Model

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd cafetariaregeling

Poolse vertaling

Versie 14 januari 2015

Deze voorbeeld arbeidsovereenkomst cafetariaregeling is met veel zorgvuldigheid samengesteld door LTO Nederland, desondanks kan LTO Nederland niet aansprakelijk gesteld worden voor schade, van welke aard ook, ontstaan door het gebruik van dit model. Vragen over de cafetariaregeling? Bel naar de Werkgeverslijn land- en tuinbouw, T 088 – 888 66 88.

Werkgeverslijn land- en tuinbouw

Colland

Umowa o pracę na czas określony z uwzględnieniem ustaleń w sprawie kosztów przesiedleńczych zawartych pomiędzy LTO Nederland a Urzędem Skarbowym

Niżej podpisani:

Nazwa firmy ……
Siedziba ……..
Numer członkowski xLTO lub organizacja techniczna należąca do LTO (holenderskie zrzeszenie przedstawicieli branży rolniczej i ogrodniczej): ……...
prawnie reprezentowana przez: (nazwisko pracownika) ……..……

zwana dalej „Pracodawcą" oraz

Nazwisko pracownika ……
Adres zamieszkania w kraju pochodzenia pracownika: ……..
Miejsce zamieszkania (miejscowość) w kraju pochodzenia pracownika …….
Czasowe miejsce pobytu pracownika ……..
Data urodzenia pracownika ……
Numer BSN/SOFI pracownika ……

zwany dalej „Pracownikiem" oświadczają niniejszym, że zawarli umowę o pracę na następujących warunkach:

1. Pracownik zostaje z dniem _____(pełna data*) zatrudniony przez pracodawcę na stanowisku _____ .
2. Umowa o pracę zostaje zawarta na czas określony i wygasa z mocy prawa w dniu _____(pełna data*).
3. Uzgodniony zostaje obustronny okres próbny wynoszący jeden miesiąc*. W powyższym okresie obie strony mogą z dnia na dzień zakończyć niniejszą umowę o pracę.
4. Wymiar czasu pracy wynosi standardowo 38 godzin tygodniowo. Istnieje możliwość wykonywania pracy w wymiarze większym niż 38 godzin tygodniowo w oparciu o postanowienia Układu Zbiorowego Pracy. Pracownik akceptuje fakt, iż w wyniku sezonowego charakteru pracy czas pracy może być zmienny, przez co liczba przepracowanych godzin dziennie i/lub tygodniowo może być większa lub mniejsza od ustalonego średniego czasu pracy. Pracodawca i pracownik będą uzgadniać to ze sobą.
5. W odniesieniu do niniejszej umowy o pracę zastosowanie mają aktualne i przyszłe zapisy Układu Zbiorowego Pracy (CAO) dla Sektora Upraw na Wolnym Powietrzu/Upraw Szklarniowych/Hodowli Zwierząt *.
6. Pracownik zostaje zaszeregowany do grupy stanowisk ____ w ____ roku pracy na stanowisku. W chwili zawiązania stosunku pracy wynagrodzenie wynosi ___ EUR brutto za godzinę.
7. Pracodawca oświadcza, że jest członkiem następujących organizacji: LTO Noord, ZLTO, LLTB, NFO, KAVB, NOP lub LTO Glaskracht Nederland.
8. Pracodawca i pracownik uzgadniają, że będą korzystać z regulacji umożliwiającej pracownikowi samodzielne podejmowanie decyzji o sposobie pobierania wynagrodzenia, zawartej pomiędzy LTO Nederland a Urzędem Skarbowym w odniesieniu do kosztów przesiedleńczych. Regulacja ta oraz sposób jej działania zostały opisane w broszurze wydanej przez LTO Nederland dotyczącej pracowników przesiedleńczych. Regulacja ta zostaje zastosowana w następujący sposób:
   a) Wymiana godzin na poniesione koszty możliwa będzie wyłącznie w odniesieniu do przepracowanych godzin przekraczających liczbę 38 godzin tygodniowo, uwzględniając przy tym ustawowe wynagrodzenie minimalne oraz minimalny dodatek urlopowy. Maksymalna liczba godzin, jakie mogą zostać wymienione, jest ograniczona do określonego w odpowiednim Układzie

Zbiorowym Pracy maksymalnego czasu pracy zgodnie z Ustawą o czasie pracy (powyżej 38 godzin tygodniowo).

b) Pracownik wyraża zgodę na wykorzystanie tych godzin przez pracownika w celu ich wymiany zgodnie z poniższymi warunkami. Pracownik ma świadomość, że zastosowanie tej regulacji skutkuje zmniejszeniem zakresu uprawnień socjalnych nabywanych przez niego w Holandii.
c) Jeżeli pracodawca oferuje pracownikowi miejsce zakwaterowania, musi ono spełniać wymogi stawiane przez organizację LTO miejscom zakwaterowania (patrz krajowa deklaracja intencji w sprawie zakwaterowania dla pracowników-imigrantów). W odniesieniu do kosztów zakwaterowania punkt wyjścia stanowią faktycznie poniesione koszty zakwaterowania z kwotą maksymalną wynoszącą 20% ustawowego wynagrodzenia minimalnego przysługującego za dany okres płacowy. Pracownik oświadcza niniejszym, że dysponuje on własną powierzchnią mieszkaniową (a więc nie zamieszkuje u innej osoby) w swoim kraju pochodzenia.
d) Faktycznie poniesione koszty dojazdu mogą zostać wymienione na koszty podróży pomiędzy miejscem zamieszkania w kraju pochodzenia/miejscem wykonywania pracy w oparciu o deklarację pracownika (rachunki/faktury).
e) W przypadku podróży własnym pojazdem właścicielowi tego pojazdu przysługuje zryczałtowane wynagrodzenie fiskalne w wysokości 0,19 EUR za kilometr przejechany tym pojazdem. Określone dane muszą w związku z tym zostać zarejestrowane – patrz broszura wydana przez LTO Nederland.
f) Dodatkowe koszty poniesione w związku z utrzymaniem mogą zostać zamienione na kwotę, której wysokość zależna jest od kraju, z którego pochodzi pracownik. W tej kwestii należy skonsultować się z broszurą wydaną przez LTO Nederland.

9. Podpisując niniejszą umowę, pracownik jest świadomy oraz akceptuje fakt, że obowiązuje/obowiązywać będzie termin powiadomienia o przedłużeniu umowy wynoszący co najmniej jeden miesiąc i że w ten sposób dokonuje się prawomocnego wypowiedzenia umowy w terminie.
10. Pracownik oświadcza, że zna i akceptuje regulamin pracy i regulamin firmy, jakie obowiązują u pracodawcy. Regulaminy te stanowią integralną część umowy o pracę zawartej między stronami. Pracodawcy przysługuje prawo do jednostronnej zmiany umowy o pracę, regulaminu pracy i regulaminu firmy, jeżeli będzie miał ku temu istotne powody, w związku z którymi interes pracownika będzie musiał ustąpić interesowi pracodawcy zgodnie z zasadą rozsądku i sprawiedliwości.
11. Pracownik ma obowiązek wykonywania wszystkich czynności, jakie zgodnie z rozsądkiem zostaną mu zlecone przez pracodawcę lub w jego imieniu zgodnie ze swoimi najlepszymi umiejętnościami oraz według udzielonych mu wskazówek. Zasada ta obowiązuje także w odniesieniu do zadań i czynności, które zostaną uznane za właściwe przez instytucję zajmującą się warunkami pracy w razie niezdolności do pracy pracownika.
12. W przypadku choroby pracownik ma obowiązek jak najszybszego poinformowania o tym pracodawcy przed rozpoczęciem pracy, a w każdym razie do godziny 09:00 rano tego samego dnia. W myśl obowiązującego układu CAO pracownik zachowuje prawo do wypłaty wynagrodzenia podczas choroby.
13. Przed zawiązaniem stosunku pracy pracownik ma obowiązek dostarczyć pracodawcy kopię ważnego dokumentu tożsamości w myśl holenderskiej Ustawy o obowiązku identyfikacji, przedkładając przy tym oryginalny dokument. Pracownik zobowiązuje się do posiadania przy sobie w pracy przez cały czas ważnego dokumentu tożsamości. Pracownik ma obowiązek natychmiastowego zgłoszenia pracodawcy ewentualnych zmian danych (zmiany adresu i temu podobne).
14. Pracownik ma obowiązek zachowania tajemnicy służbowej odnośnie wszystkiego, czego dowiedział się w trakcie sprawowania swojej funkcji na temat spraw i interesów pracodawcy.
15. Środki pracy, jakie zostały pracownikowi udostępnione przez pracodawcę w celu wykonywania pracy pozostają własnością pracodawcy i muszą zostać dostarczone pracodawcy przez pracownika na pierwsze wezwanie, a najpóźniej w momencie rozwiązania stosunku pracy.

Jak uzgodniono, sporządzono w dwóch egzemplarzach i podpisano dnia _____(pełna data*)
w _____(miejscowość*)

_____ _____

Podpis pracodawcy Podpis pracownika