

**BROSZURA INFORMACYJNA
DOTYCZĄCA PROFESJONALNEGO
PRZEWOZU TOWARÓW I WYNAJMU
DŹWIGÓW SAMOJEZDNYCH**

**UMOWA ZBIOROWA
1 STYCZNIA 2017r. – 1 STYCZNIA 2020r.**

1 STYCZNIA

W przypadku sporów dotyczących interpretacji tekstu niniejszej umowy zbiorowej (UZ), obowiązująca będzie wersja w języku niderlandzkim.

ZAWARTOŚĆ

- UMOWA ZBIOROWA W SPRAWIE WARUNKÓW ZATRUDNIENIA (ARBEIDSVORWAARDEN-CAO) obowiązująca w okresie od 1 stycznia 2017r. do 1 stycznia 2020r.
 - SOOB CAO w okresie od 1 lipca 2017r. do 1 lipca 2022r.
-

Niniejszy tekst jest tłumaczeniem niderlandzkiej umowy zbiorowej. W przypadku różnic interpretacyjnych, niejasności, literówek itp. należy w każdym przypadku odwołać się do oryginalnego tekstu w języku niderlandzkim.

Spis treści

	Artykuł	strona
Lista słów kluczowych		3
Rozdział I	Postanowienia ogólne	1 - 3 9
Rozdział II	Rozpoczęcie/zakończenie umowy o pracę	4 - 5 12
Rozdział III	Obowiązki pracodawcy/ pracownika	6 - 7 14
Rozdział IV	Szczególne grupy pracowników	8 - 11 17
Rozdział V	Wynagrodzenie. Warunki ogólne	12 - 15 20
Rozdział VI	Wynagrodzenie w przypadku niezdolności do pracy	16 - 17 22
Rozdział VII	Klasyfikacja stanowisk i siatek płac	18 - 24 24
Rozdział VIII	Siatki płac i wyliczanie wynagrodzenia	25 - 26c 28
Rozdział IX	Praca w nadgodzinach	27 - 31 39
Rozdział X	Praca w soboty, niedziele i dni ustawowo wolne od pracy	32 - 35 42
Rozdział XI	Premie	36 - 38 44
Rozdział XII	Diety	39 - 46 46
Rozdział XIII	Diety dla operatorów dźwigów samojezdnych	47 - 49 50
Rozdział XIV	Diety w przypadku choroby i wypadku za granicą/ ubezpieczenie wypadkowe	50 - 51 51
Rozdział XV	Usługi logistyczne	52 - 63 53
Rozdział XVI	Nieobecności	64 - 66 56
Rozdział XVII	Dodatek urlopowy i krótszy wymiar pracy	67a - 69 59
Rozdział XVIII	Warunki zatrudnienia dla pracowników, którzy wcześniej podlegali pod CAO Goederenvervoer Nederland	69A -69D 63
Rozdział XIX	Pozostałe postanowienia	70 - 77 70
Rozdział XX	Postanowienia końcowe	78 - 82 74
Załącznik I	Procedura odwoławcza	77
Załącznik II	Regulamin Komitetu Odwoławczego w sprawie oceny stanowisk pracy	78
Załącznik III	Przerwy i okresy odpoczynku zgodnie z postanowieniami Art. 26a	80
Załącznik IV	Prawo do zwolnienia	81
Załącznik V	Protokół regulujący niezdolność do pracy	82
Załącznik VI	Umowy o pracę	85
Załącznik VII	Plan działań na przyszłość	86
Zbiorowe umowy w sprawie warunków pracy dla the Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de en de verhuur van mobiele kranen (CAO Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer)		87
Regulamin finansowania Funduszu T & D		94
Potwierdzenie odbioru		98

Lista słów kluczowych	Artykuł	strona
Absencja przy pełnym wynagrodzeniu	64	56
Alkohol	7	16
Arkusze czasu pracy	26a	35
Badania lekarskie	6/7	14/15
Badanie pracownika	6/7	14/15
Budżet osobistego wyboru (PKB)	67b	60
Certyfikat ADR	44	48
Choroba i wypadek za granicą	50	51
Czas pracy pracowników pozostających w gotowości do pracy	10	18
Dalsze godziny szkoleń	7	16
Dieta osobista	3/23	10/26
Dni wolne – praca	3/29	10/39
Dni ustawowo wolne od pracy	32	42
Dni ustawowo wolne od pracy – praca	32	42
Dni ustawowo wolne od pracy – wynagrodzenie za pracę	33	42
Dni ustawowo wolne od pracy – zapłata za pracę	33	42
Dobrowolny plan odbierania dni wolnych za nadgodziny	31	41
Dodatek urlopowy	69	61
Działalność pozazawodowa (Nevenwerkzaamheden)	7	16
Działania w okresie obowiązywania umowy	80	75
Dzień pracy	16/26a/53	23/35/53
Dzień przejściowy bez wynagrodzenia za pracę	41	47
Dzień roboczy	3	10
Dźwigi samojezdne, diety dla pracowników	47/48/49	50
Elektroniczne systemy rejestrowania czasu pracy	26a	35
Fuzje – zasada postępowania w przypadku fuzji	71	70
Godziny pracy	26a, Zał. III	32/80
Godziny pracy promu	26a	35
Godziny szkoleniowe	26a	35
Grupowe ubezpieczenie wypadkowe	51	51
Karta kierowcy	6	14
Klasyfikacja stanowisk pracy	18	24
Konsultacje pomiędzy stronami	79	74
Koszty utrzymania – zwrot	40	46
Kurs przeliczenia	13	20
Kursy dzień-noce	37	44
Kursy jednodniowo	40	46
Miejsce pracy	3	10
Mienie Spółki	7	15
Mróz	14	20
Nadgodziny – definicje	27	39
Nadgodziny dla starszych pracowników	28	39
Nadgodziny pracowników pozostających w gotowości do pracy	10	18
Nadgodziny – zaokrąglenie	29	39
Nadgodziny – zapłata	29	39
Niedziela i dni ustawowo wolne od pracy	32	42
Niedziela – wynagrodzenie za pracę	33	42
Niezdolność do pracy	17	23

Obowiązkowy plan	30	40
Obowiązki pracodawcy	6	14
Obowiązki pracownika	7	14
Obowiązki stron	79	74
Obowiązki związane z pracą	7	14
Odnowienie Umowy zbiorowej (CAO)	81	75
Odpowiedzialność za sprawy związane z firmą	7	15
Odszkodowanie	7	15
Okres obowiązywania umowy	82	76
Okres próbny	4/16/19	12/22/24
Określenie wynagrodzenia	6	14
Okresy wypowiedzenia	Zał. IV	81
Opłata za wysyłkę	42	47
Plan odbierania dni wolnych za nadgodziny	30	40
Plan urlopów	67a	59
Plan zwrotu kosztów kształcenia	45	49
Podróż promem lub pociągiem	26a	35
Podstawowe warunki pracy i zatrudnienia	3	11
Podwójna obsada	26a	35
Ponowny podział pracy	71	70
Postanowienia dla pracowników w niepełnym wymiarze godzin	8	17
Postanowienia karty	73	71
Postanowienia pracowników pozostających w gotowości do pracy	10	18
Postanowienie umowy	6	14
Postanowienie umowy zbiorowej	6	14
Poufność	7	15
Praca w dni ustawowo wolne od pracy – zapłata	33	42
Praca w dni wolne – zapłata	29	39
Praca w niedzielę i dni ustawowo wolne od pracy	32	42
Praca w niedzielę – zapłata	33	42
Praca w niedzielę – zapłata for	33	42
Praca w sobotę	33	42
Praca zmianowa	36	44
Pracodawca	3	10
Pracownicy pozostający w gotowości do pracy	3/10	10/18
Pracownicy z agencji pracy tymczasowej	9	17
Pracownik	3	10
Pracownik w niepełnym wymiarze godzin	3/8	10/17
Prawo decydowania o czasie pracy	26b	37
Prawo do urlopu	67a	59
Prawo do urlopu dla uczniów	11	19
Prawo do zwolnienia	Zał. IV	81
Premie	36-38	44
Premia za pracę w brudzie	38	44
Premia za pracę w zimnie	38	44
Problemy związane z wodą	14	20
Procedura odwoławcza	24, Zał. I	27/77
Przestrzeganie umowy	79	74
Referencje	5	12
Rozporządzenie o czasie pracy w transporcie (Arbeidstijden- besluit Vervoer)	76	72
Rozwiązanie stosunku pracy	5, Zał. IV	12/81
Rozwiązanie/ odnowienie Umowy zbiorowej CAO	81	75

Siatki płac	25	28
Skłasyfikowanie na wyższym poziomie	21	25
Skłasyfikowanie w momencie zatrudnienia	19	24
Skrócone godziny pracy (ATV)	68	61
Sobota – wynagrodzenie za pracę	33	42
Spółka wydzierżawiająca dźwigi – postanowienia	2	9
Standaryzacja	26a	35
Stanowisko pracy wyżej zaszeregowane niż siatka płac	18	24
Stawki dla młodych pracowników	20	24
Stosunek pracy – rozwiązanie	5, Zał. IV	12/81
Stowarzyszenia pracodawców	3	10
Strony – konsultacje pomiędzy stronami	79	74
Strony – obowiązki stron	79	74
Świadczenie chorobowa	16/17	22/23
Świadczenie w przypadku choroby	16/17	22/23
Świadczenie w przypadku śmierci	46/51	49/51
Świadczenie z tytułu śmierci	46	49
Systemy pracy	75	72
Szkolenie	43	48
Szkolenie i rozwój osobisty	43/44	48
Tydzień	3	10
Ubezpieczenie wypadkowe	51	51
Uczniowie	11	18
Umowa o pracę dla pracowników w wieku 65 lat i starszych	4	12
Umowa – odnowienie umowy	81	75
Umowa – okres umowy	82	76
Umowa partnerska	3	11
Umowa –postanowienie umowy	6	14
Umowa –przestrzeganie umowy	79	74
Umowa –stosowanie umowy	2	9
Upadłość	72	70
Uprawnienia – wózek widłowy	44	48
Uprawnienia na wózek widłowy	44	48
Urlop bezpłatny	77	73
Urlop okolicznościowy	65	56
Urlop okolicznościowy bezpłatny	66	58
Urodziny króla	32/33	42
Usługi logistyczne	3/Rozdział XV	10/53
Wdrażanie umowy	2	9
Wolne weekendy	34	42
Wstrzymanie płatności	72	70
Wydatki na podróże	39	46
Wyliczenie stawki dziennej	12	20
Wyliczenie stawki godzinowej	12	20
Wyliczenie wynagrodzenia	26a	35
Wyliczenie wynagrodzenia dla pracowników pozostających w gotowości do pracy	10	18
Wynagrodzenie brutto	3	10
Wynagrodzenie określone dla poziomu zaszeregowania w siatce płac	3/25	10/28
Wynajmowani pracownicy (inleenkrachten)	9a	18
Wypadek w miejsc pracy	3	11
Wypadki za granicą	50	51

Zakres	2	9
Zaokrąglanie nadgodzin	29	39
Zapłata za nadgodziny	29	39
Zapłata za pracę w dni wolne	29	39
Zapłata za pracę w niedzielę	33	42
Zapłata za pracę w sobotę	33	42
Zapłata za pracę w święta państwowe	33	42
Zasady postępowania	71	70
Zaszeregowanie na poziomie poniżej	22	26
Zawarcie umowy o pracę	4	12
Zmiany w umowie	79	74
Związki zawodowe	3	10
Zwolnienie chorobowe	16	22
Zwolnienie – wezwanie organizacji	71	70
Zwolnienie z przestrzegania warunków	74	71

Umowa zbiorowa dotycząca warunków zatrudniania przy profesjonalnym przewozie towarów drogą lądową
oraz wynajmie dźwigów samojezdnych

1 stycznia 2017 r. - 1 stycznia 2020 r.

Umowa zbiorowa dotycząca warunków zatrudniania przy profesjonalnym przewozie towarów drogą lądową oraz wynajmie dźwigów samojezdnych

pomiędzy:

1. Transport en Logistiek Nederland (Transport i Logistka Holandia), z siedzibą w Zoetermeer;

Vereniging Verticaal Transport (Stowarzyszenie Transportu Pionowego), z siedzibą w Culemborg;
Obie miejscowości znajdują się w Holandii

Zwanych razem „stroną” z jednej strony, a

2. CNV Vakmensen, z siedzibą w Utrechcie;
FNV, z siedzibą w Amsterdamie;
De Unie, z siedzibą w Culemborg,

Zwanych razem „stroną” z drugiej strony,

Zawarły poniższą Umowę dotyczącą Warunków Zatrudnienia na okres od 1 stycznia 2017 roku do 1 stycznia 2020 roku.

Artykuł 1

Charakter postanowień Umowy

Postanowienia zawarte w niniejszej zbiorowej umowie pracy (CAO) mają charakter standardowy, chyba, że niniejszym w sposób wyraźny określono inaczej.

Artykuł 2

Zakres

1. Niniejsza Umowa dotyczy:

a. każdego pracodawcy i pracownika w spółkach znajdujących się w Holandii, prowadzących działalność transportową objętą pozwoleniem (vergunningplichtig) na mocy holenderskiej Ustawy o przewozie towarów drogą lądową, zwaną dalej Wwg, w wersji opublikowanej ostatnio w holenderskim Dzienniku Urzędowym nr 518 (Staatsblad) z dnia 20 grudnia 2016 roku i/lub prowadzących działalność transportową inną niż przewóz pasażerów, w części lub w całości za opłatą, drogą lądową lub innymi drogami, niż drogi dostępne publicznie,

b. każdego pracodawcy i pracownika w branży wynajmu dźwigów, za którą uznaje się wszystkie firmy prowadzące w Holandii działalność polegającą na wynajmie dźwigów samojezdnych.

2. a. Niniejsza umowa nie dotyczy firm, które:

- powinny stosować własne umowy zbiorowe, lub
- powinny stosować własne branżowe umowy zbiorowe (Bedijfstak-CAO); lub
- mają dostęp do określonego przez siebie pakietu warunków zatrudnienia.

W tym zakresie mają zastosowanie następujące warunki:

- Poziom wyżej określonych regulacji powinien być co najmniej równoważny w stosunku niniejszej Umowy Zbiorowej Dotyczącej Profesjonalnego Przewozu Towarów Drogą Lądową oraz Wynajmu Dźwigów Samojezdnych,

oraz

- Główna działalność spółki jest inna niż profesjonalny przewóz towarów drogą lądową, usługi logistyczne czy wynajem dźwigów samojezdnych.

2. b. Główna działalność spółki jest inna niż profesjonalny przewóz towarów drogą lądową, usługi logistyczne czy wynajem dźwigów samojezdnych, jeżeli z zasady nie więcej niż 20% swojego obrotu generuje za pomocą wyżej wymienionej działalności. Normatywna pod tym względem jest osoba prawna, która wnioskuje lub której przyznano pozwolenie na profesjonalny przewóz towarów lub w której odbywa się wynajem dźwigów samojezdnych.

2. c. Umowa nie obejmuje ponadto firm, które pod względem swojego wynagrodzenia i listy płac, wykonują roboty budowlane i także korzystają z dźwigów samojezdnych.

Artykuł 3

Definicje

W niniejszej umowie (zwanej dalej „CAO”)¹ obowiązują następujące definicje:

1. pracodawca: każda osoba fizyczna lub prawna, której firma jest objęta zakresem niniejszej umowy;
2. pracownik: każda osoba fizyczna zatrudniona przez pracodawcę na czas określony lub nieokreślony przez pięć lub więcej kolejnych dni roboczych, która zwykle wykonuje swoją pracę na rzecz pracodawcy w firmie lub z firmy znajdującej się na terenie Holandii. Termin „pracownik” nie obejmuje statutowego członka zarządu osoby prawnej, chyba, że wykonuje on głównie pracę na stanowisku kierowcy lub operatora dźwigu samojezdnego;
3. a. pracownik pozostający do dyspozycji pracodawcy: każda osoba wynajmowana przez pracodawcę od czasu do czasu na okres krótszy niż pięć kolejnych dni;
- 3 b. pracownik w niepełnym wymiarze godzin: każdy pracownik, z którym uzgodniono, że będzie wykonywał swoją pracę wyłącznie przez część obowiązującego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w Art. 26, ustęp 1, pkt. 2
4. stowarzyszenie pracodawców: Transport en Logistiek Nederland lub Vereniging Verticaal Transport;
5. związek zawodowy: CNV Vakmensen, FNV lub De Unie;
6. usługi logistyczne: część łańcucha dostaw, łącznie ze stanowiskami w dziale obsługi klienta i w dziale wsparcia, zajmująca się planowaniem, wdrażaniem, generowaniem i kontrolą skutecznego strumienia składowania i przetwarzania towarów, usług i dotyczących ich informacji od momentu powstania do czasu ich konsumpcji, w celu zaspokojenia potrzeb klienta;
7. lokalizacja pracy: miejsce, w którym pracownik zwykle wykonuje swoją pracę lub miejsce, w jakim znajduje się garaż firmy, lub gdzie firma parkuje lub powinna parkować swoje pojazdy;
8. siatka płac: tabela, w której określono wynagrodzenie odpowiadające danemu stanowisku;
9. wynagrodzenie brutto: wynagrodzenie wypłacane za cztery tygodnie lub miesiąc, powiększone o osobiste premie określone w art. 23;
10. wynagrodzenie na poziomie zatrudnienia job-grade salary: wynagrodzenie odpowiadające poziomowi w siatce płac, który dotyczy danego pracownika;
11. tydzień: wszystkie dni od poniedziałku do niedzieli;
12. dzień roboczy: każdy dzień tygodnia, z wyjątkiem niedziel oraz powszechnie uznanych świąt chrześcijańskich i dni ustawowo wolnych od pracy;
13. dzień wolny: dzień wolny wzięty zgodnie z postanowieniami art. 30, art. 31, art. 32, art. 64, art. 65, art. 67a i art. 68 oznacza, że osoba ma wolne przez co najmniej 24 kolejne godziny po 8-godzinnym okresie odpoczynku;
14. dni bez dyżurów: dni, w których zgodnie z grafikiem dyżurów nie musi być wykonywana żadna praca;
15. grafik dyżurów: harmonogram obejmujący okres jednego lub więcej tygodni, określający zmiany, dni i godziny, kiedy pracownik powinien wykonywać swoją pracę oraz dni zaplanowane dla niego, jak dni bez dyżurów;

¹ Postanowienia niniejszej umowy dotyczą w równym stopniu mężczyzn i kobiet. Dla uproszczenia stosowane są jedynie formy męskie „on”, „jego” i „jemu”.

16. małżonek/ partner: osoba, którą pracownik poślubił, z którą zarejestrował związek cywilny lub zawarł związek partnerski, co potwierdza umowa partnerska przedstawiona pracodawcy;

17. podstawowe warunki zatrudnienia: artykuły 19, 20, 21, 23, 25, 26a, 27, 29, 33, 34, 36, 37, 40, 41, 42, 64, 65, 67a, 68 i 69 tej Umowy zbiorowej;

18. wypadek w pracy: wypadek, jaki zaistniał w wyniku wykonywania lub w czasie wykonywania płatnej pracy, z wyjątkiem wypadków w drodze do i z prac oraz wypadków spowodowanych przez działania lub zaniechania po stronie pracownika.

Artykuł 4

Zawarcie umowy o pracę

1. Umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie i zawierać do najmniej następujące elementy:

- a. nazwy i adresy stron;
- b. miejsce pracy;
- c. nazwa stanowiska pracownika lub charakter jego stanowiska;
- d. data zatrudnienia;
- e. jeżeli umowa zostaje zawarta na czas określony, okres obowiązywania umowy;
- f. okresy wypowiedzenia obowiązujące strony lub sposób wyliczania tych okresów;
- g. wynagrodzenie i okres płatności;
- h. zwykły wymiar czasu pracy;
- i. czy pracownik będzie objęty programem emerytalnym;
- j. jeżeli pracownik pracuje poza granicami Holandii przez okres dłuższy niż jeden miesiąc, czas trwania takiej pracy, zakwaterowanie, obowiązywanie holenderskiego prawa ubezpieczeń społecznych lub określenie organów odpowiedzialnych za wdrożenie tego prawa, waluta wypłaty, diety, do których pracownik jest uprawniony i sposób, w jaki został zorganizowany jego powrót;
- k. obowiązująca zbiorowa umowa pracy.

2. Jeżeli w chwili zatrudnienia przewidziano okres próbny, zainteresowany pracownik zostanie o tym poinformowany na piśmie przed rozpoczęciem zatrudnienia, pod rygorem nieważności. Okres próbny będzie trwał nie dłużej niż dwa miesiące. W przypadku zawarcia umowy o pracę na okres krótszy niż dwa lata, okres próbny będzie trwał nie dłużej niż jeden miesiąc. Nie można uzgodnić okresu próbnego, jeśli umowę o pracę zawarto na sześć miesięcy lub krócej.

3. Umowa o pracę na czas nieokreślony kończy się na mocy prawa w chwili osiągnięcia wieku emerytalnego określonego w holenderskiej Ustawie emerytalnej (Algemene Ouderdomswet). Możliwe jest jednak zawarcie potem nowej umowy (lub nowych umów) o pracę na czas określony zgodnie z art. 7:668a ust. 12 holenderskiego Kodeksu cywilnego lub umowy o pracę na czas nieokreślony. Niniejsza Umowa zbiorowa dotyczy także takich umów. Nowe umowy o pracę nie mają związku z wcześniejszymi umowami o pracę, które zostały zawarte przed osiągnięciem wieku emerytalnego określonego w holenderskiej Ustawie emerytalnej.

Artykuł 5

Zakończenie umowy o pracę

1. Rozwiązanie umowy o pracę podlega przepisom prawnym określonym w sekcji 9, księga 7, tytuł 10 holenderskiego Kodeksu cywilnego (Burgerlijk Wetboek; BW). W przypadku pracowników, którzy w dniu 1 stycznia 1999 roku mieli ukończonych 45 lat w Załączniku IV przedstawiono ustalenia przejściowe dotyczące okresu wypowiedzenia.

2. W momencie zakończenia zatrudnienia pracodawca powinien przekazać pracownikowi referencje, które będą zawierały co najmniej następujące informacje:

- ostatnio zajmowane stanowisko;
- ostatnia obowiązująca siatka płac oraz poziom, na którym sklasyfikowano pracownika;
- łączny staż pracy pracownika,
- data zatrudnienia;
- data rozwiązania umowy;
- liczba dni urlopu wykorzystanych w bieżącym roku kalendarzowym.

Artykuł 6

Obowiązki pracodawcy

1. Niedopuszczalne jest zatrudnianie przez pracodawcę pracownika, który posiada już inną pracę na pełen etat.

2.a. W ramach bezpieczeństwa i higieny pracy (Arbozorg), w momencie zawarcia umowy o pracę pracodawca może poddać pracownika badaniom lekarskim, jeżeli dotyczy to stanowiska pracy charakteryzującego się szczególnymi wymaganiami dotyczącymi stanu zdrowia. Badanie takie będzie spełniało wymagania określone w przepisach holenderskiej Ustawy o badaniach lekarskich (Wet op de medische keuringen). Niniejsze postanowienie nie dotyczy pracowników administracji i nadzoru. Obowiązek poddania się badaniu lekarskiemu przed podjęciem pracy może zostać wypełniony poprzez przedstawienie pisemnego dowodu na to, że w ostatnim czasie pracownik przeszedł podobne badanie lekarskie. Data podana na oświadczeniu dotyczącym badania nie może być wcześniejsza niż jeden rok przed rozpoczęciem zatrudnienia.

2.b. Koszty związane z badaniami lekarskimi na prawo jazdy zostaną pokryte przez pracodawcę, chyba, że przepisy prawne określają inaczej. W tym zakresie należy się zapoznać z art. 65, ustęp 1, punkt 1 w przedmiocie wypłaty wynagrodzenia.

3. Pod warunkiem przekazania potwierdzenia odbioru pracodawca przekaże pracownikowi darmową kopię niniejszej Umowy zbiorowej oraz jej poprawek.

4. Pracodawca ma obowiązek przekazania specyfikacji dotyczącej każdej wypłaty wynagrodzenia (za cztery tygodnie, za miesiąc), która będzie zawierała co najmniej następujące informacje:

- imię i nazwisko pracownika;
- okres, za jaki wypłacane jest wynagrodzenie;
- wynagrodzenie dla danego poziomu zaszeregowania;
- premie;
- nadgodziny;
- wynagrodzenie brutto;
- odliczenia;
- wynagrodzenia netto;
- diety;
- przysługujący wymiar urlopu;
- skrócony wymiar czasu pracy (dni ATV);
- rozliczenie time-for-time hours.
- saldo budżetu osobistego wyboru.

5. Koszty poniesione w związku z uzyskiwaniem przez pracownika co pięć lat karty kierowcy do tachografu są pokrywane przez pracodawcę.

Artykuł 7

Obowiązki pracownika

1.a. Pracownik ma obowiązek wykonywać ustaloną pracę zgodnie z zawartą umową o pracę.

1.b. Pracownik ma obowiązek wykonywana wszelkiej pojawiającej się pracy na prośbę pracodawcy w uzasadnionym zakresie, w jakim może on jej wymagać od pracownika.

1.c. Systematycznego układania w stosy całych ciężarówek palet przez kierowcę nie uważa się za część pracy, której wykonania można w uzasadnionym zakresie wymagać od pracownika, chyba, że w jego indywidualnej umowie o pracę ustalono inaczej.

2.a. Pracownik jest zobowiązany do zachowania poufności wszystkich informacji dotyczących spółki pracodawcy, o których się dowie, jeżeli uważa się, że wiedział o ich poufnym charakterze. Obowiązek zachowania poufności nie dotyczy ogłoszeń wymaganych ustawowo, przez nadzór lub na mocy innych wymagań.

2.b. Jednakże, pomimo przestrzegania w sposób należyty powyższego postanowienia, pracownik będzie mógł poinformować swój związek zawodowy i wyjaśniać zgłoszenia dotyczące swoich obaw i pragnień.

3. Pracownik podda się badaniom lekarskim, które pracodawca uważa w uzasadnionym zakresie za konieczne, by pracownik mógł wykonywać swoją pracę (chyba że istnieją poważne przeciwwskazania zdrowotne). Termin „badanie lekarskie” rozumie się jako badanie prowadzone w ramach bhp. W tym zakresie pracownik może skontaktować się wcześniej ze swoim lekarzem rodzinnym. Pracownik będzie przestrzegał wszystkich zaleceń udzielonych mu na podstawie konsultacji medycznej wynikłej z takiego badania. Pracownik może poprosić o ponowne przebadanie, jeżeli nie zgadza się z wynikiem pierwszego badania.

4.a. W odniesieniu do takich rzeczy jak pojazdy, sprzęt /lub narzędzia wypożyczone przez pracodawcę, pracownik ma obowiązek:

- zgodnie ze swoimi najlepszymi możliwościami określić, czy przedmioty te w momencie ich otrzymania są w dobrym stanie;
- potwierdzić odbiór w sposób wskazany przez pracodawcę, jeżeli pracodawca lub inna osoba w jego imieniu tego wymaga;
- korzystać z tych przedmiotów z należyłą starannością i odpowiednie dbanie o nie;
- natychmiastowe zgłaszanie swojemu bezpośredniemu przełożonemu zgubionych przedmiotów i uszkodzeń;
- zwrot przedmiotów, jeżeli nie są już potrzebne do wykonywania pracy, lub w przypadku takiego żądania zgłoszonego przez pracodawcę lub w jego imieniu.

Postanowienia, określone w drugim podpunkcie niniejszego paragrafu, dotyczą także funduszy powierzonych pracownikowi przez pracodawcę lub wypłaconych mu przez osoby trzecie, przez co pracownik jest zobowiązany sprawdzić, czy kwoty mu przekazane odpowiadają kwotom określonym przez pracodawcę lub osoby trzecie, lub kwocie mu należnej.

4.b. Jeżeli w trakcie wykonywania umowy o pracę lub w trakcie swojej pracy pracownik wyrządzi szkodę pracodawcy lub osobie trzeciej, w stosunku do której pracodawca ponosi odpowiedzialność za szkody, pracownik ten nie będzie ponosił odpowiedzialności w stosunku do pracodawcy za taką szkodę, chyba, że była ona skutkiem celowego działania, pominięcia lub świadomego zaniedbania za strony pracownika. Inny skutek niż określony w poprzednim zdaniu może wynikać ze szczególnych okoliczności spraw, uwzględniając rodzaj umowy. Odszkodowanie nie przekroczy ceny naprawy lub wymiany.

4.c. Pracodawca poinformuje pracownika na piśmie o żądaniu odszkodowania w ciągu jednego miesiąca od powzięcia wiedzy o zdarzeniu. Pracodawca określi wysokość roszczenia jak najszybciej, lecz nie później niż w ciągu jednego roku od powzięcia wiedzy o zdarzeniu.

4.d. Potrącenie roszczenia z wynagrodzenia pracownika nie jest możliwe, jeżeli pracodawca i pracownik nie dojdą do porozumienia w sprawie obowiązku wypłacenia odszkodowania.

5.a. Pracownik nie będzie spożywał alkoholu i/lub innych substancji, które mogą mieć negatywny wpływ na jego funkcjonowanie i/lub zdolność kierowania pojazdem w czasie godzin pracy. Pracownik będzie rozpoczynał pracę, nie będąc pod wpływ wyżej wymienionych substancji.

5.b. W razie konieczności pracownik będzie się konsultował ze swoim lekarzem w sprawie konsekwencji przyjmowania leków, jakie mogą mieć wpływ na zdolność do kierowania przez niego pojazdem, oraz poinformuje pracodawcę o wnioskach przedstawionych przez lekarza.

6.a. Pracownik nie może wykonywać żadnej działalności pobocznej (nevenwerkzaamheden) bez uprzedniego uzyskania pozwolenia od pracodawcy. Rozumie się, że taka działalność poboczna obejmuje:

- zajmowanie stanowiska innego niż praca dla pracodawcy, za wynagrodzeniem lub bez wynagrodzenia;
- prowadzenie działalności zawodowej, gospodarczej lub handlowej;
- opracowywanie, zarządzanie, wdrażanie i nadzorowanie działalnością poza pracą wykonywaną na rzecz pracodawcy.

6.b. Pracodawca udzieli takiego pozwolenia, jeżeli działalność poboczna nie utrudnia pracownikowi należytego wykonywania swojej pracy oraz nie szkodzi interesom spółki, a działalność poboczna i główna łącznie nie stanowią naruszenia obowiązujących postanowień ustawowych (takich jak holenderskie Rozporządzenie w sprawie czasu pracy w transporcie - Arbeidstijdenbesluit Vervoer).

7. Jeżeli pracownik reprezentuje firmę na zewnątrz, powinien być schludny i zadbany.

8. Co roku, jak najszybciej po otrzymaniu, lecz nie później niż do dnia 1 maja pracownik będzie zapewniał pracodawcy dostęp do zestawienia godzin kolejnych szkoleń (kod 95), przekazanego mu przez CBR/CCV².

² Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen (CBR) zarządza powszechnymi egzaminami na prawo jazdy, lecz także ponosi odpowiedzialność za egzaminowanie kierowców zawodowych w formie specjalnych egzaminów dla kierowców zawodowych (CCV).

Rozdział IV Szczególne grupy pracowników

Artykuł 8

Pracownicy pracujący w niepełnym wymiarze godzin

1. Postanowienia niniejszej Umowy zbiorowej CAO dotyczą także pracowników pracujących w niepełnym wymiarze godzin, przy należyтым przestrzeganiu poniższych punktów niniejszego artykułu:

2.a. W zakresie, w jakim postanowienia niniejszej Umowy zbiorowej CAO się do tego nadają, będą miały zastosowanie do pracowników pracujących w niepełnym wymiarze godzin z zastrzeżeniem zasady proporcjonalności.

2.b. Nadgodziny to liczba godzin, poza sobotą i/lub niedzielą, o jaką zostaje wydłużony godzinowy tydzień pracy. Dla pracowników transportu pracujących w pojazdach z dwuosobową załogą, nadgodziny to liczba godzin, poza sobotą po godz. 7 rano i/lub niedzielą, o jaką zostaje wydłużony godzinowy tydzień pracy.

3.a. Prawo do urlopu oraz dodatek urlopowy są naliczane proporcjonalnie do przepracowanej liczby godzin, lecz nie przekroczą nigdy maksymalnej ilości obowiązującej w przypadku takiej osoby, określonej odpowiednio w art. 67a, 68 i 69.

3.b. Minimalna uzgodniona liczba godzin stanowi postawę wyliczania prawa do urlopu i dodatku urlopowego, o których mowa w punkcie 3.a.

3.c. Dla potrzeb wyliczenia prawa do urlopu i dodatku urlopowego w danym roku należy zastosować łączną liczbę przepracowanych godzin wraz z minimalną liczbą uzgodnionych godzin za poprzedni rok kalendarzowy.

4. Jeżeli przez okres 52 tygodni przed pierwszym dniem niezdolności do pracy pracownik pracujący w niepełnym wymiarze czasu przepracował więcej godzin, niż uzgodniono w umowie, takie dodatkowe przepracowane godziny powinny być włączone do wynagrodzenia w przypadku niezgodności do pracy, z zastrzeżeniem postanowień art. 16.

Artykuł 9

Pracownicy z agencji pracy tymczasowej

1. W przypadku zatrudniania pracowników z agencji pracy tymczasowej lub firmy obsługującej wypłatę wynagrodzeń z siedzibą w Holandii i/lub zagranicą, można korzystać jedynie z agencji/firm posiadających certyfikaty zgodności z normą NEN 4400-1 i/lub NEN 4400-2 oraz zarejestrowanych w Rejestrze Standardów Pracy (Register Normering Arbeid) prowadzonym przez Stichting Normering Arbeid (SNA). Na pisemny wniosek związku zawodowego pracodawca jest zobowiązany podać, jaka agencja/agencje pracy tymczasowej lub firma/firmy obsługujące wypłatę wynagrodzeń zostały wykorzystane.

2. Mające siedzibę w Holandii i/lub za granicą agencje pracy tymczasowej oraz firmy obsługujące wypłatę wynagrodzeń, które udostępniają pracowników pracodawcom, są zobowiązane zapewnić tym pracownikom podstawowe warunki pracy i zatrudnienia przysługujące pracownikom pracującym u pracodawcy na takich samych lub porównywalnych stanowiskach.

3. Pracodawca ma obowiązek określić w umowach z agencjami pracy tymczasowej/ firmami obsługującymi wypłatę wynagrodzeń, że pracownicy udostępniani pracodawcy będą mieli zapewnione podstawowe warunki pracy i zatrudnienia.

Artykuł 9a

Wynajęci pracownicy (inleenkrachten)

1. Spółki z siedzibą zagranicą, zapewniające pracodawcy pracowników tymczasowych zgodnie z dyrektywą dotyczącą delegowania pracowników (detacheringsrichtlijn)³ muszą oferować tym pracownikom podstawowe warunki pracy i zatrudnienia obowiązujące w przypadku pracowników na podobnych lub takich samych stanowiskach, pracujących dla pracodawcy. W przypadku braku uniwersalnej umowy zbiorowej (algemeen verbindend verklaarde CAO) stosuje się minimalne wymogi określone na mocy prawa.
2. Pracodawca ma obowiązek określić w umowach z firmą posiadającą siedzibę zagranicą, że pracownicy udostępniani pracodawcy będą mieli zapewnione podstawowe warunki pracy i zatrudnienia. W przypadku braku uniwersalnej umowy zbiorowej (algemeen verbindend verklaarde CAO) stosuje się minimalne wymogi określone na mocy prawa.
3. Pracodawca ma obowiązek powiadomić pracowników, o których mowa w pkt. 1 i 2 niniejszego artykułu, o podstawowych warunkach pracy i zatrudnienia, jakie ich dotyczą.
4. Pkt. 1, 2 i 3 niniejszego artykułu nie mają zastosowania, jeżeli pracowników wynajęto za pośrednictwem firm z siedzibą w Holandii, które są objęte bezpośrednio zakresem niniejszej Umowy zbiorowej CAO, ponieważ cała ta Umowa zbiorowa CAO ma do nich zastosowanie.

Artykuł 10

Pracownicy pozostający w gotowości do pracy (na wezwanie)

1. Z zasady do pracowników pozostających w gotowości do pracy mają zastosowanie wszystkie artykuły niniejszej Umowy zbiorowej CAO z wyjątkiem:

Artykułu 4
Artykułu 6, pkt 2
Artykułu 13
Artykułu 14
Artykułu 26b i c
Artykułu 30
Artykułu 31
Artykułu 36
Artykułów 64 -69.

poprzedni ust. 2 uchylono.

2. W przypadku pracowników pozostających w gotowości do pracy wyliczenie dziennej i godzinowej stawki wynagrodzenia powinno być oparte o wynagrodzenie dla danego poziomu zaszeręgowania + 8% dodatku urlopowego
3. Pracownikom pozostającym w gotowości do pracy wypłacana jest stawka godzinowa.
4. Nadgodziny to liczba godzin, o jaką przekroczono średni 8-godzinny dzień pracy.
5. W ramach odstępstwa od postanowień art. 6 pkt. 3, pracodawca przekaze kopię Umowy zbiorowej CAO pracownikowi na jego wniosek.

³Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

Artykuł 11

Stażyści

1. w ramach odstępstwa od postanowień art. 67, pkt. 2 i 3 dotyczących prawa do urlopu, do uczniów w trakcie nauki BBL⁴ (beroepsbegeleidende leerweg) mają zastosowanie poniższe postanowienia:

1.a. Rok brany pod uwagę w celu wyliczenia prawa do urlopu trwa od 16 sierpnia do 15 sierpnia kolejnego roku.

1.b. W roku rozpoczęcia i zakończenia zatrudnienia u pracodawcy wymiar urlopu będzie określany proporcjonalnie do części roku, jaka upłynęła; dla potrzeb tego wyliczenia części dni krótsze niż połowa dnia zostaną zaokrąglone w dół, a dłuższe niż połowa dnia zostaną zaokrąglone w górę.

1.c. Okres urlopu przysługującego stażystom, podlegającym lub niepodlegającym zasadom obowiązkowego kształcenia w niepełnym wymiarze godzin (partieel leerplichtig/niet-partieel leerplichtig) wynosi odpowiednio od 17 do 21 dni z zastrzeżeniem, że:

- stażysta musi wziąć odpowiednio co najmniej 9 lub 12 dni określonych powyżej w okresie trzech kolejnych tygodni w ciągu wakacji letnich;

- dni wolne (snipperdagen) można wziąć, pod warunkiem, że stażysta uzyskał wcześniej pozwolenie od firmy zajmującej się zapewnianiem doświadczenia zawodowego oraz od zbiorowego pracodawcy.

2. Diety określone w art. 40, pkt. 1 i 2 oraz w art. 41 mają zastosowanie także do uczniów BBL, którzy świadczą pracę poza miejscem pracy.

3. Wynagrodzenia określone w siatce płac dla danego poziomu zaszeregowania dla młodych pracowników w ramach ścieżki kształcenia BBL będą wynosiły odpowiednio 4/5 wynagrodzenia dla osób młodych określonego odpowiednio do wieku za kształcenie dzienne oraz 3/5 za dwudniowe kształcenie w tygodniu.

4. W trakcie pierwszego okresu zatrudnienia stażyści otrzymają z góry jedną wypłatę brutto dla danego poziomu zaszeregowania. W kolejnych okresach odpowiednie wynagrodzenie będzie wypłacane na podstawie składanych arkuszy czasu pracy. Na koniec okresu zatrudnienia wypłacone z góry wynagrodzenie zostanie rozliczone z ostatnią wypłatą wynagrodzenia.

⁴ BBL: ścieżka kształcenia zawodowego, w ramach której stażyści spędzają co najmniej 60% swojego stażu na pracy dla pracodawcy.

Artykuł 12

Wyliczenie stawki dziennej i godzinowej

Dzienna i godzinowa stawka wynagrodzenia jest wyliczana przez podzielenie wynagrodzenia dla danego stopnia zaszeregowana wpłacanego za cztery tygodnie odpowiednio przez 20 lub przez 160, oraz przez podzielenie wynagrodzenia dla danego stopnia zaszeregowana wpłacanego za miesiąc odpowiednio przez 21,75 lub 174.

Artykuł 13

Wypłata wynagrodzenia

1. Wynagrodzenia dla danego stopnia zaszeregowana są wypłacane za cztery tygodnie lub za miesiąc.
2. Przy przeliczaniu wynagrodzenia za cztery tygodnie na pensję miesięczną obowiązuje współczynnik 1,087.
3. Wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach będzie wypłacane nie później niż wraz z zapłatą za okres następujący po okresie, w którym praca w nadgodzinach miała miejsce.

Artykuł 14

Wynagrodzenie w przypadku mrozu lub problemów związanych z wodą

1. W ramach odstępstwa od postanowień art. 7: 628 holenderskiego Kodeksu Cywilnego, w przypadku przerwania pracy na skutek mrozu i jego konsekwencji lub problemów z wodą (wysoki poziom wód, niski poziom wód, miejsca nasączone wodą, itd.) pracodawca musi nadal wypłacać pensję, przestrzegając w należyty sposób poniższych postanowień:

a. W okresie od 1 grudnia do 1 maja obowiązek dalszej wypłaty pensji kończy się wraz z upływem każdego kolejnego okresu nieprzerwanych płatności trwającego 14 dni; przerwy spowodowane przez mróz lub problemy związane z wodą nie są uważane za przyczyny indywidualne.

b. W okresie od 1 maja do 1 grudnia przerwy spowodowane przez mróz lub problemy związane z wodą są uważane za przyczyny indywidualne.

c. W okresie od 1 października do 1 czerwca obowiązek wypłaty pensji musi być kontynuowany łącznie przez 21 dni roboczych bez względu na liczbę okresów dalszych wypłat, lecz z uwzględnieniem postanowień określonych w punkcie b.

2.a. Przy określaniu liczby dni, za jakie wynagrodzenie byłoby należne, gdyby praca była wykonywana, soboty i dni ustawowo wolne od pracy w okresie przerwy pracy są traktowane jako dni robocze.

2.b. Dni, kiedy pracownik nie mógł pracować na skutek niezdolności do pracy uważa się za dni robocze dla potrzeb określenia 14-dniowego okresu określonego zgodnie z postanowieniami pkt. 1.a. oraz okresu 21-dniowego określonego zgodnie z postanowieniami pkt. 1.c.

2.c. Wykonywanie przez kilka dni czynności związanych z pracą, zaistniałych w sposób nagły i różniących się od zwykle wykonywanej pracy, nie ma wpływu na nowy okres płatności pod warunkiem, że przyczyna przerwy w pracy nadal obowiązuje.

3. Jeżeli Święta Bożego Narodzenia i/lub Nowy Rok wypadają w okresie przerwy w pracy, przez co pensja została już wypłacona za obowiązkowy okres wypłaty, pracodawca będzie dalej wypłacał pieniądze za te dni, jeżeli ogólnie żadne prace nie są realizowane na mocy niniejszej umowy o pracę w takie dni ustawowo wolne od pracy oraz jeżeli w zakresie tym nie obowiązują żadne szczególne odstępstwa.

4. Jeżeli po okresie, kiedy pracodawca jest zobowiązany do dalszej wypłaty wynagrodzenia zgodnie z powyższym punktem, pracownik jest upoważniony do otrzymania odprawy w pełnej wysokości lub zasiłku do bezrobotnych w pełnej wysokości na mocy holenderskiej Ustawy o ubezpieczeniu od utraty pracy (Werkloosheidswet), pracodawca będzie zobowiązany do uzupełnienia takiego świadczenia o 10% stawki dziennej na podstawie której takie świadczenie zostało wyliczone.⁵

Artykuł 15 Wygaś

⁵ Zgodnie z holenderską Ustawą o ubezpieczeniu od utraty pracy (Werkloosheidswet) pracownik powinien złożyć wniosek o świadczenie w pierwszym dniu, kiedy nie może wykonać żadnej pracy.

Artykuł 16

Wynagrodzenie w przypadku niezdolności do pracy

1. Zgodnie z art. 7: 629 holenderskiego Kodeksu cywilnego, zasiłek chorobowy składa się z:

- a) wynagrodzenia dla danego poziomu zaszeregowania;
- b) premii osobistej, o której mowa w art. 23;
- c) średniej kwoty, jaką pracownik otrzymywał przez okres 52 tygodni przed pierwszym dniem niezdolności do pracy w odniesieniu do premii za pracę zmianową lub pracę brudzie, oraz dodatku za pracę w nietypowych godzinach, o których mowa w art. 55 a także za jednodniowe kursy w nocy/Plan dodatków z artykułu 37;
- d) średniej kwoty, jaką pracownik otrzymywał przez okres 52 tygodni przed pierwszym dniem niezdolności do pracy w odniesieniu do pracy w nadgodzinach, soboty i niedziele, o ile przekroczony został 40-godzinny tydzień pracy, oraz 50- i 100-procentowych premii powyżej tego czasu pracy. Średnia liczba przepracowanych nadgodzin nie może być większa niż 15, a łączna kwota z tytułu tego elementu nie może przekroczyć 48,75% wynagrodzenia dla danego poziomu zaszeregowania (tj. wartości 15 nadgodzin wliczonych po 130%). Jeżeli niezdolność nie jest związana z wypadkiem w pracy, od tej kwoty zostaną dokonane następujące potrącenia: najpierw zostanie potrącona jedna czwarta średniej liczby nadgodzin, a następnie kwota nie może być wyższa niż 22,75% wynagrodzenia dla danego poziomu zaszeregowania (tj. wartość siedmiu nadgodzin wliczonych po 130%).⁶

2. Pracownicy, którzy stali się niezdolni do pracy, otrzymają uzupełnienie do statutowego obowiązku dalszego wypłacania wynagrodzenia (loondoorbetalingsverplichting), o którym mowa w art. 7: 629 holenderskiego Kodeksu cywilnego (BW) do 100%, jak określono powyżej. Takie uzupełnienie następuje do kwoty nie wyższej niż wynagrodzenie maksymalne, o którym mowa w art. 17 holenderskiej ustawy o finansowaniu ubezpieczeń społecznych (Wet financiering sociale verzekeringen, lub w skrócie Wfsv).

Obowiązkowe uzupełnienie nie ma zastosowania w następujących przypadkach:

- jeżeli zgodnie z prawem nie ma obowiązku dalszego wypłacania wynagrodzenia;
- jeżeli niezdolność do pracy jest skutkiem działania lub zaniedbania ze strony pracownika.

3. Obowiązkowe uzupełnianie rozpocznie się pierwszego dnia niezdolności do pracy, chyba, że zostanie zastosowany dzień pracy (wachtdag) zgodnie z pkt. 5. Maksymalny okres uzupełniania wypłaty to 52 tygodnie lub maksymalnie 13 tygodni, jeżeli pierwszego dnia niezdolności do pracy okres zatrudnienia był krótszy niż jeden rok. Jeżeli pierwszy dzień niezdolności do pracy pracownika przypada jeszcze w okresie próbnym, wypłata uzupełnienia ustanie po dwóch tygodniach.

4. Jeżeli pierwszego dnia niezdolności do pracy okres zatrudnienia był dłuższy niż jeden rok, okres wypłaty uzupełnienia zostanie przedłużony o kolejny okres 52 tygodni, jeżeli pracownik współpracuje w zakresie swojej reintegracji oraz wykupił uzupełniających program ubezpieczenia zdrowotnego, który pokrywa co najmniej koszt fizjoterapii, pomocy psychologicznej i diety. Uzupełnienie takie zostanie przedłużone do 104 tygodni, jeżeli pracownik pozostaje w sposób trwały i całkowicie niezdolny do pracy.

⁶ Wyjaśnienie tej metody wyliczeń znajduje się w Załączniku VII.

5. Z wyjątkiem sytuacji związanych z wypadkiem w pracy, pracodawca może zastosować dzień pracy do każdego zgłoszenia choroby. Oznacza to, że za jeden dzień (pierwszy dzień niezdolności do pracy) nie zostanie wypłacone wynagrodzenie. Jeżeli pracownik ponownie stanie się niezdolny do pracy, a od ostatniego dnia poprzedniego okresu niezdolności upłynął czas krótszy niż cztery tygodnie, do nowego zgłoszenia choroby nie można zastosować dnia pracy.

6. Okresy niezdolności do pracy przypadające w całości lub części na jeden rok kalendarzowy będą sumowane, by określić okres obowiązkowego uzupełnienia, pod warunkiem, że taka niezdolność do pracy nie została spowodowana przez wypadek.

7. Tymczasowe zmiany w wynagrodzeniu brutto lub rozporządzenia regulujące stawkę dzienną lub inne akty legislacyjne powinny być ujęte w wypłacie wynagrodzenia w przypadku choroby.

8. Świadczenie to zostanie potrącone w wypłaty wynagrodzenia, jeżeli pracownik jest upoważniony do otrzymania świadczenia na mocy holenderskiej Ustawy o świadczeniach chorobowych (Ziektewet), Ustawy o świadczeniach z tytułu niepełnosprawności (Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering; WAO)/Ustawy o pracy i wynagrodzeniu w zależności od zdolności do pracy (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen; WIA) lub z tytułu programu ubezpieczeniowego lub innego funduszu, w którym udział jest określony lub wynika z umowy o pracę.

Artykuł 17

Protokół regulujący niezdolność do pracy

W odniesieniu do niezdolności do pracy strony niniejszej Umowy zbiorowej uzgodniły protokół stanowiący Załącznik V do niniejszej Umowy zbiorowej CAO.

Artykuł 18

Klasyfikacje stanowisk

1. Klasyfikacja stanowisk jest przeprowadzana na podstawie system oceny stanowisk uzgodnionego pomiędzy stronami.
2. W przypadku pracowników na stanowiskach wyższych niż określone na poziomie zaszeregowania H, pracodawca powinien na piśmie określić stanowisko i wynagrodzenie.
3. W Holandii działa Sectorinstituut Transport en Logistiek (Instytut ds. Transportu i Logistyki), P.O. Box 308, 2800 AH Gouda, Holandia, nr tel. +31 88 259 6110. Jednym z jego zadań jest doskonalenie kwalifikacji stanowisk w branży profesjonalnego transportu towarów drogą lądową i wynajmu dźwigów samojezdnych zgodnie z uzgodnionym systemem oceny stanowisk. W tym instytucie można otrzymać broszurę informacyjną z klasyfikacjami stanowisk, a inne informacje można znaleźć na stronie www.stlwerkt.nl.

Artykuł 19

Klasyfikacja w momencie rozpoczęcia zatrudnienia

1. W momencie rozpoczęcia zatrudnienia pracownik zostanie sklasyfikowany w siatce płac i na poziomie odpowiadającym zajmowanemu przez niego stanowisku, odpowiednio do długości ciągłego stażu pracy na takim samym lub podobnym stanowisku w tym lub innym sektorze, określonych bezpośrednio przed jego zatrudnieniem. Przy określaniu długości stażu pracy nie będą uwzględniane przerwy krótsze niż dwa lata.
2. Jeżeli doświadczenie nie zostało zgromadzone przez pracownika na takim samym lub podobnym stanowisku, pracownik może zostać sklasyfikowany w odpowiedniej siatce płac, lecz na niższym poziomie niż poziom odpowiadający liczbie lat jego pracy na takim podobnym stanowisku, na maksymalny okres jednego roku od momentu rozpoczęcia zatrudnienia. Po upływie tego roku pracownik zostanie przeniesiony na poziom odpowiadający liczbie lat jego doświadczenia.
3. W momencie rozpoczęcia zatrudnienia pracodawca może podjąć decyzję o sklasyfikowaniu pracownika na niższym poziomie w odpowiedniej siatce płac w trakcie okresu próbnego. Po upływie okresu próbnego oraz z mocą wsteczna od daty zatrudnienia pracownik zostanie sklasyfikowany na poziomie odpowiadającym liczbie lat doświadczenia, określonej zgodnie z pkt. 1 niniejszego artykułu.

Artykuł 20

Wynagrodzenie dla młodych pracowników

- 1.a. Poniższe ustawowe minimalne stawki wynagrodzenia obowiązują w stosunku do pracowników w wieku 21 lat lub młodszych, którzy nie posiadają ważnych uprawnień na kierowanie samochodem ciężarowym, wymaganego na mocy prawa certyfikatu TCVT⁷ uprawniającego do obsługi dźwigu samojezdnego

15 lat	45%
16 lat	50%
17 lat	56%
18 lat	63%
19 lat	72%
20 lat	83%
21 lat	95% (Od 1 stycznia 2018 r. podwyższona do 100%)

⁷ Certyfikat TCVT to certyfikat potwierdzający uprawnienia, wystawiany przez Stichting Toezicht Certificatie Verticaal Transport (Fundację Nadzorującą Certyfikację Transportu Wertykalnego) - TCVT.

1.b. Zgodnie z postanowieniami punktu 1.a. wyższe wynagrodzenie zacznie być wpłacane pierwszego dnia okresu płatności następującego po urodzinach pracownika.

2.a. W stosunku do pracowników w wieku 21 lat lub młodszych, którzy posiadają ważne uprawnienia na kierowanie samochodem ciężarowym, wymagany na mocy prawa certyfikat TCVT uprawniający do obsługi dźwigu samojezdnego będzie wypłacany poniższy procent wynagrodzenia począwszy od poziomu 0 siatki płac odpowiadającej stanowisku pracownika, a maksymalnie do siatki płac D:

18 lat	80%
19 lat	90%
20 lat	95%
21 lat	100%

2.b. W ramach odstępstwa od artykułu 22, pkt. 1.a., pracownicy w wieku 21 lat lub młodszy, którzy posiadają ważne uprawnienia na kierowanie samochodem ciężarowym, wymagany na mocy prawa certyfikat TCVT uprawniający do obsługi dźwigu samojezdnego powinni zostać umiejscowieni co najmniej na poziomie 1 siatek płac A, B, C, D, lub w siatce płac E na poziomie 0, w zależności od stanowiska, po przepracowaniu jednego roku w momencie ukończenia 22 roku życia.

2.c. Zgodnie z pkt. 2.a. i 2.b. wyższe wynagrodzenie może mieć zastosowanie jedynie wtedy, gdy codzienna praca pracownika, o którym mowa w tych punktach, faktycznie wymaga kierowania ciężarówką i/lub obsługi dźwigu samojezdnego.

Artykuł 21

Podwyższenie poziomu zaszeregowania

1. Pracodawca może przyznać pracownikowi pensję odpowiadającą wyższemu poziomowi zaszeregowania w tej samej siatce płac niż poziom, do którego pracownik jest uprawniony na podstawie swojego stażu pracy.

2.a. W trakcie normalnego wykonywania swojej pracy przez pracownika, po każdym pełnym roku na danym stopniu zaszeregowania pracownik będzie otrzymywał podwyżkę wynagrodzenia odpowiadającą jednemu poziomowi w siatce płac, w której go sklasyfikowano, chyba, że osiągnął już maksymalny poziom w tej siatce płac.

2.b. Jeżeli pracodawca może przedstawić dowody na niewłaściwe wykonywanie pracy, na podstawie których nie chce podnieść poziomu zaszeregowania, poinformuje o tym pracownika na piśmie wraz z odpowiednim uzasadnieniem. Pracownik zostanie poinformowany nie później niż na jeden miesiąc przed datą, od której podwyższenie poziomu zaszeregowania zaczęłoby obowiązywać.

3.a. W momencie rozpoczęcia zatrudnienia pracodawca może przyznać pracownikowi w wieku 22 lat lub starszemu zaszeregowanie na wyższym poziomie w tej samej siatce płac niż poziom, do którego pracownik jest uprawniony na podstawie swojego stażu pracy.

3.b. W momencie rozpoczęcia zatrudnienia pracownika, który nie osiągnął jeszcze 22 roku życia, może on zdecydować, że wzrost wynagrodzenia i wypłaty będzie określany na podstawie wieku wyższego niż jego faktyczny wiek.

4. Jeżeli pracodawca wdrożył postanowienia określone w pkt. 1, 3.a. lub 3.b., pkt. 2 pozostanie w pełni w mocy.

Artykuł 22

Wiek 22 lata i więcej

1.a. Jeżeli pracownik osiągnął wiek 22 lat, zostanie sklasyfikowany na poziomie 0 odpowiedniej siatki płac.

1.b. W ramach odstępstwa od pkt. 1.a., pracownik, który osiągnął 22 rok życia, lecz w momencie rozpoczęcia zatrudnienia nie posiadał szczególnej wiedzy zawodowej i/lub biznesowej wymaganej do pracy na stanowiskach objętych siatkami plac A, B i C, może zostać sklasyfikowany na poziomie -1 swojej siatki płac. Poziom -1 zostanie obliczony na podstawie ustawowego minimalnego wynagrodzenia i poziomu zerowego siatki płac oraz określony jako średnia tych dwóch poziomów. W przypadku przyjęcia ustawowego wynagrodzenia minimalnego i/lub poziomu zerowego w siatce płac, poziom -1 powinien zostać odpowiednio dostosowany.

1.c. Pracodawca zapewni pracownikowi, o którym mowa w pkt. b, możliwość uczestniczenia w szkoleniach/kursach wymaganych dla danego stanowiska pracy.

1.d. Po pozytywnym zakończeniu szkolenia/kursów, o których mowa w pkt. c, pracownik zostanie sklasyfikowany na poziomie 0 swojej siatki płac.

1.e. W tym zakresie art. 21 w pełni obowiązuje w przypadku ponoszenia poziomu zaszeregowania.

Od dnia 1 stycznia 2017 obowiązują poniższe kwoty dla zaszeregowania na poziomie ujemnym:

Siatka płac/ poziom	kwoty na:			stawka godzinowa		
	tydzień	4 tygodnie	miesiąc	100%	130%	150%
A -1	378,28	1513,12	1642,14	9,46	12,29	14,19
B -1	388,19	1552,76	1685,23	9,70	12,62	14,56
C -1	396,54	1586,16	1721,56	9,91	12,89	14,87

Od dnia 1 lipca 2017 obowiązują poniższe kwoty dla zaszeregowania na poziomie ujemnym:

Siatka płac/ poziom	kwoty na:			stawka godzinowa		
	tydzień	4 tygodnie	miesiąc	100%	130%	150%
A-1	380,16	1520,64	1650,26	9,50	12,35	14,25
B-1	390,67	1562,68	1695,98	9,77	12,70	14,66
C-1	399,77	1599,08	1735,54	9,99	12,99	14,99

Artykuł 23

Klasyfikacja stanowisk

1. Przeniesienie na niżej sklasyfikowane stanowisko

a. Pracownik, który w wyniku okoliczności niewynikających z zamiaru lub zaniedbania po stronie pracownika i w inny sposób niż na jego własną prośbę, wykonuje pracę wiążącą się z niżej zaszeregowanym stanowiskiem, zostanie umieszczony w takiej niższej siatce płac po 13 tygodniach.

b. Zmiana zaszeregowania, która jest zbyt duża, co powoduje sklasyfikowanie w niższej siatce płac, wejdzie w życie tydzień po poinformowaniu o tym pracownika na piśmie przez pracodawcę.

c. Ponowna klasyfikacja, zgodnie z postanowieniami pkt. a i b, ma miejsce na kolejnym niższym stopniu w nowej siatce płac. Od 1 lipca 2017 r. premia osobista ulega stopniowemu zmniejszaniu co najmniej o 25% rocznie.

Do 1 lipca 2017 r. w przypadku pracowników w wieku 50 lat i starszych, którzy byli zatrudnieni przez pracodawcę co najmniej przez 10 lat, lub pracowników, którzy byli zatrudnieni przez pracodawcę co najmniej przez 25 lat, premia osobista nie będzie stopniowo zmniejszana.

Po 1 lipca 2017 r. w przypadku pracowników w wieku 55 lat i starszych premia osobista nie będzie stopniowo zmniejszana.

2. Przeniesienie na wyżej sklasyfikowane stanowisko

a. Pracownik, który zostaje umieszczony w wyższej siatce płac w wyniku zmian w swojej pracy, zostanie sklasyfikowany na następnym wyższym poziomie tej siatki płac od pierwszego pełnego tygodnia, w którym pracuje na takim wyższym poziomie zaszeregowania.

b. Korekta zaszeregowania, która jest zbyt niska, co powoduje sklasyfikowanie w wyższej siatce płac, wejdzie w życie w momencie poinformowania o tym pracownika. Ponowna klasyfikacja ma miejsce na kolejnym wyższym stopniu zaszeregowania w nowej siatce płac.

Artykuł 24

Procedura odwoławcza

1. Jeżeli pracownik nie zgadza się lub przestał się zgadzać z opisem swojego stanowiska, na które został powołany i/lub sprzeciwia się zaklasyfikowaniu swojego stanowiska w jeden z siatek płac określonych w art. 25, powinien dążyć do rozstrzygnięcia swojego sprzeciwu w ramach odpowiedniej procedury konsultacji, określonej w Załączniku 1.

2.a. Jeżeli procedura, o której mowa w pkt. 1, nie przyniesie zadowalającego rozwiązania w ciągu jednego miesiąca, pracownik może złożyć swój sprzeciw na piśmie do Beroepscommissie Functiewaardering Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (Komitet ds. odwołań dotyczących oceny stanowisk pracy dla profesjonalnego przewozu towarów drogą lądową oraz wynajmu dźwigów samojezdnych). Regulamin tego komitetu stanowi Załącznik II.

2.b. Odwołaniem złożonym przez byłego pracownika można się zająć, jeżeli decyzja miałaby mieć wpływ na świadczenie ustawowe oparte na ostatnim otrzymanym wynagrodzeniu lub jeżeli wnioskuje o to sędzia sądu rejonowego (kantonrechter) w ramach procedury cywilnej. Obowiązuje to jedynie wtedy, gdy umowa o pracę zakończyła się nie wcześniej niż w trakcie poprzedzającego roku.

3. Jeżeli odwołanie dotyczące klasyfikacji w siatce płac zostanie złożone do Komitetu ds. odwołań, data złożenia odwołania określa potencjalne zaklasyfikowanie w prawidłowej siatce płac.

4. Odwołania powinny być wysłane na adres: Beroepscommissie Functiewaardering Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, P.O. Box 308, 2800 AH Gouda, Holandia.

Rozdział VIII Siatki płac i wyliczanie wynagrodzenia

Artykuł 25

Poniższe tabele mają zastosowanie do pracowników pracujących w przedsiębiorstwach, które wcześniej też podlegały pod CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (umowę zbiorową w zakresie profesjonalnego przewozu towarów drogą lądową i wynajmu dźwigów samojezdnych). Inne tabele płac obowiązują w przypadku pracowników pracujących w przedsiębiorstwach, które wcześniej podlegały pod CAO Goederenvervoer Nederland (umowę zbiorową w zakresie przewozów towarów w Holandii). Znajdują się one w art. 69D.

Siatki płac od 1 stycznia 2017 r.

Siatka płac/ Poziom	kwota na tydzień	4 tygodnie	miesiąc	stawka godzinowa		
				100%	130%	150%
A 0	398,50	1594,00	1732,68	9,96	12,95	14,94
A 1	415,72	1662,88	1807,55	10,39	13,51	15,59
A 2	432,94	1731,76	1882,42	10,82	14,07	16,24
A 3	450,16	1800,64	1957,30	11,25	14,63	16,88
A 4	467,38	1869,52	2032,17	11,68	15,19	17,53
A 5	475,99	1903,96	2069,60	11,90	15,47	17,85
B 0	418,32	1673,28	1818,86	10,46	13,60	15,69
B 1	436,71	1746,84	1898,82	10,92	14,19	16,38
B 2	455,10	1820,40	1978,77	11,38	14,79	17,07
B 3	473,49	1893,96	2058,73	11,84	15,39	17,76
B 4	491,88	1967,52	2138,69	12,30	15,99	18,45
B 5	501,08	2004,32	2178,70	12,53	16,29	18,79
C 0	435,03	1740,12	1891,51	10,88	14,14	16,31
C 1	454,53	1818,12	1976,30	11,36	14,77	17,04
C 2	474,03	1896,12	2061,08	11,85	15,41	17,78
C 3	493,53	1974,12	2145,87	12,34	16,04	18,51
C 4	513,03	2052,12	2230,65	12,83	16,67	19,24
C 5	522,78	2091,12	2273,05	13,07	16,99	19,60
D 0	453,28	1813,12	1970,86	11,33	14,73	17,00
D 1	473,94	1895,76	2060,69	11,85	15,40	17,77
D 2	494,60	1978,40	2150,52	12,37	16,07	18,55
D 3	515,26	2061,04	2240,35	12,88	16,75	19,32
D 4	535,92	2143,68	2330,18	13,40	17,42	20,10
D 5	556,58	2226,32	2420,01	13,91	18,09	20,87
E 0	476,20	1904,80	2070,52	11,91	15,48	17,86
E 1	498,02	1992,08	2165,39	12,45	16,19	18,68
E 2	519,84	2079,36	2260,26	13,00	16,89	19,49
E 3	541,66	2166,64	2355,14	13,54	17,60	20,31
E 4	563,48	2253,92	2450,01	14,09	18,31	21,13
E 5	585,30	2341,20	2544,88	14,63	19,02	21,95
E 6	607,12	2428,48	2639,76	15,18	19,73	22,77

F 0	499,12	1996,48	2170,17	12,48	16,22	18,72
F 1	522,09	2088,36	2270,05	13,05	16,97	19,58
F 2	545,06	2180,24	2369,92	13,63	17,71	20,44
F 3	568,03	2272,12	2469,79	14,20	18,46	21,30
F 4	591,00	2364,00	2569,67	14,78	19,21	22,16
F 5	613,97	2455,88	2669,54	15,35	19,95	23,02
F 6	636,94	2547,76	2769,42	15,92	20,70	23,89
F 7	659,91	2639,64	2869,29	16,50	21,45	24,75
G 0	522,04	2088,16	2269,83	13,05	16,97	19,58
G 1	547,41	2189,64	2380,14	13,69	17,79	20,53
G 2	572,78	2291,12	2490,45	14,32	18,62	21,48
G 3	598,15	2392,60	2600,76	14,95	19,44	22,43
G 4	623,52	2494,08	2711,06	15,59	20,26	23,38
G 5	648,89	2595,56	2821,37	16,22	21,09	24,33
G 6	674,26	2697,04	2931,68	16,86	21,91	25,28
G 7	699,63	2798,52	3041,99	17,49	22,74	26,24
G 8	725,00	2900,00	3152,30	18,13	23,56	27,19
H 0	544,96	2179,84	2369,49	13,62	17,71	20,44
H 1	572,68	2290,72	2490,01	14,32	18,61	21,48
H 2	600,40	2401,60	2610,54	15,01	19,51	22,52
H 3	628,12	2512,48	2731,07	15,70	20,41	23,55
H 4	655,84	2623,36	2851,59	16,40	21,31	24,59
H 5	683,56	2734,24	2972,12	17,09	22,22	25,63
H 6	711,28	2845,12	3092,65	17,78	23,12	26,67
H 7	739,00	2956,00	3213,17	18,48	24,02	27,71
H 8	766,72	3066,88	3333,70	19,17	24,92	28,75
H 9	794,44	3177,76	3454,23	19,86	25,82	29,79

Siatki płac od 1 lipca 2017 r.

W odniesieniu do poziomów oznaczonych * obowiązuje zasada, że dla pracowników, którzy przed 1 lipca 2017 r. byli już zakwalifikowani na danym poziomie, obowiązują nadal wyższe kwoty z 31 grudnia 2016 r.

Siatka płac/ Poziom	kwota na			stawka godzinowa		
	tydzień	4 tygodnie	miesiąc	100%	130%	150%
A' 0	367,27	1469,08	1596,89	9,18	11,93	13,77
A' 1	381,96	1527,84	1660,76	9,55	12,42	14,33
A' 2	397,24	1588,96	1727,20	9,93	12,91	14,90
A' 3	413,13	1652,52	1796,29	10,33	13,43	15,50
A' 4	429,66	1718,64	1868,16	10,74	13,96	16,11

A 0	399,06	1596,24	1735,11	9,98	12,97	14,97
A 1*	415,02	1660,08	1804,51	10,38	13,49	15,57
A 2*	431,62	1726,48	1876,68	10,79	14,03	16,19
A 3*	448,88	1795,52	1951,73	11,22	14,59	16,83
A 4*	466,84	1867,36	2029,82	11,67	15,17	17,51
A 5	485,51	1942,04	2111,00	12,14	15,78	18,21
A 6	491,98	1967,92	2139,13	12,30	15,99	18,45
B 0	420,09	1680,36	1826,55	10,50	13,65	15,75
B 1	436,89	1747,56	1899,60	10,92	14,20	16,38
B 2*	454,37	1817,48	1975,60	11,36	14,77	17,04
B 3*	472,54	1890,16	2054,60	11,81	15,35	17,72
B 4*	491,44	1965,76	2136,78	12,29	15,98	18,44
B 5	511,10	2044,40	2222,26	12,78	16,61	19,17
B 6	517,91	2071,64	2251,87	12,95	16,84	19,43
C 0	438,29	1753,16	1905,68	10,96	14,25	16,44
C 1	455,82	1823,28	1981,91	11,40	14,82	17,10
C 2	474,05	1896,20	2061,17	11,85	15,41	17,78
C 3*	493,01	1972,04	2143,61	12,33	16,03	18,50
C 4*	512,73	2050,92	2229,35	12,82	16,67	19,23
C 5	533,24	2132,96	2318,53	13,33	17,33	20,00
C 6	540,35	2161,40	2349,44	13,51	17,56	20,27
D 0	466,62	1866,48	2028,86	11,67	15,17	17,51
D 1	485,28	1941,12	2110,00	12,13	15,77	18,20
D 2	504,69	2018,76	2194,39	12,62	16,41	18,93
D 3	524,88	2099,52	2282,18	13,12	17,06	19,68
D 4	545,88	2183,52	2373,49	13,65	17,75	20,48
D 5	567,71	2270,84	2468,40	14,19	18,45	21,29
D 6	575,28	2301,12	2501,32	14,38	18,69	21,57
E 0	489,41	1957,64	2127,95	12,24	15,91	18,36
E 1	508,99	2035,96	2213,09	12,72	16,54	19,08
E 2	529,35	2117,40	2301,61	13,23	17,20	19,85
E 3	550,52	2202,08	2393,66	13,76	17,89	20,64
E 4	572,54	2290,16	2489,40	14,31	18,60	21,47
E 5	595,44	2381,76	2588,97	14,89	19,36	22,34
E 6	619,26	2477,04	2692,54	15,48	20,12	23,22
E 7	627,52	2510,08	2728,46	15,69	20,40	23,54

F 0	511,51	2046,04	2224,05	12,79	16,63	19,19
F 1	531,97	2127,88	2313,01	13,30	17,29	19,95
F 2	553,25	2213,00	2405,53	13,83	17,98	20,75
F 3	575,38	2301,52	2501,75	14,38	18,69	21,57
F 4	598,39	2393,56	2601,80	14,96	19,45	22,44
F 5	622,33	2489,32	2705,89	15,56	20,23	23,34
F 6	647,22	2588,88	2814,11	16,18	21,03	24,27
F 7	673,11	2692,44	2926,68	16,83	21,88	25,25
F 8	682,08	2728,32	2965,68	17,05	22,17	25,58
G 0	540,35	2161,40	2349,44	13,51	17,56	20,27
G 1	561,96	2247,84	2443,40	14,05	18,27	21,08
G 2	584,44	2337,76	2541,15	14,61	18,99	21,92
G 3	607,82	2431,28	2642,80	15,20	19,76	22,80
G 4	632,13	2528,52	2748,50	15,80	20,54	23,70
G 5	657,41	2629,64	2858,42	16,44	21,37	24,66
G 6	683,71	2734,84	2972,77	17,09	22,22	25,64
G 7	711,06	2844,24	3091,69	17,78	23,11	26,67
G 8	739,50	2958,00	3215,35	18,49	24,04	27,74
G 9	749,36	2997,44	3258,22	18,73	24,35	28,10
H 0	569,33	2277,32	2475,45	14,23	18,50	21,35
H 1	592,10	2368,40	2574,45	14,80	19,24	22,20
H 2	615,78	2463,12	2677,41	15,39	20,01	23,09
H 3	640,41	2561,64	2784,50	16,01	20,81	24,02
H 4	666,03	2664,12	2895,90	16,65	21,65	24,98
H 5	692,67	2770,68	3011,73	17,32	22,52	25,98
H 6	720,38	2881,52	3132,21	18,01	23,41	27,02
H 7	749,19	2996,76	3257,48	18,73	24,35	28,10
H 8	779,16	3116,64	3387,79	19,48	25,32	29,22
H 9	810,33	3241,32	3523,31	20,26	26,34	30,39
H 10	821,13	3284,52	3570,27	20,53	26,69	30,80

Siatki płac od stycznia 2018 r.

Siatka płac/ Poziom	kwota na tydzień	4 tygodnie	miesiąc	stawka godzinowa		
				100%	130%	150%
A' 0	374,62	1498,48	1628,85	9,37	12,18	14,06
A' 1	389,60	1558,40	1693,98	9,74	12,66	14,61
A' 2	405,18	1620,72	1761,72	10,13	13,17	15,20
A' 3	421,39	1685,56	1832,20	10,53	13,69	15,80
A' 4	438,25	1753,00	1905,51	10,96	14,25	16,44

A 0	407,04	1628,16	1769,81	10,18	13,23	15,27
A 1	423,32	1693,28	1840,60	10,58	13,75	15,87
A 2	440,25	1761,00	1914,21	11,01	14,31	16,52
A 3	457,86	1831,44	1990,78	11,45	14,89	17,18
A 4	476,17	1904,68	2070,39	11,90	15,47	17,85
A 5	495,22	1980,88	2153,22	12,38	16,09	18,57
A 6	508,43	2033,72	2210,65	12,71	16,52	19,07
B 0	428,49	1713,96	1863,07	10,71	13,92	16,07
B 1	445,63	1782,52	1937,60	11,14	14,48	16,71
B 2	463,45	1853,80	2015,08	11,59	15,07	17,39
B 3	481,99	1927,96	2095,69	12,05	15,67	18,08
B 4	501,27	2005,08	2179,52	12,53	16,29	18,80
B 5	521,32	2085,28	2266,70	13,03	16,94	19,55
B 6	535,22	2140,88	2327,14	13,38	17,39	20,07
C 0	447,05	1788,20	1943,77	11,18	14,53	16,77
C 1	464,93	1859,72	2021,52	11,62	15,11	17,43
C 2	483,53	1934,12	2102,39	12,09	15,72	18,14
C 3	502,87	2011,48	2186,48	12,57	16,34	18,86
C 4	522,98	2091,92	2273,92	13,07	16,99	19,61
C 5	543,90	2175,60	2364,88	13,60	17,68	20,40
C 6	558,40	2233,60	2427,92	13,96	18,15	20,94
D 0	475,95	1903,80	2069,43	11,90	15,47	17,85
D 1	494,99	1979,96	2152,22	12,37	16,08	18,56
D 2	514,79	2059,16	2238,31	12,87	16,73	19,31
D 3	535,38	2141,52	2327,83	13,38	17,39	20,07
D 4	556,80	2227,20	2420,97	13,92	18,10	20,88
D 5	579,07	2316,28	2517,80	14,48	18,82	21,72
D 6	594,51	2378,04	2584,93	14,86	19,32	22,29
E 0	499,20	1996,80	2170,52	12,48	16,22	18,72
E 1	519,17	2076,68	2257,35	12,98	16,87	19,47
E 2	539,94	2159,76	2347,66	13,50	17,55	20,25
E 3	561,54	2246,16	2441,58	14,04	18,25	21,06
E 4	584,00	2336,00	2539,23	14,60	18,98	21,90
E 5	607,36	2429,44	2640,80	15,18	19,73	22,77
E 6	631,65	2526,60	2746,41	15,79	20,53	23,69
E 7	648,49	2593,96	2819,63	16,21	21,07	24,32

F 0	521,74	2086,96	2268,53	13,04	16,95	19,56
F 1	542,61	2170,44	2359,27	13,57	17,64	20,36
F 2	564,31	2257,24	2453,62	14,11	18,34	21,17
F 3	586,88	2347,52	2551,75	14,67	19,07	22,01
F 4	610,36	2441,44	2653,85	15,26	19,84	22,89
F 5	634,77	2539,08	2759,98	15,87	20,63	23,81
F 6	660,16	2640,64	2870,38	16,50	21,45	24,75
F 7	686,57	2746,28	2985,21	17,16	22,31	25,74
F 8	704,88	2819,52	3064,82	17,62	22,91	26,43
G 0	551,15	2204,60	2396,40	13,78	17,91	20,67
G 1	573,20	2292,80	2492,27	14,33	18,63	21,50
G 2	596,13	2384,52	2591,97	14,90	19,37	22,35
G 3	619,97	2479,88	2695,63	15,50	20,15	23,25
G 4	644,77	2579,08	2803,46	16,12	20,96	24,18
G 5	670,56	2682,24	2915,59	16,76	21,79	25,14
G 6	697,38	2789,52	3032,21	17,43	22,66	26,15
G 7	725,28	2901,12	3153,52	18,13	23,57	27,20
G 8	754,29	3017,16	3279,65	18,86	24,52	28,29
G 9	774,40	3097,60	3367,09	19,36	25,17	29,04
H 0	580,72	2322,88	2524,97	14,52	18,88	21,78
H 1	603,95	2415,80	2625,97	15,10	19,63	22,65
H 2	628,11	2512,44	2731,02	15,70	20,41	23,55
H 3	653,23	2612,92	2840,24	16,33	21,23	24,50
H 4	679,36	2717,44	2953,86	16,98	22,07	25,47
H 5	706,53	2826,12	3071,99	17,66	22,96	26,49
H 6	734,79	2939,16	3194,87	18,37	23,88	27,56
H 7	764,18	3056,72	3322,65	19,10	24,83	28,65
H 8	794,75	3179,00	3455,57	19,87	25,83	29,81
H 9	826,54	3306,16	3593,80	20,66	26,86	30,99
H 10	848,58	3394,32	3689,63	21,21	27,57	31,82

Siatki płac od 1 stycznia 2019 r.

Siatka płac/ Poziom	kwota na tydzień	4 tygodnie	miesiąc	stawka godzinowa		
				100%	130%	150%
A' 0	382,12	1528,48	1661,46	9,55	12,42	14,33
A' 1	397,40	1589,60	1727,90	9,94	12,92	14,91
A' 2	413,30	1653,20	1797,03	10,33	13,43	15,50
A' 3	429,83	1719,32	1868,90	10,75	13,98	16,13
A' 4	447,02	1788,08	1943,64	11,18	14,53	16,77

A 0	415,17	1660,68	1805,16	10,38	13,49	15,57
A 1	431,78	1727,12	1877,38	10,79	14,03	16,19
A 2	449,05	1796,20	1952,47	11,23	14,60	16,85
A 3	467,01	1868,04	2030,56	11,68	15,18	17,52
A 4	485,69	1942,76	2111,78	12,14	15,78	18,21
A 5	505,12	2020,48	2196,26	12,63	16,42	18,95
A 6	525,32	2101,28	2284,09	13,13	17,07	19,70
B 0	437,06	1748,24	1900,34	10,93	14,21	16,40
B 1	454,54	1818,16	1976,34	11,36	14,77	17,04
B 2	472,72	1890,88	2055,39	11,82	15,37	17,73
B 3	491,63	1966,52	2137,61	12,29	15,98	18,44
B 4	511,30	2045,20	2223,13	12,78	16,61	19,17
B 5	531,75	2127,00	2312,05	13,29	17,28	19,94
B 6	553,02	2212,08	2404,53	13,83	17,98	20,75
C 0	455,98	1823,92	1982,60	11,40	14,82	17,10
C 1	474,22	1896,88	2061,91	11,86	15,42	17,79
C 2	493,19	1972,76	2144,39	12,33	16,03	18,50
C 3	512,92	2051,68	2230,18	12,82	16,67	19,23
C 4	533,44	2133,76	2319,40	13,34	17,34	20,01
C 5	554,78	2219,12	2412,18	13,87	18,03	20,81
C 6	576,97	2307,88	2508,67	14,42	18,75	21,63
D 0	485,47	1941,88	2110,82	12,14	15,78	18,21
D 1	504,89	2019,56	2195,26	12,62	16,41	18,93
D 2	525,09	2100,36	2283,09	13,13	17,07	19,70
D 3	546,09	2184,36	2374,40	13,65	17,75	20,48
D 4	567,93	2271,72	2469,36	14,20	18,46	21,30
D 5	590,65	2362,60	2568,15	14,77	19,20	22,16
D 6	614,28	2457,12	2670,89	15,36	19,97	23,04
E 0	509,18	2036,72	2213,91	12,73	16,55	19,10
E 1	529,55	2118,20	2302,48	13,24	17,21	19,86
E 2	550,73	2202,92	2394,57	13,77	17,90	20,66
E 3	572,76	2291,04	2490,36	14,32	18,62	21,48
E 4	595,67	2382,68	2589,97	14,89	19,36	22,34
E 5	619,50	2478,00	2693,59	15,49	20,14	23,24
E 6	644,28	2577,12	2801,33	16,11	20,94	24,17
E 7	670,05	2680,20	2913,38	16,75	21,78	25,13

F 0	532,18	2128,72	2313,92	13,30	17,29	19,95
F 1	553,47	2213,88	2406,49	13,84	17,99	20,76
F 2	575,61	2302,44	2502,75	14,39	18,71	21,59
F 3	598,63	2394,52	2602,84	14,97	19,46	22,46
F 4	622,57	2490,28	2706,93	15,56	20,23	23,34
F 5	647,47	2589,88	2815,20	16,19	21,05	24,29
F 6	673,37	2693,48	2927,81	16,83	21,88	25,25
F 7	700,30	2801,20	3044,90	17,51	22,76	26,27
F 8	728,31	2913,24	3166,69	18,21	23,67	27,32
G 0	562,18	2248,72	2444,36	14,05	18,27	21,08
G 1	584,67	2338,68	2542,15	14,62	19,01	21,93
G 2	608,06	2432,24	2643,84	15,20	19,76	22,80
G 3	632,38	2529,52	2749,59	15,81	20,55	23,72
G 4	657,67	2630,68	2859,55	16,44	21,37	24,66
G 5	683,98	2735,92	2973,95	17,10	22,23	25,65
G 6	711,34	2845,36	3092,91	17,78	23,11	26,67
G 7	739,79	2959,16	3216,61	18,49	24,04	27,74
G 8	769,38	3077,52	3345,26	19,23	25,00	28,85
G 9	800,16	3200,64	3479,10	20,00	26,00	30,00
H 0	592,32	2369,28	2575,41	14,81	19,25	22,22
H 1	616,01	2464,04	2678,41	15,40	20,02	23,10
H 2	640,65	2562,60	2785,55	16,02	20,83	24,03
H 3	666,28	2665,12	2896,99	16,66	21,66	24,99
H 4	692,93	2771,72	3012,86	17,32	22,52	25,98
H 5	720,65	2882,60	3133,39	18,02	23,43	27,03
H 6	749,48	2997,92	3258,74	18,74	24,36	28,11
H 7	779,46	3117,84	3389,09	19,49	25,34	29,24
H 8	810,64	3242,56	3524,66	20,27	26,35	30,41
H 9	843,07	3372,28	3665,67	21,08	27,40	31,62
H 10	876,79	3507,16	3812,28	21,92	28,50	32,88

Artykuł 26a

Wyliczenie wynagrodzenia

1.a. Wynagrodzenia dla poziomów zaszeregowania mają odpowiednio zastosowanie do 160 godzin przepracowanych w okresie czterotygodniowym lub 174 godzin przepracowanych miesięcznie.

1.b. Postanowienia określone w podpunkcie a nie mają wpływu na gwarantowaną wypłatę na rzecz pracownika za co najmniej 40 godzin pracy tygodniowo. W tygodniu, którego dotyczy dzień pracy określony w art. 16 pkt. 5 niniejszej Umowy zbiorowej CAO, należy zagwarantować co najmniej 32 godziny pracy.

2.a. Wynagrodzenie za wszystkie przepracowane godziny jest wpłacane po potrąceniu przerw zgodnie z stopniową skalą stanowiącą Załącznik III oraz po potrąceniu kolejnego okresu odpoczynku, przy zapewnieniu

co najmniej takich czasów odpoczynku, jak określone w Rozporządzeniu WE nr 561/2006⁸ (proszę zapoznać się z Załącznikiem III). W przypadku podróży promem i pociągiem w okresie 24 godzin, maksymalnie można zarejestrować 11 godzin dalszego odpoczynku przestrzegając należyście stopniowej skali przerw zgodnie z Załącznikiem III.

2.b. Pracownik musi rejestrować przepracowane godziny na zestawieniach czasu pracy dostarczonych przez pracodawcę. Wymóg rejestracji dotyczy także czasu spędzonego na wypoczynku, przerwach oraz innych korekt.

2.c. Zestawienie czasu pracy powinno zawierać co najmniej następujące informacje:

- data;
- okres pracy oraz jej łączne sumyienne;
- czas odpoczynku;
- przerwy;
- korekty;
- imię i nazwisko kierowcy oraz jego podpis.

2.d. Pracownik otrzyma kopię zestawienia czasu pracy do zatwierdzenia po jego sprawdzeniu przez pracodawcę.

2.e. Pracownik powinien przedstawiać pracodawcy wszystkie sprzeciwy na piśmie w ciągu trzech miesięcy od otrzymania zestawienia czasu pracy, o którym mowa w punkcie 2.d. Jeżeli pracownik nie skorzysta z tego prawa, od tego momentu zestawienie czasu będzie stanowić dowód.

2.f. Pracodawca powinien przechowywać wypełnione zestawienia czasu pracy przez co najmniej jeden rok do daty, której dotyczą zawarte w nich informacje.

2.g. Odpowiednie tarcze tachografu należy przedkładać w celu weryfikacji zestawień czasu pracy.

2.h. W przypadku stosowania elektronicznych systemów rejestracji czasu pracy pracodawca i pracownik będą zwolnieni z obowiązków określonych w punktach 2.b. - 2.g. Po każdym kursie pracowników powinien otrzymać oryginalny niezmienny wydruk informacji, o których mowa w pkt. 2.c. Jeżeli pracownik złoży w tym zakresie jeden wniosek, od dnia 1 stycznia 2013 r. pracodawca będzie także zobowiązany do przekazania pracownikowi czystego i niezmiennego wydruku z komputera pokładowego, zawierającego informacje zgodne z wymaganiami pkt. 2.c. raz na każdy okres płatności.

3.a. Pracodawca może usystematyzować normalne godziny pracy w oparciu o odpowiedzialne ze względów społecznych i ekonomicznych doświadczenia praktyczne oraz może oprzeć na tym wyliczenia wynagrodzeń. W tym zakresie pracodawca powinien najpierw pozwoleń związków zawodowych i stowarzyszenia pracodawców po uprzednich konsultacjach z radą zakładową lub organem reprezentującym pracowników (personeelsvertegenwoordiging).

3.b. Postanowienia punktu 3.a. pozostaną w pełni w mocy, jeżeli spółka określi godziny pracy, korzystając z elektronicznych systemów rejestracji czasu pracy.

3.c. W razie zmiany okoliczności, na których opiera się plan systematyzacji, plan ten powinien zostać odpowiednio zrewidowany i dostosowany.

3.d. Plan systematyzacji nie zwalnia pracownika z obowiązku wypełniania i przedkładania zestawień czasu pracy.

3.e. We wszystkich przypadkach plan systematyzacji musi być przedstawiony na piśmie i złożony do rejestracji w secretariaat van CAO-partijen (sekretariat stron Umowy zbiorowej), P.O. Box 3008, 2700 KS Zoetermeer, Holandia, w trakcie dwóch tygodni od daty jego sporządzenia.

⁸ Rozporządzenie (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85

4.a. W przypadku podwójnej obsady, czynności w pracy takie jak kierowanie pojazdem, ładowanie, rozładowywanie i czas oczekiwania może być standaryzowany, przy założeniu, że łączne wynagrodzenie za wszystkie przeprowadzone godziny może wynosić pomiędzy 85% i 100%. Można mówić o podwójnej obsadzie w kursach międzynarodowych, jeżeli pojazdem kieruje co najmniej dwóch kierowców, pomiędzy których czynności są równo podzielone zarówno pod względem zawartości, jak i czasu pracy.

4.b. By móc korzystać z powyższego planu, przed dniem 1 maja 2006 roku spółki powinny informować strony Umowy zbiorowej CAO o ich aktualnej polityce wynagrodzeń dla kursów o podwójnej obsadzie. Uważa się, że firmy, które nie informowały stron Umowy zbiorowej CAO o swojej aktualnej polityce wynagrodzeń dla kursów o podwójnej obsadzie, nie stosują standaryzacji.

4.c. Firmy pragnące wprowadzić nową politykę wynagradzania dla kursów o podwójnej obsadzie po dniu 1 maja 2006 roku muszą osiągnąć porozumienie w tym zakresie ze związkami zawodowymi. W tym zakresie należy uwzględnić, co następuje:

- Po okresie nie dłuższym niż dwa lata łączne wynagrodzenie za wszystkie przepracowane godziny będzie wynosiło 85%, chyba, że spółka uzgodni ze związkami zawodowymi wyższe wynagrodzenie;
- Konsultacje powinny zostać przeprowadzone ze związkami zawodowymi w sprawie planu stopniowego zmniejszania różnic pomiędzy starym i nowym planem dla pracowników, którzy są już zatrudnieni. Taki plan stopniowego zmniejszania różnicy zostanie zarzucony po dwóch latach;
- Dla pracowników w wieku 55 lat i starszych w dacie wejścia w życie Umowy zbiorowej CAO, pozostanie utrzymany stary plan i żadne stopniowe zmniejszenia nie będą miały zastosowania;
- Nowy plan powinien zostać przedłożony stronom Umowy zbiorowej CAO.

Artykuł 26b

Prawo decydowania o czasie pracy

1. Począwszy od 1 stycznia 2018 r. pracownik, jeśli wyrazi takie życzenie, będzie mieć możliwość wybrania maksymalnej liczby godzin pracy w roku kalendarzowym. Swoje życzenie można zgłosić raz w roku i należy o nim poinformować we właściwym terminie przed rozpoczęciem roku kalendarzowego.

Pracownik może wybrać jedną z kilku opcji standardowych wynoszących 3120, 2860, 2600, 2340 lub 2080 godzin w skali roku.

Pracodawca i pracownik ustalają na mocy wspólnego porozumienia, czy można uzgodnić maksymalną liczbę godzin.

2. Podaną liczbę maksymalną w skali roku przelicza się na średnią liczbę godzin w 4 tygodniach.

3. Jeśli pracownik i pracodawca ustalą maksymalną liczbę godzin ma poziomie 2340 lub 2080 godzin, to gwarantowana wypłata na mocy art. 26A ust. 1b zostanie zmieniona z 40 godzin tygodniowo na 160 godzin w 4 tygodniach.

W przypadku pozostałych opcji standardowych wynoszących 3120, 2860 i 2600 godzin taką zmianę można uzgodnić jedynie na prośbę pracownika.

4. Jeśli pracownik i pracodawca nie ustalą maksymalnej liczby godzin, art. 26A ust. 1b pozostanie w mocy.

W przypadku przekroczenia ustalonej maksymalnej liczby godzin w skali roku o więcej niż 5% pracownik otrzyma kompensatę wyrażoną w czasie wynoszącą 15% tego przekroczenia.

5. Liczbę dni pracy w tygodniu oraz dni pracy ustalają między sobą pracownik i pracodawca zgodnie z postanowieniami art. 2 wet Flexibel Werken (ustawy o elastycznym zatrudnieniu).

6. Artykuł ten wprowadzono tytułem eksperymentu prowadzonego w okresie obowiązywania tego CAO.

Artykuł 26c

Możliwość długotrwałego zatrudnienia

1. Począwszy od 1 lipca 2017 r. pracowników w wieku 55 lat i starszych nie można zobowiązać do pracy w systemie zmianowym. Pracodawca i pracownik na mocy wspólnego porozumienia ustalą, czy ten zapis można zrealizować. Na początku każdego roku kalendarzowego pracownik powinien poinformować o tym, czy chce skorzystać z tego wyjątku.

2. Począwszy od 1 lipca 2017 r. pracowników w wieku 55 lat i starszych nie można zobowiązać do pracy w nocy (przez więcej niż 1 godzinę pomiędzy godz. 00.00 a 06.00). Pracodawca i pracownik na mocy wspólnego porozumienia ustalą, czy ten zapis można zrealizować. Na początku każdego roku kalendarzowego pracownik powinien poinformować o tym, czy chce skorzystać z tego wyjątku.

Respektuje się dotychczasowe ustalenia zawarte z pracownikami, którzy wcześniej podlegali pod CAO Goederenvervoer Nederland (umowę zbiorową w zakresie przewozów towarów w Holandii).

3. Aby stwarzać możliwości długotrwałego zatrudnienia pracowników i by zapewnić tym pracownikom większą wiedzę na ten temat, Sectorinstituut Transport en Logistiek ((Instytut ds. Transportu i Logistyki) będzie promować korzystanie ze skanowania możliwości zatrudnienia i kształtowania kariery zawodowej, a także programów na rzecz witalności. Pracownicy mogą korzystać z tych instrumentów raz na 3 lata.

Artykuł 27

Definicja nadgodzin

1. Nadgodziny to liczba godzin pracy, innych niż praca w soboty i/lub w niedziele, o które przekroczony został 40-godzinny czas pracy.
2. W przypadku pracowników transportu obsługujących pojazdy o podwójnej obsadzie nadgodziny to liczba godzin pracy, innych niż praca w soboty po godz. 7.00 i/lub w niedziele, o które przekroczony został 40-godzinny czas pracy.

Artykuł 28

Obowiązkowe nadgodzin dla starszych pracowników

Do 1 lipca 2017 r. pracowników w wieku 50 lat lub starszych nie można zobowiązać do pracy w nadgodzinach przekraczających 12,5 godziny tygodniowo. Pracownicy nie mogą jednak tego egzekwować odmową świadczenia pracy. Jeśli w interesie przedsiębiorstwa pracownik pracuje więcej niż 12,5 nadgodziny tygodniowo, to takie dodatkowe nadgodziny powinny zostać zrekompensowane w kolejnym tygodniu w taki sposób, by w ciągu 2 tygodni pracownik przepracował nie więcej niż 105 godzin.

Od 1 lipca 2017 r. pracowników w wieku 55 lat i starszych nie można zobowiązać do pracy w nadgodzinach. Na początku każdego roku kalendarzowego pracownik powinien poinformować o tym, czy chce skorzystać z tego wyjątku. Pracodawca i pracownik na mocy wspólnego porozumienia ustalą, czy ten zapis można zrealizować. Respektuje się dotychczasowe ustalenia zawarte z pracownikami, którzy wcześniej podlegali pod CAO Goederenvervoer Nederland (umowę zbiorową w zakresie przewozów towarów w Holandii).

Artykuł 29

Zapłata za nadgodziny

1. Czas pracy w nadgodzinach jest zaokrąglany do pół godziny, przez co czas krótszy niż 15 minut nie jest uwzględniany dla potrzeb wyliczania wynagrodzenia. Nadgodziny nie są zaokrąglane w przypadku korzystania z komputera pokładowego.
2. Postanowienia dotyczące zapłaty za nadgodziny nie będą miały zastosowania w odniesieniu do:
 - pracowników, którzy na mocy pisemnego porozumienia są upoważnieni do zlecenia prac w nadgodzinach innym pracownikom;
 - nadgodziny wynikają z opóźnień związanych z przewozem, chyba, że takie opóźnienie nie wynika z winy lub działań pracownika i trwało dłużej niż 15 minut;
 - nadgodzin, jakie wynikają z winy lub działań pracownika.
3. Nadgodziny są rozliczane według stawki godzinowej powiększonej o premię w wysokości 30%, z zastrzeżeniem postanowień art. 30.
4. W ramach odstępstwa od postanowień pkt. 3, w przypadku pracowników administracyjnych i technicznych obowiązuje premia 100% w przypadku nadgodzin w dni wolne od pracy oraz 30% za godziny w niedziele przepracowane zgodnie z grafikami dyżurów.

Artykuł 30

Obowiązkowy plan odbierania wolnego czasu za nadgodziny

1. Jeżeli godziny przepracowane od poniedziałku do piątku przekroczą poziom 220 godzin przypadających na cztery tygodnie pracy, płatność powinna być zrekompensowana czasem wolnym.

2. Pracownik, który wbrew postanowieniom określonym w pkt. 1 pragnie stosować poziom 230 godzin dla potrzeb odbierania czasu wolnego za nadgodziny, będzie miał prawo tak zrobić. Tylko jedna zmiana w limicie godzin dla potrzeb odbierania czasu wolnego za nadgodziny będzie dozwolona w okresie obowiązywania niniejszej Umowy zbiorowej CAO.

3. W ramach odstępstwa od postanowień pkt. 1 i 2, 240-godzinny limit obowiązuje w przypadku pracowników transportu obsługujących pojazdy o podwójnej obsadzie.

4. W przypadku zmiany przez pracownika pojazdu z jednoosobowego na podwójną obsadę, do czterech tygodni będzie miał zastosowanie standard wyliczony odpowiednio pomiędzy 220 i 240 godzinami oraz 230 i 240 godzinami.

5.a. Każda przepracowana godzina powyżej obowiązującego limitu, określonego dla potrzeb odbierania czasu wolnego za nadgodziny, uprawnia pracownika do jednej godziny wolnej.

5.b. W ramach odstępstwa od postanowień pkt. 1 i 5.a., na życzenie pracownika i/lub pracodawcy mogą zostać przeprowadzone konsultacje na temat sposobu, w jaki zrekompensować nadgodziny, za które ma zostać odebrany czas wolny. Jeżeli zostanie za nie wypłacone wynagrodzenie, wypłata zostanie wyliczone wg 130% stawki godzinowej.

6.a. Rekompensata w formie czasu wolnego jest wykorzystywana w ciągu 12 tygodniu od okresu rozliczeniowego, w którym takie dodatkowe godziny zostały przepracowane. Odstępstwa od tego mogą mieć miejsce jedynie w wyjątkowych wypadkach. Płatność pieniężna powinna nastąpić nie później niż w ciągu okresu rozliczeniowego następującego po okresie rozliczeniowym, w którym dodatkowe godziny zostały przepracowane.

6.b. Limit, o którym mowa w pkt. 6.a. może zostać przekroczony, by uniknąć okresowego bezrobocia pracownika.

7. Rekompensata w formie wolnych godzin musi być odbierana w blokach co najmniej 3-dniowych, jeżeli jest to możliwe.

8. Poniższe postanowienia obowiązują w przypadku każdego dnia wolnego w ramach tego planu:

- przy limicie 220 godzin dla potrzeb odbierania czasu wolnego: rekompensata wynosi 11 x stawka godzinowa
- przy limicie 230 godzin dla potrzeb odbierania czasu wolnego: rekompensata wynosi 11,5 x stawka godzinowa
- przy limicie 240 godzin dla potrzeb odbierania czasu wolnego: rekompensata wynosi 12 x stawka godzinowa

Przy jednoczesnym odjęciu godzin zaoszczędzonych przez odpowiednio przez 11, 11,5 lub 12 godzin, chyba, że na prośbę pracownika zostaną wprowadzone ustalenia, na mocy których rekompensacie będzie podlegało 8 godzin na dzień wolny.

9. Dzień wolny nie może zostać przyznany w ramach planu odbierania dni wolnych za nadgodziny w dniach, kiedy zgodnie z grafiką dyżurów, harmonogramem lub planem pracy nie miała być wykonywana żadna praca.

10. Pracodawca i pracownik powinni w odpowiednim terminie porozumieć się w sprawie okresu, w którym zaoszczędzone godziny powinny zostać odebrane.

11. Dla każdego okresu rozliczeniowego pracodawca powinien przedstawić przegląd łącznej liczby zaoszczędzonych godzin wraz z określeniem pensji, przy jednoczesnym odjęciu godzin odebranych w trakcie poprzedniego okresu rozliczeniowego.

Artykuł 31

Dobrowolny plan odbierania godzin nadliczbowych

1. W porozumieniu z radą zakładową/ organem reprezentującym pracowników, lub w razie ich braku – z danym pracownikiem/ poszczególnymi pracownikami, pracodawca może określić dobrowolny plan odbierania godzin nadliczbowych przy limicie niższym, niż określony a art. 30, pkt. 1 i 3, lecz w żadnym wypadku nie niższy niż 160 godzin na czterotygodniowy okres rozliczeniowy. Ponadto godziny przepracowane w sobotę mogą także być objęte dobrowolnym planem odbierania godzin nadliczbowych.

2. Pkt. 6, 7, 9 i 11 artykuł 30 stosują się odpowiednio.

3. Z wyjątkiem godzin przepracowanych w sobotę, każda przepracowywana godzina odnotowywana w dobrowolnym planie odbierania godzin nadliczonych pomiędzy poziom 160 godzin a limitem określonym zgodnie z art. 30, pkt. 1 i 3, uprawnia pracownika do 1,3 godziny wolnego lub do 1 godziny wolnej i premii w wysokości 30% stawki godzinowej. Godziny przepracowane w sobotę i odnotowywane w dobrowolnym planie odbierania godzin nadliczonych uprawniają pracownika do 1,5 godziny wolnego lub do 1 godziny wolnej i premii w wysokości 50% stawki godzinowej.

4. Godziny uprawniające do odebrania czasu wolnego muszą najpierw zostać przepracowane, by mogły zostać odebrane. Oznacza to, że niedopuszczalne jest saldo ujemne godzin uprawniających do odebrania czasu wolnego.

5. Dobrowolny plan odbierania godzin nadliczbowych powinien określać maksymalną liczbę godzin, jakie mogą zostać w nim zgromadzone.

6. Maksymalny okres uzgodnionego dobrowolnego planu odbierania godzin nadliczbowych będzie odpowiadał okresowi obowiązywania niniejszej Umowy zbiorowej CAO.

7. Odbieranie czasu wolnego za godziny nadliczbowe musi zostać zgłoszone z wyprzedzeniem.

8. Dobrowolny plan odbierania godzin nadliczbowych podpisany przez pracodawcę i radę zakładową/ organ reprezentujący pracowników lub danego pracownika/poszczególnych pracowników zostanie określony na piśmie i zgłoszony do zarejestrowania w secretariaat van CAO-partijen (sekretariat stron Umowy zbiorowej CAO), P.O. Box 3008, 2700 KS Zoetermeer, Holandia. Plany niepodpisane lub niezgłoszone bądź niezgodne z powyższymi warunkami wstępnymi traktuje się jak niezgodnione.

Artykuł 32

Niedziele i dni ustawowo wolne od pracy

W niedziele lub inne powszechnie uznawane święta chrześcijańskie lub inne dni ustawowo wolne od pracy nie będzie wykonywana żadna praca, chyba, że wymaga tego charakter lub interesy spółki. Powszechnie uznawane święta chrześcijańskie obejmują: Nowy Rok, Poniedziałek Wielkanocy, Wniebowstąpienie, drugi dzień Zielonych Świątek, pierwszy i drugi dzień Świąt Bożego Narodzenia. Dni ustawowo wolne od pracy obejmują: dzień urodzin Króla oraz dodatkowy pełno płatny urlop, jaki może zostać przyznany przez rząd. Co pięć lat (lata kończące się cyfrą 0 lub 5) dzień 5 maja będzie uznawany dzień ustawowo wolny od pracy. Za dzień urodzin Króla jest uznawany dzień, w którym odbywają się obchody na mocy Królewskiego Dekretu.

Artykuł 33

Rekompensata za godziny przepracowane w soboty, niedziele i dni ustawowo wolne od pracy

1. Wynagrodzenie za wszystkie godziny przepracowane w soboty jest wypłacane przez powiększenie stawki godzinowej o premię w wysokości 50%.
2. W ramach odstępstwa od postanowień pkt. 1, w przypadku pracowników transportu obsługujących pojazdy o dwuosobowej obsadzie, wynagrodzenie za wszystkie godziny przepracowane w soboty po godz. 7:00 jest wypłacane przez powiększenie stawki godzinowej o premię w wysokości 50%.
3. Jeżeli dzień ustawowo wolny od pracy, o którym mowa w Art. 32 wypada w niedzielę, w ramach odstępstwa od postanowień pkt. 1, wynagrodzenie za przepracowane godziny zostanie wypłacone zgodnie z pkt. 6 niniejszego artykułu.
4. Jeżeli dzień urodzin Króla jest obchodzony w niedzielę, w ramach odstępstwa od postanowień pkt. 1 i 2, wynagrodzenie za pracę w tym dniu zostanie wypłacone z premią 100%.
5. Wynagrodzenie za wszystkie godziny przepracowane w niedziele jest wypłacane przez powiększenie stawki godzinowej o premię w wysokości 100%.
6. Pracownik, który wykonuje pracę w dzień wolny od pracy, o którym mowa w art. 32 i innym niż niedziela, otrzyma wynagrodzenie za przepracowane godziny. W ramach dodatkowej rekompensaty pracownik może wybrać:
 - dzień odpoczynku w terminie określonym przez pracodawcę w porozumieniu z pracownikiem. Dzień odpoczynku zostanie odebrany w ciągu ośmiu tygodni. Dla potrzeb takiego dnia odpoczynku, stanowiącego rekompensatę, w wyliczeniu wynagrodzenia zostanie ujętych osiem godzin pracy,
 - premia w wysokości 100% dodana do stawki godzinowej.

Artykuł 34

Wolne weekendy

Pracownicy transportu powinni mieć co najmniej 13 weekendów wolnych na pół roku kalendarzowego. To oznacza, że z zasady 48, lecz nie mniej niż 45, następujących po sobie godzin, powinno być wolnych pomiędzy południem w piątek i południem w poniedziałek.

Artykuł 35
Grafik dyżurów

W zakresie pracy w dni ustawowo wolne od pracy pracodawca będzie sporządzał roczny grafik dyżurów, na mocy którego praca zostanie rozdzielona na pracowników w największym możliwym zakresie.

Artykuł 36

Premia za pracę zmianową

1. Jako pracę zmianową rozumie się wykonywanie pracy strukturalnej w ramach systemu rotacyjnego zgodnie z grafikiem dyżurów. Powinna obejmować co najmniej dwie zmiany w okresie 24-godzinnym przez pięć dni w tygodniu, lub dziesięć dni na dwa tygodnie. Pomiedzy godziną rozpoczęcia dwóch zmian powinno upłynąć co najmniej osiem godzin. Jeżeli pracodawca zdecyduje się na wprowadzenie pracy zmianowej, zostanie wdrożony grafik przez i w porozumieniu z zespołem pracowników, z którym się wcześniej skontaktowano i który o tym poinformowano.

2. Jeżeli pracownik wykonuje pracę zmianową, będzie otrzymywał:

- w przypadku pracy dwuzmianowej, gdy wcześniejsza zmiana zaczyna się najwcześniej o godz. 5:00 a późniejsza zmiana, niebędąca zmianą nocną, rozpoczyna się najwcześniej o godzinie 14:00: premię w wysokości 8,75% wynagrodzenia na poziomie zaszergowania, mającym do niego zastosowanie;
- w przypadku pracy dwuzmianowej na zmiany dzienne i nocne, gdy które zaczynają się najwcześniej o godz. 22:00 lub kończą po godzinie 2:00: premię w wysokości 11,25% wynagrodzenia na poziomie zaszergowania, mającym do niego zastosowanie;
- w przypadku pracy trzy lub więcej zmian: premię w wysokości 13,25% wynagrodzenia na poziomie zaszergowania, mającym do niego zastosowanie

3. Jeżeli w dniu 1 kwietnia 1979 roku firma wypłacała wyższą premię niż określona w pkt. 2, premia ta nadal będzie obowiązywała.

Artykuł 37

Premia za kursy dobowe nocne/Plan dodatków

1a) Od 1 stycznia 2017 r. w przypadku kursów dobowych nocnych za godziny pracy pomiędzy godz. 20.00 a 04.00 przyznawana jest kompensata wynosząca 2,66 € brutto za godzinę.

1b) Od 1 lipca 2017 r. w przypadku kursów dobowych za godziny pracy przypadające od poniedziałku do niedzieli pomiędzy godz. 21.00 a 05.00 stosuje się plan dodatków, na podstawie którego przyznaje się premię wynoszącą 19% stawki godzinowej.

2) W przypadku zbiegu premii za kursy dobowe nocne/planu dodatków z premią za pracę zmianową w rozumieniu art. 36 wypłacana jest tylko premia za pracę zmianową.

3) Premia za kursy dobowe nocne/plan dodatków i ewentualne premie za nadgodziny są niezależnymi od siebie premiami, które mogą mieć zastosowanie w tym samym czasie.

Artykuł 38

A) Premia za pracę w brudzie

Pracodawca może przyznać premię brutto w maksymalnej wysokości odpowiednio 30,13 EUR za 4 tygodnie lub 32,73 EUR za miesiąc osobom zajmującym się towarami stanowiącymi zagrożenie dla zdrowia i/lub mogącymi spowodować poważne zanieczyszczenie. Od 1 lipca 2017 r. kwoty te zostaną podniesione odpowiednio do 30,73 EUR za 4 tygodnie i 33,38 EUR za miesiąc, od 1 stycznia 2018 r. odpowiednio do 31,34 EUR za cztery tygodnie i 34,05 za miesiąc, a od 1 stycznia 2019 odpowiednio do 31,97 EUR za 4 tygodnie i 34,73 EUR za miesiąc.

B) Premia za pracę w zimnie

Premia brutto w wysokości odpowiednio 30,13 EUR za cztery tygodnie z 32,73 EUR za miesiąc dotyczy pracy strukturalnej w magazynach chłodniach. Od 1 lipca 2017 r. kwoty te zostaną podniesione odpowiednio do 30,73 EUR za 4 tygodnie i 33,38 EUR za miesiąc, od 1 stycznia 2018 r. odpowiednio do 31,34 EUR za cztery tygodnie i 34,05 za miesiąc, a od 1 stycznia 2019 odpowiednio do 31,97 EUR za 4 tygodnie i 34,73 EUR za miesiąc.

Artykuł 39

Diety na podróże (*)

1. Pracownik, który musi wykonywać pracę poza swoim miejscem pracy, otrzyma zwrot kosztów podróży faktycznie zapłaconych, z wyjątkiem przypadków gdy istnieją oddzielne programy delegowania pracowników. Jedyne wyjątki są następujące:

- podróż odbywa się przy użyciu darmowego środka transportu, lub
- podróż mogła się odbyć przy użyciu darmowego środka transportu, jeżeli pracownik zawnioskowałby o to w odpowiednim czasie.

2.a. W przypadku przeniesienia spółki i transferu pracowników, dodatkowe koszty poniesione na dojazdy do pracy i z pracy będą zwracane przez okres jednego roku zgodnie z maksymalną nieopodatkowaną kilometrówką netto obowiązującą w danym roku.

2.b. Dodatkowe koszty podróży wynikające z sytuacji określone w pkt. 2a będą zwracane przez jeden rok na podstawie stawki godzinowej obowiązującej danego pracownika przy założeniu, że czas ten nie jest uwzględniany do określenia ilości przepracowanych nadgodzin

Artykuł 40

Zwrot kosztów utrzymania

1. Zgodnie z planem zawartym w pkt. 3 niniejszego artykułu, pracownikowi zostaną zwrócone koszty poniesione w drodze, obejmujące posiłki, pozostałą konsumpcję i urządzenia sanitarne. Nie obejmują one kosztów poniesionych na zakwaterowanie, urządzenie kabiny, różnic w kursach walutowych, zapłaconych napiwków, wydatków telefonicznych i innych kosztów.

2. Odstępstwo od postanowień pkt. 1 jest możliwe, jeżeli obowiązuje oddzielny program delegowania pracowników lub jeżeli pracodawca dokonała ustaleń, na mocy których pracownik może za darmo korzystać z obiektów gastronomicznych spółki. Poziom takich obiektów gastronomicznych spółki powinien odpowiadać prawom, jakie normalnie można uzyskać z poniższego programu.

3. Od dnia 1 stycznia 2017 roku obowiązują następujące wysokości diet:

3.a. W przypadku kursów jednodniowych ¹⁾

- krótszych niż 4 godziny ²⁾	brak nieopodatkowanej płatności
- dłuższych niż 4 godziny ²⁾	0,60 EUR za godzinę
- od 1 lipca 2017 r.	0,61 EUR za godzinę
- pomiędzy godziną 18:00 i północą:	
- przy wyjeździe przed godz. 14:00	2,73 EUR za godzinę
- - od 1 lipca 2017 r.	2,78 EUR za godzinę
- przy wyjeździe po godz. 14:00	
i nieobecności trwającej co najmniej	
12 godzin, dodatkowa premia w wysokości	11,40 EUR
- od 1 lipca 2017 r.	11,63 EUR

ad 1) Za kurs jednodniowy rozumie się kurs, w przypadku którego wyjazd i przyjazd ma miejsce w ciągu 24 godzin.

ad 2) Kryterium to dotyczy nieobecności w miejscu pracy.

3.b. W przypadku kursów wielodniowych:

Pierwszy dzień	1,21 EUR za godzinę
Od 1 lipca 2017 r.	1,23 EUR za godzinę
- pomiędzy godz. 17:00 i północą z wyjazdem	
Przed godz. 17:00	2,73 EUR za godzinę
Od 1 lipca 2017 r.	2,78 EUR za godzinę

3.c. Dni w środku kursu	47,27 EUR za godzinę
Od 1 lipca 2017 r.	48,12 EUR za dzień

Ostatni dzień	1,21 EUR za godzinę
Od 1 lipca 2017 r.	1,23 EUR za godzinę
- pomiędzy 18:00 i północą	2,73 EUR za godzinę
Od 1 lipca 2017 r.	2,78 EUR za godzinę
- pomiędzy północą i 6:00	1,21 EUR za godzinę
Od 1 lipca 2017 r.	1,23 EUR za godzinę
- pomiędzy północą i 6:00	
Przy przyjeździe po południu	2,73 EUR za godzinę
Od 1 lipca 2017 r.	2,78 EUR za godzinę

4. Od 1 stycznia 2018 r. kwoty określone od 1 lipca 2017 r. zostaną skorygowane zgodnie z procentowym wzrostem wskaźnika cen konsumpcyjnych obowiązującego w przypadku hoteli, kawiarni/pubów i restauracji (consumentenprijsindex hotels, cafés en restaurants) za okres od 1 października 2016 r. do 1 października 2017 r. Jeżeli wzrost ten przekracza 2,0%, to będzie ograniczony do 2,0%.

5. Od 1 stycznia 2019 r. kwoty określone od 1 stycznia 2018 r. zostaną skorygowane zgodnie z procentowym wzrostem wskaźnika cen konsumpcyjnych obowiązującego w przypadku hoteli, kawiarni/pubów i restauracji (consumentenprijsindex hotels, cafés en restaurants) za okres od 1 października 2017 r. do 1 października 2018 r. Jeżeli wzrost ten przekracza 2,0%, to będzie ograniczony do 2,0%.

Artykuł 41

Dzień w trakcie kursu bez wynagrodzenia za pracę

Pracownik, który w ramach świadczenia swoich usług jest nieobecny w miejscu pracy w ciągu weekendu lub krajowego/zagranicznego dnia wolnego od pracy, jeżeli nie był lub nie mógł być delegowany do prac w tym dniu, otrzyma dodatkową dietę w wysokości 11,40 EUR netto i 20,17 EUR brutto dziennie w odniesieniu do dodatkowych kosztów poniesionych w związku z takim przymusowym pobytem. Od 1 lipca 2017 r. kwoty te zostaną podniesione do 11,63 EUR netto i 20,57 EUR brutto za dzień. Od 1 stycznia 2018 r. kwota netto zostanie skorygowana zgodnie z planem, o którym mowa w art. 40 ust. 4 i 5, a kwota brutto wzrośnie do 20,98 EUR brutto za dzień. Od 1 stycznia 2019 r. kwota netto zostanie skorygowana zgodnie z planem, o którym mowa w art. 40 ust. 4 i 5, a kwota brutto wzrośnie do 21,40 EUR brutto za dzień.

Artykuł 42

Opłata za gotowość do pracy

Pracownik, któremu polecono, by był dostępny do pracy, będzie uprawniony do następującego wynagrodzenia za godziny, kiedy pozostał dostępny zgodnie z poleceniem. Wynagrodzenie to wynosi 2,54 EUR brutto za godzinę, przy maksymalnej kwocie 20,32 EUR za dobę. Kwoty te zostaną od 1 lipca 2017 r. podwyższone do 2,59 EUR brutto za godz., przy maksymalnej kwocie 20,72 EUR na dobę. Od 1 stycznia 2018 r. kwoty te zostaną podwyższone do 2,64 EUR brutto za godz. i 21,12 EUR na dobę. Od 1 stycznia 2019 r. kwoty te zostaną podwyższone do 2,69 EUR brutto za godz. i 21,52 EUR na dobę.

Pod tym względem będą obowiązywały następujące warunki:

- a. pracownik powinien zostać powiadomiony z wyprzedzeniem, że musi być dostępny do pracy w określonym w wyprzedzeniu przedziale czasu oraz że będzie miał obowiązek wypełnić wezwanie do wypełnienia swoich obowiązków;
- b. pracownik nie będzie kwalifikował się do otrzymania opłaty za gotowość do pracy, jeżeli jest już na dyżurze oraz w obiektach firmy, w pojeździe lub w jego pobliżu;
- c. pracownik nie będzie kwalifikował się do otrzymania opłaty za gotowość do pracy, jeżeli otrzyma tylko jedno wezwanie do rozpoczęcia pracy w określonym czasie w trakcie doby;
- d. opłata za gotowość do pracy nie może być wpłacana jednocześnie z wynagrodzeniem i/lub innymi premiami.

Artykuł 43

Szkolenia, postanowienia ogólne

W przypadku innego szkolenia niż mowa w art. 44, rozpoczętego na polecenie pracodawcy i/lub zgodnie z wymaganiami prawnymi w związku ze swoim stanowiskiem, pracownik otrzyma zwrot opłaty za kurs, opłaty za egzamin i kosztów podróży (zgodnie z maksymalną nieopodatkowaną kilo metrowką netto obowiązującą w danym roku). Ponadto pracodawca zrekompensuje pracownikowi czas poświęcony na uczestnictwo w kursie w ciągu dnia w robocze dni tygodnia. Czas ten nie będzie uwzględniany przy określaniu liczby nadgodzin.

Artykuł 44

A) Zwrot kosztów certyfikatu ADR⁹

Aby certyfikat ADR został uzyskany i był okresowo odnawiany z polecenia pracodawcy, pracodawca zwróci opłaty za kurs, opłatę egzaminacyjną i koszty podróży (według maksymalnej zwolnionej z podatku kilometrówki obowiązującej w danym roku). Ponadto pracodawca zrekompensuje pracownikowi czas poświęcony na kurs licząc maksymalnie 40 godzin kwalifikujących się do naliczenia wynagrodzenia (po 100%). Godziny te nie będą uwzględniane do wyliczenia liczby nadgodzin.

B) Zwrot kosztów uzyskania uprawnień na wózek widłowy

Aby uprawnienia na wózek widłowy zostały uzyskane i były okresowo odnawiane z polecenia pracodawcy i/lub okresowo odnawiane na prośbę pracownika, pracodawca zwróci opłaty za kurs, opłatę egzaminacyjną i koszty podróży (według maksymalnej zwolnionej z podatku kilometrówki obowiązującej w danym roku). Ponadto pracodawca zrekompensuje pracownikowi czas poświęcony na kurs licząc maksymalnie 40 godzin kwalifikujących się do naliczenia wynagrodzenia (po 100%). Godziny te nie będą uwzględniane do wyliczenia liczby nadgodzin.

⁹ Zgodnie z Europejską Umową w sprawie ADR kierowcy pojazdów ze zbiornikami i pewnymi elementami zbiornikowymi oraz niektórzy kierowcy pojazdów przewożących towary niebezpieczne w paczkach, muszą posiadać specjalny certyfikat szkolenia zawodowego, który nieformalnie jest nazywany „Certyfikatem ADR”.

Artykuł 45

Plan zwrotu kosztów kształcenia

W przypadku kosztów, o których mowa w art. 43 i 44, pracodawca ma możliwość przekazania swojemu pracownikowi planu zwrotu kosztów kształcenia przed rozpoczęciem szkolenia.

W ramach takiego planu zwrotu kosztów kształcenia pracownik będzie zobowiązany:

- jeżeli pracownik odejdzie z pracy w ciągu jednego roku od uzyskania certyfikatu/uprawnień: do zwrotu 75% kosztów poniesionych na szkolenie, w którym brał udział;
- jeżeli pracownik odejdzie z pracy w ciągu dwóch lat od uzyskania certyfikatu/uprawnień: do zwrotu 50% kosztów poniesionych na szkolenie, w którym brał udział;
- jeżeli pracownik odejdzie z pracy w ciągu czterech lat od uzyskania certyfikatu/uprawnień: do zwrotu 25% kosztów poniesionych na szkolenie, w którym brał udział;

Artykuł 46

Świadczenie z tytułu śmierci

1. Po śmierci pracownika pracodawca powinien wypłacić świadczenie z tytułu śmierci na rzecz osób, będących na utrzymaniu pracownika.
2. Świadczenie zostanie wypłacone za okres od dnia następującego po śmierci do ostatniego dnia drugiego miesiąca następującego po miesiącu, w którym śmierć nastąpiła.
3. Świadczenie musi zostać wyliczone na podstawie ostatniego zarobionego wynagrodzenia brutto, do którego pracownik był uprawniony.
4. Osobami zależnymi są:
 - a. żyjący małżonek, pod warunkiem, że para nie mieszkała na stałe oddzielnie, lub osoba z którą pracownik pozostawał w związku bez zawarcia małżeństwa¹⁰,
 - b. Przy braku osoby, o której mowa w pkt. a, niepełnoletnie dzieci zrodzone ze związku małżeńskiego lub uznane dzieci pozamałżeńskie.
 - c. Przy braku osób wymienionych w pkt. a i b., osoby, którym zmarły w dużym stopniu pokrywał koszty życia i z którymi żył w rodzinie.¹¹
5. Świadczenie wypłacone przez pracodawcę może zostać obniżone jedynie o świadczenie z tytułu śmierci, jakie osoby pozostające na utrzymaniu zmarłego otrzymają na mocy holenderskiej Ustawy o świadczeniach z tytułu inwalidztwa (Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering; WAO)/Ustawy o pracy i wynagrodzenie w zależności od zdolności do pracy (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen; WIA).

¹⁰ Konkubinat dotyczy dwóch niezamężnych osób wspólnie prowadzących gospodarstwo domowe, poza krewnymi w pierwszym stopniu pokrewieństwa.

¹¹ "Życie w rodzinie" dotyczy osób mających miejsce zamieszkania w tym samym mieszkaniu i dbających o siebie wzajemnie poprzez dokładanie się do kosztów utrzymania gospodarstwa domowego, lub osób, które dbają o siebie w inny sposób.

Artykuł 47

Czas przejazdu dotyczący operatorów dźwigów samojezdnych

1. Za czas przejazdu rozumie się czas poświęcony na dojazd z domu do pracy (w innej lokalizacji niż miejsce pracy) i z powrotem.
2. Dla potrzeb wyliczenia czasu przejazdu przyjmuje się, że przejazd odbywa się w tempie 60 km/godz.
3. Pracodawca rekompensuje czas przejazdu w wysokości 100% stawki godzinowej obowiązującej pracownika z wyjątkiem pierwszych 60 minut dziennie, jeżeli:
 - a. praca jest wykonywana w innym miejscu niż miejscowość pracownika, oraz
 - b. czas przejazdu wnika z podróży:
 - publicznym środkiem transportu, lub
 - środkiem transportu udostępnionym przez pracodawcę, innym niż dźwig, lub
 - środkiem transportu należącym do pracownika.

Artykuł 48

Koszty przejazdu dotyczące operatorów dźwigów samojezdnych

1. Pracownik, któremu rekompensowany jest czas przejazdu zgodnie z postanowieniami art. 47, pkt. 1, jest uprawniony do zwrotu kosztów przejazdu.
2. Pracodawca jest uprawniony do określenia środka transportu, jakim pracownik powinien podróżować, z wyjątkiem środka transportu należącego do pracownika.
3. Koszty poniesione w związku z podróżą publicznym środkiem transportu zostaną zwrócone według kosztu podróży najniższą klasą takiego środka transportu.
4. Koszt użycia własnego samochodu podlega zwrotowi według stawki 0,23 EUR za przejechany kilometr. Jeżeli zgodnie z poleceniem pracodawcy kilka osób podróżuje razem jednym samochodem, zwrot będzie wynosił 0,25 EUR za przejechany kilometr.
5. Ilość kilometrów podlegających zwrotowi jest wyliczana na podstawie długości trasy przejazdu gwarantującej najkrótszy czas podróży.

Artykuł 49

Koszty utrzymania dotyczące operatorów dźwigów samojezdnych

1. W przypadku zwrotów kosztów utrzymania obowiązują stawki określone w art. 40 i 41.
2. Jeżeli w związku z pracą podróż do domu byłaby nieuzasadniona, według wyłącznego uznania pracodawcy pracownik powinien zostać na noc w danym miejscu. Jeżeli dźwig samojezdny nie jest wyposażony w kabinę do spania, koszty noclegu będą podlegały zwrotowi. Niemożliwe jest dodanie tych kosztów do diet, o których mowa w art. 40 i 41.

Artykuł 50

Choroby i wypadki za granicą

1. Jeżeli w wyniku przydzielonej mu pracy pracownik pozostaje poza granicami Holandii, gdzie się rozchoruje lub ulegnie wypadkowi, on lub inna strona w jego imieniu może ubiegać się od pracodawcy o następujące odszkodowanie

a. koszty związane z konieczną pomocą lekarską;

b. koszt transportu, o ile taki transport jest konieczny, by uzyskać opiekę lekarską;

c. konieczne do poniesienia koszty zakwaterowania i wyżywienia do czasu, gdy stan zdrowia pozwoli pracownikowi na podróż powrotną do Holandii;

d. koszt, jaki musi zostać poniesiony w związku z przewiezieniem pracownika do jego miejsca zamieszkania lub pobytu w Holandii.

e. koszty przewozu zwłok zmarłego do jego miejsca zamieszkania.

2. Roszczenia, o których mowa w pkt. 1 nie zaistnieją, jeżeli pracownik jest upoważniony do żądania równoważnych wypłat na podstawie krajowych przepisów prawnych lub umowy międzynarodowej, lub na podstawie umowy ubezpieczenia, którą pracownik jest objęty.

3. Pracownik nie może ubiegać się o zwrot wydatków, o których mowa w pkt. 1, podpunkt a i b, jeżeli nie ma prawa do otrzymania wypłaty ubezpieczenia, jakim jest objęty, z własnej winy lub w wyniku swoich działań.

4. Jeżeli w okolicznościach określonych we wstępnym daniu pkt. 1, pracownik jest narażony na utratę życia, będzie miał prawo żądać zwrotu następujących wydatków dla swoich krewnych, z którymi łączy go pierwszy stopień pokrewieństwa:

a. konieczny do poniesienia koszt ich transportu z ich miejsca zamieszkania do miejsca jego pobytu i z powrotem;

b. konieczny do poniesienia koszt zakwaterowania i wyżywienia do czasu przeminięcia okoliczności stanowiących zagrożenie dla życia.

Artykuł 51

Ubezpieczenie wypadkowe

1. Pracodawca ma obowiązek wykupić ubezpieczenie wypadkowe dla każdego pracownika, przy czym może to być ubezpieczenie indywidualne lub grupowe. Koszty takie ubezpieczenia w całości pokrywa pracodawca.

2. Pracodawca będzie przekazywał każdemu pracownikowi kopię polisy lub warunków ubezpieczenia na dowód zawarcia ubezpieczenia (co roku, jeżeli to możliwe).

3. Ubezpieczenie, o którym mowa w pkt. 1, powinno spełniać co najmniej następujące warunki:

a. Ryzyka określone poniżej powinny być w pełni objęte ubezpieczeniem w godzinach pracy i pozostałym czasie. Ubezpieczeniem nie są objęte najczęstsze wyłączenia dotyczące czynności podejmowanych po godzinach pracy i są one szczegółowo określone w warunkach ubezpieczenia.

b.1. W razie śmierci ubezpieczonego, osoby będące na utrzymaniu tej osoby otrzymają świadczenie w wysokości rocznego dochodu, tj. wynagrodzenia zgodnie z holenderską Ustawą o finansowaniu ubezpieczeń społecznych (Wet financiering sociale verzekeringen, lub w skrócie Wfsv).

b.2. W ramach odstępstwa od postanowień pkt. 3.b.1. można uzgodnić wypłatę kwoty ryczałtowej w stałej kwocie stanowiącej odpowiednik ilości dni przepracowanych na rok pomnożonych przez maksymalną stawkę dzienną z zastrzeżeniem potrąceń na ubezpieczenie społeczne (premiedagloon) zgodnie z holenderską Ustawą o finansowaniu ubezpieczeń społecznych.

c. W przypadku całkowitej trwałej niepełnosprawności powinna zostać wypłacona kwota zryczałtowana w wysokości równej co najmniej dwukrotności rocznego dochodu, o którym mowa w pkt. b.

d. przypadku częściowej trwałej niepełnosprawności powinna zostać wypłacona kwota zryczałtowana w wysokości uzyskanej na podstawie kwot określonej w pkt. c.

e. Uposażonym jest ubezpieczony pracownik lub osoby pozostałe przy życiu, przez które rozumie się: 1) żyjącego małżonka, 2) spadkobierców.

4. jeżeli na skutek zaniedbania pracodawcy w przypadku śmierci lub niepełnosprawności pracownika nie będzie mu przysługiwało odszkodowanie, o którym mowa w pkt. 3, pracodawca będzie zobowiązany do wypłaty odszkodowania osobie/osobom, dotkniętym wypadkiem.

Artykuł 52

Zastosowanie

1. Za zgodą stron Umowy zbiorowe CAO pracodawca może ogłosić, że niniejszy rozdział stosuje się do części lub wszystkich pracowników zatrudnionych w obsłudze logistycznej.
2. W przypadku ogłoszenia, że rozdział ten ma zastosowanie, będzie on obowiązywał w całości. Częściowe obowiązywanie postanowień niniejszego rozdziału nie jest dopuszczalne. Strony Umowy zbiorowej CAO mogą udzielić zwolnienia na prośbę pracodawcy.
3. W przypadku ogłoszenia, że rozdział ten ma zastosowanie, art. 10, pkt. 5 oraz art. 5, 26, 27, 33 i 36 nie będą miały zastosowania.
4. Pracodawca poinformuje strony Umowy zbiorowej CAO o zastosowaniu postanowień niniejszego rozdziału.

Artykuł 53

Przepisy regulujące grafik dyżurów/ regulamin czasu pracy

1. Wynagrodzenia określone w siatce płac mają zastosowanie odpowiednio do 160 godzin pracy przypadających na okres 4 tygodni lub 174 godzin pracy miesięcznie.
2. Wypłata wynagrodzenia następuje na podstawie liczby godzin w grafiku, przy założeniu zagwarantowania przydzielenia co najmniej 160 godzin w okresie 4 tygodni i wypłaty za nie. Jeżeli w okresie 4 tygodni pojawi się dzień pracy określony zgodnie z postanowieniami art. 16, pkt. Umowy zbiorowej CAO, zagwarantowane będą co najmniej 152 godziny w okresie 4 tygodni.
3. Za zgodą związku zawodowego będącego stroną niniejszej Umowy zbiorowej CAO pracodawca określi godziny pracy w grafiku dyżurów w ramach standardów sugerowanych w holenderskiej Ustawie o czasie pracy (Arbeidstijdenwet, lub w skrócie ATW), przestrzegając w sposób należyty następujących zasad:
 - a. dzienny czas pracy wynosi nie mniej niż 6 i nie więcej niż 10 godzin;
 - b. w przypadku pracowników pracujących w niepełnym wymiarze godzin, czas pracy to nie mniej niż 4 godziny dziennie;
 - c. tygodniowy czas pracy wynosi nie mniej niż 24 i nie więcej niż 50 godzin;
 - d. pracownik będzie wyznaczony do maksymalnie 6 zmian tygodniowo;
 - e. pracownik będzie wyznaczony do maksymalnie 65 zmian w ciągu 13 tygodni;
 - f. nie będzie żadnych dzielonych zmian;
 - g. w ciągu połowy roku kalendarzowego pracownik będzie miał co najmniej 13 weekendów wolnych. Oznacza to, że z zasady 48 kolejnych godzin, lecz nie mniej niż 45 kolejnych godzin będzie wolnych pomiędzy godz. 12 w południe w piątek a godziną 12 w południe w poniedziałek.
 - h. nadgodziny to ilość godzin powyżej poziomu 160 godzin w okresie 4 tygodni. W celu określenia premii, godziny takie będą rejestrowane codziennie.
4. Grafiki dyżurów będą ogłaszane z wyprzedzeniem 28 dni kalendarzowych. Pracodawca może ogłosić grafik dyżurów z mniejszym wyprzedzeniem, lecz co najmniej jeden dzień wcześniej. W takim przypadku pracodawca ogłosi z wyprzedzeniem 28 dni, jakie dni wolne zaplanowano i w ciągu których zmian należy pracować. W przypadku zmian dziennych godziny pracy przypadają odpowiednio pomiędzy godz. 6:00 i 7:00 a 18:00 i 19:00; zmiany popołudniowe przypadają pomiędzy godz. 12:00 i 24:00 a zmiany nocne odpowiednio pomiędzy 18:00 i 19:00 a 6:00 i 7:00.
5. Pracownik, który zostanie poinformowany o indywidualnym grafiku z wyprzedzeniem 14-4 dni otrzyma premię w wysokości 5% stawki godzinowej za godziny pracy umieszczone w grafiku. Pracownik, który zostanie poinformowany o indywidualnym grafiku z wyprzedzeniem 4-1 dni otrzyma premię w wysokości 10% stawki godzinowej za godziny pracy umieszczone w grafiku
6. Pracownik, który jest przypisany do pracy na trzy zmiany lub na zmiany 24-godzinne, będzie pracował według stałego grafika dyżurów.

Artykuł 54

Wpływ pracowników na grafik dyżurów

Przy sporządzaniu grafik dyżurów będzie uwzględniana osobista sytuacja pracowników, życzenia, zdrowie i obowiązki związane z opieką na innymi, o ile można tego wymagać od pracodawcy w uzasadnionym zakresie.

Artykuł 55

Premia za pracę w godzinach niezgodnych z normami społecznymi

1. Normalne godziny pracy obejmują okres 12 godzin od poniedziałku do piątku, od godz. 6:00 do 18:00 lub od 7:00 do 19:00 i są określane w uzgodnieniu z organem reprezentującym pracowników, radą zakładową lub związkiem zawodowym.

2. Za pracę w normalny dzień pracy (dagvenster) od poniedziałku do piątku nie przysługuje żadna premia.

3. Poniższe premie przysługują w normalny dzień pracy od godz. 6:00 do 18:00:

- za godziny pomiędzy 18:00 i 24:00 od poniedziałku do piątku – 35% za godzinę,
- za godziny pomiędzy 24:00 i 6:00 od poniedziałku do piątku – 45% za godzinę

4. Poniższe premie przysługują w normalny dzień pracy od godz. 7:00 do 19:00:

- za godziny pomiędzy 19:00 i 24:00 od poniedziałku do piątku – 35% za godzinę,
- za godziny pomiędzy 24:00 i 6:00 od poniedziałku do piątku – 45% za godzinę,
- za godziny pomiędzy 6:00 i 7:00 od poniedziałku do piątku – 35% za godzinę.

5. W soboty obowiązuje premia w wysokości 50% za godzinę a niedzielę - 100% za godzinę.

6. Pracownik i pracodawca, działając w porozumieniu, mogą określić inne dni niż sobota i/lub niedziela jako zwykłe dni wolne. Premie obowiązujące normalnie w sobotę i/lub niedzielę będą miały zastosowanie do takich uzgodnionych dni wolnych. W takim przypadku w sobotę i/lub niedzielę będzie normalny dzień pracy.

Artykuł 56

Zbieżność premii za nadgodziny i premii za pracę w godzinach niezgodnych z normami społecznymi

W przypadku zbieżności premii za nadgodziny i premii za pracę w godzinach niezgodnych z normami społecznymi, premia za nadgodziny nie będzie wypłacana.

Artykuł 57

W ramach odstępstwa od art. 56, za godziny przepracowane w dni ustawowo wolne od pracy będzie wypłacane wynagrodzenie zgodnie z postanowieniami art. 33, pkt. 6.

Artykuł 58

Skrócone godziny pracy (ATV)

Temat skróconych godzin pracy (arbeidstijdverkorting) może zostać omówiony z pracownikami wyznaczonymi do pracy na trzy zmiany lub na zmiany 24-godzinne.

Artykuł 59

Plan redukcji (Afbouwmatrix)

a. Pracownik, którzy przez okres co najmniej dwóch kolejnych lat kalendarzowych stale pracował na trzy zmiany lub zmiany 24-godzinne będzie uprawniony do planu stopniowej redukcji.

b. W ramach planu stopniowej redukcji pracownik będzie uprawniony do premii wypłacanej dodatkowo do wynagrodzenia zasadniczego zgodnie z planem stopniowej redukcji, po odliczeniu premii za pracę w godzinach niezgodnych z normami społecznymi, jaka zostałaaby zarobiona w takim okresie redukcji.

	Zmiana 24-godzinna	Trzy zmiany
Bieżący miesiąc	20%	12,5%
Pierwszy miesiąc	20%	12,5%
Drugi miesiąc	16%	10%
Trzeci miesiąc	12%	7,5%
Czwarty miesiąc	9%	5%
Piąty miesiąc	4%	2,5%

Artykuł 60

Wynagrodzenie w przypadku niezdolności do pracy

W przypadku niezdolności do pracy wynagrodzenie określone w art. 16 oznacza także średnią premię za pracę w godzinach niezgodnych z normami społecznymi, otrzymywaną przez okres 52 tygodni przed datą wystąpienia niezdolności pracownika do pracy.

Artykuł 61

Dodatek urlopowy

Wynagrodzenie, o którym mowa w art. 69, zostanie także powiększone o średnią premię za pracę w godzinach niezgodnych z normami społecznymi, otrzymywaną przez okres 52 tygodni przed datą miesiącem majem danego roku kalendarzowego.

Artykuł 62

Płatny urlop

W zakresie koniecznym w ramach odstępstwa od art. 64 i 65, osiem godzin dziennie będzie rejestrowanych dla potrzeb wakacji, skróconych godzin pracy i urlopu okolicznościowego.

Artykuł 63

Eksperyment

Rozdział ten został prowadzony w drodze eksperymentu, a jego wdrożenie zostanie ocenione po upływie jednego roku.

Rozdział XVI Nieobecności

Artykuł 64

Nieobecność z prawem do pełnego wynagrodzenia

Jeżeli z jednego z powodów określonych poniżej nie zostanie przepracowany jeden lub więcej dni, niebędących dniami wolnymi od pracy, zostanie odnotowany 8-godzinny dzień pracy.

Wyżej wspomniane powody są następujące:

- urlop (art. 67a i b),
- wymiana przepracowanych nadgodzin na dni wolne (art. 30 i 31),
- powszechnie uznawane święta chrześcijańskie i inne dni ustawowo wolne od pracy, lecz inne niż sobota i/lub niedziela (art. 32),
- urlop okolicznościowy (art. 65),
- choroba lub wypadek niewynikający z winy lub działania pracownika, z wyjątkiem dnia pracy określonego w (art. 16),
- skrócone godziny pracy (dni ATV) (art. 68).

Artykuł 65

Urlop okolicznościowy

1. Jeżeli pracownik nie jest w stanie wykonywać uzgodnionej i wymaganej pracy w trakcie części dnia, jednego lub więcej pełnych dni w powodu jednego z poniższych wydarzeń mającego miejsce w dniu/dniach i/lub części danego dnia, zostanie mu przyznany urlop okolicznościowych w przypadkach wymienionych poniżej:

a. w przypadku zgłoszenia planowanego ślubu pracownika	1 dzień
b. w przypadku ślubu/zawarcia związku partnerskiego	
- pracownika	2 dni
- dziecka, brata, siostry, szwagra, szwagierki	
lub jednego z rodziców lub teściów pracownika	1 dzień
c. – w przypadku porodu żony (urlop ojcowski)	2 dni
- zgodnie z przepisami ustawowymi są uprawnione do urlopu w czasie ciąży	
lub urlopu macierzyńskiego	16 tygodni
d. w przypadku śmierci	
- małżonka lub jednego z własnych dzieci pracownika, pasierbów lub dzieci	
przysposobionych, które mieszkają w domu i są częścią rodziny – licząc od daty śmierci	4 dni
- jednego z rodziców pracownika, teściów, rodziców adopcyjnych lub dzieci,	
które nie mieszkają już w domu	2 dni
- brata, siostry, szwagra, szwagierki, jednego z dziadków pracownika lub jego	
małżonka lub jednego z wnuków pracownika	1 dzień
e. w przypadku święceń kapłańskich dziecka lub brata pracownika	1 dzień
f. w przypadku przyjęcia ślubów zakonnych przez dziecko, brata lub siostrę pracownika	1 dzień
g. w przypadku 25-tej lub 40-tej rocznicy ślubu pracownika	1 dzień
w przypadku 25-tej, 40-tej, 50-tej lub 60-tej rocznicy ślubu rodziców lub teściów	
pracownika	1 dzień
h. w przypadku przeprowadzki	
- innej niż przeniesienie do takiego domu, który ma własne gospodarstwo domowe,	
w roku kalendarzowym nie więcej niż	2 dni
- w przypadku przeniesienia nieobecność należy uzgodnić w drodze wzajemnego porozumienia.	

- i. po wypowiedzeniu stosunku pracy przez pracownika w celu znalezienia nowej pracy, jeżeli pracownik był zatrudniony nieprzerwanie przez co najmniej sześć tygodni bezpośrednio przed datą wypowiedzenia nie więcej niż 1 dzień
- j. w celu wypełnienia osobistych zobowiązań nałożonych przez rząd, bez zwrotu kosztów, jeżeli nie mogą być one wypełnione w czasie wolnym czas faktycznie potrzebny lecz nie więcej niż 12 godzin
- k. w celu podejścia do egzaminów zawodowych, przez które rozumie się egzamin określony jako taki przez pracodawcę - czas do tego wymagany
- l. w celu odbycia wizyty u lekarza rodzinnego, dentysty, lekarza specjalisty lub innego lekarza oraz w celu przejścia kontroli i badań lekarskich, na okres do tego potrzeby. W tym zakresie pracownik powinien dołożyć starań, by zaplanować wizytę, o której mowa powyżej, o takiej godzinie, by jak w najmniejszym stopniu ingerowała w wykonywanie przez niego jego pracy,
- m. w celu skorzystania z prawa do głosowania,
- n. w celu wykonywania czynności na rzecz związków zawodowych. Komitet wykonawczy związku zawodowego może zwrócić się do pracodawcy o jeden dzień urlopu organizacyjnego w roku kalendarzowym na dziesięciu członków zatrudnionych przez pracodawcę, którzy wstąpili do związku i do którym ma zastosowanie niniejsza umowa, w celu przydzielenia tym członkom takich czynności. Liczba członków związku zawodowego zostanie zaokrąglona w górę do dziesięciu przy założeniu, że związek zawodowy nie może domagać się prawa do urlopu organizacyjnego, jeżeli ma mniej niż dziesięciu członków w zakładzie pracodawcy, którego wiąże niniejsza umowa. Na wyznaczonego pracownika nie można wziąć więcej niż 20 dni urlopu organizacyjnego w roku kalendarzowym.
- o. w przypadku pracowników w wieku 60 lat i starszych, w celu wzięcia udziału w kursie szkoleniowym przygotowującym do emerytury, na czas trwania takiego kursu, przy czym będzie to maksymalnie tydzień i nie częściej niż raz w roku.

2. Pracownik otrzyma jeden dzień pełnopłatnego urlopu w 25-tym, 40-tym lub 50-tym roku pracy. Ten dzień urlopu jest dniem dodatkowym i można go wziąć na mocy porozumienia pomiędzy pracodawcą i pracownikiem.

Artykuł 66

Bezpłatny urlop okolicznościowy

Bezpłatnego urlopu okolicznościowego udziela się w przypadku:

a. członkostwa w organie publicznym, chyba, że jest to sprzeczne z interesami spółki;

b. wykonywania czynności na rzecz związku zawodowego będącego stroną niniejszej Umowy zbiorowej CAO przez nie więcej niż sześć dni w ciągu roku kalendarzowego, chyba, że jest to sprzeczne z interesami spółki,

c. w ramach odstępstwa od postanowień art. 65, pkt. 1, podpkt. 1, członkowie związku zawodowego pracujący w firmach, w których mniej niż dziesięć osób wstąpiło do danego związku zawodowego, mają prawo do wykonywania pracy na rzecz związku zawodowego przez jeden dzień w roku, chyba, że jest to sprzeczne z interesami spółki. Związek zawodowy, którego to dotyczy, może ubiegać się o zwrot wynagrodzenia określonego w siatce płac dla pracownika jego imieniu od Opleidings- en Ontwikkelingsfonds (fundusz szkoleniowo-rozwojowy).

Artykuł 67a

Urlop

1. Prawo do urlopu podlega postanowieniom określonym w art. 7: 634 holenderskiego Kodeksu cywilnego (Burgerlijk Wetboek; BW), pod warunkiem należytego przestrzegania pkt. 208 niniejszego artykułu.

2. Urlop jest naliczany dla roku trwającego od 1 stycznia do 31 grudnia.

3. Pracownikom przysługuje następujący wymiar urlopu:

a. dla pracowników w wieku 16 lat i młodszych	28 dni
dla pracowników w wieku 17 i 18 lat	26 dni
dla pracowników w wieku 19-39 lat	24 dni
dla pracowników w wieku 40-44 lata	24 dni
dla pracowników w wieku 45-49 lat	25 dni
dla pracowników w wieku 50-54 dni	26 dni
dla pracowników w wieku 55-59 dni	27 dni
dla pracowników w wieku 60 lat i starszych	28 dni

b. W ramach odstępstwa od postanowień pkt. a powyżej, pracownikom przysługuje następujący wymiar urlopu:

dla pracowników o stażu pracy 10 lat	25 dni
dla pracowników o stażu pracy 15 lat	26 dni
dla pracowników o stażu pracy 20 lat	27 dni
dla pracowników o stażu pracy 25 lat	28 dni
dla pracowników o stażu pracy 30 lat	29 dni

c. Urlopy są przyznawane na podstawie stażu pracy lub w zależności od wielu, w zależności od tego, kiedy przysługuje dłuższy wymiar urlopu.

d. Pracownik będzie uprawniony do liczby dni urlopu określonej w pkt. 3, odpowiednio na mocy pkt. a i b, jeżeli osiągnął określony wiek do dnia 1 lipca lub przepracował określoną i nieprzerwaną ilość lat w firmie. Za przerwę w pracy nie uważa się żadnej formy urlopu lub absencji, jeżeli stosunek pracy został utrzymany.

4. Pracownik nie będzie upoważniony do urlopu przez okres, w którym nie był uprawniony do wynagrodzenia pieniężnego, ponieważ nie wykonywał zakontraktowanej prac, chyba, że postanowienia 7: 635 holenderskiego Kodeksu cywilnego stanowią inaczej.

5. Pod koniec roku obowiązującego przy nabywania prawa do urlopu lub w momencie rozwiązania umowy o pracę łączne prawo do urlopu zostanie zaokrąglone do połowy dnia w górę, jeżeli praca pracownika trwała nieprzerwanie przez okres co najmniej dwóch miesięcy.

6.a. Pracodawca będzie zachęcał pracownika do wzięcia urlopu w roku, za który on przysługuje. W tym celu pracodawca będzie sporządzał w sposób terminowy i w porozumieniu z pracownikami odpowiednie planu urlopowe.

6.b. Na swoje życzenie pracownik weźmie trzy kolejne tygodnie urlopu, pod warunkiem, że prawo takie nabył w ciągu danego roku uprawniającego do urlopu.

6.c. Na swoje życzenie pracownik, wielu powyżej 50 lat, weźmie cztery kolejne tygodnie urlopu w okresie wyznaczonym przez pracodawcę w porozumieniu z pracownikiem, pod warunkiem, że prawo takie nabył w ciągu danego roku uprawniającego do urlopu.

6.d. Pracodawca określi daty rozpoczęcia i zakończenia urlopu w porozumieniu z pracownikiem, przy czym, o ile to możliwe, nieprzerwany okres urlopu powinien przypadać pomiędzy dniem 1 maja i 30 września.

6.e. Pracodawca nie może oświadczyć, że opóźnienie w trakcie wielodniowego kursu za granicę zostaje uznane za urlop, chyba, że tak zostanie uzgodnione z pracownikiem na jego prośbę.

6.f. Pracodawca ma prawo wskazać trzy obowiązkowe dni wolne (verplichte snipperdagen). Dni te muszą poprzedzać lub następować po dniach ustawowo wolnych od pracy, o których mowa w art. 32. Jeżeli pracodawca skorzysta z tej możliwości, należy to ogłosić na piśmie z wyprzedzeniem co najmniej dwóch miesięcy.

7. Dni urlopu przyznawane są na początku roku kalendarzowego. Rzeczywiste nabywanie praw następuje w każdym okresie wypłaty. Jeśli przy zakończeniu stosunku pracy saldo dni urlopu jest ujemne, to te dni urlopu zostaną rozliczone.

8. Za każdy dzień urlopu, który przy zakończeniu stosunku pracy przysługuje pracownikowi, ale który nie został jeszcze wykorzystany, wynagrodzenie dla danego stopnia zaszerogowania za jeden dzień zostanie powiększone o dodatek urlopowy i (jeśli dotyczy) dodatek za pracę zmianową i dodatek osobisty.

9.a. Pracodawca ma obowiązek rejestrowania dni/godzin urlopu, odpowiednio wziętych przez pracownika i takich, z które otrzymał wynagrodzenie powiększone o dodatek wakacyjny i (jeśli dotyczy) premię za pracę zmianową i premię osobistą

9.b. Zmiany dotyczące pozostałej liczby dni/godzin urlopu powinny być określone w specyfikacji wynagrodzenia.

9.c. W momencie rozwiązania stosunku pracy pracodawca przekaze pracownikowi oświadczenie przedstawiające liczbę dni/godzin urlopu rozliczonych do chwili rozwiązania stosunku pracy.

Artykuł 67b

Budżet osobistego wyboru (PKB)

1. Od 1 stycznia 2018 r. wprowadza się budżet osobistego wyboru (PKB).

2. PKB będzie obejmować następujące warunki zatrudnienia:

- a. Dwa (2) z czterech (4) ponadustawowych dni urlopu;
- b. Dodatkowe, powyżej 24 w roku, dni urlopu wynikające z wieku i/lub stażu pracy.
- c. Na życzenie wynagrodzenie brutto.

3. PKB jest przyznawany na początku roku kalendarzowego. Rzeczywiste nabywanie praw następuje w każdym okresie wypłaty.

4. Wartość dnia wolnego to ośmiokrotność obowiązującej stawki godzinowej powiększonej o dodatek wakacyjny i (jeśli dotyczy) premię za pracę zmianową i premię osobistą.

5. Pracownik może w każdym okresie wypłaty dokonywać wyborów w odniesieniu do zgromadzonego dotychczas salda. Można wybrać pieniądze, czas wolny lub szkolenie (zarówno związane, jak i nie ze stanowiskiem). W przypadku gdy wybrano czas wolny można wykupić maksymalnie 18 dni.

6. Zaplanowany już, wykupiony z PKB dzień wolny zostanie w razie choroby na powrót dodany do salda PKB.

7. Jeśli pracownik nie dokona wyboru, nabywanie praw w każdym okresie wypłaty trwa do końca roku kalendarzowego. Pozostałe saldo PKB, obejmujące wykupione, ale niewykorzystane dni urlopu zostanie wypłacone w całości na koniec roku urlopowego.

Artykuł 68

Skrócone godziny pracy (dni ATV)

1. Pracownik ma prawo do 3,5 dni ATV rocznie.

2. Dni ATV muszą zostać przyznane na mocy pisemnej umowy z pracodawcą w porozumieniu z pracownikiem, które zostanie dostarczone pracownikowi nie później niż w ciągu trzech miesięcy przed pierwszym dniem ATV. Jeżeli takie dni nie zostaną zaplanowane przed dniem 1 października danego roku, zostaną odebrane po tej dacie zgodnie z postanowieniami art. 67, pkt. 6.a.

3. W przypadku niezdolności do pracy w zaplanowany dzień/dni, dni ATV przyznane zgodnie z postanowieniami pkt. 2 przepadają.

Artykuł 69

Dodatek urlopowy

1. W roku kalendarzowym pracownik będzie uprawniony do otrzymania dodatku urlopowego w wysokości 8% wynagrodzenia wyliczonego za czwarty okres rozliczeniowy bieżącego roku kalendarzowego i pomnożony przez 13 oraz w przypadku miesięcznego rozliczenia wynagrodzenia, do 8% wynagrodzenia za miesiąc kwiecień bieżącego roku kalendarzowego, pomnożonych przez 12. Wynagrodzenie, o którym mowa w tym artykule oznacza wynagrodzenie obowiązujące dla danego poziomu szeregowania, pomnożone odpowiednio przez premię za pracę zmianową oraz premię osobistą, jeżeli są one należne, zgodnie z postanowieniami art. 23 niniejszej Umowy zbiorowej CAO.

2. W przypadku wszystkich pracowników w wieku 22 lat i starszych minimalny dodatek urlopowy za rok kalendarzowy wyniesie co najmniej 104% wynagrodzenia należnego w czwartym okresie rozliczeniowym danego roku kalendarzowego lub przypadku miesięcznej wypłaty wynagrodzenia, co najmniej 96% wynagrodzenia za miesiąc kwiecień bieżącego roku kalendarzowego, odpowiadającego siatce D poziom 1. W przypadku młodych pracowników, o którym mowa w art. 20, taki minimalny dodatek urlopowy będzie stanowił procent kwoty określonej powyżej, odpowiedni do ich wieku, o którym mowa w art. 20,

3. Jeżeli pracownik był zatrudniony jedynie przez część roku kalendarzowego, będzie uprawniony do proporcjonalnej części dodatku.

4. Dodatek urlopowy powinien być wypłacany w maju za bieżący rok kalendarzowy.
5. W ramach odstępstwa od postanowień pkt. 4 pracodawca może wypłacić pracownikowi zatrudnionemu krócej niż przez okres jednego roku lub krócej niż przez trzy lata na podstawie umowy zawartej na czas określony, dodatek urlopowy w dwóch częściach: jedna część w maju i jedna część w listopadzie.
6. Jeżeli stosunek pracy zostanie rozwiązany odpowiednio przed czwartym okresem rozliczeniowym lub przed kwietniem, w ramach odstępstwa od postanowień pkt. 1 podstawą wyliczenia dodatku urlopowego będzie ostatnia zarobiona pensja.
7. W przypadku długotrwałej niezdolności do pracy pracodawca będzie zobowiązany do wypłaty dodatku urlopowego przez okres 24 miesięcy niezdolności do pracy, przestrzegając w sposób należyty postanowień art. 16 holenderskiej Ustawy o płacy minimalnej i minimalnym dodatku urlopowym (Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag). Dla potrzeb niniejszego punktu okresy, w których pracownik nie był w stanie wykonywać pracy z powodu choroby, zostaną zsumowane, jeżeli następują po sobie z przerwą krótszą niż cztery tygodnie.

Rozdział XVIII Warunki zatrudnienia dla pracowników, którzy wcześniej podlegali pod CAO Goederenvervoer Nederland (umowę zbiorową w zakresie przewozów towarów w Holandii)

Artykuł 69A

Dotychczasowe warunki zatrudnienia do 1 lipca 2017 r.

Do 1 lipca 2017 r. w odniesieniu do pracowników pracujących w przedsiębiorstwach, w których w okresie od 1 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2016 r. zastosowanie miała CAO Goederenvervoer Nederland (umowa zbiorowa w zakresie przewozów towarów w Holandii), zastosowanie mają postanowienia powyższej CAO z wyłączeniem postanowień artykułu 36C.

Artykuł 69B

Warunki zatrudnienia od 1 lipca 2017 r.

Od 1 lipca 2017 r. w odniesieniu do pracowników pracujących w przedsiębiorstwach, w których poprzednio zastosowanie miała CAO Goederenvervoer Nederland (umowa zbiorowa w zakresie przewozów towarów w Holandii), zastosowanie mają warunki zatrudnienia według tej CAO, chyba że w tej CAO wyraźnie postanowiono inaczej.

Artykuł 69C

Dodatkowe dni ATV

Pracownicy, którzy wcześniej podlegali pod CAO Goederenvervoer Nederland (umowę zbiorową w zakresie przewozów towarów w Holandii) i którym 31 grudnia 2016 r. przysługiwało 18 dodatkowych dni ATV w roku, zachowują prawo do tych dni.

Dla przedsiębiorstw podlegających wcześniej pod CAO Goederenvervoer Nederland na potrzeby tego przepisu zostanie utworzony fundusz, na który do 1 lipca 2017 r. pracodawca będzie przekazywać maksymalnie 0,5% przestrzeni finansowej dostępnej dla wzrostu wynagrodzeń, a po 1 lipca 2017 r. maksymalnie 0,75%.

Artykuł 69D

Tabele wynagrodzeń dla pracowników pracujących w przedsiębiorstwach, które wcześniej podlegały pod CAO Goederenvervoer Nederland (umowę zbiorową w zakresie przewozów towarów w Holandii)

Dla pracowników pracujących w przedsiębiorstwach, które wcześniej podlegały pod CAO Goederenvervoer Nederland, obowiązuje zniżka wynosząca 0,75%, stosowana do tabel wynagrodzeń przedstawionych w artykule 25 tej CAO.

Poniżej prezentujemy przeliczone tabele.

Przewozy towarów w Holandii - siatki płac od 1 lipca 2017 r.

Siatka płac// poziom	Kwoty na:			Stawka godzinowa		
	tydzień	4 tygodnie	miesiąc	100%	130%	150%
A' 0	364,53	1458,12	1584,98	9,11	11,84	13,67
A' 1	379,11	1516,44	1648,37	9,48	12,32	14,22
A' 2	394,27	1577,08	1714,29	9,86	12,82	14,79
A' 3	410,04	1640,16	1782,85	10,25	13,33	15,38
A' 4	426,44	1705,76	1854,16	10,66	13,86	15,99
A 0	396,06	1584,24	1722,07	9,90	12,87	14,85
A 1	411,90	1647,60	1790,94	10,30	13,39	15,45
A 2	428,38	1713,52	1862,60	10,71	13,92	16,07
A 3	445,52	1782,08	1937,12	11,14	14,48	16,71
A 4	463,34	1853,36	2014,60	11,58	15,05	17,37
A 5	481,87	1927,48	2095,17	12,05	15,67	18,08
A 6	488,29	1953,16	2123,08	12,21	15,87	18,32
B 0	416,94	1667,76	1812,86	10,42	13,55	15,63
B 1	433,62	1734,48	1885,38	10,84	14,09	16,26
B 2	450,96	1803,84	1960,77	11,27	14,65	16,91
B 3	469,00	1876,00	2039,21	11,73	15,25	17,60
B 4	487,76	1951,04	2120,78	12,19	15,85	18,29
B 5	507,27	2029,08	2205,61	12,68	16,48	19,02
B 6	514,03	2056,12	2235,00	12,85	16,71	19,28
C 0	434,99	1739,96	1891,34	10,87	14,13	16,31
C 1	452,39	1809,56	1966,99	11,31	14,70	16,97
C 2	470,49	1881,96	2045,69	11,76	15,29	17,64
C 3	489,31	1957,24	2127,52	12,23	15,90	18,35
C 4	508,88	2035,52	2212,61	12,72	16,54	19,08
C 5	529,24	2116,96	2301,14	13,23	17,20	19,85
C 6	536,30	2145,20	2331,83	13,41	17,43	20,12
D 0	463,11	1852,44	2013,60	11,58	15,05	17,37
D 1	481,63	1926,52	2094,13	12,04	15,65	18,06
D 2	500,90	2003,60	2177,91	12,52	16,28	18,78
D 3	520,94	2083,76	2265,05	13,02	16,93	19,53
D 4	541,78	2167,12	2355,66	13,54	17,60	20,31
D 5	563,45	2253,80	2449,88	14,09	18,32	21,14
D 6	570,96	2283,84	2482,53	14,27	18,55	21,41
E 0	485,74	1942,96	2112,00	12,14	15,78	18,21
E 1	505,17	2020,68	2196,48	12,63	16,42	18,95
E 2	525,38	2101,52	2284,35	13,13	17,07	19,70
E 3	546,39	2185,56	2375,70	13,66	17,76	20,49
E 4	568,25	2273,00	2470,75	14,21	18,47	21,32
E 5	590,98	2363,92	2569,58	14,77	19,20	22,16
E 6	614,62	2458,48	2672,37	15,37	19,98	23,06
E 7	622,81	2491,24	2707,98	15,57	20,24	23,36

F 0	507,67	2030,68	2207,35	12,69	16,50	19,04
F 1	527,98	2111,92	2295,66	13,20	17,16	19,80
F 2	549,10	2196,40	2387,49	13,73	17,85	20,60
F 3	571,06	2284,24	2482,97	14,28	18,56	21,42
F 4	593,90	2375,60	2582,28	14,85	19,31	22,28
F 5	617,66	2470,64	2685,59	15,44	20,07	23,16
F 6	642,37	2569,48	2793,02	16,06	20,88	24,09
F 7	668,06	2672,24	2904,72	16,70	21,71	25,05
F 8	676,97	2707,88	2943,47	16,92	22,00	25,38
G 0	536,29	2145,16	2331,79	13,41	17,43	20,12
G 1	557,74	2230,96	2425,05	13,94	18,12	20,91
G 2	580,05	2320,20	2522,06	14,50	18,85	21,75
G 3	603,25	2413,00	2622,93	15,08	19,60	22,62
G 4	627,38	2509,52	2727,85	15,68	20,38	23,52
G 5	652,48	2609,92	2836,98	16,31	21,20	24,47
G 6	678,58	2714,32	2950,47	16,96	22,05	25,44
G 7	705,72	2822,88	3068,47	17,64	22,93	26,46
G 8	733,95	2935,80	3191,21	18,35	23,86	27,53
G 9	743,74	2974,96	3233,78	18,59	24,17	27,89
H 0	565,06	2260,24	2456,88	14,13	18,37	21,20
H 1	587,66	2350,64	2555,15	14,69	19,10	22,04
H 2	611,17	2444,68	2657,37	15,28	19,86	22,92
H 3	635,62	2542,48	2763,68	15,89	20,66	23,84
H 4	661,04	2644,16	2874,20	16,53	21,49	24,80
H 5	687,48	2749,92	2989,16	17,19	22,35	25,79
H 6	714,98	2859,92	3108,73	17,87	23,23	26,81
H 7	743,58	2974,32	3233,09	18,59	24,17	27,89
H 8	773,32	3093,28	3362,40	19,33	25,13	29,00
H 9	804,25	3217,00	3496,88	20,11	26,14	30,17
H 10	814,97	3259,88	3543,49	20,37	26,48	30,56

Przewozy towarów w Holandii - siatki płac od 1 stycznia 2018

Siatka płac/ poziom	Kwoty na:			Stawka godzinowa:		
	Tydzień	4 tygodnie	Miesiąc	100%	130%	150%
A' 0	371,81	1487,24	1616,63	9,30	12,09	13,95
A' 1	386,68	1546,72	1681,28	9,67	12,57	14,51
A' 2	402,15	1608,60	1748,55	10,05	13,07	15,08
A' 3	418,24	1672,96	1818,51	10,46	13,60	15,69
A' 4	434,97	1739,88	1891,25	10,87	14,13	16,31
A 0	403,98	1615,92	1756,51	10,10	13,13	15,15
A 1	420,14	1680,56	1826,77	10,50	13,65	15,75
A 2	436,95	1747,80	1899,86	10,92	14,20	16,38
A 3	454,43	1817,72	1975,86	11,36	14,77	17,04
A 4	472,61	1890,44	2054,91	11,82	15,37	17,73
A 5	491,51	1966,04	2137,09	12,29	15,98	18,44
A 6	504,62	2018,48	2194,09	12,62	16,41	18,93

B 0	425,28	1701,12	1849,12	10,63	13,82	15,95
B 1	442,29	1769,16	1923,08	11,06	14,38	16,59
B 2	459,98	1839,92	1999,99	11,50	14,95	17,25
B 3	478,38	1913,52	2080,00	11,96	15,55	17,94
B 4	497,51	1990,04	2163,17	12,44	16,17	18,66
B 5	517,41	2069,64	2249,70	12,94	16,82	19,41
B 6	531,21	2124,84	2309,70	13,28	17,26	19,92
C 0	443,69	1774,76	1929,16	11,09	14,42	16,64
C 1	461,44	1845,76	2006,34	11,54	15,00	17,31
C 2	479,90	1919,60	2086,61	12,00	15,60	18,00
C 3	499,10	1996,40	2170,09	12,48	16,22	18,72
C 4	519,06	2076,24	2256,87	12,98	16,87	19,47
C 5	539,82	2159,28	2347,14	13,50	17,55	20,25
C 6	554,22	2216,88	2409,75	13,86	18,02	20,79
D 0	472,38	1889,52	2053,91	11,81	15,35	17,72
D 1	491,28	1965,12	2136,09	12,28	15,96	18,42
D 2	510,93	2043,72	2221,52	12,77	16,60	19,16
D 3	531,37	2125,48	2310,40	13,28	17,26	19,92
D 4	552,62	2210,48	2402,79	13,82	17,97	20,73
D 5	574,72	2298,88	2498,88	14,37	18,68	21,56
D 6	590,05	2360,20	2565,54	14,75	19,18	22,13
E 0	495,46	1981,84	2154,26	12,39	16,11	18,59
E 1	515,28	2061,12	2240,44	12,88	16,74	19,32
E 2	535,89	2143,56	2330,05	13,40	17,42	20,10
E 3	557,33	2229,32	2423,27	13,93	18,11	20,90
E 4	579,62	2318,48	2520,19	14,49	18,84	21,74
E 5	602,80	2411,20	2620,97	15,07	19,59	22,61
E 6	626,91	2507,64	2725,80	15,67	20,37	23,51
E 7	643,63	2574,52	2798,50	16,09	20,92	24,14
F 0	517,83	2071,32	2251,52	12,95	16,84	19,43
F 1	538,54	2154,16	2341,57	13,46	17,50	20,19
F 2	560,08	2240,32	2435,23	14,00	18,20	21,00
F 3	582,48	2329,92	2532,62	14,56	18,93	21,84
F 4	605,78	2423,12	2633,93	15,14	19,68	22,71
F 5	630,01	2520,04	2739,28	15,75	20,48	23,63
F 6	655,21	2620,84	2848,85	16,38	21,29	24,57
F 7	681,42	2725,68	2962,81	17,04	22,15	25,56
F 8	699,59	2798,36	3041,82	17,49	22,74	26,24

G 0	547,01	2188,04	2378,40	13,68	17,78	20,52
G 1	568,89	2275,56	2473,53	14,22	18,49	21,33
G 2	591,65	2366,60	2572,49	14,79	19,23	22,19
G 3	615,32	2461,28	2675,41	15,38	19,99	23,07
G 4	639,93	2559,72	2782,42	16,00	20,80	24,00
G 5	665,53	2662,12	2893,72	16,64	21,63	24,96
G 6	692,15	2768,60	3009,47	17,30	22,49	25,95
G 7	719,84	2879,36	3129,86	18,00	23,40	27,00
G 8	748,63	2994,52	3255,04	18,72	24,34	28,08
G 9	768,59	3074,36	3341,83	19,21	24,97	28,82
H 0	576,36	2305,44	2506,01	14,41	18,73	21,62
H 1	599,41	2397,64	2606,23	14,99	19,49	22,49
H 2	623,39	2493,56	2710,50	15,58	20,25	23,37
H 3	648,33	2593,32	2818,94	16,21	21,07	24,32
H 4	674,26	2697,04	2931,68	16,86	21,92	25,29
H 5	701,23	2804,92	3048,95	17,53	22,79	26,30
H 6	729,28	2917,12	3170,91	18,23	23,70	27,35
H 7	758,45	3033,80	3297,74	18,96	24,65	28,44
H 8	788,79	3155,16	3429,66	19,72	25,64	29,58
H 9	820,34	3281,36	3566,84	20,51	26,66	30,77
H 10	842,22	3368,88	3661,97	21,06	27,38	31,59

Przewozy towarów w Holandii - siatki płac od 1 stycznia 2019

Siatka płac/ poziom	Kwoty na:			Stawka godzinowa:		
	Tydzień	4 tygodnie	Miesiąc	100%	130%	150%
A' 0	379,25	1517,00	1648,98	9,48	12,32	14,22
A' 1	394,42	1577,68	1714,94	9,86	12,82	14,79
A' 2	410,20	1640,80	1783,55	10,26	13,34	15,39
A' 3	426,61	1706,44	1854,90	10,67	13,87	16,01
A' 4	443,67	1774,68	1929,08	11,09	14,42	16,64
A 0	412,07	1648,28	1791,68	10,30	13,39	15,45
A 1	428,55	1714,20	1863,34	10,71	13,92	16,07
A 2	445,69	1782,76	1937,86	11,14	14,48	16,71
A 3	463,52	1854,08	2015,38	11,59	15,07	17,39
A 4	482,06	1928,24	2096,00	12,05	15,67	18,08
A 5	501,34	2005,36	2179,83	12,53	16,29	18,80
A 6	521,39	2085,56	2267,00	13,03	16,94	19,55

B 0	433,78	1735,12	1886,08	10,84	14,09	16,26
B 1	451,13	1804,52	1961,51	11,28	14,66	16,92
B 2	469,17	1876,68	2039,95	11,73	15,25	17,60
B 3	487,94	1951,76	2121,56	12,20	15,86	18,30
B 4	507,46	2029,84	2206,44	12,69	16,50	19,04
B 5	527,76	2111,04	2294,70	13,19	17,15	19,79
B 6	548,87	2195,48	2386,49	13,72	17,84	20,58
C 0	452,57	1810,28	1967,77	11,31	14,70	16,97
C 1	470,67	1882,68	2046,47	11,77	15,30	17,66
C 2	489,50	1958,00	2128,35	12,24	15,91	18,36
C 3	509,08	2036,32	2213,48	12,73	16,55	19,10
C 4	529,44	2117,76	2302,01	13,24	17,21	19,86
C 5	550,62	2202,48	2394,10	13,77	17,90	20,66
C 6	572,64	2290,56	2489,84	14,32	18,62	21,48
D 0	481,83	1927,32	2095,00	12,05	15,67	18,08
D 1	501,10	2004,40	2178,78	12,53	16,29	18,80
D 2	521,14	2084,56	2265,92	13,03	16,94	19,55
D 3	541,99	2167,96	2356,57	13,55	17,62	20,33
D 4	563,67	2254,68	2450,84	14,09	18,32	21,14
D 5	586,22	2344,88	2548,88	14,66	19,06	21,99
D 6	609,67	2438,68	2650,85	15,24	19,81	22,86
E 0	505,38	2021,52	2197,39	12,63	16,42	18,95
E 1	525,59	2102,36	2285,27	13,14	17,08	19,71
E 2	546,61	2186,44	2376,66	13,67	17,77	20,51
E 3	568,47	2273,88	2471,71	14,21	18,47	21,32
E 4	591,21	2364,84	2570,58	14,78	19,21	22,17
E 5	614,86	2459,44	2673,41	15,37	19,98	23,06
E 6	639,45	2557,80	2780,33	15,99	20,79	23,99
E 7	665,03	2660,12	2891,55	16,63	21,62	24,95
F 0	528,18	2112,72	2296,53	13,20	17,16	19,80
F 1	549,31	2197,24	2388,40	13,73	17,85	20,60
F 2	571,28	2285,12	2483,93	14,28	18,56	21,42
F 3	594,13	2376,52	2583,28	14,85	19,31	22,28
F 4	617,90	2471,60	2686,63	15,45	20,09	23,18
F 5	642,62	2570,48	2794,11	16,07	20,89	24,11
F 6	668,32	2673,28	2905,86	16,71	21,72	25,07
F 7	695,05	2780,20	3022,08	17,38	22,59	26,07
F 8	722,85	2891,40	3142,95	18,07	23,49	27,11

G 0	557,96	2231,84	2426,01	13,95	18,14	20,93
G 1	580,28	2321,12	2523,06	14,51	18,86	21,77
G 2	603,49	2413,96	2623,97	15,09	19,62	22,64
G 3	627,63	2510,52	2728,94	15,69	20,40	23,54
G 4	652,74	2610,96	2838,11	16,32	21,22	24,48
G 5	678,85	2715,40	2951,64	16,97	22,06	25,46
G 6	706,00	2824,00	3069,69	17,65	22,95	26,48
G 7	734,24	2936,96	3192,48	18,36	23,87	27,54
G 8	763,61	3054,44	3320,18	19,09	24,82	28,64
G 9	794,15	3176,60	3452,96	19,85	25,81	29,78
H 0	587,89	2351,56	2556,15	14,70	19,11	22,05
H 1	611,41	2445,64	2658,41	15,29	19,88	22,94
H 2	635,87	2543,48	2764,76	15,90	20,67	23,85
H 3	661,30	2645,20	2875,33	16,53	21,49	24,80
H 4	687,75	2751,00	2990,34	17,19	22,35	25,79
H 5	715,26	2861,04	3109,95	17,88	23,24	26,82
H 6	743,87	2975,48	3234,35	18,60	24,18	27,90
H 7	773,62	3094,48	3363,70	19,34	25,14	29,01
H 8	804,56	3218,24	3498,23	20,11	26,14	30,17
H 9	836,74	3346,96	3638,15	20,92	27,20	31,38
H 10	870,21	3480,84	3783,67	21,76	28,29	32,64

Artykuł 70

Ochrona aktywnych członków związków zawodowych (kaderleden)

1. Pracodawca zapewnia, że aktywny członek związku zawodowego powiązane ze związkiem zawodowym nie będzie dyskryminowany na swoim stanowisku pracy jako pracownik z powodu organizowania działań w firmie.
2. Aktywny członek związku zawodowego w firmie jest pracownikiem, który działa jako urzędnik lub przedstawiciel związku zawodowego, którego jest członkiem, a o czym pracodawca został poinformowany na piśmie przez ten związek zawodowy.
3. Aktywni członkowie związków zawodowych mogą rozpowszechniać informacje związkowe na tablicach informacyjnych udostępnionych w tym celu, pod warunkiem, że informacje takie nie niosą ze sobą treści podburzających lub szkodliwych dla firmy.
4. Przepisy dotyczące zwolnienia, mające zastosowanie do rozwiązania umowy o pracę z aktywnym członkiem związku zawodowego powiązanego z jednym ze związków zawodowych są takie same jak w przypadku członków rady zakładowej.

Artykuł 71

Zasady postępowania w przypadku fuzji i reorganizacji

1. Bez uszczerbku dla obowiązków wynikających z Kodeksu fuzji Holenderskiej Radu Społeczno-Gospodarczej (SER-Besluit Fusiegedragsregels), pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników jest zobowiązany do włączania jak najwcześniej związków zawodowych i stowarzyszeń pracowników w działania związane z fuzją, zamknięciem firmy, koncentracją operacji lub przejęciem, itd.
2. W przypadku zmniejszenia ilości pracy w firmie, dostępne godziny pracy dla pracowników na tym samym lub podobnym stanowisku powinny zostać redystrybuowane przed dokonaniem zwolnień pracowników. Zwolnienia nie nastąpią w takich okolicznościach, jeżeli przeciętna liczba godzin pracy w takiej grupie pracowników nadal jest większa niż 45 godzin tygodniowo.
3. Związki zawodowe zostaną zaangażowane w przypadku zwolnień wynikających z reorganizacji lub zmniejszenia ilości pracy obejmujących co najmniej pięciu pracowników. Później pracownicy zwolnieni w takich okolicznościach powinni mieć pierwszeństwo w razie zgłaszania się do pracy na wolnych stanowiskach u swojego byłego pracodawcy.

Artykuł 72

Wstrzymanie płatności i upadłość

1. Związki zawodowe zostaną natychmiast powiadomione o złożeniu wniosku o wstrzymanie płatności. Związki zawodowe są zobowiązane do zachowania tajemnicy do czasu ujawnienia orzeczenie, na mocy którego pozwolono na wstrzymanie płatności.
2. Związki zawodowe zostaną natychmiast powiadomione o złożeniu wniosku o ogłoszenie upadłości.

Artykuł 73

Postanowienia karty

1. Pracodawca jest zobowiązany zastrzeżać w umowach z podwykonawcami, zawieranych w spółce pracodawcy z siedzibą w Holandii lub przez tę spółkę z niezależnymi kontrahentami będącymi pracodawcami, że ich pracownicy otrzymają takie same podstawowe warunki pracy i wynagradzania, jak określone w niniejszej Umowie zbiorowej CAO, jeżeli wynika to z dyrektywy dotyczącej delegowania pracowników (detacheringsrichtlijn), także w przypadku wybrania innego obowiązującego prawa niż prawo holenderskie.
2. Pracodawca jest zobowiązany do poinformowania pracowników, o których mowa w pkt. 1 niniejszego artykułu, o podstawowych warunkach pracy i zatrudnienia, jakie mają w stosunku do nich zastosowanie.
3. Punkty 1 i 2 niniejszego artykułu nie mają zastosowania, jeżeli pracownik, o którym mowa w pkt. 1 niniejszego artykułu podlega bezpośrednio zakresowi niniejszej Umowy zbiorowej CAO, ponieważ cała Umowa zbiorowa CAO i tak go obejmuje.

Artykuł 74

Zwolnienie z przestrzegania postanowień umowy

- 1.a. Strony są uprawnione do zawierania umów uzupełniających z innymi postanowieniami dla pewnych branż. Firmy mogą składać wnioski o dopuszczenie dla określonej umowy dla branży do CAO-partijen, p/a de secretaris van het overleg inzake de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (strony Umowy zbiorowej CAO parties, za pośrednictwem sekretariatu ds. konsultowania umów zbiorowych w zakresie profesjonalnego przewozu towarów drogą lądową i wynajmu dźwigów samojezdnych), P.O. Box 3008, 2700 KS Zoetermeer, Holandia.
- 1b. Umowy uzupełniające powinny stanowi załączniki do niniejszej Umowy zbiorowej CAO.
2. Pracodawcy objęci Umową zbiorową CAO mają możliwość poproszenia o zwolnienie ze stosowania niniejszej Umowy zbiorowej CAO lub jednego lub więcej jej artykułów.
3. Prośba o zwolnienie powinna zostać przekazana do CAO-partijen, p/a de secretaris van het overleg inzake de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, P.O. Box 3008, 2700 KS Zoetermeer, Holandia.
4. Prośba powinna zostać skierowana na piśmie do stron Umowy zbiorowej CAO i zatytułowana „Zwolnienie z przestrzegania postanowień umowy”.
5. Prośba powinna zawierać co najmniej następujące informacje:
 - a. nazwa i adres wnioskodawcy,
 - b. podpis wnioskodawcy,
 - c. szczegółowy opis charakteru i zakresu wniosku o zwolnienie z przestrzegania postanowień umowy,
 - d. argumenty wnioskodawcy za przyznaniem zwolnienia z przestrzegania postanowień umowy,
 - e. data złożenia.
6. Jeżeli strony Umowy zbiorowej CAO uważają, że wniosek został uzasadniony, usprawiedliwiony lub udokumentowany w sposób niewystarczający, wnioskujący zostanie poinformowany, w których częściach i jakimi dokumentami należy uzupełnić wniosek w ciągu dwóch tygodni. Wnioskującemu zostanie także wyznaczony termin dwóch tygodni na przekazanie dodatkowych informacji stronom Umowy zbiorowej CAO.

7. Wniosek nie zostanie rozpatrzony, jeżeli dodatkowe informacje nie zostaną przekazane lub będą one niewystarczające. Wnioskujący zostanie o tym poinformowany na piśmie.

8. Strony Umowy zbiorowej CAO poinformują wnioskującego, że wniosek zostanie rozpatrzony w ciągu dwóch tygodni od otrzymania należycie uzasadnionego, usprawiedliwionego i udokumentowanego wniosku lub w ciągu dwóch tygodni od otrzymania dodatkowych informacji, o jakie poproszono.

9. Przy dokonywaniu oceny, czy można udzielić zwolnienia z przestrzegania postanowień umowy, strony Umowy zbiorowej CAO zastosują następujące kryteria:

a) czy istnieją – tymczasowo – szczególne okoliczności odbiegające od tego, co jest zwyczajowe w tym sektorze, w oparciu o które od wnioskodawcy nie można w uzasadniony sposób oczekiwać, że będzie w całości wdrażał Umowę zbiorową CAO lub jej postanowienia, oraz

b) czy jakakolwiek inna umowa, stanowiąca co najmniej równoważnik niniejszej Umowy zbiorowej CAO lub jej postanowień, została zawarta w porozumieniu ze związkiem zawodowym niezależnym od pracodawcy.

10. Strony Umowy zbiorowej CAO podejmą decyzję jak najszybciej, lecz najpóźniej w ciągu 8 tygodni od daty przekazania wniosku. Strony Umowy zbiorowej CAO mogą przesunąć ten termin jeden raz o osiem tygodni.

11. Strony Umowy zbiorowej CAO prześlą wnioskującemu pisemną uzasadnioną decyzję.

Artykuł 75

Nowe systemy pracy

Jeżeli w momencie wprowadzenia nowych systemów pracy jeden lub więcej artykułów Umowy zbiorowej CAO będzie stanowił przeszkodę, można odstąpić od takiego artykułu/artykułów w porozumieniu ze związkami zawodowymi, jeżeli poniższe warunki wstępne zostaną spełnione:

- o ile to możliwe, poziom dochodów pracownika zostanie utrzymany,
- dotyczy poprawy wydajności pracodawcy,
- dotyczy poprawy warunków pracy pracowników.

System pracy uzgodniony w ten sposób powinien zostać złożony z sekretariacie CAO i tam zarejestrowany.

Artykuł 76

Rozporządzenie w sprawie czasu pracy w transporcie

1. Strony Umowy zbiorowej CAO zawarły ze sobą porozumienia w sprawie wdrożenia Dyrektywy 2002/15/WE¹² (48-godzinny tydzień pracy). W porozumieniu z holenderskim Ministerstwem Infrastruktury i Środowiska niniejsza umowa będzie włączona do Rozporządzenia w sprawie czasu pracy w transporcie (Arbeidstijdenbesluit Vervoer).

Zgodnie z postanowieniami art. 2.5:8 Rozporządzenia w sprawie czasu pracy w transporcie strony Umowy zbiorowej CAO osiągnęły porozumienie dotyczące średniego czasu pracy w okresie 26 następujących po sobie tygodni.

¹² Dyrektywa 2002/15/WE w sprawie organizacji czasu pracy osób wykonujących czynności w trasie w zakresie transportu drogowego

2. Zgodnie z rozporządzeniem regulującym zwolnienie z pracy w nocy w transporcie drogowym (regeling vrijstelling nachtarbeid wegvervoer) strony Umowy zbiorowej CAO uzgodniły, że następujące kategorie transportu są zwolnione z przestrzegania postanowień art. 2.5:4, pkt. 2 Rozporządzenia w sprawie czasu pracy w transporcie:

- a. przewóz żywych zwierząt;
- b. przewóz porannych gazet;
- c. przewóz przesyłek pocztowych i paczek;
- d. zbiorczy przewóz krajowy cebulek kwiatów, kwiatów, roślin i produktów szkółkowych.

Artykuł 77

Urlop bezpłatny¹³

1. Po skorzystaniu z urlopu bezpłatnego pracownik będzie miał prawo powrotu na swoje stare stanowisko.
2. Okres urlopu bezpłatne wlicza się do okresu zatrudnienia.
3. W trakcie urlopu bezpłatnego emerytury będą naliczane w sposób tradycyjny.

¹³ Levensloop lub Levensloopregeling: w ramach tego programu pracownicy zaoszczędzają część swojego wynagrodzenia brutto, by sfinansować okres urlopu bezpłatnego w przyszłości

Artykuł 78

Przestrzeganie Umowy zbiorowej CAO

1.a. Na pisemną prośbę związku zawodowego pracodawca jest zobowiązany do przedstawienia w ciągu 4 tygodni pisemnego dowodu przestrzegania Umowy zbiorowej CAO. Dotyczy to art. 6, pkt. 2.b., art. 8, 10, 16, 19, 20, 21, 25 i 26a, art. 29, pkt. 3 i 4, oraz art. 40, 67a, 68, 69, 69A-69D i 75 Umowy zbiorowej CAO przez okres jednego roku przed datą takiej prośby.

1.b. W ramach odstępstwa od okresu jednego roku, o którym mowa w pkt. 1.a., okres trzech miesięcy dotyczy sprawdzenia zgodności z art. 26a i 40. Ponadto, w celu sprawdzenia art. 26a i 40, zakres informacji, o jakie można wnioskować, będzie ograniczony do 15% pracowników do sprawdzenia, przy czym może ich być maksymalnie 20.

1.c. Jeżeli pracodawca nie udowodni, że w sposób skrupulatny przestrzega postanowień niniejszej Umowy zbiorowej CAO, pracodawca będzie odpowiedzialny za odszkodowanie dla związku zawodowego zgodnie z postanowieniami art. 15 holenderskiej Ustawy o zbiorowych umowach pracy (Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst). Dany związek zawodowy przekaże odszkodowanie do Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen.

1.d. Jeżeli wniosek związku zawodowego zostanie złożony u pracodawcy z nieuzasadnionych przyczyn, związek zawodowy będzie zobowiązany do zapłaty na rzecz pracodawcy odszkodowania w wysokości 11 344,50 EUR za szkody poniesione przez pracodawcę na skutek takiego wniosku.

1.e. W ramach odstępstwa od postanowień pkt. d, w przypadku nieuzasadnionego wniosku o sprawdzenie przestrzegania postanowień art. 26a i 40 wypłacone zostanie odszkodowanie w wysokości 25 000 EUR.

1.f. W ramach odstępstwa od postanowień pkt. 1.a. i 1.b. żadne kontrole art. 26a i 40 nie zostaną przeprowadzone, jeżeli związki zawodowe sprawdzały przestrzeganie przez pracodawcę Umowy zbiorowej CAO w ciągu 12 ostatnich miesięcy.

1.g. Włączenie art. 26a i 40 do powyższych punktów ma charakter eksperymentalny i zostanie ocenione po upływie jednego roku. W zależności od wyników oceny eksperyment może być kontynuowany lub nie.

Artykuł 79

Obowiązki stron

1. Strony są zobowiązane do promowanie dokładnego przestrzegania niniejszej Umowy zbiorowej CAO.

2. W okresie obowiązywania umowy strony są zobowiązane do rozpoczęcia natychmiastowych konsultacji w zakresie zmian warunków pracy i wynagradzania w wyniku:

a. propozycji przedstawionych przez jedną lub więcej stron niniejszej umowy, by zapewnić przestrzeganie Umowy zbiorowej CAO;

b. centralnej umowy dotyczącej wypłat, jaka może zostać zawarta w wyniku działań ustawowych;

- c. umów pomiędzy centralnymi organizacjami pracodawców i pracowników we współpracy z rządem lub w inny sposób;
- d. nadzwyczajnych zmian w ogólnych relacjach społeczno-gospodarczych w Holandii.

3. W przypadku dramatycznego rozwoju, jaki może wpłynąć na branżę lub jej fundusze, strony będą zobowiązane do rozpoczęcia niezwłocznych konsultacji oraz do dostosowania Umowy zbiorowej CAO, jeżeli będzie to konieczne.

4. Jeżeli pracodawca będzie miał problemy na skutek jednoczesnego obowiązywania diety zgodnie z postanowieniami art. 40 niniejszej Umowy zbiorowej CAO i darmowego zapewniania talonów na posiłki, strony przystąpią do konsultacji, by osiągnąć rozwiązanie tego problemu.

Artykuł 80

Działania w okresie obowiązywania umowy

1. Strony uzgodniły, że wspólnie przystąpią do konsultacji z zainteresowanymi organami rządowymi, aby poprawić poziom przestrzegania przepisów prawnych dotyczących kabotażu.

2. W okresie obowiązywania Umowy zbiorowej CAO, jej strony przeprowadzą dochodzenie dotyczące możliwości/działań wymaganych, by utrzymywać starszych pracowników w zdrowiu i zapewnić, że będą zdolni do pracy.

3. W okresie obowiązywania Umowy zbiorowej CAO, jej strony zgodzą się na przyjęcie planu działania mającego na celu korzystanie z bezpiecznych miejsc parkingowych wzdłuż autostrad, dróg regionalnych a także obiektów spółek i parków biznesowych, możliwego do osiągnięcia w okresie kilku lat.

Artykuł 81

Rozwiązanie/przedłużenie Umowy zbiorowej CAO

1. Jeżeli najpóźniej na 3 miesiące przed zakończeniem okresu obowiązywania umowy żadna ze stron nie poinformuje drugiej strony o chęci rozwiązania niniejszej umowy listem poleconym, umowę uważa się za przedłużoną automatycznie na maksymalny okres 12 miesięcy. Takie ustalenia dotyczące przedłużenia dotyczą każdego kolejnego okresu 1 roku.

2. Jeżeli najpóźniej na 3 miesiące przed zakończeniem okresu obowiązywania umowy jedna ze stron poinformuje drugą stronę o chęci rozwiązania niniejszej umowy listem poleconym, strony będą zobowiązane do przystąpienia do konsultacji w celu zawarcia nowej umowy zbiorowej CAO. W trakcie tych konsultacji umowa pozostanie w pełni w mocy przez maksymalny okres trzech miesięcy pod dacie, kiedy wypowiedziana umowa przestałaby obowiązywać, gdyby została rozwiązana w sposób zgodny z prawem.

Artykuł 82

Wejście w życie i okres obowiązywania umowy

Niniejsza umowa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2017 roku i pozostanie w mocy do dnia 1 stycznia 2020 roku.

Przyjęto w Culemborg/Zoetermeer/Utrecht /Amsterdamie/Culemborg (Holandia).

Jedna strona:

Vereniging Verticaal Transport:

M.J. Kroes
Przewodniczący

J.Th.M. Saan
Skarbnik

Transport en Logistiek Nederland:

Pan A.Th. H. van Dijk
Generalny przewodniczący

R.L.J. Ewalds
Skarbnik

E. van Aggele
Członek zarządu

Druga strona:

CNV Vakmensen:

P. Fortuin
Prezes

T.J. van Rijssel
Negocjator

FNV:

E. Groen
Członek zarządu związku zawodowego

De Unie:

A. van der Molen
Członek zarządu związku zawodowego

ZAŁĄCZNIK I

Procedura odwoławcza

Pracownik nie zgadza się z klasyfikacją swojego stanowiska pracy
Pracownik* kontaktuje się ze swoim pracodawcą** (bezpośrednim przełożonym lub dyrektorem ds. pracowniczych)
Pracownik prosi o wyjaśnienie sklasyfikowania swojego stanowiska pracy. Pracodawca uzasadnia klasyfikację częściowo na podstawie dostępnej charakterystyki stanowiska. Jeżeli pracodawca na takie życzenie, może skontaktować się z Sectorinstituut Transport en Logistiek, by wspólnie opracować odpowiednią klasyfikację stanowiska pracy.
Jeżeli pracodawcy i pracownikowi nie uda się osiągnąć porozumienia, pracownik może wystąpić z pisemnym odwołaniem od klasyfikacji swojego stanowiska pracy do BFB***.
BFB prześle pracownikowi formularz informacyjny (z wyjaśnieniem) w ciągu jednego tygodnia od otrzymania odwołania. Po otrzymaniu odesłanego całkowicie wypełnionego formularza BFB prześle formularz informacyjny (z wyjaśnieniem) także do pracodawcy.
Całkowicie wypełniony formularz informacyjny zostanie odesłany do BFB jak najszybciej, lecz nie później niż w ciągu dwóch tygodni, po czym BFB zajmie się rozpatrzeniem odwołania.
BFB przeprowadzi dochodzenie lub zostało ono przeprowadzone przez Sectorinstituut Transport en Logistiek.
BFB przekazuje swoją decyzję na piśmie.

* Pracownik będący członkiem związku zawodowego może poprosić o radę swój związek zawodowy.

** Pracodawca może skonsultować się ze swoją organizacją lub prosić o radę Sectorinstituut Transport en Logistiek (Instytut ds. transportu i logistyki) (patrz art. 18, pkt. 3 Umowy zbiorowej CAO).

*** BFB: Beroepscommissie Functiewaardering voor het Beroepsgoederenvervoer over de Weg en de verhuur van mobiele kranen (Komitet Odwoławczy w sprawie oceny stanowisk pracy w działalności polegającej na profesjonalnym przewozie towarów drogą lądową oraz wynajmie dźwigów samojezdnych), P.O. Box 308, 2800 AH Gouda, Holandia.

ZAŁĄCZNIK II

Regulamin BFB - Beroepscommissie Functiewaardering Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (Komitetu Odwoławczego w sprawie oceny stanowisk pracy w działalności polegającej na profesjonalnym przewozie towarów drogą lądową oraz wynajmie dźwigów samojezdnych)

Artykuł 1

BFB będzie regulować wszystkie sprawy, w których odwołanie złożono zgodnie z postanowieniami art. 24 umowy zbiorowej w zakresie profesjonalnego przewozu towarów drogą lądową oraz wynajmu dźwigów samojezdnych.

Artykuł 2

Komitet BFB składa się z przewodniczącego i dwóch członków. Oba stowarzyszenia pracodawców, które razem stanowią jedną stronę Umowy zbiorowej CAO oraz związku zawodowe będące stroną Umowy zbiorowej CAO wyznaczają członka i zastępcę członka komitetu. Tak powołani członkowie wspólnie zarekomendują stronom Umowy zbiorowej CAO przewodniczącego i zastępcę przewodniczącego. Strony Umowy zbiorowej CAO powołają przewodniczącego i zastępcę przewodniczącego. Członków BFB mogą zastępować ich zastępcy, kiedy uznają to za konieczne. Zastępca przewodniczącego będzie wypełniał funkcje przewodniczącego BFB, jeżeli faktyczny przewodniczący sam nie będzie w stanie tego zrobić.

Artykuł 3

Przewodniczący i członkowie BFB oraz ich zastępcy będą piastować swoje funkcje przez 3-letnią kadencję. Osoby bezpośrednio zaangażowane w proces negocjowania niniejszej umowy zbiorowej nie mogą być członkami BFB. Po upływie kadencji przewodniczącego lub jego zastępcy, a także członków lub ich zastępców, mogą oni zostać powołani na kolejną kadencję. Nowi członkowie będą powoływani na tymczasowe wakaty w najkrótszym możliwym terminie.

Artykuł 4

BFB zostanie uzupełniony o sekretarza wykonującego prace sekretarskie. Sekretarz nie będzie członkiem BFB. Będzie powoływany wspólnie przez stowarzyszenia pracodawców i związku zawodowe będące stroną Umowy zbiorowej CAO.

Artykuł 5

Członkostwo przewodniczącego lub jego zastępcy, a także członków lub ich zastępców w BFB kończy się:

- a. wraz z upływem kadencji, na którą byli powołani,
- b. w następstwie pisemnej rezygnacji;
- c. przyjmując funkcję, z powodu której dana osoba nie mogłaby być uprawniona do powołania zgodnie z postanowieniami niniejszego regulaminu.

Artykuł 6

Po otrzymaniu odwołania i nie później niż na dziesięć dni przed datą przesłuchania sekretarz poinformuje powoda i pozwanego, na jaki dzień BFB zostanie zwołany, by rozpatrzyć spór.

Artykuł 7

BFB może ustalić, że przed przesłuchaniem, na którym zostanie rozpatrzony spór, strony wyjaśnią w większym stopniu swoje stanowiska na piśmie lub ustnie w terminach określonych przez BFB.

Artykuł 8

BFB może zwracać się o porady do ekspertów.

Artykuł 9

Na wezwanie strony pojawią się na przesłuchaniu osobiście lub będą reprezentowane przez pełnomocnika oraz wspierane przez adwokata, jeżeli taka będzie ich wola.

Artykuł 10

Jeżeli osoba zaangażowana w spór będzie nieobecna bez poinformowania o tym, zostanie wydany wyrok zaoczny, chyba, że BFB zechce odroczyć sprawę. Sprawa może zostać odroczone według uznania BFB, jeżeli osoba zaangażowana w spór prześle powiadomienie o nieobecności z ważnego powodu. Jeżeli sprawa zostanie odroczone, jej kolejne rozpatrzenie nastąpi w ciągu 30 dni.

Artykuł 11

BFB może odroczyć przesłuchanie i poinformować o jego dacie w terminie późniejszym, jeżeli uzna to za konieczne lub wymagane.

Artykuł 12

BFB ma obowiązek wydać orzeczenie w ciągu 3 miesięcy od dnia, kiedy odbyło się pierwsze przesłuchanie w sprawie. Jednak BFB jest uprawniona do przedłużenia czasu potrzebnego na wydanie orzeczenia, jeżeli jest to konieczne z uwagi na nadzwyczajne – według uznania BFB – okoliczności. Członkowie BFB podejmują decyzje większością głosów i nie przedstawiają zdania odrębnego. W orzeczeniu zostaną określone jego powody. Sekretarz prześle obu stronom potwierdzoną przez siebie kopię orzeczenia listem poleconym w najkrótszym możliwym terminie.

ZAŁĄCZNIK III

Przerwy i okresy odpoczynku zgodnie z postanowieniami art. 26a

Nieprzerwany czas odpoczynku to:

Faktyczna liczba następujących po sobie godzin, przeznaczona na odpoczynek, jednak:

Co najmniej 11 godzin

Lub

9 godzin

Odpoczynku

Lub

3 godziny rekompensaty w tym samym okresie 24 godzin + 9 godzin

Stopniowa skala długości przerw

30 minut dla czasu pracy od 4,5 do 7,5 godzin

60 minut dla czasu pracy od 7,5 do 10,5 godzin

90 minut dla czasu pracy od 10,5 do 13,5 godzin

120 minut dla czasu pracy od 13,5 do 16,5 godzin

150 minut dla czasu pracy wynoszącego co najmniej 16,5 godziny

ZAŁĄCZNIK IV

Prawo do zwolnienia

Wypowiedzenie

Wypowiedzenie wchodzi w życie na koniec miesiąca, chyba, że inna data wypowiedzenia została uzgodniona na piśmie lub narzucona w wyniku powszechnej praktyki (stosowania). Okres wypowiedzenia, jakiego musi przestrzegać pracodawca, gdy umowa o pracę w momencie wejścia w życie wypowiedzenia trwała:

- a. krócej niż pięć lat – 1 miesiąc,
- b. co najmniej pięć lat, lecz krócej niż dziesięć lat – 2 miesiące,
- c. co najmniej dziesięć lat, lecz krócej niż piętnaście lat – 3 miesiące,
- d. co najmniej piętnaście lat – 4 miesiące.

W przypadku udzielenia zezwolenia na zwolnienie okres wypowiedzenia zostanie skrócony zgodnie z przepisami holenderskiego Kodeksu cywilnego, przez co rozumie się, że pozostały okres wypowiedzenia będzie wynosić co najmniej jeden miesiąc.

Pracownicy, którzy do dnia 1 stycznia 1999 roku ukończyli 45 lat, zachowują prawo do zastosowania okresu wypowiedzenia obowiązującego w tamtym czasie, o ile jest on korzystniejszy od nowych regulacji (określonych powyżej). Jednak w przypadku zmiany pracodawcy będą się stosowały nowe regulacje ustawowe. Na podstawie Umowy zbiorowej CAO i 1998 roku ten okres wypowiedzenia został określony zgodnie z poniższą tabelą.

Liczba pełnych lat pracy wypracowanych po osiągnięciu 18 roku życia:	Okres wypowiedzenia (w tygodniach), którego powinien przestrzegać pracodawca, uwzględniając wiek pracownika w dniu 1 stycznia 1999 roku, jak określono poniżej:													
	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58 i więcej
1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
4	4	5	6	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
5	5	6	7	8	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10
6	6	7	8	9	10	11	12	12	12	12	12	12	12	12
7	7	8	9	10	11	12	13	14	14	14	14	14	14	14
8	8	9	10	11	12	13	14	15	16	16	16	16	16	16
9	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	18	18	18	18
10	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	20	20	20
11	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	22	22
12	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
13	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26

PROTOKÓŁ REGULUJĄCY NIEZDOLNOŚĆ DO PRACY

Strony zgadzają się, że:

Holenderski raport zatytułowany „Arbeidsgeschiktheid geregeld”, opublikowany przez Mercer / RCW, stanowi rozsądną podstawę dla Gezond Transport* do podejmowania optymalnych działań w zakresie zapobiegania nieobecnościom oraz reintegracji. Strony Umowy zbiorowej CAO upoważniają radę wykonawczą Gezond Transport* do opracowania jak najbardziej szczegółowego raportu, który także uwzględni w jaki sposób można przekazywać rekomendacje partnerom doradczym w spółkach, które nie są stowarzyszone z Gezond Transport*.

W tym zakresie strony zgadzają się na następujące działania towarzyszące:

Jeżeli zatrudnienie na odpowiednim innym stanowisku (passende functie), wewnątrz lub zewnątrz, wymaga ponownego przeszkolenia lub kursów mających na celu odświeżenie wiedzy, pracodawca sporządzi plan szkolenia w porozumieniu z pracownikiem i Gezond Transport* lub inną agencją zajmującą się reintegracją. Wszelkie takie szkolenia będą prowadzone w godzinach pracy, jeżeli jest to możliwe i na koszt pracodawcy. SOOB będzie subsydiować kursy, które uzyskały pozytywną ocenę ze strony Gezond Transport*.

Strony doradzają pracodawcom, by wykupić moduł dla pracodawców (werkgeversmodule), który oferuje towarzystwo ubezpieczeń zdrowotnych Zilveren Kruis Achmea lub inny równoważny moduł dla pracodawców u innego ubezpieczyciela w porozumieniu z radą zakładową lub związkami zawodowymi.

Ponadto strony uzgadniają, co następuje:

Obowiązki sektora

Strony upoważniają radę wykonawczą Gezond Transport* do wypracowania zachęt, jakie doprowadzą do częściowej reintegracji osób częściowo niepełnosprawnych na alternatywnych odpowiednich dla nich stanowiskach pracy w sektorze, przy czym na szczególne badanie zasługuje wypracowanie cyfrowej bazy danych o stanowiskach pracy (vacaturebank).

Jeżeli na wolne stanowisko zgłaszają się w równym stopniu odpowiedni kandydaci, pracodawcy będą preferowali osoby częściowo niepełnosprawne.

Obowiązki pracodawcy

- W procesie reintegracji pracodawca jest zobowiązany do dołożenia starań, by ponownie przydzielić pracownika do jego stanowiska, uwzględniając jego ograniczenia, nawet jeżeli wymaga to technicznego dostosowania miejsca pracy lub korekty organizacyjnej, takiej jak redystrybucja zadań. W tym procesie możliwości ustawowe zostaną w pełni wykorzystane.

- Jeżeli ponowne przydzielenie pracownika do jego własnego stanowiska okaże się niemożliwe, pracodawca musi dołożyć wszelkich starań, by przydzielić pracownika do innego stanowiska w firmie.

- Jeżeli pracodawca może wiarygodnie przedstawić, na przykład poprzez rozmowy, dlaczego nie ma innych stanowisk, na które pracownik mógłby się zakwalifikować, ani żadne inne stanowisko nie może zostać utworzone poprzez przegrupowanie zadań lub adaptację środowiska pracy i/lub normalnych standardów produkcji, plan działania skoncentruje się na znalezieniu odpowiedniej alternatywnej pracy poza firmą pracodawcy, najlepiej w tym samym sektorze.

Obowiązki pracownika

- W przypadku nieobecności w pracy z powodu choroby pracownik jest zobowiązany w sposób aktywny i pełny współpracować z działaniami mającymi na celu wewnętrzną lub zewnętrzną reintegrację w środowisku pracy.

Oferowanie odpowiedniej alternatywnej pracy

- Jeżeli w ramach reintegracji chory (niepełnosprawny) pracownik otrzyma odpowiednią alternatywną ofertę pracy, pracodawca spróbuje najpierw zaoferować alternatywne stanowisko wewnątrz firmy, biorąc pod uwagę wykształcenie, doświadczenie i umiejętności pracownika.

- Jeżeli przedstawienie odpowiedniego alternatywnego stanowiska pracy w firmie okaże się niemożliwe, najlepiej będzie, gdy pracodawca zaoferuje odpowiednią alternatywną pracę poza firmą w tym samym sektorze. Jeżeli to także okaże się niemożliwe, inne odpowiednia alternatywna praca zostanie zaproponowana poza firmą i poza sektorem.

- Pracodawca jest zobowiązany do (za)oferowania odpowiedniej alternatywnej pracy/stanowiska, zarówno w firmie i poza nią, na piśmie, wraz z opinią GezondTransport* lub innej agencji zajmującej się reintegracją lub lekarza rzeczoznawcy, jeżeli pracownik tego pragnie.

- W ofercie zostanie także określone ustawowe prawo pracownika do poproszenia UWV o drugą opinię. Pracownik powinien poprosić o drugą opinię w tej sprawie w ciągu dziesięciu dni, chyba, że może udowodnić, że potrzebuje więcej czasu.

- W okresie, w którym nie podjęto jeszcze decyzji dotyczącej prośby o drugą opinię, wynagrodzenie będzie wypłacane w całości przez nie dłużej niż dwa tygodnie. Jeżeli żądanie pracownika jest uzasadnione, wynagrodzenie będzie dalej wypłacane przez cały okres. Koszty wynikające z prośby o drugą opinię zostaną pokryte przez stronę, która nie miała racji.

- Pracodawca poinformuje pracownika w sposób wyraźny o aspektach dotyczących warunków zatrudnienia i wszelkich związanych ze świadczeniami konsekwencjach nieprzyjęcia stanowiska/odpowiedniego alternatywnego stanowiska.

- Pracownik może poprosić o pomoc zaufanego prawnika w odniesieniu do oferty pracodawcy dotyczącej odpowiedniej alternatywnej pracy w firmie lub poza nią.

Stanowisko prawne pracownika

Skutki wewnętrznego przyznania stanowiska pracy

Reintegrację wewnętrzną uważa się za skuteczną, jeżeli pracownik powróci do pracy u swojego pracodawcy i wykonuje pracę przez sześć miesięcy zarówno na swoim starym stanowisku, jak i na dostosowanym lub nowym stanowisku.

Skutki zatrudnienia poza spółką w sektorze lub poza nim

Reintegrację zewnętrzną uważa się za skuteczną, jeżeli pracownik powróci do pracy u zewnętrznego pracodawcy i wykonuje pracę przez sześć miesięcy.

Jeżeli delegacja ma charakter tymczasowy, ponieważ powrót do pracy u dotychczasowego pracodawcy będzie możliwy w dłuższej perspektywie czasowej, możliwość powrotu do pracy u dotychczasowego pracodawcy pracownika będzie omawiana okresowo w ramach planu działania.

Dochód przy odroczeniu wniosku o WIA lub świadczenia WIA¹⁴

Jeżeli po drugim roku zwolnienia nie rozpocznie się wypłacanie świadczenia WGA¹⁵ lub jego wypłacanie zacznie się później w drodze sankcji nałożonych na pracodawcę przez UWV, wypłata wynagrodzenia lub uzupełnianie dalszej wypłaty wynagrodzenie zostanie utrzymane przez okres 12 miesięcy. Regulacja, o której mowa powyżej, obowiązuje także w przypadku, gdy pracodawca i pracownik w porozumieniu postanawiają odroczyć obowiązywanie świadczeń WGA. Jako wypłatę wynagrodzenia rozumie się dochód otrzymywany także w drugim roku zwolnienia pracownika.

* W dniu 1 lipca 2014 roku Gezond Transport połączyła się z Sectorinstituut Transport en Logistiek

¹⁴ Holenderska Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen lub w skrócie WIA = Ustawa o pracy i dochodzie w zależności od zdolności do pracy

¹⁵ Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten lub w skrócie WGA = Plan powrotu do pracy dla osób z częściową niepełnosprawnością

Załącznik VI

UMOWY O PRACĘ

W szczególności w bieżącej sytuacji gospodarczej ważne jest zachowanie zdolności w sektorze. Ponadto, badanie dotyczące przyszłości, którego przeprowadzenie zleciły strony CAO, wykazało, że zapotrzebowanie na kierowców będzie stopniowo rosło, głównie w wyniku konieczności ich zastępowania.

Polityka rynku pracy

Polityka rynku pracy dla sektora, jaka zostanie wypracowana przez partnerów społecznych, uzyska swój kształt pod przewodnictwem Sectorinstituut Transport en Logistiek. Przyszła polityka rynku pracy koncentruje się na poprawie wpływów, wejścia z boku i postępów sektora. Ponadto polityka koncentruje się na zapobieganiu wypływowi z sektora. Pod tym względem nakłady finansowe na edukację i szkolenie są wykorzystywane głównie na poprawianie poprawie wpływów, wejścia z boku i postępów (szkolenie pracowników) sektora oraz aby zapobiegać, na ile to możliwe, wypływowi z sektora. Takie opcje szkolenia zapewniają kwalifikacje lub dodatkowe kwalifikacje.

2750 dodatkowych miejsc na zdobycie doświadczenia w pracy przez młodych ludzi

Za pomocą planu dla sektora we współpracy ze Stowarzyszeniem Gmin Holenderskich (Vereniging van Nederlandse Gemeenten; VNG) i UWV, zostaną podjęte wysiłki stworzenia 2750 dodatkowych miejsc na zdobycie doświadczenia w pracy przez osoby w wieku 18-27 lat.

Wajong¹⁶

Celem jest utworzenie miejsc na zdobycie doświadczenia w pracy w sektorze dla 100 niepełnosprawnych osób (Wajongers).

Transport MobiliteitsCentrum

Aby zbliżyć do siebie podaż i popyt na rynku pracy, zostaną zbadane możliwości oferowania przez MobiliteitsCentrum tymczasowego zatrudnienia na podstawie „umów MUP”¹⁷ – umowy o pracę z odroczonym obowiązkiem jej wykonania dla pracowników zagrożonych utratą pracy w sektorze. Przy dalszym rozwoju MobiliteitsCentrum zostanie zwrócona szczególna uwaga na pracowników zagrożonych utratą pracy w wyniku zawieszenia ich praw jazdy z powodu ograniczeń medycznych.

¹⁶ Ustawa Wajong – holenderska Ustawa o wsparciu niepełnosprawnych dla niepełnosprawnych młodych ludzi – to określenie konsekwencji finansowych długoterminowej niezdolności do pracy w przypadku osób, które nie mogą się obiegać o świadczenia WAO, ponieważ nie mają stażu pracy. Pracodawcy mogą zatrudniać takie młode osoby pod pewnymi warunkami.

¹⁷ Umowa MUP (arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht) to umowa o pracę na czas określony lub nieokreślony, która zawiera klauzulę dotyczącą gotowości do pracy. Umowa taka jest powszechnie znana jako umowa obejmująca zero godzin pracy.

Poprzedni Załącznik VII uchylono.

Załącznik VII

Etapowy plan wyliczenia wynagrodzenia w przypadku niezdolności do pracy

sytuacja inna niż wypadek w miejscu pracy

Krok 1	A	wynagrodzenie określone dla danego poziomu w siatce płac	100%
--------	---	--	------

Krok 2	+	Premia osobista	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Premia za pracę zmianową	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Premia za pracę w brudzie	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Kursy dzieńno-nocne / Plan dodatków	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Premia za pracę w godzinach niezgodnych z normami społecznymi	średnia za poprzednie 52 tygodnie
B	Premie łącznie		

Krok 3	+	Nadgodziny	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Praca w soboty (40+)	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Praca w niedziele (40+)	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Premia za pracę w sobotę/niedzielę	średnia za poprzednie 52 tygodnie
C	łącznie nadgodziny, praca w sobotę i niedzielę		maksymalnie 48,75% lub wartość 15 nadgodzin tygodniowo

Krok 4	D	$C \times 0,75$	maksymalnie 22,75% lub wartość 7 nadgodzin tygodniowo
--------	---	-----------------	---

Krok 5	Razem	A+B+D	
--------	-------	-------	--

wypadek w miejscu pracy

Krok 1	A	wynagrodzenie określone dla danego poziomu w siatce płac	100%
--------	---	--	------

Krok 2	+	Premia osobista	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Premia za pracę zmianową	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Premia za pracę w brudzie	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Kursy dzieńno-nocne/ Plan dodatków	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Premia za pracę w godzinach niezgodnych z normami społecznymi	średnia za poprzednie 52 tygodnie
B	Premie łącznie		

Krok 3	+	Nadgodziny	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Praca w soboty (40+)	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Praca w niedziele (40+)	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Premia za pracę w sobotę/niedzielę	średnia za poprzednie 52 tygodnie
C	łącznie nadgodziny, praca w sobotę i niedzielę		maksymalnie 48,75% lub wartość 15 nadgodzin tygodniowo

Krok 4	Razem	A+B+C	
--------	-------	-------	--

Umowa zbiorowa dotycząca warunków zatrudnienia dla
Opleidings- en Ontwikkelingsfonds
Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van
mobiele kranen (Funduszu Szkoleniowo-Rozwojowego w
zakresie profesjonalnego przewozu towarów drogą lądową
i wynajmu dźwigów samojezdnych)

1 lipca 2017 roku - 1 lipca 2022 roku

UMOWA ZBIOROWA DOTYCZĄCA WARUNKÓW ZATRUDNIENIA DLA OPLEIDINGS- EN ONTWIKKELINGSFONDS BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN DE VERHUUR VAN MOBIELE KRANEN

Postanowienia ogólne

W niniejszej Umowie zbiorowej CAO rzeczowniki i zaimki w rodzaju męskim są stosowane jako neutralne i dlatego obejmują również rodzaj żeński.

ARTYKUŁ 1

Zakres

1. Niniejsza Umowa dotyczy:

- a. każdego pracodawcy i pracownika w spółkach znajdujących się w Holandii, prowadzących działalność transportową objętą pozwoleniem (vergunningplichtig) na mocy holenderskiej Ustawy o przewozie towarów drogą lądową, zwaną dalej Wwg, w wersji opublikowanej ostatnio w holenderskim Dzienniku Urzędowym nr 233 (Staatsblad) z dnia 28 czerwca 2013 roku i/lub prowadzących działalność transportową inną niż przewóz pasażerów, w części lub w całości za opłatą, drogą lądową lub innymi drogami, niż drogi dostępne publicznie,
- b. każdego pracodawcy i pracownika w branży wynajmu dźwigów, za którą uznaje się wszystkie firmy prowadzące w Holandii działalność polegającą na wynajmie dźwigów samojezdnych.

2. a. Niniejsza umowa nie dotyczy firm, które:

- powinny stosować własne umowy zbiorowe, lub
- powinny stosować własne branżowe umowy zbiorowe (Bedijfstak-CAO); lub
- mają dostęp do określonego przez siebie pakietu warunków zatrudnienia.

W tym zakresie mają zastosowanie następujące warunki:

- Poziom wyżej określonych regulacji powinien być co najmniej równoważny w stosunku niniejszej Umowy Zbiorowej Dotyczącej Profesjonalnego Przewozu Towarów Drogą Lądową oraz Wynajmu Dźwigów Samojezdnych,
- oraz
- Główna działalność spółki jest inna niż profesjonalny przewóz towarów drogą lądową, usługi logistyczne czy wynajem dźwigów samojezdnych.

2. b. Główna działalność spółki jest inna niż profesjonalny przewóz towarów drogą lądową, usługi logistyczne czy wynajem dźwigów samojezdnych, jeżeli z zasady nie więcej niż 20% swojego obrotu generuje za pomocą wyżej wymienionej działalności. Normatywna pod tym względem jest osoba prawna, która wnioskuje lub której przyznano pozwolenie na profesjonalny przewóz towarów lub w której odbywa się wynajem dźwigów samojezdnych.

2. c. Umowa nie obejmuje ponadto firm, które pod względem swojego wynagrodzenia i listy płac, wykonują roboty budowlane i także korzystają z dźwigów samojezdnych.

ARTYKUŁ 2

Definicje

1. Pracodawca: każda osoba fizyczna lub prawna, której firma jest objęta zakresem niniejszej umowy;
2. Pracownik: każda osoba fizyczna zatrudniona przez pracodawcę na czas określony lub nieokreślony przez pięć lub więcej kolejnych dni roboczych, która zwykle wykonuje swoją pracę na rzecz pracodawcy w firmie lub z firmy znajdującej się na terenie Holandii. Termin „pracownik” nie obejmuje statutowego członka zarządu osoby prawnej, chyba, że wykonuje on głównie pracę na stanowisku kierowcy lub operatora dźwigu samojezdnego;
3. Stichting (Fundacja): De Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, z siedzibą w Amsterdamie, Holandia.
4. SOOB-CAO: The Collectieve Arbeidsovereenkomst Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (Umowa zbiorowa Funduszu Szkoleniowo-Rozwojowego w zakresie profesjonalnego przewozu towarów drogą lądową i wynajmu dźwigów samojezdnych)

ARTYKUŁ 3

Wdrożenie

Dalsze wdrożenie niniejszej umowy odbywa się zgodnie ze Statutem i regulaminem Fundacji, stanowiącymi integralną część niniejszej Umowy zbiorowej CAO. Statut i regulamin nie zawierają postanowień naruszających niniejszą umowę.

ARTYKUŁ 4

Opłata

1. Za rok kalendarzowy pracownik musi zapłacić na rzecz Fundacji roczną składkę od wynagrodzenia brutto, od którego naliczane są składki na ubezpieczenie społeczne (bruto loonsom sociale verzekeringen) za rok bieżący, przy założeniu, że podstawa opodatkowania (heffingsgrondslag) na pracownika równa się maksymalnie dziennej stawce stanowiącej podstawę do potrącenia zaliczek na ubezpieczenie społeczne (premedagloon), przeliczonej na roczną kwotę za ten rok zgodnie z holenderską Ustawą o finansowaniu ubezpieczeń społecznych (Wet financiering sociale verzekeringen). Pracodawca ma obowiązek zapłaty rocznej składki w wysokości 0,86% wynagrodzenia, o którym mowa powyżej. Powyższa składka zostanie przeliczona na kwotę należną za miesiąc. Składka ta jest należna od pracodawcy od dnia 1 października 2014 roku. Składka nie jest należna za okres od 1 lipca do 1 października 2014 roku.
2. Na pisemną prośbę Fundacji w tym przedmiocie pracodawca jest zobowiązany przedstawić pisemne oświadczenie dotyczące wynagrodzenia, od którego należne są składki na ubezpieczenie społeczne (premieplichtig loon), o którym mowa w pkt. 1, w sposób jaki zostanie określony i w terminie 30 dni od daty takiej prośby.
3. Niespełnienie prośby, o której mowa w pkt. 2, spowoduje naliczenie należnej składki w kwocie zryczałtowanej.

4. Funduszowi należna jest od pracodawcy cała składka za pracownika przez niego zatrudnionego. Część składki, w wysokości 0,245% wynagrodzenia, od którego należne są składki na ubezpieczenie społeczne, podlega zapłacie przez pracownika, który odprowadza swoją część składki do pracodawcy. Przy wypłacie wynagrodzenia pracodawca jest zobowiązany do potrącenia z wynagrodzenia pracownika jego część składki, którą jest on winny swojemu pracodawcy za okres, który obejmuje wypłata wynagrodzenia.

5. Pracodawca jest zobowiązany do zapłaty należnej składki na rzecz funduszu w ciągu 28 dni od określenia kwoty i wysłania odpowiedniej faktury przez fundusz.

6. W przypadku opóźnienia zapłaty należnej składki, uznaje się, że pracodawca nie wywiązał się z obowiązku wyłącznie w wyniku upływu terminu zapłaty. W takim przypadku fundusz będzie miał prawo żądać:

- odsetek od należnej kwoty od daty, kiedy kwota ta powinna była zostać zapłacona, oraz
- zwrotu pozasądowych kosztów windykacji, bez uszczerbku dla pozostałych kosztów postępowania należnych na mocy prawa.

Odsetki będą wyliczane w wysokości odsetek ustawowych, o których mowa w Księdze 6, art. 119 i 120 holenderskiego Kodeksu Cywilnego, obowiązujących w okresie, za który fundusz żąda odsetek. Pozasądowe koszty windykacji określono na 15% należnej kwoty, przy czym będzie to co najmniej 50 EUR.

7. Postępowanie, mające na celu odzyskanie nienależnie nadpłaconej składki, wygaśnie po upływie 3 lat od końca roku finansowego, za który składka została zapłacona.

ARTYKUŁ 5

Wykorzystanie funduszy

1. Fundusze otrzymane zgodnie z postanowieniami art. 4 zostaną wykorzystane na finansowanie lub subsydiowanie:

a. kosztów związanych z:

1. informacją i promocją dotyczącą warunków zatrudnienia i pracy, istotnego zabezpieczenia społecznego i zmian na rynku pracy;
2. informacją, edukacją i szkoleniami, edukacją i zmianami w zakresie prawa i legislacji, oraz istotnymi zmianami w zakresie:
 - warunków pracy;
 - stosunków pracy;
 - zabezpieczenia społecznego;
 - związanego z pracą zarządzania operacyjnego i rozwoju miejsc pracy, oraz
 - możliwości zatrudnienia;
3. przeprowadzaniem/zlecaniem badań i publikacji na terma rynku pracy i warunków zatrudnienia;
4. podejmowaniem działań mających na celu zwiększenie udziału i większą wydajność runku pracy w sektorze,

5. obsługiwanie wniosków o zwolnienie z przestrzegania postanowień ze strony partnerów społecznych i/lub pytań o obowiązujące umowy zbiorowe dla sektora;
6. zwiększanie stopnia przestrzegania obowiązujących umów zbiorowych w sektorze.

b. działań podejmowanych przez Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek, obejmujących:

1. przekazywanie informacji o systemach oceny stanowisk pracy oraz sposobu ich stosowania;
2. opracowanie i zarządzanie stanowiskami wzorcowymi;
3. odwiedzanie spółek, dokonywanie ocen stanowisk prac, opisów stanowisk pracy i określanie ich poziomu.

c. działań w zakresie firmowej opieki zdrowotnej w sektorze podejmowanych przez Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek oraz inne fundacje aktywne na tym polu, obejmujących:

1. poprawę rozsądnej polityki dotyczącej warunków pracy i absencji (arbo- en verzuimbeleid), inwentaryzację i ocenę ryzyka, kontrolę warunków pracy w mniejszych firmach, badania miejsc pracy, reintegrację, projekty związane ze zdrowiem kręgosłupa, doradzanie w przypadkach urazów, konsultacje z radami zakładowymi, badania, konsultacje z zespołem społeczno-obywatelskim oraz godziny konsultacji;
2. działania badawczo-rozwojowe, których wyniki zostaną opublikowane;
3. informacje o prewencji w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa (preventieve arbozorg) oraz polityce dotyczącej nieobecności w pracy.

d. działań w zakresie szkoleń i rozwoju podejmowane przez Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek i inne fundacje aktywne na tym polu, obejmujących:

1. poprawę i/lub oferowanie szkolenia zawodowego dla przyszłych i obecnych pracowników zatrudnionych w sektorze;
2. doskonalenie kompetencji zawodowych przyszłych i obecnych pracowników zatrudnionych w sektorze;
3. zachęcanie uczniów w sektorze profesjonalnego przewozu towarów do uzyskiwania wymaganych praw jazdy poprzez oferowanie pożyczek;
4. mediację w zdobywaniu stażów (leerarbeidsplaatsen) i szkoleń w ramach ścieżki szkolenia BBL (beroepsbegeleidende leerweg) w odniesieniu do programów szkoleniowych w ramach pełnego lub częściowego kształcenia na średnim poziomie;
5. tworzenie i utrzymywanie jednego lub większej liczby ośrodków szkoleniowych w sektorze;
6. promowanie i utrzymywanie możliwości szkoleń praktycznych;
7. prowadzenie/przeprowadzanie egzaminów i wydawanie dyplomów zawodowych, certyfikatów i uprawnień;
8. badania i publikacje dotyczące runku pracy w sektorze.

e. działań potrzebnych do zapewniania przestrzegania warunków zatrudnienia uzgodnionych dla sektora, obejmujących:

1. zapewnienie przestrzegania obowiązujących umów zbiorowych w sektorze;
2. zapobieganie działaniom naruszającym obowiązujące umowy zbiorowe w sektorze,
3. określanie zasad postępowania.

f. nieprzewidzianych, lub szczegółowych, jasno zdefiniowanych projektów, jakie mają być realizowane przez pracodawców, objętych SOOB-CAO, za pozwoleniem rady wykonawczej, wynikających z nowego prawa i legislacji oraz zmian w następujących obszarach:

- warunki pracy;
- stosunki pracy;
- zabezpieczenie społeczne;
- związane z pracą zarządzanie operacyjne i rozwój miejsc pracy, oraz
- możliwość zatrudnienia.

g. zapewniania projektów mających na celu ułatwienie drogi na rynek pracy (arbeidsmarkt toeleiding projecten) dla sektora, skoncentrowanych na osobach bezrobotnych, osobach bezrobotnych przez długi czas, częściowo niepełnosprawnych pracownikach, osobach młodych, mniejszościach i osobach, które zmieniają prace pomiędzy sektorami.

2. Wszystkie działania finansowane przez Fundację są realizowane w podobny sposób dla każdego pracodawcy i pracownika aktywnego w sektorze profesjonalnego przewozu towarów drogą lądową i wynajmu dźwigów samojezdnych.

ARTYKUŁ 6

Śródkresowy przegląd

Jeżeli w okresie uzgodnionym dla niniejszej Umowy zbiorowej CAO zaistnieją nadzwyczajne okoliczności dotyczące szkolenia i rozwoju, które w opinii jednej lub większej liczby umawiających się organizacji powinny prowadzić do śródkresowych zmian w niniejszej Umowie zbiorowej CAO, każda z organizacji będzie uprawniona do wezwania pozostałych umawiających się organizacji do rozpoczęcia konsultacji. W ich wyniku stron zaangażowane w SOOB-CAO mogą wprowadzić śródkresowe zmiany w niniejszej Umowie zbiorowej CAO w drodze porozumienia stron.

ARTYKUŁ 7

Zwolnienie z przestrzegania postanowień umowy

- 1) Pracodawcy objęci Umową zbiorową CAO mają możliwość poproszenia o zwolnienie ze stosowania niniejszej Umowy zbiorowej CAO lub jednego lub więcej jej artykułów
- 2) Prośba o zwolnienie powinna zostać przekazana do CAO-partijen, p/a de secretaris van het overleg inzake de CAO voor het Beroepsgeodereenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (stron Umowy zbiorowej CAO parties, za pośrednictwem sekretarza ds. konsultacji w sprawie umowy zbiorowej dla sektora profesjonalnego transportu towarów drogą lądową i wynajmu dźwigów samojezdnych), P.O. Box 3008, 2700 KS Zoetermeer, Holandia.
- 3) Prośba powinna zostać skierowana na piśmie do stron Umowy zbiorowej CAO i zatytułowana „Zwolnienie z przestrzegania postanowień umowy”.
- 4) Prośba powinna zawierać co najmniej następujące informacje:
 - a. nazwa i adres wnioskodawcy,
 - b. podpis wnioskodawcy,
 - c. szczegółowy opis charakteru i zakresu wniosku o zwolnienie z przestrzegania postanowień umowy,
 - d. argumenty wnioskodawcy za przyznaniem zwolnienia z przestrzegania postanowień umowy,
 - e. data złożenia.
- 5) Jeżeli strony Umowy zbiorowej CAO uważają, że wniosek został uzasadniony, usprawiedliwiony lub udokumentowany w sposób niewystarczający, wnioskujący zostanie poinformowany, w których częściach i jakimi dokumentami należy uzupełnić wniosek w ciągu dwóch tygodni. Wnioskującemu zostanie także wyznaczony termin dwóch tygodni na przekazanie dodatkowych informacji stronom Umowy zbiorowej CAO.
- 6) Wniosek nie zostanie rozpatrzony, jeżeli dodatkowe informacje nie zostaną przekazane lub będą one niewystarczające. Wnioskujący zostanie o tym poinformowany na piśmie.
- 7) Strony Umowy zbiorowej CAO poinformują wnioskującego, że wniosek zostanie rozpatrzony w ciągu dwóch tygodni od otrzymania należycie uzasadnionego, usprawiedliwionego i udokumentowanego wniosku lub w ciągu dwóch tygodni od otrzymania dodatkowych informacji, o jakie poproszono.
- 8) Przy dokonywaniu oceny, czy można udzielić zwolnienia z przestrzegania postanowień umowy, strony Umowy zbiorowej CAO zastosują następujące kryteria:

- a) czy istnieją – tymczasowo – szczególne okoliczności odbiegające od tego, co jest zwyczajowe w tym sektorze, w oparciu o które od wnioskodawcy nie można w uzasadniony sposób oczekiwać, że będzie w całości wdrażał Umowę zbiorową CAO lub jej postanowienia, oraz
- b) czy jakakolwiek inna umowa, stanowiąca co najmniej równoważnik niniejszej Umowy zbiorowej CAO lub jej postanowień, została zawarta w porozumieniu ze związkiem zawodowym niezależnym od pracodawcy.

9) Strony Umowy zbiorowej CAO podejmą decyzję jak najszybciej, lecz najpóźniej w ciągu 8 tygodni od daty przekazania wniosku. Strony Umowy zbiorowej CAO mogą przesunąć ten termin jeden raz o osiem tygodni.

10) Strony Umowy zbiorowej CAO prześlą wnioskującemu pisemną uzasadnioną decyzję

ARTYKUŁ 8

Wypowiedzenie umowy

Wypowiedzenie Umowy SOOB-CAO przez jedną ze stron powinno nastąpić listem poleconym nie później niż na dwa miesiące przed końcem tego okresu. Jeżeli umowa nie została wypowiedziana, uważa się ją za odnowioną automatycznie na kolejny okres jednego roku.

ARTYKUŁ 9

Umowa zbiorowa CAO została zawarta na okres trzech lat, od 1 lipca 2017 roku do dnia 30 czerwca 2022 roku włącznie.

REGULAMIN

STICHTING OPLEIDINGS- EN ONTWIKKELINGSFONDS BEROEPSGOEDERENVERVOER (SOOB)¹⁸ OVER DE WEG EN DE VERHUUR VAN MOBIELE KRANEN (FUNDUSZ SZKOLENIOWO-ROZWOJOWY W ZAKRESIE PROFESJONALNEGO TRANSPORTU TOWARÓW DROGĄ LĄDOWĄ I WYNAJMU DŹWIGÓW SAMOJEZDNYCH)

¹⁸ Celem Fundacji SOOB (Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de Weg en de Verhuur van Mobiele Kranen) jest promowanie rozsądnych relacji pomiędzy pracodawcą i pracownikiem w zakresie ujętym w niniejszej umowie zbiorowej, oraz finansowanie działalności, które się mogą do tego przyczynić.

ARTYKUŁ 1

Definicje

W niniejszym regulaminie obowiązują następujące definicje:

Fundusz: The Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen;

Pracodawca: Pracodawca, o którym mowa w art. 1 Umowy zbiorowej CAO Opleidings-en Ontwikkelingsfonds voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen;

Administrator : TKP Pensioenen, z siedzibą w Groningen, Holandia;

SOOB-CAO: The Collectieve Arbeidsovereenkomst Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen. (Umowa zbiorowa dla Funduszu Szkoleniowo-Rozwojowego w zakresie profesjonalnego transportu towarów drogą lądową i wynajmu dźwigów samojezdnych).

ARTYKUŁ 2

Pobieranie składki

1. Zgodnie z art. 4, pkt. 1 Umowy zbiorowej SOOB-CAO, pracodawca jest zobowiązany do zapłaty rocznych składek na rzecz Funduszu, które są nakładane przez administratora. Pracodawca zostanie zwolniony z powyższego obowiązku poprzez zapłatę należnej kwoty na rzecz administratora. Zgodnie z art. 4, pkt. 4 Umowy zbiorowej SOOB-CAO, część składki jest płatna przez pracownika, który odprowadza ją do pracodawcy. Przy wypłacie wynagrodzenia pracodawca jest zobowiązany do potrącenia z wynagrodzenia pracownika jego część składki, którą jest on winny swojemu pracodawcy za okres, który obejmuje wypłatę wynagrodzenia.

2. Pracodawca ma obowiązek przekazać administratorowi, w sposób i w czasie określonym przez administratora, wraz z informacjami, które administrator uważa za potrzebne do wyliczenia należnej składki i zaliczki do zapłacenia. Jeżeli pracodawca nie przekaze wymaganych informacji administratorowi, lub nie przekaze ich na czas lub są one niekompletne, administrator będzie miał prawo do określenia poziomu składki lub zaliczki zgodnie ze swoją najlepszą wiedzą. Koszty windykacji i przekazania informacji wymaganych przez administrator są płatne przez pracodawcę.

3. W przypadku opóźnienia w zapłacie zaliczki, pozostała pełna kwota faktury obejmującej zaliczkę stanie się natychmiast wymagalna.

4. W przypadku opóźnienia zapłaty należnej składki, uznaje się, że pracodawca nie wywiązał się z obowiązku wyłącznie w wyniku upływu terminu zapłaty. W takim przypadku fundusz będzie miał prawo żądać:

- odsetek od należnej kwoty od daty, kiedy kwota ta powinna była zostać zapłacona, oraz
- zwrotu pozasądowych kosztów windykacji, bez uszczerbku dla pozostałych kosztów postępowania należnych na mocy prawa.

Odsetki będą wyliczane w wysokości odsetek ustawowych, o których mowa w Księdze 6, art. 119 i 120 holenderskiego Kodeksu Cywilnego, obowiązujących w okresie, za który fundusz żąda odsetek. Pozasądowe koszty windykacji określono na 15% należnej kwoty, przy czym będzie to co najmniej 50 EUR.

ARTYKUŁ 3

Poziom składki

1. Za rok kalendarzowy pracownik musi zapłacić na rzecz Fundacji roczną składkę od wynagrodzenia brutto, od którego naliczane są składki na ubezpieczenie społeczne (bruto loonsom sociale verzekeringen) za rok bieżący, przy założeniu, że podstawa opodatkowania (heffingsgrondslag) na pracownika równa się maksymalnie dziennej stawce stanowiącej podstawę do potrącenia zaliczek na ubezpieczenie społeczne (premedagloon), przeliczonej na roczną kwotę za ten rok zgodnie z holenderską Ustawą o finansowaniu ubezpieczeń społecznych (Wet financiering sociale verzekeringen). Pracodawca ma obowiązek zapłaty rocznej składki w wysokości 0,86% wynagrodzenia, o którym mowa powyżej. Powyższa składka zostanie przeliczona na kwotę należną za miesiąc. Składka ta jest należna od pracodawcy od dnia 1 października 2014 roku. Składka nie jest należna za okres od 1 lipca do 1 października 2014 roku.

2. Na pisemną prośbę Fundacji w tym przedmiocie pracodawca jest zobowiązany przedstawić pisemne oświadczenie dotyczące wynagrodzenia, od którego należne są składki na ubezpieczenie społeczne (premieplichtig loon), o którym mowa w pkt. 1, w sposób, jaki zostanie określony i w terminie 30 dni od daty takiej prośby.

3. Niespełnienie prośby, o której mowa w pkt. 2, spowoduje naliczenie należnej składki w kwocie zryczałtowanej.

4. Funduszowi należna jest od pracodawcy cała składka za pracownika przez niego zatrudnionego. Część składki, w wysokości 0,245% wynagrodzenia, od którego należne są składki na ubezpieczenie społeczne, podlega zapłacie przez pracownika, który odprowadza swoją część składki do pracodawcy. Przy wypłacie wynagrodzenia pracodawca jest zobowiązany do potrącenia z wynagrodzenia pracownika jego część składki, którą jest on winny swojemu pracodawcy za okres, który obejmuje wypłatę wynagrodzenia.

ARTYKUŁ 4

Podział funduszy

Fundusze uzyskane zgodnie z postanowienia Art. 4 Umowy zbiorowej SOOB-CAO dzielą się w sposób następujący:

1. Nie więcej niż 0,157% będzie przyznawane na działania określone w art. 3A, pkt. 1, podpkt. a Statutu.
2. Nie więcej niż 0,01% będzie przyznawane na działania określone w art. 3A, pkt. 1, podpkt. b Statutu.
3. Nie więcej niż 0,08% będzie przyznawane na działania określone w art. 3A, pkt. 1, podpkt. c Statutu

4. Nie więcej niż 0,51% będzie przyznawane na działania określone w art. 3A, pkt. 1, podpkt. d Statutu, przy czym nie więcej niż 0.4% będzie przeznaczony na Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek.

5. Nie więcej niż 0,103% będzie przyznawane na działania określone w art. 3A, pkt. 1, podpkt. 3 Statutu.

6. Nie więcej niż 0,04% będzie przyznawane na projekty realizowane przez pracodawców objętych Umową zbiorową SOOB-CAO, o których mowa w art. 3A, pkt. 1, podpkt. f Statutu. Projekty te będą finansowane z ogólnych środków funduszu.

ARTYKUŁ 5

Procedury

1. Wnioski o finansowanie powinny być składane do zarządu na piśmie i w sposób następujący:

- o dotacje jednorazowe: jak najszybciej;
- o dotacje okresowe: co roku do dnia 1 października poprzedzającego rok, którego taki wniosek o dotację dotyczy.

Do wniosków powinien być załączany budżet obejmujący wydatkowanie wnioskowanych funduszy. Budżet ten powinien odpowiadać odpowiednio celom wydatków lub działaniom określonym w art. 3A Statutu. Fundusze są każdorazowo przyznawane na rok.

2. Co roku dotowana instytucja będzie przekazywała zarządowi Fundacji sprawozdanie z wydatkowania uzyskanych funduszy. Sprawozdanie finansowe z wydatkowania uzyskanych funduszy powinno być składane na piśmie do zarządu wraz z oświadczeniem, że zostało skontrolowane przez biegłego rewidenta lub księgowego – konsultanta administracyjnego do tego upoważnionego oraz w sposób następujący:

- w przypadku dotacji jednorazowych: jak najszybciej po wydatkowaniu środków,
- w przypadku dotacji okresowych: co roku do dnia 1 kwietnia po roku, którego dotyczyła dotacja.

Sprawozdanie musi być określone odpowiednio do celów wydatków lub działań określonych w art. 3A Statutu i stanowić integralną część raportu, o którym mowa w art. 10 pkt. 1 Statutu.

3. Zarząd ma prawo określać warunki, do spełnienia przez budżet, jaki powinien być załączony do wniosku o dotację lub przez pisemne rozliczenie wydatków.

ARTYKUŁ 6

Data wejścia w życie

Niniejszy regulamin wszedł w życie z dniem 22 lutego 1988 roku, a po raz ostatni został zmieniony w dniu 1 lipca 2017 roku.

(ODCIĄĆ TUTAJ)

Pracodawca:

POTWIERDZENIE ODBIORU

Niżej podpisany:

Imię i nazwisko:

Parafa:

Adres:

Miasto/ miejscowość:

Oświadczam niniejszym, że otrzymałem od wyżej wymienionego pracodawcy kopię Umowy zbiorowej pracy w zakresie profesjonalnego transportu towarów drogą lądową (1 stycznia 2017 r. do 1 stycznia 2020 r.), przez co wypełniłem postanowienia art. 6, pkt. 3 Umowy zbiorowej CAO.

Data: Podpis: