

Układ Zbiorowy Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego (*CAO Glastuinbouw*)

obowiązujący od 1 stycznia 2020 r. do 31 grudnia 2022 r. włącznie

© 2022 Biuro Actor poradnictwo sektora

Zabronione jest nawet częściowe kopiowanie i/lub rozpowszechnianie niniejszej publikacji za pomocą druku, kserokopii, mikrofilmu lub w inny sposób oraz przechowywanie jej w bazie danych w celu udostępniania osobom trzecim, bez uprzedniej pisemnej zgody stron zawierających niniejszy układ zbiorowy pracy oraz biura poradnictwa sektora Actor z Woerden.

STRONY UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY

Układ Zbiorowy Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego został zawarty pomiędzy:

Organizacją ds. Rolnictwa i Ogrodnictwa (LTO-Nederland) z siedzibą w Hadze,
Organizacją Holenderskiego Ogrodnictwa Szklarniowego (Glastuinbouw Nederland) z siedzibą w Zoetermeer,
Plantum z siedzibą w Goudzie

z jednej strony, a

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

z drugiej strony.

PRZEDMOWA

Oto leży przed Państwem Układ Zbiorowy Pracy (CAO) dla Ogrodnictwa Szklarniowego, obowiązujący od 1 stycznia 2020 roku do 31 grudnia 2022 roku włącznie.

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

Strony zawierające niniejszy układ nie nadały wszystkim postanowieniom charakteru powszechnie wiążącego. Są one więc wiążące tylko i wyłącznie dla zrzeszonych pracodawców i ich pracowników.

Niezależnie od powyższego, także samo Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych wykluczyło moc powszechnie wiążącą niektórych postanowień układu zbiorowego pracy. Również te postanowienia są wiążące tylko i wyłącznie dla zrzeszonych pracodawców i ich pracowników. Postanowieniami nie mającymi mocy powszechnie wiążącej są na przykład: porozumienia dotyczące emerytury, dodatkowe ubezpieczenie ryzyka własnego pracodawców oraz postanowienia niemające nic wspólnego z wykonywaniem pracy. Porozumienia dotyczące emerytur są przedmiotem osobnego Porozumienia Emerytalnego. Nie obejmuje ich działanie układu zbiorowego pracy – są oparte na zobowiązaniach funduszu emerytalnego w stosunku do pracodawców i pracowników.

W ustawie AVV mogą Państwo znaleźć listę postanowień, którym nadano charakter powszechnie wiążący. Ustawa AVV została opublikowana przez Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych na stronie wydziału Wdrażanie Prawodawstwa w Zakresie Zatrudnienia (www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl) oraz na stronie Dziennika Ustaw (Staatscourant) (www.officielebekendmakingen.nl).

Do niniejszego układu zbiorowego pracy zastosowanie ma wyłącznie prawo holenderskie. W razie rozbieżności między tekstem tłumaczenia w języku polskim a oryginałem w języku niderlandzkim wiążące są postanowienia oryginału.

SPIS TREŚCI

ROZDZIAŁ 1 POSTANOWIENIA OGÓLNE I OBOWIĄZKI 7

Artykuł 1	Zakres obowiązywania	7
Artykuł 2	Ograniczone działanie w stosunku do niektórych grup pracowniczych	7
Artykuł 3	Definicje	8
Artykuł 4	Zobowiązania organizacji pracowników i organizacji pracodawców	11
Artykuł 5	Obowiązki pracodawcy	11
Artykuł 6	Obowiązki pracownika	12
Artykuł 7	Branżowa Inwentaryzacja i Ewaluacja Ryzyka (RI&E) oraz katalog BHP	12

ROZDZIAŁ 2 STOSUNEK PRACY 14

Artykuł 8	Nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy	14
Artykuł 9	Ustalenia nadzwyczajne do umowy o pracę na czas (nie)określony	16
Artykuł 10	Pracownicy sezonowi powracający co roku	17
Artykuł 11	Pracownicy w szczycie natężenia pracy – „piekarbeiders”	18
Artykuł 12	Studenci, uczniowie oraz pracownicy wakacyjni	18
Artykuł 13	Pracownicy z ograniczoną zdolnością do pracy	19
Artykuł 14	Praca dla osób trzecich	19

ROZDZIAŁ 3 CZAS PRACY I JEGO WYMIAR 20

Artykuł 15	Czas pracy zakładu pracy	20
Artykuł 16	Wymiar czasu pracy	20
Artykuł 17	Praca w niedziele i dni świąteczne oraz w dni pamięci narodowej	20
Artykuł 18	Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy	21
Artykuł 19	Roczny model godzinowy	21
Artykuł 20	Budowa rocznej normy godzinowej	22
Artykuł 21	Rozliczenie godzin ponadwymiarowych i godzin poniżej wymiaru pracy w rocznej normie godzinowej	22
Artykuł 22	Uchylony	23
Artykuł 23	Regularna praca w niedzielę	23
Artykuł 24	System pracy zmianowej	23
Artykuł 25	Tygodniowa praca na zmiany	23
Artykuł 26	Stanowiska pracy poza terenem przedsiębiorstwa i poza godzinami pracy przedsiębiorstwa	24
Artykuł 27	Przerwy	24
Artykuł 28	Praca w czasie upałów	24
Artykuł 29	Nie ma obowiązku pracy w godzinach nadliczbowych	24
Artykuł 30	Praca w godzinach nadliczbowych a posiłek	24
Artykuł 31	Dodatki	24
Artykuł 32	Dodatki w rocznym modelu godzinowym i regularny harmonogram pracy	25

ROZDZIAŁ 4	KLASYFIKACJA STANOWISK I WYNAGRODZENIE	27
Artykuł 33	<i>Grupy stanowisk</i>	27
Artykuł 34	<i>Wynagrodzenie</i>	27
Artykuł 35	<i>Płace</i>	29
ROZDZIAŁ 5	DODATKI SPECJALNE	32
Artykuł 36	<i>Zwrot kosztów podróży i przeprowadzki</i>	32
Artykuł 37	<i>Rekompensata za dyspozycyjność</i>	32
Artykuł 38	<i>Nagrody jubileuszowe</i>	32
ROZDZIAŁ 6	URLOP WYPOCZYNKOWY I URLOP	33
Artykuł 39	<i>Urlop wypoczynkowy i dodatek urlopowy</i>	33
Artykuł 40	<i>Urlop okolicznościowy</i>	34
Artykuł 41	<i>Szkolenia zawodowe</i>	35
Artykuł 42	<i>Urlop przedemerytalny</i>	36
ROZDZIAŁ 7	NIEZDOLNOŚĆ DO PRACY	37
Artykuł 43	<i>Zgłoszenie choroby i przepisy kontrolne</i>	37
Artykuł 44	<i>Obowiązki płatnicze pracodawcy w przypadku niezdolności do pracy oraz prawo do odszkodowania</i>	37
Artykuł 45	<i>Zarządzanie absencją</i>	39
Artykuł 46	<i>Wygaśnięcie obowiązku płatniczego pracodawcy</i>	39
Artykuł 47	<i>Badania lekarskie z zakresu medycyny pracy</i>	39
ROZDZIAŁ 8	WYPŁATY NA WYPADEK ŚMIERCI, EMERYTURY, PRZEPISY DOTYCZĄCE OSÓB W PODESZŁYM WIEKU ORAZ SAZAS	41
Artykuł 48	<i>Odprawa pośmiertna</i>	41
Artykuł 49	<i>Emerytura</i>	41
Artykuł 50	<i>Możliwość zmniejszenia wymiaru czasu pracy (regulacja 80-90-90)</i>	41
Artykuł 51	<i>Szas</i>	42
ROZDZIAŁ 9	POZOSTAŁE USTALENIA O CHARAKTERZE SPOŁECZNYM	43
Artykuł 52	<i>Społeczna Fundacja Rynku Pracy Colland</i>	43
Artykuł 53	<i>Przywileje związkowe</i>	43
Artykuł 54	<i>Praca tymczasowa i pracownicy tymczasowi</i>	43
Artykuł 55	<i>Przestój spowodowany warunkami atmosferycznymi</i>	44
Artykuł 56	<i>Uzupełnienie zasiłku przy skróceniu czasu pracy</i>	45
Artykuł 57	<i>Zakwaterowanie</i>	45
ROZDZIAŁ 10	USTALENIA KOŃCOWE	49
Artykuł 58	<i>Wspólna komisja organizacji pracodawców i pracowników w Ogrodnictwie Szklarniowym</i>	49
Artykuł 59	<i>Odwołanie od przypisania do danego układu zbiorowego pracy oraz zwolnienie ze stosowania przepisów układu zbiorowego pracy</i>	49
Artykuł 60	<i>Wykładnia treści postanowień układu zbiorowego pracy i spory</i>	49
Artykuł 61	<i>Osoba zaufania ds. równego traktowania</i>	49

Artykuł 62	Wymagania dotyczące postawy stron układu zbiorowego pracy	50
Artykuł 63	Wprowadzanie zmian	50
Artykuł 64	Ustalenia sprzeczne z obecnym układem zbiorowym pracy	50
Artykuł 65	Okres obowiązywania i zakończenie układu zbiorowego pracy	50

Niniejszy układ zbiorowy pracy obowiązuje od 1 stycznia 2020 r. do 31 grudnia 2022 r. włącznie. Po upływie umówionego okresu układ wygasa z mocy prawa bez uprzedniego aktu wypowiedzenia.

ZAŁĄCZNIK 1	Organ doradczy pracowników – w nawiązaniu do rozdziału 1, art. 3, ust. 10	51
ZAŁĄCZNIK 2	Siatka referencyjna stanowisk, należąca do art. 33	55
ZAŁĄCZNIK 3	Regulamin procedury odwoławczej w kwestiach dotyczących zaklasyfikowania stanowiska pracy – w nawiązaniu do rozdziału 4, art. 33, ust. 1, pkt g	56
ZAŁĄCZNIK 4	Płaca i objaśnienia – w nawiązaniu do art. 34 i 35	59
ZAŁĄCZNIK 5	Fundacja społeczna Rynku Pracy Colland – w nawiązaniu do rozdziału 6, art. 41, rozdziału 6 art. 42, rozdziału 8 art. 50 i rozdziału 9 art. 52	66
ZAŁĄCZNIK 6	Ubezpieczenie wypłat w okresie nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy (SAZAS) – w nawiązaniu do art. 51	67
ZAŁĄCZNIK 7	Branżowa RI&E (Inwentaryzacja i Ewaluacja Ryzyka) – w nawiązaniu do art. 7	68
ZAŁĄCZNIK 8	Ubezpieczenie WGA-hiaat – w nawiązaniu do artykułu 51 i załącznika 6	69
ZAŁĄCZNIK 9	Regulamin Wspólnej Komisji Pracowników i Pracodawców Ogrodnictwa Szklarniowego	71
ZAŁĄCZNIK 10	Ważne ustalenia Funduszu Emerytalnego Przedsiębiorstw dla Rolnictwa (BPL) – w nawiązaniu do art. 49	73
ZAŁĄCZNIK 11	Płace jako podstawa opodatkowania	74
ZAŁĄCZNIK 12	Porozumienia formalne	75
ZAŁĄCZNIK 13	Praca tymczasowa i pracownicy tymczasowi – w nawiązaniu do rozdziału 9, art. 54	77
ZAŁĄCZNIK 14	Dane kontaktowe stron układu zbiorowego pracy	80
ZAŁĄCZNIK 15	Oświadczenie własne o przestrzeganiu postanowień układu zbiorowego pracy	82
ZAŁĄCZNIK 16	Podręcznik klasyfikacji stanowisk pracy – w nawiązaniu do art. 33	83

ROZDZIAŁ 1 POSTANOWIENIA OGÓLNE I OBOWIĄZKI

Artykuł 1 Zakres obowiązywania

1. W niniejszym układzie zbiorowym pracy pod pojęciem pracodawcy rozumie się:
 - a. Osobę prowadzącą firmę, której działalność przedsiębiorcza, wyrażana w godzinach pracy, dotyczy w całości lub w decydującej części ogrodnictwa szklarniowego. Działalność ta obejmuje wszystkie godziny pracy danego przedsiębiorstwa na rzecz ogrodnictwa szklarniowego włączając w to godziny przepracowane za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, pośredników pracy oraz innych osób trzecich. Pod pojęciem ogrodnictwa szklarniowego rozumie się uprawę roślin stale pod szkłem lub folią, z wyłączeniem hodowli grzybów i drzew pod szkłem lub folią. Pojęcie to obejmuje zakłady hodowlane zajmujące się produkcją nasion i sadzonek niezależnie od tego, czy działalność tych zakładów odbywa się całkowicie lub częściowo pod folią lub szkłem czy też na świeżym powietrzu.
 - b. Osobę prowadzącą firmę, której część działalności przedsiębiorczej
 - w całości lub w decydującej części dotyczy ogrodnictwa szklarniowego
 - w której liczba godzin roboczych wynosi więcej niż 50% całości godzin roboczych w przedsiębiorstwie.Zapis ten nie obowiązuje, jeśli dla danego przedsiębiorstwa obowiązuje inny układ zbiorowy pracy w kwestii dotyczącej funduszu socjalnego, zarejestrowany w Ministerstwie Pracy i Spraw Socjalnych.
 - c. Prawnie samodzielne jednostki organizacyjne grupy, w rozumieniu art. 2:24 (holenderskiego) kodeksu cywilnego (w skrócie k.c.), których działalność dotyczy wyłącznie lub w decydującej mierze ogrodnictwa szklarniowego.
 - d. Spółki personelu wewnątrz grupy w rozumieniu art. 2:24b k.c., kiedy to co najmniej 75% z całej liczby godzin roboczych pracowników jest przepracowanych w jednym dziale przedsiębiorstwa lub w większej liczbie działów, których działalność dotyczy wyłącznie lub w decydującej mierze ogrodnictwa szklarniowego.
2. Jeśli przedsiębiorstwo odpowiada warunkom opisanym w art. 2:24a (i następujących) k.c. oraz może być uważane za firmę-córkę, lub może zostać zaliczone do grupy w rozumieniu art. 2:24b k.c., a także jeśli działalność poszczególnych firm-córek czy grup różni się od siebie w znacznym stopniu, to pracodawca może dokonać wyboru jednego lub kilku układów zbiorowych pracy dla podstawowych sektorów rolniczych, pod warunkiem, że wybór ten umotywowany jest charakterem działalności danego przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstw.
3. Niezależnie od powyższego postanawia się, że:
 - a. jeśli jedno i to samo przedsiębiorstwo rozwija różne rodzaje działalności, podlegające zakresom działania różnych układów zbiorowych pracy w podstawowych sektorach rolnictwa, oraz
 - b. jeśli nie jest możliwe stwierdzenie, że wykonywana działalność i/lub przeznaczenie godzin roboczych wyłącznie lub w decydującej mierze podlega zakresowi działania niniejszego lub innego układu zbiorowego pracy, to pracodawca ma prawo wyboru obowiązującego go układu zbiorowego pracy, pod warunkiem, że wybór ten został dokonany ze względu na charakter znaczącej części działalności danego przedsiębiorstwa.Kwestionowanie wyboru obowiązującego układu zbiorowego pracy dokonanego przez pracodawcę jest możliwe poprzez złożenie odwołania do Komisji Wspólnej, jak to opisano w art. 58.
4. Agencje pracy i pośrednicy pracy w rolnictwie są wyłączni z zakresu obowiązywania układu, patrz art. 54.

Artykuł 2 Ograniczone działanie w stosunku do niektórych grup pracowniczych

1. W stosunku do pracowników otrzymujących faktyczne wynagrodzenie wyższe niż wynagrodzenie maksymalne, na podstawie którego oblicza się wysokość składek ubezpieczeń społecznych (SV-premieloon), nie mają zastosowania rozdziały 3, 4 i 5 niniejszego układu zbiorowego pracy.
2. W stosunku do pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, lecz otrzymujących wynagrodzenie niższe od maksymalnego „SV-premieloon”, nie ma zastosowania rozdział 3 niniejszego układu zbiorowego pracy.
3. Granica wysokości maksymalnych zarobków „SV-premieloon”, o których mowa w punktach 1 i 2, w odniesieniu do ubezpieczeń społecznych, wynosi:
 - od 1 stycznia 2020 roku: 57 232 euro;
 - od 1 stycznia 2021 roku: 58 311 euro;
 - od 1 stycznia 2022 roku: 59 706 euro.

Jeżeli stosunek pracy nie obejmuje pracy w pełnym wymiarze godzin lub nie trwa przez cały rok, obowiązuje proporcjonalna część niniejszych kwot.

Artykuł 3 Definicje

1. Pracodawca – Pracownik – Mężczyzna/Kobieta
 - a. Pracodawca:
Osoba fizyczna lub prawna prowadząca działalność, o jakiej mowa w art. 1 ust. 1.
 - b. Pracownik:
Osoba fizyczna na podstawie umowy o pracę w rozumieniu artykułu 7:610 k.c. zatrudniona u pracodawcy, o jakim mowa w art. 1 ust. 1.
Stażysta nie jest pracownikiem w rozumieniu niniejszego układu zbiorowego pracy.
 - c. Mężczyzna/kobieta
Słowa „pracownik” używa się tu zarówno w stosunku do mężczyzn, jak i kobiet.
2. Wymiar czasu pracy:
Ustalona w umowie liczba godzin pracy tygodniowo. Standardowo jest to 38 godzin, maksymalnie mogą to być 42 godziny (jest to pełen wymiar godzin).
3. Czas pracy:
Godziny w tygodniu, w trakcie których pracownik:
 - wykonuje pracę dla pracodawcy lub musi pozostawać do dyspozycji pracodawcy;
 - nie pracuje ze względu na jedno ze świąt, jeśli dzień ten w innym wypadku byłby normalnym dniem pracy dla pracownika;
 - nie pracuje z powodu choroby czy wypadku lub ze względu na urlop, szkolenie zawodowe lub dzień wolny na żądanie.
4. Praca w pełnym/niepełnym wymiarze godzin
 - a. Praca w pełnym wymiarze godzin:
Praca w wymiarze minimalnie 38 godzin, maksymalnie 42 godzin.
 - b. Praca w niepełnym wymiarze godzin:
Praca w wymiarze mniejszym niż 38 godzin tygodniowo.
5. Poszczególne rodzaje pracowników
 - a. Pracownik sezonowy:
Uznaje się za niego pracownika wykonującego w przedsiębiorstwie pracodawcy prace, które mają charakter sezonowy w związku z warunkami klimatycznymi lub czynnikami przyrodniczymi, przy czym prace te nie mogą być wykonywane przez tego samego pracownika w sposób ciągły w okresie dłuższym niż 9 miesięcy na rok.
 - b. „Piekarbeider” (pracownik w szczycie natężenia pracy):
Pracownik wykonujący wyłącznie rutynowe prace sezonowe związane ze zbiorem oraz uprawą roślin (w tym także z ich przetwarzaniem) oraz:
 - który wykonuje wyżej wymienione prace w okresie szczytu natężenia pracy (okresie zwiększonej ilości prac) przez najwyżej 8 następujących po sobie tygodni rocznie;
 - który za pracę w okresie szczytu nasilenia prac otrzymuje rekompensatę w wysokości 0,7% należnego wynagrodzenia;
 - i którego pracodawca najpóźniej w piątym dniu roboczym zgłasza do administratora funduszu.Wyżej wymienione pojęcie „piekarbeider” nie ma zastosowania do:
 - pracownika, który uprzednio zatrudniony był u tego samego pracodawcy na czas określony lub nieokreślony, jeśli przerwa między obydwojema stosunkami pracy była krótsza niż 6 miesięcy;
 - pracownika posiadającego umowę o pracę na okres szczytu nasilenia pracy (piekarbeid), jeśli w przeciągu 31 dni po zakończeniu tej umowy zawiera ponownie umowę o pracę na czas określony lub nieokreślony z tym samym pracodawcą.

- c. Student/uczeń:
Osoba, która w bieżącym roku szkolnym (1 sierpnia – 31 lipca) uczęszcza lub przez określony okres uczęszczała na zajęcia dzienne; definicja ta nie obejmuje kursantów BBL (praktycznych szkoleń zawodowych).
- d. Stażysta:
Osoba, która w trakcie nauki w szkole lub na studiach nabywa praktycznego doświadczenia zawodowego w przedsiębiorstwie. Stażysta nie jest pracownikiem w rozumieniu niniejszego układu zbiorowego pracy.
- e. Pracownik wakacyjny:
Osoba, która wykonuje pracę wyłącznie w czasie wakacji szkolnych. Okres wakacyjny dla szkół podstawowych i średnich jest ustalony dla poszczególnych regionów przez Ministerstwo Edukacji, Kultury i Nauki.
- f. Pracownik z ograniczoną zdolnością do pracy:
Pracownik objęty ustawą o współuczestnictwie (*Participatiewet*) i co do którego Urząd Realizacji Ubezpieczeń Społecznych (*UWV*) ustalił, iż z powodu swych ograniczeń nie jest on w stanie pracą w pełnym wymiarze zarobić 100% ustawowego wynagrodzenia minimalnego (*WML*), pracownik brany pod uwagę do korzystania z uregulowań w ramach ustawy WSW i klasyfikujący się do pracy chronionej (*Wajongers*).

6. Harmonogram pracy i zmiany

- a. Standardowy harmonogram pracy:
Pisemny rozkład czasu pracy, w którym określone zostały czas rozpoczęcia, przerwy oraz czas zakończenia pracy, chyba że ustalono zastosowanie rocznego modelu godzinowego albo pracy zmianowej.
- b. Roczny model godzinowy:
Harmonogram pracy, w którym ustalono, że w czasie pewnych okresów pracuje się więcej albo mniej, niż wynosi pisemnie ustalony tygodniowy wymiar czasu pracy. Zawiera się ustalenia dotyczące łącznej liczby godzin w danym okresie.
Roczna norma godzinowa: Czas pracy rocznej (norma godzin powyżej i poniżej) 52,2 razy ustalony tygodniowy wymiar czasu pracy.
- c. System pracy zmianowej:
W pracy zmianowej godziny pracy dwóch lub więcej zmian następują bezpośrednio po sobie albo „zahaczają” o siebie maksymalnie o godzinę albo rozciągają się maksymalnie o godzinę w celu przekazania pracy. Pracownicy zmianowi w ciągu dłuższego okresu wymieniają się regularnie (na przykład co tydzień) zmianami.
 - i. Praca na dwie i trzy zmiany: W pracy na dwie/trzy zmiany praca wykonywana jest w zmieniających się godzinach zgodnie ze stałym harmonogramem pracy podzielonym na zmiany wczesne i późne w połączeniu z pracą weekendową.
 - ii. Tygodniowa praca na zmiany: Do zmiany tygodniowej zostają z góry wymiennie przydzielane grupy pracowników na podstawie wymiaru średnio 38 godzin pracy na tydzień do maksymalnie 42 godzin tygodniowo.

7. Organ przedstawicielski pracowników

Rada Pracowników lub przedstawicielstwo pracowników w rozumieniu Ustawy o Radach Pracowników (*Wet op de Ondernemingsraden*).

8. Kodeks cywilny

Holenderski kodeks cywilny (*Burgerlijk Wetboek*).

9. Osoby traktowane na równi z rodzicami i ich dziećmi

W niniejszym układzie zbiorowym pracy poniższe osoby:

- dzieci – własne dzieci pracownika;
- macochy, ojczymowie, opiekunowie oraz ich podopieczni – są traktowani na równi z rodzicami i ich dziećmi.

10. Małżonek/małżonka to także:

Układ Zbiorowy Pracy Ogrodnictwa Szklarniowego obowiązujący od 1 stycznia 2020 r. do 31 grudnia 2022 r. włącznie

- zarejestrowany partner/zarejestrowana partnerka;
- oraz osoba o odmiennej lub tej samej płci niespokrewniona z pracownikiem w pierwszym ani drugim stopniu, z którą pracownik wspólnie mieszka i fakt ten jest notarialnie potwierdzony.

11. Objaśnienia dotyczące wynagrodzenia i czasu

- Wynagrodzenie faktyczne:
Standardowe wynagrodzenie brutto ustalone w drodze porozumienia między pracodawcą a pracownikiem. Wynagrodzenie faktyczne nie obejmuje innych składników wynagrodzenia.
- Miesiąc:
Miesiąc kalendarzowy.
- Wynagrodzenie za godzinę:
Kwota wymieniona w skali płac lub jej pochodna wymieniona w postanowieniach dotyczących podwyżek płac, wieku, grupy stanowisk oraz stopnia skali płac.
- Wynagrodzenie tygodniowe:
Wynagrodzenie za godzinę pomnożone przez tygodniową liczbę godzin pracy określoną w umowie o pracę.
- Wynagrodzenie miesięczne:
Wynagrodzenie tygodniowe pomnożone przez 52,2 i podzielone przez 12.

12. Godziny nadliczbowe, godziny ponadwymiarowe, nietypowe godziny pracy

- Godziny ponadwymiarowe („plusuren”) to godziny przepracowane powyżej ustalonej liczby godzin pracy.
- Godziny poniżej wymiaru pracy („minuren”) to nieprzepracowane godziny w ramach ustalonej liczby godzin pracy.
- Godziny nadliczbowe to takie godziny ponadwymiarowe, za które przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.
- Godziny ponadwymiarowe to godziny nadliczbowe, za które dodatek przysługuje w następujących przypadkach:
 - Standardowy harmonogram pracy:
 - Godziny przekraczające liczbę godzin zapisaną w umowie o pracę pełnowymiarową w oparciu o zatrudnienie w pełnym wymiarze wynoszącym od 38 do 42 godzin.
 - Roczny model godzinowy:
Godziny, które po upływie uzgodnionego okresu nie zostały w międzyczasie zrekompensowane poprzez godziny poniżej wymiaru pracy, zostają w tym momencie (= momencie rozliczenia) uznane za godziny nadliczbowe/pracę w godzinach nadliczbowych, za którą wypłaca się dodatek. Powyższe obowiązuje pod warunkiem, że zatrudnienie jest w pełnym wymiarze czasu pracy wynoszącym od 38 do 42 godzin.
W przypadku pracownika pracującego w niepełnym wymiarze godziny ponadwymiarowe stają się godzinami nadliczbowymi z przysługującym dodatkiem dopiero w chwili, gdy godziny ponadwymiarowe przekroczą pełny wymiar czasu pracy oparty o 38 godzin tygodniowo (albo 1983,6 godziny na pełny rok).
- Nietypowe godziny pracy, godziny w:
 - Dni od poniedziałku do soboty włącznie: od godziny 00:00 do 6:00. Jednak w 13 wskazanych przez pracodawcę tygodniach od godziny 00:00 do 5:00.
 - Dni od poniedziałku do piątku włącznie: od godziny 20:00 do 0:00.
 - W soboty od godziny 15:00 do godz. 0:00.
 - W niedziele od godziny 0:00 do 0:00.

13. Dni świąteczne

- Pierwszy i drugi dzień Bożego Narodzenia
- Nowy Rok
- Pierwszy i drugi dzień Wielkanocy
- Dzień Króla (Koningsdag)
- Dzień Wniebowstąpienia

- Pierwszy i drugi dzień Zielonych Świątek

14. Klasyfikacja stanowisk

- a. Stanowisko:
Według klasyfikacji w podręczniku stanowisk dla sektora ogrodnictwa szklarniowego określony opis czynności wykonywanych w ramach pracy, do której zatrudniony jest pracownik.
- b. Stopień:
Stopień na skali wynagrodzeń w siatce płac.
- c. Grupa płac:
Grupa płac określona na podstawie podręcznika klasyfikacji stanowisk i wymieniona w siatce płac w art. 35
- d. Pełnoletność w pracy:
Wiek 21 lat lub więcej.
- e. Pracownicy młodociani:
Pracownicy mający 20 lat i mniej.
- f. Kierownik:
Osoba zarządzająca przedsiębiorstwem lub jego częścią organizacyjną.

15. Praca tymczasowa

- a. Pracownik tymczasowy:
Osoba fizyczna oddelegowana przez agencję pracy tymczasowej, agencję pracy, pośrednika lub inną osobę trzecią do pracy pod faktycznym kierownictwem i nadzorem pracodawcy, o jakim mowa w ustępie 1 pod literą a.
- b. Agencja pracy tymczasowej:
Osoba fizyczna lub prawna, będąca pośrednikiem, agencją pracy lub inną osobą trzecią, która deleguje pracownika, o jakim mowa w ustępie 1 pod literą b, do pracy u danego pracodawcy.

Artykuł 4 Zobowiązania organizacji pracowników i organizacji pracodawców

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

Artykuł 5 Obowiązki pracodawcy

Postanowienia ogólne

1. Pracodawca nie zatrudnia pracownika na warunkach sprzecznych z postanowieniami niniejszego układu zbiorowego pracy.
2. Pracodawca po uzgodnieniu umożliwi pracownikom rozwijanie działalności związkowej, o ile ta nie zakłóca normalnego trybu pracy przedsiębiorstwa.

Wytyczne przy przejmowaniu, fuzji, reorganizacji oraz zakończeniu działalności przedsiębiorstwa

3. Pracodawca angażuje organizacje pracowników oraz organy przedstawicielskie i zapoznaje je z zamiarem zwolnienia pracowników czy przejęcia, fuzji, reorganizacji lub zakończenia działalności przedsiębiorstwa, w takim stopniu, w jakim wymagane jest to zgodnie z ustawą o informowaniu o zwolnieniach grupowych (*Wet melding collectief ontslag*) lub z ustaleniami Rady Socjalno-Ekonomicznej (SER) dotyczącymi zasad fuzji przedsiębiorstw.

Polityka społeczna

4. Pracodawca regularnie informuje organ przedstawicielski pracowników w swoim przedsiębiorstwie o sprawach dotyczących ogólnej sytuacji przedsiębiorstwa oraz zasięga jego porady w tych kwestiach, w szczególności w sprawach związanych z jego polityką kadrową. Pracodawca stosuje się przy tym do postanowień ustawy o radach pracowniczych (*Wet op de ondernemingsraden*).
5. Pracodawca przy zatrudnianiu pracowników oferuje osobom częściowo niezdolnym do pracy i osobom pełnosprawnym w miarę możliwości jednakowe szanse zatrudnienia. Pracodawca dąży do tego, by pracownikom niepełnosprawnym zapewnić odpowiednią pracę.
6. Niedopuszczalne jest odbieranie szansy na pracę lub karierę zawodową na równi wykwalifikowanym pracownikom ze względu na ich wiek, płeć, orientację seksualną, stan cywilny, wyznanie czy wiarę, kolor skóry, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość bądź orientację polityczną.
7. Polityka kadrowa pracodawcy ma za zadanie chronić pracowników przed molestowaniem seksualnym czy zastraszaniem. Mówimy o molestowaniu/nękanii seksualnym lub zastraszaniu, jeśli pracownik wbrew swojej woli jest przedmiotem niepożądanych zachowań lub czynów seksualnych. Molestowanie/nękanie seksualne lub zastraszanie ma miejsce również w sytuacjach, kiedy pracownik styka się w pracy z wypowiedziami lub czynami seksualnymi, co do których jasno daje do zrozumienia, że są one niepożądane lub co do których sprawca – racjonalnie rzecz biorąc – powinien rozumieć, iż są niepożądane.

Patrz: art. 61 dotyczący możliwości odwołania się do osoby zaufania.

Środki ochrony roślin

8. Pracodawca używa środków ochrony roślin zgodnie z obowiązującymi przepisami. Informuje on także pracowników o zaleceniach dotyczących bezpieczeństwa po ponownym wejściu do szklarni. Więcej informacji znajduje się na stronach: www.agroarbo.nl i www.beschermbewust.nl.

Środki ochrony indywidualnej

9. Koszty wymaganych ustawowo osobistych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży roboczej pokrywa pracodawca.

Artykuł 6 Obowiązki pracownika

1. Pracownik reprezentuje interesy przedsiębiorstwa tak, jak przystało na dobrego pracownika, nawet jeśli nie otrzymał ku temu wyraźnych poleceń.
2. Pracownik obowiązany jest z należytą starannością wykonywać prace zlecone mu przez pracodawcę lub inną osobę działającą w imieniu pracodawcy, które to prace mogą być od niego wymagane w granicach zdrowego rozsądku. Swoją pracę pracownik wykonuje według przekazanych mu zaleceń i instruktażu pracy.
3. Pracownik stosuje się do umówionego rozkładu czasu pracy i ustalonych przerw.
4. Pracownik stosuje się do reguł i zasad obowiązujących w przedsiębiorstwie, takich jak obowiązek noszenia odzieży ochronnej lub stosowania innych udostępnionych mu środków służących ochronie jego zdrowia. Punkt ten nie ma zastosowania do reguł i przepisów przedsiębiorstwa sprzecznych z przepisami ustawowymi lub z postanowieniami niniejszego układu zbiorowego pracy.
5. W przypadku niezdolności do pracy pracownik zobowiązany jest udzielić pracodawcy wszelkich niezbędnych informacji, jeśli możliwe jest dochodzenie odszkodowania za niezdolność do pracy od osób trzecich.
6. Pracownik szkoli się (dodatkowo), jeśli wymaga tego interes przedsiębiorstwa lub charakter pracy na danym stanowisku.

Artykuł 7 Branżowa Inwentaryzacja i Ewaluacja Ryzyka (RI&E) oraz katalog BHP

1. Dla ogrodnictwa szklarniowego opracowana została branżowa Inwentaryzacja i Ewaluacja Ryzyka (RI&E). Branżowa RI&E jest dostępna w wersji elektronicznej na stronie www.stigas.nl. O wersję na piśmie można się zwrócić do Stigas.

2. Strony układu zbiorowego pracy akceptują metodykę RI&E. Specyficzna dla branży metodyka RI&E została opracowana na podstawie najnowszych badań naukowych oraz dekretu o BHP (*het arbobesluit*) (art. 2.14b ust. 2 dekretu o BHP) i dlatego została uznana za aktualną, kompletną i godną zaufania.
3. Podczas wprowadzania i testowania RI&E pracodawca ma prawo do powołania certyfikowanych specjalistów zamiast dyplomowanej służby medycyny pracy (*Arbodienst*). Pracodawca może to robić bez (dodatkowej) zgody pracowników. Możliwość ta istnieje również w przypadku zastosowania regulacji dotyczącej swobodnego wyboru służby ds. medycyny pracy (*maatwerkregeling*).
4. Strony układu zbiorowego pracy postulują jednolite podejście do całego sektora ogrodnictwa szklarniowego i w tym celu opracowały katalog BHP (*arbocatalogus*). Katalog ten znajdują Państwo na stronie: www.agroarbo.nl.

ROZDZIAŁ 2 STOSUNEK PRACY

Artykuł 8 Nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy

1. Umowa o pracę zostaje zawarta między pracodawcą a pracownikiem:
 - a. na czas nieokreślony lub
 - b. na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy.
2. Okres próbny

W momencie zawarcia umowy o pracę możliwe jest uzgodnienie obowiązywania okresu próbnego. Okres ten musi być ustalony w formie pisemnej.

 - a. W przypadku umowy o pracę zawartej na 6 miesięcy lub krócej nie może być okresu próbnego.
 - b. W przypadku umowy o pracę na okres dłuższy niż 6 miesięcy, lecz krótszy niż 2 lata okres próbny wynosi maksymalnie 1 miesiąc.
 - c. W przypadku umowy o pracę na czas określony z nieustaloną kalendarzową datą końcową okres próbny wynosi maksymalnie 1 miesiąc.
 - d. W przypadku umowy o pracę na czas nieokreślony lub na okres 2 lat lub dłużej okres próbny wynosi maksymalnie 2 miesiące.
3. Treść umowy o pracę zawartej na piśmie

Umowę o pracę należy sporządzić na piśmie w dwóch egzemplarzach. Pracownik otrzymuje jeden egzemplarz podpisany przez obie strony. Każda zmiana w umowie o pracę wymaga zachowania tej formy.
4. Rozwiązanie stosunku pracy

Rozwiązanie umowy zawartej na czas nieokreślony przypada na koniec miesiąca.
5. Terminy wypowiedzenia

Terminy wypowiedzenia nie obowiązują w wymienionych poniżej sytuacjach:

 - a. rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron,
 - b. zwolnienie dyscyplinarne z pracy z przyczyn pilnych zgodnie z art. 7:678 i 7:679 k.c.,
 - c. rozwiązanie umowy o pracę przez sąd rejonowy na podstawie art. 7:671b w połączeniu z art. 7:669 k.c.
 - d. w czasie lub pod koniec okresu próbnego, podczas którego umowa o pracę może zostać rozwiązana w trybie natychmiastowym przez każdą ze stron

6. Okresy wypowiedzenia obowiązujące przy umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony

- a. Pracodawca zobowiązany jest stosować się do następujących terminów wypowiedzenia przy umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony:

Czas trwania zatrudnienia w momencie wypowiedzenia	Okres wypowiedzenia
Krócej niż 5 lat	1 miesiąc
5 do 10 lat	2 miesiące
10 do 15 lat	3 miesiące
15 lat i dłużej	4 miesiące
W stosunku do pracowników w wieku 50 lat i starszych obowiązuje przynajmniej 3-miesięczny okres wypowiedzenia, chyba że czas trwania zatrudnienia przekracza 15 lat.	
W stosunku do pracowników uprawnionych do świadczenia emerytalnego AOW (<i>AOW-gerechtigd</i>) obowiązuje okres wypowiedzenia 1 miesiąc.	

- b. Pracownika, który z własnej woli rozwiązuje umowę o pracę, obowiązuje 1-miesięczny okres wypowiedzenia.

7. Okresy wypowiedzenia obowiązujące przy umowie o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy

Umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy wygasa bez wypowiedzenia z mocy prawa:

- a. w określonym dniu kalendarzowym,
- b. w ostatnim dniu ustalonego okresu lub po zakończeniu wykonania pracy zgodnie z ustaleniami indywidualnej umowy zawartej na czas wykonania określonej pracy,
- c. w dniu, w którym ilość pracy do wykonania tak znacząco zmalała, iż liczba zatrudnionych do niej pracowników przekracza zapotrzebowanie,
- d. w trakcie trwania umowy lub stosunku pracy z zachowaniem ustawowych terminów wypowiedzenia, jeśli pracodawca i pracownik tak uzgodnili na piśmie zawierając umowę na czas określony.

8. Zapowiedź umowy o pracę na czas określony

Najpóźniej na miesiąc przed wygaśnięciem umowy o pracę zawartej na czas określony trwający 6 miesięcy lub dłużej, pracodawca zobowiązany jest przekazać pracownikowi pisemną zapowiedź tego, czy nastąpi wypowiedzenie czy przedłużenie umowy o pracę, wraz z dniem zakończenia ustalonego w umowie okresu pracy. W przypadku przedłużenia umowy o pracę pisemne oświadczenie musi również zawierać warunki, na jakich przedłużenie to może mieć miejsce. Powyższe nie obowiązuje w stosunku do tymczasowych umów o pracę z nieustaloną datą końcową.

Jeśli pracodawca stosuje okres wypowiedzenia krótszy niż 1 miesiąc, to pracownik ma prawo do wypłaty wynagrodzenia za okres pozostały do dnia, w którym upłynąłby miesięczny termin wypowiedzenia.

Patrz również: art. 7:668, ust. 3 k.c.

9. Skrócenie terminu wypowiedzenia

W przypadku, gdy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło za zezwoleniem Urzędu Realizującego Ubezpieczenia Społeczne (UWV), zgodnie z art. 7:671a k.c., to termin wypowiedzenia można skrócić o okres trwania procedury w UWV, zgodnie z art. 7:672, ust. 64 k.c. Pozostały termin wypowiedzenia nie może jednak w takim przypadku być krótszy niż 1 miesiąc.

10. Reintegracja oraz rozwiązanie stosunku pracy w przypadku niezdolności do pracy

- a. Pracownik jest zobowiązany dołożyć wszelkich starań do tego, by wypełnić obowiązki integracyjne w myśl ustawy o poprawie reintegracji osób niezdolnych do pracy (*de Wet Verbetering Poortwachter - WVP*) oraz stosować się do przepisów związanych ze zwolnieniami chorobowymi obowiązujących w danym przedsiębiorstwie.
- b. Jeśli pracownik nie mając zasadnych ku temu powodów nie dokłada wszelkich starań do tego, by powrócić do zdrowia i do pracy, to pracodawca ma prawo – po uprzednim pisemnym ostrzeżeniu pracownika – do zawieszenia wypłat wynagrodzenia (włącznie z dodatkami). Jeżeli pracownik uparcie obstaje przy odmowie wypełniania obowiązków integracyjnych, pracodawca ma prawo, po uprzednim ostrzeżeniu pracownika, do rozwiązania umowy o pracę według reguł przewidzianych w takiej sytuacji.
- c. Jeśli po 104 tygodniach niezdolności do pracy (niezależnie od stopnia stwierdzonej niezdolności) specjalista ds. medycyny pracy z ramienia UWV stwierdzi, iż w firmie pracodawcy nie istnieją odpowiednie możliwości reintegracyjne, to umowa o pracę może zostać rozwiązana, pod warunkiem, że UWV oświadczy, iż zobowiązania reintegracyjne zostały dostatecznie wypełnione.
- d. W przypadku, gdy UWV stwierdzi, iż pracodawca nie dopełnił swych zobowiązań reintegracyjnych, umowa o pracę może zostać rozwiązana ze względu na niezdolność do pracy dopiero po upływie terminu, do którego ma zastosowanie obowiązek przedłużonego okresu wypłat.

11. Ustawa o Ograniczeniu Absencji Pracowniczej (BeZaVa)

- a. Pracownik, który zachorował w przeciągu 4 tygodni po rozwiązaniu stosunku pracy i w momencie zachorowania nie był zatrudniony u innego pracodawcy oraz nie otrzymywał zasiłku dla bezrobotnych (zasiłku WW), powinien natychmiast zgłosić chorobę u swego byłego pracodawcy – według obowiązujących tam reguł dotyczących zwolnień chorobowych.
- b. Pracownik, który jest chory w momencie rozwiązania stosunku o pracę, do którego mają zastosowanie warunki wymienione w punkcie 1, ma obowiązek:

- stawiać się na wezwanie lekarza zakładowego i/lub specjalisty ds. medycyny pracy z ramienia pracodawcy;
- wypełniać wszelkie obowiązki wynikające z ustawy o zasiłku chorobowym (*de Ziekwet*) i ustawy o niezdolności do pracy ze względu na chorobę (*Wia*);
- brać aktywny udział w realizacji opracowanego przez pracodawcę procesu reintegracyjnego lub zatrudnienia „próbego”.

12. Osiągnięcie wieku emerytalnego

- a. Umowa o pracę zostaje rozwiązana z mocy prawa w dniu, w którym pracownik osiąga wiek emerytalny (*AOW*).
- b. Na sześć miesięcy przed osiągnięciem wieku emerytalnego pracownik może poprosić pracodawcę o rozmowę na temat możliwości kontynuacji stosunku pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego.
- c. Praca po osiągnięciu wieku emerytalnego

Z pracownikiem, o którym mowa w ust. 12a, może zostać zawarta nowa umowa o pracę – w ramach porozumienia pomiędzy pracodawcą a tym pracownikiem – po osiągnięciu przez niego wieku emerytalnego.

- Obowiązujący w tym przypadku termin wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc.
- W okresie 48 miesięcy może być zawartych najwyżej 6 następujących po sobie umów o pracę na czas określony, z przerwami pomiędzy nimi na okres maksymalnie 6 miesięcy. Po 6 następujących po sobie umowach na czas określony z przerwami pomiędzy nimi na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy powstaje umowa na czas nieokreślony.
- Obowiązek kontynuowania wypłaty oraz obowiązek reintegracji ze strony pracodawcy, a także zakaz zwolnienia obowiązują przez okres 13 tygodni.
- Jeżeli umowa o pracę kończy się w momencie osiągnięcia wieku emerytalnego lub po osiągnięciu tego wieku, pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia odprawy przejściowej z racji zakończenia umowy (*transitievergoeding*).

13. Kasgroeit

Strony układu zbiorowego pracy stworzyły centrum mobilności. Kasgroeit ma za zadanie wspierać pracowników ogrodnictwa szklarniowego, którzy utracili pracę lub stali się zbyt tani, w znalezieniu nowego zatrudnienia, tak aby zachować w sektorze ich wiedzę i doświadczenie. Pracodawcy poszukujący nowych pracowników mogą bezpłatnie zgłaszać oferty pracy do Kasgroeit.

Patrz: www.kasgroeit.nl.

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

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

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

- pracownik uprawy II;
- operator maszyny I;
- operator maszyny II;
- pracownik ds. zamówień;
- kierowca wózka widłowego;
- pracownik logistyki;
- pracownik służb porządkowych;
- pracownik kantyny.

2. Ustalenia dotyczące limitu umów o pracę na czas określony (*ketenbepalingen*) dla kontraktów trwających dłużej niż 9 miesięcy

- Obowiązuje ustalenie, że dla stanowisk pracy wymienionych w ust. 2c w okresie 36 miesięcy można zawrzeć maksymalnie 3 umowy o pracę na czas określony, każdą na okres dłuższy niż 9 miesięcy. Niniejszy zapis obowiązuje jedynie wtedy, gdy stanowiska te w przedsiębiorstwie pracodawcy mają charakter sezonowy w związku z warunkami klimatycznymi i czynnikami przyrodniczymi oraz gdy charakter działalności przedsiębiorstwa sam w sobie powoduje, iż pracodawca nie może w ramach tego przedsiębiorstwa zaproponować pracownikowi umowy o pracę na cały rok.
- Pracodawca, przy zawieraniu umowy o pracę z pracownikiem, zapisuje w niej, że została ona zawarta na pracę sezonową, tak jak to opisano w ust. 2a.
- Ustalenia dotyczące limitu umów o pracę na czas określony (*ketenbepalingen*) z ust. 2.a mają zastosowanie wobec tych stanowisk w przedsiębiorstwie, które bazują na opisach stanowisk z podręcznika klasyfikacji stanowisk:
- Umowa o pracę na czas nieokreślony:
 - Na wniosek pracownika w trakcie obowiązywania trzeciej umowy o pracę, jak to opisano w ust. 2a, może on omówić z pracodawcą możliwość kontynuowania stosunku pracy po wygaśnięciu trzeciej umowy. W przypadku kontynuowania stosunku pracy mowa będzie o umowie na czas nieokreślony, obejmującej przynajmniej taką samą liczbę godzin pracy, z rozłożeniem wypłaty wynagrodzenia na 12 miesięcy.
 - Pracodawca co najmniej miesiąc przed wygaśnięciem trzeciej umowy o pracę potwierdza, czy stosunek pracy zostanie przedłużony, a jeśli tak, to na jakich warunkach.
 - Pracodawca akceptuje wniosek pracownika o kontynuację stosunku zatrudnienia, chyba że istotne okoliczności sytuacji przedsiębiorstwa na to nie pozwalają.
 - Obowiązki pracodawcy, jak to opisano w niniejszym ustępie, mają zastosowanie jedynie wtedy, gdy urząd skarbowy (*Belastingdienst*) wyraża zgodę na wypłatę wynagrodzenia za okres, w którym w rzeczywistości pracownik nie pracował, więc pracodawca może zastosować niższą składkę na ubezpieczenie od bezrobocia (*WW-premie*) oraz gdy można uwzględnić zastosowanie zniżki podatkowej dla pracownika za okres, w którym w rzeczywistości nie pracował.

3. Zastosowanie

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

Artykuł 10 Pracownicy sezonowi powracający co roku

- Na życzenie pracownika może on ustalić z pracodawcą, iż jego coroczna umowa zostanie przekształcona w umowę na czas nieokreślony. W tym przypadku obowiązują poniższe przepisy.
- Umowa o pracę na czas nieokreślony obejmuje przynajmniej taką liczbę godzin rocznie, jaką pracownik średnio przepracował w ciągu roku w latach poprzedzających.

3. Pracownik nie ma obowiązku stawienia się w pracy w tym okresie roku, w którym w latach poprzedzających nie istniał stosunek pracy.
4. Wypłata wynagrodzenia odbywa się raz na tydzień lub raz na miesiąc i jest oparta na średniej liczbie godzin pracy ustalonych odpowiednio na tydzień lub na miesiąc.
5. Wykorzystanie prawa do dni urlopowych może nastąpić w okresie, w którym pracownik ma obowiązek stawienia się w pracy.
6. W przypadku choroby pracownika w okresie, w którym nie ma on obowiązku stawienia się w pracy, obowiązują przepisy o niezdolności do pracy, zawarte w rozdziale 7.

Artykuł 11 Pracownicy w szczycie natężenia pracy – „piekarbeiders”

1. Pod pojęciem „piekarbeider” rozumie się: pracownika, który wykonuje wyłącznie rutynowe prace sezonowe związane ze zbiorem oraz uprawą roślin (w tym także z ich przetwarzaniem) oraz:
 - a. który wykonuje wyżej wymienione prace w okresie szczytu natężenia pracy (okresie zwiększonej ilości prac) przez najwyżej 8 następujących po sobie tygodni rocznie;
 - b. i który za pracę w okresie szczytu nasilenia prac otrzymuje rekompensatę w wysokości 0,7% należnego wynagrodzenia;
 - c. i którego pracodawca najpóźniej w piątym dniu roboczym zgłasza do administratora funduszu.
2. Pojęcie „piekarbeider” z ust. 1 nie ma zastosowania do:
 - a. pracownika, który uprzednio zatrudniony był u tego samego pracodawcy na czas określony lub nieokreślony, jeśli przerwa między obydwooma stosunkami pracy była krótsza niż 6 miesięcy;
 - b. pracownika posiadającego umowę o pracę na okres szczytu nasilenia pracy (*piekarbeid*), jeśli w przeciągu 31 dni po zakończeniu tej umowy zawiera ponownie umowę o pracę na czas określony lub nieokreślony z tym samym pracodawcą.
3. Pracownik może tylko raz do roku zawrzeć umowę o pracę na okres szczytu nasilenia pracy (*piekarbeid*).
4. Regulacja dotycząca „piekarbeid” ma zastosowanie do zwolnień od opłat dla sektora rolniczego i ogrodnictwa oraz nie ma wpływu na ewentualne inne regulacje (prawne).
5. „*Piekarbeider*” otrzymuje wynagrodzenie za pracę w wysokości odpowiadającej przynajmniej ustawowo mu przysługującej stawki minimalnej brutto. Odpowiednie kwoty znajdują Państwo w załączniku 4 w ustępie 4.
6. Ekwiwalent za niewykorzystane dni urlopu oraz dodatek urlopowy będą wypłacane po zakończeniu stosunku pracy lub przy każdorazowej wypłacie według stawki w wysokości 20%. Kwota ta jest pomniejszana o świadczenie otrzymane przez pracownika za wykorzystane na jego wniosek dni urlopu niebędące dniami świątecznymi. Nie ma zastosowania artykuł 39.
7. W momencie zawierania niniejszego układu zbiorowego pracy nie ma obowiązku odprowadzania premii na fundusz branżowy za tych pracowników (*piekarbeiders*), a to na podstawie postanowienia o funduszu branżowym. „Piekarbeiders” nie mogą powoływać się na prawa wynikające z regulacji branżowych.

Artykuł 12 Studenci, uczniowie oraz pracownicy wakacyjni

1. W układzie zbiorowym pracy przyjmuje się następujące definicje pojęć:
 - a. student lub uczeń: osoba, która w bieżącym roku szkolnym (1 sierpnia – 31 lipca) uczęszcza lub przez określony okres uczęszczała na zajęcia dzienne; definicja ta nie obejmuje kursantów BBL (praktycznych szkoleń zawodowych).
 - b. pracownik wakacyjny: osoba, która wykonuje pracę wyłącznie w czasie wakacji szkolnych.
 - c. wakacje szkolne: okres wakacyjny dla szkół podstawowych i średnich, ustalony dla poszczególnych regionów przez Ministerstwo Edukacji, Kultury i Nauki.
2. Studenci i uczniowie oraz pracownicy wakacyjni są wynagradzani za pracę co najmniej według odpowiadającej im ustawowo stawki minimalnej brutto (dla pracowników młodocianych). Patrz załącznik 4 ust. 4.

3. Ekwiwalent za niewykorzystane dni urlopu oraz dodatek urlopowy będą wypłacane po zakończeniu stosunku pracy lub przy każdorazowej wypłacie według stawki w wysokości 20%. Kwota ta jest pomniejszana o świadczenie otrzymane przez ucznia/studenta za wykorzystane na jego wniosek dni urlopu niebędące dniami świątecznymi. Nie ma zastosowania artykułu 39.

4. Studenci, uczniowie oraz pracownicy wakacyjni z umową o pracę na wezwanie

Z uwzględnieniem postanowień art. 7:628a ust. 11 k.c. ustala się, że art. 7:628a ust. 2, ust. 3 i ust. 5 k.c. nie ma zastosowania do studentów, uczniów oraz pracowników wakacyjnych świadczących pracę na podstawie umowy o pracę na wezwanie.

W przypadku uczniów, studentów i pracowników wakacyjnych obowiązuje następujące:

1. nie mają oni obowiązku stawienia się na wezwanie pracodawcy do pracy oraz:
2. pracodawca nie jest zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia za wycofane przez pracodawcę wezwanie do pracy oraz:
3. pracodawca nie jest zobowiązany do tego, aby po 12 miesiącach złożyć im propozycję stałego wymiaru pracy.

Artykuł 13 Pracownicy z ograniczoną zdolnością do pracy

Pracownik o ograniczonej zdolności do pracy musi otrzymywać wynagrodzenie za pracę w wysokości odpowiadającej przynajmniej ustawowo mu przysługującemu wynagrodzeniu minimalnemu. Jeśli zarabia mniej niż ustawowe wynagrodzenie minimalne (WML), pracodawca może wystąpić o dotację do kosztów płacy.

Artykuł 14 Praca dla osób trzecich

1. Pracownik nie jest zobowiązany do wykonywania prac na zlecenie swego pracodawcy w innych przedsiębiorstwach niż przedsiębiorstwie pracodawcy, chyba że przy nawiązaniu stosunku pracy inaczej ustalono i udokumentowano to na piśmie.
2. Bez pisemnej zgody pracodawcy zabrania się pracownikowi wykonywania prac, nieodpłatnie lub odpłatnie, dla osób trzecich lub na własny rachunek, jeśli zawarł on z pracodawcą umowę o pracę na 80% etatu lub więcej. Zakaz ten ma zastosowanie w przypadku, gdy:
 - a. wykonywane prace mogą wpływać negatywnie na funkcjonowanie pracownika;
 - b. wykonywane prace mogą być lub stać się konkurencyjne dla pracodawcy;
 - c. w inny sposób prace te mogą zaszkodzić interesom pracodawcy.

ROZDZIAŁ 3 CZAS PRACY I JEGO WYMIAR

Artykuł 15 Czas pracy zakładu pracy

1. Czas pracy przedsiębiorstwa obejmuje okres od poniedziałku do piątku pomiędzy godzinami 6.00 a 20.00 oraz w sobotę od 6.00 do 15.00.
2. Raz do roku na okres trzech miesięcy czas pracy przedsiębiorstwa może zostać przesunięty o 1 godzinę. Czas pracy przedsiębiorstwa obejmuje wówczas godziny pomiędzy 5.00 a 19.00 albo 7.00 a 21.00 w ciągu tygodnia roboczego oraz pomiędzy 5.00 a 14.00 albo 7.00 a 16.00 w soboty.
3. Jeżeli uzgodniono pracę na dwie lub trzy zmiany, to wtedy ustalenia z ustępów 1 i 2 nie mają zastosowania.

Artykuł 16 Wymiar czasu pracy

1. Według niniejszego układu zbiorowego pracy standardowy czas pracy wynosi 38 godzin tygodniowo.
2. Pracodawca ma prawo uzgodnić indywidualnie z pracownikiem czas pracy na pełnym etacie w maksymalnym wymiarze 42 godzin tygodniowo. W odniesieniu do młodocianych pracowników w wieku od 15 do 17 lat włącznie obowiązuje maksymalny wymiar czasu pracy w wysokości 40 godzin tygodniowo (art. 5:7 ustawy o czasie pracy i szczegółowe regulacje dot. pracy dzieci). W przypadku pracowników młodocianych poniżej 15 roku życia obowiązują konkretne ustalenia zgodnie ze szczegółowymi regulacjami dot. pracy dzieci (*Nadere Regeling Kinderarbeid*).
3. Liczba godzin pracy jednorazowo (pracownik stawiał się do pracy) wynosi co najmniej 3 godziny i maksymalnie 10 godzin, chyba że ustalono inaczej, patrz także: art. 18 ust. 1 i art. 19 ust. 10.
4. Czas pracy w tygodniu może wynosić maksymalnie 48 godzin (przy czym tydzień pracy zaczyna się w poniedziałek o godzinie 0:00 i kończy w niedzielę o godzinie 24:00). Przy zastosowaniu rocznego modelu godzinowego, jak to opisano w art. 19, tygodniowy czas pracy może zostać raz na rok w ciągu 4 tygodni, następujących po sobie lub nie, zredukowany do 0 (zera) godzin oraz w ciągu 8 tygodni następujących po sobie lub nie – przedłużony do 50 godzin na tydzień, przy czym liczba godzin pracy może wynosić maksymalnie 5 godzin dziennie w weekend, zgodnie z ustawą o czasie pracy.
5. Tydzień pracy składa się z 5 dni roboczych i 2 dni odpoczynku następujących bezpośrednio po sobie, chyba że uzgodniono inaczej.
6. Na tydzień przed dokonaniem zmian w harmonogramie pracy zatrudnionego pracodawca informuje go o tym, podając dni i godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Bez takiego zawiadomienia o zmianach obowiązują ustalony wcześniej harmonogram pracy.
7. **Przesunięcie godziny rozpoczęcia pracy zmianowej na wezwanie**

Pracodawca może przesunąć czas pracy zmianowej na wezwanie na późniejszą godzinę tego samego dnia roboczego. Pracodawca informuje o tym pracownika przed godziną rozpoczęcia pracy. Jeśli pracownik już przyjechał do pracy, to w mocy pozostaje wskazana początkowo godzina rozpoczęcia. Nie można zobowiązać pracownika do kontynuowania pracy po czasie zakończenia pracy zmianowej na wezwanie, który początkowo wpisano w harmonogram.

Artykuł 17 Praca w niedziele i dni świąteczne oraz w dni pamięci narodowej

1. Niedziela
Jeżeli niedziela należy do uzgodnionego tygodnia pracy, pracownik ma prawo w ciągu 52 tygodni do 13 niedziel bez pracy. Odstępstwo od tej zasady może mieć miejsce wyłącznie w porozumieniu z pracownikiem.
2. Dni świąteczne oraz dni pamięci narodowej
W Nowy Rok, pierwszy i drugi dzień Bożego Narodzenia, pierwszy i drugi dzień Wielkanocy, święto Wniebowstąpienia, pierwszy i drugi dzień Zielonych Świątek i w Dzień Króla nie pracuje się. Jeżeli dni te przypadają na dzień, który normalnie byłby roboczy, pracownik otrzymuje za nie zapłatę. W płatne dni świąteczne praca może być wykonywana, jeżeli sytuacja przedsiębiorstwa w opinii pracodawcy pilnie tego wymaga i pracodawca umówił się co do tego z pracownikiem.

3. Jeżeli pracownik pracuje w płatne dni świąteczne, otrzymuje – oprócz zwykłej umówionej płacy okresowej (100%) – również dodatek w wysokości 150%, który składa się z:
 - a. stawki godzinowej za przepracowane godziny (100%); oraz
 - b. dodatku 50%.Dodatek 50% obejmuje dodatek urlopowy.
..
4. Jeżeli sytuacja przedsiębiorstwa na to pozwala, pracownik może – po odpowiednio wcześniej zgłoszonym wniosku – otrzymać wolne w inne dni świąteczne i święta religijne oraz 1 i 5 maja. Pracownik wykorzystuje wtedy godziny urlopowe lub urlop bezpłatny.

Artykuł 18 Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy

1. Nieprzerwany czas pracy w ciągu dnia pracy wynosi minimalnie 3 godziny, chyba że pracodawca i pracownik ustalili inaczej przy zawarciu umowy o pracę i pracownik zna swoje godziny pracy na podstawie harmonogramu pracy.
2. Za nadgodziny wykraczające poza ustalony w umowie niepełny wymiar czasu pracy – do 8 godzin dziennie i do 38 godzin na tydzień – pracownik nabywa prawo do urlopu oraz dodatku urlopowego. Na wniosek pracownika pracodawca może zamiast tego wypłacić ekwiwalent za urlop i dodatek urlopowy w wysokości 20% wynagrodzenia za przepracowane nadgodziny.
3. Przepracowane godziny ponad 8 godzin dziennie i ponad 38 godzin tygodniowo w standardowym harmonogramie zmian stanowią godziny ponadwymiarowe, za które pracownikowi przysługuje dodatek. Powyższy dodatek obejmuje dodatek urlopowy.
4. Przepracowane godziny powyżej 38 godzin tygodniowo albo – w przypadku rocznego modelu godzinowego – powyżej 1983,6 godziny w całym roku stanowią godziny nadliczbowe, za które przysługuje dodatek w wysokości 35%. Dodatek ten obejmuje ekwiwalent za urlop i dodatek urlopowy.

Artykuł 19 Roczny model godzinowy

1. Okres budowania godzinowej normy rocznej rozpoczyna się pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego. Pracodawca ogłasza pisemnie co najmniej 1 miesiąc przed rozpoczęciem rocznego modelu godzinowego, czy pracownik będzie pracował według tego modelu.
2. W chwili zatrudnienia można natychmiast rozpocząć stosowanie rocznego modelu godzinowego, o ile zostało to pisemnie uzgodnione z pracownikiem.
3. Bez uszczerbku dla warunków wymienionych w niniejszym artykule roczny model godzinowy może mieć zastosowanie także do pracowników tymczasowych.
4. Wymiar rocznego czasu pracy bazuje na średniej liczbie 38 godzin pracy w tygodniu i 1983,6 godziny na rok kalendarzowy. Jeśli uzgodniono inny wymiar czasu pracy, to w celu ustalenia rocznego czasu pracy należy pomnożyć uzgodniony wymiar czasu pracy razy 52,2. Maksymalny uzgodniony wymiar czasu pracy może wynosić średnio 42 godziny tygodniowo.
5. Wypłata płacy za dany okres ma miejsce niezależnie od liczby przepracowanych godzin. Za dany okres płacowy wypłacana jest stała płaca okresowa.
6. W przypadku pracowników z jedną umową na czas określony lub kilkoma takimi umowami następującymi bezpośrednio po sobie i obejmującymi (w sumie) nie więcej niż rok traktuje się czas trwania umowy (umów) jako okres budowania godzin w modelu rocznym.
7. Jeśli stosunek pracy rozpoczął się lub został zakończony w ciągu roku, liczy się liczbę tygodni do przepracowania pomnożoną przez średnią 38 godzin (albo, odpowiednio, 36, 40 czy 42 godzin).
8. W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy roczną normę godzin oblicza się proporcjonalnie, aby wskazać godziny nadliczbowe i godziny poniżej wymiaru pracy.

9. W sytuacji osiągnięcia godzinowej normy rocznej pracownik jest zobowiązany nadal wykonywać swoją pracę.
10. Czas pracy przy jednorazowym stawieniu się do pracy wynosi co najmniej 3 godziny, chyba że uzgodniono inaczej.
11. Wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 20 godzin na tydzień przy zatrudnieniu w pełnym wymiarze. Pracodawca co najmniej tydzień wcześniej wskazuje, w które tygodnie będzie się pracować 20 godzin. Pracodawca i pracownik ustalają wspólnie godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy w tych skróconych tygodniach pracy.
12. Pracodawca może wyznaczyć najwyżej 4 tygodnie, następujące po sobie lub nie, w ciągu których pracownik ma zero godzin pracy. Zostaje to zaplanowane na cały tydzień pracy i musi zostać ogłoszone tydzień wcześniej. Tygodnie z zerową liczbą godzin pracy planuje się równomiernie dla pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach. Pracownik może złożyć do pracodawcy wniosek o wskazanie więcej niż 4 tygodni, w trakcie których ten konkretny pracownik ma zero godzin pracy. Pracodawca i pracownik uzgadniają takie przedłużenie na piśmie.
13. Pracodawca może wyznaczyć najwyżej 8 tygodni, następujących po sobie lub nie, w ciągu których pracownik pracuje 50 godzin, z czego maksymalnie 5 godzin w weekend. Jest to również planowane na całe tygodnie i ogłaszane 1 tydzień wcześniej. 50-godzinne tygodnie pracy planuje się równomiernie dla pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach.

Artykuł 20 Budowa rocznej normy godzinowej

1. Roczna norma godzinowa równa jest uzgodnionej liczbie godzin pracy na tydzień pomnożonej przez 52,2. W pozostałych przypadkach obowiązują następujące ustalenia:
 - a. wykorzystane dni urlopowe, dni świąteczne wypadające w normalne dni robocze pracownika i płatny urlop okolicznościowy zostają wliczone do rocznej normy godzinowej,
 - b. absencja chorobowa i urlop macierzyński zostają wliczone do rocznej normy godzinowej,
 - c. w przypadku pracowników z umową zawartą w ramach praktycznego szkolenia zawodowego (*beroepspraktijkvormingsovereenkomst*) dzień szkolny liczy się jako cały dzień roboczy i jest wliczany do rocznej normy godzinowej,
 - d. urlop rodzicielski i inne formy płatnego lub nie urlopu zostają odliczone od godzinowej normy rocznej. Płaca okresowa zostaje obniżona o wartość płacy z okresu nieobecności,
 - e. w przypadku pracowników korzystających z uregulowań dla seniorów, o których mowa w art. 50, godzinowa norma roczna zostaje proporcjonalnie obniżona.

Artykuł 21 Rozliczenie godzin ponadwymiarowych i godzin poniżej wymiaru pracy w rocznej normie godzinowej

1. Moment rozliczenia następuje w dniu zakończenia rocznego modelu godzinowego albo w dniu zakończenia (tymczasowego) kontraktu, chyba że uzgodniono inaczej w umowie o pracę lub w regulaminie przedsiębiorstwa. W każdym przypadku raz na 12 miesięcy następuje moment rozliczenia.
2. Wypłata następuje przy pierwszej następującej po rozliczeniu wypłacie płacy, najpóźniej miesiąc po rozliczeniu.
3. W momencie rozliczenia godziny ponadwymiarowe przewyższające roczną pełnowymiarową normę godzinową:
 - a. są płatne w wysokości 135%, za to wynagrodzenie łącznie z dodatkiem nie są należne świadczenia urlopowe;
 - b. można dopisać pierwszych 76 godzin do godzin urlopowych w skali rocznej, pozostawia się to do decyzji pracownika. Jest to nadwyżka urlopowa przewyższająca ustawową liczbę godzin urlopowych; reszta nadgodzin zostaje wypłacona zgodnie z ust. 3a.
 - c. Pracodawca i pracownik mogą w porozumieniu zdecydować o cotygodniowym rozliczaniu godzin nadliczbowych. W przypadku skorzystania z tej możliwości obowiązuje dodatek w wysokości 30% (w tym dodatek urlopowy) powyżej normy godzinowej (zamiast 35% w rozliczeniu rocznym, jak opisano w ust. 3a).

4. Godziny poniżej wymiaru pracy są na rachunek pracodawcy w ramach jego ryzyka
5. **Odliczanie godzin nadliczbowych/godzin poniżej wymiaru pracy po zakończeniu zatrudnienia na prośbę pracownika**
 - a. Godziny poniżej wymiaru pracy odlicza się od przysługujących dni urlopu albo wynagrodzenia, kiedy:
 - zatrudnienie zostaje zakończone na prośbę pracownika oraz;
 - pracownik nie trzyma się obowiązującego go okresu wypowiedzenia oraz;
 - nie spełnia prośby pracodawcy o uzupełnienie godzin poniżej wymiaru pracy.
 - b. Godziny ponadwymiarowe zostają wypłacone w wysokości 100%, jeżeli:
 - zatrudnienie zostaje zakończone na prośbę pracownika;
 - pracownik nie trzyma się obowiązującego go okresu wypowiedzenia.

Artykuł 22 Uchylony

Artykuł 23 Regularna praca w niedzielę

1. Tylko wtedy, gdy sytuacja przedsiębiorstwa wymaga regularnej pracy w niedzielę, może zostać przyjęta – za zgodą, odpowiednio, rady pracowniczej lub przedstawicielstwa personelu – regularna praca w niedzielę. Jeżeli w zakładzie pracy nie ma rady pracowniczej lub przedstawicielstwa personelu, wówczas ci pracownicy, których ta sprawa dotyczy, mogą się w tej kwestii wypowiedzieć, a wtedy do Komisji, jak to opisano w art. 58, zostanie zgłoszony wniosek o zastosowanie regularnej pracy w niedzielę. Korzystanie z tego regulaminu musi zostać ogłoszone personelowi. Pracownik wyraża indywidualnie zgodę na pracę w niedzielę.
2. W odstępstwie od art. 15, ust. 1, w regularnej pracy w niedzielę może zostać zmieniony – indywidualnie dla poszczególnych pracowników oraz na każdy, poszczególny tydzień – czas pracy przedsiębiorstwa: nie w sobotę w godzinach 6:00–15:00, ale w niedzielę w godzinach 6:00–15:00. Zastosowanie ma tu przesunięcie czasu pracy przedsiębiorstwa na okres trzech miesięcy, zgodnie z opisem zawartym w art. 15, ust. 2.
3. Przy zastosowaniu regularnej pracy w niedzielę regularny czas pracy w niedzielę wynosi maksymalnie 5 godzin.

Artykuł 24 System pracy zmianowej

1. Praca może być wykonywana w systemie zmianowym na dwie lub trzy zmiany. Nie mają wówczas zastosowania ustalenia dotyczące czasu pracy przedsiębiorstwa opisane w art. 15.
2. W pracy na zmiany godziny pracy dwóch lub więcej zmian następują bezpośrednio po sobie lub nieznacznie „zahaczają” o siebie wyłącznie w celu przekazania pracy. Pracownicy zmianowi w ciągu dłuższego okresu wymieniają się regularnie (na przykład co tydzień) zmianami.
3. Za pracę zmianową na dwie zmiany otrzymuje się dodatek w wysokości 15% stawki godzinowej, a za pracę na trzy zmiany dodatek w wysokości 22% stawki godzinowej. Za dodatek ten nie przysługuje dodatek urlopowy.

Artykuł 25 Tygodniowa praca na zmiany

1. Zmiana tygodniowa

Za zgodą, odpowiednio, rady pracowniczej lub przedstawicielstwa personelu, może zostać wprowadzona tygodniowa praca zmianowa. Jeżeli w zakładzie pracy nie ma rady pracowniczej lub przedstawicielstwa personelu, wówczas pracodawca musi uzyskać zgodę dwóch trzecich pracowników ze stałą umową o pracę lub z umową o pracę na co najmniej rok. Przyjęcie tej regulacji musi zostać ogłoszone personelowi.

2. Do zmiany tygodniowej zostają z góry wymiennie przydzielane grupy pracowników na podstawie wymiaru średnio 38 godzin pracy na tydzień lub średniego wymiaru czasu pracy wynoszącego maksymalnie 42 godziny. „Z góry wymiennie” oznacza, że dwa następujące po sobie wolne dni nigdy nie mogą być tymi samymi dniami w kolejnym tygodniu..
3. W przypadku tygodniowej pracy zmianowej godziny pracy przedsiębiorstwa od poniedziałku do niedzieli włącznie są następujące: 6:00–20:00.
4. Za tygodniową pracę zmianową w niedzielę obowiązuje dodatek w wysokości 50%, wypłacany wraz z pierwszą następującą po tym okresie wypłatą płacy. Za dodatek ten nie przysługuje dodatek urlopowy. Godziny pracy w niedzielę są wliczane do rocznej normy godzinowej.
5. Jeśli w powyższych ustaleniach nie zaznaczono odstępstwa, to w przypadku pracownika pracującego w systemie zmiany tygodniowej stosuje się model rocznej normy godzinowej w rozumieniu art. 19 i następujących oraz dodatki z art. 32.

Artykuł 26 Stanowiska pracy poza terenem przedsiębiorstwa i poza godzinami pracy przedsiębiorstwa

Pracownicy zatrudnieni na stanowisku, którego charakter wymaga wykonywania pracy poza przedsiębiorstwem pracodawcy i poza godzinami pracy przedsiębiorstwa, otrzymują 20% dodatku za godziny przepracowane poza godzinami pracy przedsiębiorstwa. Dodatek ten zostaje wypłacony w następnym okresie płacowym.

Artykuł 27 Przerwy

1. Przerwa trwająca krócej niż 15 minut przed południem i po południu jest finansowana przez pracodawcę.
2. Przerwa rozpoczyna się w miejscu, w którym pracownik odbywa przerwę.
3. W ramach odstępstwa od ust. 1 i ust. 2 pracodawca może – w porozumieniu z organem przedstawicielskim pracowników – ustalić inną regulację dotyczącą przerw w pracy.

Artykuł 28 Praca w czasie upałów

Za zgodą większości pracowników może zostać uzgodniony harmonogram pracy w czasie upałów. W harmonogramie tym można odstąpić od postanowień art. 15 i art. 16.

Artykuł 29 Nie ma obowiązku pracy w godzinach nadliczbowych

- a. Do 30 grudnia 2022 roku włącznie obowiązuje: pracownik w wieku 57 lat lub starszy nie ma obowiązku wykonywania pracy dłużej niż 10 godzin dziennie i dłużej niż 45 godzin tygodniowo ani obowiązku pracy poza godzinami pracy przedsiębiorstwa.
- b. Od 31 grudnia 2022 roku obowiązuje: pracownik w wieku 58 lat lub starszy nie ma obowiązku wykonywania pracy dłużej niż 10 godzin dziennie i dłużej niż 45 godzin tygodniowo ani obowiązku pracy poza godzinami pracy przedsiębiorstwa.

Artykuł 30 Praca w godzinach nadliczbowych a posiłek

W przypadku pracy w godzinach nadliczbowych po godzinie 18:00 pracodawca zobowiązany jest zapewnić pracownikowi ciepły posiłek. Ewentualnie pracodawca może umożliwić pracownikowi spożycie posiłku w domu. Pracodawca pokrywa wówczas dodatkowe koszty dojazdów, o których mowa w art. 36.

Artykuł 31 Dodatki

1. Dodatki nie są sumowane. Bierze się pod uwagę dodatek z najwyższym procentem.
2. Dodatki w rozumieniu art. 32 ust. 1 pkt. b, c i d są wypłacane wraz z pierwszą następującą po tym okresie wypłatą okresową. Godziny ponadwymiarowe przewyższające ustaloną roczną normę godzinową są rozliczane i wypłacane zgodnie z art. 21..

3. Pracodawca i pracownik mają możliwość zawarcia umowy dotyczącej rozliczenia godzin ponadwymiarowych i dodatków w formie czasu wolnego.
4. Zestawienie dodatków w formie tabeli znajduje się w załączniku 1a.

Artykuł 32 Dodatki w rocznym modelu godzinowym i regularny harmonogram pracy

1 Godziny nadliczbowe, godziny ponadwymiarowe, nietypowe godziny pracy

- a. Godziny ponadwymiarowe („plusuren”) to godziny przepracowane powyżej ustalonej liczby godzin pracy.
- b. Godziny poniżej wymiaru pracy („minuren”) to nieprzepracowane godziny w ramach ustalonej liczby godzin pracy.
- c. Godziny nadliczbowe to takie godziny ponadwymiarowe, za które przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.
- d. Godziny ponadwymiarowe to godziny nadliczbowe, za które dodatek przysługuje w następujących przypadkach:
 - i. Standardowy harmonogram pracy:
Godziny przekraczające liczbę godzin zapisaną w umowie o pracę pełnowymiarową w oparciu o zatrudnienie w pełnym wymiarze wynoszącym 38 godzin albo od 38 do 42 godzin. To ostatnie dotyczy pracowników o wyższym ustalonym tygodniowym wymiarze czasu pracy.
 - ii. Roczny model godzinowy:
Godziny, które po upływie uzgodnionego okresu nie zostały w międzyczasie zrekompensowane poprzez godziny poniżej wymiaru pracy, zostają w tym momencie (= momencie rozliczenia) uznane za godziny nadliczbowe/pracę w godzinach nadliczbowych, za którą wypłaca się dodatek, pod warunkiem że jest mowa o zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy (wynoszącym 38–42 godziny). W przypadku pracownika pracującego w niepełnym wymiarze godziny ponadwymiarowe stają się godzinami nadliczbowymi z przysługującym dodatkiem dopiero w chwili, gdy godziny ponadwymiarowe przekroczą pełny wymiar czasu pracy oparty o 38 godzin tygodniowo (albo 1983,6 godziny na pełny rok).
- e. Nietypowe godziny pracy, godziny w:
 - i. Dni od poniedziałku do soboty włącznie: od godziny 00:00 do 6:00. Jednak w 13 wskazanych przez pracodawcę tygodniach od godziny 00:00 do 5:00.
 - ii. Dni od poniedziałku do piątku włącznie: od godziny 20:00 do 0:00.
 - iii. W soboty od godziny 15:00 do godz. 0:00.
 - iv. W niedziele od godziny 0:00 do 0:00.

2 Dodatki

Istnieje pięć rodzajów dodatków:

- a. dodatek za godziny ponadwymiarowe przy pracy w pełnym wymiarze godzin ponad ustaloną liczbę godzin na tydzień i powyżej co najmniej 38 godzin na tydzień (135%: wypłata wynagrodzenia za daną godzinę = 100% + 35% dodatku za tę godzinę);
- b. dodatek za godziny ponadwymiarowe przy pracy powyżej 10 godzin na dzień lub powyżej 48 godzin tygodniowo (150%: wypłata wynagrodzenia za daną godzinę = 100% + 50% dodatku za tę godzinę);
- c. dodatek za pracę w nietypowych godzinach (50%);
- d. dodatek za pracę w dni świąteczne (50%) poza wypłatą wynagrodzenia za przepracowane wówczas godziny. Jeśli pracownik pracuje w płatny dzień świąteczny, to poza standardowo wypłacanym wynagrodzeniem otrzyma również wynagrodzenie za przepracowane godziny wraz z dodatkiem w wysokości 50%.
- e. dodatek za pracę w niedzielę (100%)
Jeśli zgodnie z art. 23 regularnie pracuje się w niedzielę, to tego dnia w okresie od 6:00 do 15:00 można nie wypłacać dodatku za maksymalnie 5 godzin pracy. Warunkiem jest jednak to, że dany pracownik nie pracuje/nie pracował w sobotę podczas tego samego weekendu.

3 Pozostałe postanowienia

- a. Zgodnie z postanowieniami art. 25 wymienione w tym artykule odstępstwa dotyczą pracowników świadczących tygodniową pracę na zmiany.

- b. Za wynagrodzenie i dodatek za przepracowane godziny w rozumieniu ust. 2, pkt. a oraz pkt. b nie przysługuje dodatek urlopowy. Powyższe obowiązuje bez uszczerbku dla postanowień art. 16 ust. 2 Ustawy o minimalnym wynagrodzeniu i minimalnym dodatku urlopowym (*Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag*).
- c. Za dodatek za przepracowane godziny w rozumieniu ust. 2, pkt. c, d oraz e nie przysługuje dodatek urlopowy. Przysługuje on jednak za wynagrodzenie za te godziny.
- d. Jeśli dana godzina ponadwymiarowa jest także nietypową godziną pracy, to przysługuje dodatek 50%, ale za wynagrodzenie i dodatek nie przysługuje dodatek urlopowy.

ROZDZIAŁ 4 KLASYFIKACJA STANOWISK I WYNAGRODZENIE

Artykuł 33 Grupy stanowisk

1. Postanowienia ogólne
 - a. Stanowisko pracownika podlega zaklasyfikowaniu do grupy stanowisk według Podręcznika Klasyfikacji Stanowisk dla Ogrodnictwa Szklarniowego (system ORBA).
 - b. Podręcznik ten jest częścią składową niniejszego układu zbiorowego pracy, za wyjątkiem grup k, l oraz m. Patrz: załącznik 16. W załączniku 2 zamieszczono siatkę referencyjną.
 - c. Uchylony
 - d. Do każdej grupy stanowisk przynależy określona skala płac. W załączniku 4 znajdują się skale płac, w których wymienione zostały stawki godzinowe brutto. Nie dotyczy to „piekarbeiderów”, pracowników wakacyjnych, studentów, uczniów ani pracowników z ograniczoną zdolnością do pracy wspomnianych w artykułach 11–13.
 - e. Pracodawca informuje pracownika, do jakiej grupy stanowisk jego stanowisko zostało zaklasyfikowane. Pracodawca wymienia tę grupę w pisemnej umowie o pracę.
 - f. Na prośbę pracownika pracodawca udostępnia mu do wglądu podręcznik klasyfikacji stanowisk.
 - g. Jeśli pracownik kwestionuje daną klasyfikację jego stanowiska pracy czy opis jego zadań, to może skorzystać z procedury odwoławczej opisanej w podręczniku klasyfikacji stanowisk. W załączniku 3 zamieszczona została informacja o przebiegu takiej procedury.
2. Klasyfikacja stanowisk nie ma zastosowania wobec „piekarbeiders”.

Artykuł 34 Wynagrodzenie

1. Skala płac w zależności od wieku
 - a. Wynagrodzenie początkowe pracownika młodocianego (w wieku 20 lat i młodszego) jest pochodną wynagrodzenia pracownika pełnoletniego (od 21 roku życia) wyliczaną zgodnie z poniższymi wartościami procentowymi:
 - 15 lat - 40%
 - 16 lat - 50%
 - 17 lat - 60%
 - 18 lat - 70%
 - 19 lat - 80%
 - 20 lat - 90%
 - b. Pracownik otrzymuje należną mu płacę zależną od wieku od dnia swoich urodzin.
2. Rozróżniamy dwie skale płac:
 - a. skala płac B ma zastosowanie do pracowników, którzy rozpoczęli pracę po 1 lipca 2005 roku. Patrz: załącznik 4, ust. 2;
 - b. skala płac A ma zastosowanie do pracowników, którzy rozpoczęli pracę przed 1 lipca 2005 roku. Patrz załącznik 4, ust. 3. Skala płac A wygasa z dniem 1 lipca 2022 roku. Od tego czasu obowiązuje regulacja ujęta w art. 34 ust. 3.

3. Regulacja dotycząca wygaśnięcia skali płac A od dnia 1 lipca 2022 r.

Od 1 lipca 2022 r. wygasa skala płac A. Zamiast tego obowiązuje poniższa regulacja:

- a. Pracownicy, którzy zostali przydzieleni do skali płac A, zostaną przydzieleni do grupy stanowiskowej w skali płac B.
- b. Stopień wynagrodzenia pracownika, który zostaje przydzielony do grupy stanowiskowej w skali płac B, jest równy albo zbliżony do wyższej kwoty w porównaniu z wynagrodzeniem w skali płac A.
- c. Jeśli maksymalna kwota dla danej grupy stanowiskowej w skali płac B jest niższa niż uprzednio otrzymywane wynagrodzenie w skali płac A, to pracownik otrzymuje osobisty dodatek w wysokości różnicy między obecnym wynagrodzeniem (skala płac A) a nowym wynagrodzeniem (skala płac B). Za dodatek osobisty wypłacany będzie dodatek urlopowy. Nie przysługują podwyżki dodatku osobistego.

- d. Jeżeli pracownik otrzymujący dodatek osobisty zostanie przydzielony do grupy stanowiskowej o wyższym wynagrodzeniu, to kwota dodatku osobistego zostanie zmniejszona o różnicę między nowym wynagrodzeniem funkcyjnym w nowej grupie stanowiskowej a dawnym wynagrodzeniem funkcyjnym.

4. Specjalne postanowienia dotyczące skali płac

- a. Pracownik pełnoletni (od 21 roku życia) otrzymuje wynagrodzenie równe przynajmniej początkowej płacy odpowiedniej do zajmowanego przez niego stanowiska. Pracownik pełnoletni (od 21 roku życia) w grupie stanowisk od A do H przechodzi 1 stycznia każdego roku o stopień wyżej w skali płac. Warunkiem przejścia na następny stopień skali płac jest przepracowanie przynajmniej 1000 godzin w przedsiębiorstwie pracodawcy na danym stopniu oraz nieosiągnięcie najwyższego stopnia odpowiedniego dla danego stanowiska w skali płac. Jeśli pracownik przepracował mniej niż 1000 godzin i nie osiągnął jeszcze najwyższego stopnia w skali płac, to przechodzi na następny stopień skali płac w dniu 1 stycznia, za każdym razem po okresie 2 lat.
- b. W przypadku awansu pracownika pełnoletniego (od 21 roku życia) na stanowisko zaklasyfikowane do wyższej grupy skali płac, stopień wynagrodzenia w nowej grupie stanowisk musi być ustalony tak, by nastąpiła podwyżka płac.
- c. Pracownik pełnoletni (od 21 roku życia) zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy ma prawo do tego, by wypłata jego wynagrodzenia opierała się na skali płac obowiązującej w momencie jego zatrudnienia, jeśli w okresie dwóch lat poprzedzających istniał między pracownikiem a pracodawcą stosunek pracy przez przynajmniej 1000 godzin.
Okres dwóch lat poprzedzających liczy się wstecz od daty nawiązania (nowego) stosunku pracy. Rocznie można awansować wyłącznie o jeden stopień.
- d. Pracodawca może odmówić pracownikowi przyznania nowego stopnia w skali płac, jeśli pracownik ten w poprzedzającym roku kalendarzowym przez ponad 6 miesięcy nie pracował ze względu na niezdolność do pracy lub urlop bezpłatny.
- e. Pracownikowi niewywiązującemu się należycie ze swoich obowiązków można odmówić przyznania wyższego stopnia w skali płac, pod warunkiem, że:
- pracodawca stosuje skuteczny system oceny wydajności pracy (przeprowadza rozmowy o funkcjonowaniu pracownika i rozmowy oceniające).
 - w poprzedzającym roku kalendarzowym pracownikowi przynajmniej dwa razy, pisemnie, zwrócono uwagę na nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych i nie doprowadziło to do poprawy jego funkcjonowania.
 - pracodawca potwierdzi pisemnie, iż pracownikowi nie przyznaje się wyższego stopnia wynagrodzenia w skali płac.
- f. Pracownika zatrudnionego na stanowisku z grupy stanowisk F i wyższych, który jednak nie dysponuje wystarczającą wiedzą i doświadczeniem do pracy na danym stanowisku, można przez pierwsze 6 miesięcy trwania stosunku pracy zaklasyfikować do niższej grupy stanowisk. Decyzja ta musi zostać ujęta w pisemnej umowie o pracę.
- g. Pracownik wykonujący czasowo pracę na stanowisku zaklasyfikowanym do wyższej grupy stanowisk otrzymuje za ten okres dodatek w wysokości 50% różnicy między jego normalną płacą a najniższym stopniem wynagrodzenia w grupie stanowisk, do której zaklasyfikowane jest jego czasowe stanowisko.
- h. Pracownik może na próbę, na okres maksymalnie 6 miesięcy, otrzymać wyższe stanowisko z odpowiednią mu klasyfikacją w skali płac. Jeśli przez ten okres okaże się, iż pracownik nie wywiązuje się prawidłowo z powierzonych mu obowiązków na wyższym stanowisku, to musi mieć możliwość powrotu na uprzednie stanowisko lub stanowisko porównywalne, za wynagrodzeniem przynajmniej równym wynagrodzeniu na stanowisku pierwotnym i z uwzględnieniem dodatkowego stopnia w skali płac, jeśli w czasie próby na innym stanowisku pracownik nabył prawo do podwyższenia stopnia w skali płac na stanowisku pierwotnym.

5. Wypłata wynagrodzenia

Wypłata wynagrodzenia następuje po zakończeniu umówionego okresu pracy zgodnie z ustaleniami zawartymi w umowie o pracę. Okres ten nie może być krótszy niż tydzień i nie dłuższy niż miesiąc. Wypłata należnego wynagrodzenia odbywa się przelewem bankowym, tak aby pracownik pod koniec tygodnia, miesiąca czy okresu 4-tygodniowego mógł dysponować swoimi pieniędzmi.

6. Specyfikacja (odcinek/pasek) wypłaty

Układ Zbiorowy Pracy Ogrodnictwa Szklarniowego obowiązujący od 1 stycznia 2020 r. do 31 grudnia 2022 r. włącznie

Pracodawca udostępnia pracownikowi pisemną specyfikację wypłaty. Wszelkie wymogi, jakie musi spełniać specyfikacja wypłaty: patrz art. 7:626 k.c.

Artykuł 35 Płace

1. Dla grup stanowisk wymienionych w art. 33, ust. 1 przewiduje się następujące podwyżki w skali płac i wynagrodzenia faktycznego:

- a. od 1 stycznia 2022 r.: 3,00%
- b. od 1 października 2022 r.: 2,50%

2. Jednorazowe świadczenie

1 stycznia 2022 roku zostanie przyznane jednorazowe świadczenie w wysokości 500 euro brutto. To jednorazowe świadczenie zostanie przyznane w oparciu o zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy pracownikom, którzy byli zatrudnieni 1 stycznia 2021 roku i nadal są zatrudnieni 1 stycznia 2022 roku. W przypadku pracowników pracujących w niepełnym wymiarze godzin albo na zmienną liczbę godzin kwota świadczenia zostanie obliczona proporcjonalnie. Uwzględnia się przy tym średnią liczbę godzin w roku 2021.

3. W tabelach załącznika 4 wymienione zostały podwyżki stawki godzinowej. Wymienione w art. 35 ust. 1 podwyżki nie mają zastosowania do skali płac B, grupy stanowisk B, stopnia 1. Stopień ten jest równy ustawowemu wynagrodzeniu minimalnemu.

Dla skali płac B, grupy stanowisk B podwyżka od 1 lipca 2019 roku w wysokości 3,35% (*) została ujęta w poniższej tabeli, która wygląda następująco:

Stopień/skala	B
15 lat	4,02 €
16 lat	5,03 €
17 lat	6,03 €
18 lat	7,04 €
19 lat	8,04 €
20 lat	9,05 €
21 lat aż do wieku emerytalnego AOW	
1	10,05 € (**)
2	10,19 €
3	10,45 €
4	10,74 €
5	11,08 €
6	11,60 €
7	12,20 €

(*) Wynagrodzenie w grupie stanowisk B na stopniu 1 i oparte na nim wynagrodzenia pracowników młodocianych zostały zmodyfikowane w oparciu o wynagrodzenie minimalne z 1 stycznia 2020 roku. (**) Wynagrodzenia pracowników młodocianych oblicza się w oparciu o stopień 1 (ustawowe wynagrodzenie minimalne w wieku 21 lat). Wartości procentowe wynagrodzenia pracowników młodocianych są zgodne z wartościami określonymi w układzie zbiorowym pracy.

Dla skali płac B, grupy stanowisk B podwyżka od 1 stycznia 2022 roku w wysokości 3,00% została ujęta w nowej tabeli, która wygląda następująco:

Stopień/skala	B
15 lat	4,19 €

16 lat	5,24 €
17 lat	6,29 €
18 lat	7,34 €
19 lat	8,38 €
20 lat	9,43 €
21 lat aż do wieku emerytalnego AOW	
1	10,48 € (*)
2	10,50 €
3	10,76 €
4	11,06 €
5	11,41 €
6	11,95 €
7	12,57 €

(*) Wynagrodzenia pracowników młodocianych oblicza się w oparciu o stopień 1 (ustawowe wynagrodzenie minimalne w wieku 21 lat). Wartości procentowe wynagrodzenia pracowników młodocianych są zgodne z wartościami określonymi w układzie zbiorowym pracy.

Dla skali płac B, grupy stanowisk B podwyżka od 1 października 2022 roku w wysokości 2,50% została ujęta w nowej tabeli, która wygląda następująco:

<u>Punkty ORBA</u>	<u>21-35</u>
<u>Stopień/skala</u>	<u>B (*)</u>
	Ustawowe wynagrodzenie minimalne (WML) w wieku 21 lat * 0,40
15 lat	WML 21 lat * 0,50
16 lat	WML 21 lat * 0,60
17 lat	WML 21 lat * 0,70
18 lat	WML 21 lat * 0,80
19 lat	WML 21 lat * 0,90
20 lat	WML 21 lat * 0,90
21–64 lata	
	Ustawowe wynagrodzenie minimalne w wieku 21 lat
1	10,76 €
2	11,03 €
3	11,34 €
4	11,70 €
5	12,25 €
6	12,88 €
7	12,88 €

(*) Jeżeli minimalne wynagrodzenie ustawowe (WML) przewyższa te kwoty: obowiązuje minimalne wynagrodzenie ustawowe.

4 Wielkości procentowe wynagrodzenia pracowników młodocianych, jak to określono w art. 34, ust. 1a, zostały spisane w tabelach załącznika 4, w ust. 2.

5 Wobec pracowników, o których mowa w art. 12 (studentów, uczniów i pracowników wakacyjnych), art. 13 (pracowników z ograniczoną zdolnością do pracy) i art. 11 (pracowników w szczycie natężenia pracy – „piekarbeiders”) stosuje się co najmniej wynagrodzenie minimalne lub jego pochodną. W załączniku 4 w ust. 4 znajdują się informacje o ustawowym wynagrodzeniu minimalnym.

ROZDZIAŁ 5 DODATKI SPECJALNE

Artykuł 36 Zwrot kosztów podróży i przeprowadzki

1. W przypadku odległości między miejscem zamieszkania a miejscem zatrudnienia wynoszącej od 10 do 26 km włącznie (podróż w jedną stronę) pracownik otrzymuje niepodlegający opodatkowaniu zwrot kosztów dojazdu do pracy wynoszący 0,19 euro za przejechany kilometr (podróż w obie strony).
Jeśli odległość wynosi więcej niż 26 kilometrów, to pracownik otrzymuje maksymalny zwrot obowiązujący przy odległości 26 kilometrów.
2. Pracownik nie ma prawa do zwrotu kosztów dojazdów do pracy, jeśli pracodawca na swój koszt zapewnia transport pracownika do miejsca pracy. Pracodawca nie obciąża tymi kosztami pracownika.
3. Jeśli pracownik z własnej woli przeprowadza się do miejsca bardziej oddalonego od miejsca pracy, to należy mu się wypłata zwrotu kosztów dojazdu obliczona na podstawie odległości pierwotnego miejsca zamieszkania.
4. Pracownik, który przeprowadza się na prośbę pracodawcy, ma prawo do jednorazowego zwrotu kosztów przeprowadzki i pozostałych kosztów z nią związanych, o ile kwota ta może być mu wypłacona jako wolna od podatku rekompensata za przeprowadzkę.

Artykuł 37 Rekompensata za dyspozycyjność

1. Jeśli między pracodawcą a pracownikiem doszło do zawarcia umowy, zgodnie z którą pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w razie wystąpienia niespodziewanych okoliczności poza uzgodnionym czasem pracy, to pracownikowi przysługuje rekompensata za czas, w którym pozostawał do dyspozycji pracodawcy. Rekompensata ta nie dotyczy osób na stanowiskach kierowniczych.
2.
 - a. Rekompensata za dobę lub jej część, od poniedziałku do piątku włącznie w godzinach między 18:00 a 6:00 rano następnego dnia powszedniego.
 - b. Rekompensata za dobę lub jej część w godzinach między godziną 06:00 w sobotę, niedzielę lub święto a 06:00 rano następnego dnia.
 - c. Rekompensata wypłacana jest zgodnie z poniższą tabelą.

	rekompensata a.	rekompensata b.
	11,94 €	23,87 €
od 1 stycznia 2022 r.	12,30 €	24,59 €
od 1 października 2022 r.	12,61 €	25.20 €

- d. Kwoty te będą aktualizowane zgodnie z procentowo wyrażonymi podwyżkami wynagrodzenia, o których mowa w art. 35, ust. 1 w dniu, w którym wchodzi w życie podwyżki płac. Patrz: tabela.

Artykuł 38 Nagrody jubileuszowe

Pracodawca wypłaca pracownikowi nagrody za przepracowanie 12,5 roku oraz 25 lat w jego przedsiębiorstwie – w wysokości, odpowiednio, 25% lub 1 wypłaty miesięcznej brutto. Do podstawy nagrody nie wlicza się wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe oraz innych dodatków. Do liczby lat zatrudnienia nie wlicza się zatrudnienia uczniów ani studentów.

ROZDZIAŁ 6 URLOP WYPOCZYNKOWY I URLOP

Artykuł 39 Urlop wypoczynkowy i dodatek urlopowy

1. Rok urlopowy trwa od 1 stycznia do 31 grudnia włącznie.
2. Liczba płatnych godzin urlopowych wynosi 9,77% kontraktowych godzin pracy rocznie. Procent ten jest naliczany również za godziny ponadwymiarowe do 38 godzin tygodniowo zgodnie z art. 18. Przy pracy na pełny etat przysługuje 25,5 dnia urlopu wypoczynkowego rocznie.

Pełny tydzień urlopu obejmuje liczbę godzin, jaką pracownik średnio tygodniowo przepracowuje.

Pracownik, który pracuje u danego pracodawcy przez część roku, nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego proporcjonalnie do przepracowanego okresu.
3. Pracownik poniżej 18 roku życia ma prawo do godzin urlopowych w wysokości 11,49% godzin kontraktowych rocznie – według metody obliczeniowej opisanej w ust. 2. Przy pracy na pełny etat jest to 30 dni urlopu wypoczynkowego rocznie. Pracownika poniżej 18 roku życia, który nawiązał stosunek pracy po 30 czerwca 2015 r., obowiązują ustalenia z ust. 2.
4. **Dawne prawa do godzin urlopowych, przy których nie powstają nowe prawa do godzin urlopowych**
 - a. Pracownik, który 1 lipca 2015 r. osiągnął wskazany poniżej wiek, zachowuje prawo do dodatkowych płatnych godzin urlopowych:

• 57-59 lat	7,6 godziny
• 60 lat	15,2 godziny
• 61 lat	22,8 godziny
• 62 lata	30,4 godziny
• 63 lata	38,0 godzin
• 64 lata	45,6 godziny
 - b. Pracownik, który 1 lipca 2015 r. długotrwale pozostaje w stosunku pracy u tego samego pracodawcy, począwszy od 21. roku życia, zachowuje prawo do dodatkowych płatnych godzin urlopowych:

• po 10 latach	7,6 godziny
• po 20 latach	15,2 godziny
• po 30 latach	22,8 godziny
 - c. Godziny z punktów a i b niniejszego artykułu wynoszą łącznie maksymalnie 45,6 godziny w przypadku zatrudnienia na pełny etat.
 - d. Z dniem 1 lipca 2015 r. zmianie nie ulegają prawa wynikające z ust. 4a i 4b.
5. Pracodawca ustala okresy urlopowe terminowo i w porozumieniu z pracownikiem, tak aby interes przedsiębiorstwa na tym nie ucierpiał. Pracodawca uwzględni przy tym w miarę możliwości życzenia pracownika.

Pracownik ma prawo do trzytygodniowego urlopu, jeśli saldo godzin urlopowych mu na to pozwala. W porozumieniu z pracodawcą pracownik może raz na 2 lata wziąć urlop na maksymalnie 7 tygodni, jeśli saldo godzin urlopowych mu na to pozwala. Musi jednak w takim wypadku złożyć pisemny wniosek do pracodawcy przynajmniej na 12 miesięcy przed rozpoczęciem żądanego urlopu.
6. Przy rozwiązaniu stosunku pracy pracownik ma możliwość wykorzystania przysługujących mu godzin urlopowych, pod warunkiem, że okres trwania stosunku pracy wynosi przynajmniej 1 miesiąc. Nadmiar lub niedobór godzin urlopowych musi zostać rozliczony w momencie ustania stosunku pracy. Pracownik, który zostaje zwolniony z pracy z powodu jego niezdolności do pracy, ma prawo wyłącznie do wypłacenia mu ekwiwalentu za niewykorzystane ustawowe dni urlopowe za ubiegłe półtora roku.
 - a. Ustawowe dni urlopu przedawniają się po okresie 2 lat od zakończenia roku kalendarzowego, w którym uzyskano prawo do tych godzin urlopowych;
 - b. Ponadustawowe dni urlopu przedawniają się po okresie 5 lat od zakończenia roku kalendarzowego, w którym uzyskano prawo do tych godzin urlopowych;

- c. Pracodawca prowadzi dostępną dla pracownika administrację dni urlopu wypoczynkowego/urlopu wraz z terminami przedawnienia;
 - d. Regulacja przejściowa
W przypadku ustawowych dni urlopu, do których nabyto prawo do 1 stycznia 2022 roku, w mocy pozostaje termin przedawnienia wynoszący 5 lat (od zakończenia roku kalendarzowego, w którym uzyskano prawo do tych godzin urlopowych). W przypadku wszystkich ustawowych dni urlopu, do których nabyto prawo od 1 stycznia 2022 roku, obowiązuje termin przedawnienia wynoszący 2 lata (od zakończenia roku kalendarzowego, w którym uzyskano prawo do tych godzin urlopowych).
 - e. Jeżeli pracodawca odrzuca wniosek urlopowy pracownika wykorzystujący ustawowe dni urlopu, przez co dni te uległyby przedawnieniu, to termin przedawnienia zostaje przedłużony aż do momentu, kiedy ustawowe dni urlopu będą mogły zostać wykorzystane.
 - f. Jeżeli pracodawca i pracownik nie zgadzają się co do terminu przedawnienia dnia urlopowego, wówczas ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy.
7. Pracownik niezdolny do pracy wykorzystuje dni urlopowe w porozumieniu ze Służbą Medycyny Pracy (*Arbodienst*). Dni te zostają odliczone od ogólnego bilansu dni urlopowych pracownika.
8. Pracownik otrzymuje dodatek urlopowy w wysokości 8,33% wynagrodzenia wypłacanego przez pracodawcę, o ile w układzie zbiorowym pracy nie ustanowiono odstępstwa (patrz art. 11 ust. 6, art. 12 ust. 3, art. 17 ust. 3, art. 18 ust. 2 i 3, art. 22 ust. 1a i 1e, art. 24 ust. 3, art. 25 ust. 4 oraz art. 32 ust. 3 lit. l, m oraz n). Na potrzeby niniejszego ustępu za należne pracownikowi wynagrodzenie uważa się wynagrodzenie wypłacane przez pracodawcę zgodnie z art. 44 oraz świadczeniami wynikającymi z ustawy o zasiłku chorobowym i z ustawy o zasiłku dla bezrobotnych (*de Ziektewet – ZW* oraz *de Werkloosheidswet – WW*) jak również świadczenia z powodu ciąży, porodu, adopcji i opieki zgodnie z ustawą o pracy i opiece (*Wet Arbeid en Zorg*), które pracownik otrzymuje podczas trwania stosunku pracy. Nie wypłaca się dodatku urlopowego za dodatki i wynagrodzenie, jeśli dodatek urlopowy stanowi część danego dodatku (patrz art. 21 ust. 3c i art. 32 ust. 3 lit. l, m oraz n). Postanowienia ust. 9 obowiązują z uwzględnieniem art. 16 ust. 2 ustawy o wynagrodzeniu minimalnym (*Wet minimum loon*).

Artykuł 40 Urlop okolicznościowy

1. Ustawa o pracy i opiece (*Wet Arbeid en Zorg*, *WAZO*) określa sytuacje i warunki, w których pracownikowi przysługuje płatny albo bezpłatny urlop okolicznościowy.
- Zmiany w ustawie o pracy i opiece (*WAZO*):
- a. Pracownik ma prawo do jednorazowego płatnego urlopu równego tygodniowemu wymiarowi pracy po porodzie partnerki życiowej albo osoby, której dziecko pracownik uznaje. Taki urlop rodzicielski po porodzie (*geboorteverlof*) musi zostać wykorzystany w przeciągu 4 tygodni od narodzin dziecka.
 - b. Po porodzie partnerki pracownik może wykorzystać maksymalnie 5 tygodni dodatkowego urlopu rodzicielskiego po porodzie. Podczas takiego urlopu pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia, a świadczenie wypłacane przez Urząd Realizacji Ubezpieczeń Społecznych (*UWV*). Pracownik musi wykorzystać dodatkowy urlop rodzicielski po porodzie w przeciągu sześciu miesięcy od narodzin dziecka i musi najpierw wykorzystać urlop rodzicielski wynoszący 5 dni.
 - c. Od 2 sierpnia 2022 roku: Przez 9 tygodni urlopu rodzicielskiego pracownikowi przysługuje świadczenie wypłacane przez Urząd Realizacji Ubezpieczeń Społecznych (*UWV*). Warunkiem jest przy tym wykorzystanie urlopu w pierwszym roku życia dziecka.
2. W miejsce postanowień ustawy o pracy i opiece zdrowotnej (*WAZO*) w poniższych sytuacjach pracownikowi przysługuje płatny urlop:
- a. Od dnia zgonu do dnia pogrzebu albo kremacji w przypadku zgonu małżonki/małżonka, rodziców lub teściów mieszkających wspólnie z pracownikiem albo dzieci pracownika, jak również w przypadku zgonu niemieszkających z pracownikiem rodziców lub teściów, jeśli pracownik jest ich prawnym przedstawicielem;
 - b. W przypadku pogrzebu lub kremacji wnuków, małżonków dzieci, rodziców, teściów, rodzeństwa, dziadków, szwagrów i szwagierek przysługuje jeden dzień lub jedna zmiana, jeśli pracownik jest obecny na ceremonii.

- c. W przypadku porodu małżonki przysługuje jeden dzień albo jedna zmiana i następujący po nim/niej dzień roboczy;
 - d. Jeżeli pracownik nie może stawić się w pracy z powodu nałożonych na pracownika, lecz nie z jego winy, zobowiązań lub zobowiązań prawnych, których nie można dopełnić w czasie wolnym od pracy, to czas trwania urlopu określa w granicach zdrowego rozsądku pracodawca, jednak jest to nie więcej niż jeden pełen dzień pracy. Wynagrodzenie w zwyczajowej wysokości jest wypłacane po potrąceniu wszelkich opłat, jakie mogą być uzyskane od osób trzecich.
3. W drodze odstępstwa i zamiast postanowień art. 5:9 do 5:10 włącznie ustawy o pracy i opiece zdrowotnej (WAZO) na prośbę pracownika pracodawca udziela pozwolenia na opiekę paliatywną (urlop na czas opieki nad nieuleczalnie chorym) małżonkiem/małżonką, rodzicem lub dzieckiem pracownika. Pracownik ustala z pracodawcą warunki, na jakich urlop ten zostanie wykorzystany. Pracownik może w tym celu skorzystać z urlopu wypoczynkowego lub powołać się na inne warunki zatrudnienia. Możliwe jest także skorzystanie z urlopu bezpłatnego. Pracodawca ustala z pracownikiem zasady wzajemnego komunikowania się w tym czasie, a także określa, jakie ewentualnie prace pracownik może wykonywać w czasie urlopu na opiekę paliatywną. Niniejszy ustęp znajduje zastosowanie również w przypadku urlopu pozwalającego przepracować żałobę w związku z utratą partnera (partnerki), rodzica lub dziecka, tak aby pracownik był w stanie ponownie podjąć pracę.
 4. W uzupełnieniu do postanowień ustawy o pracy i opiece zdrowotnej (WAZO) w poniższych sytuacjach pracownikowi przysługuje płatny urlop:
 - a. W przypadku oficjalnego zgłoszenia zamiaru zawarcia małżeństwa przysługuje jeden dzień lub jedna zmiana. W przypadku zawarcia małżeństwa – 2 dni;
 - b. W przypadku adopcji dzieci przez pracownika – 2 dni;
 - c. W przypadku zawarcia małżeństwa przez dziecko, rodzeństwo, rodzica lub teścia/teściową, szwagra lub szwagierkę przysługuje jeden dzień lub jedna zmiana, jeśli pracownik jest obecny na ceremonii;
 - d. W przypadku 25, 40, 50 i 60 rocznicy ślubu pracownika, jego rodziców, teściów lub dziadków przysługuje jeden dzień lub zmiana, jeśli pracownik jest obecny na uroczystości;
 - e. W przypadku przeprowadzki ze względu na powierzone stanowisko przysługuje jeden dzień.
 5. Urlop spowodowany nieprzewidzianymi okolicznościami (*calamiteitenverlof*)
 Pracodawca przyznaje – w granicach zdrowego rozsądku – płatny urlop na czas określony pracownikowi, który nie może wykonywać pracy z powodu zaistnienia nieoczekiwanego nieszczęśliwego wypadku, jeśli konieczne jest podjęcie przez pracownika natychmiastowych działań. Na prośbę pracodawcy pracownik zobowiązany jest udowodnić zaistnienie nieoczekiwanego nieszczęśliwego wypadku. Obejmuje to również rzeczywisty czas koniecznej wizyty u lekarza domowego lub specjalisty, o ile wizyta ta nie może odbyć się w czasie wolnym od pracy.
 6. W zakresie stosowania ust. 2–5 obowiązuje poniższe:
 - pracownik informuje pracodawcę o nieobecności z wyprzedzeniem wynoszącym co najmniej jeden dzień albo najwcześniej jak to możliwe; pracownik jest faktycznie obecny na danym wydarzeniu i przed nim albo po nim przedstawia dowody od odpowiednich w tej kwestii organów;
 - pod pojęciem małżonki/małżonka rozumie się także zarejestrowanego partnera/zarejestrowaną partnerkę lub osobę o odmiennej lub tej samej płci niepozostającą z pracownikiem w związku małżeńskim i niebędącą spokrewnioną z pracownikiem w pierwszym lub drugim stopniu, z którą pracownik wspólnie mieszka i fakt ten jest notarialnie potwierdzony;
 - zarejestrowany związek partnerski jest traktowany na równi z małżeństwem.
 - w przypadku stwierdzenia nadużywania niniejszego prawa wynagrodzenie nie zostanie wypłacone.

Artykuł 41 Szkolenia zawodowe

1. Pracownik ma prawo do płatnego urlopu w wymiarze 10 „połówek” dnia rocznie, w celu wzięcia udziału w kursach zawodowych, spełniających wymagania kwalifikacji kursu opisane w “Wykazie grup kursów dla ogrodnictwa szklarniowego” Fundacji Rynku Pracy Colland (www.colland.nl). Wybór kursów, na jakie pracownik będzie uczęszczał, powinien być dokonywany w drodze porozumienia między pracodawcą a pracownikiem. Jeśli Fundacja nie finansuje określonego kursu, to koszty kursu pokrywa pracodawca.
2. Urlop edukacyjny

Pracownik ma prawo do maksymalnie 5 dni urlopu bezpłatnego w celu uczęszczania na szkolenia ogólne organizowane przez strony niniejszego układu zbiorowego pracy oraz związane z nimi organizacje młodzieżowe. Powyższe ma również zastosowanie w przypadku innych kursów dotyczących rolnictwa, które zostały uznane przez zarząd Fundacji Rynku Pracy Colland.

3. Pracodawca i pracownik ustalają, czy w przypadku uczęszczania na inne kursy i zajęcia urlop edukacyjny będzie płatny czy też bezpłatny.
4. Patrz: załącznik 5 Fundacja Rynku Pracy Colland.

Artykuł 42 Urlop przedemerytalny

1. Pracownik odchodzący na emeryturę ma prawo do uczestnictwa w kursie „Emerytura w zasięgu ręki”. O dofinansowanie kursu można się ubiegać na stronie internetowej <https://www.collandarbeidsmarkt.nl/regeling/cursusgroepen-glastuinbouw/>. Czas poświęcony na uczestnictwo w kursie opłaca pracownik.
2. Patrz: załącznik 5 Fundacja Rynku Pracy Colland.

ROZDZIAŁ 7 NIEZDOLNOŚĆ DO PRACY

Artykuł 43 Zgłoszenie choroby i przepisy kontrolne

1. W czasie niezdolności do pracy oraz okresu rehabilitacji pracownik stosuje się do wymogów ustawowych, przepisów służby medycyny pracy i reguł obowiązujących w przedsiębiorstwie pracodawcy. Pracodawca udostępnia pracownikowi przepisy służby medycyny pracy.
2. Zgłoszenie choroby
Jeśli pracownik jest niezdolny do pracy, to informuje o tym pracodawcę przed godziną 9.00 rano tego samego dnia, chyba że pracodawca wydał inne zalecenia w tym względzie.
3. Pomoc medyczna
W razie potrzeby pracownik korzysta z pomocy medycznej. W czasie choroby czy niezdolności do pracy stosuje się do zaleceń lekarza prowadzącego.
4. Przepisy kontrolne służby medycyny pracy
Pracownik pozostaje w dyspozycji do ewentualnej kontroli zgodnie z przepisami kontrolnymi służby medycyny pracy.
5. Pobyt za granicą
 - a. Pracownik niezdolny do pracy może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o pozwolenie na kilkudniowy pobyt za granicą. Pracodawca może zasięgnąć w tym zakresie opinii ze strony służby medycyny pracy.
 - b. W przypadku, gdy pracownik zgłasza niezdolność do pracy podczas pobytu za granicą, służba medycyny pracy jest uprawniona do zażądania dowodu niezdolności do pracy od pracownika lub od odpowiedniego oficjalnego organu w danym kraju.
6. Powrót do zdrowia i do pracy
 - a. Pracownik wznawia pracę w momencie, gdy jest do tego zdolny.
 - b. Pracownik wznawia pracę w momencie, gdy służba medycyny pracy orzeknie, iż jest do tego zdolny.
 - c. Jeśli pracownik, stosując się do zaleceń służby medycyny pracy zaczyna wykonywać odmienną pracę, informuje o tym pracodawcę.

Artykuł 44 Obowiązki płatnicze pracodawcy w przypadku niezdolności do pracy oraz prawo do odszkodowania

Pracownik ma prawo do wypłaty wymienionych w niniejszym artykule procentowych kwot wynagrodzenia chorobowego, jeśli stosuje się on do przepisów regulujących procedurę zgłoszenia choroby oraz przepisów kontrolnych zgodnie z ust. 4 poprzedniego artykułu oraz wypełnia swoje obowiązki reintegracyjne. Ocena tego faktu należy do lekarza zakładowego lub specjalisty ds. medycyny pracy.

1. **Wysokość wypłaty**
 - a. W myśl niniejszego artykułu wysokość całościowego wynagrodzenia oznacza wynagrodzenie, do jakiego pracownik miałby prawo, gdyby nie był niezdolny do pracy (art. 7:629 k.c.).
 - b. W myśl niniejszego artykułu przy ustalaniu wysokości dodatków pozaustawowych należy wziąć pod uwagę fakt, iż pracownik nie może otrzymać wyższego wynagrodzenia niż ustalone wynagrodzenie całościowe.
2. W przypadku, gdy stosunek pracy wygasa w okresie, w którym pracownik jest niezdolny do pracy, to w dniu wygaśnięcia stosunku pracy wygasa również prawo do wypłaty wynagrodzenia chorobowego w rozumieniu art. 7:629 k.c. oraz do dodatków pozaustawowych w rozumieniu niniejszego artykułu.
3. Pracownik całkowicie i trwale niezdolny do pracy, któremu w ciągu pierwszych 104 tygodni niezdolności do pracy przyznana została renta z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (*de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten – IVA*) zachowuje prawo do dodatków pozaustawowych, o których mowa w niniejszym artykule.

4. **Obowiązek wypłaty wynagrodzenia chorobowego w pierwszych 26 tygodniach niezdolności pracownika do pracy (w ciągu pierwszego roku niezdolności do pracy)**
- Przez pierwszych 26 tygodni ustawowego okresu w rozumieniu art. 7:629 k.c., pracodawca wypłaca pracownikowi 70% wynagrodzenia całościowego; wynagrodzenie to nie może jednak być niższe niż ustawowe wynagrodzenie minimalne.
 - W ciągu wyżej wymienionego okresu pracodawca wypłaca – oprócz ustawowego wynagrodzenia chorobowego w wysokości 70% – także pozaustawowe uzupełnienie wynagrodzenia, wynoszące do 100% wynagrodzenia całkowitego.
5. **Obowiązek kontynuacji wypłaty wynagrodzenia chorobowego w kolejnych 26 tygodniach niezdolności pracownika do pracy (w ciągu pierwszego roku niezdolności do pracy)**
- Przez kolejnych 26 tygodni ustawowego okresu, w rozumieniu artykułu 7:629 k.c., pracodawca wypłaca pracownikowi 70% wynagrodzenia całościowego; wynagrodzenie to nie może jednak być niższe niż ustawowe wynagrodzenie minimalne.
 - W ciągu wyżej wymienionego okresu pracodawca wypłaca – oprócz ustawowego wynagrodzenia chorobowego w wysokości 70% – także pozaustawowe uzupełnienie wynagrodzenia, wynoszące do 90% wynagrodzenia całkowitego.
 - Przy częściowym stopniu niezdolności do pracy wypłaty te są wyliczane proporcjonalnie wobec godzin, podczas których pracownik jest niezdolny do pracy.
6. **Obowiązek kontynuacji wypłaty wynagrodzenia chorobowego w drugim roku niezdolności do pracy**
- Przez drugi rok ustawowego okresu w rozumieniu art. 7:629 k.c. pracodawca wypłaca 70% wynagrodzenia całościowego.
 - W ciągu wyżej wymienionego okresu pracodawca wypłaca – oprócz ustawowego wynagrodzenia chorobowego w wysokości 70% – także pozaustawowe uzupełnienie wynagrodzenia, wynoszące do 75% wynagrodzenia całkowitego. Jeśli pracownik w wystarczającym stopniu realizuje swoje obowiązki wynikające z nakazu rehabilitacji zawodowej to otrzymuje pozaustawowe uzupełnienie wynagrodzenia w wysokości do 85%.
 - Przy częściowym stopniu niezdolności do pracy wypłaty te są wyliczane proporcjonalnie wobec godzin, podczas których pracownik jest niezdolny do pracy.

Obowiązek wypłaty wynagrodzenia chorobowego w czasie niezdolności do pracy:

Okres	Ustawowo	Dodatek pozaustawowy ustalony w Układzie Zbiorowym Pracy
0 – 26 tygodni	70% (przynajmniej ustawowe wynagrodzenie minimalne)	30% (do 100%)
26 – 52 tygodni	70% (przynajmniej ustawowe wynagrodzenie minimalne)	20% (do 90%)
52 – 104 tygodnie	70%	15% (do 85%)
Częściowa niezdolność do pracy	Proporcjonalnie	Proporcjonalnie

7. **Obowiązek kontynuacji wypłaty wynagrodzenia chorobowego w stosunku do pracowników o umiarkowanym stopniu niezdolności do pracy – poniżej 35%**
W przypadku, gdy pracownik zostaje uznany przez Urząd Realizacji Ubezpieczeń Społecznych (UWV) za niezdolnego do pracy w stopniu umiarkowanym, czyli poniżej 35% bezpośrednio po okresie niezdolności do pracy, o którym mowa w ust. 6 niniejszego artykułu lub wcześniej, oraz jeśli fakt ten został obiektywnie ustalony, to przez okres zatrudnienia u tego samego pracodawcy pracownik otrzymuje 90% wynagrodzenia całościowego przez okres maksymalnie 5 lat. W kwestii możliwości rozwiązania umowy o pracę, patrz: art. 8.
8. **Odpowiedzialność cywilna osób trzecich**
Pracodawcy przysługuje prawo do samodzielnego dochodzenia roszczeń, jeśli niezdolność do pracy pracownika wynika z winy osób trzecich (art. 6:107a k.c.).
9. **Świadczenia dodatkowe do renty wynikającej z ustawy o zasiłku chorobowym (ZW), ustawy o niezdolności do pracy (WAO) i/lub ustawy o pracy i dochodach osób częściowo niezdolnych do pracy (WIA)**
- Jeśli pracownik w przypadku niezdolności do pracy otrzymuje – oprócz renty przysługującej na podstawie ZW, WAO lub WIA – inne świadczenia pieniężne z odrębnego ubezpieczenia lub

funduszu społecznego, do których ma on prawo na mocy umowy o pracę lub układów zbiorowych, to wysokość wynagrodzenia chorobowego wypłacanego przez pracodawcę zostaje pomniejszona o kwotę, jaką pracownik otrzymuje na podstawie wyżej wymienionych regulacji, włącznie z rentą ZW, WAO lub WIA.

- b. Pracodawca ma obowiązek wypłaty wynagrodzenia i dodatków, o których mowa w ust. 4–8, chyba że pracownik nie uzyskał prawa do świadczeń pieniężnych wymienionych w punkcie a niniejszego ustępu, ze względu na niezastosowanie się do odpowiednich przepisów.

10. Obliczanie uzupełnienia

Na gruncie niniejszego przepisu przy obliczaniu uzupełnienia wypłat świadczeń chorobowych na podstawie ZW pomija się dochody lub świadczenia mające wpływ na obniżenie wysokości świadczeń wynikających z ZW.

11. Wypłata świadczeń chorobowych przez pracodawcę na podstawie ZW

Jeśli wypłaty świadczeń chorobowych przewidzianych w ZW dokonuje pracodawca i kwota świadczenia po odprowadzeniu obowiązkowych składek i podatków jest wyższa niż należne pracownikowi wynagrodzenie, to pracodawca zobowiązany jest wypłacić pracownikowi również wyżej wymienioną nadwyżkę.

12. Zawieszenie płatności

- a. Pracodawca ma prawo zawiesić wypłatę wynagrodzenia chorobowego pracownikowi niezdolnemu do pracy do czasu, aż pracownik ten nie udzieli mu wszelkich informacji potrzebnych do obliczenia wysokości wynagrodzenia.
- b. Pracodawca nie ma prawa do zawieszenia lub wstrzymania wypłat, jeśli nie poinformuje pracownika o podstawach swej decyzji w ciągu 4 dni od momentu domniemanego zaistnienia podstawy zawieszenia lub wstrzymania wypłat bądź od momentu, gdy – kierując się zdrowym rozsądkiem – powinien był wiedzieć o podstawie zawieszenia lub wstrzymania.

13. Częściowa utrata zarobków o której mowa w Ustawie o powrocie do pracy osób częściowo niezdolnych do pracy (WGA-hiaat)

Pracodawca oferuje pracownikowi możliwość kolektywnego ubezpieczenia na pokrycie ryzyka częściowej utraty zarobków, o której mowa w WGA (WGA-hiaat). Składki ubezpieczeniowe opłaca pracownik. Wysokość wypłaty ubezpieczenia musi być dostosowana do wysokości świadczenia przewidzianego w WGA, ustalanego na podstawie zarobków pracownika. Potrącenie wynagrodzenia nie może prowadzić do wypłaty wynagrodzenia niższego niż ustawowe wynagrodzenie minimalne. Patrz załącznik 8.

Artykuł 45 Zarządzanie absencją

W czasie pierwszych 2 lat niezdolności do pracy pracownik korzysta z pomocy pracodawcy na podstawie ustawy o powrocie do pracy (*Wet Verbetering Poortwachter*).

Artykuł 46 Wygaśnięcie obowiązku płatniczego pracodawcy

Pracownikowi nie przysługują prawa wynikające z art. 44 w następujących przypadkach:

- a. jeśli sam celowo spowodował swoją niezdolność do pracy
- b. jeśli niezdolność do pracy wynika z ułomności, co do której pracownik podczas zawierania umowy o pracę udzielił fałszywych informacji, uniemożliwiając pracodawcy odpowiednią ocenę pracownika z punktu widzenia dopuszczalnych obciążeń zawodowych;
- c. jeśli nie stosował się do przepisów kontrolnych;
- d. w okresie, w którym uniemożliwia on lub opóźnia powrót do zdrowia;
- e. w okresie, w którym bez istotnego powodu odmawia wykonywania przystosowanej do jego możliwości pracy u pracodawcy lub osoby trzeciej, wskazanej przez pracodawcę za zgodą organu wykonawczego, z którym związany jest pracodawca;
- f. jeśli odmawia on współpracy w dochodzeniu roszczenia od osób trzecich.

Artykuł 47 Badania lekarskie z zakresu medycyny pracy

1. Pracownik ma prawo do przeprowadzenia na koszt pracodawcy badań lekarskich z zakresu medycyny pracy według poniższych reguł:

- do 35 roku życia: raz na 4 lata;

- od 35 do 44 roku życia: raz na 3 lata;
- od 45 do 49 roku życia: raz na 2 lata;
- od 50 roku życia: co roku.

2. Pracownik, który regularnie stosuje w pracy środki ochrony roślin, ma prawo do przeprowadzenia na koszt pracodawcy badań lekarskich z zakresu medycyny pracy dwa razy w roku – w celu ustalenia, czy może on wykonywać swą pracę bez zastrzeżeń.
3. Badania lekarskie z zakresu medycyny pracy wykonuje oficjalnie uznana służba medycyny pracy.

ROZDZIAŁ 8 WYPŁATY NA WYPADEK ŚMIERCI, EMERYTURY, PRZEPISY DOTYCZĄCE OSÓB W PODESZŁYM WIEKU ORAZ SAZAS

Artykuł 48 Odprawa pośmiertna

Pracodawca wypłaca rodzinie zmarłego pracownika odprawę pośmiertną, zgodnie z art. 7:674 k.c.

Artykuł 49 Emerytura

Pracodawca i pracownik stosują się do statutów oraz regulaminu Funduszu Emerytalnego dla Rolnictwa (BPL). Patrz załącznik 10.

Artykuł 50 Możliwość zmniejszenia wymiaru czasu pracy (regulacja 80-90-90)

W chwili osiągnięcia wieku 62 lat pracownik ma możliwość zmniejszenia wymiaru czasu pracy. Organem wykonawczym danej regulacji jest Fundacja Rynku Pracy Colland. Wnioski o przyznanie dotacji wynikających z danej regulacji są rozpatrywane według kryteriów zawartych w jej regulaminie. Regulacja ta brzmi następująco:

1. W chwili osiągnięcia wieku 62 lat pracownik ma możliwość zmniejszenia swojego aktualnego wymiaru czasu pracy do 80%, jeśli przez przynajmniej 5 kolejnych lat bezpośrednio poprzedzających dzień objęcia pracownika tą regulacją pracował on przez przynajmniej 26 tygodni rocznie w przedsiębiorstwie lub przedsiębiorstwach ogrodnictwa szklarniowego. Okresy, w którym pracownik otrzymywał od pracodawcy wypłatę w trakcie choroby, są tu wliczane.
2. Pracownik uznany za częściowo niezdolnego do pracy, w rozumieniu ustaw WAO oraz WIA, może skorzystać z tej regulacji, pod warunkiem, że spełnia on wymagania opisane w ust. 1.
3. Pracodawca i pracownik zawierają pisemną umowę o zmniejszeniu wymiaru czasu pracy.
4. Z umową tą związane są następujące prawa i obowiązki pracodawcy oraz pracownika:
 - a. pracownik zmniejsza swój dotychczasowy średni wymiar czasu pracy do 80%;
 - b. wynagrodzenie tygodniowe brutto pracownika wynosi w całości 90% ostatnio mu należnego wynagrodzenia brutto, łącznie z dodatkami za pracę zmianową lub za tygodniową pracę zmianową (zgodnie z art. 24 i 25);
 - c. dziewiąta część tygodniowej płacy brutto, do której pracownik ma prawo na mocy umowy wymienionej w ust. 3, uważa się za płacę w odniesieniu do nieprzepracowanego czasu pracy;
 - d. pracownik otrzymuje dodatek urlopowy obliczany na podstawie wynagrodzenia faktycznego;
 - e. pracownik ma prawo do 9,77% godzin urlopu wypoczynkowego, zgodnie z rozdziałem 6, art. 39, ust. 2. Pracownik nie ma prawa do dodatkowych dni urlopowych, opisanych w rozdziale 6, art. 39, ust. 4a i 4b;
 - f. za wynagrodzenie wymienione w ust. 4b, w połączeniu z regulacjami zawartymi w ust. 4a, nabywa się prawa emerytalne;
 - g. pracodawca i pracownik w umowie wymienionej w ust. 3 zapisują dzień lub dni, w które pracownik pracuje krócej lub jest wolny od pracy;
 - h. w okresie wykonywania pracy w zmniejszonym wymiarze czasu pracy – w następstwie objęcia pracownika regulacją – nie wolno mu w uzyskanym dzięki temu wolnym czasie przypadającym na czas pracy wykonywać prac w innym miejscu w ogrodnictwie szklarniowym czy to na podstawie umowy o pracę czy to na własny rachunek w ramach wykonywania zawodu lub własnego przedsiębiorstwa.
5. W celu sfinansowania realizacji zmniejszenia wymiaru czasu pracy pracodawca odprowadza składkę od sumy wynagrodzenia brutto. Składka ta od 1 lipca 2016 r. wynosi 0,25%.
6. Pracodawca otrzymuje z Fundacji Rynku Pracy Colland rekompensatę zredukowanej wydajności pracownika korzystającego z regulacji zmniejszenia wymiaru czasu pracy. Świadczenie to jest oparte o skalę płac B, grupę stanowisk F i stopień 9. Od 1 stycznia 2020 roku świadczenie to będzie oparte o skalę płac B, grupę stanowisk H i stopień 11. Jeśli pracownik korzystający z tej regulacji ponownie zmniejszy wymiar czasu pracy, wysokość świadczenia dla pracodawcy nie ulegnie zmianie.

Artykuł 51 Szas

Sektor umożliwia pracodawcom uczestnictwo w Towarzystwie Ubezpieczeń Wzajemnych Szas w celu ubezpieczenia kosztów absencji pracowników i ich niezdolności do pracy. Szas oferuje pracownikom dodatkowe ubezpieczenie na wypadek niezdolności do pracy (patrz: załącznik 6).

Artykuł 52 Społeczna Fundacja Rynku Pracy Colland

Społeczna Fundacja Rynku Pracy Colland istnieje na podstawie zawartego z innymi sektorami rolniczymi układu zbiorowego pracy – cao Fundacji Rynku Pracy Colland. (Patrz: załącznik 5).

Artykuł 53 Przywileje związkowe

1. W porozumieniu z organizacjami pracowników pracodawca dopuszcza zatrudnionego przez związki zawodowe przedstawiciela związków do swego przedsiębiorstwa.
2. Organizacje pracownicze mają prawo do wyznaczenia jednej lub kilku osób jako działaczy związkowych i powiadamiają o tym pracodawcę.
3. Działacze związkowi mają prawo do maksymalnie 10 dni urlopu bezpłatnego na działalność związkową.
4. Pracodawca nie dyskryminuje działaczy związkowych – w szczególności przy przyznawaniu nagród lub awansów – ze względu na ich funkcję jako osoby pierwszego kontaktu ze związkami lub ze względu na działalność związkową. Działacz związkowy może się zwrócić z ewentualną skargą do stron układu zbiorowego pracy.
5. Pracodawca udziela pomocy zatrudnionemu przez związki zawodowe przedstawicielowi związków oraz działaczowi związkowemu, na przykład poprzez udostępnienie sali zebrań.
6. Pracodawca udziela bezpłatnego urlopu członkom związków zawodowych zaproszonym na zebranie ogólne lub kongres związków zawodowych i, jeśli stan przedsiębiorstwa na to pozwala, na udział w kursach organizowanych przez związki zawodowe.

Zebrania wyłącznie członków związków zawodowych danego przedsiębiorstwa odbywają się poza godzinami pracy.
7. Pracodawca wyraża zgodę na odprowadzanie składki członkowskiej związków zawodowych od wynagrodzenia brutto.
8. Organizacje zawierające niniejszy układ zbiorowy pracy ze strony pracodawców informują swoich członków o możliwości odliczenia składek związkowych od podatków, patrz: ust. 7.

Artykuł 54 Praca tymczasowa i pracownicy tymczasowi

1. Pracodawca, również ten nie mający bezpośrednio zatrudnionych pracowników, a korzystający z pracy tymczasowej, jest zobowiązany do zatrudniania pracowników wyłącznie poprzez agencje pracy tymczasowej, które przez cały okres trwania umowy o pracę tymczasową posiadają aktualne certyfikaty NEN 4400-1 bądź NEN 4400-2 wydane przez Stichting Normering Arbeid (SNA). Patrz też: załącznik 13 i www.normeringarbeid.nl.
2. Pracodawca wymaga od agencji pracy tymczasowej, by od pierwszego dnia pobytu pracownika w przedsiębiorstwie pracodawcy wypłacano pracownikowi wynagrodzenie zgodnie z normami obowiązującymi w przedsiębiorstwie zleceńodawcy (pracodawcy-użytkownika), zgodnie z ustaleniami układu zbiorowego pracy dla agencji pracy tymczasowej.
3. Pracodawca ma obowiązek upewnienia się co do tego, że agencja pracy tymczasowej, z której usługi korzysta, stosuje się do wymagań ust. 2. W tym celu pracodawca domaga się od agencji pracy tymczasowej możliwości kontrolowania pasków wypłat pracowników tymczasowych i losowo je kontroluje. Na wniosek wspólnej komisji pracodawców i pracowników pracodawca udostępnia wykaz agencji pracy tymczasowej, z których usług korzystał.
4. Pracodawca zatrudniający pracowników tymczasowych za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej nie posiadającej certyfikatu NEN-4400 lub nie stosującej się do reguł zawartych w ust. 2 i 3 niniejszego artykułu, ponosi odpowiedzialność cywilną za nieprzestrzeganie warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych przez cały okres oddelegowania.

Artykuł 55 Przeszłość spowodowany warunkami atmosferycznymi

1. Przeszłość spowodowany warunkami atmosferycznymi występuje wówczas, gdy:

- występują nadzwyczajne warunki atmosferyczne oraz
- gdy pracownik nie może wykonywać zazwyczaj wykonywanych prac.

Przełożony/pracodawca ocenia w porozumieniu z pracownikami, których to dotyczy:

- czy występuje przeszłość spowodowany warunkami atmosferycznymi oraz
- kiedy i na jak długo przeszłość uniemożliwi pracę.

2. Jeśli pracownik nie może wykonywać pracy z powodu przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi, to niezależnie od tego, jak długo występuje taka sytuacja, obowiązują poniższe:

- a. pracodawca wypłaca faktyczne wynagrodzenie;
- b. w miarę możliwości pracownik wykonuje inne prace w przedsiębiorstwie pracodawcy;
- c. w przypadku rocznej normy godzinowej: do osiągnięcia rocznej normy godzinowej wliczane są godziny, jakie pracownik zazwyczaj ma wpisane w harmonogram pracy.

3. W odstępstwie od ust. 2 pkt a. oraz art. 7:628 ust. 1 k.c. ustala się, że pracodawca nie ma obowiązku wypłacania wynagrodzenia faktycznego, jeśli praca jest niemożliwa wskutek:

- a. mrozu, oblodzenia i opadów śniegu, jak opisano w ust. 4 pkt. a;
- b. obfitych opadów atmosferycznych, jak opisano w ust. 4 pkt. a;
- c. wysokiego poziomu wody, gradu albo innych nadzwyczajnych warunków atmosferycznych, jak opisano w ust. 4 pkt. c;

oraz:

d. upłynęła następująca liczba dni oczekiwania:

- w przypadku mrozu, oblodzenia i opadów śniegu: dwa dni robocze w okresie od 1 listopada do 31 marca włącznie;
- w przypadku obfitych opadów atmosferycznych: 19 dni roboczych na rok kalendarzowy;
- w przypadku innych nadzwyczajnych warunków atmosferycznych: dwa dni robocze na rok kalendarzowy.

4.

a. Mróz, oblodzenie i opady śniegu w okresie od 1 listopada do 31 marca włącznie. Mróz występuje wówczas, gdy spełniona zostanie co najmniej jedna z poniższych norm określających wystąpienie mrozu:

- zmierzona temperatura w godzinach między 00.00 a 7.00 była niższa niż -3°C ;
- zmierzona temperatura o godzinie 7.00 i o 9.00 wynosiła -0.5°C albo mniej;
- zmierzona temperatura o godzinie 9.00 wynosiła -1.5°C albo mniej;
- o godzinie 10.00 ziemia jest nadal zmrożona;
- temperatura odczuwalna o godzinie 9.30 wynosiła według pomiarów -6.0°C albo mniej. W tym wypadku nie musi występować mróz;

Oblodzenie występuje w obszarze oznaczonym kodem pocztowym, gdzie znajduje się miejsce pracy, w którym pracuje albo miałby pracować pracownik. Określa się to na podstawie pomiarów stacji pogodowej KNMI.

Opady śniegu występują wówczas, gdy śnieg w dowolnej ilości leży na ziemi przez co najmniej 24 godziny.

- b. Obfite opady atmosferyczne występują wówczas, gdy na terenie przyporządkowanym do kodu pocztowego, w którym pracuje pracownik, w dniu roboczym w godzinach 7.00–19.00 pada przez co najmniej 300 minut. Określa się to na podstawie pomiarów stacji pogodowej KNMI.
- c. Inne nadzwyczajne warunki atmosferyczne:

- sztorm: siła wiatru co najmniej 8 w skali Beauforta

- upał: co najmniej 35 °C albo 5 następujących po sobie dni o temperaturze dziennej co najmniej 27 °C;
 - albo:
 - 3 następujące po sobie dni: temperatura w nocy >18 °C i temperatura za dnia >30 °C;
 - albo:
 - 3 następujące po sobie dni: temperatura w nocy >20 °C i temperatura za dnia >32 °C;
 - uciążliwości związane z wodą wskutek wystąpienia rzek, kanałów itp. jak również zwyczajnych opadów deszczu lub ulew, które powodują niedostępność miejsca pracy;
 - skutki wiatru, mrozu, śniegu albo gradu sprawiające, że praca staje się niemożliwa albo niebezpieczna.
- d. Jeżeli pomiary KNMI nie potwierdzają warunków atmosferycznych uniemożliwiających pracę, pracodawca samodzielnie przechowuje dokumentację/zdjęcia, aby móc ewentualnie w późniejszym momencie wykazać, dlaczego niemożliwe było wykonywanie pracy.
5. Jeżeli pracodawca na podstawie ust. 3 nie jest zobowiązany do dalszego wypłacania wynagrodzenia faktycznego, to pracodawca może w imieniu pracownika złożyć wniosek o zasiłek dla bezrobotnych (WW-uitkering) w Urzędzie Realizacji Ubezpieczeń Społecznych (UWV). Dzieje się to w ramach regulacji dot. przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi (Regeling Onwerkbaar Weer). Obowiązują przy tym następujące ustalenia:
- a. W dniu zgłoszonym w Urzędzie Realizacji Ubezpieczeń Społecznych (UWV): pracodawca nie może zlecić pracownikowi wykonywania prac (zastępczych) ani zatrudnić osoby trzeciej do wykonywania prac zazwyczaj wykonywanych przez pracownika.
 - b. Pracodawca uzupełnia zasiłek dla bezrobotnych (WW-uitkering) danego pracownika do 100% wynagrodzenia faktycznego.
6. Jeśli pracodawca nie złoży wniosku o zasiłek dla bezrobotnych (WW-uitkering) albo jeśli wniosek zostanie odrzucony przez Urząd Realizacji Ubezpieczeń Społecznych (UWV), to zastosowanie ma ustęp 2. Pracodawca wypłaca wówczas faktyczne wynagrodzenie.
- 7.
- a. Zgodnie z wytycznymi dot. realizacji pracodawca zgłasza w w Urzędzie Realizacji Ubezpieczeń Społecznych (UWV) za pomocą udostępnionego w tym celu przez UWV formularza każdy dzień, kiedy pracownik nie może pracować z powodu warunków atmosferycznych wskazanych w ust. 4 niniejszego artykułu. Pracodawca wskazuje przy tym dla każdego pracownika liczbę godzin pracy i lokalizację, w której nie mógł on wykonywać pracy. Ponadto pracodawca wskazuje stanowisko pracownika oraz powód niemożności wykonywania prac.
 - b. Pracownik musi zostać powiadomiony przed 10:00 rano o tym, że danego dnia z powodu warunków atmosferycznych nie musi przychodzić do pracy.
Jeżeli pracownik zostanie odesłany przez pracodawcę do domu z powodu warunków atmosferycznych, to pracownik otrzyma powiadomienie także w tej kwestii.

Artykuł 56 Uzupełnienie zasiłku przy skróceniu czasu pracy

Pracodawca korzystający z regulacji dotyczącej skrócenia czasu pracy uzupełnia zasiłek WW pracownika do wysokości wynagrodzenia netto otrzymywanego w przypadku niestosowania owej regulacji.

Artykuł 57 Zakwaterowanie

1. Jeżeli pracodawca zapewnia zakwaterowanie pracownikowi zagranicznemu przebywającemu okresowo w Holandii, z którym zawarł umowę o pracę, to warunki mieszkaniowe, sanitarne, możliwość gotowania, ogrzewanie i bezpieczeństwo pożarowe muszą spełniać przynajmniej wskazane poniżej wymogi (układu zbiorowego pracy i certyfikacji).
2. Pracodawca oferuje zakwaterowanie w cenie równej rzeczywiście poniesionym kosztom, przy czym maksymalna dozwolona kwota tygodniowo wynosi 20% przysługującego pracownikowi ustawowego

wynagrodzenia minimalnego (dla pracowników młodocianych) przy 38-godzinnym tygodniu pracy. Pobierana kwota zawiera opłaty za ogrzewanie, wodę i elektryczność.

3. Aby móc odliczać koszty zakwaterowania z ustawowego wynagrodzenia minimalnego, należy spełnić warunki opisane w ustawie o przeciwdziałaniu fikcyjnym konstrukcjom na rynku pracy (*Wet Aanpak Schijnconstructies*) w dzienniku ustaw z roku 2016 nr 419 (*Staatsblad 2016, nr. 419*) i ogólnych przepisach wykonawczych (*AMvB*). Aby możliwe było potrącanie kosztów zakwaterowania z wynagrodzenia, pracownik musi wyrazić na to zgodę w formie pisemnego upoważnienia dla pracodawcy (model upoważnienia można znaleźć pod adresem <https://werkgeverslijn.nl/algemene-personeelsinstrumenten>). Stanowią one między innymi, że zakwaterowanie musi posiadać certyfikat wydany przez akredytowaną instytucję certyfikującą w oparciu o standardy zaproponowane przez pracodawców i pracowników. W sektorze rolniczym istnieją następujące dwie możliwości:
- Przedsiębiorstwo, które potrąca koszty zakwaterowania, uzyskało lub uzyskuje certyfikat Agrarisch Keurmerk Flexwonen. Przedsiębiorstwo podpisało w tym celu umowę z Instytucją Certyfikującą wydającą certyfikat Agrarisch Keurmerk Flexwonen. Ponadto przedsiębiorstwo podpisało oświadczenie własne o przestrzeganiu postanowień układu zbiorowego pracy stanowiące załącznik 15 niniejszego układu zbiorowego pracy.
 - Przedsiębiorstwo, które pobiera koszty zakwaterowania, uzyskało certyfikat fundacji Stichting Normering Flexwonen.

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

1.7	<p>Wymogi dla kategorii „pozostałe”:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokale są podłączone do prądu, dostępna jest woda. • Lokale znajdują się w odstępnie co najmniej 5 metrów od siebie i od innych zabudowań. • Dostępna jest ogrzewana stołówka firmowa służąca do spożywania posiłków i rozrywki lub porównywalne z nią pomieszczenie. <p>Audytor ocenia stan lokali, biorąc pod uwagę wodoszczelność, równość posadzek, stan izolacji.</p>	Układ zbiorowy pracy i certyfikat
2	Zaplecze sanitarne, bezpieczeństwo i higiena	Standard oparty o
2.1	Jest co najmniej 1 toaleta na 8 osób, a ewentualne dodatkowe toalety muszą spełniać wymogi bezpieczeństwa (pożarowego) i higieny.	Układ zbiorowy pracy i certyfikat
2.2	Jest co najmniej 1 prysznic na 8 osób, a ewentualne dodatkowe prysznice muszą spełniać wymogi bezpieczeństwa (pożarowego) i higieny.	Układ zbiorowy pracy i certyfikat
2.3	<p>Bezpieczeństwo i higiena:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Brak widocznego przeciążenia sieci elektrycznej (rozdzielacze, kuchenki, przedłużacze etc.). • W wilgotnych pomieszczeniach należy zapewnić dobrą wentylację. • Brak grzyba na murach i ścianach. • W wilgotnych pomieszczeniach nie może być możliwości wniknięcia wody do elektrycznych opraw oświetleniowych. <p>Niedopuszczalne jest występowanie warunków, które mogłyby spowodować niebezpieczeństwo lub obrażenia.</p>	Układ zbiorowy pracy i certyfikat
2.4	Ogrzewanie centralne, kuchenka gazowa i bojler muszą być kontrolowane raz na dwa lata, a kontrola musi zostać udokumentowana. Kontrolę musi przeprowadzać firma lub osoba posiadająca certyfikat OK-CV.	Układ zbiorowy pracy
3	Wyposażenie	Standard oparty o
3.1	Lodówka/lodówki, 30 litrów w chłodziarce/zamrażarce na osobę. Ewentualne dodatkowe litry także muszą spełniać wymogi bezpieczeństwa (pożarowego) i higieny.	Układ zbiorowy pracy
3.2	Kuchenka/kuchenki, co najmniej 4 palniki. Dla więcej niż 8 osób 1 palnik na 2 osoby, dla więcej niż 30 osób co najmniej 16 palników.	Układ zbiorowy pracy
4	Udzielanie informacji i pozostałe wymogi	Standard oparty o
4.1	<p>Napisana w języku mieszkańców i umieszczona w centralnym miejscu karta informacyjna o sposobie postępowania w razie sytuacji awaryjnej zawiera co najmniej następujące numery telefonów:</p> <ul style="list-style-type: none"> • własny zarządca/ratownik • policja lokalna • straż pożarna • 112 (w sytuacji zagrożenia życia) • skrócony regulamin domu w języku danego kraju • plan ewakuacji i procedura alarmowa 	Układ zbiorowy pracy i certyfikat
4.2	Audytor musi mieć dostęp do każdego pomieszczenia – z poszanowaniem obowiązujących zasad prywatności i dobrych obyczajów – aby móc uzyskać pełne informacje o całości danego zakwaterowania.	Układ zbiorowy pracy i certyfikat
5	Bezpieczeństwo pożarowe	Standard oparty o

5.1	<p>Gaśnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • możliwe jest skontrolowanie daty ważności i daty przydatności, przegląd następuje co 2 lata • gaśnica zawiera 6 litrów środka gaśniczego • na gaśnicy znajduje się instrukcja użycia • w obrębie 5 metrów od miejsca gotowania obecna jest co najmniej 2-kilogramowa gaśnica. Kontrolę musi przeprowadzać firma/osoba posiadająca certyfikat REOB, patrz: https://www.kiwa.nl/ 	Układ zbiorowy pracy i certyfikat
5.2	Koc przeciwpożarowy (w miejscu służącym do gotowania).	Układ zbiorowy pracy
5.3	<p>We wskazanych miejscach zamontowane są działające czujniki dymu i czadu. Na każdą kondygnację przypada co najmniej 1 działający (sprawdzić) czujnik dymu.</p> <p>Montaż w odległości co najmniej 50 cm od ściany, w najwyższym punkcie sufitu; jeśli sufit ma skos, to 90 cm od najwyższego punktu.</p>	Układ zbiorowy pracy i certyfikat
6	Wymogi gminne	Standard oparty o
6.1	Jeśli gmina wydała zezwolenie na zakwaterowanie, to zakwaterowanie musi spełniać co najmniej wymogi opisane w tym zezwoleniu.	Układ zbiorowy pracy i certyfikat
7	Dobry pracodawca	Standard oparty o
7.1	Pracodawca oświadcza, że będzie postępować jak dobry pracodawca i będzie w pełni stosować się do postanowień układu zbiorowego pracy dla ogrodnictwa szklarniowego. Pracodawca potwierdza to poprzez podpisanie oświadczenia własnego (patrz załącznik 15). Kopia tego oświadczenia musi znajdować się w aktach u instytucji certyfikującej. Format oświadczenia własnego można uzyskać od linii dla pracodawców w rolnictwie i ogrodnictwie (<i>de Werkgeverslijn land- en tuinbouw</i>).	Certyfikat

ROZDZIAŁ 10 USTALENIA KOŃCOWE

Artykuł 58 Wspólna komisja organizacji pracodawców i pracowników w Ogrodnictwie Szklarniowym

1. Strony układu zbiorowego pracy powołują do życia wspólną komisję organizacji pracodawców i pracowników Ogrodnictwa Szklarniowego (dalej nazywaną: Komisja).
2. Komisja ma uprawnienia w następujących sprawach:
 - a. rozpatrywanie wniosków dotyczących zastosowania regularnej pracy w niedzielę, jak to opisano w art. 23;
 - b. zwrócenie się do pracodawcy o udostępnienie wykazu agencji pracy tymczasowej, z usług których korzystał w danym okresie, zgodnie z art. 54;
 - c. rozpatrywanie odwołań wnoszonych przez organy przedstawicielskie, organizacje pracodawców i pracowników przeciwko stosowaniu w przedsiębiorstwie niniejszego układu zbiorowego pracy, zgodnie z art. 59;
 - d. doradztwo, na prośbę pracodawcy bądź pracownika, w kwestii rozumienia i stosowania przepisów niniejszego układu zbiorowego pracy, zgodnie z art. 60;
 - e. pośrednictwo w przypadku konfliktów dotyczących rozumienia i stosowania przepisów niniejszego układu zbiorowego pracy, zgodnie z art. 60;
 - f. na prośbę pracodawcy lub grupy pracodawców udzielenie zgody na zwolnienie od zastosowania jednego lub więcej przepisów niniejszego cao, zgodnie z art. 59;
3. Zasady pracy Komisji są opisane w regulaminie, zawartym w załączniku 9.

Artykuł 59 Odwołanie od przypisania do danego układu zbiorowego pracy oraz zwolnienie ze stosowania przepisów układu zbiorowego pracy

1. Organ przedstawicielski pracowników lub – w przypadku braku takiego organu – większość pracowników oraz organizacje pracownicze i organizacje pracodawców będące stronami niniejszego układu mogą odwołać się do wspólnej Komisji, jak to ujęto w art. 58, w kwestii zakwalifikowania danego przedsiębiorstwa do niniejszego układu zbiorowego pracy. Odwołanie to można wnieść za każdym razem, kiedy pracodawca kwalifikuje przedsiębiorstwo do niniejszego układu zbiorowego pracy.
2. Wspólna Komisja może na wniosek pracodawcy udzielić zgody na zwolnienie ze stosowania jednego lub więcej przepisów układu zbiorowego pracy dla ogrodnictwa szklarniowego. Komisja udziela zgody na takie zwolnienie w przypadku ważnych argumentów, na podstawie których nie można wymagać od wnioskodawcy, racjonalnie rzecz biorąc, stosowania przepisów układu. O ważnych argumentach mowa jest wtedy, gdy specyficzne cechy danego przedsiębiorstwa w istotnych kwestiach odróżniają je od przedsiębiorstw już zakwalifikowanych do tego układu pracy. Zwolnienia udziela się najwyżej na okres obowiązywania układu zbiorowego pracy. W chwili wprowadzenia nowego układu wnioskodawca powinien złożyć nowy wniosek o zwolnienie ze stosowania jego przepisów.

Artykuł 60 Wykładnia treści postanowień układu zbiorowego pracy i spory

1. Na prośbę pracodawcy i/lub pracownika Komisja doradza w kwestiach rozumienia i stosowania przepisów cao oraz wydaje orzeczenia w przypadku sporów odnośnie do ustaleń układu zbiorowego pracy.
2. Rozpatrywanie sporów przez Komisję nie wyklucza wszczęcia procedury sądowej.

Artykuł 61 Osoba zaufania ds. równego traktowania

Ze skargami dotyczącymi dyskryminacji, molestowania seksualnego lub zastraszania, czy też innego rodzaju nierównego traktowania, pracownicy mogą się zwrócić do osoby zaufania. Kontakt z osobą zaufania jest możliwy pod numerem telefonu 020–2050239 przez Result Mediation w Weesp.

Artykuł 62 Wymagania dotyczące postawy stron układu zbiorowego pracy

W kontaktach z pracodawcami i pracownikami strony układu zalecają, by ewentualne spory dotyczące zastosowania i wykładni treści postanowień układu zbiorowego pracy zostały przedstawione do rozstrzygnięcia Wspólnej Komisji. Strony układu wykazują wstrzemięźliwą postawę w informowaniu prasy i innych organów o sporach między pracodawcami i pracownikami – w szczególności w okresie, w którym zaangażowani w spór pracodawca i pracownik (pracownicy) mają jeszcze możliwość skierowania wniosku do Komisji.

Artykuł 63 Wprowadzanie zmian

1. Jeśli w czasie obowiązywania niniejszego układu zbiorowego pracy zaistnieją okoliczności nadzwyczajne, w wyniku których – w opinii przynajmniej jednej ze stron układu – konieczne jest wprowadzenie do niego zmian, to każda ze stron układu ma prawo do zainicjowania negocjacji na ten temat. Strony zobowiązują się do udziału w tych rokowaniach.
2. Strony zachowują prawo do wypowiedzenia układu z istotnych powodów, przez które rozumie się przede wszystkim wdrażanie i konsekwencje nowych ustaw traktujących o ubezpieczeniach społecznych oraz orzecznictwo w tym zakresie.

Artykuł 64 Ustalenia sprzeczne z obecnym układem zbiorowym pracy

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

Artykuł 65 Okres obowiązywania i zakończenie układu zbiorowego pracy

Niniejszy układ zbiorowy pracy obowiązuje od 1 stycznia 2020 r. do 31 grudnia 2022 r. włącznie. Po upływie umówionego okresu układ wygasa z mocy prawa bez uprzedniego aktu wypowiedzenia.

ZAŁĄCZNIK 1 Organ doradczy pracowników – w nawiązaniu do rozdziału 1, art. 3, ust. 10

W odniesieniu do partycypacji pracowniczej Ustawa o Radach Pracowników (*Wet op de ondernemingsraden*) definiuje obowiązek pracodawców utworzenia rady pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 50 osób (art. 2–4 Ustawy o Radach Pracowników).

Dla mniejszych przedsiębiorstw ustawa ta przewiduje następujące reguły partycypacji pracowniczej:

Art. 35c, ust.1:

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

Art. 35d ust. 1:

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

Obie grupy określa się więc pojęciem „przedstawicielstwo pracownicze”.

Dodatki w rocznym modelu godzinowym

I	Godziny przewyższające godzinową normę roczną (art. 19): saldo godzin ponadwymiarowych stanowiących godziny nadliczbowe chyba że obowiązują dodatki z pkt. II albo pkt. III ***				
	Saldo godzin ponadwymiarowych stanowiących godziny nadliczbowe w momencie rozliczenia *				35%
II	Godziny powyżej normy dziennej i tygodniowej stanowiące godziny nadliczbowe ***				
	> 10 godzin na dzień				50%
	> 48 godzin na tydzień				50%
III	Dodatek za nietypowe godziny pracy ****:				
	a. Poniedziałek–piątek **				
	00.00	do	06.00**	noc/wcześnie rano	50%
	06.00	do	20.00	dzień	0%
	20.00	do	24.00	wczesny wieczór/noc	50%
	b. sobota **				
	00.00	do	06.00**	noc/wcześnie rano	50%
	06.00	do	15.00	dzień	0%
	15.00	do	24.00	popołudnie/wczesny wieczór/noc	50%
	c. niedziela *****				
	00.00	do	24.00	doła	100%
	d. niedziela		Regularna praca w niedzielę odbywa się zgodnie z artykułem 23		
	00.00	do	06.00	noc/wcześnie rano	100%
	06.00	do	15.00	maks. 5 godzin	0%
	06.00	do	15.00	godziny ponad 5 godzin	100%
15.00	do	24.00	popołudnie/wieczór/noc	100%	

Dodatki się nie sumują: zastosowanie ma najwyższy dodatek.

* Chyba że zdecydowano się na cotygodniowy moment rozliczenia zgodnie z art. 21 ust. 3 podpunkt c

** Chyba że zostanie od tego odstąpione na maksymalnie 13 tygodni zgodnie z postanowieniami art. 32 ust. 1

*** Za wymienione w pkt. I i II dodatki oraz wynagrodzenie nie przysługuje dodatek urlopowy

**** W przypadku wynagrodzenia wymienionego w pkt. III nie przysługuje dodatek urlopowy za dodatek

***** Za pracę w niedzielę przysługuje dodatek 100%, chyba że obowiązuje regulacja dotycząca regularnej pracy w niedzielę zgodnie z **Error! Reference source not found.** albo regulacja dotycząca pracy zmianowej **Error! Reference source not found.** i **Error! Reference source not found.**

Dodatki w przypadku standardowego harmonogramu pracy

I	Godziny powyżej ustalonej liczby godzin w tygodniu (co najmniej 38 godzin) (artykuł 32), chyba że obowiązują dodatki z pkt. II albo pkt. III **				35%
II	Godziny powyżej normy dziennej i tygodniowej **: 				
	> 10 godzin na dzień				50%
	> 48 godzin na tydzień				50%
III	Dodatek za nietypowe godziny pracy ***:				
	a. Poniedziałek–piątek *				
	00.00	do	06.00*	noc/wcześnie rano	50%
	06.00	do	20.00	dzień	0%
	20.00	do	24.00	wczesny wieczór/noc	50%
	b. sobota *				
	00.00	do	06.00*	noc	50%
	06.00	do	15.00	dzień	0%
	15.00	do	24.00	popołudnie/wczesny wieczór/noc	50%
	c. niedziela ****				
	00.00	do	24.00	doba	100%
	d. niedziela		Regularna praca w niedzielę odbywa się zgodnie z artykułem 23		
	00.00	do	06.00	noc/wcześnie rano	100%
	06.00	do	15.00	maks. 5 godzin	0%
	06.00	do	15.00	godziny ponad 5 godzin	100%
	15.00	do	24.00	popołudnie/wieczór/noc	100%

Dodatki się nie sumują: zastosowanie ma najwyższy dodatek.

* Chyba że zostanie od tego odstąpione na maksymalnie 13 tygodni zgodnie z postanowieniami art. 32 ust. 1

** Za wymienione w pkt. I i II dodatki oraz wynagrodzenie nie przysługuje dodatek urlopowy

*** W przypadku wynagrodzenia wymienionego w pkt. III nie przysługuje dodatek urlopowy za dodatek

**** Za pracę w niedzielę przysługuje dodatek 100%, chyba że obowiązuje regulacja dotycząca regularnej pracy w niedzielę zgodnie z ROZDZIAŁEM 3 art.23 albo regulacja dotycząca pracy zmianowej ROZDZIAŁ 3 art. 24 i ROZDZIAŁ 3 art. 25.

Tabela dodatków za nieregularne godziny pracy

Godziny	Poniedziałek	Wtorek	Środa	Czwartek	Piątek	Sobota	Niedziela **
00.00							
do							
05.00	50%*	50%*	50%*	50%*	50%*	50%*	
06.00							
							100%**
do	0%						
		0%	0%	0%	0%	0%	
15.00							
16.00						50%	
do							
20.00							
21.00	50%	50%	50%	50%	50%	50%	
do							
23.00							

Objaśnienie tekstowe w art. 32 jest decydujące w kwestii objaśnień co do dodatków za nietypowe godziny pracy. Niebieskie godziny to godziny, za które przysługuje dodatek w wysokości 50%.

Zielone godziny to godziny, za które nie przysługuje dodatek.

* Obowiązuje dodatek w wysokości 50%, chyba że pracodawca korzysta z przesunięcia czasu pracy zgodnie z art. 15 ust. 2.

** Za pracę w niedzielę przysługuje dodatek 100%, chyba że obowiązuje regulacja dotycząca regularnej pracy w niedzielę zgodnie z art.23 albo regulacja dotycząca pracy zmianowej zgodnie z art. 24 i art. 25.

ZALĄCZNIK 2 Siatka referencyjna stanowisk, należąca do art. 33

Dział Grupa	10. Produkcja	20. Logistyka	30. Jakość	40. Technika	50. Handel	60. Administracja i ICT	70. Staff&Facility
B. 21-35	Pracownik produkcji ogrodnictwa szklarniowego II 00.1.2 (Uprawa warzyw) 00.2.2 (Rośliny doniczkowe) 00.3.2 (Uprawa kwiatów) 00.4.2 (Hodowla roślin)						01. Pracownik gospodarczy
C. 36-50	Pracownik produkcji ogrodnictwa szklarniowego I 00.1.1 (Uprawa warzyw) 00.2.1 (Rośliny doniczkowe) 00.3.1 (Uprawa kwiatów) 00.4.1 (Hodowla roślin) 06.Operator maszyn II	01. Pracownik kompletujący zamówienia					02. Pracownik kantyny
D. 51-65	03. Pracownik uprawy II 07. Operator maszyn I	02.Operator wózków widłowych 03. Pracownik logistyki					
E. 66-85	04. Pracownik uprawy I	04. Kierowca krajowy	01. Pracownik laboratorium/ Laborant			01. Pracownik administracyjny	03. Recepcjonistka/ Telefonistka
F. 86-105	05. Samodzielny pracownik uprawy			02. Pracownik ogólnotechniczny II		02. Pracownik księgowości	
G. 106-125	08. Brygadzysta uprawy 11. Specjalista ds. ochrony roślin			01. Pracownik serwisu 03. Pracownik ogólnotechniczny I	01. Pracownik działu sprzedaży		
H.126-145	09. Kierownik uprawy 10. Specjalista ds. uprawy	05. Kierownik logistyki				03. Księgowy/ Kierownik administracji	

Adresy stron zawierających układ zbiorowy pracy: patrz załącznik 14.

Centralna Komisja Odwoławcza ds. Klasyfikacji Stanowisk (*Centrale Beroepscommissie functiewaardering*), kontakt pod adresem:

Actor
Stationsweg 1
3445 AA Woerden
Tel.: 088-3292030

ZAŁĄCZNIK 3 Regulamin procedury odwoławczej w kwestiach dotyczących zaklasyfikowania stanowiska pracy – w nawiązaniu do rozdziału 4, art. 33, ust. 1, pkt g

ZASADY OGÓLNE

Artykuł 1 Wniesienie sprzeciwu i odwołanie

1. Pracownik, który jest zdania, że jego stanowisko nie zostało przez pracodawcę właściwie opisane lub (z powodu zmiany stanowiska) nie jest już właściwie opisane i zaklasyfikowane, ma prawo zakwestionować postanowienie pracodawcy dotyczące klasyfikacji stanowiska pracownika oraz odwołać się od niego.
2. W procedurze tej rozróżnia się dwie fazy:
 - a. faza sprzeciwu
 - b. faza odwołania

FAZA SPRZECIWU

Artykuł 2 Wewnętrzna procedura sprzeciwu

1. Przed rozpoczęciem fazy sprzeciwu pracownik musi najpierw próbować dojść do porozumienia z pracodawcą na drodze polubownej.
2. Pracownik musi złożyć u pracodawcy swój sprzeciw w formie pisemnej w terminie 30 dni od daty ogłoszenia postanowienia o klasyfikacji stanowiska.
3. Pracodawca w ciągu 30 dni od daty otrzymania sprzeciwu informuje pisemnie pracownika o tym, czy klasyfikacja stanowiska zostanie utrzymana czy zmieniona.
4. W przypadku braku reakcji pracodawcy w terminie 30 dni pracownik może uznać swój sprzeciw za odrzucony.
5. Pracownik może złożyć odwołanie przeciwko decyzji pracodawcy do Centralnej Komisji Odwoławczej ds. Klasyfikowania Stanowisk w Ogrodnictwie Szklarniowym (*Centrale Beroepscommissie Functieindeling Glastuinbouw*).
6. Pracownik może złożyć odwołanie również w sytuacji nieotrzymania odpowiedzi na wniosek o decyzję w kwestii aktualnego zaklasyfikowania stanowiska.

FAZA ODWOŁANIA

Artykuł 3 Zadania, skład i sposób pracy Centralnej Komisji Odwoławczej

1. Centralna Komisja Odwoławcza ds. Klasyfikacji Stanowisk Pracy w Ogrodnictwie Szklarniowym (dalej nazywana Komisją Odwoławczą) ma za zadanie wydawanie wiążących porad w sporach związanych z zaklasyfikowaniem stanowisk pracy pracowników.
2. W skład Komisji Odwoławczej wchodzi od trzech do pięciu członków. Organizacje pracowników, zaangażowane w ustalanie układu zbiorowego pracy dla ogrodnictwa szklarniowego, wyznaczają jednego lub dwóch członków Komisji. Podobnie organizacje pracodawców, zaangażowane w ustalanie układu, wyznaczają jednego lub dwóch członków, przy czym liczba członków Komisji ze strony organizacji pracodawców musi być identyczna jak członków ze strony organizacji pracowników. Komisji Odwoławczej przewodzi niezależny przewodniczący.
3. Każdy członek ze strony organizacji pracodawców i pracowników oraz przewodniczący mają po jednym głosie. Członkowie wydają oceny bez zobowiązań i uprzednich konsultacji, zgodnie z racjonalnym i uczciwym podejściem.
4. Członek Komisji, który jest (lub był) bezpośrednio powiązany z przedłożoną kwestią, nie bierze udziału w jej rozpatrywaniu i podejmowaniu decyzji.
5. Komisję Odwoławczą wspiera w jej pracy (urzędowy) sekretarz.
6. Komisja Odwoławcza korzysta z doradztwa zewnętrznych ekspertów do spraw klasyfikacji stanowisk.

7. Sekretarz i zewnętrzni biegli nie wchodzą w skład Komisji i nie mają prawa głosu.
8. Zarówno członkowie Komisji Odwoławczej, jak i sekretarz oraz zewnętrzni biegli są zobowiązani do poufnego traktowania wszystkich informacji, z którymi mają do czynienia z racji zasiadania w Komisji lub funkcji z nią związanej.

Artykuł 4 Wniesienie odwołania

1. Pracownik może wnieść odwołanie do Komisji Odwoławczej dopiero po zakończeniu wewnętrznej procedury sprzeciwu. Jeżeli pracodawca nie przekazał swojej decyzji pracownikowi w terminie 30 dni, jak to opisano w art. 2 i 3, wówczas wewnętrzną procedurę uważa się za zakończoną w ostatnim dniu tego terminu.
2. Z wniesieniem odwołania do Komisji Odwoławczej nie są związane żadne koszty dla pracownika.
3. Pracownik musi w ciągu trzech tygodni od zakończenia wewnętrznej procedury sprzeciwu złożyć pisemne odwołanie u sekretarza (drogą e-mailową na adres: paritaire.commissie@actor.nl lub pocztą zwykłą: Centrale Beroepscommissie Functieindeling Glastuinbouw, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden).
4. Odwołanie musi zawierać:
 - pisemne uzasadnienie pracownika – dlaczego składa odwołanie od takiego zaklasyfikowania swojego stanowiska;
 - opis stanowiska (lub jego kopię) i/lub wypełniony formularz ORBA®, na znak akceptacji podpisany zarówno przez pracownika wykonującego daną funkcję, jak i przez pracodawcę;
 - decyzję co do klasyfikacji stanowisk, podjętą przez pracodawcę (lub jej kopię) albo formularz klasyfikacji stanowiska;
 - pisemną odpowiedź pracodawcy na sprzeciw pracownika z fazy sprzeciwu (lub jej kopię) lub – jeżeli pracodawca nie przekazał takiej informacji –
 - pisemny sprzeciw (lub jego kopię) wniesiony przez pracownika do pracodawcy (zgodnie z art. 2, ust. 2).

Artykuł 5 Uznanie dopuszczalności odwołania

1. Centralna Komisja Odwoławcza ocenia prawidłowość wniesienia odwołania. Pracownik ma możliwość, aby w razie potrzeby, w ciągu 10 dni roboczych, przedstawić informacje uzupełniające.
2. Centralna Komisja Odwoławcza informuje pracownika pisemnie, wraz z uzasadnieniem, w ciągu 15 dni roboczych, o dopuszczeniu odwołania do dalszego rozpatrzenia lub jego niedopuszczeniu.

Artykuł 6 W razie niedopuszczenia odwołania do rozpatrzenia

1. W sytuacji, gdy Komisja Odwoławcza uzna, że nie dopuszcza odwołania do rozpatrzenia, możliwe są następujące kroki:
 - a. pracownik będący członkiem organizacji pracowników, która była stroną przy ustalaniu układu zbiorowego pracy, może się zwrócić do kierownictwa tej organizacji. Członek kierownictwa przedkłada odwołanie pracownika ekspertowi ds. klasyfikacji stanowisk danej organizacji pracowniczej i ekspertowi ds. klasyfikacji stanowisk AAVN. Orzeczenie ekspertów – pod warunkiem, że jest jednogłośne – uznaje się za wiążące.
 - b. pracownik nie będący członkiem organizacji pracowników, która była stroną przy ustalaniu układu zbiorowego pracy, może zwrócić się do organizacji Actor. Ta przedkłada odwołanie pracownika ekspertowi ds. klasyfikacji stanowisk AAVN. Orzeczenie eksperta uznaje się za wiążące.

Artykuł 7 Sposób przeprowadzenia badania

1. W ciągu 10 dni po uznaniu odwołania za dopuszczalne Komisja Odwoławcza wysyła kopię odwołania do pracodawcy, dając mu możliwość złożenia w ciągu 15 dni roboczych argumentów przeciwnych. Otrzymał od pracodawcy odpowiedź Komisja wysyła do pracownika w celu jego zapoznania się z nią.
2. Komisja Odwoławcza powołuje ad-hoc komisję doradczą składającą się z eksperta ds. klasyfikacji stanowisk ze strony organizacji pracowników, która była stroną przy ustalaniu układu zbiorowego pracy, oraz eksperta ds. klasyfikacji stanowisk AAVN. Jeżeli dany pracownik jest członkiem jednej z organizacji pracowników,

które były stroną przy ustalaniu układu zbiorowego pracy dla ogrodnictwa szklarniowego, to najpierw wniosek o wejście w skład doradczej komisji ad-hoc zostanie skierowany do eksperta ds. klasyfikacji stanowisk z innej organizacji pracowników.

3. Komisja doradcza ma za zadanie wydać jednomyślną opinię na temat klasyfikacji danego stanowiska od strony formalnotechnicznej.

W celu wypełnienia tego zadania:

- komisja doradcza otrzymuje pismo odwoławcze pracownika i odpowiedź pracodawcy;
 - komisja może się zwrócić do pracownika i pracodawcy o dalsze wyjaśnienia oraz może przeprowadzić uzupełniające badania (np. miejsca pracy); ma to miejsce zawsze i wyłącznie w obecności zarówno pracownika, jak i pracodawcy.
4. Komisja doradcza dąży do tego, by swoje prace zakończyć w ciągu 2 miesięcy od momentu wpłynięcia odwołania pracownika.
 5. Komisja doradcza przesyła swoją opinię do Komisji Odwoławczej, a sekretarz przesyła ją do pracownika i pracodawcy w celu zapoznania się z nią.

Artykuł 8 Orzeczenie

1. Komisja Odwoławcza w ciągu 1 miesiąca od otrzymania opinii komisji doradczej wydaje orzeczenie. Jest ono przesyłane do danego pracownika i jego pracodawcy w terminie 1 tygodnia.
2. Orzeczenie jest wiążące zarówno dla danego pracownika, jak i jego pracodawcy. Możliwe jest następnie wkroczenie na drogę sądową.

USTALENIA KOŃCOWE

Artykuł 9

Pracownik i pracodawca mają w ramach tej procedury prawo do korzystania z pomocy osób trzecich lub do wyznaczenia swoich reprezentantów. Ewentualne wynikające z tego koszty nie są refundowane.

Artykuł 10

Terminy postępowania wymienione w niniejszym Regulaminie mogą zostać przez Komisję Odwoławczą przedłużone. Postanowienie o przedłużeniu terminu musi za każdym razem zostać odpowiednio umotywowane przez Komisję, a dany pracownik i pracodawca muszą zostać o tym poinformowani.

ZAŁĄCZNIK 4 Płaca i objaśnienia – w nawiązaniu do art. 34 i 35

- 1 **Objaśnienie dotyczące sposobu obliczania płac w Układzie Zbiorowym Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego**
- 2 **Tabela płac skali B** w przypadku rozpoczęcia pracy po 1 lipca 2005 r. Patrz: rozdział 4, art. 34, ust. 2, pkt a.
- 3 **Tabela płac skali A** – poprzednio obowiązująca skala płac, patrz: rozdział 4, art. 34, ust. 2, pkt b.
Tabela płac A wygasa z dniem 1 lipca 2022 roku. Patrz: art. 34 ust. 3.
- 4 **Ustawowe wynagrodzenie minimalne (WML)**

1. **Objaśnienia dotyczące sposobu obliczania płac w Układzie Zbiorowym Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego**

- a. Przy obliczaniu wypłaty miesięcznej stosuje się następujący wzór:
$$\frac{\text{Stawka godzinowa} \times \text{liczba godzin w tygodniu} \times 52,2}{12}$$
- b. Podwyżki płac obliczane są od kwot przewidzianych dla pracowników w wieku od 21 lat do wieku emerytalnego.
- c. Stawki godzinowe: kwoty zaokrągla się do dwóch miejsc po przecinku.
- d. Płace pracowników młodocianych: pochodna stawki godzinowej stopnia 1, zaokrąglona do dwóch miejsc po przecinku.
- e. Płace w skali B2 (tabela płac skali A): wynagrodzenie początkowe w B2 rozpoczyna się na 3 stopniu skali.
- f. Stopa procentowa płac pracowników młodocianych ustalona w układzie zbiorowym pracy:
 - 15 lat: 40%
 - 16 lat: 50%
 - 17 lat: 60%
 - 18 lat: 70%
 - 19 lat: 80%
 - 20 lat: 90%

2. **Tabela płac skali B**

Tabele B1–B3 dotyczą płac skali B, czyli pracowników, którzy rozpoczęli pracę po 1 lipca 2005 r. Patrz: rozdział 4, art. 34, ust. 2, pkt a.

B1 Tabela płac skali B od 1 stycznia 2019 r.

Przy obliczeniach w tabeli zastosowano strukturalną podwyżkę płac (*initiële verhoging*) od 1 lipca 2018 roku w wysokości 3,35%.

Stawki godzinowe

Punkty Orba	21-35	36-50	51-65	66-85	86-105	106-125	126-145
Stopień/skala	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>F</u>	<u>G</u>	<u>H</u>
15 lat	Ustawowe wynagrodzenie minimalne (WML) dla 21 lat * 0,40	4,44 €	4,51 €	4,70 €	4,94 €	5,23 €	5,70 €
16 lat	WML dla 21 lat * 0,50	5,55 €	5,64 €	5,88 €	6,17 €	6,54 €	7,13 €
17 lat	WML dla 21 lat * 0,60	6,66 €	6,77 €	7,05 €	7,40 €	7,84 €	8,56 €
18 lat	WML dla 21 lat * 0,70	7,77 €	7,90 €	8,23 €	8,64 €	9,15 €	9,98 €
19 lat	WML dla 21 lat * 0,80	8,88 €	9,02 €	9,40 €	9,87 €	10,46 €	11,41 €
20 lat	WML dla 21 lat * 0,90	9,99 €	10,15 €	10,58 €	11,11 €	11,76 €	12,83 €
Od 21 lat do wieku emerytalnego AOW							
1	WML dla 21 lat	11,10 €	11,28 €	11,75 €	12,34 €	13,07 €	14,26 €
2	10,19 €	11,55 €	11,75 €	12,21 €	12,83 €	13,60 €	14,83 €
3	10,45 €	11,99 €	12,21 €	12,69 €	13,34 €	14,15 €	15,42 €
4	10,74 €	12,48 €	12,69 €	13,21 €	13,87 €	14,70 €	16,06 €
5	11,08 €	12,99 €	13,21 €	13,74 €	14,47 €	15,30 €	16,69 €
6	11,60 €	13,51 €	13,74 €	14,28 €	15,01 €	15,88 €	17,35 €
7	12,20 €	14,05 €	14,54 €	14,85 €	15,62 €	16,54 €	18,04 €
8				15,45 €	16,24 €	17,19 €	18,78 €
9					16,88 €	17,89 €	19,55 €
10						18,60 €	20,32 €
11							21,11 €

B2 Tabela płac skali B od 1 stycznia 2022 r.

Przy obliczeniach w tabeli zastosowano strukturalną podwyżkę płac (*initiale verhoging*) od 1 lipca 2019 roku w wysokości 3,00%.

Stawki godzinowe

Punkty Orba	21-35	36-50	51-65	66-85	86-105	106-125	126-145
Stopień/skala	B	C	D	E	F	G	H
15 lat	Ustawowe wynagrodzenie minimalne (WML) dla 21 lat * 0,40	4,57 €	4,65 €	4,84 €	5,08 €	5,38 €	5,88 €
16 lat	WML dla 21 lat * 0,50	5,72 €	5,81 €	6,05 €	6,36 €	6,73 €	7,35 €
17 lat	WML dla 21 lat * 0,60	6,86 €	6,97 €	7,26 €	7,63 €	8,08 €	8,81 €
18 lat	WML dla 21 lat * 0,70	8,00 €	8,13 €	8,47 €	8,90 €	9,42 €	10,28 €
19 lat	WML dla 21 lat * 0,80	9,14 €	9,30 €	9,68 €	10,17 €	10,77 €	11,75 €
20 lat	WML dla 21 lat * 0,90	10,29 €	10,46 €	10,89 €	11,44 €	12,11 €	13,22 €
Od 21 lat do 64 lat włącznie							
1	WML dla 21 lat (*)	11,43 €	11,62 €	12,10 €	12,71 €	13,46 €	14,69 €
2	10,50 €	11,90 €	12,10 €	12,58 €	13,21 €	14,01 €	15,27 €
3	10,76 €	12,35 €	12,58 €	13,07 €	13,74 €	14,57 €	15,88 €
4	11,06 €	12,85 €	13,07 €	13,61 €	14,29 €	15,14 €	16,54 €
5	11,41 €	13,38 €	13,61 €	14,15 €	14,90 €	15,76 €	17,19 €
6	11,95 €	13,92 €	14,15 €	14,71 €	15,46 €	16,36 €	17,87 €
7	12,57 €	14,47 €	14,98 €	15,30 €	16,09 €	17,04 €	18,58 €
8				15,91 €	16,73 €	17,71 €	19,34 €
9					17,39 €	18,43 €	20,14 €
10						19,16 €	20,93 €
11							21,74 €

B3 Tabela płac skali B od 1 października 2022 r.

Przy obliczeniach w tabeli zastosowano strukturalną podwyżkę płac (*initiële verhoging*) od 1 stycznia 2022 roku w wysokości 2,50%.

Stawki godzinowe

Punkty Orba	21-35	36-50	51-65	66-85	86-105	106-125	126-145
Stopień/skala	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>F</u>	<u>G</u>	<u>H</u>
15 lat	Ustawowe wynagrodzenie minimalne (WML) dla 21 lat * 0,40	4,69 €	4,76 €	4,96 €	5,21 €	5,52 €	6,02 €
16 lat	WML dla 21 lat * 0,50	5,86 €	5,96 €	6,20 €	6,52 €	6,90 €	7,53 €
17 lat	WML dla 21 lat * 0,60	7,03 €	7,15 €	7,44 €	7,82 €	8,28 €	9,04 €
18 lat	WML dla 21 lat * 0,70	8,20 €	8,34 €	8,68 €	9,12 €	9,66 €	10,54 €
19 lat	WML dla 21 lat * 0,80	9,38 €	9,53 €	9,92 €	10,42 €	11,04 €	12,05 €
20 lat	WML dla 21 lat * 0,90	10,55 €	10,72 €	11,16 €	11,73 €	12,42 €	13,55 €
Od 21 lat do 64 lat włącznie							
1	WML dla 21 lat	11,72 €	11,91 €	12,40 €	13,03 €	13,80 €	15,06 €
2		10,76 €	12,20 €	12,40 €	12,89 €	13,54 €	15,65 €
3		11,03 €	12,66 €	12,89 €	13,40 €	14,08 €	16,28 €
4		11,34 €	13,17 €	13,40 €	13,95 €	14,65 €	16,95 €
5		11,70 €	13,71 €	13,95 €	14,50 €	15,27 €	17,62 €
6		12,25 €	14,27 €	14,50 €	15,08 €	15,85 €	18,32 €
7		12,88 €	14,83 €	15,35 €	15,68 €	16,49 €	19,04 €
8				16,31 €	17,15 €	18,15 €	19,82 €
9					17,82 €	18,89 €	20,64 €
10						19,64 €	21,45 €
11							22,28 €

3. Tabela płac skali A

W tabelach A1–A2 znajdują się tabele płac skali A. Dotyczą one grupy pracowników, którzy rozpoczęli pracę przed 1 lipca 2005 r. Patrz: rozdział 4, art. 34, ust. 2, pkt b. Wobec wszystkich innych pracowników zastosowanie ma tabela płac skali B, tabele B1–B3.

A1 Tabela płac skali A od 1 lipca 2019 r.

Przy obliczeniach w tabeli zastosowano strukturalną podwyżkę płac (*initiële verhoging*) od 1 lipca 2019 roku w wysokości 3,35%.

Wiek	Grupa B-1	Grupa B-2	Grupa C	Grupa D	Grupa E	Grupa F	Grupa G	Grupa H
Od 21 lat do wieku emerytalnego AOW								
1. rok na stanowisku	10,32 €		12,76 €	13,59 €	14,28 €	14,98 €	15,59 €	16,17 €
2. rok na stanowisku	10,68 €		13,00 €	13,79 €	14,50 €	15,15 €	15,78 €	16,37 €
3. rok na stanowisku	10,98 €	10,98 €	13,19 €	13,97 €	14,69 €	15,37 €	16,01 €	16,58 €
4. rok na stanowisku	11,29 €	11,29 €	13,37 €	14,19 €	14,89 €	15,59 €	16,17 €	16,78 €
5. rok na stanowisku	11,66 €	11,66 €	13,59 €	14,37 €	15,07 €	15,78 €	16,37 €	16,97 €
6. rok na stanowisku	11,95 €	11,95 €	13,79 €	14,58 €	15,29 €	16,01 €	16,58 €	17,18 €
7. rok na stanowisku	12,27 €	12,27 €	13,97 €	14,79 €	15,48 €	16,17 €	16,78 €	17,37 €
8. rok na stanowisku	12,62 €	12,62 €	14,19 €	14,98 €	15,68 €	16,37 €	16,97 €	17,58 €
9. rok na stanowisku		12,92 €						
10. rok na stanowisku		13,24 €						

A2 Tabela płac skali A od 1 stycznia 2022 r.

Przy obliczeniach w tabeli zastosowano strukturalną podwyżkę płac (*initiële verhoging*) od 1 lipca 2019 roku w wysokości 3,00%.

Stawki godzinowe

<u>Wiek</u>	<u>Grupa B-1</u>	<u>Grupa B-2</u>	<u>Grupa C</u>	<u>Grupa D</u>
21–64 lata:				
1. rok na stanowisku	10,63 €		13,14 €	14,00 €
2. rok na stanowisku	11,00 €		13,39 €	14,20 €
3. rok na stanowisku	11,31 €	11,31 €	13,59 €	14,39 €
4. rok na stanowisku	11,63 €	11,63 €	13,77 €	14,62 €
5. rok na stanowisku	12,01 €	12,01 €	14,00 €	14,80 €
6. rok na stanowisku	12,31 €	12,31 €	14,20 €	15,02 €
7. rok na stanowisku	12,64 €	12,64 €	14,39 €	15,23 €
8. rok na stanowisku	13,00 €	13,00 €	14,62 €	15,43 €
9. rok na stanowisku		13,31 €		
10. rok na stanowisku		13,64 €		

<u>Wiek</u>	<u>Grupa E</u>	<u>Grupa F</u>	<u>Grupa G</u>	<u>Grupa H</u>
21–64 lata:				
1. rok na stanowisku	14,71 €	15,43 €	16,06 €	16,66 €
2. rok na stanowisku	14,94 €	15,60 €	16,25 €	16,86 €
3. rok na stanowisku	15,13 €	15,83 €	16,49 €	17,08 €
4. rok na stanowisku	15,34 €	16,06 €	16,66 €	17,28 €
5. rok na stanowisku	15,52 €	16,25 €	16,86 €	17,48 €
6. rok na stanowisku	15,75 €	16,49 €	17,08 €	17,70 €
7. rok na stanowisku	15,94 €	16,66 €	17,28 €	17,89 €
8. rok na stanowisku	16,15 €	16,86 €	17,48 €	18,11 €

4. Ustawowe wynagrodzenie minimalne

Patrz: rozdział 2, artykuły 11, 12, 13 oraz rozdział 4, artykuł 35, ust. 3

<u>Data wejścia w życie</u>	za godzinę ⁽¹⁾	za tydzień ^(*)	za miesiąc ^(*)
1 stycznia 2022 r. ^(*)	10,48 €	398,10 €	1725,00 €

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

(1) W tym sektorze podstawowy tygodniowy wymiar czasu pracy wynosi 38 godzin, stawka godzinowa ustawowego minimalnego wynagrodzenia obliczana jest więc następująco: kwota ustawowego minimalnego wynagrodzenia tygodniowego podzielona przez 38.

Kwoty podane w powyższej tabeli zostały opublikowane przez rząd.

W zależności od umówionego wymiaru czasu pracy i zależnego od niego terminu wypłaty (wypłata za godzinę, za tydzień lub miesiąc) należy stosować powyższe stawki godzinowe, tygodniowe lub miesięczne.

Wysokość procentowa ustawowego wynagrodzenia minimalnego (dla pracowników młodocianych)

Co roku w dniu 1 stycznia i 1 lipca aktualizowana jest wysokość ustawowego minimalnego wynagrodzenia (WML).

Aktualne stawki znajdują się na stronie internetowej: <http://www.rijksoverheid.nl/>

Ustawowa wysokość procentowa dla pracowników (młodocianych)

		Obowiązująca od 1 lipca 2019 roku	
		wiek	% WML
		21 lat i więcej	100%
		20 lat	80%
		19 lat	60%
		18 lat	50%
		17 lat	39,5%
		16 lat	34,5%
		15 lat	30%

ZAŁĄCZNIK 5 Fundacja społeczna Rynku Pracy Colland – w nawiązaniu do rozdziału 6, art. 41, rozdziału 6 art. 42, rozdziału 8 art. 50 i rozdziału 9 art. 52

Colland to połączenie regulacji społecznych dla rolnictwa i sektora przyrodniczego.

Klaster Rynek Pracy opiera na się na układzie zbiorowym pracy Colland i składa się z Funduszu Rynek Pracy Colland oraz z Funduszu Pomostowego. Fundusz Rynek Pracy Colland oferuje pracodawcom i pracownikom m.in. dotacje na szkolenia, programy dla osób starszych i projekty związane z rynkiem pracy. Aktualne informacje na temat regulacji i wysokości składek znajdują się na stronach internetowych Colland: www.colland.nl i www.collandarbeidsmarkt.nl.

Z wszelkimi pytaniami można zwrócić się także do działu obsługi klienta Colland pod numerem telefonu 088 008 45 50 (koszty rozmowy według stawek lokalnych) lub drogą mailową: info@colland-administratie.nl.

W sprawach związanych ze zmianami danych pracodawcy, zmianami adresu i z pytaniami dotyczącymi faktur za składki należy kontaktować się z BPL pensioen pod numerem telefonu 050-5224000 (pracodawcy)/werkgever@bplpensioen.nl i 050-5223000 (pracownicy)/deelnemer@bplpensioen.nl.

ZAŁĄCZNIK 6 Ubezpieczenie wypłat w okresie nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy (SAZAS) – w nawiązaniu do art. 51

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

Sazas oferuje ponadto ubezpieczenie PLUS dla pracownika.

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

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

- w drugim półroczu choroby: 10%. Razem z wynagrodzeniem wypłacanym przez pracodawcę pracownik otrzymuje pełne wynagrodzenie;
- w drugim roku choroby: uzupełnienie w wysokości 15%. Razem z wynagrodzeniem wypłacanym przez pracodawcę pracownik także wówczas otrzymuje pełne wynagrodzenie;
- od trzeciego do siódmego roku choroby łącznie (to jest przez pierwszych pięć lat w WIA): 10% uzupełnienia obliczonego na podstawie wysokości ubezpieczonego wynagrodzenia.

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

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

SAZAS oferuje również ubezpieczenie na wypadek niezdolności do pracy dla osób pracujących w rolnictwie na własny rachunek (AVAZ). Dostępne jest także ubezpieczenie dla osób częściowo niezdolnych do pracy (pokrycie WIA): ubezpieczenie od niedoboru dochodów (WGA-hiaat).

Zarządzanie absencją pracowniczą

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

Niniejszy załącznik został opracowany z największą starannością. Jego treść nie posiada jednak wiążącej mocy prawnej. W celu uzyskania dalszych informacji można skontaktować się z działem obsługi klienta Sazas pod numerem telefonu 088-5679100 lub mailowo pod adresem info@sazas.nl. Więcej informacji można znaleźć na: www.sazas.nl

ZAŁĄCZNIK 7 Branżowa RI&E (Inwentaryzacja i Ewaluacja Ryzyka) – w nawiązaniu do art. 7

Branżowa „Inwentaryzacja i Ewaluacja Ryzyka” (w skrócie RI&E) została utworzona dla sektora ogrodnictwa szklarniowego. Najnowsza wersja branżowej RI&E jest dostępna w formie elektronicznej. Można ją pobrać poprzez poniższy [link](#) albo pod adresem: via <https://www.stigas.nl/diensten/risico-inventarisatie-en-evaluatie/>. W razie takiej potrzeby Stigas, jako część Colland, może dokonać RI&E. Strony akceptują metodykę RI&E. Specyficzne instrumenty dla branży RI&E zostały stworzone zgodnie z obecnym stanem nauki i według modelu w rozumieniu dekretu o BHP (*Arbobesluit*) art. 2, ust. 14b, dzięki czemu są aktualne, kompletne i godne zaufania.

W sytuacji zwrócenia się przedsiębiorstwa do Stigas lub do certyfikowanej służby medycyny pracy (*arbodienst*) w celu uzyskania opinii eksperckiej, zgodnie z art. 13 i 14 ustawy o warunkach pracy i BHP, strony oświadczają, iż mogą też zostać wskazani zatrudnieni gdzie indziej certyfikowani eksperci – bez (dodatkowej) zgody pracowników – jako zewnętrzna pomoc przy realizacji i badaniu w ramach RI&E, zgodnie z art. 14, ust. 1, pkt a ustawy o warunkach pracy i BHP.

Możliwość ta istnieje również w przypadku zastosowania regulacji dotyczącej swobodnego wyboru służby ds. medycyny pracy przez pracodawcę (*maatwerkregeling*).

Partnerzy społeczni przykładają dużą wagę do dobrych warunków pracy. Stworzyli oni, we współpracy ze Stigas, katalog BHP (*arbocatalogus*), który został już zaakceptowany przez holenderską Inspekcję Pracy (*Nederlandse Arbeidsinspectie*). Partnerzy społeczni działają na rzecz umów dotyczących uświadamiania pracowników na poziomie zakładu pracy co do znaczenia znajomości bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie. Katalog BHP został opublikowany na stronie www.agroarbo.nl.

ZAŁĄCZNIK 8 Ubezpieczenie WGA-hiaat – w nawiązaniu do artykułu 51 i załącznika 6

Pracownicy częściowo niezdolni do pracy, którzy ponadto utracili pracę, są dodatkowo poszkodowani wskutek utraty znacznej części zarobków. Ich dochody spadają w szybkim tempie poniżej 70% ostatnio otrzymywanego wynagrodzenia. Dzięki ubezpieczeniu „WGA-hiaat” pracownicy mogą się ubezpieczyć od ryzyka takiej częściowej utraty zarobków.

Co mówi o tym układ zbiorowy pracy?

W Układzie Zbiorowym Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego ustalono, iż pracodawca ma obowiązek zaoferować pracownikom możliwość ubezpieczenia „WGA-hiaat” zgodnie z postanowieniami art. 44 ust. 13. Pracodawca ma zazwyczaj możliwość łatwiejszego i tańszego zaoferowania takiego ubezpieczenia w porównaniu z pracownikiem, który musiałby ubezpieczać się na własną rękę.

Pracownik może, ale nie musi zaakceptować oferty pracodawcy dotyczącej ubezpieczenia „WGA-hiaat”. Składka opłacana jest przez pracownika. Może on płacić składki samodzielnie, ale może także umówić się z pracodawcą na automatyczne odprowadzanie składki z wypłaty wynagrodzenia.

Co to jest „WGA-hiaat”?

„WGA-hiaat” (luka WGA) to utrata części zarobków w przypadku długotrwałej niezdolności do pracy.

Pracownik częściowo niezdolny do pracy otrzymuje po 2 latach choroby zasiłek WIA. Wysokość zasiłku WIA jest zależna od wysokości wynagrodzenia, jakie pracownik otrzymywał przed chorobą.

Pracownik zachowuje prawo do zasiłku WIA, jeśli wykonuje pracę w wymiarze odpowiadającym co najmniej 50% swojej zdolności do pracy. W przypadku, gdy nie jest to możliwe – na przykład ze względu na utratę miejsca pracy – pracownik otrzymuje zasiłek WGA. Zasiłek ten jest obliczany na podstawie ustawowego wynagrodzenia minimalnego i w związku z tym jest dużo niższy niż zasiłek WIA. Różnica ta wynosi czasami nawet setki euro miesięcznie. Taka utrata zarobków to „WGA-hiaat”.

Ubezpieczenie „WGA-hiaat” jest często zawierane, większość ubezpieczycieli zajmujących się ubezpieczeniami chorobowymi czy na wypadek niezdolności do pracy ma je w ofercie. Z ubezpieczenia tego wypłacane są dodatki do zasiłku WGA w przypadku „niemożności wykorzystania części zdolności do pracy”.

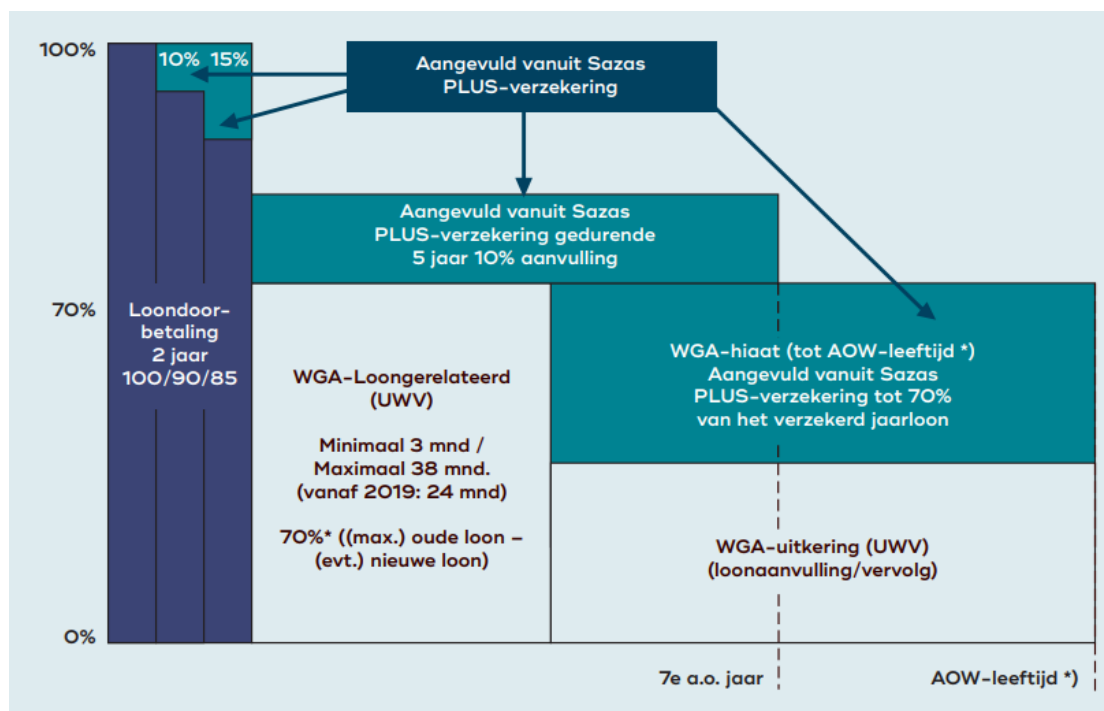
Sazas

Sazas, towarzystwo ubezpieczeniowe dla sektora rolniczego i przyrodniczego, jest jednym z ubezpieczycieli pokrywających ryzyko częściowej utraty zarobków (WGA-hiaat). Jeśli pracodawca zawarł w SAZAS umowę na ubezpieczenie od sytuacji nieobecności w pracy, to SAZAS automatycznie zaoferuje jego pracownikom ubezpieczenie „WGA-hiaat”. Bezwzględnie po zgłoszeniu pracownika do ubezpieczenia na wypadek nieobecności w pracy pracownik otrzymuje ofertę ubezpieczenia „WGA-hiaat” w formie tzw. ubezpieczenia PLUS. Ubezpieczenie to zapewnia pracownikowi dochody w wysokości przynajmniej 70% ubezpieczonego wynagrodzenia rocznego. W sytuacji, kiedy pracownik wykonuje jednak jakąś pracę, procent ten może być nawet wyższy.

Co to jest ubezpieczenie „WGA-hiaat” zawarte w SAZAS?

Ubezpieczenie to gwarantuje uzupełnienie dochodów w przypadku zaistnienia okoliczności „WGA-hiaat”. Wynagrodzenie jest wówczas uzupełniane do wysokości przynajmniej 70% ubezpieczonego wynagrodzenia rocznego (podstawa obliczeń nie może jednak przewyższać dziennej ustawowej stawki maksymalnej wynagrodzenia). Wypłata ubezpieczenia, w przypadku ciągłego niedoboru dochodów wynikającego z WGA, trwa do osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego. Szeroki zakres ochrony ubezpieczenia SAZAS gwarantuje dodatek do zasiłków WIA i WGA w przypadku, gdy ubezpieczony pracownik ma do czynienia z „WGA-hiaat” czyli z utratą zarobków.

Przykład



Objaśnienia do tabeli

poziomo – lata niezdolności do pracy (do wieku emerytalnego*)

pionowo - % zarobków

Loondoorbetaling 2 lata = wypłata wynagrodzenia przez 2 lata

Aangevuld vanuit SAZAS PLUS-verzekering = uzupełnienie wypłacane z ubezpieczenia PLUS SAZAS

... *gedurende 5 jaar 10% aanvulling* = przez 5 lat wypłata uzupełnienia w wysokości 10%

... *tot 70% van het verzekerd jaarloon* = do 70% ubezpieczonego wynagrodzenia rocznego

WGA-Loongerelateerd (UWV) = zasiłek WGA zależny od wysokości wynagrodzenia za pracę (UWV)

Minimaal 3 mnd/ Maximaal 38 mnd = Minimalnie 3 miesiące/Maksymalnie 38 miesięcy (od 2019 r.: 24 miesiące)

70% ((max.) oude loon – (evt.) nieuwe loon)* = 70% ((maksymalnie) wcześniejszego wynagrodzenia – ewentualnie) nowego wynagrodzenia)

WGA-hiaat (tot AOW-leeftijd) = „WGA-hiaat” (do wieku emerytalnego)

WGA-uitkering (UWV) = zasiłek WGA

(loonaanvulling/vervolg) = dalsze uzupełnienie świadczeń

*) W nadchodzących latach wiek emerytalny (AOW-leeftijd) będzie regularnie dopasowywany do rosnącej przewidywanej długości życia, przez co będą obowiązywać różne momenty osiągnięcia wieku emerytalnego. Wiek emerytalny osoby ubezpieczonej jest zależny od daty urodzenia. Towarzystwo ubezpieczeniowe Sazas przestanie wypłacać świadczenie w chwili, gdy osoba ubezpieczona osiągnie wiek emerytalny lub skończy 70 lat, jeśli nastąpi to wcześniej. Sazas przyjmuje wiek 70 lat za górną granicę wypłaty świadczenia. Więcej informacji?

Aby uzyskać więcej informacji o ubezpieczeniu SAZAS WGA, odwiedź stronę internetową www.sazas.nl. Więcej szczegółów na temat WIA znajduje się na stronie internetowej www.uwv.nl lub <http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw>.

Możliwy jest również kontakt telefoniczny z biurem obsługi klienta pod numerem: 088-5679100 lub drogą e-mailową: info@sazas.nl.

Mimo iż dołożono wszelkich starań do tego, by rzetelnie opracować powyższe informacje, to ich treść nie ma wiążącej mocy prawnej.

ZAŁĄCZNIK 9 Regulamin Wspólnej Komisji Pracowników i Pracodawców Ogrodnictwa Szklarniowego

Artykuł 1. Uprawnienia

Wspólna Komisja Pracowników i Pracodawców (dalej nazywana: komisją) ma następujące uprawnienia:

- a. rozpatrywanie wniosków o zastosowanie regularnej pracy w niedzielę, jak to opisano w art. 23;
- b. Komisja może zwrócić się do pracodawcy o wskazanie agencji pracy tymczasowej, z których pośrednictwa korzystał w danym okresie, zgodnie z art. 54;
- c. rozpatrywanie wniesionych przez organy przedstawicielskie lub organizacje pracowników bądź pracodawców odwołań od objęcia danego zakładu pracy niniejszym układem zbiorowym pracy (cao), zgodnie z rozdziałem 1, art. 1, ust. 3 oraz art. 59;
- d. na prośbę pracownika i/lub pracodawcy doradztwo w kwestiach rozumienia i stosowania ustaleń niniejszego układu zbiorowego pracy (cao) zgodnie z art. 60;
- e. pośredniczenie w przypadku sporów dotyczących rozumienia i stosowania ustaleń niniejszego układu zbiorowego pracy (cao) zgodnie z art. 60;
- f. na wniosek pracodawcy lub grupy pracodawców udzielanie zgody na uchylene obowiązującego jednego lub więcej ustaleń niniejszego układu zbiorowego pracy (cao) zgodnie z art. 59.

Artykuł 2. Skład

Komisja składa się z pięciu członków. Organizacja pracodawców i organizacja pracowników wyznaczają po dwóch członków. Prace Komisji wspomaga sekretarz, komisja może też korzystać z pomocy ekspertów. Komisja odwoławcza zostaje utworzona przez niezależnego przewodniczącego, który jest członkiem Komisji.

Artykuł 3. Składanie wniosków

1. Wniosek dotyczący kwestii opisanych w art.: 1 a, c, d, e oraz f, musi zostać przesłany w formie pisemnej na adres: Actor, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden, lub pocztą elektroniczną na adres: paritairecommissie@actor.nl. Musi on zawierać co najmniej następujące elementy:
 - a. imię, nazwisko i adres osoby wnioskującej;
 - b. podpis osoby wnioskującej;
 - c. dokładnie opisany charakter wniosku i jego zakres;
 - d. umotywowanie wniosku;
 - e. datę wysłania.
2. Wnioskodawca, na prośbę, udostępnia niezbędne do rozpatrzenia wniosku (uzupełniające) informacje i dokumenty w określonym terminie, o którym został poinformowany.

Artykuł 4. Rozpatrywanie wniosku

1. Wniosek zostanie rozpatrzony w ciągu dwóch tygodni, jeśli Komisja uzna, że udzielone informacje są wystarczające do jego rozpatrzenia.
2. Komisja może, jeśli uzna to za konieczne, wysłuchać wnioskodawcy i ewentualnie strony przeciwnej, zapraszając do udzielenia ustnych wyjaśnień dodatkowych. Strony mogą korzystać z pomocy osób trzecich i/lub mieć upoważnioną osobę występującą w ich imieniu.
3. Członkowie Komisji, sekretarz i ewentualni eksperci są zobowiązani do zachowania tajemnicy w odniesieniu do wszystkich poufnych informacji, w których posiadanie weszli w trakcie rozpatrywania wniosku.
4. Członek Komisji, bezpośrednio zaangażowany (lub który był zaangażowany) w daną sprawę, nie bierze udziału w rozpatrywaniu wniosku i podejmowaniu decyzji.
5. Członkowie komisji oceniają wniosek bez żadnych zobowiązań i uprzedniego porozumienia z innymi oraz zgodnie z zasadami rozsądku i uczciwości.

6. Jeżeli ma to zastosowanie w danej sytuacji, to wszystkie dokumenty wymieniane pomiędzy Komisją a wnioskodawcą zostają udostępnione stronie przeciwnej – i odwrotnie również.

Artykuł 5. Proces podejmowania decyzji

1. W ciągu 1 miesiąca od momentu przyjęcia wniosku do rozpatrzenia Komisja podejmuje decyzję większością głosów. W przypadku braku większości głosów decyzja nie zostaje podjęta.
2. Sekretarz wysyła do wnioskodawcy i ewentualnie strony przeciwnej w terminie 1 tygodnia pisemną decyzję wraz z uzasadnieniem. Jeżeli Komisja z powodu braku większości głosów nie podjęła decyzji, wnioskodawca i ewentualnie strona przeciwna zostają również o tym poinformowani w terminie 1 tygodnia, w formie pisemnej i z podaniem uzasadnienia.

Artykuł 6. Ustalenia końcowe

1. Terminy wymienione w art. 4, ust. 1 oraz art. 5 mogą zostać przez komisję przedłużone. Komisja za każdym razem uzasadnia przedłużenie terminu i informuje o tym wnioskodawcę i ewentualnie jego stronę przeciwną.
2. Koszty poczynione przez strony w związku ze złożeniem wniosku są ponoszone przez strony.

ZAŁĄCZNIK 10 Ważne ustalenia Funduszu Emerytalnego Przedsiębiorstw dla Rolnictwa (BPL) – w nawiązaniu do art. 49

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

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

W skład emerytury BPL Pensioen wchodzi:

- emerytura pracownicza – od osiągnięcia wieku emerytalnego do zgonu;
- renta rodzinna (partnerska) – świadczenie dla (byłej/byłego) partnera/partnerki w przypadku zgonu ubezpieczonego;
- tymczasowa renta partnerska: partner/partnerka otrzymuje tymczasową rentę partnerską przez okres wynoszący maksymalnie cztery lata, najdłużej do chwili, gdy partner/partnerka osiągnie wiek emerytalny.
- renta rodzinna (dla osieroconych dzieci) – świadczenie dla dzieci pracownika do 24 roku życia w przypadku zgonu ubezpieczonego.

Możliwe jest dostosowanie poszczególnych postanowień regulacji do osobistej sytuacji pracownika.

Data rozpoczęcia wypłacania emerytury to data ukończenia 68 lat. Pracownik może zdecydować o wcześniejszym odejściu na emeryturę (od ukończenia 60 lat). Możliwe jest także przeniesienie części emerytury na rzecz renty rodzinnej partnerskiej lub odwrotnie. W celu skorzystania z wyżej opisanych możliwości należy nawiązać kontakt z wykonawcą regulacji. Dane do kontaktu znajdują Państwo poniżej. Emerytura zostanie wówczas ponownie przeliczona z uwzględnieniem preferowanego wariantu ubezpieczeniowego.

Wykonawca regulacji

Realizacją regulacji emerytalnej zajmuje się TKP-Emerytura (TKP Pensioen) w Groningen. W celu uzyskania dodatkowych informacji prosimy nawiązać kontakt z centrum dla pracodawców pod numerem telefonu: 050 - 522 40 00 lub centrum emerytalnym dla pracowników pod numerem telefonu: 050 – 522 30 00 (pracownicy). Więcej informacji znajduje się także na stronie internetowej: www.bplpensioen.nl.

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

ZAŁĄCZNIK 11 Płace jako podstawa opodatkowania

Płaca będąca podstawą opodatkowania to płaca wynikająca ze stosunku pracy – zgodnie z Rozdziałem II ustawy o opodatkowaniu płac z 1964 roku (*Wet op de Loonbelasting 1964*), przy czym art. 11, ust. 1, część j oraz art. 10 ust. 4 nie mają tu zastosowania.

Do płac będących podstawą opodatkowania należą:

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

Zaliczamy do nich:

- a. wynagrodzenie faktyczne wynikające z aktualnego stosunku pracy;
- b. godziny nadliczbowe/dodatkowe/nienormowane, włącznie z dodatkiem za pracę w uciążliwych warunkach i pracę w systemie zmianowym;
- c. trzynastka;
- d. stała premia na koniec roku;
- e. dodatek urlopowy;
- f. płatne godziny urlopowe i dni ADV, godziny podróży (nie będące kosztami dojazdów);
- g. dodatek do stawki godzinowej za wydajność;
- h. tymczasowy dodatek ze względu na pracę na wyższym stanowisku;
- i. tymczasowy dodatek za fachowość;
- j. dodatki osobiste;
- k. dodatek za dyspozycyjność

Roczne opłaty dla Fundacji Rynek Pracy Colland są obliczane na bazie płacy będącej podstawą opodatkowania, jednak z zastrzeżeniem, że za maksymalną stawkę dzienną uznaje się półtora maksymalnego składkowego wynagrodzenia dziennego, na podstawie którego odprowadza się składki na ubezpieczenia pracowników w świetle art. 17 ustawy finansowania ubezpieczeń społecznych (*Wfsv*).

Od otrzymywanych świadczeń po okresie 104 tygodni w rozumieniu art. 7:629 k.c. nie ma obowiązku odprowadzania składek, co wynika z ustawy o niezdolności do pracy (WAO) oraz ustawy o pracy i dochodach osób częściowo niezdolnych do pracy (WIA). Nie ma też takiego obowiązku w związku z innymi świadczeniami, o jednakowym charakterze i zakresie stosowania jak powyższe.

ZAŁĄCZNIK 12 Porozumienia formalne

1. Wymagania dotyczące postawy organizacji pracodawców

Organizacje pracodawców będących stroną niniejszego układu zbiorowego pracy zobowiązują się do wypełniania następujących ustaleń:

- a. Organizacje pracodawców promują znaczenie organizowania się pracowników.
- b. Organizacje pracodawców wspierają inicjatywy organizacji pracowników prowadzące do formowania rad pracowników lub przedstawicielstw pracowniczych.

2. Edukacja

Strony układu przeznaczają wystarczającą ilość środków na utrzymanie i rozwijanie działalności Szkolnictwa Zawodowego Kasgroeit z Fundacji Rynku Pracy Colland.

3. Czeki (voucher) na szkolenia

Z uwagi na międzysektorową mobilność pracowników ważne jest, aby pracownik miał możliwość ustawicznego rozwoju zawodowego. W tym celu strony niniejszego układu udostępnią pracownikom czeki szkoleniowe – indywidualny budżet na rozwój zawodowy. Podkreśla się przy tym, iż chodzi tu o samodzielne organizowanie przez pracownika swojej drogi rozwoju zawodowego. Szkolenia, z których dzięki takim czekom będzie korzystał pracownik, nie muszą pozostawać w związku z ogrodnictwem szklarniowym. W okresie obowiązywania niniejszego układu zbiorowego pracy zbadane zostanie wykorzystanie czeków na szkolenia.

4. Zadłużenia

Problemy finansowe mają niebagatelny wpływ na sytuację w miejscu pracy. Związek zawodowy CNV Vakmensen proponuje wdrożenie w sektorze ogrodnictwa szklarniowego projektu, stworzonego w ramach CNV Geldzorgen (CNV Problemy Finansowe). Dotyczy on sposobu postępowania w sytuacji problemów związanych z zadłużeniem. Związek CNV Vakmensen przedstawił plan tego projektu dopasowany do charakteru sektora. Celem projektu jest edukacja pracodawców w kwestii rozpoznawania sytuacji kłopotów finansowych i zadłużenia oraz odpowiedniego reagowania na nie. Oprócz tego pracownicy mogliby skorzystać z treningów z zakresu porządkowania finansów i utrzymywania ich w ryzach. Wszystkie te usługi mają na celu zapobieganie powstawaniu długów w przedsiębiorstwie. W miarę możliwości korzysta się z platformy Westland Financieel Fit.

5. Zbadanie udziału pracy tymczasowej w stosunku do pracy stałej

W okresie obowiązywania niniejszego układu zbiorowego pracy strony zbadają udział pracy tymczasowej w sektorze w najważniejszych uprawach. Ustalono, że w przypadku upraw prowadzonych przez cały rok często korzysta się z pracy sezonowej. Opisane zostaną koszty i ryzyko związane z zatrudnianiem pracowników oraz świadczeniem usług w przypadku (częściowego) zlecenia zatrudnienia pracowników. Jednocześnie zbadane zostaną kwestie rozważane przez pracodawców przy podejmowaniu decyzji o zatrudnianiu pracowników i/lub zleceniu tego innemu podmiotowi.

6. Składka na ubezpieczenie na wypadek bezrobocia (WW-premie)

Jeżeli rząd umożliwi poszczególnym sektorom ustalenie niskiej składki na ubezpieczenie na wypadek bezrobocia podczas odpowiednich narad dotyczących układów zbiorowych pracy, związki zawodowe CNV Vakmensen i FNV będą konstruktywnie współpracować, tak aby w układzie zbiorowym pracy ustalono, w przypadku jakiej pracy sezonowej przysługiwać będzie niska składka na ubezpieczenie na wypadek bezrobocia. Prosimy związki zawodowe, aby nie zobowiązywały się z góry do pójścia za rządem w kwestii stworzenia przestrzeni na niższą składkę na ubezpieczenie na wypadek bezrobocia przy pracy sezonowej.

7. Dłuższy czas obowiązywania

Zbadane zostanie, czy strony mogą ustalić dłuższy czas obowiązywania części artykułów układu zbiorowego pracy.

8. Jasny tekst układu zbiorowego pracy

Strony dokładają starań, aby sprawić, żeby tekst układu zbiorowego pracy był zrozumiały i jednoznaczny dla pracodawcy i pracownika. Rozpatruje się przy tym podział układu zbiorowego pracy na część A i B. W części A omawiane będą wówczas tematy istotne z punktu widzenia codziennej pracy, a w części B znajdują się kwestie bardziej szczegółowe, formalne/prawne i niecodzienne.

9. Działania wspomagające powrót do pracy pracowników niezdolnych do pracy

Strony sprawdzą istniejące możliwości podjęcia działań, dzięki którym niezdolni do pracy pracownicy jak najszybciej wrócą do pracy.

10. Zrównoważone zatrudnienie: przepisy dotyczące osób w podeszłym wieku i regulacja dotycząca wcześniejszego zakończenia pracy (*RVU-regeling*)

Strony zaczekają na wyniki prowadzonej obecnie analizy sektora, a następnie wykorzystają ją przy omawianiu przyszłej polityki partnerów społecznych w zakresie zrównoważonego zatrudnienia pracowników. Tematem rozmowy będą przy tym przepisy dotyczące osób w podeszłym wieku i regulacja dotycząca wcześniejszego zakończenia pracy (*RVU-regeling*).

11. Prywatne uzupełnienie zasiłku dla bezrobotnych oraz zasiłku z tytułu niezdolności do pracy (PAWW)

Pracownicy sektora zostaną spytani, czy chcą kontynuować układ zbiorowy pracy PAWW. Partnerzy społeczni udostępnią wyniki tej ankiety, a w razie potrzeby je omówią.

ZAŁĄCZNIK 13 Praca tymczasowa i pracownicy tymczasowi – w nawiązaniu do rozdziału 9, art. 54

Fundacja Standardów Pracy (Stichting Normering Arbeid), NEN 4400.

Organizacje branżowe sektora pracy tymczasowej (ABU, NBBU, VIA), związki zawodowe (FNV, CNV) oraz kilka organizacji pracodawców (np.: LTO) z sektorów zatrudniających wielu pracowników tymczasowych, wprowadziło „znak jakości” dla agencji pracy tymczasowej, aby zapobiegać wykorzystywaniu pracowników tymczasowych. Układ Zbiorowy Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego zobowiązuje pracodawców – również tych, którzy nie zatrudniają bezpośrednio pracowników – do korzystania wyłącznie z usług agencji pracy tymczasowej posiadających certyfikat SNA (Stichting Normering Arbeid = Fundacji Standardów Pracy), jeśli zatrudniają pracowników za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej (www.normeringarbeid.nl). Znak jakości oznacza zgodność z wymogami określonymi w certyfikatach: NEN 4400-1 i NEN 4400-2. Firmy nim odznaczone są poddawane kontroli jakości pod kątem:

1. właściwej identyfikacji przedsiębiorstwa (na przykład: poprawnej rejestracji w Izbie Handlowej);
2. prawidłowości składanych zeznań podatkowych dotyczących odprowadzania zaliczek na podatek od wynagrodzenia pracowników, jak również VAT-u.
3. zgodności wypłat z ustawą o minimalnym wynagrodzeniu i minimalnym dodatku urlopowym;
4. weryfikacji tożsamości pracowników i ich zezwoleń na pracę w Holandii;
5. zapobiegania powstawaniu odpowiedzialności cywilnej i karom wynikającym z oddelegowania pracowników;
6. zgodności z dziewięcioma ogólnymi ustaleniami układu zbiorowego pracy, dotyczącymi: istnienia pisemnej umowy z pracownikami tymczasowymi związanej z danym stanowiskiem, czasu pracy, sposobu ustalania wysokości płac i zastosowania regulacji urlopowych, dodatku za pracę w święta, krótkiej nieobecności, emerytury, funduszy społecznych oraz wynagrodzenia brutto.

Wynagrodzenie pracodawcy-użytkownika

Niniejszy układ zbiorowy pracy nakłada na pracodawcę (użytkownika) obowiązek domagania się od agencji pracy tymczasowej tego, aby od pierwszego dnia pracy pracownika tymczasowego wypłacane mu było wynagrodzenie równe wynagrodzeniu wypłacanemu w przedsiębiorstwie pracodawcy-użytkownika zgodnie z odpowiednim postanowieniem układu zbiorowego pracy dla agencji pracy tymczasowej. Przepis ten jest już częścią układu zbiorowego pracy NBBU, który ma wyłącznie zastosowanie do agencji pracy tymczasowej zrzeszonych w NBBU. Od 30 marca 2015 r. obowiązek wypłacania wynagrodzenia równego wynagrodzeniu wypłacanemu w przedsiębiorstwie pracodawcy-użytkownika ma też zastosowanie do agencji pracy tymczasowej zrzeszonych w ABU w oparciu o Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Tymczasowych. Z chwilą, gdy układ ten nabierze charakteru ogólnie wiążącego, obowiązek wypłacania wynagrodzenia równego wynagrodzeniu wypłacanemu w przedsiębiorstwie pracodawcy-użytkownika będzie miał zastosowanie do wszystkich agencji pracy tymczasowej na mocy dwóch układów zbiorowych pracy dotyczących pracy tymczasowej, a nie tylko na mocy umowy, jaką pracodawca w sektorze ogrodnictwa szklarniowego zawiera z agencją pracy tymczasowej.

Wynagrodzenie, jakie agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana wypłacać, zgodnie z regułami obowiązującymi w przedsiębiorstwie pracodawcy-użytkownika, obejmuje:

- a. wyłącznie obowiązujące wynagrodzenie okresowe według kategorii zaszeregowania;
- b. stosowane skrócenie wymiaru czasu pracy; w zależności od decyzji agencji pracy tymczasowej, może ono zostać zrekompensovane w postaci czasu i/lub pieniędzy;
- c. dodatki za godziny nadliczbowe, godziny przesunięte i nienormowane (m.in. dodatek za pracę w święta), pracę zmianową, pracę w fizycznie obciążających warunkach związanych z charakterem pracy (w tym pracę w niskich albo wysokich temperaturach, pracę z substancjami niebezpiecznymi albo prace brudne);
- d. strukturalną podwyżkę wynagrodzenia (*initiële loonsverhoging*) (wysokość i data przyznania są zgodne z ustaleniami obowiązującymi w przedsiębiorstwie zleceńodawcy);
- e. zwrot kosztów (o ile agencja pracy tymczasowej może je wypłacić w formie wolnej od podatków od wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne, chodzi tu o: koszty podróży, koszty utrzymania i inne niezbędne koszty poniesione z racji zajmowania określonego stanowiska);
- f. okresowe podwyżki wynagrodzenia (wysokość i data przyznania są zgodne z ustaleniami obowiązującymi w przedsiębiorstwie zleceńodawcy).

Artykuły(*) dotyczące wynagrodzenia u pracodawcy-użytkownika znajdują Państwo w Układzie Zbiorowym Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego.

Wynagrodzenie pracodawcy-użytkownika Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Tymczasowych	Układ Zbiorowy Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego	Uwagi
<p>a. wyłącznie obowiązujące wynagrodzenie okresowe według kategorii zaszeregowania</p>	<p>Art. 33 do 35 włącznie. Grupy stanowisk, zaszeregowanie, podwyżki okresowe, wynagrodzenie pracowników młodocianych.</p> <p>Nie dotyczy: artykuł 12 Studenci, uczniowie oraz pracownicy wakacyjni</p> <p>Nie dotyczy: artykuł 13 Pracownicy z ograniczoną zdolnością do pracy</p>	<p>Uwaga: tabele płac uwzględniają stawki godzinowe. 21 lat = zawodowo dorośli. Odmienne wynagrodzenie dla pracowników młodocianych. Patrz też załącznik 4 (str. 50) dotyczący obliczania wynagrodzenia miesięcznego i ustawowego wynagrodzenia minimalnego w związku ze standardowym wymiarem czasu pracy wynoszącym 38 godzin tygodniowo (str. 18).</p> <p>Artykuł 11 Układu Zbiorowego Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego Pracownicy sezonowi/„Piekarbeiders”. Dotyczy zwolnienia z obowiązku opłacania składek emerytalnych oraz składek na fundusz sektora, w którym agencja pracy tymczasowej nie jest zrzeszona.</p>
<p>b. stosowane skrócenie wymiaru czasu pracy. W zależności od decyzji agencji pracy tymczasowej, może ono zostać zrekompensowane w postaci czasu i/lub pieniędzy;</p>	<p>Artykuł 16. Układ Zbiorowy Pracy nie przewiduje skrócenia wymiaru czasu pracy. Wymiar czasu pracy na pełny etat wynosi 38 godzin. Na mocy indywidualnej umowy z pracownikiem możliwe jest ustalenie standardowego wymiaru czasu pracy na 36, 40 lub 42 godziny.</p>	<p>Wynagrodzenie tygodniowe = 38, 36, 40 lub 42 razy <u>stawka godzinowa</u>.</p>
<p>c. dodatki za godziny nadliczbowe, godziny przesunięte i nienormowane (m.in. dodatek za pracę w święta), pracę zmianową, pracę w fizycznie obciążających warunkach związanych z charakterem pracy (w tym pracę w niskich albo wysokich temperaturach, pracę z substancjami niebezpiecznymi albo prace brudne)</p>	<p>Rozdział 3, Artykuł 15 do 25 włącznie oraz 31 i 32</p> <p>Reguła: Pracodawca określa dla każdego pracownika tymczasowego, czy stosowany jest roczny model godzinowy, czy też stały harmonogram.</p>	<p>Artykuł 34 Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Tymczasowych</p> <p>Czas pracy i przerw pracowników tymczasowych są jednakowe jak czas pracy i przerwy w przedsiębiorstwie pracodawcy-użytkownika.</p>
<p>d. strukturalna podwyżka wynagrodzenia (<i>initiële verhoging</i>) - wysokość i data przyznania są zgodne z ustaleniami obowiązującymi w przedsiębiorstwie zlecniodawcy;</p>	<p>Artykuł 35 Płace</p>	
<p>e. zwrot kosztów (o ile agencja pracy tymczasowej może je wypłacić w formie wolnej od podatków od wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne,</p>	<p>Artykuł 30 Praca w godzinach nadliczbowych i posiłek</p>	<p>Patrz również: artykuł 36 ust. 2. Pracownik nie ma prawa do zwrotu kosztów dojazdów do pracy, jeśli pracodawca na swój</p>

<p>chodzi tu o: koszty podróży, koszty utrzymania, narzędzi i inne niezbędne koszty poniesione z racji zajmowania określonego stanowiska). W przypadku, gdy wolny od podatku zwrot kosztów podróży zostanie ustawowo częściowo lub całkowicie zniesiony, pracownik tymczasowy ma prawo do zwrotu takich samych kosztów podróży, jak pracownik zatrudniony w przedsiębiorstwie pracodawcy-użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku; do wysokości maksymalnej € 0,19 brutto za kilometr.</p>	<p>Artykuł 36 Koszty dojazdów do pracy</p>	<p>koszt zapewni transport pracownika do miejsca pracy. Pracodawca nie obciąża tymi kosztami pracownika.</p>
<p>f. okresowe podwyżki wynagrodzenia – wysokość i data przyznania są zgodne z ustaleniami obowiązującymi w przedsiębiorstwie zleceńodawcy</p>	<p>Rozdział 4, artykuł 34 ust. 5</p>	

Uwaga: Możliwość odejścia od ustaleń dotyczących limitu umów o pracę, jak to opisano w rozdziale 2, art. 9 ust. 1 i 2, istnieje wyłącznie w przypadku umów o pracę zawartych pomiędzy pracodawcą a pracownikiem w rozumieniu definicji podanych w niniejszym układzie zbiorowym pracy.

SNCU

Pracownicy tymczasowi, którzy czują się pokrzywdzeni zbyt niskim wynagrodzeniem lub naruszeniem treści postanowień układu zbiorowego pracy, i których skargi pracodawca ignoruje, mogą zwrócić się do związku zawodowego lub do Fundacji Przestrzegania Postanowień Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Tymczasowych (*Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten*, www.SNCU.nl).

ZAŁĄCZNIK 14 Dane kontaktowe stron układu zbiorowego pracy

Ze strony pracodawców

Land- en Tuinbouworganisatie Nederland (LTO Nederland)

Bezuidenhoutseweg 105, 2594 AC Den Haag
070-3382700
www.lto.nl

Glastuinbouw Nederland

Postbus 447, 2700 AK Zoetermeer
Louis Pasteurlaan 6, 2719 EE Zoetermeer
085-0036400
www.glastuinbouwnederland.nl
info@werkgeverslijn.nl; 088-8886688

Plantum

Vossenburchkade 68, 2805 PC Gouda
0182-688668
www.plantum.nl
info@plantum.nl

Ze strony pracowników:

FNV

Postbus 9208, 3506 GE Utrecht
Hertogswetering 159, 3506 GE Utrecht
Klantenservice (Dział Obsługi Klienta) 088-3680368
www.fnv.nl

CNV Vakmensen

Postbus 2525, 3500 GM Utrecht
Tiberdreef 4, 3561 GG Utrecht
030-7511007
www.cnvvakmensen.nl
info@cnvvakmensen.nl

Adresy oddziałów regionalnych Holenderskiej Organizacji ds. Rolnictwa i Ogrodnictwa (LTO)

LTO-Noord

Postbus 240, 8000 AE Zwolle
Zwartewaterallee 14, 8031 DX Zwolle
088-8886688
www.ltonoord.nl

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

Postbus 240, 8000 AE Zwolle
Zwartewaterallee 14, 8031 DX Zwolle
088-8886688
www.werkgeverslijn.nl
info@werkgeverslijn.nl

ZLTO

Postbus 100, 5201 AC 's Hertogenbosch
Onderwijsboulevard 225, 5223 DE 's Hertogenbosch
073-2173333
www.zlto.nl
info@werkgeverslijn.nl

LLTB

Postbus 960, 6040 AZ Roermond
Steegstraat 5, 6041 EA Roermond 0475-381777
Infolinia: 06-83776001
www.lltb.nl
info@lltb.nl

ZAŁĄCZNIK 15 Oświadczenie własne o przestrzeganiu postanowień układu zbiorowego pracy



Oświadczenie własne o przestrzeganiu postanowień układu zbiorowego pracy dla ogrodnictwa szklarniowego

Dane handlowe

Nazwa przedsiębiorstwa (nazwa prawna):

Adres dla odwiedzających

Ulica:

Kod pocztowy i miejscowość:

Adres korespondencyjny

Ulica:

Kod pocztowy i miejscowość:

Dane osoby kontaktowej

Imię i nazwisko:

Inicjały imienia:

Stanowisko:

Dane dotyczące układu zbiorowego pracy

Obowiązujący układ zbiorowy pracy:

Podpis

Podpisując niniejszy formularz, oświadczają Państwo, że:

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

Podpis:

Data:

Nazwisko:

ZAŁĄCZNIK 16 Podręcznik klasyfikacji stanowisk pracy – w nawiązaniu do art. 33

Podręcznik klasyfikacji stanowisk pracy stanowi nieodłączną część niniejszego układu zbiorowego pracy. Podręcznik jest dostępny w formie elektronicznej [tutaj](#).

Tekst: patrz rozporządzenie w sprawie powszechnie wiążącego charakteru (*besluit tot algemeen verbindend verklaring*), opublikowane w Dzienniku Ustaw (*Staatscourant*) z dn. 17 listopada 2019 r., nr 55886