zaokrągleniu.

2. Postanowienia dotyczące wynagradzania za nadgodziny nie znajdują zastosowania w przypadku:
   - pracowników, którzy zgodnie z zawartym na piśmie uzgodnieniem są uprawnieni do zlecania pracy w nadgodzinach innym pracownikom;
   - nadgodzin, które wynikają z opóźnienia w transporcie, chyba że to opóźnienie nie wynika z winy lub działania pracownika i trwa dłużej niż 15 minut;
   - nadgodzin, które wynikają z winy lub działania pracownika.

3. Za nadgodziny, z uwzględnieniem postanowień artykułu 30, należne jest wynagrodzenie w wysokości wynagrodzenia za godzinę powiększonego o dodatek w wysokości 30%.

4. W odstępstwie od postanowień ust. 3, w przypadku pracowników administracyjnych i technicznych, obowiązuje, jeśli chodzi o wynagrodzenia za nadgodziny, że w dni, w których są zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy, przysługuje im dodatek w wysokości 100%, a za nadgodziny w niedzielę, w którą zgodnie z grafikiem wykonywana jest praca 30%.

Artykuł 30
Obowiązkowy regulamin dotyczący wykorzystania nadgodzin jako czasu wolnego

1. Godziny pracy przypadające w dni od poniedziałku do piątku i przekraczające 220 godzin w ciągu czterech tygodni okresu rozliczeniowego, wynagradzane są wolnym czasem.

2. Pracownik, który w odstępstwie od ust. 1 chce ustalić granicę dla regulaminu dotyczącego wykorzystania nadgodzin jako czasu wolnego na 230 godzin, ma do tego prawo. W okresie obowiązywania CAO można przesunąć granicę regulaminu dotyczącego wykorzystania nadgodzin jako czasu wolnego wyłącznie jeden raz.

3. W przypadku pracowników pracujących w podwójnych załogach pojazdów obowiązuje w odstępstwie ust. 1 i 2 granica regulaminu dotyczącego wykorzystania nadgodzin jako czasu wolnego na poziomie 240 godzin w ciągu 4 tygodni.

4. W przypadku pracy wymiennie w jedno i dwuosobowych załogach pojazdów obowiązuje norma obliczeniowa znajdująca się pomiędzy 220 a 240 godzinami i odpowiednio pomiędzy 230 a 240 godzinami w ciągu 4 tygodni.

5.a. Każda godzina wykraczająca ponad znajdującą zastosowanie granicę regulaminu dotyczącego wykorzystania nadgodzin jako czasu wolnego daje prawo do jednej godziny wolnej.

5.b. W odstępstwie od postanowień ust. od 1 do 5 na wniosek pracownika lub pracodawcy może dojść do konsultacji w sprawie sposobu wynagradzania nadgodzin jako czasu wolnego. Pracownicy mogą być reprezentowani przez strony umowy po stronie pracowniczej. Jeśli nadgodziny do wykorzystania jako czas wolny zostają zapłacone, winno to nastąpić w wysokości 130% stawki godzinowej.

6.a. Do wynagrodzenia czasem dochodzi w ciągu 12 tygodni po okresie rozliczeniowym, w którym powstały godziny dodatkowe. Do odstępstwa w tym zakresie może dojść wyłącznie w szczególnych przypadkach. Do zapłaty w pieniądzu winno dojść ostatecznie w okresie rozliczeniowym następującym po okresie rozliczeniowym, w którym powstało do nich prawo.

6.b. W celu zapobiegania sezonowemu bezrobociu pracownika istnieje możliwość przekroczenia granicy wymienionej w ust. 6a.

7. Odbiór godzin wolnego, na ile to możliwe, następuje w blokach trzydniowych.

8. Do każdego wolnego dnia zgodnie z niniejszą regulacją odnosi się:
- przy granicy nadgodzin do wykorzystania jako czas wolny wynoszącej 220 godzin 11 godzin wynagradzanych jest po stawce godzinowej
- przy granicy nadgodzin do wykorzystania jako czas wolny wynoszącej 230 godzin 11,5 godziny wynagradzanych jest po stawce godzinowej
- przy granicy nadgodzin do wykorzystania jako czas wolny wynoszącej 240 godzin 12 godzin wynagradzanych jest po stawce godzinowej

przy równoczesnym pomniejszeniu liczby zgromadzonych godzin odpowiednio o 11, 11,5 i 12 godzin, chyba że pracownik zwróci się z wnioskiem o zastosowanie regulacji, w której otrzymuje zapłatę za 8 godzin za każdy wolny dzień.

9. W dniu, w którym na mocy regulacji związanej z grafikiem pracy, pracą na zmiany i czasem pracy praca nie jest świadczona nie można przyznać wolnego w ramach

regulaminu dotyczącego wykorzystania nadgodzin jako czasu wolnego.

10. Pracodawca i pracownik odpowiednio wcześnie konsultują się na temat okresu, w którym mogą zostać odebrane zgromadzone godziny.

11. Pracodawca ma obowiązek dla każdego okresu rozliczeniowego na specyfikacji wynagrodzenia wykazać liczbę zgromadzonych godzin ogółem i jednocześnie pomniejszyć ją o odebrane godziny w poprzednim okresie rozliczeniowym.

Artykuł 31
Dobrowolny regulamin dotyczący wykorzystania nadgodzin jako czasu wolnego.

1. Pracodawca w porozumieniu z Radą Pracowników/przedstawicielstwem pracowników a w ich braku z indywidualnymi pracownikami może ustalić dobrowolny regulamin dotyczący wykorzystania nadgodzin jako czasu wolnego na poziomie niższym niż granica wymieniona w art. 30 ust. 1 i 3, lecz nie niższym niż 160 godzin w okresie rozliczeniowym wynoszącym 4 tygodnie. W regulaminie tym mogą zostać uwzględnione również godziny zgromadzone w sobotę.

2. Zastosowanie znajdują odpowiednio ustępy 6, 7, 9 i 11 artykułu 30.

3. Z wyjątkiem godzin zgromadzonych w sobotę, każda zgromadzona godzina w ramach regulaminu dotyczącego wykorzystania nadgodzin jako czasu wolnego leżąca pomiędzy 160 godzinami a granicą wymienioną w artykule 30 ust. 1 i 3, daje prawo do 1,3 godziny wolnego czasu lub do 1 godziny wolnego czasu i dodatku w wysokości 30% stawki godzinowej. Godziny zgromadzone w sobotę w ramach regulaminu dotyczącego wykorzystania nadgodzin jako czasu wolnego dają prawo do 1,5 godziny wolnego czasu lub 1 godziny wolnego czasu i dodatku w wysokości 50% stawki godzinowej.

4. Najpierw należy zgromadzić godziny do wykorzystania jako czas wolny, zanim możliwe będzie ich podjęcie. Z tego powodu niedopuszczalne jest ujemne saldo godzin do wykorzystania jako czas wolny.

5. Przy zastosowaniu dobrowolnego regulaminu dotyczącego wykorzystania nadgodzin jako czasu wolnego należy określić maksymalną liczbę gromadzonych godzin.

6. Chęć podjęcia zgromadzonych godzin do wykorzystania jako czas wolny musi zostać zapowiedziana wcześniej.

7. Uzgodniona przez pracodawcę z Radą Pracowniczą/przedstawicielstwem pracowników lub indywidualnymi pracownikami dobrowolny regulamin dotyczący wykorzystania nadgodzin jako czasu wolnego zostaje sporządzony na piśmie i przesłany do wiadomości do sekretariatu stron CAO: Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer. Jeśli umowa zostanie rozwiązana lub zmieniona, należy to również zgłosić do sekretariatu stron CAO.
Regulacje niepodpisane i niezgłoszone lub pozostające w sprzeczności z wyżej wymienionymi warunkami ramowymi uważa się za nieuzgodnione.

Rozdział X Świadczenie pracy w soboty, niedziele i święta

Artykuł 32
Niedziele i święta

W niedziele, jak również w ogólnie przyjęte święta chrześcijańskie i państwowe nie wykonuje się pracy, chyba że wymaga tego rodzaj lub interes przedsiębiorstwa.
Ogólnie uznanymi świętami chrześcijańskimi są: Nowy Rok, Poniedziałek Wielkanocny, Dzień Wniebowstąpienia Pańskiego, drugi dzień Święta Zesłania Ducha Świętego (Zielone Świątki) oraz pierwszy i drugi dzień Świąt Bożego Narodzenia.
Święta państwowe: Dzień Króla i dni, w których na mocy decyzji rządu przysługuje prawo do dnia wolnego z zachowaniem wynagrodzenia. 5 maja co pięć lat jest obchodzony jako święto państwowe (kiedy rok kończy cyfra 0 lub 5).
Dzień Króla to dzień, w który zgodnie z Dekretem Królewskim obchodzone są uroczystości.

Artykuł 33
Wynagrodzenie za pracę w soboty, niedziele i święta.

1. Za pracę we wszystkie godziny w soboty obowiązuje stawka wynagrodzenia za godzinę powiększona o dodatek w wysokości 50%.

2. W odstępstwie od ust. 1 w przypadku pracowników podwojonych załóg pojazdów za wszystkie godziny pracy w soboty po godzinie 07:00 obowiązuje stawka wynagrodzenia równa stawce godzinowej powiększonej o dodatek 50%.

3. Jeśli w sobotę przypada święto zgodnie z artykułem 32 za godziny pracy w odstępstwie od ust. 1 przysługuje wynagrodzenie zgodne z ust. 6 niniejszego artykułu.

4. Jeśli w sobotę obchodzony jest Dzień Króla, w odstępstwie od ust. 1 i 2 niniejszego artykułu, za pracę w tym dniu przysługuje wynagrodzenie za godzinę powiększone o dodatek w wysokości 100%.

5. Za wszystkie godziny przepracowane w niedzielę przysługuje wynagrodzenie za godzinę powiększone o dodatek w wysokości 100%.

6. Pracownikowi pracującemu w święto w rozumieniu artykułu 32, które nie wypada w niedzielę, przysługuje wynagrodzenie. Jako dodatkowe wynagrodzenie pracownik może wybrać:

   - dzień odpoczynku w dniu wyznaczonym przez pracodawcę po konsultacjach z pracownikiem. Dzień odpoczynku należy odebrać w ciągu 8 tygodni. Ten dzień odpoczynku policzony zostaje w specyfikacji wynagrodzenia jako 8 godzinny dzień pracy.

   - dodatek do wynagrodzenia za godzinę w wysokości 100%.

Artykuł 34
Wolne weekendy

W ciągu połowy roku kalendarzowego pracownicy prowadzący pojazdy mają prawo do 13 wolnych weekendów. Oznacza to, że z zasady mają prawo do wolnych 48 godzin i nie mniej niż 45 godzin wolnych następujących po sobie pomiędzy godziną 12:00 w piątek a 12:00 w poniedziałek.

Artykuł 35
Grafik pracy

W związku ze świętami pracodawca każdego roku ustala grafik pracy. Praca w jak największym stopniu winna zostać rozłożona pomiędzy pracowników.

Rozdział XI Dodatki

Artykuł 36
Dodatek za pracę na zmiany

1. Przez pracę zmianową rozumie się strukturalne wykonywanie pracy na zasadzie rotacji zgodnie z grafikiem zmian. Chodzi tu o przynajmniej dwie zmiany na dobę w ciągu 5 dni w tygodniu lub 10 dni w ciągu dwóch tygodni. Pomiędzy godzinami rozpoczęcia tych zmian musi upłynąć przynajmniej 8 godzin.
   Jeśli pracodawca podejmie decyzję o prowadzeniu pracy na zmiany, do ustalenia i wdrożenia grafiku pracy dochodzi w porozumieniu z wcześniej poinformowanymi pracownikami zmiany.

2. Pracownik pracujący na zmiany otrzymuje:
   - w systemie dwuzmianowym z wczesną zmianą rozpoczynającą się o godzinie 05:00 lub później i późną zmianą, inną niż nocna, rozpoczynającą się o godzinie 14:00 lub później, dodatek w wysokości 8,75% obowiązującego wynagrodzenia za pracę;
   - w systemie dwuzmianowym ze zmianą dzienną i zmianą nocną rozpoczynającą się po godzinie 22:00 lub kończącą się po godzinie 2:00, dodatek w wysokości 11,25% obowiązującego wynagrodzenia za pracę;
   - w systemie z przynajmniej 3 zmianami dodatek w wysokości 13,75% do przysługującego mu wynagrodzenia za godzinę.

3. Jeśli w przedsiębiorstwie 1 kwietnia 1979 roku płacony był wyższy dodatek niż wymieniony w ust. 2, dodatek ten zostaje zastosowany.

Artykuł 37
Matryca dodatków

1) Do jednodniowych kursów w przypadku godzin pracy od poniedziałku do niedzieli pomiędzy godzinami 21:00 i 05:00 rano zastosowanie znajduje matryca dodatków, która przewiduje dodatek w wysokości 19% do należnego wynagrodzenia za godzinę. Odsetek ten może odbiegać na korzyść pracownika.

2) W przypadku kumulacji dodatku z matrycy z dodatkiem za pracę zmianową w rozumieniu artykułu 36, zastosowanie znajduje wyłącznie dodatek za pracę zmianową.

3) Matryca dodatków i ewentualne dodatki za pracę w nadgodzinach nie są ze sobą powiązane i mogą być stosowane jednocześnie.

Artykuł 38
A) Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych

Pracodawca może przyznać dodatek pracownikom, którzy pracują w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub z artykułami powodującymi duże zanieczyszczenie, który może wynosić brutto maksymalnie 38,20 EUR za 4 tygodnie i odpowiednio 41,50 EUR za miesiąc pracy. Kwoty te wzrosną odpowiednio do 38,96 euro za 4 tygodnie i 42,33 euro miesięcznie od 1 lipca 2024 r. Od 1 stycznia 2025 r. kwoty te wzrosną odpowiednio do 40,52 euro za 4 tygodnie i 44,02 euro miesięcznie.

B) Dodatek za pracę w niskich temperaturach

Za strukturalną pracę w mroźniach obowiązuje dodatek w wysokości brutto 38,20 EUR za 4 tygodnie i odpowiednio 41,50 EUR za miesiąc pracy. Kwoty te wzrosną odpowiednio do 38,96 euro za 4 tygodnie i 42,33 euro miesięcznie od 1 lipca 2024 r. Od 1 stycznia 2025 r. kwoty te wzrosną odpowiednio do 40,52 euro za 4 tygodnie i 44,02 euro miesięcznie.

Rozdział XII Refundacje

Artykuł 39a
Zwrot kosztów dojazdów między miejscem zamieszkania a miejscem pracy

1. Pracownicy mają prawo do przewidzianego prawem podatkowym zwrotu w obowiązującej wysokości netto za maksymalnie 35 km (w jedną stronę) pomniejszonych o pierwsze 10 km.
   Oznacza to w 2024 roku prawo do zwrotu kosztów przejazdu w wysokości 0,23 EUR za kilometr.
   Maksymalny zwrot kosztów przejazdu wynosi 25 x 0,23 EUR = 5,75 EUR.

2. Do ustalenia odległości przejazdu praca-dom dochodzi w oparciu o planer podróży ANWB, licząc od adresu zamieszkania do miejsca zatrudnienia „najkrótszą drogą". Odległość podróży zaokrągla się do połowy kilometra (0,5 i więcej do góry, mniej niż 0,5 do dołu).

3. Pracownikowi nie przysługuje prawo do zwrotu kosztów podróży, jeśli pracodawca zapewnia transport.

4. Zwrot kosztów podróży przysługuje wyłącznie za dni, w które pracownik rzeczywiście pokonywał drogę praca-dom.

5. Jeśli w wyniku przeprowadzki pracownika odległość dojazdów praca-dom ulegnie zwiększeniu, pracodawca nie ma obowiązku do pokrycia zwiększenia kosztów.

6. Od niniejszej zasady można odstąpić na korzyść pracownika.

Artykuł 39b
Refundacja kosztów podróży

1. Pracownikowi, który pracuje poza miejscem zatrudnienia, przysługuje z wyjątkiem przypadku, w którym dochodzi do zawarcia osobnej regulacji o oddelegowaniu, refundacja kosztów podróży. Inaczej jest w przypadku, gdy:
   - przejazd nastąpił z wykorzystaniem bezpłatnego transportu lub
   - przejazd mógł nastąpić z wykorzystaniem bezpłatnego transportu, gdyby pracownik odpowiednio wcześnie zwrócił się o to.

2.a. W przypadku przeniesienia przedsiębiorstwa i pracownika przez rok refundowane są mu dodatkowe koszty związane z dojazdami do pracy zgodnie z obowiązującą w danym roku podatkową maksymalną stawką netto za kilometr.

2.b. Wynikający z ust. 2a dodatkowy czas podróży przez jeden rok refundowany jest pracownikowi w oparciu o przysługującą pracownikowi stawkę wynagrodzenia za godzinę, w takim rozumieniu, że czas ten nie jest zaliczany jako praca w nadgodzinach.

Artykuł 40
Refundacja kosztów pobytu

1. Pracownikowi przysługuje zwrot kosztów takich jak posiłki, pozostała konsumpcja i środki sanitarne, poniesionych podczas wyjazdu zgodnie z zestawieniem przedstawionym w ust. 3 niniejszego artykułu. Nie obejmują one kosztów noclegów, urządzenia kabiny, różnic kursowych, zapłaconych napiwków, kosztów rozmów

telefonicznych i pozostałych kosztów.

2. Od postanowień ust. 1 można odstąpić, o ile dojdzie do zawarcia odrębnej regulacji w sprawie oddelegowania lub pracodawca zawrze regulację, na mocy której pracownik nieodpłatnie może korzystać z udogodnień oferowanych przez stołówki przedsiębiorstwa. Udogodnienia oferowane przez stołówki przedsiębiorstwa muszą być zgodne, jeśli chodzi o ich poziom, z prawami wynikającymi z poniższego zestawienia.

3. Od dnia 1 stycznia 2024 roku obowiązują następujące wysokości diet netto:

3.a. Jeśli chodzi o jednodniowe kursy, w których do wyjazdu i przybycia dochodzi w ciągu 24 godzin:

- krótsza niż 4 godziny nieobecność w miejscu zatrudnienia brak nieopodatkowanego wynagrodzenia
- nieobecność w miejscu zatrudnienia dłuższa niż 4 godziny 0,75 EUR za godzinę
  od 1 lipca 2024 roku 0,77 EUR za godzinę
- między godziną 18:00 a 24:00:
  jeśli wyjazd ma miejsce przed godziną 14:00 3,44 EUR za godzinę
  od 1 lipca 2024 roku 3,51 EUR za godzinę
- jeśli wyjazd następuje po godz. 14:00 i nieobecność wynosi co najmniej 12 godzin, uzupełniający dodatek w wysokości 14,34 EUR
  od 1 lipca 2024 roku 14,63 EUR

3.b. W przypadku przejazdów kilkudniowych:

pierwszy dzień 1,51 EUR za godzinę
od 1 lipca 2024 roku 1,54 EUR za godzinę

- pomiędzy godziną 17:00 a 24:00 w przypadku wyjazdu przed godz. 17:00 3,44 EUR za godzinę
  od 1 lipca 2024 roku 3,51 EUR za godzinę

3.c. Dni pomiędzy pierwszym i ostatnim dniem (12 x 1,51 + 12 x 3,44) 59,40 EUR dziennie
od 1 lipca 2024 roku (12 x 1,54 + 12 x 3,51) 60,60 EUR dziennie

ostatni dzień 1,51 EUR za godzinę
od 1 lipca 2024 roku 1,54 EUR za godzinę

- pomiędzy godz. 24:00 i 06:00 3,44 EUR za godzinę
  od 1 lipca 2024 roku 3,51 EUR za godzinę

- pomiędzy godz. 24:00 i 06:00 1,51 EUR za godzinę
  od 1 lipca 2024 roku 1,54 EUR za godzinę

- między godz. 24:00 a 06:00,
  jeśli przyjazd następuje po godz. 12:00 3,44 EUR za godzinę
  od 1 lipca 2024 roku 3,51 EUR za godzinę

4.Od 1 stycznia 2025 roku kwoty określone od 1 lipca 2024 roku zostaną skorygowane zgodnie z procentowym wzrostem wskaźnika cen konsumpcyjnych obowiązującego w przypadku hoteli, kawiarni/pubów i restauracji (consumentenprijsindex hotels, cafés en restaurants) za okres od 1 października 2023 r. do 1 października 2024 r. Jeżeli wzrost ten

przekracza 4%, zostanie ograniczony do 4%.

5. Wynagrodzenie za przestój

W odniesieniu do pracowników, którzy w ramach wykonywania swoich obowiązków nie przebywają w miejscu pracy podczas weekendu lub (zagranicznego) święta, gdy nie mają lub nie mogą mieć przydzielonej żadnej pracy na ten dzień, zostanie im przyznany dodatkowy dodatek w wysokości 14,34 EUR netto i 25,57 EUR brutto dziennie z tytułu dodatkowych kosztów związanych z nieobowiązkowym pobytem. Kwoty te zostaną zwiększone do 14,63 euro netto i 26,08 euro brutto dziennie od 1 lipca 2024 r.
Od 1 stycznia 2025 roku kwota netto zostaje skorygowana zgodnie z zestawieniem, o którym mowa w ust. 4, a kwota brutto wzrasta do 27,12 EUR dziennie.

Artykuł 41
Opłata za staż

Stażysta, zgodnie z definicją w art. 3 ust. 19, który przyjeżdża w celu zdobycia doświadczenia na hali produkcyjnej przez co najmniej 4 dni w tygodniu, otrzyma dodatek stażowy w wysokości co najmniej 200 EUR brutto miesięcznie. Jeśli staż odbywa się w mniejszej liczbie dni w tygodniu, zastosowanie ma proporcjonalna kwota minimalna. Niniejszy artykuł nie ma zastosowania do praktykantów BBL, o których mowa w art. 11 niniejszego CAO.

Artykuł 42
Wynagrodzenie za gotowość do pracy

Pracownikowi, któremu polecono pozostawać w stanie gotowości do pracy, przysługuje wynagrodzenie za godziny, w których zgodnie z poleceniem pozostawał w gotowości do pracy. Wynagrodzenie to wynosi 3,21 EUR brutto za godzinę przy zachowaniu maksimum w wysokości 25,68 EUR brutto za dobę. Od 1 lipca 2024 r. kwoty te zostają podniesione do 3,27 EUR brutto za godzinę i maksymalnie do 26,16 EUR brutto za dobę.
Od 1 stycznia 2025 r. kwoty te zostają podniesione do 3,40 EUR za godzinę i maksymalnie do 27,20 EUR brutto za dobę.

Obowiązują przy tym następujące warunki:

a. pracownika należy powiadomić z wyprzedzeniem, że w określonym i ustalonym z góry przedziale czasu musi pozostawać w gotowości do wykonywania pracy i ma obowiązek przystąpić do pracy na wezwanie.

b. pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie za gotowość w godzinach pracy i kiedy znajduje się w pomieszczeniach przedsiębiorstwa lub znajduje się w pojeździe lub jego pobliżu.

c. pracownik nie jest również brany pod uwagę do wynagrodzenia za gotowość do pracy, jeśli otrzyma w ciągu doby jedno wezwanie do wykonywania pracy w określonym czasie.

d. nie może dojść do kumulacji wynagrodzenia i innych dodatków z wynagrodzeniem za gotowość do pracy.

Artykuł 43

Szkolenia – postanowienia ogólne

W przypadku udziału w szkoleniu, innego rodzaju niż w rozumieniu artykułu 44, na polecenie pracodawcy lub w celu zachowania kodu 95 i certyfikatu TCVT lub na podstawie obowiązku prawnego wynikającego z zajmowanego stanowiska, pracownikowi przysługuje zwrot kosztów szkolenia, opłat egzaminacyjnych i kosztów dojazdów (zgodnie z obowiązującym w danym roku podatkowym maksimum netto zwrotu za przejechany kilometr). Oprócz tego pracodawca wynagradza w 100% czas udziału w szkoleniu. Godziny te nie są brane pod uwagę przy obliczaniu liczby nadgodzin i nie są opłacane jak godziny za pracę w sobotę lub niedzielę.

Artykuł 44
A) Zwrot kosztów za świadectwo ADR

Pracownikowi przysługuje zwrot kosztów za posiadanie na polecenie pracodawcy aktualnego świadectwa ADR. Pracodawca zwraca pracownikowi koszty szkolenia, opłaty egzaminacyjne i koszty dojazdów (zgodnie z obowiązującym w danym roku podatkowym maksimum netto zwrotu za przejechany kilometr). Oprócz tego pracodawca ma obowiązek zapłacenia pracownikowi za przeznaczony na szkolenie czas wynagrodzenia w maksymalnej wysokości odpowiadającej 40 płatnym godzinom (100%). Godziny te nie są brane pod uwagę przy obliczaniu liczby nadgodzin.

B) Zwrot kosztów za uzyskanie świadectwa uprawniającego do prowadzenia wózków widłowych

Pracownikowi przysługuje zwrot kosztów za posiadanie na polecenie pracodawcy aktualnego świadectwa potwierdzającego umiejętności obsługi wózków widłowych. Pracodawca zwraca pracownikowi koszty szkolenia, opłaty egzaminacyjne i koszty dojazdów (zgodnie z obowiązującym w danym roku podatkowym maksimum netto zwrotu za przejechany kilometr). Oprócz tego pracodawca ma obowiązek zapłacenia pracownikowi za przeznaczony na szkolenie czas wynagrodzenia w maksymalnej wysokości odpowiadającej 40 płatnym godzinom (100%). Godziny te nie są brane pod uwagę przy obliczaniu liczby nadgodzin.

Artykuł 45
Zwrot kosztów za szkolenia

Pracodawca ma możliwość w związku z wymienionymi w artykułach 43 i 44 kosztami zawrzeć z pracownikiem przed rozpoczęciem szkolenia umowę szkoleniową, jeśli udziału w tym szkoleniu nie zalecił pracodawca lub nie doszło do niego na podstawie obowiązku nałożonego prawem na pracodawcę.

Umowa ta zobowiązuje pracownika:
- w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika w ciągu roku od uzyskania dyplomu/zaświadczenia:
  do zwrotu 75% kosztów szkolenia;
- w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika w ciągu dwóch lat od uzyskania dyplomu/zaświadczenia:
  do zwrotu 50% kosztów szkolenia;
- w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika w ciągu trzech lat od uzyskania dyplomu/zaświadczenia:
  do zwrotu 25% kosztów szkolenia.

Artykuł 46
Zasiłek z tytułu śmierci

1. Pracodawca ma obowiązek w przypadku śmierci pracownika wypłacić zasiłek jego rodzinie.

2. Zasiłek należy wypłacić za okres od dnia śmierci do ostatniego dnia 2. miesiąca, po miesiącu, w którym ta śmierć nastąpiła.

3. Wysokość zasiłku wynosi równowartość ostatnio zarobionego przez pracownika wynagrodzenia brutto.

4. Rodzinę pracownika stanowią:
   a. Najdłużej żyjący z małżonków, z którymi pracownik nie żył w trwałej separacji lub osoba, z którą pracownik żył bez ślubu.[2]

   b. W przypadku braku osoby wymienionej w punkcie a, małoletnie dzieci ze związku małżeńskiego lub przysposobione.

   c. Przy braku osób wymienionych w punkcie a i b osoby, na których utrzymanie w przeważającym stopniu łożył zmarły i z którymi żył w relacji rodzinnej.[3]

5. Wysokość tego zasiłku może zostać pomniejszona wyłącznie o zasiłek na wypadek śmierci, który rodzina zmarłego otrzymuje w oparciu o WAO/WIA.

---

[2] O pozostawaniu w związku bez zawarcia małżeństwa mówimy, kiedy dwie osoby, które nie zawarły ślubu prowadzą wspólne gospodarstwo domowe, z wyjątkiem krewnych pierwszego stopnia.

[3] O „życiu w relacji rodzinnej” mówi się wtedy, gdy zainteresowane osoby mają główne miejsce zamieszkania w tym samym domu, wykazują, że troszczą się o siebie nawzajem, uczestnicząc w kosztach gospodarstwa domowego lub w inny sposób opiekując się sobą nawzajem.

Rozdział XIII Wynagrodzenia pracowników operatorów żurawi samojezdnych

Artykuł 47
Czas podróży pracownika operatora żurawi samojezdnych

1. Przez dojazd do pracy rozumie się czas podróży z miejsca zamieszkania do miejsca wykonywania pracy (niebędącego miejscem zatrudnienia) i z powrotem.

2. Przy obliczaniu czasu podróży wychodzi się z założenia, że podczas godziny pokonuje się
dystans 60 km.

3. Czas podróży pracodawca wynagradza w wysokości 100% stawki należnego pracownikowi wynagrodzenia za godzinę z wyjątkiem pierwszych 60 minut dziennie, jeśli:

   a. praca wykonywana jest w innej gminie niż gmina zamieszkania pracownika i
   b. do podróży dochodzi:
      - środkiem transportu publicznego;
      - lub przekazanym pracownikowi środkiem transportu niebędącego żurawiem;
      - lub własnym środkiem transportu pracownika.

Artykuł 48
Koszty podróży pracownika operatora żurawi samojezdnych

1. Pracownik, któremu na podstawie artykułu 47 ust. 1 przysługuje wynagrodzenie za czas podróży, ma prawo do refundacji kosztów podróży.

2. Pracodawca ma prawo wskazać pracownikowi środek transportu, którym pracownik ma podróżować, innego niż własny środek transportu pracownika.

3. Koszt podróży środkami transportu publicznego podlega refundacji, jeśli podróż odbywa się w najniższej klasie.

4. Refundacja kosztów za przejazdy własnym środkiem transportu wynosi 0,23 EUR za przejechany kilometr. Jeśli na polecenie pracodawcy tym samym pojazdem podróżuje kilku pracowników, refundacja kosztów wynosi 0,25 EUR za przejechany kilometr.

5. Do ustalenia liczby przejechany kilometrów, za które przysługuje zwrot kosztów podróży, brany jest pod uwagę najszybszy dystans przejazdu.

Artykuł 49
Koszty pobytu pracownika operatora żurawi samojezdnych

1. Jako zwrot kosztów pobytu obowiązują kwoty wymienione w artykule 40.

2. Jeśli z powodu powierzonych obowiązków, powrót każdego dnia do domu wydaje się nieracjonalny, do oceny dla pracodawcy, pracownik ma obowiązek przenocowania na miejscu. Jeśli żuraw samojezdny nie jest wyposażony w kabinę, pracownikowi przysługuje zwrot kosztów za nocleg. Nie dochodzi przy tym do kumulacji z refundacjami wymienionymi w artykułach 40.

Rozdział XIV Wynagrodzenie przysługujące w czasie choroby i wypadek za granicą/ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków

Artykuł 50
Choroba i wypadek za granicą

1. Jeśli z powodu powierzonych pracownikowi obowiązków pracownik przebywa poza Holandią i tam zachoruje lub ulegnie wypadkowi, przysługuje mu prawo do uzyskania od pracodawcy refundacji:

   a. kosztów koniecznej opieki lekarskiej;

   b. kosztów transportu, o ile transport taki jest konieczny z powodu opieki lekarskiej;

   c. koniecznych kosztów zakwaterowania i wyżywienia, do chwili w której jego stan zdrowia umożliwi powrót do Holandii;

   d. koniecznych kosztów podróży do miejsca zamieszkania w Holandii.

   e. kosztów transportu ciała zmarłego do miejsca jego zamieszkania.

2. Wymienione w ust. 1 prawo do refundacji wygasa, o ile pracownik może uzyskać równoważne świadczenia w oparciu o jakiekolwiek prawodawstwo krajowe lub umowę międzynarodową lub z tytułu obejmującej pracownika umowy ubezpieczenia.

3. Pracownik nie jest uprawniony do otrzymania refundacji kosztów wymienionych w ust. 1 pkt a i b, jeśli pracownik z własnej winy lub w wyniku swojego działania nie ma prawa do uzyskania odszkodowania z obejmującego go ubezpieczenia.

4. Jeśli pracownik znajdzie się w okolicznościach przedstawionych w ust. 1 w sytuacji zagrażającej życiu, ma prawo na rzecz swoich krewnych z pierwszej linii uzyskać refundację:

   a. koniecznych kosztów transportu z ich miejsca zamieszkania do miejsca pobytu pracownika i z powrotem;

   b. koniecznych kosztów zakwaterowania i wyżywienia, do chwili ustąpienia zagrożenia życia.

Artykuł 51
Ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków

1. Pracodawca ma obowiązek ubezpieczyć każdego z pracowników od następstw nieszczęśliwych wypadków, albo w postaci ubezpieczenia grupowego albo indywidualnego. Pełne koszty tego ubezpieczenia ponosi pracodawca.

2. Pracodawca przekazuje każdemu pracownikowi polisę lub wykaz warunków ubezpieczenia i jednocześnie (w miarę możliwości każdego roku) dowód zawarcia ubezpieczenia.

3. Wymienione w ust. 1 ubezpieczenie musi spełniać przynajmniej niżej przedstawione warunki:

   a. Ochroną ubezpieczeniową muszą być w pełni objęte zagrożenia występujące zarówno w czasie pracy, jak i poza nią. Wyłączeniu podlegają zwykle

występujące wykluczenia związane z działaniami poza czasem pracy i podane w warunkach ubezpieczenia.

b.1. W przypadku śmierci ubezpieczonego jego rodzina ma prawo do otrzymania świadczenia w wysokości rocznych dochodów stanowiących wynagrodzenie w oparciu o ustawę o finansowaniu ubezpieczeń społecznych (Wfsv).

b.2. Niezależnie od postanowień zawartych w punkcie 3.b.1, można uzgodnić, że świadczenie ryczałtowe jest zapewniane w formie ryczałtu równego liczbie dni roboczych w roku x maksymalna stawka składki w ramach Wfsv.

c. W przypadku trwałej niezdolności do pracy przysługuje jednorazowy zasiłek, którego wysokość wynosi dwukrotność dochodów rocznych w rozumieniu pkt. b.

d. W przypadku trwałej częściowej niezdolności do pracy przysługuje jednorazowy zasiłek obliczony w sposób podany w lit. c.

e. Uprawnionym do otrzymania świadczenia jest pracownik lub osoby pozostające z nim w relacji rodzinnej. Pod tym pojęciem rozumie się: w pierwszej kolejności – żyjącego małżonka, a w drugiej kolejności – spadkobierców.

4. Jeśli w wyniku zaniedbania pracodawcy dojdzie do wypadku, w wyniku którego pracownik straci życie lub ulegnie trwałej niezdolności do pracy i nie będzie mu przysługiwało prawo do świadczenia wymienionego w ust. 3, pracodawca ma obowiązek wypłacić odszkodowanie zainteresowanym.

Rozdział XV

Artykuły od 52 do 63

Postanowienia dotyczące paragrafu logistycznego zostały przeniesione do Załącznika VII

Rozdział XVI Nieobecności

Artykuł 64
Nieobecność z zachowaniem prawa do wynagrodzenia

Jeśli w ciągu jednego lub kilku dni niebędących dniami ujętymi w grafiku, w które pracownik jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, pracownik nie wykonuje pracy z powodu
którejś z niżej wymienionych okoliczności, rejestrowanych jest 8 godzin pracy dziennie.
Tymi okolicznościami są:
- urlop wypoczynkowy (artykuł 67a i b);
- odbiór nadgodzin jako czasu wolnego (artykuły 30 i 31);
- ogólnie uznane święta chrześcijańskie i święta państwowe nieprzypadające w sobotę i niedzielę (artykuł 32);
- urlop okolicznościowy (artykuł 65);
- nieobecność z powodu choroby lub wypadku niespowodowanego z winy lub w wyniku działania pracownika (artykuł 16)
- dni wynikające ze skrócenia wymiaru czasu pracy – ATV (artykuł 68).

Artykuł 65
Urlop okolicznościowy

1. Jeśli pracownik nie jest w stanie wykonywać uzgodnionej pracy, do której jest zobowiązany w jednym lub kilku dniach lub częściach dnia, z powodu któregokolwiek z poniższych zdarzeń występujących w danym dniu (dniach) i/lub części tego dnia, zostanie mu przyznany urlop okolicznościowy:

   a. zgłoszenie zamiaru zawarcia związku małżeńskiego przez pracownika: 1 dzień
   b. w przypadku ślubu/rejestracji partnerstwa
      - pracownika: 2 dni
      - dziecka, brata, siostry, szwagra, szwagierki albo jednego z rodziców lub teściów pracownika: 1 dzień
   c. - w przypadku porodu przez małżonkę/zarejestrowaną partnerkę: jednorazowo tygodniowy wymiar czasu pracy
      - zgodnie z przepisami prawa kobietom przysługuje urlop macierzyński o długości
   d. w przypadku śmierci
      - współmałżonka pracownika lub zamieszkującego z nim członka rodziny, pasierba lub przybranego dziecka, licząc od dnia śmierci:
      - jednego z rodziców pracownika, teściów, rodziców zastępczych lub dzieci niemieszkających razem z pracownikiem:
        2 dni
      - brata, siostry, szwagra, szwagierki, jednego z dziadków pracownika albo jego małżonka lub wnuka pracownika:
   e. w przypadku święceń kapłańskich dziecka lub brata pracownika: 1 dzień
   f. w przypadku złożenia ślubów zakonnych przez dziecko, brata lub siostrę pracownika:
   g. w przypadku 25. lub 40. rocznicy ślubu pracownika: 1 dzień
      w 25., 40., 50. lub 60. rocznicę ślubu rodziców lub teściów pracownika:
   h. w przypadku przeprowadzki
      - inaczej niż w przypadku przeprowadzki do osób posiadających własne gospodarstwo domowe, maksymalnie na rok kalendarzowy:
        2 dni
      - w przypadku przeprowadzki długość nieobecności ustalana jest za obopólną zgodą.

i. po rozwiązaniu stosunku pracy przez pracodawcę, w celu poszukiwania nowego pracodawcy, jeśli pracownik był zatrudniony u tego pracodawcy nieprzerwanie przez co najmniej 6 tygodni bezpośrednio poprzedzających dzień rozwiązania stosunku pracy, maksymalnie 1 dzień
j. w przypadku wypełnienia nałożonego przez rząd obowiązku osobistego, bez rekompensaty pieniężnej, którego wypełnienie nie może nastąpić w czasie wolnym, w wymiarze faktycznie potrzebnym maksymalnie do: 12 godzin
k. w przypadku czasu przystąpienia do egzaminu zawodowego, przez który rozumie się egzamin wyznaczony przez pracodawcę.
l. czas potrzebny na konsultację z lekarzem pierwszego kontaktu, dentystą, lekarzem specjalistą lub innym lekarzem oraz poddanie się badaniom lekarskim; pracownik ma obowiązek dołożyć wszelkich starań, aby wyżej wymienione wizyty odbywały się w takich terminach, aby jak najmniej utrudniały wykonywanie pracy.
m. w celu umożliwienia skorzystania z prawa wyborczego.
n. w celu wykonywania pracy na rzecz organizacji pracowniczej.

Centralne kierownictwo organizacji pracowniczej może żądać od pracodawcy jednego dnia tzw. urlopu organizacyjnego w roku kalendarzowym na każdych dziesięciu członków zatrudnionych przez tego pracodawcę, którzy są z nim zrzeszeni i do których ma zastosowanie niniejsze porozumienie, w celu obciążenia tych członków z wyżej wymienionymi działaniami.
Liczbę członków przypadających na organizację pracowniczą zaokrągla się do dziesiątek w górę, z zastrzeżeniem, że organizacja pracownicza nie jest uprawniona do ubiegania się o urlop organizacyjny, jeśli ma mniej niż dziesięciu członków u pracodawcy, do którego ma zastosowanie niniejsze porozumienie. Każdy wyznaczony pracownik może wykorzystać nie więcej niż 20 dni urlopu organizacyjnego w roku kalendarzowym.
W przypadku, gdy praca związkowa odbywa się w sobotę, pracownik otrzyma za to 10 godzin 100% rekompensaty.
Pracodawcy mogą żądać od SOOB odszkodowania w celu zwrotu kosztów urlopu związkowego.

o. Za udział w szkoleniu przygotowującym do przejścia na emeryturę dla pracownika w wieku 60 lat i więcej, na czas trwania kursu, maksymalnie jeden tydzień i maksymalnie: raz w roku.

2. Pracownik otrzymuje dzień wolny z zachowaniem prawa do wynagrodzenia z okazji 25., 40. lub 50. jubileuszu zatrudnienia. Jest to dodatkowy dzień wolny i może zostać podjęty po konsultacjach pracodawcy z pracownikiem.

Artykuł 66
Bezpłatny urlop okolicznościowy

Bezpłatny urlop okolicznościowy przysługuje z powodu:

a. uczestniczenia z tytułu członkostwa w pracach organu sektora publicznego, chyba że nie

leży to w interesie przedsiębiorstwa;

b. wykonywania prac na rzecz organizacji pracowników, która jest stroną w niniejszym CAO, do maksymalnie 6 dni w roku kalendarzowym, chyba że nie leży to w interesie przedsiębiorstwa;

c. w odstępstwie od postanowień artykułu 65 ust. 1 lit. n obowiązuje dla członków organizacji pracowników, którzy pracują w przedsiębiorstwie, w którym liczba członków jest mniejsza niż dziesięciu pracowników danej organizacji, że mają oni prawo przez 1 dzień w roku wykonywać pracę na rzecz organizacji pracowników, chyba że nie leży to w interesie przedsiębiorstwa. Dana organizacja pracowników może w interesie pracownika zwrócić się o refundację jego wynagrodzenia do Funduszu Szkoleń i Rozwoju.

Rozdział XVII Urlop wypoczynkowy, dodatek urlopowy i skrócenie wymiaru czasu pracy

Artykuł 67a
Urlop wypoczynkowy

1. Prawo do urlopu wypoczynkowego regulują przepisy holenderskiego kodeksu cywilnego w artykule 7:634 i kolejnych, z zachowaniem ust. od 2 do 9 niniejszego artykułu.

2. Rok urlopowy trwa od 1 stycznia do 31 grudnia.

3. Normalny urlop wypoczynkowy w roku wynosi:

   a.

dla pracowników w wieku 16 lat i starszych	28 dni
dla pracowników w wieku 17 i 18 lat	26 dni
dla pracowników w wieku od 19 do 39 lat	24 dni
dla pracowników w wieku od 40 do 44 lat	24 dni
dla pracowników w wieku od 45 do 49 lat	25 dni
dla pracowników w wieku od 50 do 54 lat	26 dni
dla pracowników w wieku od 55 do 59 lat	27 dni
dla pracowników w wieku 60 lat i starszych	28 dni

   b. W odstępstwie od zapisu w punkcie a urlop wypoczynkowy w roku wynosi:

dla pracowników ze stażem pracy 10 lat	25 dni
dla pracowników ze stażem pracy 15 lat	26 dni
dla pracowników ze stażem pracy 20 lat	27 dni
dla pracowników ze stażem pracy 25 lat	28 dni
dla pracowników ze stażem pracy 30 lat	29 dni

   c. Przyznanie prawa do urlopu następuje na podstawie stażu pracy lub na podstawie wieku. Decyduje najkorzystniejsze dla pracownika rozwiązanie.

   d. Pracownik ma prawo do dni urlopu podanych w pkt a i odpowiednio w pkt b ust. 3, jeśli w dniu 1 lipca osiągnął podany wiek i odpowiednio przepracował w sposób ciągły podaną liczbę lat. Za przerwę w stażu pracy nie uważa się jakiejkolwiek formy urlopu lub nieobecności przy zachowaniu ciągłości umowy o pracę.

4. Pracownik ma możliwość wykupienia lub sprzedaży 4 dni urlopu ponadustawowego w roku kalendarzowym. Wartość urlopu ustala się zgodnie z postanowieniami ust. 10 niniejszego artykułu.

5. Pracownikowi nie przysługuje prawo do urlopu za czas, w trakcie którego z powodu niewykonywania powierzonej sobie pracy nie ma prawa do wynagrodzenia, chyba że inaczej wynika z artykułu 7:635 holenderskiego kodeksu cywilnego.

6. Całkowite prawo do urlopu zaokrąglane jest do góry w przypadku połowy dnia na końcu roku urlopowego lub przy zakończeniu stosunku pracy, o ile stosunek pracy pracownika trwał nieprzerwanie przez przynajmniej 2 miesiące.

7.a. Pracodawca zachęca pracownika do wykorzystania urlopu w bieżącym roku urlopowym. W tym celu pracodawca w odpowiednim czasie w porozumieniu z pracownikiem ustala każdego roku plan urlopów.

7.b. Na życzenie pracownik, o ile nabył do tego prawo w danym roku urlopowym, może otrzymać trzy następujące po sobie tygodnie urlopu.

7.c. Pracownik w wieku powyżej 50 lat może skorzystać – o ile nabył do tego prawo w danym roku urlopowym – z 4 kolejnych tygodni nieprzerwanego urlopu w okresie ustalanym przez pracodawcę po konsultacji z pracownikiem.

7.d. Pracodawca po konsultacjach z pracownikiem ustala datę początku i końca urlopu, przy czym początek nieprzerwanego okresu urlopu powinien przypadać, na ile to możliwe, w okresie od 1 maja do 30 września.

7.e. Pracodawca nie może ustalać, że postój w czasie kilkudniowego kursu zagranicznego, uważany jest za urlop wypoczynkowy, chyba że co innego zostało uzgodnione z pracownikiem.

7.f. Pracodawca ma prawo każdego roku wskazać trzy obowiązkowe dni wolne. Dnie te muszą przypadać bezpośrednio przed lub po którymś z wymienionych w artykule 32 dni świątecznych. Jeśli pracodawca korzysta z tej możliwości ma obowiązek poinformować o tym na piśmie z dwumiesięcznym wyprzedzeniem.

8. Prawo do urlopu przyznawane jest na początku roku kalendarzowego. Rzeczywiste gromadzenie tego prawa następuje przy każdym okresie rozliczeniowym. W przypadku ujemnego salda dni urlopu przy zakończeniu stosunku pracy, dochodzi do ich rozliczenia w rozrachunku końcowym.

9. Za każdy dzień urlopu wypoczynkowego, do którego pracownik nabył prawo, w chwili zakończenia stosunku pracy i którego jeszcze nie wykorzystał, otrzymuje wynagrodzenie w wysokości przysługującej mu na stanowisku dniówki powiększonej o dodatek urlopowy i (jeśli dotyczy) dodatek za pracę na zmiany oraz dodatek osobisty.

10. Z dniem 1 stycznia 2019 roku w wartości 20 ustawowych dni urlopu wypoczynkowego i 2 dni urlopu ponadustawowego, do których prawo zostało nabyte od 1 stycznia 2019 roku, ujęte są następujące składniki:

- Wynagrodzenie na danym stanowisku za 1 dzień powiększone o dodatek osobisty i dodatek za pracę na zmiany;

- Średnia dzienna kwota otrzymana w poprzednim roku kalendarzowym jako wynagrodzenie strukturalne w formie dodatków za godziny przepracowane w sobotę i niedzielę (art. 33), Matryca dodatków (art. 37) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych (art. 38A), dodatek za pracę w niskich temperaturach (art. 38B), wynagrodzenie za gotowość do pracy (art. 42), godziny podróży pracowników operatorów żurawi samojezdnych (art. 47) oraz dodatek za nienormowany czas pracy (art. 4 Załącznik VII). Ze względu na fakt, że te wynagrodzenia nie zawsze mają strukturalny charakter, w obliczeniach uwzględniono 90% łącznej wartości;

- Średnia kwota dzienna otrzymana w poprzednim roku kalendarzowym jako wynagrodzenie strukturalne za nadgodziny, pracę w sobotę i w niedzielę, o ile przekraczają one 40 godzin tygodniowo. Ze względu na fakt, że te wynagrodzenia nie zawsze mają strukturalny charakter, kwota ta zostaje następnie zaokrąglona do 22,75% wynagrodzenia na danym stanowisku.

11.a. Pracodawca jest zobowiązany do prowadzenia ewidencji dni/godzin urlopu

wykorzystanych przez pracownika lub mu wypłaconych.

11.b. Zmiany dotyczące (pozostałej) liczby dni/godzin urlopu muszą być wykazane w specyfikacji wynagrodzenia.

11.c. Po zakończeniu stosunku pracy pracodawca przekazuje pracownikowi zaświadczenie wykazujące liczbę dni/godzin urlopu wypłaconych przy zakończeniu stosunku pracy.

Artykuł 67b
Budżet osobistego wyboru (PKB)

1. Zostaje zniesiony obowiązek tworzenia budżetu osobistego wyboru (PKB). Istnieje jednak możliwość dokonywania uzgodnień na poziomie przedsiębiorstwa na zasadzie dobrowolności. Pracownicy i pracodawcy nie mogą zostać zobowiązani do uczestniczenia w nim.

2. PKB ujmuje poniższe warunki zatrudnienia:

   a) Dwa (2) z czterech (4) ponadustawowych dni urlopu;
   b) Dodatkowe, powyżej 24 dni, dni urlopu rocznie w oparciu o wiek lub staż pracy.
   c) Na życzenie wynagrodzenie brutto.

3. Do przyznania PKB dochodzi na początku roku kalendarzowego. Rzeczywiste gromadzenie tego prawa następuje przy każdym okresie rozliczeniowym.

4. Wartość dnia wolnego to 8-krotność znajdującego zastosowanie wynagrodzenia za godzinę powiększonego o dodatek wakacyjny i (jeśli dotyczy) dodatek za pracę na zmiany i dodatek osobisty.

5. Pracownik w każdym okresie rozliczeniowym może dokonywać wyboru do wysokości zgromadzonego salda. Wybór dotyczy pieniędzy, czasu wolnego lub szkolenia (zarówno związanego ze stanowiskiem, jak i niezwiązanego). Jeśli wybór padnie na czas wolny, istnieje wówczas możliwość zakupu maksymalnie 18 dni.

6. Już ujęty w grafiku pracy dzień wolny zakupiony z PKB w przypadku choroby zostaje ponownie dodany do salda PKB.

7. Jeśli nie dojdzie do podjęcia żadnej decyzji, dochodzi do kontynuacji gromadzenia do końca roku kalendarzowego. Pozostałe saldo PKB łącznie z zakupionymi, ale niewykorzystanymi dniami urlopu wypoczynkowego zostaje wypłacone w całości na zakończenie roku urlopowego.

Artykuł 68
Dni ATV (wynikające ze skrócenia wymiaru czasu pracy)

1. Pracownik ma prawo do 3,5 dnia ATV w roku.

2. Pracodawca po konsultacjach z pracownikiem ujmuje przydział dni ATV w pisemnej regulacji, którą najpóźniej na 3 miesiące przed pierwszym wolnym dniem przekazuje pracownikowi.
   Jeśli ostatecznie przed 1 października danego roku dni te nie zostaną ujęte w grafiku pracy, do wykorzystania tych dni dochodzi w sposób opisany w artykule 67a ust. 7a.

3. Przyznane zgodnie z ust. 2 dni ATV przepadają w przypadku niezdolności do pracy w

dni, w których zaplanowane zostały w grafiku pracy.

Artykuł 69

Dodatek urlopowy

1. W roku kalendarzowym pracownikowi przysługuje dodatek urlopowy w wysokości 8% wynagrodzenia za czwarty okres rozliczeniowy bieżącego roku pomnożony przez trzynaście i w przypadku miesięcznej wypłaty wynagrodzenia 8% od wynagrodzenia za miesiąc kwiecień bieżącego roku kalendarzowego pomnożony przez dwanaście. Przez wynagrodzenie w niniejszym artykule rozumie się znajdujące zastosowanie wynagrodzenie na danym stanowisku, powiększone, o ile dotyczy, o dodatek za pracę na zmiany i dodatek osobisty w rozumieniu artykułu 23 niniejszego CAO.

2. Minimalnie dodatek urlopowy w roku kalendarzowym wynosi dla wszystkich pracowników w wieku lat 21 i starszych oraz dla kierowców zawodowych i operatorów dźwigów do 21 roku życia przynajmniej 104% należnego wynagrodzenia za czwarty okres rozliczeniowy bieżącego roku i odpowiednio przynajmniej 96% wynagrodzenia za miesiąc kwiecień bieżącego roku kalendarzowego w przypadku wypłacania wynagrodzenia za miesiąc, odpowiadającego w siatce wynagrodzeń D pierwszemu poziomowi zaszeregowania. Dla młodych pracowników w rozumieniu artykułu 20, minimum to odpowiada procentowi wynagrodzenia dla ich wieku, podanemu w artykule 20, od podanej w tym ustępie kwoty minimalnej.

3. Jeśli pracownik pracuje u pracodawcy przez część roku kalendarzowego, ma prawo do proporcjonalnej części dodatku urlopowego.

4. Do wypłaty dodatku urlopowego za bieżący rok kalendarzowy dochodzi w miesiącu maju. Na mocy porozumienia między pracownikami a pracodawcą można uzgodnić na poziomie firmy wypłacanie wynagrodzenia urlopowego co miesiąc. Porozumienie w tej sprawie z danym pracownikiem powinno zostać osiągnięte w poprzednim roku kalendarzowym.

5. W odstępstwie od postanowień ust. 4 pracodawca może wypłacać pracownikowi, który pracuje u niego krócej niż rok lub zatrudniony jest na podstawie tymczasowej umowy krócej niż 3 lata, dodatek urlopowy w dwóch ratach, jedną ratę w miesiącu maju a drugą w listopadzie.

6. Jeśli stosunek pracy pracownika ulega zakończeniu przed czwartym okresem rozliczeniowym lub przed miesiącem kwietniem, podstawę wyliczenia wysokości dodatku urlopowego stanowi, w odstępstwie od ust. 1, ostatnie otrzymane wynagrodzenie.

7. W przypadku długotrwałej niezdolności do pracy pracownika, pracodawca ma obowiązek wypłacać dodatek urlopowy przez 24 miesiące niezdolności do pracy, z zachowaniem postanowień artykułu 16 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu i minimalnej wysokości dodatku urlopowego. Dla zastosowania zapisów niniejszego artykułu dochodzi do sumowania okresów, w których pracownik z powodu choroby nie jest w stanie wywiązać się ze swoich obowiązków, o ile przerwa pomiędzy nimi jest krótsza niż 4 tygodnie.

Rozdział XVIII Warunki zatrudnienia pracowników, którzy do tej pory objęci byli CAO dla przewozów towarów w Holandii (Goederenvervoer Nederland)

Artykuł 69A Wygasa

Artykuł 69B
Warunki zatrudnienia od 1 lipca 2017 roku

Od 1 lipca 2017 roku pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach, w których do je pory obowiązywał układ zbiorowy pracy dla przewozów towarów w Holandii, obowiązują warunki zatrudnienia niniejszego CAO, chyba że w niniejszym CAO wyraźnie określono inaczej.

Artykuł 69C
Dodatkowe dni ATV

Pracownicy objęci do tej pory układem zbiorowym pracy dla przewozów towarów w Holandii i którym od 31 grudnia 2016 roku przysługiwało prawo do dodatkowych 18 dni ATV w roku, zachowują to prawo do czasu uzyskania wieku uprawniającego ich do przejścia na emeryturę.
Dla przedsiębiorstw objętych wcześniej zastosowaniem CAO dla przewozów towarów w Holandii na potrzeby tej regulacji zostaje utworzony fundusz, na który od 1 stycznia 2024 r. pracodawca będzie przekazywać maksymalnie 0,26% marży płacowej wzrostu wynagrodzeń.

Artykuł 69D
Tabele wynagrodzeń dla pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach objętych do tej pory CAO dla przewozów towarów w Holandii

Dla pracowników pracujących w przedsiębiorstwach, które wcześniej obejmował CAO dla przewozów towarów w Holandii, obowiązuje od 1 stycznia 2024 r. zniżka wynosząca 0,26%, która ma zastosowanie do tabel wynagrodzeń przedstawionych w artykule 25. niniejszego CAO.
W lipcu 2024 roku dojdzie do konsultacji pomiędzy stronami, czy liczba pracowników, którzy mają prawo do 18 dni ATV dalej uzasadnia stosowanie zniżki od wynagrodzeń dla byłych przedsiębiorstw KNV.
Do grudnia 2024 r. nowy rabat dla byłych spółek KNV, jeśli taki istnieje, zostanie obliczony i przekazany partnerom społecznym. Rabat ten zostanie następnie zastosowany do listy płac TLN od 1 stycznia 2025 r.

Ale uwaga: Jeśli wynagrodzenie na danym stanowisku ujęte w poniższych tabelach jest niższe niż minimalne wynagrodzenie przewidziane ustawą, to jako wynagrodzenie na danym stanowisku obowiązuje ustawowe minimalne wynagrodzenie.

Skala płac KNV od 1 stycznia 2024 r. (+4%)

Siatka płac/poziom	Kwoty za:			Wynagrodzenie za godzinę:		
	Tydzień	4 tygodnie	Miesiąc	100%	130%	150%
A 1	530,80	2123,20	2317,83	13,27	17,25	19,91
A 2	535,10	2140,40	2326,61	13,38	17,39	20,07
A 3	556,50	2226,00	2419,66	13,91	18,08	20,87
A 4	578,76	2315,04	2516,45	14,47	18,81	21,71
A 5	601,91	2407,64	2617,10	15,05	19,57	22,58
A 6	625,99	2503,96	2721,80	15,65	20,35	23,48
B 1	541,64	2166,56	2355,05	13,54	17,60	20,31
B 2	563,31	2253,24	2449,27	14,08	18,30	21,12
B 3	585,84	2343,36	2547,23	14,65	19,05	21,98
B 4	609,27	2437,08	2649,11	15,23	19,80	22,85
B 5	633,64	2534,56	2755,07	15,84	20,59	23,76
B 6	658,99	2635,96	2865,29	16,47	21,41	24,71
C 1	565,10	2260,40	2457,05	14,13	18,37	21,20
C 2	587,70	2350,80	2555,32	14,69	19,10	22,04
C 3	611,21	2444,84	2657,54	15,28	19,86	22,92
C 4	635,66	2542,64	2763,85	15,89	20,66	23,84
C 5	661,09	2644,36	2874,42	16,53	21,49	24,80
C 6	687,53	2750,12	2989,38	17,19	22,35	25,79
D 1	601,64	2406,56	2615,93	15,04	19,55	22,56
D 2	625,71	2502,84	2720,59	15,64	20,33	23,46
D 3	650,74	2602,96	2829,42	16,27	21,15	24,41
D 4	676,77	2707,08	2942,60	16,92	22,00	25,38
D 5	703,84	2815,36	3060,30	17,60	22,88	26,40
D 6	731,99	2927,96	3182,69	18,30	23,79	27,45
E 1	631,03	2524,12	2743,72	15,78	20,51	23,67
E 2	656,27	2625,08	2853,46	16,41	21,33	24,62
E 3	682,52	2730,08	2967,60	17,06	22,18	25,59
E 4	709,82	2839,28	3086,30	17,75	23,08	26,63
E 5	738,21	2952,84	3209,74	18,46	24,00	27,69
E 6	767,74	3070,96	3338,13	19,19	24,95	28,79
E 7	798,45	3193,80	3471,66	19,96	25,95	29,94
F 1	659,52	2638,08	2867,59	16,49	21,44	24,74
F 2	685,90	2743,60	2982,29	17,15	22,30	25,73
F 3	713,34	2853,36	3101,60	17,83	23,18	26,75
F 4	741,87	2967,48	3225,65	18,55	24,12	27,83
F 5	771,54	3086,16	3354,66	19,29	25,08	28,94
F 6	802,40	3209,60	3488,84	20,06	26,08	30,09
F 7	834,50	3338,00	3628,41	20,86	27,12	31,29
F 8	867,88	3471,52	3773,54	21,70	28,21	32,55

Siatka płac/poziom	Kwoty za:			Wynagrodzenie za godzinę:		
	Tydzień	**4 tygodnie**	**Miesiąc**	**100%**	**130%**	**150%**
G 1	696,72	2786,88	3029,34	17,42	22,65	26,13
G 2	724,59	2898,36	3150,52	18,11	23,54	27,17
G 3	753,57	3014,28	3276,52	18,84	24,49	28,26
G 4	783,71	3134,84	3407,57	19,59	25,47	29,39
G 5	815,06	3260,24	3543,88	20,38	26,49	30,57
G 6	847,66	3390,64	3685,63	21,19	27,55	31,79
G 7	881,57	3526,28	3833,07	22,04	28,65	33,06
G 8	916,83	3667,32	3986,38	22,92	29,80	34,38
G 9	953,50	3814,00	4145,82	23,84	30,99	35,76
H 1	734,08	2936,32	3191,78	18,35	23,86	27,53
H 2	763,44	3053,76	3319,44	19,09	24,82	28,64
H 3	793,98	3175,92	3452,23	19,85	25,81	29,78
H 4	825,74	3302,96	3590,32	20,64	26,83	30,96
H 5	858,77	3435,08	3733,93	21,47	27,91	32,21
H 6	893,12	3572,48	3883,29	22,33	29,03	33,50
H 7	928,84	3715,36	4038,60	23,22	30,19	34,83
H 8	965,99	3863,96	4200,12	24,15	31,40	36,23
H 9	1004,63	4018,52	4368,13	25,12	32,66	37,68
H 10	1044,81	4179,24	4542,83	26,12	33,96	39,18

KNV – Tabela wynagrodzeń od 1 lipca 2024 r. (+2%)

Siatka płac/poziom	Kwoty za:			Wynagrodzenie za godzinę:		
	Tydzień	4 tygodnie	Miesiąc	100%	130%	150%
A 1	530,80	2123,20	2317,83	13,27	17,25	19,91
A 2	545,80	2183,20	2373,14	13,65	17,75	20,48
A 3	567,63	2270,52	2468,06	14,19	18,45	21,29
A 4	590,34	2361,36	2566,80	14,76	19,19	22,14
A 5	613,95	2455,80	2669,45	15,35	19,96	23,03
A 6	638,51	2554,04	2776,24	15,96	20,75	23,94
B 1	552,48	2209,92	2402,18	13,81	17,95	20,72
B 2	574,58	2298,32	2498,27	14,36	18,67	21,54
B 3	597,56	2390,24	2598,19	14,94	19,42	22,41
B 4	621,46	2485,84	2702,11	15,54	20,20	23,31
B 5	646,32	2585,28	2810,20	16,16	21,01	24,24
B 6	672,17	2688,68	2922,60	16,80	21,84	25,20
C 1	576,40	2305,60	2506,19	14,41	18,73	21,62
C 2	599,46	2397,84	2606,45	14,99	19,49	22,49
C 3	623,44	2493,76	2710,72	15,59	20,27	23,39
C 4	648,38	2593,52	2819,16	16,21	21,07	24,32
C 5	674,31	2697,24	2931,90	16,86	21,92	25,29
C 6	701,28	2805,12	3049,17	17,53	22,79	26,30
D 1	613,67	2454,68	2668,24	15,34	19,94	23,01
D 2	638,22	2552,88	2774,98	15,96	20,75	23,94
D 3	663,75	2655,00	2885,99	16,59	21,57	24,89
D 4	690,30	2761,20	3001,42	17,26	22,44	25,89
D 5	717,91	2871,64	3121,47	17,95	23,34	26,93
D 6	746,63	2986,52	3246,35	18,67	24,27	28,01
E 1	643,64	2574,56	2798,55	16,09	20,92	24,14
E 2	669,39	2677,56	2910,51	16,73	21,75	25,10
E 3	696,17	2784,68	3026,95	17,40	22,62	26,10
E 4	724,02	2896,08	3148,04	18,10	23,53	27,15
E 5	752,98	3011,92	3273,96	18,82	24,47	28,23
E 6	783,10	3132,40	3404,92	19,58	25,45	29,37
E 7	814,42	3257,68	3541,10	20,36	26,47	30,54
F 1	672,70	2690,80	2924,90	16,82	21,87	25,23
F 2	699,61	2798,44	3041,90	17,49	22,74	26,24
F 3	727,59	2910,36	3163,56	18,19	23,65	27,29
F 4	756,69	3026,76	3290,09	18,92	24,60	28,38
F 5	786,96	3147,84	3421,70	19,67	25,57	29,51
F 6	818,44	3273,76	3558,58	20,46	26,60	30,69
F 7	851,18	3404,72	3700,93	21,28	27,66	31,92
F 8	885,23	3540,92	3848,98	22,13	28,77	33,20

Siatka płac/poziom	Kwoty za:			Wynagrodzenie za godzinę:		
	Tydzień	4 tygodnie	Miesiąc	100%	130%	150%
G 1	710,64	2842,56	3089,86	17,77	23,10	26,66
G 2	739,07	2956,28	3213,48	18,48	24,02	27,72
G 3	768,63	3074,52	3342,00	19,22	24,99	28,83
G 4	799,38	3197,52	3475,70	19,98	25,97	29,97
G 5	831,36	3325,44	3614,75	20,78	27,01	31,17
G 6	864,61	3458,44	3759,32	21,62	28,11	32,43
G 7	899,19	3596,76	3909,68	22,48	29,22	33,72
G 8	935,16	3740,64	4066,08	23,38	30,39	35,07
G 9	972,57	3890,28	4228,73	24,31	31,60	36,47
H 1	748,74	2994,96	3255,52	18,72	24,34	28,08
H 2	778,69	3114,76	3385,74	19,47	25,31	29,21
H 3	809,84	3239,36	3521,18	20,25	26,33	30,38
H 4	842,23	3368,92	3662,02	21,06	27,38	31,59
H 5	875,92	3503,68	3808,50	21,90	28,47	32,85
H 6	910,96	3643,84	3960,85	22,77	29,60	34,16
H 7	947,40	3789,60	4119,30	23,69	30,80	35,54
H 8	985,30	3941,20	4284,08	24,63	32,02	36,95
H 9	1024,71	4098,84	4455,44	25,62	33,31	38,43
H 10	1065,70	4262,80	4633,66	26,64	34,63	39,96

Rozdział XIX Pozostałe postanowienia

Artykuł 70
Ochrona członków kadrowych organizacji pracowników

1. Pracodawca odpowiada za to, aby członek kadrowy organizacji pracowników nie ucierpiał w przedsiębiorstwie jako pracownik z powodu swojej działalności organizacyjnej.

2. Członkiem kadrowym organizacji pracowników jest osoba pracująca w przedsiębiorstwie, pełniąca funkcję kierowniczą lub przedstawicielską w organizacji, zgłoszona pracodawcy na piśmie przez organizację jako osoba pełniąca tę funkcję.

3. Członkowie kadrowi organizacji pracowników mają prawo przekazywania informacji związkowych za pośrednictwem dostępnych tablic informacyjnych, pod warunkiem, że nie są to informacje podburzające lub szkodliwe dla przedsiębiorstwa.

4. Do rozwiązania umowy o pracę z członkiem kadrowym organizacji pracowniczej zastosowanie znajdują te same postanowienia związane ze zwolnieniem z pracy, które mają zastosowanie do członka Rady Pracowników.

Artykuł 71
Zasady postępowania przy łączeniu przedsiębiorstw i reorganizacjach

1. Bez uszczerbku dla obowiązków wynikających z decyzji Rady Społeczno-Gospodarczej ws. Zasad Obowiązujących w Przypadku Fuzji (S.E.R.- besluit Fusiegedragsregels), pracodawca zatrudniający przynajmniej 50 pracowników w przypadku, w którym dochodzi do połączenia przedsiębiorstw, zamknięcia przedsiębiorstwa, koncentracji, przejęcia itp. ma obowiązek jak najszybciej włączyć w te procesy organizacje pracodawców i pracowników.

2. W przypadku zmniejszenia ilości pracy w przedsiębiorstwie należy, zanim dojdzie do zwolnień, rozdzielić istniejące godziny pracy pomiędzy pracowników na takich samych lub podobnych stanowiskach. W takim przypadku nie dojdzie do zwolnień, jeśli średnia liczba godzin pracy tej grupy pracowników wynosić będzie jeszcze ponad 45 godzin tygodniowo.

3. Zwolnienie w przypadku reorganizacji lub redukcji pracy obejmującej 5 lub więcej pracowników powinno obejmować organizacje pracownicze.
Zwolnionym w ten sposób pracownikom należy przyznać prawo pierwszeństwa w zatrudnieniu na wolne stanowiska u byłego pracodawcy.

Artykuł 72
Odroczenie płatności zobowiązań i upadłość

1. Należy natychmiast poinformować organizacje pracowników o złożeniu wniosku o odroczenie płatności zobowiązań. Na organizacjach pracowników spoczywa obowiązek zachowania w tajemnicy wyroku, w którym orzeczono odroczenie płatności zobowiązań, do czasu jego opublikowania.

2. Należy natychmiast poinformować organizacje pracowników o złożeniu wniosku o upadłość.

Artykuł 73
Nakładanie zobowiązań na podwykonawców

1. Pracodawca ma obowiązek w umowach podwykonawstwa, do których wykonania dochodzi w lub z mającego siedzibę w Holandii przedsiębiorstwa pracodawcy, z niezależnymi przedsiębiorcami, którzy występują w roli pracodawcy, zawrzeć wymóg, że do ich pracowników zastosowanie mają podstawowe warunki zatrudnienia niniejszego CAO, o ile wynika to z dyrektywy ws. oddelegowania, również i w sytuacji, gdy doszło do wyboru prawa innego państwa niż Holandia.

2. Pracodawca ma obowiązek poinformować wymienionych w niniejszym artykule w ust. 1. pracowników o znajdujących zastosowanie podstawowych warunkach zatrudnienia.

3. Ustępy 1. i 2. niniejszego artykułu nie znajdują zastosowania w przypadku pracowników wymienionych w ust. 1 objętych bezpośrednio niniejszym CAO. Do nich zastosowanie znajduje całe CAO.

Artykuł 74
Zwolnienie z obowiązków

1.a. Strony posiadają upoważnienie do zawierania uzupełniających umów w określonych segmentach rynku zawierających odstępstwa od tych postanowień. Przedsiębiorstwa mogą kierować wnioski o pozwolenie na zawarcie umowy dla określonego segmentu rynku do stron CAO, na adres sekretariatu ds. konsultacji w sprawie CAO dla zarobkowego transportu drogowego towarów i wynajmu żurawi samojezdnych, skrytka pocztowa 3008, 2700 KS Zoetermeer.

1.b. Umowy uzupełniające należy załączyć do CAO w formie załącznika.

2. Pracodawcy objęci niniejszym CAO mają możliwość ubiegać się o zwolnienie z obowiązku stosowania niniejszego CAO lub któregoś z jego artykułów.

3. Wnioski o zwolnienie z obowiązków należy kierować do stron CAO, na adres sekretariatu ds. konsultacji w sprawie CAO dla zarobkowego transportu drogowego towarów i wynajmu żurawi samojezdnych, skrytka pocztowa 3008, 2700 KS Zoetermeer.

4. Wniosek należy złożyć na piśmie do stron CAO z podaniem „Wniosek o zwolnienie z obowiązków”.

5. Wniosek musi zawierać przynajmniej:
   a. nazwę i adres wnioskodawcy,
   b. podpis wnioskodawcy,
   c. dokładny opis rodzaju i zakresu zwolnienia z obowiązków,
   d. argumenty wnioskodawcy przemawiające za zwolnieniem z obowiązku,
   e. datę podpisania wniosku.

6. Jeśli strony CAO uznają, że wniosek nie jest dostatecznie opisany, uzasadniony lub udokumentowany, w ciągu dwóch tygodni poinformują wnioskodawcę, w których kwestiach i o jakie dokumenty wniosek musi zostać uzupełniony. Wnioskodawca otrzymuje dwa tygodnie czasu na złożenie stronom CAO wymaganych uzupełnień.

7. Wniosek nie zostanie rozpatrzony, jeśli nie zostaną przedstawione (wystarczające) informacje. Wnioskodawca otrzymuje w tej sprawie informację na piśmie.

8. Strony CAO w ciągu dwóch tygodni od otrzymania wystarczająco opisanego, uzasadnionego i udokumentowanego wniosku lub w ciągu dwóch tygodni od otrzymania wymaganych dodatkowych informacji przekazuje wnioskodawcy, że wniosek zostaje przyjęty do rozpatrzenia.

9. Podczas oceny, czy można wyrazić zgodę na zwolnienie z obowiązków, strony CAO stosują poniższe kryteria:
a) czy można mówić (tymczasowo) o szczególnych okolicznościach, odbiegających od tego, co przyjęte jest w danym sektorze gospodarki i na podstawie czego w racjonalny sposób nie można wymagać od wnioskodawcy, aby w sposób pełny stosował CAO (lub jego postanowienia);
b) czy można mówić o innej, przynajmniej równoważnej z niniejszym CAO (lub jego postanowieniami) regulacji, która powstała w uzgodnieniu z organizacją pracowników niezależną od pracodawcy.

10. Strony CAO wydają orzeczenie tak szybko jak to jest możliwe, ale nie później niż w ciągu 8 tygodni od chwili przyjęcia wniosku do rozpatrzenia. Strony CAO mogą raz przedłużyć ten termin o kolejne 8 tygodni.

11. Strony CAO przekazują wnioskodawcy uzasadnioną decyzję na piśmie.

12. Pracodawca nie musi składać wniosku o zwolnienie w celu wypłaty kwot, które mogą zostać wniesione w ramach regulacji w sprawie kosztów pracy.

Artykuł 75
Nowe systemy pracy

Jeśli wprowadzenie nowych systemów pracy wiąże się z trudnościami z powodu któregoś z artykułów CAO, odstąpienie od tych artykułów jest możliwe wyłącznie w porozumieniu z organizacjami pracowników, o ile są spełnione poniższe warunki:

- na tyle na ile jest to możliwe należy zagwarantować poziom dochodów pracownika;
- musi dojść do poprawy produktywności pracodawcy;
- musi dojść do poprawy warunków pracy dla pracowników.

W ten sposób uzgodniony system pracy należy zgłosić i zarejestrować w sekretariacie CAO.

Artykuł 76
Rozporządzenie o czasie pracy w transporcie

1. Strony CAO dokonały ze sobą uzgodnień związanych z wdrożeniem dyrektywy 2002/15 (48-godzinny tydzień pracy). W porozumieniu z Ministerstwem Infrastruktury i Środowiska uzgodnienia te zostają wdrożone do rozporządzenia o czasie pracy w transporcie.
   Strony CAO zgodnie z artykułem 2.5:8 rozporządzenia o czasie pracy w transporcie uzgodniły, że średni czas pracy należy obliczać w oparciu o 26 następujących po sobie tygodni.
2. Zgodnie z regulacją o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy w nocy w transporcie drogowym strony CAO uzgodniły, że zwolnieniu z postanowień artykułu 2.5:4 ustęp drugi rozporządzenia o czasie pracy w transporcie podlegają poniższe kategorie transportu:

a. przewóz żywych zwierząt;
b. przewóz prasy porannej;
c. przewóz przesyłek pocztowych i paczek;
d. zbiorczy transport krajowy cebul kwiatowych, kwiatów, roślin i produktów szkółek drzew.

4. Niezależnie od art. 8 ust. 4 jo. artykuł 4 lit. g rozporządzenia (WE) nr 561/2006 uprawnia pracowników do następujących godzin dziennego odpoczynku po powrocie do miejsca pracy:

   a. 3 razy w tygodniu po 10 godzin;
   b. 11 godzin dwa razy w tygodniu.

Artykuł 77 Wygasa

Rozdział XX Postanowienia końcowe

Artykuł 78
Przestrzeganie CAO

1.a. Pracodawca jest zobowiązany, na pisemny wniosek organizacji pracowniczej, do wykazania na piśmie w ciągu 4 tygodni, że CAO był należycie przestrzegany. Dotyczy to art. 6 ust. 2b, 8 + 10, 16, 19, 20, 21, 25, 26a, 29 ust. 3 i 4, 40, 67a, 68, 69, 69b do 69d i 75 CAO za okres jednego roku przed złożeniem wniosku.

1.b. W odstępstwie od wymienionego w ust. a okresu jednego roku, jeśli chodzi o przestrzeganie stosowania zapisów artykułów 26a i 40 obowiązuje okres trzech miesięcy. Jednocześnie przy kontroli przestrzegania artykułów 26a i 40 obowiązuje maksymalna ilość wnioskowanych danych, która wynosi 15% pracowników poddanych kontroli, przy zachowaniu maksimum wynoszącego 20 pracowników.

1.c. Jeśli pracodawca nie wykaże, że przestrzega w pełni niniejszego CAO, ma obowiązek zapłacenia odszkodowania organizacji pracowników zgodnie z artykułem 15 ustawy o CAO. Dana organizacja pracowników przekazuje otrzymane odszkodowanie Funduszowi Kształcenia i Rozwoju zarobkowego transportu drogowego towarów i wynajmu żurawi samojezdnych.

1.d. Jeśli wniosek organizacji pracowników skierowany do pracodawcy nie opiera się na racjonalnych przesłankach organizacja pracowników ma obowiązek zapłacić pracodawcy odszkodowanie w wysokości 11 344,50 EUR za szkody, które poniósł pracodawca w wyniku złożenia wniosku.

1.e. W odstępstwie od postanowień ust. d przy złożeniu wniosku w sprawie kontroli przestrzegania artykułów 26a i 40 opartego o nieracjonalne przesłanki obowiązuje odszkodowanie w wysokości 25 000 EUR.

1.f. W odstępstwie od ust. 1a i 1b do kontroli przestrzegania artykułów 26a i 40 nie dojdzie, jeśli pracodawca w ciągu 12 minionych miesięcy był już kontrolowany przez którąś z organizacji pracowników pod kątem przestrzegania zapisów CAO.

Artykuł 79
Obowiązki stron

1. Strony mają obowiązek propagowania pełnego przestrzegania postanowień CAO.

2. Strony w okresie obowiązywania układu zbiorowego natychmiast mają obowiązek rozpocząć konsultacje w sprawie zmian wynagrodzeń i warunków zatrudnienia, w przypadku:

   a. propozycji wysuniętych przez którąś ze stron niniejszej umowy, mających na celu poprawę przestrzegania CAO;
   b. centralnych uzgodnień wynagrodzeń, które mogą wynikać z przepisów prawa;

   c. uzgodnień pomiędzy centralami organizacji pracowników i pracodawców również przy udziale rządu;

   d. nadzwyczajnych zmian w ogólnych stosunkach społeczno-gospodarczych w Holandii.

3. Strony mają obowiązek natychmiast przystąpić do konsultacji i w miarę potrzeb zmiany CAO, jeśli dochodzi do daleko posuniętych zmian w branży lub jej funduszach.

4. Jeśli pojawią się trudności u pracodawcy w związku z kumulacją rekompensaty kosztów pobytu wynikającej z artykułu 40 niniejszego CAO i bezpłatnie przekazywanego talonu na posiłek, strony przystąpią do konsultacji w celu znalezienia rozwiązania.

Artykuł 80
Składka na związki zawodowe

Na wniosek pracownika pracodawca ma obowiązek wykorzystać miejsce w regulacji w sprawie kosztów pracy na potrzeby rozliczenia podatkowego składki związkowej. Pracownik musi zgłosić ten wniosek pracodawcy nie później niż 1 października poprzedniego roku kalendarzowego.

W przypadku pracowników dołączających do zespołu po 1 października 2023 r. wniosek będzie mógł zostać uwzględniony tylko wtedy, gdy pracodawca będzie dysponował odpowiednim miejscem w regulacji w sprawie kosztów pracy.

Artykuł 81
Wypowiedzenie i przedłużenie obowiązywania CAO

1. Jeśli żadna ze stron najpóźniej na trzy miesiące przed końcem obowiązywania niniejszego CAO nie powiadomi listem poleconym strony przeciwnej, że nie zamierza przedłużyć okresu obowiązywania niniejszego CAO, układ zostaje przedłużony za milczącą zgodą na okres jednego roku. Ten sposób przedłużenia obowiązuje na okres każdego kolejnego roku.

2. Jeśli któraś ze stron powiadomi najpóźniej 3 miesiące przed końcem obowiązywania niniejszego CAO pismem poleconym stronę przeciwną, że nie zamierza przedłużyć okresu obowiązywania niniejszego CAO, strony mają obowiązek przystąpić do konsultacji w celu zawarcia nowego CAO. Podczas prowadzenia tych konsultacji CAO obowiązuje w pełni przez maksymalnie 3 miesiące po dacie, w której oryginalna umowa winna ulec zakończeniu, jeśli doszłoby do jej wypowiedzenia zgodnie z prawem.

Artykuł 82

Wejście w życie i okres obowiązywania

Niniejsza umowa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2024 roku i pozostaje w mocy do dnia 1 stycznia 2026 roku.

Niniejszym uzgodniono w Culemborgu/Zoetermeer/Utrechcie.

Strona reprezentująca pracodawców:

Vereniging Verticaal Transport:

P.H.P. Sierat
przewodniczący

R.A. Alferink
skarbnik

Transport en Logistiek Nederland:

E. Post
generalny przewodniczący

C.A. Lycklama à Nijeholt
skarbnik

Strona reprezentująca pracowników:

CNV Vakmensen:

P.S. Fortuin
przewodniczący

R. van Dijk
negocjator

.

FNV Transport & Logistiek:

S. Verduijn
prezes

De Unie:

R. Castelein
przewodniczący

E. Werger
rzecznik interesów

ZAŁĄCZNIK I

Procedura odwoławcza

Pracownik nie zgadza się z klasyfikacją zajmowanego przez siebie stanowiska.

Pracownik* kontaktuje się ze swoim pracodawcą** (bezpośrednim przełożonym lub pracownikiem działu kadr).

Pracownik zwraca się z prośbą o wyjaśnienie sposobu klasyfikacji zajmowanego przez siebie stanowiska. Pracodawca uzasadnia sposób klasyfikacji przy pomocy dostępnych zasad klasyfikacji stanowisk. Pracodawca może zwrócić się do Sectorinstituut Transport en Logistiek o wspólne dokonanie prawidłowej klasyfikacji stanowiska.

Jeśli pracodawca i pracownik nie dojdą do porozumienia, pracownik może odwołać się od klasyfikacji zajmowanego przez siebie stanowiska, przekazując swoje odwołanie na piśmie do BFB***.

W ciągu tygodnia od otrzymania odwołania BFB przesyła pracownikowi formularz (wraz z objaśnieniami). Po otrzymaniu przesłanego z powrotem całkowicie wypełnionego formularza BFB przesyła formularz również pracodawcy (wraz z objaśnieniami).

Formularz wypełniony w całości wraca jak najszybciej, nie później niż w ciągu 2 tygodni, do BFB. BFB przystępuje do rozpatrzenia odwołania.

BFB przeprowadza postępowanie lub zleca jego przeprowadzenie Sectorinstituut Transport en Logistiek.

BFB wydaje orzeczenie na piśmie.

* Pracownik będący członkiem organizacji pracowników może zwrócić się o radę do swojej organizacji związkowej.

** Pracodawca może zwrócić się o radę do swojej organizacji lub zwrócić się o nią do Sectorinstituut Transport en Logistiek (por. ust. 3 artykułu 18 CAO).

*** BFB: Komisja Odwoławcza ds. Wyceny Stanowisk zarobkowego transportu drogowego towarów i wynajmu żurawi samojezdnych, Postbus 308, 2800 AH Gouda.

ZAŁĄCZNIK II

Regulamin Komisji Odwoławczej ds. Wyceny Stanowisk zarobkowego transportu drogowego towarów i wynajmu żurawi samojezdnych (BFB)

Artykuł 1

BFB orzeka we wszystkich przypadkach odwołań zgodnych z artykułem 24 układu zbiorowego pracy zarobkowego transportu drogowego towarów i wynajmu żurawi samojezdnych.

Artykuł 2

W skład BFB wchodzi przewodniczący i dwóch członków. Członka Komisji Odwoławczej, jak i jego zastępcę, powołują wspólnie zarówno organizacje pracodawców, jak i organizacje pracowników będące stroną CAO. Powołani członkowie wspólnie proponują stronom CAO przewodniczącego i jego zastępcę. Strony CAO powołują przewodniczącego i jego zastępcę. Członków BFB mogą zastępować odpowiednio ich zastępcy, tak często jak uznają to za konieczne. Zastępca przewodniczącego pełni obowiązki przewodniczącego BFB, jeśli przewodniczący nie jest w stanie samodzielnie ich wypełniać.

Artykuł 3

Przewodniczący i członkowie BFB oraz ich zastępcy pełnią swoje funkcje przez 3 lata. Osoby, które bezpośrednio uczestniczyły w negocjacjach niniejszego CAO nie mogą uczestniczyć w pracach BFB.
Zarówno ustępujący przewodniczący, jak i jego zastępca oraz członkowie i ich zastępcy mogą ponownie zostać powołani.
Zwalniające się miejsce podczas trwania kadencji zostaje w miarę możliwości jak najszybciej wypełnione.

Artykuł 4

W celu prowadzenia sekretariatu zostaje przydzielony do BFB sekretarz. Sekretarz nie wchodzi w skład BFB. Zostaje powołany wspólnie przez organizacje pracodawców i pracowników będące stronami CAO.

Artykuł 5

Przewodniczący i jego zastępca oraz odpowiednio członkowie i ich zastępcy tracą członkostwo w BFB w wyniku:
a. upływu kadencji, na którą zostali wybrani;
b. pisemnej rezygnacji;
c. przyjęcia funkcji, z powodu pełnienia której zgodnie z postanowieniami niniejszego regulaminu nie mogą być brani pod uwagę do powołania.

Artykuł 6

Po wpłynięciu odwołania, najpóźniej w ciągu 10 dni przed datą posiedzenia, sekretarz powiadamia zarówno skarżącego, jak i pozwanego, o dacie posiedzenia BFB, na którym dojdzie do rozpatrzenia sporu.

Artykuł 7

Zanim dojdzie do rozpatrzenia sporu przez BFB na posiedzeniu, BFB może zwrócić się do stron o wyjaśnienie na piśmie lub ustnie swoich stanowisk w bliżej określonym przez BFB terminie.

Artykuł 8

BFB może zwrócić się o doradztwo do ekspertów.

Artykuł 9

Strony, o ile zostaną o to poproszone, stawiają się na posiedzeniu osobiście lub reprezentowane są przez pełnomocnika, w razie potrzeby korzystając z pomocy adwokata.

Artykuł 10

Jeśli strona zainteresowana bez uprzedzenia nie pojawi się na posiedzeniu, zostaje wydane orzeczenie zaocznie, chyba że BFB podejmie decyzję o odroczeniu sprawy.
Jeśli zainteresowana strona poda uzasadniony powód nieobecności, może dojść do odroczenia sprawy, wszystko do oceny BFB. Jeśli dojdzie do odroczenia sprawy, dalsze jej rozpatrzenie musi nastąpić w ciągu 30 dni.

Artykuł 11

BFB, jeśli uzna to za konieczne lub stosowne, może zawiesić posiedzenie do bliżej określonej daty.

Artykuł 12

BFB musi wydać orzeczenie w ciągu trzech miesięcy od dnia pierwszego posiedzenia w sprawie. Komisja ma prawo, jeśli zaistnieją szczególne okoliczności zgodnie z jej oceną, przedłużyć termin wydania orzeczenia, jeśli uzna to za stosowne. Członkowie BFB podejmują decyzję większością głosów i nie przedstawiają zdania mniejszości. Orzeczenie musi zawierać uzasadnienie, które doprowadziło do takiego, a nie innego rozstrzygnięcia. Sekretarz jak najszybciej przesyła pismem poleconym każdej ze stron uwierzytelniony przez siebie odpis orzeczenia.

ZAŁĄCZNIK III

Czas odpoczynku i przerwy zgodnie z artykułem 26A

Nieprzerwanym odpoczynkiem jest:

rzeczywiście wykorzystany czas nieprzerwanego odpoczynku, który trwa:

przynajmniej 11 godzin

lub

9 godzin

odpoczynku

lub

kompensata w postaci 3 godzin w ciągu tych samych 24 godzin plus 9 godzin

Zasady regulujące przerwy:

30 minut, jeśli praca trwa od 4,5 do 7,5 godziny,
60 minut, jeśli praca trwa od 7,5 do 10,5 godziny,
90 minut, jeśli praca trwa od 10,5 do 13,5 godziny,
120 minut, jeśli praca trwa od 13,5 do 16,5 godziny,
150 minut, jeśli praca trwa przynajmniej 16,5 godziny.

ZAŁĄCZNIK IV

Prawo dotyczące wypowiadania umów o pracę

Prawo pracy przewiduje różne możliwości zakończenia umowy o pracę. Poniżej krótkie i zwięzłe podsumowanie.

Rozwiązanie umowy o pracę na wniosek pracownika
Pracownik może wypowiedzieć umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego terminu wypowiedzenia. Jeśli pracownik dokona wypowiedzenia np. 15 czerwca, wówczas okres wypowiedzenia rozpoczyna się w dniu 1 lipca i ulega zakończeniu 1 sierpnia. Pracownik powinien złożyć u pracodawcy wypowiedzenie na piśmie (zawierające datę i podpisane). Jeśli pracownik ma pilny powód do zakończenia stosunku pracy, który chce aby ocenił sąd, może złożyć do sądu wniosek w tej sprawie. Pracownik może dokonać wypowiedzenia wyłącznie, jeśli umowa o pracę zawiera klauzulę regulującą przedterminowe wypowiedzenie.

Zakończenie umowy o pracę tymczasową
Jeśli chodzi o tymczasowy stosunek pracy określający datę jego początku i zakończenia, to do zakończenia tymczasowej umowy o pracę dochodzi automatycznie w dacie zakończenia bez konieczności wypowiedzenia takiej umowy. Pracodawca ma obowiązek w terminie (najpóźniej na jeden miesiąc przed zakończeniem umowy) powiadomić o jej zakończeniu. Oczywiście strony we wzajemnym porozumieniu mogą przedłużyć umowę. Pracodawca i pracownik mogą również uzgodnić ze sobą, że do zakończenia umowy o pracę dojdzie, jeśli zaistnieje tzw. „warunek rozwiązujący". Może do tego dojść np. w sytuacji, kiedy pracownik nie otrzyma zaświadczenia o niekaralności, którego potrzebuje, aby mógł wykonywać swoje obowiązki. Jeśli pracownik nie zgadza się z zakończeniem swojej tymczasowej umowy o pracę i nie może dojść do porozumienia z pracodawcą, może złożyć odwołanie do sądu w ciągu dwóch miesięcy od daty zakończenia umowy o pracę.

Zakończenie umowy o pracę za porozumieniem stron
Jeśli pracodawca i pracownik wspólnie zdecydują o zakończeniu umowy o pracę, mogą wówczas zawrzeć to na piśmie w postaci umowy ugody. Umowa ugody zawiera wszystkie postanowienia regulujące zakończenie zatrudnienia. Zarówno pracodawca, jak i pracownik ma możliwość skorzystania z porady radcy prawnego.

Zakończenie umowy o pracę w wyniku interwencji UWV
Kiedy w przedsiębiorstwie występują powody gospodarcze lub pracownik choruje ponad 24 miesiące, pracodawca może zwrócić się do UWV o zgodę na rozwiązanie umowy z pracownikiem. Pracownik otrzymuje z UWV informację i ma 14 dni na złożenie pisma w obronie przed wnioskiem o pozwolenie na rozwiązanie umowy. Jeśli UWV mimo wszystko wyrazi zgodę na rozwiązanie umowy, pracownik może złożyć w ciągu dwóch miesięcy od daty zakończenia umowy o pracę odwołanie do sądu.

Zakończenie umowy o pracę w wyniku interwencji sądu
Pracodawca może zwrócić się z wnioskiem do sądu o rozwiązanie umowy. Powodem takiej decyzji może być złe funkcjonowanie pracownika lub zakłócone stosunki w pracy. Sąd zaprasza pracownika na swoje posiedzenie, na którym pracownik może przedstawić swoją obronę.

Rozwiązanie umowy o pracę w okresie próbnym
W (obowiązującym) okresie próbnym zarówno pracodawca, jak i pracownik mogą rozwiązać stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jeśli pracownik nie zgadza się z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę, może przedstawić swoje stanowisko w tej sprawie. Jeśli nie doprowadzi to do zmiany decyzji przez pracodawcę, pracownik może złożyć w ciągu

dwóch miesięcy od daty zakończenia umowy o pracę odwołanie do sądu.

Zakończenie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym
Jeśli wystąpi pilny powód, zarówno pracodawca, jak i pracownik mogą natychmiast rozwiązać umowę o pracę (bez zachowania terminu wypowiedzenia). Pilny powód należy od razu podać przy wypowiedzeniu. Jeśli pracownik nie zgadza się ze zwolnieniem ze skutkiem natychmiastowym, może złożyć odwołanie do sądu w ciągu dwóch miesięcy od daty zakończenia stosunku pracy.

Wypowiedzenie
Wypowiedzenie umowy musi nastąpić na koniec miesiąca, chyba że na mocy zawartej na piśmie umowy lub zwyczajowo wskazano inny dzień.
Okres wypowiedzenia, jaki musi zachować pracodawca, dotyczy umowy o pracę, która w dniu wypowiedzenia:
a. obowiązywała krócej niż 5 lat: jeden miesiąc;
b. obowiązywała 5 lat lub dłużej, ale krócej niż 10 lat: dwa miesiące;
c. obowiązywała 10 lat lub dłużej, ale krócej niż 15 lat: trzy miesiące;
d. obowiązywała 15 lat lub więcej: cztery miesiące.
W przypadku udzielenia zezwolenia na rozwiązanie umowy o pracę wypowiedzenie ulega skróceniu zgodnie z postanowieniami holenderskiego kodeksu cywilnego, w takim rozumieniu, że pozostający termin wypowiedzenia wynosi przynajmniej jeden miesiąc.

ZAŁĄCZNIK V

REGULAMIN DOTYCZĄCY NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

Strony uzgadniają, że:
Raport Mercer/RCW Arbeidsgeschiktheid geregeld (Uregulowana zdolność do pracy) stanowi dobrą podstawę optymalnego funkcjonowania Gezond Transport* (Zdrowego Transportu), jeśli chodzi o prewencję i reintegrację. Strony CAO zlecają zarządowi Gezond Transport* opracowanie w jak najlepszy sposób raportu, z jednoczesnym przyjrzeniem się, w jaki sposób można wydać zalecenia stronom konsultacji w przedsiębiorstwach, które nie przystąpiły do Gezond Transport*.

Strony niniejszym uzgadniają następujący środek:
Jeśli zatrudnienie na odpowiednim stanowisku (wewnętrznym lub zewnętrznym) wymaga ponownego przeszkolenia, szkolenia w celu przekwalifikowania lub szkolenia uzupełniającego, wówczas pracodawca w porozumieniu z pracownikiem i Gezond Transport* lub innym przedsiębiorstwem specjalizującym się w reintegracji przygotowują plan szkoleń. Potrzebne szkolenie odbywa się w miarę możliwości w godzinach pracy i na koszt pracodawcy. Fundusz SOOB dotuje te szkolenia, które otrzymają pozytywną opinię Gezond Transport*.

Następnie strony uzgadniają:

Obowiązki sektora

Strony zlecają zarządowi Gezond Transport* opracowanie środków zachęcania członków do reintegracji pracowników częściowo zdolnych do pracy na odpowiednich stanowiskach w sektorze, przy czym wyraźnie bada się rozwój cyfrowego banku wolnych miejsc pracy.

Pracodawcy w przypadku ofert pracy, gdy kandydaci posiadają jednakowe predyspozycje, dają pierwszeństwo osobom niepełnosprawnym.

Obowiązki pracodawcy

- Podczas procesu reintegracji pracodawca ma obowiązek dołożyć wszelkich starań, aby przywrócić danego pracownika (biorąc pod uwagę występujące u niego ograniczenia) na jego własne stanowisko, także jeśli wymaga to dokonania technicznych zmian na stanowisku pracy lub zmian organizacyjnych (innego podziału zadań). W maksymalnym stopniu należy przy tym skorzystać z możliwości prawnych.

- Jeśli powrót na własne stanowisko okazuje się niemożliwy, pracodawca musi dołożyć starań, aby umieścić pracownika na innym stanowisku w przedsiębiorstwie.

- Jeśli pracodawca jest w stanie wiarygodnie uzasadnić, np. przez wyjaśnienie, z jakiego powodu żadne inne stanowisko nie może być wzięte pod uwagę w przypadku danego pracownika lub że nie ma możliwości stworzenia nowego stanowiska dla niego w wyniku przeprowadzenia innego podziału zadań i dostosowania otoczenia pracy oraz zmiany zwyczajowych norm wyników, ma obowiązek przygotować plan działań, którego celem jest znalezienie innej odpowiedniej pracy poza jego przedsiębiorstwem, najlepiej w sektorze.

Obowiązki pracownika

- Pracownik w przypadku nieobecności z powodu choroby ma obowiązek aktywnie w pełni współpracować w próbach znalezienia mu zatrudnienia zarówno w przedsiębiorstwie, jak i poza nim.

Propozycja pracy dostosowanej

- Jeśli w ramach reintegracji chorego (niezdolnego do pracy) pracownika ma on otrzymać propozycję pracy dostosowanej, pracodawca ma obowiązek zaproponować mu w pierwszym rzędzie pracę dostosowaną we własnym przedsiębiorstwie, przy czym musi wziąć pod uwagę m.in. wykształcenie, doświadczenie i kompetencje pracownika.
- Jeśli nie ma możliwości zaproponowania pracownikowi pracy dostosowanej w przedsiębiorstwie, najlepiej gdy pracodawca zaproponuje pracownikowi pracę dostosowaną poza przedsiębiorstwem jednak w ramach sektora. Jeśli nie ma i takiej możliwości, należy złożyć pracownikowi propozycję dostosowanej pracy poza sektorem.
- Pracodawca ma obowiązek złożyć ofertę pracy dostosowanej na piśmie, bez względu na to, czy dotyczy ona stanowiska w przedsiębiorstwie, czy poza nim i jeśli życzy sobie tego pracownik przedstawić do niej opinię Gezond Transport* lub innego przedsiębiorstwa wyspecjalizowanego w prowadzeniu reintegracji lub posiadającego odpowiednie uprawnienia.
- Propozycja pracy zawiera zapis o prawie pracownika do zasięgnięcia drugiej opinii w UWV lub niezależnego lekarza zakładowego. Pracownik o drugą opinię musi zwrócić się w ciągu 10 dni, chyba że potrafi wykazać, że potrzebuje więcej czasu.
- W okresie, w którym nie jest jeszcze znany wynik złożenia wniosku w sprawie drugiej opinii pracownik otrzymuje pełne wynagrodzenie, przez okres maksymalnie 2 tygodni. Jeśli racja zostanie przyznana pracownikowi, przysługuje mu wynagrodzenie w całym okresie. Koszty drugiej opinii ponosi strona, której nie przyznano racji.
- Pracodawca jednoznacznie informuje pracownika o kwestiach związanych z warunkami zatrudnienia i skutkach dla zasiłku w przypadku (nie)przyjęcia propozycji pracy (dostosowanej).
- Pracownik w związku z propozycją pracy dostosowanej w przedsiębiorstwie lub poza nim może skorzystać z pomocy osoby zaufanej.

Sytuacja prawna pracownika

Konsekwencje powrotu na stanowisko pracy w przedsiębiorstwie

O przeprowadzonej z powodzeniem reintegracji w przedsiębiorstwie można mówić, gdy pracownik powraca do pracy u własnego pracodawcy i pracuje sześć miesięcy, albo na swoim dawnym stanowisku albo na stanowisku dostosowanym lub nowym.

Konsekwencje podjęcia pracy poza przedsiębiorstwem w sektorze lub poza nim

O przeprowadzonej z powodzeniem reintegracji można mówić, gdy pracownik powraca do pracy u innego pracodawcy i pracuje tam sześć miesięcy.

Jeśli oddelegowanie ma charakter tymczasowy, ponieważ powrót do pracy u własnego pracodawcy możliwy jest po pewnym czasie, to w ramach planu działań okresowo prowadzi się rozmowy na temat możliwości powrotu do pracy u własnego pracodawcy.

Dochody w przypadku odroczenia wniosku o zasiłek WIA lub zasiłku WIA

Jeśli po upływie drugiego roku choroby nie zostanie przyznany zasiłek WGA lub zostanie przyznany później z powodu sankcji nałożonych przez UWV na pracodawcę, dochodzi do kontynuacji wypłaty wynagrodzenia i uzupełnienia jego wysokości przez okres maksymalnie 12 miesięcy. Powyższe postanowienie znajduje zastosowanie również w przypadku, w którym pracodawca i pracownik we wzajemnym porozumieniu zdecydują się odłożyć złożenie wniosku o zasiłek WGA. Przez wypłatę wynagrodzenia rozumie się dochody wypłacane w drugim roku choroby.

*Gezond Transport z dniem 1 lipca 2014 roku uległ połączeniu z Sectorinstituut Transport en Logistiek

Załącznik VI

Obliczenie wynagrodzenia w trakcie niezdolności do pracy

Sytuacja inna niż wypadek przy pracy

Etap 1	A	Wynagrodzenie należne na stanowisku	100%

Etap 2	+	Dodatek osobisty	100%
	+	Dodatek za zmianowość	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Matryca dodatków	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Dodatek za nienormowany czas pracy	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	B	Dodatki razem	

Etap 3	+	Nadgodziny	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Godziny przepracowane w sobotę (40+)	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Godziny przepracowane w niedzielę (40+)	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Dodatek za godziny w soboty i niedziele	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	C	Łącznie praca w nadgodziny, soboty i niedziele	maks. 48,75% lub wartość 15 nadgodzin tygodniowo

etap 4	D	C x 0,75	maks. 22,75% lub wartość 7 nadgodzin tygodniowo

Etap 5	RAZEM	A+B+D

Wypadek przy pracy

Etap 1	A	Wynagrodzenie należne na stanowisku	100%

Etap 2	+	Dodatek osobisty	100%
	+	Dodatek za zmianowość	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Matryca dodatków	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Dodatek za nienormowany czas pracy	średnia za poprzednie 52 tygodnie

	B	Dodatki razem	

Etap 3	+	Nadgodziny	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Godziny przepracowane w sobotę (40+)	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Godziny przepracowane w niedzielę (40+)	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Dodatek za godziny w soboty i niedziele	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	C	Łącznie praca w nadgodziny, soboty i niedziele	maks. 48,75% lub wartość 15 nadgodzin tygodniowo

etap 4	RAZEM	A+B+C

Załącznik VII

Usługi logistyczne

Artykuł 1
Zakres stosowania

1. **Pracodawca, po wyrażeniu zgody przez strony CAO, może zastosować niniejszy rozdział** do (części) pracowników, których obowiązki polegają na świadczeniu usług logistycznych.
2. W przypadku oświadczenia pracodawcy o zastosowaniu tego rozdziału obowiązuje on w pełni. Zabrania się częściowego jego stosowania. Na wniosek pracodawcy strony CAO mogą udzielić zwolnienia od obowiązujących przepisów.
3. W przypadku oświadczenia pracodawcy o zastosowaniu tego rozdziału, zastosowaniu nie podlegają artykuły CAO numer 10 ust. 5, 26a, 27, 33 i 36.
4. Pracodawca zgłasza stosowanie tego rozdziału stronom CAO.

Artykuł 2
Przepisy dotyczące grafiku pracy i regulacji w sprawie godzin pracy

1. Wynagrodzenia określone w siatce płac mają zastosowanie odpowiednio do 160 godzin pracy przypadających na okres 4 tygodni lub 173,92 godzin pracy miesięcznie.
2. Wypłata wynagrodzenia następuje w oparciu liczbę ujętych w grafiku pracy godzin w takim rozumieniu, że gwarancji podlega ujęcie w grafiku pracy i wypłata za przynajmniej 160 godzin w ciągu 4 tygodni.
3. Pracodawca ujmuje (za zgodą organizacji pracowników będącej stroną CAO) w grafiku pracy godziny pracy zgodnie z normami wynikającymi z zasad prowadzenia konsultacji ustawy o czasie pracy (ATW) z zachowaniem poniższych warunków:

a. czas pracy w ciągu dnia wynosi przynajmniej 6 godzin i maksymalnie 10 godzin,

b. dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze godzin czas pracy wynosi przynajmniej 4 godziny dziennie,

c. czas pracy w tygodniu wynosi przynajmniej 24 godziny i maksymalnie 50 godzin,

d. pracownik maksymalnie pracuje na 6 zmianach w tygodniu,
e. pracownik maksymalnie pracuje na 65 zmianach w ciągu 13 tygodniu,
f. nie dochodzi do przerwanych zmian,
g. w ciągu pół roku kalendarzowego można wykorzystać co najmniej 13 bezpłatnych weekendów; oznacza to, że jako zasada obowiązuje prawo do wolnych 48 godzin i nie mniej niż 45 godzin wolnych następujących po sobie pomiędzy godziną 12:00 w piątek a 12:00 w poniedziałek,
h. pod pojęciem nadgodzin rozumie się godziny wykraczające poza 160 godzin pracy w okresie 4 tygodni. W celu ustalenia dodatku godziny należy rejestrować każdego dnia.

4. Grafik pracy przekazywany jest pracownikom na 28 dni kalendarzowych wcześniej. Pracodawca może przekazać grafik pracy później niż przed upływem 28 dni, ale w każdym przypadku przynajmniej z jednodniowym wyprzedzeniem. W takim przypadku 28 dni wcześniej pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika, które wolne dni zostaną ujęte w grafiku pracy, a w które dni pracownik będzie pracował. Na zmianie dziennej obowiązują godziny pracy pomiędzy godziną 06:00 i odpowiednio 07:00 rano a 18:00 i odpowiednio 19:00. Na zmianie popołudniowej obowiązują godziny pracy pomiędzy godziną 12:00 i 24:00 a na zmianie nocnej pomiędzy godziną 18:00 i odpowiednio 19:00 a godziną 06:00 i odpowiednio 07:00 rano.
5. Pracownikowi, który otrzyma informację o indywidualnym grafiku pracy z wyprzedzeniem od 14 do 4 dni, przysługuje dodatek w wysokości 5% wynagrodzenia za godzinę za godziny ujęte w grafiku. Pracownikowi, który otrzyma informację o indywidualnym grafiku pracy z wyprzedzeniem od 4 do 1 dnia, przysługuje dodatek w wysokości 10% wynagrodzenia za godzinę za godziny ujęte w grafiku.
6. Pracownik pracujący na 3 zmiany lub w ruchu ciągłym pracuje według stałego grafiku pracy.

Artykuł 3
Wpływ pracowników na grafik pracy

W chwili tworzenia grafiku pracy bierze się pod uwagę sytuację osobistą, życzenia, stan zdrowia i obowiązki opiekuńcze pracownika, o ile w racjonalny sposób można tego wymagać od pracodawcy.

Artykuł 4
Dodatek za nienormowany czas pracy

1. Normalny czas pracy to 12 godzin od poniedziałku do piątku od godziny 06:00 do 18:00 lub od godziny 07:00 do 19:00, który ustalany jest z przedstawicielstwem pracowników, radą pracowników lub organizacją pracowników.

2. Za pracę wykonywaną w normalnym czasie pracy od poniedziałku do piątku nie przysługują żadne dodatki.

3. Przy normalnym czasie pracy w godzinach od 06:00 do 18:00 przysługują dodatki:
- 35% za godzinę za pracę od poniedziałku do piątku w godzinach pomiędzy 18:00 a 24:00,
- 45% za godzinę za pracę od poniedziałku do piątku w godzinach pomiędzy 00:00 a 06:00.

4. Przy normalnym czasie pracy w godzinach od 07:00 do 19:00 przysługują dodatki:
- 35% za godzinę za pracę od poniedziałku do piątku w godzinach pomiędzy 19:00 a 24:00,
- 45% za godzinę za pracę od poniedziałku do piątku w godzinach pomiędzy 00:00 a 06:00,
- 35% za godzinę za pracę od poniedziałku do piątku w godzinach pomiędzy 06:00 a 07:00.

5. Za pracę w sobotę przysługuje dodatek w wysokości 50% za godzinę, a w niedzielę

dodatek w wysokości 100%.

6. Pracownik i pracodawca mogą po konsultacji wyznaczyć dni inne niż sobota i/lub niedziela jako zwykłe dni wolne od pracy. W takiej sytuacji dodatki przyznawane za pracę w sobotę i niedzielę obowiązują w uzgodnione wolne dni. W sobotę i niedzielę obowiązuje wtedy normalny czas pracy.

Artykuł 5
Kumulacja dodatku za nadgodziny i dodatku za nienormowany czas pracy

W przypadku kumulacji dodatku za nadgodziny oraz nienormowany czas pracy nie przysługuje wypłata dodatku za pracę w nadgodzinach.

Artykuł 6

W odstępstwie od artykułu 4 praca w dzień świąteczny wynagradzana jest zgodnie z artykułem 33, ust. 6 niniejszego CAO.

Artykuł 7
Skrócenie wymiaru czasu pracy

Dla pracowników pracujących na 3 zmiany lub w ruchu ciągłym może dojść do uzgodnienia skrócenia wymiaru czasu pracy.

Artykuł 8
Dodatki za pracę na 3 zmiany i pracę w ruchu ciągłym

a. Dodatek za pracę na 3 zmiany i w ruchu ciągłym przysługuje pracownikowi, który przepracował w systemie 3-zmianowym lub w ruchu ciągłym przez co najmniej dwa kolejne lata kalendarzowe.
b. W okresie obowiązywania tej regulacji pracownikowi przysługuje prawo do dodatku do wynagrodzenia zasadniczego zgodnie z poniższą tabelą po potrąceniu w okresie objętym regulacją dodatku za nienormowany czas pracy.

	Praca w ruchu ciągłym	Praca na trzy zmiany
Bieżący miesiąc	20%	12,5%
1. miesiąc	20%	12,5%
2. miesiąc	16%	10%
3. miesiąc	12%	7,5%
4. miesiąc	9%	5%
5. miesiąc	4%	2,5%

Artykuł 9
Wynagrodzenie w trakcie niezdolności do pracy

W przypadku niezdolności do pracy przez wynagrodzenie w rozumieniu artykułu 16 CAO rozumiany jest również średni otrzymany dodatek za pracę w nienormowanym czasie pracy w ciągu 52 tygodni poprzedzających niezdolność do pracy.

Artykuł 10
Dodatek urlopowy

Wynagrodzenie w rozumieniu artykułu 69 CAO zostaje powiększone jednocześnie o średni otrzymany dodatek za pracę w nienormowanym czasie pracy w okresie 52 tygodni poprzedzających miesiąc maj danego roku kalendarzowego.

Artykuł 11
Płatny urlop

O ile to konieczne w odstępstwie od artykułu 64 i 65 CAO, na urlop, na dzień wolny wynikający ze skróconego wymiaru czasu pracy (ATV) i urlop okolicznościowy przysługuje 8 godzin dziennie.

Artykuł 12
Test funkcjonowania postanowień

Niniejszy rozdział został wprowadzony w celu przetestowania jego postanowień. Po roku zastosowanie postanowień niniejszego rozdziału zostanie poddane ewaluacji.

Układ zbiorowy pracy dotyczący fundacji szkoleniowo-rozwojowej dla zarobkowego transportu drogowego i wynajmu żurawi samojezdnych

1 lipca 2022 - 1 lipca 2027

UKŁAD ZBIOROWY PRACY DOTYCZĄCY FUNDACJI SZKOLENIOWO-ROZWOJOWEJ DLA ZAROBKOWEGO TRANSPORTU DROGOWEGO I WYNAJMU ŻURAWI SAMOJEZDNYCH

Postanowienia ogólne

Jeśli w niniejszym układzie zbiorowym pracy używana jest męska forma zaimków lub rzeczowników, dokonuje się tego w znaczeniu neutralnym, zawsze uwzględniając formę żeńską.

ARTYKUŁ 1

Zakres stosowania

1. Niniejsza umowa znajduje zastosowanie do:
   a. Wszystkich pracodawców i pracowników przedsiębiorstw mających siedzibę w Holandii, które wykonują przewozy towarów wymagające zezwoleń zgodnie z ustawą o przewozie drogowym towarów (Wet wegvervoer goederen, zwanej dalej Wwg), w wersji opublikowanej ostatnio w dniu 20 grudnia 2016 roku (Dziennik Urzędowy 518) i które zajmują się zarobkowo w części lub w całości transportem innym niż przewóz pasażerów po drogach publicznych lub drogach innego rodzaju.

b. Pracodawców i pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach zajmujących się wynajmem żurawi, przez co rozumie się wszystkie przedsiębiorstwa działające w Holandii, których działalność polega na wynajmie żurawi samojezdnych.

2.a. Umowa nie znajduje zastosowania do przedsiębiorstw, które:

- zobowiązane są do stosowania własnego układu zbiorowego pracy lub
- zobowiązane są do stosowania własnego branżowego układu zbiorowego pracy lub
- posiadają własny ustalony pakiet warunków zatrudnienia.

Oprócz tego obowiązują poniższe warunki:
- poziom wyżej wymienionych ustaleń powinien być co najmniej równoważny poziomowi układu zbiorowego pracy dla zarobkowego transportu drogowego towarów i wynajmu żurawi samojezdnych oraz;
- główna działalność firmy jest inna niż zarobkowy transport drogowy towarów, usługi logistyczne lub wynajem żurawi samojezdnych.

2. b. Działalność podstawowa przedsiębiorstwa jest inna niż zarobkowy transport drogowy towarów, usługi logistyczne lub wynajem żurawi samojezdnych, jeśli wspomniana działalność nie stanowi więcej niż 20% uzyskiwanych obrotów.

Decyduje przy tym podmiot prawny, któremu przyznano lub dla którego wystąpiono o zezwolenie na zarobkowy transport tarów lub w ramach którego dochodzi do wynajmu żurawi samojezdnych.

2. c. Jednocześnie wyłączone są przedsiębiorstwa, które biorąc pod uwagę koszty wynagrodzeń, wykonują prace budowlane i jednocześnie korzystają z żurawi samojezdnych.

ARTYKUŁ 2

Definicje

1. Pracodawca: każda osoba fizyczna lub prawna, której działalność wchodzi w zakres niniejszej umowy.

2. Pracownik: każda osoba zatrudniona przez pracodawcę na czas nieokreślony lub określony przez 5 lub więcej następujących kolejno po sobie dni roboczych, która zwykle wykonuje pracę na rzecz pracodawcy na terenie lub z terenu przedsiębiorstwa mającego siedzibę w Holandii. Definicją pracownika nie jest objęty statutowy członek zarządu osoby prawnej, chyba że wykonuje on głównie pracę na stanowisku kierowcy lub operatora żurawia samojezdnego.

3. Fundacja: Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kraan (fundacja szkoleniowo-rozwojowa dla zarobkowego transportu drogowego i wynajmu żurawi samojezdnych), z siedzibą w Amsterdamie.

4. SOOB-CAO: układ zbiorowy pracy dotyczący fundacji szkoleniowo-rozwojowej dla zarobkowego transportu drogowego i wynajmu żurawi samojezdnych.

ARTYKUŁ 3

Wykonanie

Szczegóły niniejszej umowy będą zgodne ze statutem i regulaminem Fundacji. Statut i regulamin stanowią integralną część niniejszego CAO. Regulamin nie może zawierać żadnych postanowień sprzecznych z niniejszą umową.

ARTYKUŁ 4

Składka

1. Za każdy rok kalendarzowy pracodawca jest zobowiązany do uiszczenia rocznej składki na rzecz Fundacji ponad kwotę wynagrodzenia brutto na ubezpieczenie społeczne w bieżącym roku, przy założeniu, że podstawa opodatkowania na pracownika jest co najwyżej równa maksymalnej dziennej kwocie wynagrodzenia zgodnie z ustawą o ubezpieczeniu społecznym (finansowaniu) obowiązującą w danym roku, pomniejszonej do kwoty rocznej.
   Roczna składka w wysokości 0,86% wyżej wymienionego wynagrodzenia jest płatna przez pracodawcę. Powyższa kwota składki zostanie przeliczona na miesięczną kwotę składki. .
2. Na pisemny wniosek Fundacji w tej sprawie, pracodawca jest zobowiązany do złożenia oświadczenia o wysokości wynagrodzenia składkowego, o którym mowa w ust. 1, w terminie 30 dni od daty niniejszego pisma w sposób, który zostanie określony.

3. Niezastosowanie się do żądania, o którym mowa w ust. 2, spowoduje ryczałtowe określenie należnej składki.

4. Pracodawca odprowadza do funduszu całą składkę za zatrudnionego pracownika. Część składki, wynosząca 0,245% wynagrodzenia składkowego, jest opłacana przez pracownika, który jest winien swoją część składki pracodawcy.
   Przy wypłacie wynagrodzenia pracodawca jest zobowiązany do potrącenia z wynagrodzenia części składki, którą pracownik jest winien swojemu pracodawcy za okres, którego dotyczy wypłata wynagrodzenia.

5. Pracodawca jest zobowiązany do opłacenia składki należnej funduszowi w ciągu 28 dni od ustalenia i wysłania odpowiedniej faktury z funduszu.

6. Jeśli należna składka nie zostanie opłacona w terminie, pracodawca popada w zwłokę z powodu upływu terminu.
   Fundusz jest wówczas upoważniony do dochodzenia roszczeń:
   - odsetki od kwoty należnej w dniu, w którym kwota należna powinna zostać zapłacona oraz
   - zwrot kosztów windykacji pozasądowej, bez uszczerbku dla innych kosztów postępowania należnych na mocy prawa.

   Odsetki będą naliczane w wysokości odsetek ustawowych, o których mowa w księdze szóstej, art. 119 i 120 holenderskiego kodeksu cywilnego obowiązujących za okres, za który fundusz żąda odsetek. Pozasądowe koszty odzyskiwania należności wynoszą 15% należnej kwoty, przy czym minimalna kwota wynosi 50 euro, a maksymalna 5500 euro.

7. Roszczenie prawne o zwrot nienależnej składki przedawnia się z upływem trzech lat od końca roku obrotowego, za który składka została zapłacona.

ARTYKUŁ 5

Wydatki środków

1. Fundusze udostępnione na mocy art. 4 są wykorzystywane do finansowania lub subsydiowania:

   a. kosztów związanych z:
      1. zapewnieniem informacji i promocji w zakresie warunków zatrudnienia i warunków pracy, odpowiedniego zabezpieczenia społecznego i zmian na rynku pracy;
      2. informacjami, edukacją, szkoleniami, kształceniem i rozwojem w odniesieniu do przepisów ustawowych i wykonawczych oraz istotnych zmian w zakresie:
         - warunków pracy;
         - stosunków pracy;
         - ubezpieczenia społecznego;
         - zarządzania przedsiębiorstwami związanymi z pracą i rozwojem miejsc pracy; oraz
         - zdolności do zatrudnienia;
      3. prowadzeniem lub zlecaniem badań i publikacji w dziedzinie rynku pracy i warunków pracy;
      4. podejmowaniem działań mających na celu zwiększenie udziału w rynku pracy i poprawę funkcjonowania rynku pracy w tym sektorze;
      5. rozpatrywaniem przez partnerów społecznych wniosków o zwolnienie i/lub pytań dotyczących układów zbiorowych obowiązujących w branży;
      6. promowaniem zgodności z układami zbiorowymi obowiązującymi w branży.

   b. działalności fundacji Sectorinstituut Transport en Logistiek, która obejmuje:
      1. dostarczanie informacji na temat systemu oceny pracy i jego stosowania;
      2. rozwój i zarządzanie funkcjami referencyjnymi;
      3. przeprowadzanie wizyt w firmach, ankiet stanowiskowych, opisów stanowisk i ocenianie.

   c. działań na rzecz ochrony zdrowia prowadzonych w branży przez Fundację Sectorinstituut Transport en Logistiek oraz inne fundacje działające w tym obszarze, w skład których wchodzą:
      1. promowanie dobrej polityki w zakresie zdrowia w miejscu pracy i absencji, inwentaryzacja ryzyka, kontrola zdrowia w miejscu pracy w mniejszych firmach, badania w miejscu pracy, reintegracja, projekty powrotu do pracy, doradztwo w zakresie urazów, konsultacje z radami zakładowymi, badania lekarskie, konsultacje zespołu społecznego i godziny konsultacji;
      2. działania badawczo-rozwojowe, których wyniki zostaną opublikowane;
      3. edukacja w zakresie profilaktyki zdrowotnej i zasad dotyczących nieobecności.

   d. działań szkoleniowo-rozwojowych prowadzonych przez fundację Instytut Sectorinstituut Transport en Logistiek lub inne fundacje działające w tym obszarze, w skład których wchodzą:
      1. promowanie i/lub zapewnianie szkoleń zawodowych dla przyszłego i już zatrudnionego personelu w branży;

2. promowanie podnoszenia kompetencji zawodowych przyszłych i już zatrudnionych pracowników w branży;
3. promowanie zdobywania niezbędnych praw jazdy przez praktykantów transportu zawodowego przez udzielanie punktów;
4. pośredniczenie w zdobywaniu praktyk i staży w ramach ścieżki kształcenia zawodowego dla programów kształcenia średniego w pełnym i niepełnym wymiarze godzin;
5. ustanowienie i utrzymywanie jednego lub więcej branżowych ośrodków badawczych;
6. promowanie i prowadzenie szkoleń w miejscu pracy;
7. prowadzenie egzaminów i wydawanie dyplomów zawodowych, zaświadczeń i certyfikatów;
8. badania i publikacje dotyczące rynku pracy w tym sektorze.

e. pracy wymaganej do egzekwowania warunków zatrudnienia uzgodnionych dla branży, w skład której wchodzą:
   1. monitorowanie zgodności z układami zbiorowymi obowiązującymi w branży;
   2. zwalczanie działań sprzecznych z obowiązującymi w branży układami zbiorowymi pracy;
   3. ustanowienie zasad postępowania.

f. nieprzewidzianych lub szczegółowo określonych projektów, które zostaną zaproponowane przez pracodawców objętych SOOB-CAO, za zgodą zarządu, wynikające z nowych przepisów ustawowych i wykonawczych oraz zmian w dziedzinie:
   - warunków pracy;
   - stosunków pracy;
   - ubezpieczenia społecznego;
   - zarządzania przedsiębiorstwami związanymi z pracą i rozwojem miejsc pracy; oraz
   - zdolności do zatrudnienia.

g. zapewnienia projektów dostępu do rynku pracy dla sektora skierowanych do (długotrwale) bezrobotnych, częściowo niepełnosprawnych, młodych ludzi, mniejszości i osób zmieniających sektor.

2. Wszystkie działania finansowane przez fundację są na rzecz każdego pracodawcy lub pracownika pracującego w sektorze zarobkowego transportu drogowego i wynajmu żurawi samojezdnych.

ARTYKUŁ 6

Przegląd wstępny

Jeżeli w okresie obowiązywania niniejszego CAO wystąpią nadzwyczajne okoliczności związane ze szkoleniami i rozwojem, które w opinii jednej lub więcej organizacji będących stronami umowy powinny spowodować wprowadzenie tymczasowych zmian do niniejszego CAO, każda z organizacji jest upoważniona do wezwania pozostałych stron umowy do dyskusji. Strony zaangażowane w SOOB-CAO mogą w międzyczasie zmienić SOOB-CAO za obopólną zgodą.

ARTYKUŁ 7

Zwolnienie z obowiązków

1) Pracodawcy objęci niniejszym CAO mają możliwość ubiegać się o zwolnienie z obowiązku stosowania niniejszego CAO lub któregoś z jego artykułów.
2) Wnioski o zwolnienie z obowiązków należy kierować do stron CAO, na adres sekretariatu ds. konsultacji w sprawie CAO dla zarobkowego transportu drogowego towarów i wynajmu żurawi samojezdnych, skrytka pocztowa 3008, 2700 KS Zoetermeer.
3) Wniosek należy złożyć na piśmie do stron CAO z podaniem „Wniosek o zwolnienie z obowiązków".
4) Wniosek musi zawierać przynajmniej:
   a. nazwę i adres wnioskodawcy,
   b. podpis wnioskodawcy,
   c. dokładny opis rodzaju i zakresu zwolnienia z obowiązków,
   d. argumenty wnioskodawcy przemawiające za zwolnieniem z obowiązku,
   e. datę podpisania wniosku.
5) Jeśli strony CAO uznają, że wniosek nie jest dostatecznie opisany, uzasadniony lub udokumentowany, w ciągu dwóch tygodni poinformują wnioskodawcę, w których kwestiach i o jakie dokumenty wniosek musi zostać uzupełniony. Wnioskodawca otrzymuje dwa tygodnie czasu na złożenie stronom CAO wymaganych uzupełnień.
6) Wniosek nie zostanie rozpatrzony, jeśli nie zostaną przedstawione (wystarczające) informacje. Wnioskodawca otrzymuje w tej sprawie informację na piśmie.
7) Strony CAO w ciągu dwóch tygodni od otrzymania wystarczająco opisanego, uzasadnionego i udokumentowanego wniosku lub w ciągu dwóch tygodni od otrzymania wymaganych dodatkowych informacji przekazuje wnioskodawcy, że wniosek zostaje przyjęty do rozpatrzenia.
8) Podczas oceny, czy można wyrazić zgodę na zwolnienie z obowiązków, strony CAO stosują poniższe kryteria:
   a) czy można mówić (tymczasowo) o szczególnych okolicznościach, odbiegających od tego, co przyjęte jest w danym sektorze gospodarki i na podstawie czego w racjonalny sposób nie można wymagać od wnioskodawcy, aby w sposób pełny stosował CAO (lub jego postanowienia);
   b) czy można mówić o innej, przynajmniej równoważnej z niniejszym CAO (lub jego postanowieniami) regulacji, która powstała w uzgodnieniu z organizacją pracowników niezależną od pracodawcy.
9) Strony CAO wydają orzeczenie tak szybko jak to jest możliwe, ale nie później niż w ciągu 8 tygodni od chwili przyjęcia wniosku do rozpatrzenia. Strony CAO mogą raz przedłużyć ten termin o kolejne 8 tygodni.
10) Strony CAO przekazują wnioskodawcy uzasadnioną decyzję na piśmie.

ARTYKUŁ 8

Rozwiązanie umowy

Wypowiedzenie SOOB-CAO przez jedną ze stron musi nastąpić listem poleconym nie później niż na dwa miesiące przed upływem tego okresu. W przypadku braku wypowiedzenia niniejsza umowa zostanie uznana za automatycznie przedłużoną, zawsze na okres jednego roku.

ARTYKUŁ 9

CAO został zawarty na okres pięciu lat, od 1 lipca 2022 r. do 30 czerwca 2027 r.

REGULAMIN

FUNDACJA SZKOLENIOWO-ROZWOJOWA DLA ZAROBKOWEGO TRANSPORTU DROGOWEGO I WYNAJMU ŻURAWI SAMOJEZDNYCH

ARTYKUŁ 1

Definicje

Do celów niniejszego regulaminu stosuje się następujące definicje:

Fundusz	:	fundacja szkoleniowo-rozwojowa dla zarobkowego transportu drogowego i wynajmu żurawi samojezdnych (Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele kranen);
Pracodawca	:	pracodawca, o którym mowa w art. 1 CAO dotyczącego fundacji szkoleniowo-rozwojowej w zakresie zarobkowego transportu drogowego towarów i wynajmu żurawi samojezdnych;
Administrator	:	TKP Pensions, z siedzibą w Groningen;
SOOB-CAO	:	układ zbiorowy pracy dotyczący fundacji szkoleniowo-rozwojowej dla zarobkowego transportu drogowego i wynajmu żurawi samojezdnych.

ARTYKUŁ 2

Pobieranie składek

1. Zgodnie z art. 4 ust. 1 SOOB-CAO pracodawca jest zobowiązany do płacenia rocznych składek na Fundusz, które są pobierane przez administratora. Pracodawca został zwolniony z powyższego obowiązku przez zapłatę należnej kwoty na rzecz administratora. Zgodnie z art. 4 ust. 4 SOOB-CAO, część składki jest opłacana przez pracownika, który jest winien swoją część składki pracodawcy. Przy wypłacie wynagrodzenia pracodawca jest zobowiązany do potrącenia z wynagrodzenia części składki, którą pracownik jest winien swojemu pracodawcy za okres, którego dotyczy wypłata wynagrodzenia.

2. Pracodawca jest zobowiązany do dostarczenia administratorowi – w sposób i w terminach określonych przez administratora – informacji, które administrator uzna za niezbędne do obliczenia należnej składki i zaliczki. Jeśli pracodawca nie dostarczy administratorowi niezbędnych informacji, nie dostarczy ich na czas lub będą one niekompletne, administrator jest upoważniony do samodzielnego określenia wysokości składki lub zaliczki zgodnie ze swoją najlepszą wiedzą. Koszty gromadzenia i dostarczania informacji wymaganych przez administratora ponosi pracodawca.

3. W przypadku niezapłacenia raty zaliczki w terminie cała pozostała kwota faktury zaliczkowej staje się natychmiast wymagalna.

4. Jeśli należna składka nie zostanie opłacona w terminie, pracodawca popada w zwłokę z powodu upływu terminu. Fundusz jest wówczas upoważniony do dochodzenia roszczeń w postaci:
   - odsetek od kwoty należnej od dnia, w którym kwota należna powinna była zostać zapłacona oraz

- zwrotu kosztów windykacji pozasądowej, bez uszczerbku dla innych kosztów ścigania należnych na mocy prawa.

Odsetki naliczane są w wysokości odsetek ustawowych, o których mowa w księdze szóstej, w artykułach 119 i 120 holenderskiego kodeksu cywilnego obowiązujących w okresie, za który fundusz żąda odsetek. Pozasądowe koszty odzyskiwania należności ustalono na 15% należnej kwoty, przy czym minimalna kwota wynosi 50 euro, a maksymalna 5 500 euro.

ARTYKUŁ 3

Wysokość wkładu

1. Za każdy rok kalendarzowy pracodawca jest zobowiązany do uiszczenia rocznej składki na rzecz Fundacji ponad kwotę wynagrodzenia brutto na ubezpieczenie społeczne w bieżącym roku, przy założeniu, że podstawa składki na pracownika jest co najwyżej równa maksymalnej dziennej kwocie wynagrodzenia zgodnie z ustawą o ubezpieczeniu społecznym (finansowaniu) obowiązującą w danym roku, pomniejszonej do kwoty rocznej.
   Pracodawca odprowadza roczną składkę w wysokości 0,86% planowanego wynagrodzenia.

2. Na pisemny wniosek Fundacji w tej sprawie, pracodawca jest zobowiązany do złożenia oświadczenia o wysokości wynagrodzenia składkowego, o którym mowa w ust. 1, w terminie 30 dni od daty niniejszego zawiadomienia w sposób, który zostanie określony.

3. Niezastosowanie się do żądania, o którym mowa w ust. 2, spowoduje ryczałtowe określenie należnej składki.

4. Pracodawca odprowadza do funduszu całą składkę za zatrudnionego pracownika. Część składki, w wysokości 0,245% wynagrodzenia składkowego, o którym mowa w punkcie 1, jest płatna przez pracownika, który jest winien swoją część składki pracodawcy.
   Przy wypłacie wynagrodzenia pracodawca jest zobowiązany do potrącenia z wynagrodzenia części składki, którą pracownik jest winien swojemu pracodawcy za okres, którego dotyczy wypłata wynagrodzenia.

ARTYKUŁ 4

Dystrybucja pieniędzy

Podział środków otrzymanych zgodnie z art. 4 SOOB-CAO opiera się na następującym podziale:

1. Maksymalnie 0,157% będzie przeznaczone na działalność opisaną w art. 3A ust. 1 lit. a statutu.

2. Maksymalnie 0,01% zostanie przeznaczone na działalność opisaną w art. 3A ust. 1 lit. b statutu.

3. Maksymalnie 0,08% zostanie przeznaczone na działalność określoną w art. 3A ust. 1 lit. c statutu.
4. Maksymalnie 0,51% zostanie przeznaczone na działania opisane w art. 3A ust. 1 lit. d i g, z czego maksymalnie 0,4% na Fundację Sectorinstituut Transport en Logistiek.

5. Maksymalnie 0,103% zostanie przeznaczone na działalność określoną w art. 3A ust. 1 lit. e statutu.

6. Maksymalnie 0,04% jest przeznaczone na projekty, które zostaną wyznaczone przez pracodawców objętych SOOB-CAO, za zgodą zarządu, zgodnie z art. 3A ust. f statutu. Projekty te są finansowane z ogólnych środków funduszu.

ARTYKUŁ 5

Procedura

1. Wnioski o dofinansowanie należy składać na piśmie do zarządu w następujący sposób:
   - w przypadku dotacji jednorazowych: jak najszybciej;
   - w przypadku dotacji okresowych: corocznie do pierwszego października roku poprzedzającego rok, którego dotyczy wniosek o dotację.
     Do wniosków należy dołączyć budżet związany z wykorzystaniem wnioskowanych środków. Budżet ten powinien być wyszczególniony zgodnie z celami wydatków i działaniami określonymi odpowiednio w art. 3A statutu. Środki będą przyznawane na okres jednego roku.

2. Instytucja otrzymująca wsparcie będzie co roku przedstawiać zarządowi fundacji rozliczenie z wydatkowania otrzymanych środków. Do rozliczenia wydatkowania otrzymanych środków należy dołączyć oświadczenie skontrolowane przez biegłego rewidenta lub konsultanta księgowo-administracyjnego z poświadczonymi kompetencjami, przedłożone na piśmie zarządowi, jak następuje:
   - w przypadku dotacji jednorazowych: jak najszybciej po wydaniu tych środków;
   - w przypadku dotacji okresowych: corocznie przed pierwszym kwietnia roku następującego po roku, którego dotyczyła dotacja.

   Oświadczenie musi zostać określone zgodnie z celami wydatków lub działaniami, o których mowa w art. 3A statutu
   i stanowi integralną część
   raportu, o którym mowa w artykule 10 w akapicie pierwszym statutu.

3. Zarząd jest uprawniony do wydawania dalszych przepisów, którym powinien odpowiadać budżet dołączany do wniosku o dotację lub pisemnego sprawozdania.

ARTYKUŁ 6

Wdrożenie

Przepisy te weszły w życie 22 lutego 1988 r. i zostały ostatnio zmienione ze skutkiem od 16 grudnia 2021 r.

UKŁAD ZBIOROWY PRACY DOTYCZĄCY DOBROWOLNEGO WCZEŚNIEJSZEGO PRZEJŚCIA NA EMERYTURĘ DLA ZAROBKOWEGO TRANSPORTU DROGOWEGO TOWARÓW I WYNAJMU ŻURAWI SAMOJEZDNYCH (VVU)

Pomiędzy:
Transport en Logistiek Nederland (Transportem i Logistyką Holandii), z siedzibą w Zoetermeer oraz
Vereniging Verticaal Transport (Stowarzyszeniem Transportu Pionowego), z siedzibą w Culemborgu,
z jednej strony

oraz
CNV Vakmensen (Holenderską Federacją Chrześcijańskich Związków Zawodowych), z siedzibą w Utrechcie,
FNV (Holenderską Federacją Związków Zawodowych), z siedzibą w Utrechcie,
De Unie (Związkiem Zawodowym Unia), z siedzibą w Culemborgu
z drugiej strony

uzgodniono układ zbiorowy pracy dotyczący dobrowolnego wcześniejszego przejścia na emeryturę dla zarobkowego transportu drogowego towarów i wynajmu żurawi samojezdnych o następującej treści:

Postanowienia ogólne

Jeśli w niniejszym układzie zbiorowym pracy używana jest męska forma zaimków lub rzeczowników, dokonuje się tego w znaczeniu neutralnym, zawsze uwzględniając formę żeńską.

ARTYKUŁ 1 Zakres zastosowania

1. Niniejsza umowa znajduje zastosowanie do:

   a. Wszystkich pracodawców i pracowników przedsiębiorstw mających siedzibę w Holandii, które wykonują przewozy towarów wymagające zezwoleń zgodnie z ustawą o przewozie drogowym towarów (Wet wegvervoer goederen, zwanej dalej Wwg), w wersji opublikowanej ostatnio w dniu 20 grudnia 2016 roku (Dziennik Urzędowy 518) i które zajmują się zarobkowo w części lub w całości transportem innym niż przewóz pasażerów po drogach publicznych lub drogach innego rodzaju.

   b. Pracodawców i pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach zajmujących się wynajmem żurawi, przez co rozumie się wszystkie przedsiębiorstwa działające w Holandii, których działalność polega na wynajmie żurawi samojezdnych.

2. a. Umowa nie znajduje zastosowania do przedsiębiorstw, które:
   - zobowiązane są do stosowania własnego układu zbiorowego pracy lub
   - zobowiązane są do stosowania własnego branżowego układu zbiorowego pracy lub
   - posiadają własny ustalony pakiet warunków zatrudnienia.

   Oprócz tego obowiązują poniższe warunki:
   - Poziom wyżej wymienionych przepisów powinien być co najmniej równoważny poziomowi układu zbiorowego pracy dotyczącego zarobkowego transportu drogowego towarów oraz wynajmu żurawi samojezdnych;
   - Główna działalność firmy jest inna niż zarobkowy transport drogowy, usługi logistyczne lub wynajem żurawi samojezdnych.

b. Działalność podstawowa przedsiębiorstwa jest inna niż zarobkowy transport drogowy towarów, usługi logistyczne lub wynajem żurawi samojezdnych, jeśli wspomniana działalność nie stanowi więcej niż 20% uzyskiwanych obrotów. Decyduje przy tym podmiot prawny, któremu przyznano lub dla którego wystąpiono o zezwolenie na zarobkowy transport tarów lub w ramach którego dochodzi do wynajmu żurawi samojezdnych.

c. Jednocześnie wyłączone są przedsiębiorstwa, które biorąc pod uwagę koszty wynagrodzeń, wykonują prace budowlane i jednocześnie korzystają z żurawi samojezdnych.

ARTYKUŁ 2 Definicje

1. Pracodawca: każda osoba fizyczna lub prawna, której działalność wchodzi w zakres niniejszej umowy.

2. Pracownik: każda osoba zatrudniona przez pracodawcę na czas nieokreślony lub określony przez 5 lub więcej następujących kolejno po sobie dni roboczych, która zwykle wykonuje pracę na rzecz pracodawcy na terenie lub z terenu przedsiębiorstwa mającego siedzibę w Holandii. Definicją pracownika nie jest objęty statutowy członek zarządu osoby prawnej, chyba że wykonuje on głównie pracę na stanowisku kierowcy lub operatora żurawia samojezdnego.

3. Fundacja: Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kraan (fundacja na rzecz dobrowolnego wcześniejszego przejścia na emeryturę dla zarobkowego transportu drogowego i wynajmu żurawi samojezdnych), z siedzibą w Amsterdamie.

4. Fundacja SOOB: Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (fundacja szkoleniowo-rozwojowa dla zarobkowego transportu drogowego i wynajmu żurawi samojezdnych

ARTYKUŁ 3 Wykonanie

Dalsze opracowywanie tej umowy nastąpi zgodnie ze statutem i regulaminem dystrybucji Fundacji. Regulamin jest załączony do niniejszego CAO i stanowi jego integralną część. Regulamin nie może zawierać żadnych postanowień sprzecznych z niniejszą umową.

ARTYKUŁ 4 Składka

1. Pracodawca jest zobowiązany do zapłaty rocznej składki na rzecz Fundacji za każdy rok kalendarzowy od wynagrodzenia brutto na ubezpieczenie społeczne w bieżącym roku, z zastrzeżeniem maksymalnej podstawy składki na pracownika równej maksymalnemu dziennemu wynagrodzeniu na podstawie ustawy o ubezpieczeniu społecznym (finansowaniu) obowiązującej w danym roku, pomniejszonej do kwoty rocznej. Roczna składka w wysokości 0,75% wyżej wymienionego wynagrodzenia jest płatna przez pracodawcę. Powyższa kwota składki zostanie przeliczona na miesięczną kwotę składki.

2. Fundacja SOOB jest upoważniona do pobierania składki w imieniu Fundacji oraz, w razie

potrzeby, do występowania w imieniu Fundacji z roszczeniami związanymi z pobieraniem składki.

3. Pracodawca jest obowiązany, na pisemny wniosek Fundacji lub w jej imieniu, w terminie 30 dni od dnia wejścia w życie niniejszej umowy, do złożenia oświadczenia, w sposób określony, o wysokości wynagrodzenia oskładkowanego, o którym mowa w ust. 1.

4. Niezastosowanie się do żądania, o którym mowa w podsekcji 3, spowoduje ryczałtowe określenie należnej składki.

5. Pracodawca jest zobowiązany do opłacenia należnej składki w ciągu 28 dni od wystawienia i wysłania przez Fundację lub w jej imieniu odpowiedniej faktury.

6. Jeśli należna składka nie zostanie opłacona w terminie, pracodawca popada w zwłokę z powodu upływu terminu. Fundacja lub w jej imieniu Fundacja SOOB ma wówczas prawo żądać: - odsetek od kwoty należnej od dnia, od którego należność powinna być uiszczona oraz - rekompensaty kosztów windykacji pozasądowej, bez uszczerbku dla innych kosztów ścigania należnych z mocy prawa. Odsetki będą naliczane w wysokości odsetek ustawowych, o których mowa w księdze szóstej, art. 119 i 120 holenderskiego kodeksu cywilnego obowiązujących za okres, za który Fundacja żąda odsetek. Pozasądowe koszty windykacji wynoszą 15% należnej kwoty, przy czym minimalna kwota wynosi 50 euro.

7. Roszczenie prawne o zwrot nienależnej składki wygasa po upływie trzech lat od końca roku obrotowego, za który składka została opłacona.

ARTYKUŁ 5 Wydatki środków

1. Środki udostępnione na mocy art. 4 zostaną wykorzystane na sfinansowanie świadczeń, o których mowa w art. 3 statutu, oraz związanych z nimi kosztów wdrożenia.

2. Wszystkie działania finansowane przez fundację są na rzecz każdego pracodawcy lub pracownika pracującego w sektorze zarobkowego transportu drogowego i wynajmu żurawi samojezdnych.

ARTYKUŁ 6 Przegląd wstępny

Jeżeli w okresie obowiązywania niniejszego CAO wystąpią nadzwyczajne okoliczności, które w opinii jednej lub więcej organizacji będących stronami umowy powinny spowodować wprowadzenie tymczasowych zmian do niniejszego CAO, każda z organizacji jest upoważniona do wezwania pozostałych stron umowy do dyskusji. Strony zaangażowane w niniejsze CAO mogą w międzyczasie zmienić CAO za obopólną zgodą.

ARTYKUŁ 7 Zwolnienie z obowiązków

1. Pracodawcy objęci niniejszym CAO mają możliwość ubiegać się o zwolnienie z obowiązku stosowania niniejszego CAO lub któregoś z jego artykułów.
2. Wnioski o zwolnienie z obowiązków należy kierować do stron CAO, na adres sekretariatu ds. konsultacji w sprawie CAO dla zarobkowego transportu drogowego towarów i wynajmu żurawi samojezdnych, skrytka pocztowa 3008, 2700 KS Zoetermeer.

3. Wniosek należy złożyć na piśmie do stron CAO z podaniem „Wniosek o zwolnienie z

obowiązków”.

4. Wniosek musi zawierać przynajmniej:
   a. nazwę i adres wnioskodawcy,
   b. podpis wnioskodawcy,
   c. dokładny opis rodzaju i zakresu zwolnienia z obowiązków,
   d. argumenty wnioskodawcy przemawiające za zwolnieniem z obowiązku,
   e. datę podpisania wniosku.

5. Jeśli strony CAO uznają, że wniosek nie jest dostatecznie opisany, uzasadniony lub udokumentowany, w ciągu dwóch tygodni poinformują wnioskodawcę, w których kwestiach i o jakie dokumenty wniosek musi zostać uzupełniony. Wnioskodawca otrzymuje dwa tygodnie czasu na złożenie stronom CAO wymaganych uzupełnień.

6. Wniosek nie zostanie rozpatrzony, jeśli nie zostaną przedstawione (wystarczające) informacje. Wnioskodawca otrzymuje w tej sprawie informację na piśmie.

7. Strony CAO w ciągu dwóch tygodni od otrzymania wystarczająco opisanego, uzasadnionego i udokumentowanego wniosku lub w ciągu dwóch tygodni od otrzymania wymaganych dodatkowych informacji przekazuje wnioskodawcy, że wniosek zostaje przyjęty do rozpatrzenia.

8. Podczas oceny, czy można wyrazić zgodę na zwolnienie z obowiązków, strony CAO stosują poniższe kryteria:

   a. czy można mówić (tymczasowo) o szczególnych okolicznościach, odbiegających od tego, co przyjęte jest w danym sektorze gospodarki i na podstawie czego w racjonalny sposób nie można wymagać od wnioskodawcy, aby w sposób pełny stosował CAO (lub jego postanowienia);

   b. czy można mówić o innej, przynajmniej równoważnej z niniejszym CAO (lub jego postanowieniami) regulacji, która powstała w uzgodnieniu z organizacją pracowników niezależną od pracodawcy.

9. Strony CAO wydają orzeczenie tak szybko jak to jest możliwe, ale nie później niż w ciągu 8 tygodni od chwili przyjęcia wniosku do rozpatrzenia. Strony CAO mogą raz przedłużyć ten termin o kolejne 8 tygodni.

10. Strony CAO przekazują wnioskodawcy uzasadnioną decyzję na piśmie.

ARTYKUŁ 8 Czas trwania

CAO został zawarty na okres czterech lat, od 1 stycznia 2022 r. do 31 grudnia 2025 r. CAO wygasa z dniem 31 grudnia 2025 r., bez konieczności jego wypowiedzenia.

REGULAMIN ŚWIADCZEŃ VVU

Artykuł 1 – Definicje

W niniejszym regulaminie świadczeń obowiązują następujące definicje:

1. Zakres stosowania: niniejsza umowa znajduje zastosowanie do:

   1. a. Wszystkich pracodawców i pracowników przedsiębiorstw mających siedzibę w Holandii, które wykonują przewozy towarów wymagające zezwoleń zgodnie z ustawą o przewozie drogowym towarów (Wet wegvervoer goederen, zwanej dalej Wwg), w wersji opublikowanej ostatnio w dniu 20 grudnia 2016 roku (Dziennik Urzędowy 518) i które zajmują się zarobkowo w części lub w całości transportem innym niż przewóz pasażerów po drogach publicznych lub drogach innego rodzaju.

      b. Pracodawców i pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach zajmujących się wynajmem żurawi, przez co rozumie się wszystkie przedsiębiorstwa działające w Holandii, których działalność polega na wynajmie żurawi samojezdnych.

   2. a. Umowa nie znajduje zastosowania do przedsiębiorstw, które:
      - zobowiązane są do stosowania własnego układu zbiorowego pracy lub
      - zobowiązane są do stosowania własnego branżowego układu zbiorowego pracy lub
      - posiadają własny ustalony pakiet warunków zatrudnienia.

      Oprócz tego obowiązują poniższe warunki:
      - Poziom wyżej wymienionych przepisów powinien być co najmniej równoważny poziomowi układu zbiorowego pracy dotyczącego zarobkowego transportu drogowego towarów oraz wynajmu żurawi samojezdnych;
      - Główna działalność firmy jest inna niż zarobkowy transport drogowy, usługi logistyczne lub wynajem żurawi samojezdnych.

      b. Działalność podstawowa przedsiębiorstwa jest inna niż zarobkowy transport drogowy towarów, usługi logistyczne lub wynajem żurawi samojezdnych, jeśli wspomniana działalność nie stanowi więcej niż 20% uzyskiwanych obrotów. Decyduje przy tym podmiot prawny, któremu przyznano lub dla którego wystąpiono o zezwolenie na zarobkowy transport tarów lub w ramach którego dochodzi do wynajmu żurawi samojezdnych.

      c. Jednocześnie wyłączone są przedsiębiorstwa, które biorąc pod uwagę koszty wynagrodzeń, wykonują prace budowlane i jednocześnie korzystają z żurawi samojezdnych.

2. Fundacja: Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kraan (fundacja na rzecz dobrowolnego wcześniejszego przejścia na emeryturę dla zarobkowego transportu drogowego i wynajmu żurawi samojezdnych).

3. Zarząd: zarząd Fundacji.

4. Państwowy wiek emerytalny: wiek emerytalny, o którym mowa w art. 7a ust. 1 ustawy o powszechnych emeryturach i rentach.

5. Pracownik: każda osoba zatrudniona przez pracodawcę na czas nieokreślony lub określony przez 5 lub więcej następujących kolejno po sobie dni roboczych, która zwykle wykonuje pracę na rzecz pracodawcy na terenie lub z terenu przedsiębiorstwa mającego siedzibę w Holandii. Definicją pracownika nie jest objęty statutowy członek zarządu osoby prawnej, chyba że wykonuje on głównie pracę na stanowisku kierowcy lub operatora żurawia samojezdnego.

6. Pracodawca: każda osoba fizyczna lub prawna, której działalność wchodzi w zakres niniejszej umowy.

7. Pracodawca branżowy: pracodawca, o którym mowa w ust. 6, zatrudniający pracownika uczestniczącego lub chcącego uczestniczyć w programie RVU.

8. Świadczenie RVU: kwota, którą pracownik otrzyma w ramach tymczasowego programu RVU.

9. Beneficjent: osoba, która spełnia warunki tymczasowego programu RVU i zawartych porozumień, a zatem jest uprawniona do świadczenia RVU.

10. Data rozwiązania umowy: dzień, w którym umowa o pracę pomiędzy pracownikiem a jego pracodawcą faktycznie wygasa w wyniku jednostronnego rozwiązania umowy przez pracownika.

11. Ciężki zawód: stanowisko operacyjne w skali płac od A do E, jak określono w układzie zbiorowym pracy dla zarobkowego transportu drogowego towarów i wynajmu żurawi samojezdnych, ogłoszonym jako obowiązujący na mocy decyzji Ministra Spraw Socjalnych i Zatrudnienia (Dziennik Urzędowy 2021, nr 37713), włączając operatorów żurawi w skali płac F i G, jak określono w tej decyzji, aby uznać ją za powszechnie obowiązującą. Należą do nich: kierowcy, pracownicy logistyki i magazynów, kierowcy wózków widłowych, operatorzy dźwigów, kurierzy, osoby pracujące przy przeprowadzkach i inni pracownicy pracujący w usługach technicznych.

12. Neutralność płci: Pracownicy płci żeńskiej i męskiej są równi. Tam, gdzie użyto słowa „pracownik”, można więc również rozumieć słowo „pracownica”. W przypadku słowa „on” można rozumieć także „ona”.

Artykuł 2 – Uprawnienie do świadczenia/program uczestnictwa

1. Uprawnionym do świadczenia, na warunkach określonych w niniejszym regulaminie, jest pracownik, który:
   a. osiągnął wiek emerytalny w okresie od dnia 1 stycznia 2022 r. do dnia 31 grudnia 2025 r., czyli nie więcej niż trzy lata i co najmniej jeden miesiąc przed osiągnięciem państwowego wieku emerytalnego; oraz
   b. był zatrudniony przez pracodawcę w tym sektorze w styczniu 2021 r.; oraz
   c. bezpośrednio przed datą przejścia na emeryturę był zatrudniony przez pracodawcę w ciężkim zawodzie przez co najmniej rok; oraz
   d. przepracował co najmniej 20 lat u pracodawcy w tym sektorze; oraz

e. w kontekście rozwiązania umowy o pracę, pracownik nie ubiega się o świadczenia zastępujące wynagrodzenie na mocy ustawy o ubezpieczeniu na wypadek bezrobocia (WW); oraz

f. nie podejmuje nowego zatrudnienia przed, w dniu lub po dacie przejścia na emeryturę, ani nie kontynuuje pracy na istniejącym stanowisku pomocniczym (lub istniejących stanowiskach pomocniczych), chyba że w grę wchodzi praca wolontariacka. Wolontariusz to osoba, która:
   - nie posiada rzeczywistego lub fikcyjnego zatrudnienia dla celów podatku od wynagrodzeń/składek na ubezpieczenie społeczne;
   - która nie pracuje „zawodowo” dla:
     - organizacji, która nie musi składać zeznania podatkowego od osób prawnych,
     - organizacji sportowej lub
     - korporacji pożytku publicznego (ANBI); oraz
   - otrzymuje wyłącznie wynagrodzenie, które mieści się w granicach dobrowolnego dodatku, o którym mowa w art. 2 ust. 6 ustawy o podatku od wynagrodzeń z 1964 r.; oraz

g. nie założył działalności gospodarczej przed dniem, w dniu lub po dniu wypowiedzenia i nie uzyskuje dochodów z tej działalności jako osoba prowadząca działalność na własny rachunek lub kontynuuje istniejącą działalność gospodarczą.

2. Uczestnictwo w systemie RVU jest dobrowolne. Pracownik decyduje, przez ile miesięcy chce uczestniczyć w programie RVU. Jeśli pracownik chce uczestniczyć w programie RVU na własny wniosek przez okres krótszy niż ustawowy okres mający do niego zastosowanie, obowiązuje minimalny okres uczestnictwa wynoszący sześć miesięcy.

3. Pracownik z częściowym świadczeniem WGA, który spełnia warunki określone w ust. 1, jest uprawniony do świadczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę, które otrzymuje oprócz świadczenia. Nieuprawnieni do tych świadczeń są pracownicy uprawnieni do świadczeń ZW lub IVA.

Artykuł 3 – Okres obowiązywania, kwota i wypłata świadczenia

1. Miesięczne świadczenie w rozumieniu niniejszego programu jest przyznawane beneficjentowi świadczenia ze skutkiem od dnia przejścia na emeryturę. Świadczenie przyznawane jest na okres maksymalnie 36 miesięcy.

2. Przyznanie świadczenia RVU w rozumieniu niniejszych przepisów nie może działać wstecz.

3. Miesięczne świadczenie brutto ma wartość kwoty określonej w art. 32ba ust. 7 ustawy z 1964 r. o podatku od wynagrodzeń. Dotyczy to świadczeniobiorcy, który przed dniem przejścia na emeryturę był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy wynoszącym odpowiednio 160 godzin pracy na 4 tygodnie i 173,92 godzin pracy na miesiąc.

4. Uczestnictwo w programie rozpoczyna się od pierwszego dnia miesiąca.

5. W miesiącu, w którym beneficjent osiągnie państwowy wiek emerytalny, wypłacane jest proporcjonalne świadczenie RVU w stosunku: data osiągnięcia państwowego wieku emerytalnego w odniesieniu do liczby dni kalendarzowych danego miesiąca.

6. Płatność jest dokonywana około 25. dnia każdego miesiąca.

7. Istniejące i przyszłe miesięczne świadczenia brutto będą waloryzowane zgodnie z wymienioną kwotą w art. 32ba ust. 7 ustawy o podatku od wynagrodzeń z 1964 r., pod warunkiem, że środki finansowe Fundacji będą wystarczające. W tym celu Fundacja będzie corocznie podejmować decyzję na podstawie miesięcznego przeglądu swojej sytuacji finansowej. Przyszłe zobowiązania są uwzględnianie w tej decyzji. Płatność nigdy nie przekroczy kwoty zwolnionej z podatku w rozumieniu wyżej wymienionego artykułu.

8. Świadczenie jest wypłacane co miesiąc przez Fundację na rzecz beneficjenta, pomniejszone o potrącenia wymagane przez prawo.

9. Świadczeniobiorca otrzymuje miesięczne (cyfrowe) zestawienie wypłaconych świadczeń oraz roczne (cyfrowe) zestawienie raz w roku.

10. Świadczeniobiorca, który przed datą przejścia na emeryturę był zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, jest uprawniony do świadczeń proporcjonalnie do średniej liczby godzin umowy w stosunku do normy pełnego wymiaru czasu pracy w układzie zbiorowym w okresie pięciu lat przed złożeniem wniosku o stwierdzenie spełnienia warunków uczestnictwa. Do określenia średniej liczby godzin kontraktowych wykorzystywane są dane Transportowego Funduszu Emerytalnego (Pensioenfonds Vervoer).

Artykuł 4 – Wygaśnięcie prawa do świadczenia

1. Prawo do świadczeń w ramach niniejszego programu wygasa z dniem, w którym beneficjent osiągnie obowiązujący go państwowy wiek emerytalny.

2. Prawo do świadczeń wygasa przed datą, o której mowa w akapicie pierwszym, jeśli beneficjent:
   a. umiera. W takim przypadku osoby pozostałe przy życiu otrzymają świadczenie w miesiącu śmierci i dwóch kolejnych miesiącach, chyba że beneficjent umrze w miesiącu, w którym osiągnie państwowy wiek emerytalny;
   b. niezależnie od art. 2 ust. 1 lit. e, otrzymuje świadczenia zastępcze na podstawie ustawy o bezrobociu (WW) w ramach rozwiązania niniejszej umowy o pracę;
   c. ponownie przyjmuje zatrudnienie ze skutkiem od pierwszego dnia zatrudnienia w ramach tego zatrudnienia lub kontynuuje istniejące stanowisko (stanowiska) pomocnicze;
   d. rozpoczyna działalność jako przedsiębiorca przed dniem, w dniu lub po dniu przejścia na emeryturę i uzyskuje dochód jako osoba prowadząca działalność na własny rachunek z tego przedsiębiorstwa ze skutkiem od pierwszego dnia, w którym prowadzi działalność na własny rachunek lub kontynuuje istniejącą działalność gospodarczą.

Artykuł 5 – Wniosek o deklarację zgodności i udzielenie informacji

1. Pracownik, który chce być uprawniony do świadczenia w ramach tego programu, składa wniosek w tej sprawie do Fundacji nie później niż sześć miesięcy i nie mniej niż jeden miesiąc przed datą przejścia na emeryturę w celu oceny, czy kryteria uczestnictwa w programie są spełnione. Krótszy okres składania wniosków dotyczy pracowników, którzy chcą skorzystać z programu przed 1 czerwca 2022 r.

2. Wniosek składa się na formularzu przeznaczonym do tego celu, który musi być wypełniony w całości i zgodnie z prawdą oraz podpisany przez pracownika, a także

dołącza się do niego pismo z Transportowego Funduszu Emerytalnego (Pensioenfonds Vervoer) oraz oświadczenie pracownika, że wykonuje on ciężki zawód.

Artykuł 6 – Decyzja o spełnieniu warunków

1. Fundacja zdecyduje w ciągu dwóch tygodni od otrzymania wniosku, czy warunki uczestnictwa w programie zostały spełnione (przyznanie warunkowe). Decyzja zostanie przekazana pracownikowi na piśmie przez wydanie oświadczenia, że warunki uczestnictwa zostały spełnione. Jeśli w opinii Fundacji warunki uczestnictwa nie zostaną spełnione, pracownik zostanie o tym powiadomiony na piśmie. Jeśli ze względu na okoliczności nie jest możliwe podjęcie decyzji w ciągu dwóch tygodni, pracownik zostanie o tym poinformowany na piśmie, wraz z podaniem przyczyny odroczenia i terminu, w którym decyzja zostanie podjęta.

2. Pracownik, który nie zgadza się z decyzją Fundacji, może wnieść sprzeciw do Zarządu Fundacji. W tym celu należy zapoznać się z postanowieniami dotyczącymi rozstrzygania sporów zawartymi w art. 13.

3. Przyznanie warunkowe oznacza, że wniosek o przyznanie świadczeń zostaje rozpatrzony pozytywnie i przekształcony w ostateczne przyznanie po otrzymaniu od Fundacji wniosku o uczestnictwo w programie, jak określono w art. 7.

4. Fundacja określa, czy nagroda warunkowa może zostać przekształcona w nagrodę końcową w oparciu o sytuację finansową Fundacji.

5. Zgłoszenia będą rozpatrywane przez Fundację w kolejności nadchodzenia.

6. Tylko kompletne wnioski będą rozpatrywane przez Fundację.

7. Niekompletne wnioski muszą zostać złożone ponownie. Po uzupełnieniu wniosku niekompletnego za datę otrzymania wniosku uważa się datę wpływu wniosku kompletnego.

Artykuł 7 – Decyzja o ostatecznym przyznaniu świadczenia i złożenie wniosku przez pracownika

1. W terminie czterech i pół miesiąca od dnia stwierdzenia przez Fundację spełnienia warunków uczestnictwa w programie, nie później jednak niż na miesiąc przed datą przejścia na emeryturę, pracownik składa wniosek o uczestnictwo w programie, wypełniając wniosek przez przesłanie do Fundacji RVU następujących dokumentów:

a. kopię paska wypłaty wskazującego stanowisko pracownika; oraz
b. jeśli odcinek wynagrodzenia nie zawiera informacji o stanowisku pracownika, kopia umowy o pracę zawierająca stanowisko pracownika; oraz
c. jeśli umowa o pracę nie zawiera informacji o stanowisku pracownika, oświadczenie podpisane przez pracodawcę, że pracownik był zatrudniony przez pracodawcę przez co najmniej rok w zawodzie ciężkim bezpośrednio przed datą przejścia na emeryturę; oraz
d. oświadczenie, że stosunek pracy został terminowo i prawomocnie rozwiązany w drodze jednostronnego rozwiązania stosunku pracy na wniosek pracownika.

2. Fundacja potwierdzi na piśmie ostateczne przyznanie świadczenia (ostateczne

przyznanie) w terminie dwóch tygodni od otrzymania wniosku, o którym mowa w ust. 1. Jeśli decyzja nie może zostać podjęta w tym terminie, Fundacja powiadomi o tym wnioskodawcę na piśmie, określając rozsądny termin, w którym decyzja może zostać podjęta. Termin ten nie będzie późniejszy niż data przejścia na emeryturę.

3. Pracownicy, którzy chcą zakwalifikować się do świadczenia, zgadzają się na prawa i obowiązki mające do nich zastosowanie w ramach tego programu.

4. Osoba uprawniona do świadczeń jest zobowiązana do niezwłocznego przekazania Fundacji z własnej inicjatywy informacji o podjęciu zatrudnienia i/lub samozatrudnienia i/lub ubiegania się o świadczenia zastępcze na podstawie ustawy o bezrobociu (WW) przed dniem, w dniu lub po dniu przejścia na emeryturę. Fundacja będzie okresowo weryfikować te informacje (lub zlecać ich weryfikację).

5. W okresie pobierania świadczenia, oprócz postanowień ust. 4, osoba uprawniona do świadczenia jest zobowiązana do dostarczenia, samodzielnie lub na pierwsze żądanie Fundacji, wszelkich informacji, które mogą być przez nią racjonalnie rozumiane jako mające wpływ na dalsze uprawnienie, wysokość i okres pobierania świadczenia.

Artykuł 8 – Podstawa sytuacji finansowej

1. W przypadku wnioskodawców, którzy składają wniosek po ustaleniu, na podstawie oceny, że środki finansowe Fundacji nie są wystarczające, warunkiem wymienionym w art. 2 ust. 1 lit. d dla nowych wniosków jest: co najmniej 25 lat pracy u pracodawcy w sektorze.

2. Jeśli postanowienia ust. 1 okażą się niewystarczające, Fundacja może podjąć decyzję o obniżeniu maksymalnego okresu trwania świadczenia wynoszącego 36 miesięcy dla nowych wniosków.

3. W przypadku wnioskodawców, którzy złożą wniosek po ustaleniu, na podstawie oceny, że zasoby finansowe Fundacji są więcej niż wystarczające, Zarząd podejmie decyzję o dalszych wydatkach, na przykład przez zmniejszenie liczby lat pracy wymaganych do skorzystania z programu lub poszerzenie grupy docelowej w inny sposób.

Artykuł 9 – Uchylenie i zmiana decyzji w sprawie świadczeń

1. Jeśli świadczeniobiorca lub osoby pozostałe przy życiu nie dostarczą informacji wymaganych lub dobrowolnie wymaganych na mocy niniejszych przepisów, lub dostarczą je nieterminowo, niekompletnie lub nieprawidłowo, decyzja w sprawie przyszłych świadczeń lub świadczeń już trwających może zostać cofnięta i przerwana. Uznaje się, że beneficjent lub jego najbliższy krewny nie przekazał informacji, o których mowa w niniejszym ustępie, lub nie przekazał ich w terminie, jeśli Fundacja nie otrzymała informacji w ciągu dwóch miesięcy od otrzymania pierwszego żądania lub niezwłocznie po tym, jak fakt, który należy zgłosić z własnej inicjatywy, stał się znany beneficjentowi lub jego najbliższemu krewnemu.

2. Fundacja jest upoważniona do odzyskania od beneficjenta lub osób pozostałych przy życiu po jego/jej śmierci (nie)bezpośrednich szkód poniesionych przez Fundację w wyniku nieterminowego, niekompletnego lub nieprawidłowego przekazania informacji przez beneficjenta lub osoby pozostałe przy życiu po jego/jej śmierci lub w inny sposób niespełnienia warunków określonych w niniejszym programie, niezależnie od tego, czy składają się na nie nadpłacone świadczenia, składki na ubezpieczenie społeczne i

odsetki. Czyniąc to, Fundacja zastrzega sobie prawo do dochodzenia zadośćuczynienia przez zmniejszenie bieżącego świadczenia.

3. W przypadku oszustwa, fałszerstwa lub jakiegokolwiek innego przestępstwa wymienionego w kodeksie karnym, Fundacja może zgłosić tę sytuację. Pozostaje to bez uszczerbku dla możliwości odzyskania wszelkich odszkodowań, w formie nienależnych płatności lub w inny sposób, od osób zaangażowanych w postępowanie cywilne lub w inny sposób.

4. Poprzednie ustępy nie mają zastosowania, jeśli osobie uprawnionej do świadczeń lub osobom pozostałym przy życiu nie można zasadnie przypisać zachowania, o którym tam mowa, co wyklucza odwołanie się do nieznajomości treści tych przepisów.

5. Fundacja prześle osobie uprawnionej do świadczeń lub osobom pozostałym przy życiu decyzję o nałożeniu środka, o którym mowa w niniejszym artykule, na piśmie, podając powody nałożenia środka oraz kwotę i okres obowiązywania środka w każdym przypadku.

Art. 10 – Zwrot nienależnie wypłaconego świadczenia

1. Jeśli całość lub część świadczenia została nienależnie wypłacona, świadczenie to lub jego część może zostać odzyskane od osoby lub osób, którym zostało ono nienależnie wypłacone. W przypadku nienależnej wypłaty świadczeń kwota brutto wypłaconego świadczenia zostanie odzyskana od beneficjenta lub osób pozostających na jego utrzymaniu. W zakresie, w jakim jest to możliwe, zwrot zostanie skompensowany z zaległym świadczeniem.

2. Beneficjent lub osoby pozostałe przy życiu otrzymują decyzję określającą przyczyny nadpłaty oraz termin, w którym beneficjent lub osoby pozostałe przy życiu muszą zwrócić nadpłatę, tj. dwa tygodnie, jeśli pełne lub częściowe potrącenie nie jest możliwe w tym terminie.

3. Jeśli osoba lub jej najbliższy krewny, na rzecz którego dokonano nienależnej płatności, nie jest w stanie spłacić zaległej kwoty ryczałtowej w ciągu dwóch tygodni, osoba ta lub jej najbliższy krewny może złożyć pisemny wniosek o zawarcie porozumienia w sprawie płatności. Osoba ta lub jej najbliższy krewny składa taki wniosek wraz z uzasadnieniem do Fundacji w terminie dwóch tygodni od daty wydania decyzji, o której mowa w ust. 2. Fundacja podejmie decyzję w sprawie wniosku w ciągu dwóch tygodni.

4. W przypadku niezastosowania się przez Fundację do prośby o uzgodnienie płatności Fundacja powiadomi o tym na piśmie osobę, na rzecz której dokonano nienależnych płatności. Osoba, na rzecz której dokonano nienależnej wypłaty, jest wówczas jednocześnie wzywana do zwrotu nienależnie pobranego świadczenia w terminie dwóch tygodni.

5. Jeśli osoba, na rzecz której dokonano nienależnej płatności, nie wywiąże się z obowiązku spłaty w terminie lub – w przypadku porozumienia płatniczego – nie uiści okresowej płatności w terminie, Fundacja wyśle osobie, na rzecz której dokonano nienależnej płatności, jednorazowe przypomnienie (cyfrowe), informując ją, że płatność musi jeszcze wpłynąć w ciągu 14 dni.

6. Jeśli osoba, na rzecz której dokonano nienależnej płatności, nie dokona płatności w tym terminie lub nie dotrzyma terminu po raz drugi, całe roszczenie zostanie przekazane

agencji windykacyjnej bez dalszego powiadomienia. Koszty związane z kosztami windykacji pozasądowej, zgodnie z maksymalną rekompensatą dozwoloną przez prawo, określoną w dekrecie w sprawie rekompensaty za koszty windykacji pozasądowej lub w innych przepisach, które będą miały zastosowanie zamiast niniejszego dekretu, ponosi osoba, na rzecz której dokonano nienależnej płatności.

7. Zwrot nie nastąpi po upływie pięciu lat od dnia, w którym Fundacja stwierdziła, że świadczenie zostało nienależnie wypłacone.

8. Jeśli istnieją ku temu ważne powody, Fundacja może odstąpić od zwrotu w całości lub w części.

Artykuł 11 – Dalsze zasady

Zarząd jest upoważniony do przyjęcia dalszych regulacji niezbędnych do odpowiedzialnego wdrożenia systemu RVU.

Artykuł 12 – Klauzula o trudnej sytuacji

Jeśli, w opinii zarządu, wdrożenie tego systemu doprowadziłoby do wyraźnie niesprawiedliwej sytuacji w indywidualnym przypadku, zarząd może podjąć decyzję o odstąpieniu od systemu na korzyść danego pracownika.

W przypadkach nieobjętych regulaminem rada będzie działać w duchu regulaminu (przy czym żadna decyzja z jej strony nie będzie stanowić precedensu dla innych sytuacji).

Artykuł 13 – Rozstrzyganie sporów

1. Świadczeniobiorca, który nie może zgodzić się z dotyczącą go decyzją, może zwrócić się na piśmie do komisji z wnioskiem o ponowne rozpatrzenie decyzji wydanej na podstawie niniejszych przepisów.

2. Pisemne zawiadomienie o decyzji komisji wydanej na podstawie niniejszych przepisów, która go dotyczy, zostanie przekazane świadczeniobiorcy na jego wniosek.

3. Powiadomienie, o którym mowa w ust. 2, jest opatrzone datą i zawiera uzasadnienie decyzji.

artykuł 14 – Prowizja za doradztwo

Komitet ds. łagodzenia kar będzie decydował w przypadkach granicznych, czy dany pracownik może uczestniczyć w programie (przy czym żadna decyzja z jego strony nie będzie stanowić precedensu dla innych sytuacji).

Artykuł 15 – Przeciwdziałanie kumulacji

Pracownik korzystający z tego programu nie może ubiegać się o żaden inny (prawny) program i/lub rekompensatę w ramach (zakończenia) umowy o pracę, układu zbiorowego, programów firmowych, programu emerytalnego i/lub w inny sposób.

Zbiorowy układ pracy dla pracy sezonowej w sektorze profesjonalnego transportu drogowego i wynajmu żurawi samojezdnych.

Pomiędzy:

1. Transport en Logistiek Nederland (Transportem i Logistyką Holandii), z siedzibą w Zoetermeer;
   Vereniging Verticaal Transport (Stowarzyszeniem Transportu Pionowego), z siedzibą w Culemborgu;

Zwane dalej łącznie stroną jednostronną,

2. Vakmensen (Holenderską Federacją Chrześcijańskich Związków Zawodowych), z siedzibą w Utrechcie;
   FNV z siedzibą w Amsterdamie;

   De Unie (Związkiem Zawodowym Unia), z siedzibą w Culemborgu;

zwanych razem stroną, reprezentującą interesy pracowników,

zawarto następujący układ zbiorowy pracy:

Artykuł 1

Zakres stosowania

Niniejsza umowa znajduje zastosowanie do:

1. pracodawców i pracowników każdej spółki mającej siedzibę w Niderlandach, która jest członkiem Transport en Logistiek Nederland i wykonuje transport podlegający licencji zgodnie z ustawą o transporcie drogowym towarów, ostatnio opublikowaną w dniu 20 grudnia 2016 r. (Dziennik Urzędowy nr 518), i/lub która odpłatnie wykonuje transport inny niż transport osób, w całości lub w części, drogowy lub na drogach innych niż drogi otwarte dla ruchu publicznego.
2. pracodawców i pracowników w branży wynajmu żurawi, co oznacza wszystkie firmy działające w Holandii, które są członkami Stowarzyszenia Transportu Pionowego (Vereniging voor Verticaal Transport) i w których prowadzona jest działalność wynajmu żurawi samojezdnych.

Artykuł 2

Zapewnienie łańcucha na czas trwania umowy do 9 miesięcy

1. Niezależnie od postanowień art. 7: 668a ust. 1 BW oraz na podstawie art. 7: 668a paragraf 13 kodeksu cywilnego, przerwa w umowach o pracę na czas określony zostaje skrócona do maksymalnie 3 miesięcy dla następujących stanowisk:
   - Stanowiska kierowcy-wywrotki, kierowcy-rozładowcy i kierowcy chodzącego po podłodze w budownictwie drogowym i transporcie rolniczym.
   - Osoba kompletująca zamówienia w transporcie kwiatów.
2. Ustęp 1 ma zastosowanie tylko wtedy, gdy stanowiska te mają charakter sezonowy w działalności pracodawcy ze względu na warunki klimatyczne lub naturalne i nie mogą być wykonywane kolejno przez tego samego pracownika przez okres dłuższy niż 9 miesięcy w roku.

Artykuł 3

Wypowiedzenie i przedłużenie obowiązywania CAO

1. .Jeśli żadna ze stron najpóźniej na trzy miesiące przed końcem obowiązywania niniejszego CAO nie powiadomi listem poleconym strony przeciwnej, że nie zamierza przedłużyć okresu obowiązywania niniejszego CAO, układ zostaje przedłużony za milczącą zgodą na okres jednego roku. Ten sposób przedłużenia obowiązuje na okres każdego kolejnego roku.
2. Jeśli któraś ze stron powiadomi najpóźniej trzy miesiące przed końcem obowiązywania niniejszego CAO pismem poleconym stronę przeciwną, że nie zamierza przedłużyć okresu obowiązywania niniejszego CAO, strony mają obowiązek przystąpić do konsultacji w celu zawarcia nowego CAO. Podczas prowadzenia tych konsultacji CAO obowiązuje w pełni przez maksymalnie trzy miesiące po dacie, w której oryginalna umowa winna ulec zakończeniu, jeśli doszłoby do jej wypowiedzenia zgodnie z prawem.

Artykuł 4

Wdrożenie i okres obowiązywania umowy

Niniejsza umowa wchodzi w życie 1 stycznia 2020 r. i wygasa 31 grudnia 2020 r.

PRZECIĄĆ TUTAJ

Pracodawca:

DOWÓD OTRZYMANIA

Niżej podpisany(-na):

imię i nazwisko: .....

inicjały: .....

adres: .....

miejsce zamieszkania: .....

niniejszym oświadcza, że otrzymał(a) od swojego wyżej wymienionego pracodawcy jeden egzemplarz układu zbiorowego pracy w zakresie zarobkowego transportu drogowego towarów (od dnia 1 stycznia 2024 r. do dnia 1 stycznia 2026 r.), co spełnia wymogi określone w artykule 6, ustęp 3 CAO.

Data: ..... Podpis: .....