

# Układ Zbiorowy Pracy dla Ogrodnictwa Szklniowego

Obowi zuj cy od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia 30 czerwca 2015 r. w ł cznie



## De CAO voor de glastuinbouw is afgesloten tussen:

- Ondernemersorganisatie Glastuinbouw LTO Noord Glaskracht te Bleiswijk,
  - Land- en Tuinbouworganisatie Noord (LTO Noord) te Zwolle,
  - Zuidelijke Land- en Tuinbouworganisatie (ZLTO) te Den Bosch,
  - Limburgse Land- en Tuinbouworganisatie (LLTB) te Roermond,
  - Plantum te Gouda,
- enerzijds, en*
- FNV Bondgenoten te Utrecht,
  - CNV Vakmensen te Utrecht,
- anderzijds.*

## Colofon

### Ontwerp en vormgeving omslag

Tomatos | grafisch bureau voor concept & creatie, Deventer

### Fotografie

Henk de Graaf, Leiderdorp

### Druk

Van der Weij BV Grafische Bedrijven, Hilversum

# **Układ Zbiorowy Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego**

**Obowiązujący od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia 1 lipca 2015 r. włącznie**

© 2015 Biuro Actor poradnictwo sektora

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

ISBN/EAN: 978-90-79788-29-3

## **Strony Układu Zbiorowego Pracy**

Układ Zbiorowy Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego został zawarty pomiędzy:

- Organizacją Przedsiębiorców Ogrodnictwa Szklarniowego LTO Noord Glaskracht z siedzibą w Bleiswijk,
- Organizacją d/s Rolnictwa i Ogrodnictwa oddział Północ (LTO Noord) z siedzibą w Zwolle,
- Organizacją d/s Rolnictwa i Ogrodnictwa oddział Południe (ZLTO) z siedzibą w Den Bosch,
- Organizacją d/s Rolnictwa i Ogrodnictwa oddział Limburg (LLTB) z siedzibą w Roermond,
- Plantum z siedzibą w Goudzie

z jednej strony, a

- Związkiem Zawodowym FNV Bondgenoten z siedzibą w Utrechcie,
- Związkiem Zawodowym CNV Vakmensen z siedzibą w Utrechcie,

z drugiej strony.

## Przedmowa

Przed Państwem Układ Zbiorowy Pracy (CAO) dla Ogrodnictwa Szklarniowego, obowiązujący od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia 1 lipca 2015 r. włącznie.

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

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

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

W ustawie AVV możecie Państwo znaleźć listę postanowień, którym nadano charakter powszechnie wiążący. Ustawa AVV została opublikowana przez Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych na stronie wydziału Wdrażania Prawodawstwa w Zakresie Zatrudnienia ([www.cao.szw.nl](http://www.cao.szw.nl)) oraz na stronie Dziennika Ustaw [Staatscourant] ([www.sconline.nl](http://www.sconline.nl)).

Do niniejszego układu zbiorowego pracy zastosowanie ma wyłącznie prawo holenderskie.

## SPIS TREŚCI

### Postanowienia Układu Zbiorowego Pracy (CAO)

#### Przedmowa

<b>Rozdział 1</b>	<b>Postanowienia ogólne oraz obowiązki</b>	7
Artykuł 1	Zakres obowiązywania	
Artykuł 1A	Ograniczone działanie w stosunku do niektórych grup pracowniczych	
Artykuł 2	Definicje	
Artykuł 3	Zobowiązania organizacji pracowników i organizacji pracodawców	
Artykuł 4	Obowiązki pracodawcy	
Artykuł 5	Obowiązki pracownika	
Artykuł 6	Inwentaryzacja i Ewaluacja Ryzyka (RI&E) oraz katalog BHP	
<b>Rozdział 2</b>	<b>Stosunek pracy</b>	12
Artykuł 7	Nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy	
Artykuł 8	Ustalenia nadzwyczajne dotyczące umowy o pracę na czas określony	
Artykuł 8A	Pracownicy sezonowi powracający co roku	
Artykuł 9	Pracownicy okolicznościowi – artykuł ten obowiązuje do dnia 1-1-2015 r.	
Artykuł 9	„Piekarbeiders”- artykuł ten obowiązuje od dnia 1-1-2015 r.	
Artykuł 9A	Studenci & uczniowie oraz pracownicy wakacyjni	
Artykuł 9B	„Wajong” i płaca – artykuł ten obowiązuje do dnia 1-1-2015 r.	
Artykuł 9B	Pracownicy z ograniczonymi możliwościami zarobkowymi – artykuł ten obowiązuje od dnia 1-1-2015 r.	
Artykuł 10	Praca dla osób trzecich	
<b>Rozdział 3</b>	<b>Czas Pracy</b>	18
<b>A.</b>	<b>Postanowienia ogólne dotyczące regulacji podstawowej i rozszerzonej</b>	
Artykuł 11	Regulacja podstawowa i rozszerzona	
<b>B.</b>	<b>Regulacja podstawowa</b>	
Artykuł 12	Godziny działalności i czas pracy	
Artykuł 12A	Praca w niedzielę	
Artykuł 12B	Praca w święta	
Artykuł 13	Dodatki	
<b>C.</b>	<b>Regulacja rozszerzona</b>	
Artykuł 14	Organ przedstawicielski pracowników i pozostałe warunki	
Artykuł 14A	Godziny działalności i czas pracy	
Artykuł 14B	Praca w niedzielę	
Artykuł 14C	Praca w święta	
Artykuł 15	Dodatki	
<b>Rozdział 4</b>	<b>Klasyfikacja stanowisk i wynagrodzenie</b>	25
Artykuł 16	Grupy stanowisk	
Artykuł 17	Wynagrodzenie	
Artykuł 18	Płace	
Artykuł 19	Poziom płac brutto oraz regulacje podatkowe	
<b>Rozdział 5</b>	<b>Dodatki specjalne</b>	28
Artykuł 20	Koszty przeprowadzki / Rekompensata kosztów dojazdów do pracy	
Artykuł 21	Rekompensata za dyspozycyjność	
Artykuł 22	Nagrody jubileuszowe	

<b>Rozdział 6 Urlop</b>		30
Artykuł 23	Urlop wypoczynkowy	
Artykuł 24	<i>wygasł</i>	
Artykuł 25	Płatny urlop okolicznościowy	
Artykuł 26	Szkolenie zawodowe	
Artykuł 27	Urlop przedemerytalny	
<b>Rozdział 7 Niezdolność do pracy</b>		33
Artykuł 28	Zgłoszenie choroby i przepisy kontrolne	
Artykuł 29	Obowiązki płatnicze pracodawcy w przypadku niezdolności do pracy oraz prawo do odszkodowania	
Artykuł 29A	Zarządzanie absencją	
Artykuł 30	Wygaśnięcie obowiązku płatniczego pracodawcy	
Artykuł 31	Badania lekarskie	
<b>Rozdział 8 Wypłaty na wypadek śmierci, emerytury, wcześniejszej emerytury (VUT), przepisy dotyczące osób w podeszłym wieku oraz SAZAS</b>		37
Artykuł 32	Odprowa pośmiertna	
Artykuł 33	Emerytura	
Artykuł 34	Regulacja o wcześniejszej emeryturze [VUT] (SUWAS-I) – artykuł ten obowiązuje do dnia 1-1-2015 r.	
Artykuł 34A	Regulacja o dodatku do zasiłku dla osób bezrobotnych w podeszłym wieku lub dla osób całkowicie niezdolnych do pracy (SUWAS II)	
Artykuł 34B	Regulacja dotycząca osób w podeszłym wieku	
Artykuł 34C	SAZAS	
<b>Rozdział 9 Pozostałe ustalenia o charakterze społecznym</b>		39
Artykuł 35	Układ zbiorowy pracy Fundacji Polityki Rynku Pracy Colland	
Artykuł 36	Przywileje związkowe	
Artykuł 37	Praca tymczasowa i pracownicy tymczasowi	
Artykuł 37A	Przestój spowodowany warunkami atmosferycznymi	
Artykuł 38	Uzupełnienie zasiłku przy skróceniu czasu pracy	
Artykuł 38A	Zakwaterowanie zagranicznych pracowników sezonowych	
<b>Rozdział 10 Komisja odwoławcza, spory dotyczące układu zbiorowego pracy, nanoszone zmiany oraz czas obowiązywania</b>		41
Artykuł 39	Odwołanie od przypisania do danego układu zbiorowego pracy, zastosowanie układu zbiorowego pracy	
Artykuł 39A	Wykładnia postanowień układu zbiorowego pracy	
Artykuł 39B	Spory dotyczące zastosowania układu zbiorowego pracy	
Artykuł 39C	Osoba zaufania d/s równego traktowania	
Artykuł 39D	Wymagania dotyczące postawy stron układu zbiorowego pracy	
Artykuł 40	Zwolnienie z ustaleń układu zbiorowego pracy	
Artykuł 41	Wprowadzanie zmian	
Artykuł 42	Ustalenia sprzeczne z obecnym układem zbiorowym pracy	
Artykuł 43	Czas trwania i zakończenie obowiązywania układu zbiorowego pracy	
<b>ZAŁĄCZNIKI</b>		44
Załącznik I	Organ doradczy pracowników, odnośnie do definicji zawartej w art. 2, ust.10	45
Załącznik II	Trwała zatrudnialność, odnośnie do art. 7 ust. 9	46
Załącznik III	Siatka referencyjna stanowisk, odnośnie do art. 16	53
Załącznik IV	Procedura odwoławcza, odnośnie do art. 16 ust. 1 lit. f	54
Załącznik V	Płaca i wyjaśnienia, odnośnie do art. 18	56

Układ Zbiorowy Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego obowiązujący od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia 1 lipca 2015 r. włącznie.

<b>A.</b>	<b>Wyjaśnienie dotyczące sposobu obliczania płac w Układzie Zbiorowym Pracy Ogrodnictwa Szklarniowego</b>	<b>56</b>
<b>B.</b>	<b>Tabela płac skali B obowiązująca od dnia 1 stycznia 2014 r.</b>	<b>57</b>
<b>C.</b>	<b>Tabela płac skali B obowiązująca od dnia 1 marca 2015 r.</b>	<b>58</b>
<b>D.</b>	<b>Tabela płac skali A obowiązująca od dnia 1 stycznia 2014 r.</b>	<b>59</b>
<b>E.</b>	<b>Tabela płac skali A obowiązująca od dnia 1 marca 2015 r.</b>	<b>60</b>
<b>F.</b>	<b>Tabela płac Ustawowe Wynagrodzenie Minimalne</b>	<b>61</b>
Załącznik VI	Fundusz społeczny Polityki Rynku Pracy Colland, odnośnie do art. 26, 27, 33, 34B i 35	62
Załącznik VII	Regulacja wypłat w okresie choroby (Szas), odnośnie do art. 34C	63
Załącznik VIII	Pracodawcy dbają o ubezpieczenie od ryzyka częściowej utraty zarobków przez osoby częściowo niezdolne do pracy (WGA-hiaat), odnośnie do art. 34C i załącznika VII	64
Załącznik IX	Regulacja 80-90-90 (zmniejszenia wymiaru czasu pracy)	67
Załącznik X	Ważne ustalenia Funduszu Emerytalnego Przedsiębiorstw dla Rolnictwa (BPL), odnośnie do art. 33	68
Załącznik XI	Suwas I, wcześniejsza emerytura, odnośnie do art. 34	69
Załącznik XII	Suwas II, dodatek do zasiłków WAO (dla osób niezdolnych do pracy) i WW (dla osób bezrobotnych) dla pracowników w podeszłym wieku	71
Załącznik XIII	Regulamin rozstrzygania sporów dotyczących zastosowania postanowień układu zbiorowego pracy, odnośnie do art. 39B	72
Załącznik XIV	Płace BTER i płace jako podstawa opodatkowania - załącznik obowiązuje do 1-1-2015	73
Załącznik XIV	Płace jako podstawa opodatkowania – załącznik obowiązuje od dnia 1-1-2015	74
Załącznik XV	Porozumienia formalne	75
Załącznik XVI	Praca tymczasowa i pracownicy tymczasowi, odnośnie do art. 37	76
Załącznik XVII	Adresy stron zawierających układ zbiorowy pracy	79
	Lista pojęć kluczowych	81



## **Rozdział 1      Postanowienia ogólne i obowiązki**

### **Artykuł 1      Zakres obowiązywania**

1. W niniejszym układzie zbiorowym pracy pod pojęciem pracodawcy rozumie się: każdą osobę fizyczną lub prawną prowadzącą firmę, której działalność w całości, lub w decydującej części, dotyczy ogrodnictwa szklarniowego. Działalność ta obejmuje wszystkie godziny pracy danego przedsiębiorstwa włączając godziny przepracowane za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, pośredników pracy oraz innych osób trzecich. Pod pojęciem ogrodnictwa szklarniowego rozumie się uprawę roślin pod szkłem lub folią, z wyłączeniem hodowli grzybów i drzew pod szkłem lub folią. Pojęcie to obejmuje zakłady hodowlane zajmujące się produkcją nasion i sadzonek niezależnie od tego, czy działalność tych zakładów odbywa się całkowicie lub częściowo odbywa się pod folią lub szkłem, czy też na świeżym powietrzu.
2. Agencje pracy tymczasowej oraz pośrednicy pracy są wyłączeni z zakresu obowiązywania niniejszego układu zbiorowego pracy, za wyjątkiem sytuacji, o jakich mowa w art. 37.
3. Prawnie niezależne jednostki organizacyjne przedsiębiorstwa, których działalność koncentruje się wyłącznie lub w decydującej mierze na czynnościach, o jakich mowa w art. 1 ust.1 niniejszego układu zbiorowego pracy, podlegają działaniu niniejszego układu zbiorowego pracy, chyba że należą do koncernu w rozumieniu art. 2:24a (i następujących) KC.
4. Jeśli przedsiębiorstwo odpowiada warunkom opisanym w art. 2:24a (i następujących) KC oraz może być uważane za przedsiębiorstwo siostrzane, lub może zostać zaliczone do grupy w rozumieniu art. 2:24b KC, i jeśli działalność poszczególnych przedsiębiorstw siostrzanych czy grup różni się od siebie w znacznym stopniu, to pracodawca może dokonać wyboru jednego lub kilku układów zbiorowych podstawowych sektorów rolniczych, pod warunkiem, iż wybór ten umotywowany jest charakterem działalności przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstw.
5. Niezależnie od powyższego postanawia się, iż:
  - a. jeśli jedno i to samo przedsiębiorstwo rozwija różne rodzaje działalności, podlegające zakresem działania różnych układów zbiorowych pracy w podstawowych sektorach rolnictwa, oraz
  - b. jeśli nie jest możliwe jednoznaczne stwierdzenie, że wykonywana działalność w decydującej mierze podlega zakresowi działania jednego, określonego układu zbiorowego pracy;
  - c. to pracodawca ma prawo wyboru obowiązującego go układu zbiorowego pracy, pod warunkiem, że wybór ten został dokonany z uwzględnieniem charakteru znaczącej części działalności danego przedsiębiorstwa.
6. Kwestionowanie wyboru obowiązującego układu zbiorowego pracy dokonanego przez pracodawcę jest możliwe w trybie przewidzianym w art. 39.

### **Artykuł 1A      Ograniczone działanie w stosunku do niektórych grup pracowniczych**

1. W stosunku do pracowników otrzymujących faktyczne wynagrodzenie wyższe niż wynagrodzenie maksymalne, na podstawie którego oblicza się wysokość składek ubezpieczeń społecznych (SV-premieloon), nie mają zastosowania rozdziały 3, 4 i 5 niniejszego układu zbiorowego pracy.
2. W stosunku do pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, lecz otrzymujących wynagrodzenie niższe od maksymalnego „SV-premieloon”, nie ma zastosowania rozdział 3 niniejszego układu zbiorowego pracy.
3. Wysokość maksymalnych zarobków „SV-premieloon”, o których mowa w literze a. i b. wynosi od dnia 1 stycznia 2014 r. € 51.414,00; a od dnia 1 stycznia 2015 r. € 51.974,00 <sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Wysokość maksymalnych zarobków (SV-premieloon) jest co roku aktualizowana. Pracodawcy otrzymują stosowne informacje od UWV (Instytut Ubezpieczeń Pracowniczych). Patrz też na [www.szw.nl](http://www.szw.nl), pod hasłem „loon”(wypłata) i „loonstrookje” (odcinek wypłaty).

## Artykuł 2 Definicje

### 1. **pracodawca:**

osoba fizyczna lub prawna prowadząca działalność, o jakiej mowa w art. 1.

### 2. **pracownik:**

osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę w rozumieniu KC u pracodawcy, o jakim mowa w art. 2 lit a. Stażysta nie jest pracownikiem w rozumieniu niniejszego układu zbiorowego pracy. Słowa „pracownik” używa się tu zarówno w stosunku do mężczyzn, jak i kobiet.

### 3. „**piekarbeider**”\*\* [od tłumacza: ze względu na brak odpowiednika w języku polskim pozostawiono termin holenderski]

Pod pojęciem „piekarbeider” rozumie się:

1. Pracownika wykonującego wyłącznie rutynowe prace sezonowe związane ze zbiorem oraz uprawą roślin uprawnych (w tym także z ich przetwarzaniem); i który

- wykonuje, wyżej wymienione prace w okresie szczytu nasilenia pracy (okresie zwiększonej ilości prac) przez najwyżej 8, następujących po sobie, tygodni rocznie; i który
- za pracę w okresie szczytu nasilenia prac otrzymuje rekompensatę wynagrodzenia w wysokości 0,7% należnego wynagrodzenia; i którego

- pracodawca najpóźniej w piątym dniu roboczym zgłasza do administratora funduszu.

2. Pojęcie „piekarbeider” z ust. 1 nie ma zastosowania do:

a) pracownika, który był uprzednio zatrudniony u tego samego pracodawcy na czas określony lub nieokreślony, jeśli przerwa między obydwojma stosunkami pracy była krótsza niż 6 miesięcy;

b) pracownika posiadającego umowę o pracę na okres szczytu nasilenia pracy [“piekarbeid”], jeśli w przeciągu 31 dni po zakończeniu tej umowy zawiera ponownie umowę o pracę na czas określony lub nieokreślony z tym samym pracodawcą.

3. Pracownik może tylko raz do roku zawrzeć umowę o pracę na okres szczytu nasilenia pracy [“piekarbeid”].

4. Regulacja “Piekarbeid” ma zastosowanie do zwolnień od opłat dla sektora rolniczego i ogrodnictwa i nie ma wpływu na ewentualne inne regulacje (prawne).

### 4. **stażysta:**

osoba, która w trakcie nauki lub studiów nabywa praktyczne doświadczenie zawodowe w przedsiębiorstwie.

### 5. **pomocnik „sobotni”:**

pracownik wykonujący pracę wyłącznie w soboty.

### 6. **wynagrodzenie faktyczne:**

wynagrodzenie brutto ustalone w drodze porozumienia między pracodawcą a pracownikiem.

### 7. **harmonogram czasu pracy:**

pisemny rozkład czasu pracy, w którym określone zostały czas rozpoczęcia, przerwy oraz czas zakończenia pracy.

### 8. **pełnoletność w pracy**

osiągnięcie wieku 21 lat

### 9. **pracownicy młodociani**

pracownicy w wieku poniżej 21 lat

### 10. **organ przedstawicielski**

Rada Pracowników lub przedstawiciele pracowników, o których mowa w Ustawie o Radach Pracowników (patrz: załącznik I)

### 11. **KC:**

tutaj: holenderski Kodeks Cywilny

### 12. **święta**

Nowy Rok, Święta Wielkanocne (Niedziela Wielkanocna oraz Poniedziałek Wielkanocny), Wniebowstąpienie Pańskie, Zielone Świątki (niedziela i poniedziałek), Święta Bożego Narodzenia (pierwszy i drugi dzień Świąt) oraz Dzień Króla.

13. **rodzice i dzieci:**  
niniejszy układ zbiorowy pracy traktuje macochy, ojczymów, opiekunów oraz ich podopiecznych na równi z rodzicami i ich dziećmi.
14. **miesiąc:**  
miesiąc kalendarzowy.
15. **stawka godzinowa**  
kwota wymieniona w skali płac, lub jej pochodna wymieniona w postanowieniach dotyczących podwyżek płac, wieku, grupy stanowisk oraz stopnia skali płac.
16. **wynagrodzenie tygodniowe:**  
wynagrodzenie za godzinę pomnożone przez tygodniową ilość godzin pracy określoną w umowie o pracę.
17. **wynagrodzenie miesięczne:**  
wynagrodzenie tygodniowe pomnożone przez 52,2 i podzielone przez 12.
18. **godziny działalności:**  
godziny, w czasie których możliwe jest wykonywanie pracy w przedsiębiorstwie.
19. **czas pracy:**  
to godziny, w czasie których pracownik:  
a. wykonuje pracę dla pracodawcy lub musi pozostawać do dyspozycji pracodawcy;  
b. nie pracuje ze względu na jedno ze świąt wymienionych w literze k., jeśli dzień ten w innym wypadku byłby normalnym dniem pracy dla pracownika;  
c. nie pracuje z powodu choroby czy wypadku, lub ze względu na urlop, szkolenie zawodowe lub dzień wolny na żądanie.
20. **praca zmianowa (dwie lub trzy zmiany):**  
wykonywanie pracy w systemie zmianowym, w którym grupy pracowników pracują w blokach godzinnych następujących po sobie lub nakładających się na siebie w niewielkim stopniu, jedynie w celu przekazania wykonywanych czynności. Pracownicy pracujący w systemie zmianowym zmieniają w dłuższym okresie czasu regularnie (np: co tydzień) blok godzinny (zmianę), w jakim pracują.
21. **stanowisko:**  
według podręcznika systemu klasyfikacji stanowisk dla sektora rolniczego określony opis czynności wykonywanych w ramach pracy, do której zatrudniony jest pracownik.
22. **stopień:**  
stopień skali wynagrodzeń w strukturze płac.
23. **grupa płac**  
grupa płac określona przez klasyfikację stanowisk wymieniona w strukturze płac w art.17 i 18 oraz w załączniku V.
24. **kierownik:**  
osoba zarządzająca przedsiębiorstwem lub jego częścią organizacyjną.
25. **Wynagrodzenie BTER:**  
Regulacja wynagrodzenia w branżowym systemie płac (wygasa z dniem 1-1-2015 r. i zostanie zastąpiona przez wynagrodzenie jako podstawa opodatkowania): patrz załącznik XIVa
26. **pracownik tymczasowy:**  
Osoba fizyczna oddelegowana przez agencję pracy tymczasowej, agencję pracy, pośrednika, lub inną osobę trzecią do pracy pod faktycznym kierownictwem pracodawcy, o jakim mowa w punkcie 1.
27. **agencja pracy tymczasowej:**  
Osoba fizyczna lub prawna, będąca w szczególności pośrednikiem, agencją pracy oraz inną osobą trzecią, która deleguje pracownika tymczasowego, o jakim mowa w punkcie 26, do pracy u pracodawcy.

### **Artykuł 3 Zobowiązania organizacji pracowników i organizacji pracodawców**

#### **Postanowienia ogólne**

1. Organizacje pracowników oraz pracodawców zobowiązują się stosować do postanowień niniejszego układu zbiorowego pracy.
2. Organizacje pracowników oraz pracodawców zobowiązują się zrobić wszystko, co w ich mocy, by ich członkowie stosowali się do postanowień niniejszego układu zbiorowego pracy.
3. Organizacje pracowników oraz pracodawców zobowiązują się zadbać o to, by w sektorze zawierane były umowy o pracę, w których niniejszy układ zbiorowy pracy wymieniony jest jako obowiązujący układ zbiorowy pracy.
4. Organizacje pracowników oraz pracodawców zalecają pracodawcom zastąpienie umów o pracę na czas określony z okresem trwania 9 miesięcy lub dłużej, umowami o pracę na czas nieokreślony.

### **Artykuł 4 Obowiązki pracodawcy**

#### **Postanowienia ogólne**

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

#### **Wytyczne przy przejściu, fuzji, reorganizacji oraz zakończeniu działalności przedsiębiorstwa**

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

#### **Polityka społeczna**

4. Pracodawca informuje regularnie organ przedstawicielski pracowników w swoim przedsiębiorstwie oraz zasięga jego porady w sprawach dotyczących ogólnej sytuacji przedsiębiorstwa, a w szczególności w sprawach dotyczących jego polityki kadrowej. Pracodawca stosuje się przy tym do postanowień Ustawy o Radach Pracowniczych.
5. Pracodawca oferuje osobom częściowo niezdolnym do pracy i osobom pełnosprawnym w miarę możliwości jednakowe szanse zatrudnienia. Pracodawca dąży do tego, by pracownikom niepełnosprawnym zapewnić odpowiednią pracę.
6. Niedopuszczalne jest odbieranie szansy na pracę lub karierę zawodową na równi wykwalifikowanym pracownikom ze względu na ich wiek, płeć, orientację seksualną, stan cywilny, wyznanie czy wiarę, kolor skóry, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość czy orientację polityczną.
7. Polityka kadrowa pracodawcy ma za zadanie chronić pracowników przed molestowaniem seksualnym czy zastraszaniem. Mówimy o molestowaniu/nękanii seksualnym lub zastraszaniu, jeśli pracownik wbrew swojej woli jest przedmiotem niepożądanych czynów lub aktów seksualnych. Molestowanie/nękanie seksualne lub zastraszanie ma miejsce również w sytuacjach, gdy pracownik styka się w pracy z wypowiedziami lub aktami seksualnymi, co do których jasno daje do zrozumienia, że są one niepożądane lub co do których sprawca racjonalnie powinien rozumieć, iż są niepożądane. Patrz art. 39D dotyczący możliwości odwołania się do Osoby Zaufania.

### **Środki ochrony roślin**

8. Pracodawca używa środków ochrony roślin zgodnie z przepisami. Informuje on także pracowników o zaleceniach dotyczących bezpieczeństwa po ponownym wejściu do szklarni. Więcej informacji znajdziecie Państwo na: [www.agroarbo.nl](http://www.agroarbo.nl) i [www.beschermbewust.nl](http://www.beschermbewust.nl).

### **Środki ochrony indywidualnej**

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

## **Artykuł 5 Obowiązki pracownika**

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

## **Artykuł 6 Branżowa Inwentaryzacja i Ewaluacja Ryzyka (RI&E) i katalog BHP**

1. Dla ogrodnictwa szklarniowego opracowana została branżowa Inwentaryzacja i Ewaluacja Ryzyka (RI&E). Branżowa RI&E jest dostępna w wersji elektronicznej na stronie [www.stigas.nl](http://www.stigas.nl). O wersję na piśmie można zwrócić się do Stigas.
2. Strony układu zbiorowego pracy uznają metodykę owej RI&E. Specyficzna dla branży RI&E została opracowana na podstawie najnowszych badań naukowych oraz modelu ustaleń BHP (art. 2 ust. 14b) i dlatego została uznana za aktualną, pełną i godną zaufania.
3. Podczas wprowadzania i testowania RI&E pracodawca ma prawo do powołania dyplomowanych specjalistów zamiast dyplomowanej placówki BHP. Pracodawca może to robić bez (uprzedniej) zgody pracowników. Możliwość ta istnieje również w przypadku ustalania regulacji specyficznej.
4. Strony układu zbiorowego pracy postulują jednolite podejście do całego sektora ogrodnictwa szklarniowego i w tym celu opracowały katalog BHP. Katalog ten znajdziecie Państwo na: [www.agroarbo.nl](http://www.agroarbo.nl).

## Rozdział 2 Stosunek pracy

### Artykuł 7 Nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy

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

W momencie zawarcia umowy o pracę możliwe jest uzgodnienie obowiązywania okresu próbnego. Okres ten musi być ustalony pisemnie.  
Maksymalny okres próbny przy umowie o pracę zawartej na dwa lata lub dłużej może wynosić 2 miesiące.  
Maksymalny okres próbny przy umowie o pracę zawartej na przynajmniej 6 miesięcy, lecz nie dłużej niż dwa lata, może wynosić 1 miesiąc.  
Od 1 stycznia 2015 r. zabrania się ustalania okresu próbnego przy umowie o pracę zawartej na okres krótszy niż 6 miesięcy.
  3. **Treść umowy o pracę zawartej na piśmie**

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

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

Pomijając:

    - rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron,
    - dyscyplinarne zwolnienie z pracy z przyczyn pilnych zgodnie z art 7:678 i 7:679 KC,
    - rozwiązanie umowy o pracę przez sędziego rejonowego na podstawie art. 7:685 KC,
    - rozwiązanie umowy o pracę w czasie lub pod koniec okresu próbnego, podczas którego umowa o pracę może zostać rozwiązana w trybie natychmiastowym, obowiązują następujące terminy wypowiedzenia.
- A. Terminy wypowiedzenia obowiązujące przy umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony.**
- I. Pracodawca zobowiązany jest stosować się do następujących terminów wypowiedzenia przy umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony:

Czas trwania umowy o pracę w momencie wypowiedzenia.	Termin wypowiedzenia
Krócej niż 5 lat	1 miesiąc
5 do 10 lat	2 miesiące
10 do 15 lat	3 miesiące
15 lat i dłużej	4 miesiące
W stosunku do pracowników w wieku lat 50 i starszych obowiązuje przynajmniej 3-miesięczny termin wypowiedzenia niezależnie od czasu trwania stosunku pracy.	

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

#### **B. Umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy**

Układ Zbiorowy Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego obowiązujący od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia 1 lipca 2015 r. włącznie.

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

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

Rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony.

Od dnia 1 stycznia 2015 r. :

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

Jeśli pracodawca stosuje okres wypowiedzenia krótszy niż jeden miesiąc, to pracownik ma prawo do wypłaty wynagrodzenia za okres pozostały do dnia, w którym upłynąłby miesięczny termin wypowiedzenia. Patrz również KC: art. 7:668 ust. 3.

6. W przypadku, gdy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło za pozwoleniem Urzędu Pracy, tj. Organu Wykonawczego Ubezpieczeń [UWV] (zgodnie z art. 6 Ustawy Nadzwyczajnej o Stosunkach Pracy 1945), to termin wypowiedzenia można skrócić o jeden miesiąc. Termin wypowiedzenia nie może jednak być krótszy niż jeden miesiąc.
7. **Reintegracja oraz rozwiązanie stosunku pracy w przypadku niezdolności do pracy**
  - A. Pracownik jest zobowiązany dołożyć wszelkich starań w wypełnieniu obowiązków integracyjnych w myśl Ustawy o Poprawie Reintegracji Osób Niezdolnych do Pracy [de Wet Verbetering Poortwachter] (WVP) oraz stosować się do protokołu zwolnień chorobowych obowiązującego w danym przedsiębiorstwie.
  - B. Jeśli pracownik nie mając poważnych ku temu powodów nie dokłada wszelkich starań, by powrócić do zdrowia i do procesu pracy, to pracodawca ma prawo - po uprzednim ostrzeżeniu pracownika - do zaprzestania wypłat wynagrodzenia (włącznie z dodatkami). Pracodawca ma w takim przypadku i po uprzednim ostrzeżeniu pracownika również prawo do rozwiązania umowy o pracę według reguł do tego przewidzianych.
  - C. Jeśli po dwóch latach niezdolności do pracy (niezależnie od stopnia stwierdzonej niezdolności) specjalista ds. medycyny pracy UWV stwierdzi, iż w firmie pracodawcy nie istnieją odpowiednie możliwości reintegracyjne, to umowa o pracę może zostać rozwiązana pod warunkiem, że UWV oświadczy, iż wypełnione zostały dostatecznie zobowiązania reintegracyjne.
  - D. W przypadku, gdy UWV stwierdzi, iż pracodawca nie dopełnił swych obowiązków reintegracyjnych, umowa o pracę może zostać rozwiązana ze względu na niezdolność do pracy dopiero po upływie terminu, do którego ma zastosowanie obowiązek przedłużonego okresu wypłat.
  - E. Zakaz rozwiązania umowy o pracę w czasie choroby (art.7:670 ust. 1 KC; włącznie z niezdolnością do pracy ze względu na chorobę i wypadek) nie ma zastosowania w stosunku do pracownika zatrudnionego na umowę o pracę na czas nieokreślony lub na czas określony z ustaloną możliwością rozwiązania umowy o pracę w trakcie trwania umowy i którego stosunek pracy w momencie wypowiedzenia trwał krócej niż 18 miesięcy.

7a **Ustawa o Ograniczeniu Absencji (BeZaVa)**

- 1) W przeciągu 4 tygodni po rozwiązaniu stosunku pracy chory pracownik, który w momencie zachorowania nie był zatrudniony u innego pracodawcy i nie otrzymywał zasiłku dla bezrobotnych [zasiłku WW], powinien natychmiast zgłosić chorobę u swego byłego pracodawcy według obowiązujących tam reguł protokołu zwolnień chorobowych.
- 2) Chory pracownik w momencie rozwiązania stosunku o pracę, do którego mają zastosowanie warunki wymienione w punkcie 1 ma obowiązek:
  - a) stawić się na wezwanie lekarza zakładowego i/lub specjalisty ds. medycyny pracy pracodawcy;
  - b) Wypełnić wszelkie obowiązki wynikające z Ustawy o Zasiłku Chorobowym [de Ziektewet] i Ustawy o Niezdolności do Pracy ze względu na Chorobę [WIA];
  - c) Wziąć aktywny udział w realizacji opracowanego przez pracodawcę procesu reintegracyjnego lub zatrudnienia "na próbę".

8. **Rozwiązanie stosunku pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego**

- A. Umowa o pracę zostaje rozwiązana z mocy prawa w dniu, w którym pracownik osiąga wiek emerytalny.
- B. Na sześć miesięcy przed osiągnięciem wieku emerytalnego pracownik może poprosić pracodawcę o rozmowę na temat możliwości kontynuacji stosunku pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego.

9. **Centrum Mobilności dla ogrodnictwa szklarniowego.**

Strony Układu Zbiorowego Pracy stworzyły w 2009 roku centrum mobilności. Centrum Mobilności dla Ogrodnictwa Szklarniowego ma za zadanie wspierać pracowników ogrodnictwa szklarniowego, którzy utracili pracę lub stali się zbyt tani, w znalezieniu nowego zatrudnienia, tak aby zachować w sektorze ich wiedzę i doświadczenie. Pracodawcy poszukujący nowych pracowników mogą bezpłatnie zgłaszać oferty pracy do centrum mobilności.

Patrz załącznik II oraz [www.mobiliteitscentrumglastuinbouw.nl](http://www.mobiliteitscentrumglastuinbouw.nl).

**Artykuł 8 Ustalenia nadzwyczajne do umowy o pracę na czas określony (artykuł obowiązuje do 1-7-2015 r.)**

Odstępując od ustaleń art. 7:668a ust. 1 KC ustala się co następuje:

1. Jeśli umowa o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy trzykrotnie została ponowiona i jeśli przerwy między następującymi po sobie umowami nie były dłuższe niż 31 dni, to umowa trzecia i następne, traktowana jest jako umowa na czas nieokreślony.
2. W przypadku umów o pracę, które nastąpiły po sobie po przerwie nie przekraczającej 31 dni i których łączny okres zatrudnienia przekroczył 36 miesięcy, od dnia przekroczenia tego okresu traktuje się ostatnią umowę jako umowę zawartą na czas nieokreślony.
3. Patrz porozumienia formalne w załączniku XV.

**Artykuł 8A Pracownicy sezonowi powracający co roku**

1. Na życzenie pracownika może on ustalić z pracodawcą, iż jego coroczna umowa zostanie przekształcona w umowę na czas nieokreślony. W przypadku tym obowiązują następujące przepisy.
2. Umowa o pracę na czas nieokreślony obejmuje przynajmniej taką ilość godzin, jaką pracownik rocznie średnio przepracował w latach poprzedzających.
3. Pracownik nie ma obowiązku stawienia się w pracy w okresie, w którym w latach poprzedzających nie istniał stosunek pracy.
4. Wypłata wynagrodzenia odbywa się raz na tydzień lub raz na miesiąc i jest oparta na na średniej ilości godzin pracy ustalonych odpowiednio na tydzień lub na miesiąc.

Układ Zbiorowy Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego obowiązujący od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia 1 lipca 2015 r. włącznie.



5. Wykorzystanie prawa do dni urlopowych może nastąpić w okresie, w którym pracownik ma obowiązek stawienia się w pracy.
6. W przypadku choroby pracownika w okresie, w którym pracownik nie ma obowiązku stawienia się w pracy, obowiązują przepisy o niezdolności do pracy zawarte w Rozdziale 7.

#### **Artykuł 9 Pracownicy okolicznościowi (artykuł ten obowiązuje do dnia 1-1-2015 r.)**

1. W niniejszym układzie zbiorowym pracy pod pojęciem pracowników okolicznościowych rozumie się:
  - a. Grupę uczniów i studentów w rozumieniu art. 3.13 ust. 1 lit. a Regulacji wykonawczej Ustawy o Finansowaniu Ubezpieczeń Społecznych (Regulacja Wfsv) z dnia 16 grudnia 2004 r., Dziennik Ustaw 2005, nr.36. Patrz: [www.colland.nl](http://www.colland.nl).
  - b. Inne kategorie pracowników w rozumieniu byłego Postanowienia o Pracownikach Okolicznościowych w Przedsiębiorstwach Rolnych, Dziennik Ustaw z dnia 12 stycznia 2004 r., nr. 6, to znaczy: gospodynie domowe, gospodarze domowi, osoby ubiegające się o azyl oraz rolnik niezależny, pracujący jako pracownik okolicznościowy.
  - c. Osoby uprawnione do korzystania z zasiłku dla bezrobotnych w rozumieniu art. 51 ust. 3 Ustawy o Finansowaniu Ubezpieczeń Społecznych (Wfsv) z dnia 16 grudnia 2004 r., Dziennik Ustaw 2005, nr 36.
2. Warunkiem dotyczącym pracowników okolicznościowych, o których mowa w punkcie 1 lit. a i b, jest możliwość ich zatrudnienia u tego samego pracodawcy przez okres ciągły, obejmujący co najwyżej 8 tygodni w roku.
3. W stosunku do osób uprawnionych do korzystania z zasiłku dla bezrobotnych, o których mowa w ust. 1 lit. c, obowiązują poniższe warunki zatrudnienia:
  - ciągły okres zatrudnienia nie może przekroczyć 6 tygodni;
  - Pracodawca nie zawarł innej umowy o pracę z daną osobą uprawnioną do korzystania z zasiłku dla bezrobotnych w tym samym roku kalendarzowym;
  - UWV nie wydało danej osobie uprawnionej do korzystania z zasiłku dla bezrobotnych uprzednio w tym samym roku kalendarzowym pozwolenia na zatrudnienie.
4. Pracownicy okolicznościowi otrzymują wynagrodzenie za pracę w wysokości odpowiadającej przynajmniej ustawowo im przysługującej stawki minimalnej brutto. Odpowiednie kwoty znajdują państwo w załączniku V lit F.
5. Ekwiwalent dni urlopowych oraz dodatek urlopowy będą wypłacane po zakończeniu stosunku pracy lub przy każdorazowej wypłacie według stawki 20%.
6. W momencie zawierania niniejszego układu zbiorowego pracy brak obowiązku odprowadzania premii na fundusz branżowy za pracowników okolicznościowych na podstawie postanowienia o funduszu branżowym. Pracownicy okolicznościowi nie mogą powoływać się na prawa wynikające z regulacji branżowych.

#### **Artykuł 9 „Piekarbeiders”(artykuł ten obowiązuje od dnia 1-1-2015 r.)**

Pod pojęciem „piekarbeider” rozumie się:

1. Pracownika wykonującego wyłącznie rutynowe prace sezonowe związane ze zbiorem oraz uprawą roślin uprawnych (w tym także z ich przetwarzaniem); i który
  - wykonuje, wyżej wymienione prace w okresie szczytu nasilenia pracy (okresie zwiększonej ilości prac) przez najwyżej 8, następujących po sobie, tygodni rocznie; i który
  - za pracę w okresie szczytu nasilenia prac otrzymuje rekompensatę wynagrodzenia w wysokości 0,7% należnego wynagrodzenia; i którego
  - pracodawca najpóźniej w piątym dniu roboczym zgłasza do administratora funduszu.
2. Pojęcie „piekarbeider” z ust. 1 nie ma zastosowania do:
  - a) pracownika, który uprzednio zatrudniony był u tego samego pracodawcy na czas określony lub nieokreślony, jeśli przerwa między obydwoma stosunkami pracy była krótsza niż 6 miesięcy;

- b) pracownika posiadającego umowę o pracę na okres szczytu nasilenia pracy [“piekarbeid”], jeśli w przeciągu 31 dni po zakończeniu tej umowy zawiera ponownie umowę o pracę na czas określony lub nieokreślony z tym samym pracodawcą.
- 3. Pracownik może tylko raz do roku zawrzeć umowę o pracę na okres szczytu nasilenia pracy [“piekarbeid”].
- 4. Regulacja “Piekarbeid” ma zastosowanie do zwolnień od opłat dla sektora rolniczego i ogrodnictwa i nie ma wpływu na ewentualne inne regulacje (prawne).
- 5. “Piekarbeider” otrzymuje wynagrodzenie za pracę w wysokości odpowiadającej przynajmniej ustawowo mu przysługującej stawki minimalnej brutto. Odpowiednie kwoty znajdują państwo w załączniku V lit F.
- 6. Ekwiwalent dni urlopowych oraz dodatek urlopowy będą wypłacane po zakończeniu stosunku pracy lub przy każdorazowej wypłacie według stawki 20%.
- 7. W momencie zawierania niniejszego układu zbiorowego pracy brak obowiązku odprowadzania premii na fundusz branżowy za pracowników okolicznościowych na podstawie postanowienia o funduszu branżowym “Piekarbeiders” nie mogą powoływać się na prawa wynikające z regulacji branżowych.

### **Artykuł 9A Studenci & uczniowie oraz pracownicy wakacyjni**

- 1. W układzie zbiorowym pracy rozumie się pod pojęciem:
  - a. studenta lub ucznia: osobę, która w bieżącym roku szkolnym (1 sierpnia – 31 lipca) uczęszcza lub przez określony okres uczęszczała na zajęcia dzienne; definicja ta nie obejmuje kursantów BBL [szkoleń praktycznych zawodowych];
  - b. pracownika wakacyjnego: osobę, która wykonuje pracę wyłącznie w czasie wakacji szkolnych;
  - c. wakacje szkolne: okres wakacyjny dla szkół podstawowych i średnich ustalony dla określonego regionu przez Ministerstwo Edukacji, Kultury i Nauki.
- 2. Studenci i uczniowie oraz pracownicy wakacyjni nie będący “piekarbeiders” w rozumieniu art.9, mogą być wynagradzani za pracę według odpowiadającej im ustawowo stawki minimalnej brutto (dla pracowników młodocianych). Patrz załącznik V lit F.
- 3. Ekwiwalent dni urlopowych oraz dodatek urlopowy będą wypłacane po zakończeniu stosunku pracy lub przy każdorazowej wypłacie według stawki 20%.

### **Artykuł 9B “Wajong” [Ustawa o wspieraniu zatrudnienia na rynku pracy młodych osób niepełnosprawnych] i płaca (artykuł ten obowiązuje do dnia 1-1-2015 r.)**

- 1. Pracownika zalicza się do kategorii WAJONG jeśli:
  - otrzymuje on zasiłek w ramach regulacji WAJONG, lub nie przekroczył jeszcze wieku 18 lat, ale w ramach WAJONG może być uznany za młodą osobę niepełnosprawną,
  - wypełnia on funkcję przyczyniającą się do podnoszenia produktywności organizacji,
  - UWV określa dla niego wysokość wynagrodzenia przy zawarciu umowy o pracę;
  - znajduje w stosunku do niego zastosowanie świadczenie “wsparcie osobiste”,
  - przy rozpoczęciu pracy konieczne jest wyznaczenie dla niego “job-coacha”. Zastosowanie ma tutaj protokół “job-coacha” UWV.
- 2. W przeciwieństwie do tego, co ustalono w rozdziale 4 wynagrodzenie brutto dla pracownika WAJONG lub pracownika z kategorii personalnej WAJONG może zostać określone na podstawie minimalnej stawki ustawowej lub odpowiedniej dla wieku ustawowej stawki dla pracowników młodocianych. Pracodawca lub pracownik może wnieść do UWV prośbę o zwolnienie z obowiązku wypłaty ustawowych stawek minimalnych.
- 3. W przypadku choroby pracownika pracodawca może zadeklarować poniesione straty ze względu na koszty płac obciążając polisę no-risk UWV.

**Artykuł 9B Pracownicy z ograniczonymi możliwościami zarobkowymi (artykuł ten obowiązuje od dnia 1-1-2015 r.)**

1. Osoby z ograniczonymi możliwościami zarobkowymi zaliczane przez instytucje państwowe do grup reintegracyjnych muszą otrzymywać wynagrodzenie za pracę w wysokości odpowiadającej przynajmniej ustawowo im przysługującej stawki minimalnej brutto zgodnie z ustaleniami instytucji państwowych lub innych podmiotów występujących w ich imieniu.

**Artykuł 10 Praca dla osób trzecich**

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

## Rozdział 3 Czas pracy

- A. **Postanowienia ogólne dotyczące regulacji podstawowej i rozszerzonej, art. 11**
- B. **Regulacja podstawowa, art. 12, 12A, 12B i 13**
- C. **Regulacja rozszerzona, art. 14, 14A, 14B, 14C i 15**

### A. **Postanowienia ogólne dotyczące regulacji podstawowej i rozszerzonej**

#### **Artykuł 11 Regulacja podstawowa i rozszerzona**

1. Rozróżniamy dwie regulacje dotyczące czasu działalności i czasu pracy
  - regulację podstawową i
  - regulację rozszerzoną.Regulacja podstawowa obowiązuje zawsze, chyba że zawarta została umowa o zastosowaniu całości lub części regulacji rozszerzonej. Postanowienia niniejszego artykułu mają zastosowanie zarówno do regulacji podstawowej, jak i rozszerzonej.

#### **Wymiar pracy**

2.
  - a. Według niniejszego układu zbiorowego pracy czas pracy na pełnym etacie (tj. w pełnym wymiarze czasu pracy) wynosi 38 godzin tygodniowo .
  - b. Pracodawca ma prawo uzgodnić indywidualnie z pracownikiem czas pracy na pełnym etacie w wymiarze 36 lub 40 godzin tygodniowo.
  - c. Pracodawca ma prawo uzgodnić indywidualnie z pracownikiem, posiadającym umowę o pracę na czas nieokreślony, czas pracy na pełnym etacie w wymiarze 42 godzin tygodniowo. Na prośbę pracodawcy bądź pracownika umowa o pracę przewidująca 42-godzinny tygodniowy czas pracy może z powrotem zostać przekształcona w umowę o pracę przewidującą 38-godzinny tygodniowy czas pracy.

#### **Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy**

3.
  - a. Nieprzerwany czas pracy w ciągu dnia pracy wynosi minimalnie 3 godziny, chyba że pracodawca i pracownik ustalili inaczej przy zawarciu umowy o pracę.
  - b. W umowach o pracę przewidujących niepełny wymiar czasu pracy możliwe jest odstępianie od minimalnej ilości godzin pracy dziennie i tygodniowo.
  - c. Dodatek za nadgodziny nie przysługuje pracownikowi pracującemu w niepełnym wymiarze czasu pracy za nadgodziny przepracowane w godzinach działalności, jeśli nie pracował więcej niż 8 godzin dziennie i do 38 godzin tygodniowo. Za nadgodziny te pracownik nabywa jednak prawo do urlopu oraz dodatku urlopowego. Na wniosek pracownika pracodawca może wypłacić ekwiwalent za urlop i dodatek urlopowy w wysokości 20% wynagrodzenia za przepracowane nadgodziny.
  - d. W umowach o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy o ustalonej ilości godzin pracy nie przekraczającej 1305 godzin rocznie (średnio 25 godzin tygodniowo), dozwolone jest ustalenie dni lub okresów, w których pracownik nie wykonuje pracy. Nieprzepracowane godziny są rozliczane z godzinami przepracowanymi w innych dniach lub okresach. Wypłata wynagrodzenia odbywa się tygodniowo lub miesięcznie, a jego wysokość obliczana jest na podstawie ustalonej w umowie o pracę ilości godzin pracy rocznie. Koszty zbyt małej ilości przepracowanych godzin na koniec roku lub w momencie wygaśnięcia umowy o pracę ponosi pracodawca.

#### **Praca poza przedsiębiorstwem pracodawcy i poza godzinami działalności.**

4. Pracownicy zatrudnieni na stanowisku, którego charakter wymaga wykonywania pracy poza przedsiębiorstwem pracodawcy i poza godzinami działalności otrzymują 20% dodatku za

godziny przepracowane poza godzinami działalności. Postanowienie to nie dotyczy pracy zmianowej (patrz art. 15 ust. 6).

#### **Przerwy**

- 5 a. Przerwa trwająca krócej niż 15 minut przed- i po południu jest finansowana przez pracodawcę.
- b. Czas trwania przerwy rozpoczyna się w miejscu, w którym pracownik odbywa przerwę.
- c. Niezależnie od ust. a. i b. pracodawca może w porozumieniu z organem przedstawicielskim pracowników ustalić inną regulację dotyczącą przerw w pracy.

#### **Praca w czasie upałów**

6. Za zgodą większości pracowników może być uzgodniony harmonogram pracy w czasie upałów. W harmonogramie tym można odstąpić od postanowień art. 12 i/lub art. 14A.

#### **Brak obowiązku pracy w godzinach nadliczbowych**

7. Pracownik, który ukończył 55 lat, nie ma obowiązku pracy w godzinach nadliczbowych.

#### **Praca w godzinach nadliczbowych a posiłek**

8. W przypadku pracy w godzinach nadliczbowych po godzinie 18.00 pracodawca zobowiązany jest zapewnić pracownikowi ciepły posiłek. Ewentualnie, pracodawca może umożliwić pracownikowi spożycie posiłku w domu. Pracodawca pokrywa wówczas dodatkowe koszty dojazdów, o jakich mowa w art. 20.

## **B. Regulacja podstawowa**

### **Artykuł 12 Godziny działalności i czas pracy**

1. W regulacji podstawowej godziny działalności przedsiębiorstwa to godziny od 07.00 do 18.00, od poniedziałku do piątku włącznie. Czas pracy wynosi dziennie 7 godzin i 36 minut, a tygodniowo 38 godzin (lub 36, 40 czy 42 godziny tygodniowo, jeśli tak ustalono).
2. Za zgodą większości pracowników pracodawca może wprowadzić 8-godzinny dzień pracy, przy pozostawieniu 38-godzinnego tygodnia pracy.
3. Utrzymując średnio 38-godzinny tydzień pracy w skali rocznej, pracodawca może ustalić z pracownikami (pracownicami) rekompensatę czasu pracy w sposób wskazany poniżej:
  - a. Przez maksymalnie 10 tygodni rocznie dozwolona jest praca przez 9 godzin dziennie, z maksymalną ilością 45 godzin tygodniowo;
  - b. Przez maksymalnie 15 tygodni rocznie dozwolona jest praca przez 6,5 godziny dziennie, jeśli przez następne tygodnie dzień pracy trwa przynajmniej 7 godzin.
  - c. Okresy te nie muszą następować kolejno po sobie, jeśli tylko ustalone są na przynajmniej tydzień przed rozpoczęciem danego okresu.
  - d. W przypadku skorzystania z przesunięcia czasu pracy ewentualne przepracowane nadgodziny należy rozliczyć w momencie wygaśnięcia umowy o pracę.
  - e. Pracownik, który ukończył 55 lat może odmówić wyrażenia zgody na przesunięcie czasu pracy.

### **Artykuł 12A Praca w niedzielę**

Pracodawca planuje pracę tak, by pracownik niedzielę miał wolną, chyba że charakter działalności przedsiębiorstwa wymaga pracy w niedzielę i pracownik zgadza się na wykonywanie pracy w tym dniu.

## **Artykuł 12B Praca w święta**

1. Nowy Rok, Święta Bożego Narodzenia (pierwszy i drugi dzień Świąt), Poniedziałek Wielkanocny, Wniebowstąpienie Pańskie, Zielone Świątki (poniedziałek) i Dzień Króla są dniami wolnymi od pracy. Jeśli dni te wypadają w normalny dzień pracy pracownika, to pracodawca zobowiązany jest wypłacić mu za ten dzień wynagrodzenie.
2. Jeśli działalność przedsiębiorstwa w ocenie pracodawcy tego koniecznie wymaga i jeśli pracodawca zawarł co do tego porozumienie z pracownikiem, to możliwa jest praca w święta. W takim wypadku pracownikowi należy się dodatek (patrz art. 13)
3. Jeśli działalność przedsiębiorstwa na to pozwala, to pracownik może wnieść o dzień wolny w inne (religijne) święta oraz w dniu 1 i 5 maja. Pracownik musi wówczas skorzystać z dnia urlopu wypoczynkowego lub wziąć urlop bezpłatny.

## **Artykuł 13 Dodatki**

1. W regulacji podstawowej wyróżniamy następujące dodatki :
  - dodatek za pracę w święta (ust. 2)
  - dodatek za pracę w niedzielę (ust. 3)
  - dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę nieregularną oraz za pracę według harmonogramu (ust. 4).Pracownik może otrzymać jednocześnie tylko jeden (ale zawsze najwyższy) ze wskazanych powyżej dodatków.
2. Jeśli pracownik pracuje w dzień świąteczny przypadający na jego dzień pracy, to otrzymuje prócz normalnie ustalonego wynagrodzenia tygodniowego lub miesięcznego, stawkę godzinową za przepracowane godziny oraz dodatek w wysokości 50%.
3. Jeśli pracownik pracuje w niedzielę, to otrzymuje dodatek w wysokości 100% stawki godzinowej za przepracowane godziny.
4. Jeśli pracownik pracuje w godzinach nadliczbowych w dni powszednie (od poniedziałku do soboty), to otrzymuje za przepracowane godziny następujące dodatki do stawki godzinowej:
  - a. Między godziną 21.00 a godziną 03.00 – dodatek w wysokości 50%.
  - b. Między godziną 03.00 a godziną 21.00 za godziny nadliczbowe i za pracę w godzinach uciążliwych - dodatek w wysokości 35%.
  - c. W sobotę po południu w przypadku pracy według harmonogramu - dodatek w wysokości 20%. Dodatek ten nie należy się pracownikowi „sobotniemu”.
  - d. W sobotę między godziną 03.00 a godziną 21.00 - dodatek w wysokości 50%. Dodatek ten nie należy się pracownikowi „sobotniemu”.
  - e. W sobotę między godziną 00.00 a godziną 03.00 oraz między godziną 21.00 a godziną 24.00 - dodatek w wysokości 100%.Pracownikowi, który na własną prośbę wybiera sobotę zamiast innego dnia powszedniego jako dzień pracy, nie otrzymuje dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i za pracę nieregularną. Jeśli praca wykonywana jest w sobotę po południu, to należy się dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej.
5. Dodatki rozliczane są w formie wypłaty pieniężnej. Pracodawca i pracownik mają możliwość zawarcia umowy dotyczącej rozliczenia dodatków w formie czasu wolnego.

### Tabela dodatków w regulacji podstawowej.

Dzień Godzina	Poniedziałek k- Piątek	Sobota	Niedziela
0.00-3.00	50	100	100
3.00-7.00	35	50	100
7.00-18.00	35*	50**	100
18.00-21.00	35	50	100
21.00-24.00	50	100	100

\* Stopa oprocentowania, którą należy zastosować do obliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, przy przekroczeniu dziennie ustalonej ilości godzin pracy.

\*\* Patrz również ust. 4 lit. c, d i e.

### C. Regulacja rozszerzona

#### Artykuł 14 Organ przedstawicielski pracowników i pozostałe warunki

1. a. Zastosowanie regulacji rozszerzonej, lub jej części, jest możliwe tylko i wyłącznie w porozumieniu z organem przedstawicielskim pracowników. Jeśli w danym przedsiębiorstwie nie funkcjonuje organ przedstawicielski, pracodawca musi uzyskać zgodę przynajmniej 2/3 pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, lub na czas określony na przynajmniej rok.  
W przedsiębiorstwie zatrudniającym mniej niż 10 pracowników, gdzie nie funkcjonuje organ przedstawicielski, pracodawca może ustalić indywidualnie z pracownikiem zastosowanie regulacji rozszerzonej.
- b. Na przynajmniej miesiąc przed wejściem w życie regulacji rozszerzonej pracodawca zobowiązany jest poinformować o tym pisemnie wszystkich pracowników.
2. Jeśli czas rozpoczęcia i zakończenia pracy zmienia się, lub jest regulowany harmonogramem, to pracownik musi być informowany o dokładnych godzinach pracy przynajmniej na tydzień przed wejściem w życie nowego harmonogramu.

#### Artykuł 14A Godziny działalności i czas pracy

1. W regulacji rozszerzonej godziny działalności przedsiębiorstwa to godziny między godziną 06.00 a godziną 19.00.
2. a. Tydzień pracy obejmuje pięć następujących po sobie dni. Dni te nazywane są dniami 1- 5. Każdy tydzień pracy rozpoczyna się w dniu 1 i może wypaść w dowolny dzień tygodnia. W ust. 3 i 4 znajdują Państwo opis możliwości indywidualnego ustalenia czasu pracy z pracownikiem.

Układ Zbiorowy Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego obowiązujący od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia 1 lipca 2015 r. włącznie.

- b. Pozostałe 2 dni tygodnia, następujące po sobie, są dniami wolnymi od pracy. Dni te nazywane są dniami 6 i 7. Dni te następują po sobie, chyba że pracodawca i pracownik ustalili odmiennie.
- c. Schemat ten jest ustalany także z pracownikiem pracującym w niepełnym wymiarze czasu pracy, również w przypadku, gdy nie pracuje on, lub nie pracuje zwykle przez 5 dni. Pracownik taki nie może zostać zmuszony do wykonywania pracy w nieregularnych godzinach, jak wynikałoby to z regulacji rozszerzonej.
- 3. W pisemnej umowie o pracę lub harmonogramie ustalany jest dzień, na który przypada dzień 1 tygodnia pracy.
- 4. W przypadku nie wypełnienia warunku, o jakim mowa w ust. 3, poniedziałek – piątek są dniami 1- 5, a sobota i niedziela, dniami 6 i 7.
- 5. W regulacji rozszerzonej możliwe jest ustalenie czasu pracy w dniach 1-5 między 6 a 10 godzinami pracy dziennie, oraz między 30 a 45 godzinami pracy tygodniowo, z zachowaniem średniej ilości godzin pracy wynoszącej 38 godzin tygodniowo (lub 36, 40 czy 42 godziny tygodniowo, jeśli tak uprzednio ustalono).
- 6. a. Godziny działalności przedsiębiorstwa, o jakich mowa w ust. 1, mogą przez 3 miesiące rocznie ulegać przesunięciu o godzinę. Godziny działalności to godziny między godziną 05.00 a godziną 18.00 lub między godziną 07.00 a godziną 20.00.
- b. Niezależnie od postanowień ust. 5 możliwy jest czas pracy między 5 a 9 godzinami dziennie przez 3 miesiące rocznie.
- 7. Przy określeniu czasu pracy zgodnie z ust. 5 rozliczenie godzin nadliczbowych i „minusowych” jest możliwe pod następującymi warunkami:
  - w czasie godzin działalności przedsiębiorstwa, o jakich mowa w ust.1,
  - w ustalonym czasie pracy, o jakim mowa w ust. 5,
  - w dniach 1 - 5.
- 8. W zakresie regulacji rozszerzonej możliwa jest praca na dwie lub trzy zmiany. W takim przypadku nie znajduje zastosowania regulacja dotycząca godzin działalności, zawarta w ust. 1.
- 9. a. W przypadku umowy o pracę na pełny etat, niezależnie od postanowień ust. 2, na wniosek pracownika tygodniowy czas pracy może zostać zrealizowany przez wykonywanie pracy przez 4 dni w pełnym wymiarze czasu pracy i przez 2 dni na pół etatu.
- b. Przewidziane wyżej odstępstwo wymaga zawarcia w tym przedmiocie umowy w formie pisemnej.
- c. Pracownik może zrezygnować z powyższego odstępstwa i powrócić do pracy przez 5 dni w pełnym wymiarze czasu pracy.
- d. Dodatkowy dzień pracy nie może wypaść w niedzielę.

#### **Artykuł 14B Praca w niedzielę**

Jeśli niedziela jest jednym z umówionych dni pracy (dniem 1 – 5), to pracownik ma prawo do 13 niedziel wolnych od pracy w ciągu 52 tygodni. Od postanowienia tego można odstąpić wyłącznie za zgodą pracownika.

#### **Artykuł 14C Praca w święta**

- a. Nowy Rok, Święta Bożego Narodzenia (pierwszy i drugi dzień Świąt), Poniedziałek Wielkanocny, Wniebowstąpienie Pańskie, Zielone Świątki (poniedziałek) i Dzień Króla są dniami wolnymi od pracy. Jeśli dni te wypadają w normalny dzień pracy pracownika, to pracodawca zobowiązany jest wypłacić mu za ten dzień wynagrodzenie.
- b. Jeśli działalność przedsiębiorstwa w ocenie pracodawcy tego koniecznie wymaga i jeśli pracodawca zawarł co do tego porozumienie z pracownikiem, to możliwa jest praca w święta. W takim wypadku pracownikowi należy się stosowny dodatek (patrz: art. 15).
- c. Jeśli działalność przedsiębiorstwa na to pozwala, pracownik może wnieść o dzień wolny w inne (religijne) święta oraz w dniu 1 i 5 maja. Pracownik musi wówczas skorzystać z dnia urlopu wypoczynkowego lub wziąć urlop bezpłatny.



## Artykuł 15 Dodatki

1. W regulacji rozszerzonej wyróżniamy następujące dodatki :
  - dodatek za pracę w święta (ust. 2)
  - dodatek za pracę w niedzielę (ust. 3)
  - dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę nieregularną oraz za pracę według harmonogramu (ust. 4 i 5)
  - dodatek za pracę zmianową (ust. 6)Pracownik może otrzymać jednocześnie tylko jeden (ale zawsze najwyższy) ze wskazanych powyżej dodatków.
2. Jeśli pracownik pracuje w dzień świąteczny przypadający na jego dzień pracy, to otrzymuje prócz normalnie ustalonego wynagrodzenia tygodniowego lub miesięcznego, stawkę godzinową za przepracowane godziny oraz dodatek w wysokości 50%.
3. a. Za godziny przepracowane w niedzielę, która przypada na jeden z pięciu dni pracy (dzień 1 – 5), należy się dodatek za pracę nieregularną w wysokości 50%.  
b. Za godziny przepracowane w niedzielę, nie przypadającą na jeden z pięciu dni pracy (dzień 1 - 5) należy się dodatek w wysokości 100%.
4. a. W przypadku umowy o pracę na pełny etat w wymiarze 38 godzin tygodniowo, za godziny przepracowane ponad 1983,6 godzin rocznie, należy się dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 35%.  
b. W przypadku umowy o pracę na pełny etat w wymiarze 36 godzin tygodniowo, dodatek ten należy się po przekroczeniu 1879,2 przepracowanych godzin rocznie.  
c. W przypadku umowy o pracę na pełny etat w wymiarze 40 godzin tygodniowo dodatek ten należy się po przekroczeniu 2088 przepracowanych godzin rocznie.  
d. W przypadku umowy o pracę na pełny etat w wymiarze 42 godzin tygodniowo dodatek ten należy się po przekroczeniu 2192,4 przepracowanych godzin rocznie.  
e. W przypadku umowy o pracę, której czas trwania był krótszy niż rok, liczba godzin zostanie proporcjonalnie zmniejszona.  
f. Godziny nieprzepracowane („minusowe”) obliczone w skali rocznej, pracodawca wypłaca bez dodatków (jest to finansowe ryzyko pracodawcy).
5. a. Za godziny przepracowane poza godzinami działalności przedsiębiorstwa należy się dodatek za pracę nieregularną w wysokości 50%.  
b. Za godziny przepracowane w godzinach działalności przedsiębiorstwa, ale po przekroczeniu 10 godzin dziennie, należy się dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 50%.  
c. Za godziny przepracowane w dniu 6 należy się dodatek za pracę nieregularną w wysokości 50%.  
d. Za godziny przepracowane w dniu 7 należy się dodatek za pracę nieregularną w wysokości 75%.  
e. Za „przesuniętą” godzinę, o jakiej mowa w art. 14A ust. 6 lit. a należy się dodatek w wysokości 20%. Dodatek ten nie należy się w przypadku harmonogramu ustalonego ze względu na pracę w czasie upałów.
6. Za pracę na dwie zmiany należy się dodatek w wysokości 15%, a za pracę na trzy zmiany dodatek w wysokości 22%.

**Tabela dodatków w regulacji rozszerzonej.**

Dzień \ Godzina	1 - 5	Niedziela w dniu 1 - 5	6	7	Niedziela w dniu 6 lub 7
0.00-6.00	50	100	100	100	100
6.00-19.00	35 */50**	50***	50	75	100
19.00-24.00	50	100	100	100	100

\* Stopa oprocentowania, którą należy zastosować w stosunku do przepracowanych godzin powyżej 1983,6 godzin rocznie, przy średniej ilości godzin w tygodniu – 38, i po rozliczeniu godzin nadliczbowych i godzin „minusowych”.

\*\* Dodatek za godziny przepracowane w czasie działalności przedsiębiorstwa, powyżej 10 godzin dziennie.

\*\*\* Dodatek za pracę w niedzielę, jeśli niedziela jest jednym z maksymalnie pięciu dni pracy uzgodnionych wcześniej z pracownikiem. Przepracowane godziny zostają wliczone do rozliczeń godzin nadliczbowych i godzin „minusowych”.

## **Rozdział 4      Klasyfikacja stanowisk i wynagrodzenie**

### **Artykuł 16      Grupy stanowisk**

1. a. Stanowisko pracownika podlega zaklasyfikowaniu do grupy stanowisk według Podręcznika Klasyfikacji Stanowisk dla Ogrodnictwa Szklarniowego (system ORBA).  
b. Podręcznik ten jest częścią składową niniejszego układu zbiorowego pracy. Tekst znajduje się w ustawie o powszechnie obowiązującym charakterze podręcznika - UAW nr 11182, Dziennik Ustaw [Staatscourant] z dnia 30 czerwca 2011 r., nr 9918. W załączniku III zamieszczono siatkę referencyjną.  
c. Do każdej grupy stanowisk przynależy skala płac. W załączniku V znajdują się skale płac, w których wymienione zostały stawki godzinowe brutto.  
d. Pracodawca informuje pracownika do jakiej grupy stanowisk jego stanowisko zostało zaklasyfikowane. Pracodawca wymienia tę grupę w pisemnej umowie o pracę.  
e. Na prośbę pracownika, pracodawca udostępnia mu do wglądu podręcznik klasyfikacji stanowisk.  
f. Jeśli pracownik kwestionuje klasyfikację jego stanowiska pracy, to ma możliwość skorzystania z procedury odwoławczej opisanej w podręczniku klasyfikacji stanowisk. W załączniku IV zamieszczona została informacja o przebiegu takiej procedury.
2. Klasyfikacja stanowisk nie ma zastosowania do pracowników sezonowych czy „piekarbeiders”, o jakich mowa w art. 9.

### **Artykuł 17      Wynagrodzenie**

1. **Skala płac w zależności od wieku**
  - a. Wynagrodzenie pracownika młodocianego (poniżej 21 roku życia) jest pochodną wynagrodzenia pracownika pełnoletniego (od 21 roku życia) według następującej stopy procentowej
    - 15 lat 40%
    - 16 lat 50%
    - 17 lat 60%
    - 18 lat 70%
    - 19 lat 80%
    - 20 lat 90%.
  - b. Pracownik otrzymuje należną mu płacę zależną od wieku w miesiącu następującym bezpośrednio po miesiącu, w którym miał urodziny.
2. **Dwie skale płac**

Rozróżniamy dwie skale płac.

  - a. skala płac B ma zastosowanie do pracowników, którzy rozpoczęli pracę po 1 lipca 2005 r. Patrz załącznik V, tabele płac B i C.
  - b. skala płac A ma zastosowanie do pracowników, którzy rozpoczęli pracę przed 1 lipca 2005 r. i dla pracowników którzy w 2003 r. i 2004 r. przepracowali przynajmniej 1200 godzin rocznie dla tego samego pracodawcy. Patrz załącznik V, tabele płac D i E.
3. **Specjalne postanowienia dotyczące skali płac**
  - a. Pracownik pełnoletni (od 21 roku życia) otrzymuje wynagrodzenie równe przynajmniej początkowej pensji odpowiedniej do zajmowanego stanowiska. Pracownik pełnoletni (od 21 roku życia) w grupie stanowisk od A do H przechodzi co roku, 1 stycznia, o stopień wyżej w skali płac. Warunkiem przejścia na następny stopień skali płac jest przepracowanie przynajmniej 900 godzin w przedsiębiorstwie pracodawcy na danym stopniu, oraz nieosiągnięcie najwyższego stopnia odpowiedniego dla danego stanowiska w skali płac. Jeśli pracownik przepracował mniej niż 900 godzin i nie osiągnął jeszcze najwyższego stopnia w

- skali płac, to przechodzi na następny stopień skali płac w dniu 1 stycznia, przynajmniej co dwa lata.
- b. W przypadku awansu pracownika pełnoletniego (od 21 roku życia) na stanowisko, zaklasyfikowane do wyższej grupy skali płac, stopień wynagrodzenia w nowej grupie stanowisk musi być ustalony tak, by możliwa była podwyżka płac.
  - c. Pracownik pełnoletni (od 21 roku życia) zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy ma prawo do wypłaty wynagrodzenia według stopnia skali płac w momencie zatrudnienia, jeśli w okresie dwóch lat poprzedzających istniał między pracownikiem a pracodawcą stosunek pracy przez przynajmniej 900 godzin.  
Okres dwóch lat poprzedzających liczy się wstecz od daty nawiązania (nowego) stosunku pracy. Rocznie można awansować wyłącznie o jeden stopień.
  - d. Pracodawca może odmówić pracownikowi przyznania nowego stopnia w skali płac, jeśli pracownik ten w poprzedzającym roku kalendarzowym przez ponad 6 miesięcy nie pracował ze względu na niezdolność do pracy lub urlop bezpłatny.
  - e. Pracownikowi nie wywiązującemu się należycie ze swoich obowiązków można odmówić przyznania wyższego stopnia w skali płac, pod warunkiem, że:
    - Pracodawca stosuje skuteczny system oceny wydajności pracy (rozmowy o funkcjonowaniu pracownika i rozmowy oceniające);
    - W poprzedzającym roku kalendarzowym pracownikowi przynajmniej dwa razy, pisemnie, zwrócono uwagę na nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych i nie doprowadziło to do poprawy;
    - Pracodawca potwierdzi pisemnie, iż pracownikowi nie przyznaje się wyższego stopnia wynagrodzenia w skali płac.
  - f. Pracownika zatrudnionego na stanowisku przypadającym do grupy stanowisk F i wyższej, który jednak nie dysponuje wystarczającą wiedzą i doświadczeniem do pracy na danym stanowisku, można przez pierwsze sześć miesięcy trwania stosunku pracy zaklasyfikować do niższej grupy stanowisk. Decyzja ta musi stanowić element pisemnej umowy o pracę.
  - g. Pracownik wykonujący czasowo pracę na stanowisku zaklasyfikowanym do wyższej grupy stanowisk, otrzymuje za ten okres dodatek w wysokości 50% różnicy między jego normalną płacą a najniższym stopniem wynagrodzenia w grupie stanowisk do jakiej zaklasyfikowane jest jego czasowe stanowisko.
  - h. Pracownik może na próbę, na okres maksymalnie 6 miesięcy, otrzymać wyższe stanowisko z odpowiednią mu klasyfikacją w skali płac. Jeśli przez ten okres okaże się, iż pracownik nie wywiązuje się prawidłowo z powierzonych mu obowiązków na wyższym stanowisku, to musi mieć możliwość powrotu na uprzednie stanowisko lub stanowisko porównywalne, za wynagrodzeniem przynajmniej równym wynagrodzeniu na stanowisku pierwotnym i z uwzględnieniem dodatkowego stopnia w skali płac, jeśli w czasie próby na innym stanowisku pracownik nabył prawo do podwyższenia stopnia w skali płac na stanowisku pierwotnym.
4. **Wypłata wynagrodzenia**  
Wypłata wynagrodzenia następuje po zakończeniu umówionego okresu pracy zgodnie z ustaleniami zawartymi w umowie o pracę. Okres ten nie może być krótszy niż tydzień i nie dłuższy niż miesiąc. Wypłata należnego wynagrodzenia odbywa się przelewem bankowym tak, by pracownik pod koniec tygodnia, miesiąca czy okresu 4-tygodniowego mógł dysponować swoimi pieniędzmi.
5. **Odcinek wypłaty**  
Pracodawca udostępnia pracownikowi pisemną specyfikację wypłaty z wyszczególnieniem kwoty wynagrodzenia, jego elementów składowych, odprowadzanych kwot, składek, podatków oraz wszelkich wypłat za koszty dodatkowe. Na odcinku wypłaty należy wymienić nazwę pracodawcy, imię i nazwisko pracownika oraz okres, jakiego dany odcinek wypłaty dotyczy.

## **Artykuł 18      Płace**

1. Dla grup stanowisk wymienionych w art. 16 ust. 1 i w załączniku III przewiduje się następujące podwyżki skali płac i wynagrodzenia faktycznego:
  - a. od dnia 1 stycznia 2014 r.:    0,75%;
  - b. od dnia 1 marca 2015 r.:    1%;W tabelach załącznika V wymienione zostały podwyżki stawki godzinowej. Podwyżki wymienione w niniejszym artykule nie mają zastosowania do skali płac B, tabeli B, stopni 1-3.
2. Stopy procentowe wynagrodzenia pracowników młodocianych określone w art. 17 ust. 1 lit. a, obowiązujące od dnia 1 lipca 2012 r. zostały spisane w tabeli załącznika V, lit. B i F.
3. Do pracowników, o jakich mowa w art.16 ust. 2, stosuje się wynagrodzenie minimalne, lub jego pochodną. W załączniku V lit. F znajdują się informacje o ustawowym wynagrodzeniu minimalnym.

## **Artykuł 19      Poziom płac brutto oraz regulacje podatkowe**

1. Pracodawca jest zobowiązany wypłacać wynagrodzenie brutto zgodne z ustaleniami niniejszego układu zbiorowego pracy. Na wniosek pracownika wynagrodzenie brutto może zostać obniżone ze względu na koszty opieki nad dziećmi lub regulacje oszczędnościowe. Jeśli odbywa się to na wniosek pracownika, to uznaje się, że pracodawca wywiązuje się ze swoich zobowiązań.
2. Pracodawca wydaje zgodę na odliczenie od wynagrodzenia brutto składek członkowskich z tytułu przynależności do związków zawodowych.

## Rozdział 5 Dodatki specjalne

### Artykuł 20 Koszty przeprowadzki

1. Pracownik, który na prośbę pracodawcy przeprowadza się, ma prawo do jednorazowej rekompensaty kosztów przeprowadzki o ile rekompensata ta może zostać wypłacona jako wolna od podatków rekompensata kosztów przeprowadzki
2. **Rekompensata kosztów dojazdów do pracy**  
Pracownik otrzymuje rekompensatę kosztów dojazdów do pracy, jeśli mieszka w odległości większej niż 10 kilometrów od miejsca pracy według poniższej tabeli. Rekompensata należy się za przepracowany dzień.

	powyżej 10 km do 15 km	powyżej 15 km do 20 km	powyżej 20 km
<b>od 1 stycznia 2014 r.</b>			
za dzień	€ 4,45	€ 6,25	€ 8,98
<b>od 1 marca 2015 r.</b>			
za dzień	€ 4,50	€ 6,31	€ 9,07

3. a. Kwoty wymienione w ust. 2 są aktualizowane zgodnie z podwyżkami wynagrodzenia, o jakich mowa w art. 18 ust. 2. Aktualizacja kwot odbywa się od dnia, w którym wchodzi w życie podwyżka płac.  
b. Rekompensata nie może przekroczyć ustawowo określonej maksymalnej kwoty wolnej od podatku.
4. Pracownik nie ma prawa do rekompensaty kosztów dojazdów do pracy, jeśli pracodawca zapewni na swój koszt transport pracownika do miejsca pracy.
5. Jeśli pracownik przeprowadza się do miejsca bardziej oddalonego od miejsca pracy, to należy się mu wypłata rekompensaty obliczona na podstawie odległości pierwotnego miejsca zamieszkania.
6. Pracownik zatrudniony przed lub od dnia 1 stycznia 2002 r. otrzymuje rekompensatę kosztów dojazdów do pracy w wysokości € 1,50 za każdy przepracowany dzień pracy, jeśli mieszka on w odległości między 5 a 10 km od miejsca pracy.

### Artykuł 21 Rekompensata za dyspozycyjność

1. Jeśli między pracodawcą a pracownikiem doszło do zawarcia umowy, zgodnie z którą, pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w razie niespodziewanych okoliczności poza uzgodnionym czasem pracy, to pracownikowi przysługuje rekompensata za czas, w którym pozostawał do dyspozycji pracodawcy. Rekompensata ta nie dotyczy osób na stanowiskach kierowniczych.
2. a. Rekompensata za dobę lub jej część, w godzinach między godziną 18.00 w dni powszednie i godziną 06.00 następnego dnia powszedniego.  
b. Rekompensata za dobę lub jej część w godzinach między godziną 06.00 w sobotę, niedzielę lub święto i godziną 06.00 następnego dnia.  
c. Rekompensata wypłacana jest według poniższej tabeli.

	rekompensata a.	rekompensata b.
od 1 stycznia 2014 r.	€ 10,88	€ 21,76
od 1 marca 2015 r.	€ 10,99	€ 21,98

d. Kwoty te będą aktualizowane zgodnie z podwyżkami wynagrodzenia, o jakich mowa w art.18 ust. 2. Patrz: tabela.

## **Artykuł 22      Nagrody jubileuszowe**

Pracodawca wypłaca pracownikowi pełnoletniemu (od 21-go roku życia) nagrody za przepracowanie 12,5 oraz 25 lat w jego przedsiębiorstwie w wysokości odpowiednio  $\frac{1}{4}$  lub jednej wypłaty miesięcznej. W podstawie nagrody nie uwzględnia się wynagrodzenia za nadgodziny oraz innych dodatków.

## Rozdział 6      Urlop

### Artykuł 23      Urlop wypoczynkowy

1. Rok urlopowy trwa od 1 stycznia do 31 grudnia włącznie.
2. Ilość płatnych godzin urlopowych wynosi 9,96% (od 1 lipca 2015 r. będzie wynosił 9,77% godzin kontraktowych rocznie). Procent ten jest naliczany również za nadgodziny zgodnie z art. 11 ust. 3 lit. c. Przy pracy na pełny etat przysługuje 26 dni urlopu wypoczynkowego rocznie. Od 1 lipca 2015 r. przysługuje 25,5 dnia urlopu wypoczynkowego rocznie przy umowie o pracę na pełny etat. Pełny tydzień urlopu obejmuje ilość godzin, jaką pracownik średnio tygodniowo przepracowuje. Pracownik, który pracuje część roku u danego pracodawcy nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego proporcjonalnie do przepracowanego okresu.
3. Pracownik poniżej 18 roku życia ma prawo do godzin urlopowych w wysokości 11,49 % godzin kontraktowych rocznie według metody obliczeniowej opisanej w ust. 2. Przy pracy na pełny etat przysługuje mu 30 dni urlopu wypoczynkowego rocznie. Pracownika poniżej 18 roku życia i nawiązującego stosunek pracy po 30 czerwca 2015 r. obowiązują ustalenia z ust. 2.
  - a. Pracownik, który w dniu 1 lipca 2015 r. ukończył wskazany poniżej wiek zachowuje prawo do dodatkowych płatnych godzin urlopowych:

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

- po 10 latach	7,6 godziny
- po 20 latach	15,2 godziny
- po 30 latach	22,8 godziny
  - c. Godziny z ust. 3 lit. a i ust. 3 lit.b niniejszego artykułu wynoszą łącznie maksymalnie 45,6 godziny w przypadku zatrudnienia na pełny etat.
  - d. Z dniem 1 lipca 2015 r. zmianie ulegają prawa wynikające z ust. 3 lit. a i ust. 3 lit. b.
4. Pracodawca ustala okresy urlopowe terminowo i w porozumieniu z pracownikiem, tak aby interes przedsiębiorstwa na tym nie ucierpiał. Pracodawca uwzględnia przy tym w miarę możliwości życzenia pracownika. Pracownik ma prawo do trzytygodniowego urlopu, jeśli saldo godzin urlopowych mu na to pozwala. W porozumieniu z pracodawcą pracownik może raz na dwa lata wziąć urlop na maksymalnie 7 tygodni, jeśli saldo godzin urlopowych mu na to pozwala. Pracownik musi jednak w takim wypadku złożyć pisemny wniosek do pracodawcy przynajmniej na 12 miesięcy przed rozpoczęciem żądanego urlopu.
5. Przy rozwiązaniu stosunku pracy pracownik ma możliwość wykorzystania przysługujących mu godzin urlopowych. Okres trwania stosunku pracy musi wynosić przynajmniej jeden miesiąc. Nadmiar lub niedobór godzin urlopowych musi zostać rozliczony w momencie ustania stosunku pracy.
6. W okresie obowiązywania niniejszego układu zbiorowego pracy okres przedawnienia prawa do wykorzystania ustawowych i ponad-ustawowych godzin urlopowych wynosi pięć lat.
7. Pracownik otrzymuje dodatek urlopowy w wysokości 8,33% wynagrodzenia wypłacanego przez pracodawcę włącznie z wynagrodzeniem za nadgodziny zgodnie z art. 11 ust. 3 lit. c oraz świadczeniami wynikającymi z Ustawy o Zasiłku Chorobowym i z Ustawy o Zasiłku dla Bezrobotnych [de Ziektewet – ZW en de Werkloosheidswet - WW], jakie pracownik otrzymuje podczas trwania stosunku pracy.
8. Pracownicy okolicznościowi (do 1-1-2015), "piekarbeiders" (od 1-1-2015), studenci, uczniowie i pracownicy wakacyjni (art. 9 i 9A) otrzymują ekwiwalent należnych im dni urlopowych i dodatek

Układ Zbiorowy Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego obowiązujący od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia 1 lipca 2015 r. włącznie.



urlopowy w formie 20% dodatku obliczonego na podstawie wynagrodzenia ustawowego. Pracodawca wypłaca wyżej wymieniony dodatek przy każdorazowej wypłacie lub po zakończeniu stosunku pracy.

9. Na prośbę pracownika pracującego w niepełnym wymiarze czasu pracy pracodawca może wypłacić dodatek urlopowy za nadgodziny przepracowane w godzinach działalności przedsiębiorstwa w wysokości 20% (patrz art. 11 ust. 3 lit. c).

## **Artykuł 24 Wygaś**

## **Artykuł 25 Płatny urlop okolicznościowy**

1. Pracownik ma prawo do płatnego urlopu okolicznościowego w następujących przypadkach (to w odróżnieniu do ustaleń art. 7:627 KC oraz art. 4:1 i 4:2 Ustawy o Pracy i Opiece [de Wet Arbeid en Zorg]). Pracownik informuje pracodawcę jak najwcześniej o powodach urlopu płatnego. Pracodawca ma prawo – przed lub po wykorzystaniu płatnego urlopu okolicznościowego - zażądać od pracownika dowodów na umotywowanie prawa skorzystania z owego urlopu. W tym artykule pod pojęciem małżonki(a) rozumie się także:
  - zarejestrowanego partnera /zarejestrowaną partnerkę
  - osobę o odmiennej lub tej samej płci nie będącą spokrewnioną z pracownikiem w pierwszym lub drugim stopniu, z którą pracownik wspólnie mieszka i co jest notarialnie potwierdzone.
  - a. W przypadku zgonu:
    - Małżonki (a)
    - rodziców lub teściów mieszkających wspólnie z pracownikiem
    - dzieci mieszkających wspólnie z pracownikiemod dnia zgonu do dnia pogrzebu lub kremacji włącznie. Powyższe ma zastosowanie również w przypadku zgonu rodziców lub teściów, jeśli pracownik jest ich przedstawicielem.
  - b. W przypadku porodu małżonki przez jeden dzień i następujący po nim dzień pracujący. W przypadku adopcji dzieci przez pracownika - dwa dni.
  - c. W przypadku oficjalnego zgłoszenia zamiaru zawarcia małżeństwa przysługuje jeden dzień. W przypadku zawarcia małżeństwa – dwa dni.
  - d. W przypadku zawarcia małżeństwa przez:
    - dziecko
    - rodzeństwo
    - rodzica lub teścia/teściowej
    - szwagra lub szwagierkina dzień zawarcia małżeństwa, jeśli pracownik jest obecny na ceremonii.
  - e. W przypadku 25, 40, 50 i 60 rocznicy ślubu pracownika, jego rodziców, teściów i dziadków na dzień jubileuszu, jeśli pracownik bierze udział w ceremonii.
  - f. W przypadku pogrzebu lub kremacji:
    - dzieci mieszkających poza domem rodzinnym;
    - wnuków;
    - dzieci przybranych;
    - rodziców i teściów;
    - dziadków;
    - rodzeństwa;
    - szwagrów i szwagierek,przysługuje jeden dzień lub sam dzień pogrzebu czy kremacji, jeśli pracownik jest obecny na ceremonii.
  - g. W przypadku przeprowadzki ze względu na powierzone stanowisko przysługuje jeden dzień.
  - h. W przypadku nałożonych na pracownika, lecz nie z jego winy, zobowiązań prawnych, których nie można dopełnić w czasie wolnym od pracy. Czas trwania owego urlopu określa w granicach zdrowego rozsądku pracodawca do maksymalnie jednego pełnego dnia pracy.

Wynagrodzenie jest wypłacane po potrąceniu wszelkich opłat, jakie mogą być uzyskane od osób trzecich.

- i. W przypadku koniecznej wizyty u lekarza, dentysty lub specjalisty, o ile wizyta ta nie może odbyć się w czasie wolnym od pracy. W przypadku stwierdzenia nadużywania niniejszego prawa wynagrodzenie nie zostanie wypłacone.
2. **Urlop na czas opieki paliatywnej oraz żałoby**  
Na prośbę pracownika pracodawca udziela pozwolenia na opiekę paliatywną nad nieuleczalnie chorym małżonkiem(a), rodzicem lub dzieckiem. Pracownik ustala z pracodawcą jak urlop ten zostanie wykorzystany. Pracownik może w tym celu wykorzystać urlop wypoczynkowy lub inne przysługujące mu prawa (warunki zatrudnienia). Możliwe jest także skorzystanie z urlopu bezpłatnego. Pracodawca ustala z pracownikiem zasady wzajemnego komunikowania się, a także określa jakie ewentualnie prace pracownik może wykonywać w czasie owego urlopu. Niniejszy ustęp znajduje zastosowanie również w przypadku żałoby w związku z utratą małżonka(i), rodzica lub dziecka.
  3. **Urlop ze względu na nieszczęśliwy wypadek**  
Pracodawca przyznaje pracownikowi w granicach zdrowego rozsądku płatny urlop na czas określony w przypadku zaistnienia nieoczekiwanego nieszczęśliwego wypadku, jeśli konieczne jest podjęcie przez pracownika natychmiastowych działań. Na prośbę pracodawcy pracownik zobowiązany jest udowodnić zaistnienie nieoczekiwanego nieszczęśliwego wypadku.

## **Artykuł 26      Szkolenia zawodowe**

1. Pracownik ma prawo do płatnego urlopu w wymiarze 10 „połówek” dnia rocznie w celu uczestnictwa w kursach spełniających wymagania kwalifikacji kursu opisanych w “wykazie grup kursów dla ogrodnictwa szklarniowego” funduszu Polityki Pracy Colland ([www.colland.nl](http://www.colland.nl)). Wybór kursów, na jakie pracownik będzie uczęszczał powinien być dokonywany w drodze porozumienia między pracodawcą a pracownikiem. Jeśli fundusz nie finansuje określonego kursu, to koszty kursu pokrywa pracodawca.
2. **Urlop edukacyjny**  
Pracownik ma prawo do maksymalnie 5 dni urlopu bezpłatnego w celu uczęszczania na szkolenia ogólne organizowane przez strony niniejszego układu zbiorowego pracy oraz związane z nimi organizacje młodzieżowe. Powyższe ma również zastosowanie w przypadku innych kursów dotyczących rolnictwa, które zostały uznane przez zarząd Fundacji Polityki Rynku Pracy Colland.
3. Pracodawca i pracownik ustalają czy w przypadku uczęszczania na inne kursy i zajęcia urlop edukacyjny będzie płatny, czy też bezpłatny.
4. Patrz załącznik VI Colland Polityka Rynku Pracy .

## **Artykuł 27      Urlop przedemerytalny**

1. Pracownik odchodzący na emeryturę ma prawo do uczestnictwa w kursie “emerytura w zasięgu ręki”. Na kurs ten można zapisać się na stronie internetowej [www.colland.nl](http://www.colland.nl). Czas poświęcony na uczestnictwo w kursie opłaca pracownik.
2. Patrz załącznik VI Colland Polityka Rynku Pracy.

## Rozdział 7 Niezdolność do pracy

### Artykuł 28 Zgłoszenie choroby i przepisy kontrolne

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

### Artykuł 29 Obowiązek wypłaty wynagrodzenia chorobowego podczas niezdolności do pracy przez pracodawcę oraz prawo do ubiegania się o zwrot kosztów

Pracownik ma prawo do wypłaty wymienionych w niniejszym artykule stóp procentowych wynagrodzenia chorobowego, jeśli stosuje się do przepisów regulujących procedurę zgłoszenia choroby oraz przepisów kontrolnych, o jakich mowa w poprzednim artykule. Ocena tego faktu należy do lekarza zakładowego lub specjalisty ds. medycyny pracy.

1.
  - a. W myśl niniejszego artykułu wysokość całościowego wynagrodzenia to wynagrodzenie, do jakiego pracownik miałby prawo, gdyby nie był niezdolny do pracy (art.7:629 KC).
  - b. W myśl niniejszego artykułu przy ustalaniu wysokości dodatków pozaustawowych należy wziąć pod uwagę, iż pracownik nie może otrzymać wyższego wynagrodzenia niż ustalone wynagrodzenie całościowe.
2. W przypadku, gdy stosunek pracy wygasa w okresie, w którym pracownik jest niezdolny do pracy, to w dniu wygaśnięcia stosunku pracy wygasa również prawo do wypłaty wynagrodzenia chorobowego w rozumieniu art. 7:629 KC oraz do dodatków pozaustawowych w rozumieniu niniejszego artykułu.
3. Pracownik całkowicie i trwale niezdolny do pracy, któremu w ciągu pierwszych dwóch lat niezdolności do pracy przyznana została renta z tytułu całkowitej niezdolności do pracy [de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA)] zachowuje prawo do dodatków pozaustawowych, o jakich mowa w niniejszym artykule.
4. **Obowiązek wypłaty wynagrodzenia chorobowego w pierwszych 26 tygodniach niezdolności do pracy (w ciągu pierwszego roku niezdolności do pracy).**
  - a. Przez pierwsze 26 tygodni ustawowego okresu w rozumieniu artykułu 7:629 KC, pracodawca wypłaca pracownikowi 70% wynagrodzenia całościowego, wynagrodzenie to nie może być jednak niższe niż ustawowe wynagrodzenie minimalne.

- b. W ciągu wyżej wymienionego okresu pracodawca wypłaca prócz ustawowego wynagrodzenia chorobowego w wysokości 70%, także pozaustawowe uzupełnienie wynagrodzenia do 100% wynagrodzenia całkowitego.
- c. Przy częściowym stopniu niezdolności do pracy wypłaty te są proporcjonalne.
5. **Obowiązek wypłaty wynagrodzenia chorobowego w kolejnych 26 tygodniach niezdolności do pracy (w ciągu pierwszego roku niezdolności do pracy).**
- a. Przez kolejne 26 tygodni ustawowego okresu w rozumieniu artykułu 7:629 KC, pracodawca wypłaca pracownikowi 70% wynagrodzenia całościowego, wynagrodzenie to nie może być jednak niższe niż ustawowe wynagrodzenie minimalne.
- b. W ciągu wyżej wymienionego okresu pracodawca wypłaca prócz ustawowego wynagrodzenia chorobowego w wysokości 70%, także pozaustawowe uzupełnienie wynagrodzenia do 90% wynagrodzenia całkowitego.
- c. Przy częściowym stopniu niezdolności do pracy wypłaty te są proporcjonalne.
6. **Obowiązek wypłaty wynagrodzenia chorobowego w drugim roku niezdolności do pracy.**
- a. Przez drugi rok ustawowego okresu w rozumieniu artykułu 7:629 KC pracodawca wypłaca 70% wynagrodzenia całościowego.
- b. W ciągu wyżej wymienionego okresu pracodawca wypłaca prócz ustawowego wynagrodzenia chorobowego w wysokości 70% , także pozaustawowe uzupełnienie wynagrodzenia do 75% wynagrodzenia całkowitego. Jeśli pracownik w wystarczającym stopniu realizuje swoje obowiązki wynikające z nakazu rehabilitacji zawodowej to otrzymuje pozaustawowe uzupełnienie wynagrodzenia do 85%.
- c. Przy częściowym stopniu niezdolności do pracy wypłaty te są proporcjonalne.
7. **Obowiązek wypłaty wynagrodzenia chorobowego w stosunku do pracowników o umiarkowanym stopniu niezdolności do pracy – poniżej 35%.**
- W przypadku, gdy pracownik zostaje uznany przez Urząd Pracy [UWV] za niezdolnego do pracy w stopniu umiarkowanym czyli poniżej 35% bezpośrednio po okresie niezdolności do pracy, o jakim mowa w ustępie 6 niniejszego artykułu lub wcześniej, jeśli fakt ten został obiektywnie ustalony, to przez okres zatrudnienia u tego samego pracodawcy pracownik otrzymuje 90% wynagrodzenia całościowego przez okres najwyżej 5 lat. Co do możliwości rozwiązania umowy o pracę, patrz: art. 7.

**Obowiązek wypłaty wynagrodzenia chorobowego w czasie niezdolności do pracy:**

Okres	Ustawowo	Dodatek pozaustawowy ustalony w Układzie Zbiorowym Pracy
0 - 26 tygodni	70% (przynajmniej ustawowe wynagrodzenie minimalne)	30% (do 100%)
26 - 52 tygodni	70% (przynajmniej ustawowe wynagrodzenie minimalne)	20% (do 90%)
52 - 104 tygodni	70%	15% (do 85%)
Częściowy stopień niezdolności do pracy	Proporcjonalnie	Proporcjonalnie

8. **Odpowiedzialność cywilna osób trzecich**
- Pracodawcy przysługuje prawo do samodzielnego dochodzenia roszczeń, jeśli niezdolność do pracy pracownika wynika z winy osób trzecich (art. 6:107a KC).
9. **Świadczenia dodatkowe do renty wynikającej z Ustawy o Zasiłku Chorobowym [ZW], Ustawy o Niezdolności do Pracy [WAO] i/lub Ustawy o pracy i dochodach osób częściowo niezdolnych do pracy[WIA]**
- a. Jeśli pracownik w przypadku niezdolności do pracy otrzymuje obok renty na podstawie ZW, WAO lub WIA inne świadczenia pieniężne z odrębnego ubezpieczenia czy funduszu społecznego, do których pracownik ma prawo na mocy umowy o pracę lub układów

zbiorowych, to wysokość wynagrodzenia chorobowego wypłacanego przez pracodawcę zostaje pomniejszona o kwotę, jaką pracownik otrzymuje na podstawie wyżej wymienionych regulacji, włącznie z rentą ZW, WAO lub WIA.

- b. Pracodawca ma obowiązek wypłaty wynagrodzenia i dodatków, o których mowa w ustępie 3-7, chyba że pracownik nie uzyskał prawa do świadczeń pieniężnych wymienionych w lit. a niniejszego artykułu, ze względu na niezastosowanie się do odpowiednich przepisów.

#### **10. Kalkulacja uzupełnienia**

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

#### **11. Wypłata świadczeń chorobowych przez pracodawcę na podstawie ZW**

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

#### **12. Zawieszenie płatności**

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

#### **13. Częściowa utrata zarobków o jakiej mowa w Ustawie o powrocie do pracy osób częściowo niezdolnych do pracy [WGA-hiaat]**

Pracodawca oferuje pracownikowi możliwość ubezpieczenia kolektywnego na pokrycie ryzyka częściowej utraty zarobków, o jakiej mowa w WGA [tzw. WGA-hiaat]. Składki ubezpieczeniowe opłaca pracownik. Wysokość wypłaty ubezpieczenia musi być dostosowana do wysokości świadczenia przewidzianego w WGA, ustalanego na podstawie zarobków pracownika. Patrz załącznik VIII.

### **Artykuł 29A Zarządzanie absencją**

W czasie pierwszych dwóch lat niezdolności do pracy pracownik korzysta z pomocy pracodawcy na podstawie Ustawy o powrocie do pracy [de Wet Verbetering Poortwachter].

### **Artykuł 30 Wygaśnięcie obowiązku płatniczego pracodawcy**

Pracownikowi nie przysługują prawa wynikające z art.29:

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

### **Artykuł 31 Badania lekarskie z zakresu medycyny pracy**

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

Układ Zbiorowy Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego obowiązujący od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia 1 lipca 2015 r. włącznie.

do 35 roku życia                      raz na 4 lata;  
od 35 do 44 roku życia :        raz na 3 lata;  
od 45 do 49 roku życia:        raz na 2 lata;  
od 50 roku życia:                    co roku.

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

## **Rozdział 8 Wypłaty na wypadek śmierci, emerytury, wcześniejszej emerytury (VUT), przepisy dotyczące osób w podeszłym wieku oraz SAZAS**

### **Artykuł 32 Odprawa pośmiertna**

Pracodawca wypłaca rodzinie zmarłego pracownika odprawę pośmiertną zgodnie z art. 7:674 KC.

### **Artykuł 33 Emerytura**

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

### **Artykuł 34 Regulacja o wcześniejszej emeryturze [VUT] (SUWAS-I) (artykuł ten obowiązuje do dnia 1-1-2015 r.)**

Odrębna regulacja (Układ zbiorowy pracy SUWAS I) dotyczy pracowników dobrowolnie przechodzących na wcześniejszą emeryturę. Układ ten został zawarty we współpracy z innymi sektorami rolnictwa. Ze względu na nowe przepisy emerytalne stopniowo odchodzi się od postanowień SUWAS I. Z tego powodu opracowano przepisy przejściowe określające wiek emerytalny dla pracowników, którzy w dniu 1 stycznia 2005 r. mieli ukończone 55 lat. Patrz załącznik XI.

### **Artykuł 34A Regulacja o dodatku do zasiłku dla osób bezrobotnych w podeszłym wieku lub dla osób całkowicie niezdolnych do pracy (SUWAS II)**

Dla byłych pracowników w podeszłym wieku dodatek do zasiłku WW lub zasiłku dla osób całkowicie niezdolnych do pracy normowany jest przez odrębną regulację (Układ zbiorowy pracy SUWAS II). Układ ten został zawarty we współpracy z innymi sektorami rolnictwa. Od dnia 1 stycznia 2008 r. jest to regulacja zamknięta. Dotyczy ona bowiem jedynie byłych pracowników urodzonych przed rokiem 1953. Patrz załącznik XII.

### **Artykuł 34B Możliwość zmniejszenia wymiaru czasu pracy – (artykuł ten obowiązuje od dnia 1 lipca 2015 r.)**

Na trzy lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego pracownik ma możliwość zmniejszenia wymiaru czasu pracy. Organem wykonawczym danej regulacji jest Fundacja Polityki Rynku Pracy Colland. Wnioski o przyznanie dotacji wynikających z danej regulacji są rozpatrywane według kryteriów zawartych w regulaminie regulacji.

Regulacja brzmi następująco:

1. Na trzy lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego pracownik ma możliwość zmniejszenia wymiaru czasu pracy do 80%, jeśli przez przynajmniej 5 kolejnych lat bezpośrednio poprzedzających dzień objęcia pracownika przedmiotową regulacją, pracował on przez przynajmniej 26 tygodni w przedsiębiorstwie lub przedsiębiorstwach ogrodnictwa szklarniowego.
2. Pracodawca zawiera z pracownikiem pisemną umowę o zmniejszeniu wymiaru czasu pracy. Z umową tą związane są następujące prawa i obowiązki pracodawcy i pracownika:
  - a. Pracownik zmniejsza swój wymiar czasu pracy do 80%;
  - b. Wynagrodzenie tygodniowe wynosi w całości 90% ostatnio należnego wynagrodzenia;
  - c. Podstawą do naliczania emerytury jest wynagrodzenie z ust. 2b, w relacji do ust. 2a;
  - d. Pracownik otrzymuje dodatek urlopowy obliczany na podstawie wynagrodzenia faktycznego;
  - e. Pracownik zachowuje prawo do 9,77% godzin urlopu wypoczynkowego zgodnie z art. 23 ust. 2;
  - f. Pracodawca w okresowych wykazach zarobkowych dla Funduszu Emerytalnego wymienia

Układ Zbiorowy Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego obowiązujący od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia 1 lipca 2015 r. włącznie.

- dane z ust. 2a i 2b;
- g. W zawartej umowie pracodawca i pracownik ustalają dzień, w którym pracownik pracuje krócej lub jest wolny od pracy;
  - h. W okresie wykonywania pracy w zmniejszonym wymiarze czasu pracy [tj. okresie objęcia regulacją] zabrania się pracownikowi wykonywania prac w innym miejscu na podstawie umowy o pracę bądź na własny rachunek.
3. Pracownik korzystający z danej regulacji nie ma prawa do dodatkowych dni urlopowych w myśl art. 23 ust. 4a i 4b.
  4. W celu finansowania realizacji zmniejszenia wymiaru czasu pracy pracodawca odprowadza składkę w wysokości 0,5% sumy wynagrodzenia brutto. Składka w wysokości 0,5% jest możliwa dzięki temu, że:
    - pracownicy od dnia 1 lipca 2015 r. rezygnują z połowy dnia urlopowego;
    - od dnia 1 lipca 2015 r. zamrożone zostają dni seniora i dni stażu pracy;
    - wykorzystano na ten cel 0,25% rezerwy wynagrodzeń z układu zbiorowego pracy na lata 2012-2014.
  5. Pracodawca otrzymuje z funduszu Fundacji Polityki Pracy Colland rekompensatę zredukowanej wydajności pracownika korzystającego z regulacji zmniejszenia wymiaru czasu pracy.

### **Artykuł 34C    SAZAS**

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



## **Rozdział 9      Pozostałe ustalenia o charakterze społecznym**

### **Artykuł 35      Układ zbiorowy pracy Fundacji Polityki Rynku Pracy Colland**

Istnieje układ zbiorowy pracy Fundacji Polityki Rynku Pracy Colland. Układ ten został zawarty we współpracy z innymi sektorami rolnictwa. Patrz załącznik VI.

### **Artykuł 36      Przywileje związkowe**

1. W porozumieniu z organizacjami pracowników pracodawca dopuszcza zatrudnionego przez związki zawodowe przedstawiciela związków do swego przedsiębiorstwa.
2. Organizacje pracownicze mają prawo do wyznaczenia jednej lub kilku osób jako działacza związkowego i powiadamiają o tym pracodawcę.
3. Działacze związkowi mają prawo do co najwyżej 10 dni urlopu bezpłatnego ze względu na działalność związkową.
4. Pracodawca nie dyskryminuje działaczy związkowych w szczególności przy przyznawaniu nagród lub awansie ze względu na ich funkcję jako osoby pierwszego kontaktu ze związkami lub działalność związkową. W razie skargi działacz związkowy może się zwrócić do stron układu zbiorowego pracy.
5. Pracodawca udziela pomocy zatrudnionemu przez związki zawodowe przedstawicielowi związków oraz działaczowi związkowemu na przykład przez udostępnienie sali zebrań.
6. Pracodawca udziela bezpłatnego urlopu członkom związków zawodowych zaproszonym na zebranie ogólne lub kongres związków zawodowych i, jeśli stan przedsiębiorstwa na to pozwala, na udział w kursach organizowanych przez związki zawodowe. Zebrania wyłącznie członków związków zawodowych danego przedsiębiorstwa odbywają się poza godzinami pracy.
7. Pracodawca wyraża zgodę na odprowadzanie składki członkowskiej związków zawodowych od wynagrodzenia brutto.
8. Organizacje zawierające niniejszy układ zbiorowy pracy ze strony pracodawców informują swoich członków o możliwości odprowadzenia składek związkowych od podatków. Patrz ust. 7.

### **Artykuł 37      Praca tymczasowa i pracownicy tymczasowi**

1. Pracodawca korzystający z pracy tymczasowej jest zobowiązany do zatrudniania pracowników wyłącznie przez agencje pracy tymczasowej posiadające przez cały okres trwania umowy o pracę tymczasową aktualne certyfikaty NEN 4400-1 bądź NEN 4400-2 wydane przez Stichting Normering Arbeid (SNA). Patrz również załącznik XVI i [www.normeringarbeid.nl](http://www.normeringarbeid.nl).
2. Pracodawca wymaga od agencji pracy tymczasowej, by od pierwszego dnia pobytu pracownika w przedsiębiorstwie pracodawcy, wypłacano pracownikowi wynagrodzenie zgodnie z normami obowiązującymi w przedsiębiorstwie zleciłodawcy (pracodawcy-użytkownika), zgodnie z ustaleniami układu zbiorowego pracy dla agencji pracy tymczasowej.
3. Pracodawca ma obowiązek upewnienia się, iż agencja pracy tymczasowej, z usług której korzysta, stosuje się do wymagań ust. 2. W tym celu pracodawca domaga się od agencji pracy tymczasowej możliwości kontroli pasków wypłat pracowników tymczasowych oraz kontroluje losowo owe wykazy wypłat. Na wniosek komisji reprezentującej pracodawców i pracowników pracodawca udostępnia wykaz agencji pracy tymczasowej z usług których korzystał.
4. Pracodawca zatrudniający pracowników tymczasowych za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej nie posiadającej certyfikatu NEN-4400 lub nie stosującej się do reguł zawartych w ust. 2 i 3 niniejszego artykułu, ponosi odpowiedzialność cywilną za nieprzestrzeganie warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych przez cały okres oddelegowania.

### **Artykuł 37A Przeszłość spowodowany warunkami atmosferycznymi**

Jeśli przeszedł w pracy pracownika spowodowany jest warunkami atmosferycznymi, to niezależnie od czasu trwania przestoju:

- a. pracodawca ma obowiązek wypłaty faktycznego wynagrodzenia;
- b. pracownik ma obowiązek wykonywania innych robót w przedsiębiorstwie pracodawcy.

### **Artykuł 38 Uzupełnienie zasiłku przy skróceniu czasu pracy**

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

### **Artykuł 38A Zakwaterowanie zagranicznych pracowników sezonowych**

1. Pracodawca zapewnia odpowiednie zakwaterowanie pracownikowi zagranicznemu przebywającemu okresowo w Holandii, z którym zawarł umowę o pracę. Warunki mieszkaniowe, sanitarne, możliwość gotowania, ogrzewanie i bezpieczeństwo pożarowe muszą odpowiadać przynajmniej minimalnym wymaganiom ustawowym i przepisom lokalnym.
2. Pracodawca ma prawo pobrać tytułem kosztów zakwaterowania, kwotę w wysokości € 70,- za tydzień, włącznie z opłatami za ogrzewanie, wodę i elektryczność.

## **Rozdział 10 Komisja odwoławcza, spory dotyczące układu zbiorowego pracy, wprowadzanie zmian oraz czas obowiązywania**

### **Artykuł 39 Odwołanie od przypisania do danego układu zbiorowego pracy, zastosowanie układu zbiorowego pracy**

1. Rada pracowników lub w przypadku braku takiego organu, większość pracowników oraz organizacje pracownicze i organizacje pracodawców będące stronami niniejszego układu, mogą odwołać się do komisji układu zbiorowego pracy w sprawie zakwalifikowania danego przedsiębiorstwa do niniejszego układu zbiorowego pracy. Odwołanie to jest możliwe za każdym razem, kiedy pracodawca kwalifikuje przedsiębiorstwo do niniejszego układu zbiorowego pracy.
2. Odwołanie należy złożyć w ciągu 3 miesięcy od daty wydania pisemnego postanowienia pracodawcy o zakwalifikowaniu przedsiębiorstwa do danego układu zbiorowego pracy.
3. Komisja wydaje decyzję odnośnie do odwołania w ciągu 3 miesięcy.
4. Umotywowane odwołanie należy złożyć pisemnie (w formie listu na adres: Actor, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden lub pocztą elektroniczną: [paritaire.commissie@actor.nl](mailto:paritaire.commissie@actor.nl)) do komisji reprezentującej organizację pracodawców i pracowników ogrodnictwa szklarniowego.

### **Artykuł 39A Wykładnia treści postanowień układu zbiorowego pracy**

1. Istnieje komisja doradcza, zajmująca się wykładnią treści postanowień układu zbiorowego pracy.
2. Komisja ta złożona jest z członków przedstawicieli stron układu.
3. Wniosek o wykładnię może zostać złożony przez indywidualnych pracowników i pracodawców oraz osoby przez nich upoważnione.
4. Umotywowane odwołanie należy złożyć pisemnie (w formie listu na adres: Actor, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden lub pocztą elektroniczną: [paritaire.commissie@actor.nl](mailto:paritaire.commissie@actor.nl)) do komisji reprezentującej organizację pracodawców i pracowników ogrodnictwa szklarniowego.

### **Artykuł 39B Spory dotyczące zastosowania układu zbiorowego pracy**

1. Istnieje komisja rozjemcza, zajmująca się rozstrzygnięciem sporów dotyczących zastosowania układu zbiorowego pracy.
2. Komisja ta złożona jest z członków przedstawicieli stron układu.
3. Wniosek o rozstrzygnięcie sporu może zostać złożony przez indywidualnych pracowników i pracodawców oraz osoby przez nich upoważnione.
4. Procedura rozpatrywania sporów została zawarta w regulaminie, patrz: załącznik XIII.
5. Procedura rozpatrywania sporów przez komisję nie wyłącza procedury sądowej.

### **Artykuł 39C Osoba zaufania d/s równego traktowania**

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

### **Artykuł 39D Wymagania dotyczące postawy stron układu zbiorowego pracy**

W kontaktach z pracodawcami i pracownikami strony układu zalecają, by ewentualne spory dotyczące zastosowania i wykładni treści postanowień układu zbiorowego pracy zostały przedstawione do rozstrzygnięcia komisji złożonej z przedstawicieli organizacji pracowników i pracodawców. Strony układu wykazują wstrzemięźliwą postawę w informowaniu prasy i innych organów o sporach między pracodawcami i pracownikami. W szczególności w okresie, w którym Układ Zbiorowy Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego obowiązujący od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia 1 lipca 2015 r. włącznie.

zaangażowany w spór pracodawca i pracownik(cy) mają jeszcze możliwość skierowania wniosku do komisji.

#### **Artykuł 40 Zwolnienie z ustaleń układu zbiorowego pracy**

1. Na wniosek pracodawcy wspólna komisja organizacji pracowników i pracodawców ogrodnictwa szklarniowego ma prawo zwolnić go od obowiązku stosowania się do jednego lub kilku postanowień układu zbiorowego pracy ogrodnictwa szklarniowego.
2. Komisja ta udziela zwolnienia ze względu na istotne powody, dla których wymóg stosowania danych postanowień przez wnioskodawcę byłby nierozsądny. Można mówić o istotnych powodach, jeśli specyfika przedsiębiorstwa wnioskodawcy w znacznej mierze odróżnia je od przedsiębiorstw objętych niniejszym układem zbiorowym pracy.
3. Wniosek o zwolnienie należy złożyć pisemnie (w formie listu na adres: Actor, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden lub pocztą elektroniczną: [paritaire.commissie@actor.nl](mailto:paritaire.commissie@actor.nl)) do wspólnej komisji reprezentującej organizację pracodawców i pracowników ogrodnictwa szklarniowego. Wniosek ten musi zawierać przynajmniej:
  - a. Imię i nazwisko oraz adres wnioskodawcy;
  - b. Podpis wnioskodawcy;
  - c. Szczegółowy opis rodzaju i zakresu wniosku;
  - d. Uzasadnienie wniosku;
  - e. Datę podpisu.Do wniosku należy dołączyć pozytywną opinię rady pracowników lub w przypadku braku takiego organu, zgodę większości pracowników.
4. Wnioskodawca dostarcza wszelkich dodatkowych danych i dokumentów potrzebnych ewentualnie do rozpatrzenia jego wniosku w przewidzianym terminie.
5. Wniosek zostanie rozpatrzony w momencie, gdy dostarczona dokumentacja umożliwia ocenę wniosku.
6. Jeśli wspólna komisja organizacji pracodawców i pracowników uzna to za stosowne, to ma prawo powołać wnioskodawcę, by ustnie uzasadnił swój wniosek. Podczas przesłuchania wnioskodawca może skorzystać z pomocy specjalistów, jak również być reprezentowany przez pełnomocnika. W przypadku, gdy strona chce skorzystać z pomocy ekspertów lub powołać pełnomocnika, informuje o tym pisemnie komisję na 7 dni przed rozpoczęciem posiedzenia.
7. Koszty wnioskodawcy związane z procedurą zwolnienia z ustaleń układu ponosi wnioskodawca.
8. W terminie 2 miesięcy od daty otrzymania pełnej dokumentacji wniosku o zwolnienie z ustaleń układu wspólna komisja organizacji pracodawców i pracowników wydaje pisemne i uzasadnione postanowienie w tej kwestii. W razie konieczności termin wydania postanowienia może zostać przedłużony o jeden miesiąc.
9. Sekretariat wspólnej komisji organizacji pracodawców i pracowników wysyła bezzwłocznie pisemne i uzasadnione postanowienie do wnioskodawcy.
10. Zwolnienie z ustaleń układu może zostać wydane co najwyżej na czas obowiązywania niniejszego układu zbiorowego pracy dla ogrodnictwa szklarniowego. W momencie ustalenia nowego układu wnioskodawca musi ponownie złożyć wniosek o zwolnienie z ustaleń.

#### **Artykuł 41 Wprowadzanie zmian**

- a. Jeśli w czasie obowiązywania niniejszego układu zbiorowego pracy zaistnieją okoliczności nadzwyczajne, w wyniku których, według przynajmniej jednej ze stron układu, konieczne jest

- wprowadzenie zmian, to każda ze stron układu ma prawo do zainicjowania negocjacji na ten temat. Strony zobowiązują się do udziału w rokowaniach.
- b. Strony zachowują prawo do wypowiedzenia układu z istotnych powodów, przez które rozumie się przede wszystkim wdrażanie i efekty nowych ustaw traktujących o ubezpieczeniach społecznych oraz orzecznictwo w tym względzie.

**Artykuł 42      Ustalenia sprzeczne z obecnym układem zbiorowym pracy**

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

**Artykuł 43      Czas trwania i zakończenie układu zbiorowego pracy**

Układ zbiorowy pracy obowiązuje od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia 1 lipca 2015 r. włącznie. Po upływie umówionego okresu układ wygasa bez uprzedniego aktu wypowiedzenia.

## **ZAŁĄCZNIKI**

## **Załącznik I Organ doradczy pracowników, odnośnie do definicji zawartej w art. 2 ust.10**

W odniesieniu do partycypacji pracowniczej Ustawa o Radach Pracowników definiuje obowiązek pracodawców utworzenia rady pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 50 osób (art. 2 ust. 10).

Dla mniejszych przedsiębiorstw ustawa ta przewiduje następujące reguły partycypacji pracowniczej:

Art. 35c ust.1:

“pracodawca prowadzący przedsiębiorstwo, w którym zatrudnionych jest przynajmniej 10, lecz mniej niż 50 osób i w którym nie powołano do życia rady pracowników, może utworzyć przedstawicielstwo pracownicze, składające się z przynajmniej 3 osób wybranych bezpośrednio przez i spośród osób zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie w pisemnym głosowaniu tajnym”.

Art. 35d ust 1:

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

Obie grupy określa się więc pojęciem “przedstawicielstwo pracownicze”.

## Załącznik II

## Trwała zatrudnialność, odnośnie do art. 7 ust. 9

W ostatnich latach pracownicy i pracodawcy coraz więcej uwagi poświęcają zagadnieniom trwałej zatrudnialności, a to znajduje również odbicie w niniejszym układzie zbiorowym pracy. Warunki i stosunki pracy umożliwiające stabilną pracę są konieczne, by pracownicy – niezależnie od ich cech osobistych – przez dłuższy czas mogli w dobrym zdrowiu wykonywać swą pracę produktywnie.

W pierwszym rzędzie chodzi o to, by zdrowych, zmotywowanych pracowników, posiadających wiedzę fachową przez jak najdłuższy czas zatrudniać w przedsiębiorstwach. Zrównoważona polityka zatrudnialności ma na uwadze różnice między poszczególnymi osobami oraz etapami życia, w jakich się znajdują. W stosunkach pracy rozróżniamy następujące 4 aspekty, mające wpływ na zatrudnialność pracowników:

- Warunki zatrudnienia: m.in. regulacje urlopowe, prawo do edukacji, emerytura, urlop opiekuńczy, wynagrodzenie i jego elastyczność;
- Warunki pracy: m.in. czas pracy, obciążenie fizyczne, obciążenie psychiczne, styl pracy i życia, nakład pracy;
- Treść pracy: m.in. treść pracy, fachowość, kompetencje, rozwój i możliwość kariery;
- Stosunki pracy: m.in. styl zarządzania i jego wpływ na pracę i stosunki koleżeńskie.

W zależności od przedsiębiorstwa i zatrudnionych tam pracowników ostateczny kształt proponowanych rozwiązań może się różnić. Aby wyżej wymienione aspekty optymalnie ze sobą współgrały, należy przyjrzeć się występującym między nimi zależnościom. Na przykład: ustalenia układu dotyczące zwolnienia od obowiązku pracy w godzinach nadliczbowych pracowników w podeszłym wieku, oddziałuje na fizyczne obciążenie pozostałych pracowników. Warunki pracy wciąż się zmieniają. Poprawne stosunki między pracownikami są więc niezbędne do zachowania poprawnych warunków pracy.

Regulacje obowiązujące obecnie w ogrodnictwie szklarniowym uszeregowano według czterech wyżej wymienionych aspektów. Poniżej przytoczone zostały ustalenia i przepisy wynikające z układu zbiorowego pracy.

Witryna czterech aspektów:

<b>Warunki zatrudnienia</b>	<b>Warunki pracy</b>	<b>Treść pracy</b>	<b>Stosunki pracy</b>
Ruchomy wymiar czas pracy (36- 42 godzin tygodniowo )	Branżowa RI&E	Szkolenia zawodowe: 5 dni płatnego urlopu szkoleniowego	Regulacja podstawowa wymiaru czasu pracy
Praca w niepełnym wymiarze czasu	Katalog BHP	Szkolenia zawodowe: 5 dni bezpłatnego	Regulacja rozszerzona

Układ Zbiorowy Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego obowiązujący od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia 1 lipca 2015 r. włącznie.



pracy		urlopu szkoleniowego	wymiaru czasu pracy
Ustalenie zwalniające pracowników powyżej 55 roku życia z obowiązku pracy w godzinach nadliczbowych oraz w przesuniętym czasie pracy	Badania lekarskie w zakresie medycyny pracy	Horti Szkoła Zawodowa - Wykaz kierunków szkolenia - Skanowanie rozwoju - Doradcy szkoleniowi	Projekt dotyczący Rady Pracowników
Urlop ze względu na wiek*	Badania lekarskie ze względu na pracę ze środkami ochrony roślin		Centrum Mobilności Z pracy do pracy.
Urlop ze względu na staż pracy*	Stigas: dla ogrodnictwa szklarniowego		
Regulacja 80-90-90*	Stigas: dla sektora		

\*W związku z wprowadzeniem regulacji 80-90-90 od dnia 1 lipca 2015 r. odchodzi się od dni urlopowych przysługujących ze względu na wiek i staż pracy.

#### Opracowanie szczegółowe

- Warunki zatrudnienia

#### Artykuł 11- Ruchomy tygodniowy wymiar czasu pracy i praca w niepełnym wymiarze czasu pracy

Pracodawca i indywidualny pracownik mogą odejść od standardowego tygodniowego czasu pracy w wymiarze 38 godzin i ustalić tygodniowy czas pracy w wymiarze 36, 40 lub 42 godzin. Istnieje również możliwość pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Umożliwia to pracownikowi osiągnięcie równowagi między pracą a życiem prywatnym. Aspekty finansowe, zdrowotne czy obowiązki opiekuńcze mogą odgrywać tu istotną rolę.

#### Artykuł 12 i następne – Czas pracy

Ze względu na sezonowe wahania nakładu pracy regulacje czasu pracy opracowane w niniejszym układzie zbiorowym pracy umożliwiają lepsze dopasowanie rozkładu czasu pracy do jej nakładu (przesunięcie godzin). Pracownicy, którzy ukończyli 55 lat nie mogą być zmuszani do podporządkowania się danej regulacji.

#### Artykuł 23 – Urlop wypoczynkowy i okolicznościowy

W układzie zawarte są dwa ustalenia dotyczące urlopu zależnego od wieku i stażu pracy. Chodzi tu o:

Urlop w zależności od wieku	Godziny	Urlop w zależności od stażu pracy	Godziny
57 -59	7,6	10 lat	7,6
60	15,2	30 lat	15,2
61	22,8	30 lat	22,8
62	30,4		
63	38,0		
64	45,6		

Jeśli dany pracownik ma prawo do obu rodzajów urlopu to suma godzin dodatkowego urlopu nie może rocznie przekroczyć 45,6 godzin.

Pracownicy poniżej 18 roku życia nabywają rocznie, przy zatrudnieniu na pełny etat, 4 dodatkowe dni urlopu.

W czasie obowiązywania niniejszego układu zbiorowego pracy strony układu opracowują brzmienie nowej regulacji dotyczącej osób w podeszłym wieku, która będzie obowiązywała od 1 lipca 2015 r. Na trzy lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego pracownicy będą mogli zmniejszyć wymiar swojego czasu pracy o jeden dzień (lub 20%) otrzymując 90% wynagrodzenia z zachowaniem tego wynagrodzenia jako podstawy składki emerytalnej (tak zwana regulacja 80-90-90). Pracodawcy, których personel skorzysta z danej regulacji, otrzymają rekompensatę finansową. Pracownicy korzystający z danej regulacji rezygnują w zamian za to z dodatkowych dni urlopowych należnych im ze względu na wiek i staż pracy. Od dnia wejścia w życie danej regulacji dotychczas nabyte prawa do dodatkowych dni urlopowych należnych ze względu na wiek i staż pracy zostaną "zamrożone". Dla "młodszych" pracowników opracowuje się specjalny "kupon kariery".

Pracownik odchodzący na emeryturę ma prawo do uczestnictwa w kursie "emerytura w zasięgu ręki". Chęć udziału w kursie można zgłosić na stronie internetowej [www.colland.nl](http://www.colland.nl). Czas poświęcony na udział w kursie opłaca pracownik.

- Warunki pracy

#### Artykuł 6 Branżowa Inwentaryzacja i Ewaluacja Ryzyka (RI&E) i katalog BHP

Opracowano Branżową Inwentaryzację i Ewaluację Ryzyka (RI&E) dla ogrodnictwa szklarniowego. Ponadto opracowany został katalog BHP. Oba instrumenty przyczyniają się aktywnie do poprawy warunków pracy w sektorze.

#### Artykuł 32 - Badania lekarskie w zakresie medycyny pracy i badania lekarskie ze względu na pracę ze środkami ochrony roślin

Układ Zbiorowy Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego obowiązujący od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia 1 lipca 2015 r. włącznie.

Na koszt pracodawcy pracownik ma prawo do poddania się okresowym badaniom lekarskim przeprowadzanym przez lekarza medycyny pracy lub/i badaniom specjalistycznym, jeśli stosuje regularnie w pracy środki ochrony roślin.

<b>Badania lekarskie w zakresie medycyny pracy</b>	
Do 35 lat	Raz na cztery lata
35-44 lata	Raz na trzy lata
45-49 lat	Raz na dwa lata
Od 50 lat	Raz do roku
<b>Badania lekarskie ze względu na pracę ze środkami ochrony roślin</b>	
Niezależnie od wieku dla pracowników stosujących środki ochrony roślin	Dwa razy do roku

Organizacja branżowa/sektora: Stigas

Specjalnie dla ogrodnictwa szklarniowego

- W sektorze opracowano katalog BHP. Objęte nim zostały następujące zagadnienia:
  - Niebezpieczne substancje (ochrona roślin, nawozy płynne);
  - Bezpieczeństwo (system szynowy, wózki widłowe, bezpieczna praca z akumulatorami, praca na wysokościach w szklarni);
  - Obciążenie fizyczne (pchanie i ciągnięcie, powtarzające się czynności, podnoszenie i przenoszenie);
  - Inne (młodzież, zachowanie niepożądane, rotacja zadań oraz nakład pracy/stres).
- Branżowa Inwentaryzacja i Ewaluacja Ryzyka (RI&E) do wypełnienia przez przedsiębiorstwa.
- Witryna z produktami ułatwiającymi pracę w ogrodnictwie szklarniowym

Dla sektora

- Profilaktyczne badania lekarskie (opcjonalnie);
  - Konsultacje dotyczące profilaktyki (konsultacje na temat zdrowej i bezpiecznej pracy są bezpłatne);
  - Analiza miejsca pracy (analiza jest bezpłatna, jeśli analityk powiązany jest z Szasas);
  - Kursy (Służba BHP, profilaktyka, absencja, praca jutra, praca i równowaga. Koszty pokrywa Colland);
  - Skanowanie "witalności" przedsiębiorstw;
  - Absencja i reintegracja zawodowa "pod kontrolą".
- Treść pracy

Układ Zbiorowy Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego obowiązujący od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia 1 lipca 2015 r. włącznie.

## Artykuł 26 – Szkolenie zawodowe

Pracownik ma prawo do płatnego urlopu w wymiarze 10 “połówek” dnia rocznie w celu uczestnictwa w kursach spełniających wymagania kwalifikacyjne opisane w “wykazie grup kursów dla ogrodnictwa szklarniowego” funduszu Fundacji Polityki Pracy Colland. Wybór kursów, na jakie pracownik będzie uczęszczał, powinien być dokonywany w drodze porozumienia między pracodawcą a pracownikiem. Jeśli fundusz nie finansuje określonego kursu, to koszty kursu pokrywa pracodawca.

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

### Szkoła Zawodowa Horti / Instytut Szkoleniowy Agro

Szkoła Zawodowa Horti ([www.hortibedrijfsschool.nl](http://www.hortibedrijfsschool.nl)) oferuje usługi szkoleniowe dla pracodawców i pracowników ogrodnictwa szklarniowego. Szkoła Zawodowa Horti jest częścią inicjatywy szkoleniowej dla szeroko rozumianej branży Rolnictwa i Ogrodnictwa, jakim jest Instytut Szkoleniowy Agro. Misja Szkół Zawodowych Horti zrodziła się z przekonania, iż proces starzenia się społeczeństwa w połączeniu ze spadkiem ilości uczniów edukacji ogrodniczej, spowoduje przez nadchodzące lata niedobór wykwalifikowanych pracowników. Rozwój edukacyjny (obecnego) personelu ogrodnictwa szklarniowego jest niezbędny, by móc konkurować i dostarczać produkty wysokiej jakości.

Główną filozofią założeń Szkoły Zawodowej Horti jest hasło: ‘Kształcenie przez całe życie’.

### Zadania główne :

- Prezentowanie na platformie internetowej wykazu szkoleń dla ogrodnictwa szklarniowego, które odpowiadają wymaganym standardom jakości;
- Drugim kluczowym zadaniem jest doradztwo w zakresie problematyki działalności gospodarczej, dla której rozwiązaniem mogą być odpowiednie szkolenia i rozwój personelu. Doradcy szkoleniowi formułują proponowane rozwiązanie problemu szkoleniowego w porozumieniu z przedsiębiorstwem i szkoleniowcem. Służą również pomocą przy wyszukiwaniu dotacji na szkolenia i kursy oraz ubieganiu się o dotacje;
- Ważnym instrumentem jest skanowanie rozwoju. Pomaga on bowiem pracownikom i ich przełożonym precyzyjnie zdefiniować “problem rozwojowy” i znaleźć do niego odpowiednio dostosowany kurs lub szkolenie. W teście używanym do skanowania rozwoju większość dostępnych stanowisk opisano poprzez kompetencje pracownika, przy czym opisy stanowisk z podręcznika stanowisk połączono z normami kwalifikacyjnymi używanymi w szkolnictwie. Następnie połączono stanowiska z odpowiednimi kursami i szkoleniami. Owe programy szkoleniowe są oferowane przez oddziały szkoleniowe Ośrodków Szkoleniowych Rolnictwa (AOC), Wyższe Szkoły Rolnicze (HAS) i przez instytucje prywatne.

### • Stosunki pracy

Artykuł 12 i Artykuł 14 – Regulacja podstawowa wymiaru czasu pracy i regulacja rozszerzona

Układ Zbiorowy Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego obowiązujący od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia 1 lipca 2015 r. włącznie.

Regulacja podstawowa czasu pracy umożliwia ustalenie odmiennego rozkładu czasu pracy (przesunięcie godzin). Warunkiem jest zgoda większości pracowników.

W regulacji rozszerzonej możliwość przesunięcia rozkładu czasu pracy została poszerzona. Regulacja rozszerzona (lub jej część) wchodzi w życie, jeśli pracodawca uzyskał zgodę organu przedstawicielskiego pracowników. W przypadku braku takiego organu w danym przedsiębiorstwie pracodawca musi uzyskać zgodę 2/3 pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony lub na przynajmniej rok. W przedsiębiorstwie zatrudniającym mniej niż 10 pracowników, w którym nie funkcjonuje organ przedstawicielski pracowników, pracodawca może zastosować postanowienia regulacji rozszerzonej (lub jej części) w porozumieniu z indywidualnym pracownikiem.

### Projekt Partycypacji Pracowniczej

Strony układu zbiorowego pracy dla ogrodnictwa szklarniowego zgodnie ustaliły potrzebę badania i promocji partycypacji pracowniczej. W porozumieniu tym ustalono, iż pracodawcy w roku 2013 i 2014 mają możliwość korzystania z bezpłatnego serwisu w celu usprawnienia/optimalizacji komunikacji wewnętrznej w przedsiębiorstwach.

Praktyka wykazuje bowiem, iż zorganizowany dialog prowadzi do lepszego zarządzania przedsiębiorstwami, z korzyścią zarówno dla pracodawców, jak i pracowników.

Celem projektu jest dostosowanie komunikacji wewnętrznej w przedsiębiorstwie do sposobu zarządzania, co w efekcie może prowadzić do powołania organu partycypacji pracowniczej (na przykład przedstawicielstwa pracowników czy Rady pracowników). Wiele z instytucji certyfikujących uwzględniło powyższe zagadnienie w swoich założeniach społecznych.

Różnego rodzaju zmiany następują po sobie w szybkim tempie. Aby sprostać konkurencji, potrzebna jest wciąż większa doza kreatywności. Sytuacja ta stanowi wyzwanie nie tylko dla przedsiębiorców, ale również dla pracowników. Wiele elementów innowacyjnych wprowadza się do procesu pracy, tak jakby było to zupełnie oczywiste. Zagadnienia o charakterze społecznym omawia się indywidualnie. Wspólne omawianie tych zagadnień przyczynia się do zwiększenia motywacji, siły działania i akceptacji.

### Centrum Mobilności ogrodnictwa szklarniowego

Centrum Mobilności ogrodnictwa szklarniowego ma za zadanie wspierać pracowników ogrodnictwa szklarniowego, którzy utracili pracę lub stali się zbyteczni, w znalezieniu nowego zatrudnienia, tak aby zachować w sektorze ich wiedzę i doświadczenie.

Centrum Mobilności oferuje swoje usługi pracownikom branży,:

- którzy niedawno utracili pracę z powodu upadłości lub reorganizacji;
- którym nie przedłużono umowy o pracę na czas określony;
- którzy stali się zbyteczni i którym grozi (w niedługim czasie) zwolnienie z pracy.

Pracodawcy poszukujący nowych pracowników mogą bezpłatnie zgłaszać oferty pracy do Centrum Mobilności

Centrum Mobilności powstało w sektorze ogrodnictwa szklarniowego i funkcjonuje dla tego sektora. Pracownicy centrum łączą szerokie doświadczenie w zakresie mediacji pracy z rozległą wiedzą o

Układ Zbiorowy Pracy dla Ogródnictwa Szklarniowego obowiązujący od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia 1 lipca 2015 r. włącznie.

sektorze ogrodnictwa szklarniowego. Pracując zarówno dla pracodawców, jak i pracowników są w stanie szybko doprowadzić do spotkania zainteresowanych stron.

Centrum Mobilności jest fundacją. Zarząd stanowią przedstawiciele organizacji pracodawców i pracowników.

Aktualne informacje znajdują się na stronie internetowej: [www.mobiliteitscentrumglastuinbouw.nl](http://www.mobiliteitscentrumglastuinbouw.nl). Kontakt telefoniczny pod numerem 0800-22 33 880 jest możliwy od poniedziałku do piątku między godziną 8.30 a godziną 17.00.

## Załącznik III Siatka referencyjna stanowisk, odnośnie do art. 16

### d. Siatka referencyjna

Dział	10. Produkcja	20. Logistyka	30. Jakość	40. Technika	50. Handel	60. Administracja i ICT	70. Staff&Facility
Grupa							
A. 1-20							
B. 21-35	01. Pracownik ogrodnictwa szklarniowego II						01. Pracownik gospodarczy
C.36-50	02. Pracownik ogrodnictwa szklarniowego I 06.Operator maszyn II	01. Pracownik kompletujący zamówienia					02. Pracownik stołówki
D.51-65	03. Pracownik uprawy II 07. Operator maszyn I	02.Kierowca wózków widłowych 03. Pracownik logistyki					
E.66-85	04. Pracownik uprawy I	04. Kierowca krajowy	01. Pracownik laboratorium/ Laborant			01. Pracownik administracyjny	03. Recepcjonistka Telefonistka
F.86-105	05. Samodzielny pracownik uprawy			02. Pracownik (ogólno) techniczny II		02. Pracownik księgowości	
G.106-125	08. Brygadzysta uprawy 11. Specjalista d/s ochrony roślin			01. Pracownik serwisu 03. Pracownik (ogólno) techniczny I	01. Pracownik działu sprzedaży		
H.126-145	09. Kierownik uprawy 10. Specjalista uprawy	05. Kierownik logistyki				03. Księgowy /Kierownik administracji	
> układ							
K.146-165	12. Kierownik główny	06. Pracownik eksportu				05.Pracownik działu ICT	
L.166-185				04.Kierownik serwisu	02. Sprzedawca		
M.186-205	13. Dyrektor do spraw produkcji/ manager					Kierownik działu finansowego	04. HR Advisor

Adresy stron zawierających układ zbiorowy pracy: patrz załącznik XVII

Komisja Odwoławcza d/s Klasyfikacji Stanowisk

Na adres:

Actor

Stationsweg 1

3445 AA Woerden

088-32 92 030

Układ Zbiorowy Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego obowiązujący od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia 1 lipca 2015 r. włącznie.

Część procedury odwoławczej z Podręcznika Klasyfikacji Stanowisk Ogrodnictwa Szklarniowego.

### **Część I E. Procedura sprzeciwu i odwołania**

Według Układu Zbiorowego Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego pracownik ma prawo zakwestionowania i odwołania się od postanowienia pracodawcy dotyczącego klasyfikacji stanowiska pracownika. Jeśli pracownik uważa, że stanowisko, jakie zajmuje nie jest lub, w przypadku zmiany stanowiska, już nie jest odpowiednio opisane i zaklasyfikowane do właściwej grupy stanowisk, to może on wszcząć procedurę sprzeciwu i odwołania. W procedurze tej rozróżnia się dwie fazy:

- Faza sprzeciwu (u pracodawcy)
- Faza odwołania (w Centralnej Komisji Odwoławczej)

#### **Faza sprzeciwu**

Przed rozpoczęciem fazy sprzeciwu pracownik powinien próbować dojść do porozumienia z pracodawcą na drodze polubownej. Pracownik musi wnieść swój sprzeciw pisemnie w terminie 30 dni od daty ogłoszenia postanowienia o klasyfikacji stanowiska. Pracodawca musi z kolei w ciągu 30 dni od daty otrzymania sprzeciwu, podjąć decyzję czy klasyfikacja stanowiska zostanie utrzymana czy zmieniona. W sumie czas rozpatrywania sprzeciwu może trwać maksymalnie 60 dni.

W razie braku reakcji pracodawcy w terminie 30 dni, pracownik może uznać sprzeciw za odrzucony. Może on wówczas zainicjować procedurę odwoławczą.

#### **Faza odwołania**

Jeśli faza sprzeciwu nie przyniosła pracownikowi pożądanego rezultatu, może się on odwołać do Centralnej Komisji Odwoławczej.<sup>2</sup> Procedura odwoławcza jest przeznaczona dla wszystkich pracowników, zarówno zrzeszonych, jak i niezrzeszonych. W skład Centralnej Komisji Odwoławczej wchodzi czterech członków: dwaj członkowie powoływani są przez organizacje pracowników, pozostali dwaj przez organizacje pracodawców, które były zaangażowane w proces zawarcia Układu Zbiorowego Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego.

Odwołanie musi zostać wniesione do Komisji Odwoławczej d/s Klasyfikacji Stanowisk w ciągu 15 dni od daty otrzymania odpowiedzi na sprzeciw. Jeśli pracodawca nie odpowiedział na sprzeciw w przewidzianym terminie 30 dni, to odwołanie należy wnieść w ciągu 15 dni po upływie terminu, w jakim pracodawca powinien być zareagować.

Centralna Komisja Odwoławcza zażąda wówczas, od odwołującego się, i ewentualnie od pracodawcy, następujących dokumentów:

- opisu stanowiska, którego dotyczy odwołanie. Należy tego dokonać przez wypełnienie formularza ORBA® i/ lub przez dostarczenie opisu stanowiska. Wypełniony formularz lub opis stanowiska musi być zaakceptowany i podpisany zarówno przez pracownika wykonującego daną funkcję, jak i przez pracodawcę.

---

<sup>2</sup> Adres Centralnej Komisji Odwoławczej d/s Klasyfikacji Stanowisk:

Komisja Odwoławczej d/s Klasyfikacji Stanowisk

Na adres:

Actor

Stationsweg 1

3445 AA Woerden

088 – 32 92 030



- formularza klasyfikacji stanowisk, za pomocą którego pracodawca poinformował pracownika o swojej decyzji o klasyfikacji stanowiska.
- pisemnej odpowiedzi pracodawcy na sprzeciw pracownika z fazy sprzeciwu.
- pisemnej argumentacji pracownika, dotyczącej powodów jego odwołania.

Centralna Komisja Odwoławcza ocenia prawidłowość wniesienia odwołania. Czy odwołanie to dotyczy rzeczywiście sporu w sprawie klasyfikacji stanowiska, czy też wchodzi tu w grę inne aspekty, nie mające nic wspólnego z klasyfikacją stanowiska?

Komisja Odwoławcza podejmując się rozpatrzenia odwołania korzysta z pomocy i doradztwa biegłych w sprawach klasyfikacji stanowisk ze strony organizacji pracodawców i pracowników. Komisja Odwoławcza podejmuje decyzję zgodną z jednomyślną decyzją biegłych. Centralna Komisja Odwoławcza i/lub biegli mogą zadecydować o potrzebie przesłuchania stron. Centralna Komisja Odwoławcza wydaje swoje postanowienie nie później niż po upływie 3 miesięcy od daty otrzymania odwołania. Postanowienie komisji jest wiążące dla obu zaangażowanych stron.

Komisja może również odmówić rozpatrzenia odwołania. Mogą być ku temu różne powody. W takim przypadku komisja poinformuje odwołującego się o powodach nierozpatrzenia jego odwołania. Jeśli pracownik nie zgadza się z podanym powodem, a jest członkiem związków zawodowych, to może zwrócić się do przedstawiciela związku. Przedstawiciel ten przedstawi wówczas odwołanie pracownika ekspertowi d/s klasyfikacji stanowisk własnego związku oraz ekspertowi AWWN. Jeśli podejmą się oni rozpatrzenia odwołania i ich ocena będzie jednomyślna, to stanowisko ekspertów będzie wówczas wiążące.

Jeśli pracownik nie jest członkiem jednej z organizacji pracowników, które były zaangażowane w proces zawarcia niniejszego układu, to powinien zgłosić się do Komisji Odwoławczej d/s Klasyfikacji Stanowisk. W takim wypadku odwołanie zostanie rozpatrzone przez eksperta d/s klasyfikacji stanowisk AWWN. Jeśli podejmie się on rozpatrzenia odwołania, to jego opinia będzie wiążąca.

## Załącznik V

## Płaca i wyjaśnienia, odnośnie do art. 18

- A:** Wyjaśnienie dotyczące sposobu obliczania płac w Układzie Zbiorowym Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego.  
**B i C:** Tabela płac skali B.  
Przy rozpoczęciu pracy po 1 lipca 2005 r. Patrz art. 17 ust. 2 lit. A.  
**D i E:** Tabela płac skali A, poprzednio obowiązująca skala płac.  
Patrz art. 17 ust. 2 lit. B.  
**F:** Ustawowe Minimalne Wynagrodzenie (WML).

### A. Wyjaśnienie dotyczące sposobu obliczania płac w Układzie Zbiorowym Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego

- Przy obliczaniu wypłaty miesięcznej używa się następującego wzoru:  
$$\frac{\text{Stawka godzinowa} \times \text{ilość godzin w tygodniu} \times 52,2}{12}$$
- Podwyżki płac obliczane są od kwot przewidzianych dla pracowników w wieku od 21 do 64 lat.
- Stawki godzinowe: kwoty zaokrągla się do dwóch miejsc po przecinku.
  - Płace pracowników młodocianych: pochodna stawki godzinowej stopnia 1, zaokrąglona do dwóch miejsc po przecinku.
- Płace w skali B2 (Skala płac A): wynagrodzenie początkowe w B2 rozpoczyna się na 3 stopniu skali.
- Stopa procentowa płac pracowników młodocianych:

15 lat:	40%
16 lat:	50%
17 lat:	60%
18 lat:	70%
19 lat:	80%
20 lat:	90%

**Tabela płac skali B**

W tabelach B i C znajdują się tabele płac skali B. Dotyczą one pracowników, którzy rozpoczęli pracę po 1 lipca 2005 r. Patrz: art. 17 ust. 2 lit A.

**B. Tabela płac skali B od dnia 1 stycznia 2014 r.**

Przy obliczeniach zastosowano podwyżkę płac w wysokości 0,75% w stosunku do kwot obowiązujących od 1 lipca 2013 r.

Punkty Orba	21-35	36-50	51-65	66-85	86-105	106-125	126-145
Stopień/skala	B	C	D	E	F	G	H
15 lat	WML 23 lata * 0,40	€ 4,05	€ 4,12	€ 4,28	€ 4,50	€ 4,77	€ 5,20
16 lat	WML 23 lata * 0,50	€ 5,06	€ 5,15	€ 5,36	€ 5,62	€ 5,97	€ 6,50
17 lat	WML 23 lata * 0,60	€ 6,07	€ 6,17	€ 6,43	€ 6,74	€ 7,16	€ 7,79
18 lat	WML 23 lata * 0,70	€ 7,08	€ 7,20	€ 7,50	€ 7,87	€ 8,35	€ 9,09
19 lat	WML 23 lata * 0,80	€ 8,10	€ 8,23	€ 8,57	€ 8,99	€ 9,54	€ 10,39
20 lat	WML 23 lata * 0,90	€ 9,11	€ 9,26	€ 9,64	€ 10,12	€ 10,74	€ 11,69
21 do 64 lat							
1	WML 23 lata	€ 10,12	€ 10,29	€ 10,71	€ 11,24	€ 11,93	€ 12,99
2	WML 23 lata * 1,017	€ 10,52	€ 10,71	€ 11,13	€ 11,69	€ 12,40	€ 13,52
3	WML 23 lata * 1,031	€ 10,93	€ 11,13	€ 11,57	€ 12,16	€ 12,90	€ 14,06
4	€ 9,41	€ 11,38	€ 11,57	€ 12,04	€ 12,64	€ 13,41	€ 14,64
5	€ 9,97	€ 11,85	€ 12,04	€ 12,52	€ 13,19	€ 13,94	€ 15,21
6	€ 10,56	€ 12,31	€ 12,52	€ 13,01	€ 13,68	€ 14,48	€ 15,82
7	€ 11,12	€ 12,80	€ 13,26	€ 13,54	€ 14,24	€ 15,08	€ 16,46
8				€ 14,09	€ 14,80	€ 15,67	€ 17,12
9					€ 15,39	€ 16,31	€ 17,82
10						€ 16,95	€ 18,52
11							€ 19,25

**C. Tabela płac skali B od dnia 1 marca 2015 r.**

Przy obliczeniach zastosowano podwyżkę płac w wysokości 1% w stosunku do kwot obowiązujących od dnia 1 stycznia 2014 r.

**Stawki godzinowe pracowników stałych i sezonowych**

Punkty Orba	21-35	36-50	51-65	66-85	86-105	106-125	126-145
Stopień/skala	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>
15 lat	WML 23 lata * 0,40	€ 4,09	€ 4,16	€ 4,33	€ 4,54	€ 4,82	€ 5,25
16 lat	WML 23 lata * 0,50	€ 5,11	€ 5,20	€ 5,41	€ 5,68	€ 6,03	€ 6,56
17 lat	WML 23 lata * 0,60	€ 6,13	€ 6,23	€ 6,49	€ 6,81	€ 7,23	€ 7,87
18 lat	WML 23 lata * 0,70	€ 7,15	€ 7,27	€ 7,57	€ 7,95	€ 8,44	€ 9,18
19 lat	WML 23 lata * 0,80	€ 8,18	€ 8,31	€ 8,66	€ 9,08	€ 9,64	€ 10,50
20 lat	WML 23 lata * 0,90	€ 9,20	€ 9,35	€ 9,74	€ 10,22	€ 10,85	€ 11,81
21 do 64 lat							
1	WML 23 lata	€ 10,22	€ 10,39	€ 10,82	€ 11,35	€ 12,05	€ 13,12
2	WML 23 lata * 1,017	€ 10,63	€ 10,82	€ 11,24	€ 11,81	€ 12,52	€ 13,66
3	WML 23 lata * 1,031	€ 11,04	€ 11,24	€ 11,69	€ 12,28	€ 13,03	€ 14,20
4	€ 9,50	€ 11,49	€ 11,69	€ 12,16	€ 12,77	€ 13,54	€ 14,79
5	€ 10,07	€ 11,97	€ 12,16	€ 12,65	€ 13,32	€ 14,08	€ 15,36
6	€ 10,67	€ 12,43	€ 12,65	€ 13,14	€ 13,82	€ 14,62	€ 15,98
7	€ 11,23	€ 12,93	€ 13,39	€ 13,68	€ 14,38	€ 15,23	€ 16,62
8				€ 14,23	€ 14,95	€ 15,83	€ 17,29
9					€ 15,54	€ 16,47	€ 18,00
10						€ 17,12	€ 18,71
11							€ 19,44

### Tabela płac skali A

W tabelach D i E znajdują się tabele płac skali A. Dotyczą one ograniczonej grupy pracowników, którzy rozpoczęli pracę przed 1 lipca 2005 r. oraz pracowników, którzy w latach 2003 i 2004 przepracowali przynajmniej 1200 godzin dla tego samego pracodawcy. Patrz: art. 17 ust. 2 lit. B. Do wszystkich innych pracowników ma zastosowanie tabela płac skali B, tabele B i C.

### D. Tabela płac skali A od 1 stycznia 2014 r.

Przy obliczeniach zastosowano podwyżkę płac w wysokości 0,75% w stosunku do kwot obowiązujących od dnia 1 lipca 2013 r.

### Stawki godzinowe pracowników stałych i sezonowych

Wiek	Grupa B-1	Grupa B-2	Grupa C	Grupa D	Grupa E	Grupa F	Grupa G	Grupa H
15 lat	€ 3,77	€ 4,00	€ 4,66	€ 4,96	€ 5,20	€ 5,46	€ 5,68	€ 5,90
16 lat	€ 4,71	€ 5,01	€ 5,82	€ 6,20	€ 6,51	€ 6,83	€ 7,11	€ 7,37
17 lat	€ 5,65	€ 6,01	€ 6,98	€ 7,43	€ 7,81	€ 8,19	€ 8,53	€ 8,84
18 lat	€ 6,59	€ 7,01	€ 8,15	€ 8,67	€ 9,11	€ 9,56	€ 9,95	€ 10,32
19 lat	€ 7,54	€ 8,01	€ 9,31	€ 9,91	€ 10,41	€ 10,92	€ 11,37	€ 11,79
20 lat	€ 8,48	€ 9,01	€ 10,48	€ 11,15	€ 11,71	€ 12,29	€ 12,79	€ 13,27
21 do 64 lat								
1-szy rok na stanowisku	€ 9,42		€ 11,64	€ 12,39	€ 13,01	€ 13,65	€ 14,21	€ 14,74
2-gi rok na stanowisku	€ 9,73		€ 11,86	€ 12,56	€ 13,22	€ 13,82	€ 14,38	€ 14,92
3-ci rok na stanowisku	€ 10,01	€ 10,01	€ 12,02	€ 12,74	€ 13,40	€ 14,01	€ 14,59	€ 15,11
4-ty rok na stanowisku	€ 10,30	€ 10,30	€ 12,19	€ 12,93	€ 13,57	€ 14,21	€ 14,74	€ 15,30
5-ty rok na stanowisku	€ 10,62	€ 10,62	€ 12,39	€ 13,09	€ 13,74	€ 14,38	€ 14,92	€ 15,48
6-ty rok na stanowisku	€ 10,89	€ 10,89	€ 12,56	€ 13,30	€ 13,93	€ 14,59	€ 15,11	€ 15,66
7-my rok na stanowisku	€ 11,19	€ 11,19	€ 12,74	€ 13,49	€ 14,12	€ 14,74	€ 15,30	€ 15,84
8-my rok na stanowisku	€ 11,50	€ 11,50	€ 12,93	€ 13,65	€ 14,30	€ 14,92	€ 15,48	€ 16,03
9-ty rok na stanowisku		€ 11,78						
10-ty rok na stanowisku		€ 12,07						

**E. Tabela płac skali A od dnia 1 marca 2015 r.**

Przy obliczeniach zastosowano podwyżkę płac w wysokości 1% w stosunku do kwot obowiązujących od dnia 1 stycznia 2014 r.

Wiek	Grupa B-1	Grupa B-2	Grupa C	Grupa D	Grupa E	Grupa F	Grupa G	Grupa H
15 lat	€ 3,80	€ 4,04	€ 4,70	€ 5,00	€ 5,26	€ 5,52	€ 5,74	€ 5,96
16 lat	€ 4,76	€ 5,06	€ 5,88	€ 6,26	€ 6,57	€ 6,90	€ 7,18	€ 7,45
17 lat	€ 5,71	€ 6,07	€ 7,06	€ 7,51	€ 7,88	€ 8,27	€ 8,61	€ 8,93
18 lat	€ 6,66	€ 7,08	€ 8,23	€ 8,76	€ 9,20	€ 9,65	€ 10,05	€ 10,42
19 lat	€ 7,61	€ 8,09	€ 9,41	€ 10,01	€ 10,51	€ 11,03	€ 11,48	€ 11,91
20 lat	€ 8,56	€ 9,10	€ 10,58	€ 11,26	€ 11,83	€ 12,41	€ 12,92	€ 13,40
21 do 64 lat:								
1-szy rok na stanowisku	€ 9,51		€ 11,76	€ 12,51	€ 13,14	€ 13,79	€ 14,35	€ 14,89
2-gi rok na stanowisku	€ 9,83		€ 11,98	€ 12,69	€ 13,35	€ 13,96	€ 14,52	€ 15,07
3-ci rok na stanowisku	€ 10,11	€ 10,11	€ 12,14	€ 12,87	€ 13,53	€ 14,15	€ 14,74	€ 15,26
4-ty rok na stanowisku	€ 10,40	€ 10,40	€ 12,31	€ 13,06	€ 13,71	€ 14,35	€ 14,89	€ 15,45
5-ty rok na stanowisku	€ 10,73	€ 10,73	€ 12,51	€ 13,22	€ 13,88	€ 14,52	€ 15,07	€ 15,63
6-ty rok na stanowisku	€ 11,00	€ 11,00	€ 12,69	€ 13,43	€ 14,07	€ 14,74	€ 15,26	€ 15,82
7-my rok na stanowisku	€ 11,30	€ 11,30	€ 12,87	€ 13,62	€ 14,26	€ 14,89	€ 15,45	€ 16,00
8-my rok na stanowisku	€ 11,62	€ 11,62	€ 13,06	€ 13,79	€ 14,44	€ 15,07	€ 15,63	€ 16,19
9-ty rok na stanowisku		€ 11,90						
10-ty rok na stanowisku		€ 12,19						

## F. Ustawowe Minimalne Wynagrodzenie

Patrz: art. 9, 9A i art.18 ust. 3 Układu Zbiorowego Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego.

### Dane z dnia 1 lipca 2014 r i 1 stycznia 2015 r.

Ustawowe Minimalne Wynagrodzenie (WML)	za godzinę(*)	za tydzień	za miesiąc
W dniu 1 lipca 2014 r.	€ 9,08	€ 345,05	€ 1.495,20
W dniu 1 stycznia 2015 r.	€ 9,12	€ 346,55	€ 1.501,80

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

Od dnia 1 lipca 2014 r. stawka godzinowa ustawowego minimalnego wynagrodzenia wynosi więc: € 9,08 (= € 345,05 podzielone przez 38).

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

### Dane od dnia 1 stycznia 2015 r.

Co roku w dniu 1 stycznia i 1 lipca aktualizowana jest wysokość ustawowego minimalnego wynagrodzenia. Aktualne stawki znajdują się na stronie internetowej:  
<http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw>

<u>Ustawowe stopy procentowe pracowników młodocianych</u>	wiek	% WML
	22 lata	85%
	21 lat	72,5%
	20 lat	61,5%
	19 lat	52,5%
	18 lat	45,5%
	17 lat	39,5%
	16 lat	34,5%
	15 lat	30%

## **Załącznik VI**

### **Fundusz społeczny Fundacji Polityki Rynku Pracy Colland, odnośnie do art.26, 27, 33, 34B i 35**

Od dnia 1 stycznia 2005 r. fundusze socjalne rolnictwa i sektora przyrodniczego zostały zgrupowane w trzech klastrach: Emerytura, Ubezpieczenia i Polityka Rynku Pracy. "Colland" to połączenie regulacji społecznych dla rolnictwa i sektora przyrodniczego. Ze względu na fakt, iż BPL jest autonomicznym funduszem emerytalnym, działa on pod własnym znakiem firmowym i nie używa loga Colland.

Poniżej krótkie podsumowanie regulacji wchodzących w skład wyżej wymienionych trzech klastrów.

#### **Emerytura**

Klaster "Emerytura" składa się z funduszy BPL i Suwas I, które funkcjonują autonomicznie.

Usługi oferowane pracownikom i pracodawcom dotyczą:

Regulacji emerytalnej oraz regulacji dotyczącej wcześniejszej emerytury VUT (SUWAS I).

Regulacja BPL zostanie bliżej objaśniona w załączniku X, a SUWAS I w załączniku XII.

#### **Ubezpieczenia**

Ubezpieczenia to drugi klaster Colland. Tworzy go niezależnie działające Towarzystwo

Ubezpieczeniowe SAZAS. Usługi oferowane pracownikom i pracodawcom dotyczą:

Wypłaty wynagrodzenia w czasie choroby;

Reintegracji pracowników i pośrednictwa w sprawach długiego oczekiwania na pomoc medyczną;

Doradztwa i pomocy w procesach reintegracyjnych 1-szego i 2-iego stopnia wynikających z

regulacji "Poortwachter", m.in. transferu pracownika do innego pracodawcy ;

Uzupełnienia świadczeń wynikających z ustaw WAO i WIA;

Ubezpieczenia ryzyka własnego wynikającego z ustawy WGA;

Zarządzania absencją pracowniczą oraz reintegracji pracownika w czasie niezdolności do pracy przez Służbę medycyny pracy;

Projektu "Nieobecność pod kontrolą" (bezpłatnie, jeśli dotyczy działań zapobiegawczych).

Aby uzyskać więcej informacji prosimy o kontakt z SAZAS; telefon: 071-5689199 lub przez

pocztę elektroniczną: [info@sazas.nl](mailto:info@sazas.nl). Więcej informacji można również znaleźć na stronie

internetowej: [www.sazas.nl](http://www.sazas.nl)

#### **Polityka Rynku Pracy**

Trzecim klastrem jest Polityka Rynku Pracy. Składa się on z niezależnie funkcjonujących funduszy: Suwas II, funduszu przejściowego oraz funduszu Polityki Rynku Pracy Colland.

Z wyżej wymienionych funduszy pracodawcy i pracownicy mogą otrzymać dotacje na:

- kursy;

- regulacje przejściowe (wypłata wynagrodzenia podczas przestoju pracy spowodowanego niekorzystnymi warunkami atmosferycznymi)

- regulację SUWAS II (VUT);

Aktualne informacje na temat regulacji i wysokości składek znajdują się na stronie internetowej

Colland: [www.collandarbeidsmarkt.nl](http://www.collandarbeidsmarkt.nl). Z pytaniami można zwrócić się do działu obsługi klienta

Colland pod numerem telefonu – 0900 - 040 13 28 (czynny od poniedziałku do piątku od godziny 9.00 do 17.00, koszty rozmowy według stawek lokalnych).



## Załącznik VII Regulacja wypłat w okresie choroby (SAZAS), odnośnie do art. 34C.

### Ubezpieczenie wypłat w okresie niezdolności do pracy

Dzięki Towarzystwu Ubezpieczeniowemu SAZAS pracodawcy oraz związki zawodowe sektora rolniczego udostępniają ubezpieczenie na wypadek niezdolności do pracy. Ubezpieczenie to oferuje pakiet podstawowy finansowany przez pracodawcę oraz pakiet dodatkowy dla pracownika. Pracodawca może wybrać jeden z pięciu możliwych wariantów wypłat z SAZAS, aby wywiązać się z obowiązku wypłaty wynagrodzenia pracownikowi niezdolnemu do pracy przez pierwsze dwa lata choroby.

Pracownik zatrudniony u pracodawcy korzystającego z usług SAZAS, otrzymuje automatycznie ubezpieczeniowy pakiet dodatkowy, chyba że rezygnuje z niego na własną prośbę. Za pakiet dodatkowy (pakiet PLUS) pracownik płaci składkę w wysokości 0,75% wynagrodzenia (za rok 2014). W 2015 roku wysokość składki wynosi 0,79% wynagrodzenia.

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

- przez drugie pół roku choroby: 10%. Razem z wynagrodzeniem wypłacanym przez pracodawcę daje to w sumie 100% wynagrodzenia;
- w drugim roku choroby: 15%. Razem z wynagrodzeniem wypłacanym przez pracodawcę daje to również w tym przypadku w sumie 100% wynagrodzenia;
- od trzeciego do siódmego roku choroby (to jest przez pierwsze pięć lat w WIA): 10% uzupełnienia obliczonego na podstawie wynagrodzenia ubezpieczonego.

W pakiecie dodatkowym ubezpieczona jest także częściowa utrata zarobków, tzw. "WGA-hiaat". W przypadku zaistnienia niedoboru dochodów wynikających z regulacji WGA SAZAS uzupełnia świadczenie WGA do maksymalnie 70% ostatnio otrzymywanego wynagrodzenia (podstawa obliczeń nie może jednak przewyższać dziennej ustawowej maksymalnej stawki wynagrodzenia). Wypłata ubezpieczenia, w przypadku ciągłego istnienia niedoboru dochodów wynikającego z WGA, trwa do 67 roku życia pracownika. W tym przypadku zakłada się, iż sytuacja związana z niedoborem dochodów nie ulegnie zmianie.

W wypadku odstąpienia od ubezpieczenia przez pracodawcę, pracownik ma możliwość samodzielnego kontynuowania udziału w ubezpieczeniu dodatkowym. Chęć kontynuacji pracownik musi zgłosić w ciągu dwóch miesięcy po zakończeniu ubezpieczenia. W takim wypadku płaci on składkę w wysokości 0,95% wynagrodzenia (za rok 2014). W 2015 roku wysokość składki wynosi 0,99% wynagrodzenia. W przypadku nieterminowego zgłoszenia chęci kontynuacji ubezpieczenia należy przedstawić świadectwo zdrowia.

SAZAS oferuje również ubezpieczenie na wypadek niezdolności do pracy dla osób pracujących w rolnictwie na własny rachunek. Oferowane są także pakiety ubezpieczeń dotyczących osób częściowo niezdolnych do pracy (pokrycie WIA): Plus WIA osobny i Plus WIA 67.

### Zarządzanie absencją pracowniczą

We współpracy z niezależną organizacją SAZAS oferuje prócz pakietu podstawowego także pomoc w zarządzaniu absencją pracowniczą. Utworzono trzy warianty owego dodatkowego ubezpieczenia: całościowe i podstawowe zarządzanie absencją pracowniczą oraz "reżyseria własna". Pakiety są dostosowane do potrzeb sektora rolniczego i przyrodniczego.

Niniejszy załącznik został napisany z największą starannością. Treść załącznika nie ma jednak wiążącej mocy prawnej. Aby uzyskać więcej informacji prosimy o kontakt z SAZAS ServiceDesk; przez telefon: 071-5689199 lub przez pocztę elektroniczną: [info@sazas.nl](mailto:info@sazas.nl). Więcej informacji można również znaleźć na stronie internetowej: [www.sazas.nl](http://www.sazas.nl).

## **Załącznik VIII            Pracodawcy dbają o ubezpieczenie od ryzyka częściowej utraty zarobków przez osoby częściowo niezdolne do pracy (WGA-hiaat), odnośnie do art. 34C i załącznika VII**

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

### **Co mówi o tym układ zbiorowy pracy?**

W Układzie Zbiorowym Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego ustalono, iż pracodawca ma obowiązek zaoferowania pracownikom możliwości ubezpieczenia „WGA-hiaat”. Pracodawca ma zazwyczaj możliwość łatwiejszego i tańszego zaoferowania takiego ubezpieczenia w porównaniu z pracownikiem, który musiałby ubezpieczać się na własną rękę. Pracownik może, ale nie musi zaakceptować oferty pracodawcy dotyczącej ubezpieczenia „WGA-hiaat”. Składka opłacana jest przez pracownika. Pracownik może płacić składki samodzielnie, ale może także umówić się z pracodawcą na automatyczne odprowadzanie składki z wypłaty wynagrodzenia.

### **Co to jest “WGA-hiaat”?**

“WGA-hiaat” [luka WGA] to utrata części zarobków w przypadku długotrwałej niezdolności do pracy.

Pracownik częściowo niezdolny do pracy otrzymuje po dwóch latach choroby zasiłek WIA. Wysokość zasiłku WIA jest zależna od wysokości wynagrodzenia, jakie pracownik otrzymywał przed chorobą. Pracownik zachowuje prawo do zasiłku WIA, jeśli wykonuje pracę w wymiarze odpowiadającym 50% swojej zdolności do pracy. W przypadku, gdy nie jest to możliwe - na przykład ze względu na utratę miejsca pracy – pracownik otrzymuje zasiłek WGA. Zasiłek ten jest obliczany na podstawie ustawowego wynagrodzenia minimalnego i jest w związku z tym niższy niż zasiłek WIA. Różnica ta wynosi czasami setki euro. Taka utrata zarobków to “WGA-hiaat”.

Umowa ubezpieczenia “WGA-hiaat” jest często zawierana. Większość ubezpieczycieli zajmujących się ubezpieczeniami chorobowymi czy ubezpieczeniami na wypadek niezdolności do pracy ma w ofercie ubezpieczenie “WGA-hiaat”. Z ubezpieczenia tego wypłacane są dodatki do zasiłku WGA w przypadku “niemożności wykorzystania części zdolności do pracy”.

### **SAZAS**

SAZAS, Towarzystwo Ubezpieczeniowe sektora rolniczego i przyrodniczego, jest jednym z dwóch ubezpieczycieli pokrywających ryzyko częściowej utraty zarobków [WGA-hiaat]. Jeśli pracodawca zawarł umowę ubezpieczenia na wypadek nieobecności w pracy w SAZAS, to SAZAS zaoferuje jego pracownikom automatycznie ubezpieczenie “WGA-hiaat”. Bezwłocznie po zgłoszeniu pracownika do ubezpieczenia na wypadek nieobecności w pracy, pracownik otrzymuje ofertę ubezpieczenia “WGA-hiaat” w formie ubezpieczenia dodatkowego (pakiet PLUS).

Ubezpieczenie to zapewnia pracownikowi dochody w wysokości przynajmniej 70% ubezpieczonego wynagrodzenia rocznego. W sytuacji, kiedy pracownik wykonuje pracę, procent ten może być wyższy.

### **Niezrzeszeni w SAZAS**

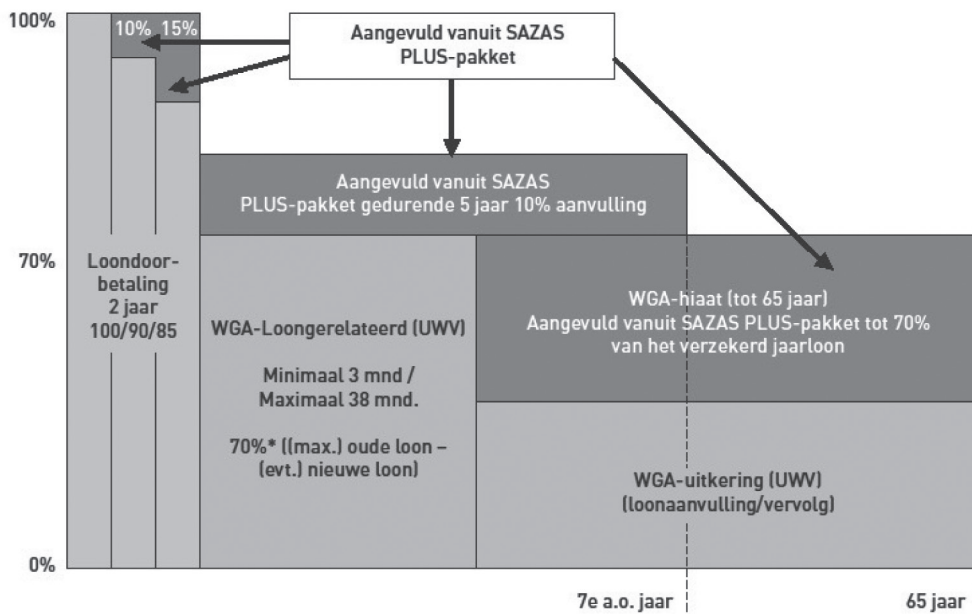
Pracodawcy niezrzeszeni w SAZAS mogą pomimo to zawrzeć dla swoich pracowników umowę ubezpieczenia w SAZAS. Wysokość składki pracodawcy za ubezpieczenie “WGA-hiaat” wynosi 0,25% (w 2014 r.) wynagrodzenia brutto.

### **Co to jest ubezpieczenie “WGA-hiaat” zawarte w SAZAS?**

Ubezpieczenie to gwarantuje uzupełnienie dochodów w przypadku “WGA-hiaat”. Wynagrodzenie jest wówczas uzupełniane do przynajmniej 70% ubezpieczonego wynagrodzenia rocznego (podstawa obliczeń nie może jednak przewyższać dziennej ustawowej maksymalnej stawki wynagrodzenia). Wypłata ubezpieczenia, w przypadku ciągłego istnienia niedoboru dochodów wynikającego z WGA,

trwa do 65 roku życia pracownika. Szeroki zakres ochrony ubezpieczenia SAZAS gwarantuje dodatek do zasiłków WIA i WGA w przypadku, gdy ubezpieczony pracownik ma do czynienia z "WGA-hiaat" czyli z utratą zarobków.

### Przykład



### Objaśnienia do tabeli

X – lata niezdolności do pracy (do 65 roku życia)

Y - % zarobków

Loondoorbetaling 2 jaar = wypłata wynagrodzenia przez 2 lata

Aangevuld vanuit SAZAS PLUS-pakket = uzupełnienie wypłacane z ubezpieczenia dodatkowego (pakiet PLUS) SAZAS

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

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

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

Minimaal 3 mnd/ Maximaal 38 mnd = Minimalnie 3 miesiące/Maksymalnie 38 miesięcy

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

WGA-hiaat (tot 65 jaar) = "WGA-hiaat" (do 65 roku życia)

WGA-uitkering (UWV) = zasiłek WGA

(loonaanvulling/vervolg) = dalsze uzupełnienie świadczeń

**Więcej informacji?**

Aby uzyskać więcej informacji o ubezpieczeniu SAZAS WGA odwiedź stronę internetową [www.sazas.nl](http://www.sazas.nl) . Więcej informacji na temat WIA na stronie internetowej [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl) lub <http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw>. Możliwy jest również kontakt telefoniczny z biurem obsługi klienta 071-5689199 lub przez pocztę elektroniczną: [info@sazas.nl](mailto:info@sazas.nl).

Choć dołożono wszelkich możliwych starań, by skompletować powyższą informację, to jej treść nie ma wiążącej mocy prawnej.

## **Załącznik IX Regulacja 80-90-90 (zmniejszenia wymiaru czasu pracy)**

Od dnia 1 lipca 2015 r. wprowadzona zostanie regulacja 80-90-90.

Regulacja 80-90-90 ma na celu umożliwienie zmniejszenia wymiaru czasu pracy do czasu uzyskania ustawowego wieku emerytalnego pracownikom w podeszłym wieku. Podstawą regulacji jest zapewnienie możliwości zmniejszenia wymiaru czasu pracy na trzy lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego. W zamian pracownik rezygnuje z niewielkiej części dochodów.

Korzystając z regulacji pracownik nabywa prawa do emerytury obliczanej na podstawie przynajmniej 90% ostatnio otrzymywanego wynagrodzenia. Pracodawca otrzymuje rekompensatę finansową z dotacji Fundacji Funduszu Polityki Rynku Pracy Colland.

W czasie obowiązywania niniejszego układu zbiorowego pracy brzmienie nowej regulacji zostanie dopracowane w układzie zbiorowym Colland.

## Załącznik X

### Ważne ustalenia Funduszu Emerytalnego Przedsiębiorstw dla Rolnictwa (BPL), odnośnie do art. 33

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

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

W skład emerytury BPL wchodzi:

- Emerytura pracownicza – od osiągnięcia wieku emerytalnego do zgonu;
- Renta rodzinna (partnerska) – świadczenie dla małżonka(i) w przypadku zgonu ubezpieczonego;
- Renta rodzinna (dla osieroconych dzieci) – świadczenie dla dzieci pracownika do 24 roku życia w przypadku zgonu ubezpieczonego;
- Renta rodzinna uzupełniająca "Anw-hiaat" - dodatek do ustawowej renty rodzinnej.

Możliwe jest dostosowanie poszczególnych postanowień regulacji do osobistej sytuacji pracownika. Data rozpoczęcia płatności emerytury to data ukończenia 67 lat, ale pracownik może zdecydować o wcześniejszym odejściu na emeryturę (od ukończenia 60 lat). Możliwe jest także przeniesienie części emerytury na rzecz renty rodzinnej partnerskiej lub odwrotnie. W celu wykorzystania powyżej wymienionych możliwości należy nawiązać kontakt z wykonawcą regulacji. Dane kontaktowe znajdują Państwo poniżej. Emerytura zostanie wówczas ponownie przeliczona z uwzględnieniem preferowanego wariantu ubezpieczonego.

Wykonawca regulacji

Realizacją regulacji emerytalnej zajmuje się TKP w Groningen. W celu uzyskania dodatkowych informacji prosimy nawiązać kontakt z Centrum Obsługi Klienta pod numerem telefonu : 050 - 522 40 00 (pracodawcy) lub 050 – 522 30 00 (pracownicy). Więcej informacji znajduje się także na stronie internetowej: [www.bplpensioen.nl](http://www.bplpensioen.nl).

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

**Załącznik XI Suwas I, wcześniejsza emerytura, odnośnie do art. 34 (obowiązuje do dnia 1 stycznia 2015 r.)**

Możliwość skorzystania z wcześniejszej emerytury przez pracowników sektorów rolniczych została przewidziana w oddzielnym układzie zbiorowym. Regulacja ta jest realizowana przez TKP pod nadzorem Fundacji d/s wcześniejszej emerytury dla pracowników sektorów rolniczych (Suwas-I). Pracodawcy i pracownicy odprowadzają składki na Suwas-I.

Regulacja Suwas to regulacja dotycząca wcześniejszej emerytury (VUT), od której stopniowo się odchodzi. Znajduje ona zastosowanie jedynie do pracowników urodzonych przed dniem 1 stycznia 1950 r. Ponadto pracownicy muszą spełniać odpowiednie warunki, aby znaleźć się w sferze działania danej regulacji. Pracownik musi sam zgłosić wniosek o udział w danej regulacji. Najważniejszym warunkiem jest jednak wymóg 10 lat zatrudnienia w sektorze rolniczym w okresie bezpośrednio poprzedzającym moment wypłacania świadczeń z tytułu wcześniejszej emerytury. Można zostać objętym regulacją Suwas – w zależności od wieku – między 60 a 62 rokiem życia.

Wymiar świadczeń z tytułu Suwas obliczany jest na podstawie wynagrodzenia SV (wynagrodzenie będące podstawą ustalania opłat w zakresie Ubezpieczeń Społecznych); podstawa obliczeń nie może jednak przewyższać 1,5 maksymalnego wynagrodzenia SV. Wymiar świadczeń wynosi zwykle 80% wynagrodzenia. Prócz tego wypłacany jest również dodatek urlopowy.

Możliwe jest także późniejsze skorzystanie z regulacji. Wymiar świadczeń z tytułu Suwas zostaje wówczas obliczony od daty przystąpienia do regulacji, lecz nie może nigdy przewyższać 100% ostatnio otrzymywanego wynagrodzenia. Ewentualne nadwyżki odprowadza się na cele związane z nabyciem dodatkowych praw w BPL. Po 65 roku życia wygasa prawo do świadczeń z tytułu danej regulacji.

Pracownik ma jednorazową możliwość skorzystania z częściowej wcześniejszej emerytury. W takim wypadku pracownik kontynuuje pracę w 50% wymiaru czasu pracy, korzystając z 50% wcześniejszej emerytury. Punktem wyjścia jest wymiar czasu pracy przed przejściem na częściową wcześniejszą emeryturę. W czasie korzystania z częściowej wcześniejszej emerytury pracownik może zdecydować o przejściu na całkowitą wcześniejszą emeryturę.

Pracownicy posiadający dodatkowe źródła dochodów, obok pracy z tytułu której nabyli prawa do wcześniejszej emerytury, mogą - pod pewnymi warunkami – kontynuować swoją działalność. I tak pracownik musi korzystać z danego źródła dochodów przez przynajmniej pół roku przed przejściem na wcześniejszą emeryturę. Otrzymując świadczenia z tytułu VUT pracownik ma prawo zawrzeć nową umowę o pracę. Suma dochodów otrzymywanych z tytułu nowej pracy i świadczenia VUT nie może jednak przekraczać 125% wynagrodzenia.

W okresie objęcia regulacją VUT pracownik nabywa nieprzerwanie prawa emerytalne. Suwas przejmuje opłatę składek emerytalnych. W przypadku świadczeń na poziomie 50% opłaty te odprowadzane są proporcjonalnie.

Jeśli podlegają Państwo działaniu niniejszej regulacji to zalecamy nawiązanie kontaktu z TKP w Groningen, organem wykonawczym SUWAS I. W celu uzyskania dodatkowych informacji prosimy nawiązać kontakt z Centrum Obsługi Klienta pod numerami telefonu :

Pracodawcy: 050-522 50 58  
E-mail: [suwaswerkgever@collandfondsen.nl](mailto:suwaswerkgever@collandfondsen.nl)

Pracownicy: 050-522 50 33  
E-mail: [suwas@collandfondsen.nl](mailto:suwas@collandfondsen.nl)  
Patrz też: [www.bplpensioen.nl](http://www.bplpensioen.nl)

Treść niniejszego załącznika została starannie opracowana, jednak nie posiada wiążącej mocy

prawnej. W celu zaznajomienia się z pełną treścią regulacji odsyłamy do tekstu regulacji SUWAS-I. Tekst regulacji udostępniają strony układu, jak również Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych i Centrum Obsługi Klienta.



**Załącznik XII Suwas II, dodatek do zasiłków WAO (dla osób niezdolnych do pracy) i WW (dla osób bezrobotnych) dla pracowników w podeszłym wieku, odnośnie do art. 34A**

Pracownicy w podeszłym wieku nie podlegają regulacji Suwas I dotyczącej wcześniejszej emerytury (VUT) w przypadku niezdolności do pracy lub utraty pracy. Dzięki Suwas II (Fundacji Wykonawczej d/s Dodatku do Zasiłku dla Bezrobotnych WW dla Sektorów Rolniczych) pracownik w podeszłym wieku ma możliwość otrzymania świadczeń dodatkowych uzupełniających zasiłek przewidziany w ustawie WW-, WIA- lub WAO. Aby móc skorzystać z danej regulacji należy spełnić odpowiednie warunki.

Istnieje osobny układ zbiorowy, układ zbiorowy Suwas-II, oraz oddzielny układ zbiorowy Fundacji Suwas II.

Pracodawcy i pracownicy są zobowiązani do stosowania się do postanowień (lub przepisów wynikających z tych postanowień) układu zbiorowego Suwas II oraz do przepisów statutów i regulaminu fundacji.

Od dnia 1 stycznia 2008 r. regulacja ta stała się regulacją zamkniętą. Oznacza to, że jedynie pracownicy urodzeni przed 1953 r. spełniający wymagania regulacji, mają prawo do wynikających z niej świadczeń. Od dnia 1 stycznia 2008 r. przewidziano również wiek, jaki pracownik musi osiągnąć, by uzyskać prawo do skorzystania z danej regulacji w zależności od roku urodzenia:

Rok urodzenia	Początek wypłaty dodatku
1946	60
1947	60,5
1948	61
1949	61,5
1950-1952	62

Wysokość składki pracodawców ustalono na rok 2014 na 0%.

Administracją pracodawcy zajmuje się TKP. Realizacją regulacji obciążona jest Gilde BT pod nadzorem Suwas-II. W celu uzyskania szczegółowych informacji zalecamy nawiązanie kontaktu z biurem obsługi klienta Colland tel. 0900 - 040 13 28 (dostępny od poniedziałku do piątku od godziny 9.00 do 17.00; koszty rozmowy według stawek lokalnych). Więcej informacji na temat niniejszej regulacji można znaleźć na stronie internetowej: [www.collandarbeidsmarkt.nl](http://www.collandarbeidsmarkt.nl).

Treść niniejszego załącznika została starannie opracowana, jednak nie posiada wiążącej mocy prawnej.

### **Załącznik XIII      Regulamin rozstrzygnięcia sporów dotyczących zastosowania postanowień układu zbiorowego pracy, odnośnie do art. 39B**

Skład i uprawnienia.

1. Organizacje pracowników i pracodawców zawierające Układ Zbiorowy Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego powołują komisję rozjemczą rozpatrującą spory dotyczące zastosowania niniejszego układu zbiorowego pracy.
2. W skład komisji rozjemczej wchodzi przedstawiciele stron układu zbiorowego pracy.
3. Komisja ma na celu pośrednictwo w sporach dotyczących wykładni i zastosowania postanowień niniejszego układu zbiorowego pracy.
4. W skład komisji rozjemczej wchodzi 4 członków: dwie osoby wybrane z ramienia organizacji pracowników i dwie wybrane przez organizacje pracodawców.
5. Komisję wspomaga sekretarz. Komisja powołuje sekretarza.
6. Komisja nie jest upoważniona do rozstrzygnięcia sporów toczących się przed sądem lub w sprawie których wydane zostało postanowienie sądowe. Sąd może jednak zwrócić się do komisji o opinię w danej sprawie.
7. Komisja rozjemcza obraduje tak często, jak członkowie komisji uznają to za stosowne. Posiedzenia te muszą jednak mieć miejsce w terminie czterech tygodni od daty złożenia odwołania do komisji.
8. Komisja ma swoją siedzibę w biurze Actor, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden.
9. Komisja ma prawo do wyznaczenia dowolnego miejsca posiedzeń, obrad, przesłuchań świadków i biegłych, na terenie Holandii lub za granicą, jeśli uważa to za stosowne.

Procedura rozpatrywania sporu.

10. Procedura rozpatrywania sporu rozpoczyna się w momencie złożenia odwołania przez pracodawcę lub pracownika. Umotywowane odwołanie należy skierować do sekretarza komisji. Musi ono zawierać: imię i nazwisko, nazwę oraz adres zarówno pracownika, jak i pracodawcy, oraz jasno sformułowane żądania.
11. Strony sporu otrzymają możliwość ustnego lub pisemnego zajęcia stanowiska. Komisja w porozumieniu ze stronami, określi w tym celu datę i miejsce, oraz godzinę posiedzenia.
12. Koszty procedury każda ze stron ponosi na własny rachunek, chyba że komisja - w szczególnych wypadkach – inaczej postanowi.

Postanowienie.

13. Postanowienie komisji zapada większością głosów, z uwzględnieniem ustaleń niniejszego układu zbiorowego pracy, umowy istniejącej między stronami oraz związanymi z nimi unormowaniami i przepisami ustawowymi.
14. Postanowienie dotyczące wykładni przepisu układu zbiorowego pracy zawiera propozycję dla stron, w celu wyjścia z impasu.
15. W ciągu 2 tygodni od daty wydania postanowienia komisji strony informują sekretarza komisji, czy zgadzają się z treścią zaproponowanego rozwiązania.
16. W przypadku, gdy strony nie akceptują rozwiązania zaproponowanego przez komisję, mogą skierować sprawę do właściwego sądu.
17. Członkowie komisji objęci są obowiązkiem zachowania tajemnicy w zakresie informacji poufnych, z jakimi zapoznali się w czasie rozpatrywania sporu.
18. Komisja rozjemcza nie ponosi odpowiedzialności cywilnej za jakiegokolwiek działania lub zaniechania działań w zakresie sprawy, do której zastosowanie ma niniejszy regulamin.

## **Załącznik XIV Płace BTER i płace jako podstawa opodatkowania, odnośnie do art. 2 ust. 25 (obowiązuje do dnia 1 stycznia 2015 r.)**

1. Roczne opłaty, o jakich mowa w artykule 35 i w załączniku X, obliczane są na podstawie tzw. płac BTER, w rozumieniu ust. 3 i z zastrzeżeniem, że za maksymalną stawkę dzienną uznaje się 1,5 maksymalnego składkowego wynagrodzenia dziennego, na podstawie którego odprowadza się składki na ubezpieczenia pracowników w świetle art. 9 ust. 1 Ustawy o Koordynacji Ubezpieczeń Społecznych [CSV].
2. Za okresy niezdolności do pracy następujące po okresie 104 tygodni w rozumieniu art. 7:629 KC nie ma obowiązku odprowadzania składek za otrzymywane w tych okresach świadczenia wynikające z Ustawy o Niezdolności do Pracy (WAO), Ustawy o Pracy i Dochodach Osób Częściowo Niezdolnych do Pracy (WIA) lub za inne świadczenie, o jednakowym charakterze i zakresie stosowania.
3. Płace BTER to wynagrodzenie otrzymywane ze stosunku pracy zgodnie z Rozdziałem II Ustawy o Opodatkowaniu Płac 1964, z wyłączeniem art. 11 ust.1 lit. j oraz art.10 ust. 4.  
Do płac nie zalicza się:
  - a. dochodów wynikających z uprzednich stosunków pracy w rozumieniu Ustawy o Opodatkowaniu Płac 1964 z wyłączeniem: świadczeń wynikających z art. 7:628, 7:628a i 7:629 KC, jak również dochodów otrzymywanych przez pracownika instytucji publicznej wynikających z regulacji o jednakowym charakterze i zakresie stosowania oraz dodatków wypłacanych przez tego, z kim łączy pracownika stosunek pracy;
  - b. składników końcowej opłaty w rozumieniu 31 ust. 1 lit. b do h, Ustawy o Opodatkowaniu Płac 1964
  - c. świadczeń w rozumieniu art. 46 Ustawy o Ubezpieczeniach Zdrowotnych;
  - d. świadczeń wynikających z regulacji, o jakich mowa w art. 11 ust.1 lit. j podpunkt 5<sup>o</sup>, Ustawy o Opodatkowaniu Płac 1964;
  - e. korzyści uzyskiwanych z tytułu wykorzystywania pozostawionego do dyspozycji samochodu.

**Załącznik XIV      Płace jako podstawa opodatkowania, odnośnie do art. 2 ust. 25  
(obowiązuje od dnia 1 stycznia 2015 r.)**

Skrócona definicja pojęcia płac, wcześniejszych płac BTER. Uwzględnione zostały tu jedynie elementy mające związek z czasem pracy.

Do płac należą:

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

Zaliczamy do nich:

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

## Załącznik XV Porozumienia formalne

### 1. Wymagania dotyczące postawy organizacji pracodawców

Organizacje pracodawców należących do niniejszego układu zbiorowego pracy zobowiązują się do stosowania następujących ustaleń:

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

### 2. Edukacja

Strony niniejszego układu są świadome znaczenia edukacji zawodowej pracowników ogrodnictwa szklarniowego. Za sprawą Szkoły Zawodowej Horti stworzono nową infrastrukturę i instrument szkolenia, dzięki którym nadano kształt postulatowi szkolenia zawodowego i edukacji przez całe życie. Strony układu przeznaczają wystarczającą ilość środków na utrzymanie i rozwijanie działalności Szkoły Zawodowej Horti z Funduszu Polityki Rynku Pracy Colland. Strony układu ustaliły, iż w okresie obowiązywania układu dla pracowników ogrodnictwa szklarniowego zorganizowana zostanie kampania mająca na celu propagowanie znaczenia szkolenia zawodowego i edukacji przez całe życie oraz zaznajomienie pracowników z możliwościami, jakie w tym zakresie oferują ustalenia objęte układem.

### 3. Czas pracy i regulacja rozszerzona

Pracodawcy zastanawiają się nad redakcją treści rozdziału 3 "Czas pracy" układu zbiorowego pracy, a w szczególności ustępu dotyczącego regulacji rozszerzonej (art. 14 i następujących). Celem owej redakcji jest zwiększenie czytelności tekstu, tak aby ułatwić prawidłowe zastosowanie regulacji. Pracodawcy uwzględniają przy tym możliwość wprowadzenia nowej regulacji wychodzącej naprzeciw tendencji do rozkładania czasu pracy na 7 dni, jaką faktycznie zauważa się w wielu przedsiębiorstwach. W okresie poprzedzającym zawarcie nowego układu zbiorowego pracy pracodawcy zaangażują pracowników w opracowanie propozycji ewentualnych zmian w regulacji.

### 4. Ustalenia dotyczące "odpowiedzialności łańcuchowej"

W okresie obowiązywania układu zbiorowego pracy strony układu wypracowują propozycje ustaleń dotyczących nowej ustawy o "odpowiedzialności łańcuchowej" (art. 7:668a ust. 5 KC) oraz rekompensaty skrócenia trwania zasiłku WW z maksymalnie 38 do maksymalnie 24 miesięcy poprzez nowe regulacje układowe.

### 5. Coach kariery zawodowej

Strony układu ustaliły, iż należy zaoferować pracownikowi więcej możliwości ukierunkowania kariery zawodowej. W tym celu udostępnione zostaną kupony, na podstawie których pracownik będzie miał możliwość skorzystania z porady niezależnego coacha kariery zawodowej w momencie podejmowania nowego kroku zawodowego w sektorze lub poza nim. Porozumienie to zostanie szczegółowo dopracowane w czasie obowiązywania niniejszego układu zbiorowego pracy.

### 6. Regulacja zmniejszenia wymiaru czasu pracy 80-90-90

W celu sfinansowania danej regulacji pracodawca odprowadza składkę w wysokości 0,5% sumy wynagrodzenia brutto. Składka w wysokości 0,5% jest możliwa, ponieważ:

- pracownicy od dnia 1 lipca 2015 r. rezygnują z połowy dnia urlopowego;
- od dnia 1 lipca 2015 r. "zamrożone" zostają dodatkowe dni urlopowe przyznawane ze względu na wiek i staż pracy;
- udostępniono na ten cel 0,25% rezerwy wynagrodzeń przewidzianej na okres obowiązywania układu zbiorowego pracy 2012-2014.

W momencie zakończenia obowiązywania regulacji 80/90/90 strony układu rozpoczną obrady nad nowym przeznaczeniem zainwestowanych środków.

## Załącznik XVI Praca tymczasowa i pracownicy tymczasowi, odnośnie do art. 37

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

Organizacje branżowe sektora pracy tymczasowej (ABU, NBBU, VIA), związki zawodowe (FNV, CNV) oraz kilka organizacji pracodawców (np: LTO) z sektorów zatrudniających wielu pracowników tymczasowych, wprowadziło „znak jakości” dla agencji pracy tymczasowej, aby zapobiec wykorzystywaniu pracowników tymczasowych. Układ Zbiorowy Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego zobowiązuje pracodawców do korzystania wyłącznie z usług agencji pracy tymczasowej posiadających certyfikat SNA (Stichting Normering Arbeid = Fundacji Standardów Pracy), jeśli zatrudniają pracowników za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej ([www.normeringarbeid.nl](http://www.normeringarbeid.nl)). Znak jakości jest oparty na certyfikatach NEN 4400-1 i NEN 4400-2. Firmy posiadające znak jakości SNA są poddane kontroli jakości, w zakresie:

1. Identyfikacji przedsiębiorstwa (na przykład: właściwej rejestracji w Izbie Handlowej);
2. Prawidłowości zeznań podatkowych dotyczących odprowadzania zaliczek na podatek od wynagrodzenia pracowników, jak również VAT-u.
3. Zgodności wypłat z Ustawą o Minimalnym Wynagrodzeniu i Minimalnym Dodatku Urlopowym;
4. Weryfikacji tożsamości pracowników i zezwoleń na pracę w Holandii;
5. Zapobiegania powstaniu odpowiedzialności cywilnej i kar wynikających z oddelegowania pracowników.
6. Zgodności z dziewięcioma ogólnymi ustaleniami układu zbiorowego pracy: istnienia pisemnej umowy z pracownikami tymczasowymi dotyczącej stanowiska, czasu pracy, sposobu ustalania wysokości płac oraz zastosowania regulacji urlopowych, dodatku za pracę w święta, krótkiej nieobecności, emerytury, funduszy społecznych oraz wynagrodzenia brutto.

### Wynagrodzenie pracodawcy-użytkownika

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

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

- a. wyłącznie obowiązujące wynagrodzenie okresowe według kategorii zaszeregowania;
- b. stosowane skrócenie wymiaru czasu pracy na tydzień/miesiąc/rok/okres. W zależności od decyzji agencji pracy tymczasowej, może ono zostać zrekomensowane w postaci czasu i/lub pieniędzy;
- c. dodatki za godziny nadliczbowe, godziny przesunięte i nienormowane (m.in. dodatek za pracę w święta) oraz za pracę zmianową;
- d. wstępna podwyżka wynagrodzenia - wysokość i data przyznania są zgodne z ustaleniami obowiązującymi w przedsiębiorstwie zleceniodawcy;
- e. rekompensata kosztów (o ile agencja pracy tymczasowej może je wypłacić w formie wolnej od podatków od wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne: koszty podróży, koszty utrzymania, koszty narzędzi i inne niezbędne koszty poniesione z racji zajmowania określonego stanowiska);
- f. okresowe podwyżki wynagrodzenia - wysokość i data przyznania są zgodne z ustaleniami obowiązującymi w przedsiębiorstwie zleceniodawcy.

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

<b>Wynagrodzenie pracodawcy-użytkownika Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Tymczasowych</b>	<b>Układ Zbiorowy Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego</b>	<b>Uwagi</b>
<p><b>a.</b> wyłącznie obowiązujące wynagrodzenie okresowe według kategorii zaszeregowania</p>	<p>Rozdział 4 art. 16 do 19 włącznie. Grupy stanowisk, zaszeregowanie, podwyżki okresowe, wynagrodzenie pracowników młodocianych.</p> <p><b>Nie dotyczy:</b> Art. 9A Studenci i uczniowie oraz pracownicy wakacyjni</p> <p><b>Nie dotyczy:</b> Art. 9B reintegracja grup pracowników niepełnosprawnych</p>	<p><b>Uwaga:</b> tabele płac stawki godzinowe. 21 lat = zawodowo dorośli. Odmienne wynagrodzenie dla pracowników młodocianych . Patrz też załącznik .. (str.. ..) w celu obliczania wynagrodzenia miesięcznego i ustawowego wynagrodzenia minimalnego ze względu na standardowy wymiar czasu pracy 38 godzin tygodniowo (str....)</p> <p><b>art. 9</b> Układu Zbiorowego Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego Pracownicy sezonowi/"Piekarbeiders". Dotyczy zwolnienia z obowiązku opłacania składek emerytalnych oraz składek na fundusz sektora, w którym agencja pracy tymczasowej nie jest zrzeszona.</p>
<p><b>b.</b> stosowane skrócenie wymiaru czasu pracy na tydzień/miesiąc/rok/okres. W zależności od decyzji agencji pracy tymczasowej, może ono zostać zrekompensovane w postaci czasu i/lub pieniędzy;</p>	<p>Art 11. Układ Zbiorowy pracy nie przewiduje skrócenia wymiaru czasu pracy. Wymiar czasu pracy na pełny etat wynosi 38 godzin. Na mocy indywidualnej umowy z pracownikiem możliwe jest ustalenie wymiaru czasu pracy na 36, 40 i 42 godziny.</p>	<p>Wynagrodzenie tygodniowe = 38, 36, 40 lub 42 razy stawka godzinowa.</p>
<p><b>c.</b> dodatki za godziny nadliczbowe, godziny przesunięte i nienormowane (m.in. dodatek za pracę w święta) oraz za pracę zmianową</p>	<p>Rozdział 3 art. 11 do <b>13</b> włącznie oraz 14 i <b>15</b></p> <p><b>Reguła:</b> Jeśli pracodawca ogrodnictwa szklarniowego stosuje regulację podstawową to obowiązuje ona również pracowników tymczasowych. Analogicznie dla regulacji rozszerzonej.</p>	<p>Art. 34 Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Tymczasowych</p> <p>Czas pracy i przerw pracowników tymczasowych są jednakowe jak czas pracy i przerwy w przedsiębiorstwie pracodawcy-użytkownika.</p>

<p>d. wstępna podwyżka wynagrodzenia - wysokość i data przyznania są zgodne z ustaleniami obowiązującymi w przedsiębiorstwie zleceniodawcy;</p>	<p>Art. 18 Płace</p>	
<p>e. rekompensata kosztów (o ile agencja pracy tymczasowej może je wypłacić w formie wolnej od podatków od wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne: koszty podróży, koszty utrzymania, koszty narzędzi i inne niezbędne koszty poniesione z racji zajmowania określonego stanowiska). W przypadku, gdy wolny od podatku zwrot kosztów podróży zostanie ustawowo częściowo lub całkowicie zniesiony pracownik tymczasowy ma prawo do zwrotu takich samych kosztów podróży, jak pracownik zatrudniony w przedsiębiorstwie pracodawcy-użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku; do wysokości maksymalnej € 0,19 brutto za kilometr.</p>	<p>Art. 11 ust. 8 Praca w godzinach nadliczbowych a posiłek</p> <p>Art. 20 Koszty dojazdów do pracy</p> <p>Art. 21 Rekompensata za dyspozycyjność</p>	<p><b>Patrz również</b> art. 20 ust. 4. Pracownik nie ma prawa do rekompensaty kosztów dojazdów do pracy, jeśli pracodawca na swój koszt zapewni transport pracownika do miejsca pracy.</p>
<p>f. okresowe podwyżki wynagrodzenia - wysokość i data przyznania są zgodne z ustaleniami obowiązującymi w przedsiębiorstwie zleceniodawcy</p>	<p>Art. 17 ust. 3.</p>	

## SNCU

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



## Załącznik XVII Adresy stron zawierających układ zbiorowy pracy

---

### Numer telefonu

---

#### Ze strony pracodawców:

**Ondernemersorganisatie Glastuinbouw LTO Noord Glaskracht** (Organizacja Przedsiębiorców Ogrodnictwa Szklarniowego LTO Noord Glaskracht)

Skrytka pocztowa 51  
2665 ZH BLEISWIJK  
Klappolder 130  
2665 LP BLEISWIJK 010-8008400  
[www.ltoglaskrachtnederland.nl](http://www.ltoglaskrachtnederland.nl)  
e-mail: [info@werkgeverslijn.nl](mailto:info@werkgeverslijn.nl) 088-8886688

#### **Plantum**

Vossenburchkade 68  
2805 PC GOUDA 0182-688668  
[www.plantum.nl](http://www.plantum.nl)  
[info@plantum.nl](mailto:info@plantum.nl)

#### Ze strony pracowników:

#### **FNV Bondgenoten**

Skrytka pocztowa 9208  
3506 GE UTRECHT  
Varrolaan 100  
3584 BW UTRECHT  
Klantenservice (Dział Obsługi Klienta) 0900-9690  
[www.fnvbondgenoten.nl](http://www.fnvbondgenoten.nl)

#### **CNV Vakmensen**

Skrytka pocztowa 2525  
3500 GM UTRECHT  
Tiberdreef 4  
3561 GG UTRECHT 030-7511007  
[www.cnvvakmensen.nl](http://www.cnvvakmensen.nl)  
e-mail: [info@cnvvakmensen.nl](mailto:info@cnvvakmensen.nl)

**Adresy oddziałów regionalnych Holenderskiej Organizacji d/s Rolnictwa i Ogrodnictwa**  
**Numer telefonu**

---

**LTO-Noord (Siedziba Główna)**

Skrytka pocztowa 240

8000 AE ZWOLLE

Zwartewaterallee 14

8031 DX ZWOLLE

LTO Noord linia informacyjna dla pracodawców

088-8886666

[www.ltonoord.nl](http://www.ltonoord.nl)

e-mail: [werkgeverslijn@ltonoord.nl](mailto:werkgeverslijn@ltonoord.nl)

**ZLTO**

Skrytka pocztowa 100

5201 AC 's HERTOGENBOSCH

Onderwijsboulevard 225

5223 DE 's HERTOGENBOSCH

ZLTO linia informacyjna dla pracodawców:

088-8886689

[www.zlto.nl](http://www.zlto.nl)

e-mail: [info@zlto.nl](mailto:info@zlto.nl)

**LLTB**

Skrytka pocztowa 960

6040 AZ ROERMOND

Wilhelminasingel 25

6041 CH ROERMOND

HAER- linia informacyjna dla pracodawców:

0475-381777

[www.lltb.nl](http://www.lltb.nl)

e-mail: [info@lltb.nl](mailto:info@lltb.nl)

## Lista pojęć kluczowych

### A

Adopcja i urlop okolicznościowy  
Adresy organizacji pracodawców i pracowników  
Agencje pracy tymczasowej

Artykuł 25 ust. 1 lit. b  
Załącznik XVII  
Artykuł 2 ust. 27, art. 37 i Załącznik XVI  
Artykuł 17 ust. 3

Awans

### B

Badania lekarskie z zakresu medycyny pracy  
BPL  
Branżowa RI&E

Artykuł 31  
Artykuł 33 i Załącznik X  
Artykuł 6

### C

Centrum Mobilności  
CNV Vakmensen  
Choroba - zgłoszenie i przepisy kontrolne  
Choroba - wypłata wynagrodzenia  
Choroba - nieobecność  
Czas pracy  
    Definicja  
    Regulacja podstawowa  
    Regulacja rozszerzona  
Czas trwania układu zbiorowego pracy

Artykuł 7 ust. 9 i Załącznik II  
Załącznik XVI  
Artykuł 28  
Artykuł 29 i Załącznik VII  
Artykuł 28  
  
Artykuł 2 ust. 19  
Artykuł 12  
Artykuł 14A  
Artykuł 43

### D

Definicje  
Dodatki  
Dodatek za dyspozycyjność

Artykuł 2  
Artykuł 14  
Artykuł 21

### E

Emerytura

Artykuł 33 i Załącznik X

### F

FNV Bondgenoten  
Fuzja  
Fundusz społeczny  
Fundacja Przestrzegania Postanowień Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Tymczasowych (SNCU)  
Fundacja Standardów Pracy

Załącznik XVII  
Artykuł 4  
Artykuł 35  
Załącznik XVI  
  
Załącznik XVI

### G

Godziny działalności  
    Regulacja podstawowa  
    Regulacja rozszerzona

Artykuł 12  
Artykuł 14A

### H

Holenderska Organizacja d/s Rolnictwa i Ogrodnictwa

Załącznik XVII

### K

Katalog BHP  
Kierownik

Artykuł 6  
Artykuł 2 ust. 24, art. 1A ust. 2 i art. 21

Komisja składająca się z członków organizacji pracodawców i pracowników	ust. 1 Artykuł 39, art.39A, art. 39E i art. 40
Komisje	Artykuł 39 i art. 39A
Wyjaśnienie	Artykuł 39A
Zastosowanie układu zbiorowego pracy	Artykuł 39B
<b>L</b>	
LTO Noord Glaskracht	Załącznik XVII
<b>M</b>	
Molestowanie seksualne	Artykuł 4 ust. 7 i art. 39D
<b>N</b>	
Nawiązanie stosunku pracy	Artykuł 7
Niedziela	
Regulacja podstawowa, Dodatki	Artykuł 12A i art. 13
Regulacja rozszerzona, Dodatki	Artykuł 14A ust. 4, art. 14B i art. 15
Niekorzystne warunki atmosferyczne	Artykuł 37A
Niezdolność do pracy	
Obowiązek wypłaty wynagrodzenia przez pracodawcę	Artykuł 29 i Załącznik VII
Zadośćuczynienie	Artykuł 5 ust. 5 i art. 29 ust. 6
Prawo roszczeń	Artykuł 29 ust. 8
Wygaśnięcie obowiązku płatniczego pracodawcy	Artykuł 30
Norma NEN	Artykuł 37 i Załącznik XVI
<b>O</b>	
Obowiązek wypłaty wynagrodzenia chorobowego	Artykuł 29 i Załącznik VII
Obowiązki	
Pracodawcy	Artykuł 4
Pracownika	Artykuł 5
Odcinek wypłaty	Artykuł 17 ust. 5
Odzież i obuwie oraz inne środki ochronne	Artykuł 4 ust. 9
Ogrodnictwo Szklarniowe	Artykuł 1
Opieka lekarska i urlop okolicznościowy	Artykuł 25 ust. i
Opieka paliatywna i urlop okolicznościowy	Artykuł 25 ust. 3
Opłaty	Załącznik XIV
Oprocentowanie	Artykuł 30A i Załącznik IX
Organ przedstawicielski	Artykuł 2 ust.10i, art.14 i Załącznik I
Organ Wykonawczy Ubezpieczeń Pracowniczych	Artykuł 7 ust. 6 i 7, art. 9B i art. 29 ust. 7
Organizacje pracodawców,	
Strony układu zbiorowego pracy	Załącznik XVII
Wymagania	Załącznik XV
Organizacje pracowników	
Strony układu zbiorowego pracy	Załącznik XVI
Osoba zaufania	Artykuł 4 ust. 7 i art. 39D
<b>P</b>	
Piekarbeider	Artykuł 2 ust. 3 i art. 9
Plantum	Załącznik XVII
Płace	Artykuł 18 en Załącznik V
Poziom płac brutto i regulacje podatkowe	Artykuł 19

Skala płac A, stara	Artykuł 17 ust. 2 lit. a i Załącznik V, tabele F do I
Skala płac B, zatrudnienie po dniu 1 lipca 2005r.	Artykuł 17 ust. 2 lit. b i Załącznik V, tabele B do E
Grupa płac	Artykuł 2 ust. 23
Tabele	Załącznik V
Płace BTER	Artykuł 2 ust. 25 i Załącznik XIV
Płace jako podstawa opodatkowania	Załącznik XIV
Płatny urlop okolicznościowy	Artykuł 25
Podwyżka płac	Artykuł 18
Pogrzeb i urlop okolicznościowy	Artykuł 25 ust. 1
Polityka Rynku Pracy Colland	Artykuł 26, art. 27, art. 35 i Załącznik II i VI
Polityka socjalna	Artykuł 4
Polityka witalności	Załącznik XV
Porozumienia formalne,	
Postawa organizacji pracodawców	Załącznik XV ust. 1
Edukacja	Załącznik XV ust. 2
Czas pracy i regulacja rozszerzona	Załącznik XV ust. 3
Ustalenia "odpowiedzialności łańcuchowej"	Załącznik XV ust. 4
Coach kariery zawodowej	Załącznik XV ust. 5
Poród i urlop okolicznościowy	Artykuł 25 ust. 1 lit. c
Posiłek	Artykuł 11 ust. 8
Praca	
W soboty	Artykuł 12A lub art. 14B
W święta	Artykuł 12B i art. 14C
Dla osób trzecich	Artykuł 10
Dodatki	Artykuł 13 i art. 15
Praca	
Regulacja podstawowa	Artykuł 11 i art. 12
Regulacja rozszerzona	Artykuł 11 i art. 14A
Praca okolicznościowa	Artykuł 9
Praca w czasie upałów	Artykuł 11 ust. 6
Praca w niepełnym wymiarze godzin	
praca	Artykuł 11 ust. 3
regulacja rozszerzona	Artykuł 14A ust. 2 lit. c
Prawa urlopowe	Artykuł 23 ust. 2
Praca w godzinach nadliczbowych	
Regulacja podstawowa i dodatki	Artykuł 13
Regulacja rozszerzona i dodatki	Artykuł 15
Godziny	Artykuł 13 i art. 14
Posiłek	Artykuł 11 ust. 8
Praca zmianowa	Artykuł 2 ust. 20 i art. 14A ust. 8
Pracodawcy	
Definicja	Artykuł 2 ust. 1
Obowiązki	Artykuł 4
Pracownicy,	
Definicja	Artykuł 2 ust. 2
Osoby niepełnosprawne	Artykuł 9B
Obowiązki	Artykuł 5
Pracownicy młodociani	
Definicja	Artykuł 2 ust. 9
Płace	Artykuł 17 i Załącznik V
Nagrody jubileuszowe	Artykuł 22
Pracownicy pełnoletni	
Definicja	Artykuł 2 ust. 8

Pracownicy sezonowi, powracający co roku	Artykuł 8A
Pracownicy wakacyjni	Artykuł 9A
Pracownik tymczasowy	Artykuł 2 ust. 26
Pracownik w podeszłym wieku	Załącznik XII
Uzupełnienie zasiłku WAO	Artykuł 23 ust. 4 i 5
Dodatkowe dni urlopowe	Artykuł 11 ust. 7
Zakaz obowiązku pracy w godzinach nadliczbowych	
Prawa urlopowe i	
Praca w niepełnym wymiarze godzin	Artykuł 23 ust. 2 i 14
Rozwiązanie stosunku pracy	Artykuł 23 ust. 9
Urlop bezpłatny	Artykuł 25 ust. 2, art. 26 ust. 2, art. 27 i 36 ust. 3
Edukacja	Artykuł 26
Przedawnienie	Artykuł 23 ust. 9
Prawo roszczeń	Artykuł 29
Protokół wieloletni	Załącznik XV
Próbne wyższe stanowisko	Artykuł 17 ust. 3 lit. h
Przeprowadzka	Artykuł 20 ust. 1
Przeprowadzka i urlop okolicznościowy	Artykuł 25 ust. 1 lit. g
Przeprowadzka i rekompensata kosztów dojazdów do pracy	Artykuł 20 ust. 6
Przerwa	Artykuł 11 ust. 5
Przywileje związkowe, postawa organizacji pracodawców	Artykuł 36 i Załącznik XV

## R

Rada pracowników	Artykuł 2 ust. 10, art. 14 i Załącznik I
Regulacja dla pracowników w podeszłym wieku	Artykuł 34B
Regulacja podstawowa	Artykuł 11 do art. 13 włącznie
Regulacja rozszerzona	Artykuł 11, art.14 i art. 15
Regulacja skrócenia czasu	Artykuł 38
Regulacja zmniejszenia wymiaru czasu pracy	Załącznik IX
Regulamin sporów dotyczących zastosowania postanowień układu zbiorowego pracy	Załącznik XIII
Reintegracja osób niezdolnych do pracy	Artykuł 29
Rekompensata kosztów dojazdów do pracy	Artykuł 20
Reorganizacja	Artykuł 4
Rocznica ślubu i urlop okolicznościowy	Artykuł 25 ust. 1 lit. e

## S

Szas	Artykuł 34C i Załącznik VII en VIII
Siatka referencyjna stanowisk	Załącznik IV
Spory dotyczące układu zbiorowego pracy	Artykuł 39B i art. 39C
Spory dotyczące zastosowania postanowień układu zbiorowego pracy,	Artykuł 39B
Regulamin	Załącznik XIII
Stanowisko	
Komisja odwoławcza	Artykuł 16 & Załącznik III i IV
Klasyfikacja	Artykuł 16
Stopień	Artykuł 2 ust. 22
Siatka referencyjna	Artykuł 16 i Załącznik III
Ocena	Artykuł 16
Stawka godzinowa	Artykuł 2 ust. 15
Staż pracy	Artykuł 17 ust. 3
Stigas	Artykuł 6 ust. 1 i Załącznik XV

Stopień	Artykuł 2 ust. 22
Stosunek pracy	
Rozwiązanie	Artykuł 7
Czas określony	Artykuł 7 i art. 8
Nawiązanie	Artykuł 7
Czas nieokreślony	Artykuł 7
Strony układu zbiorowego pracy	Załącznik XVII
Studenci	Artykuł 9A
Suwas I	Artykuł 34 i Załącznik XI
Suwas II	Artykuł 34A i Załącznik XII
Syntrus Achmea	Załącznik XI i XII
Szkolenie,	
Urlop	Artykuł 26 i Załącznik VI
Szkolenie zawodowe	Artykuł 26
<b>Ś</b>	
Środki ochrony indywidualnej	Artykuł 4 ust. 9
Środki ochrony, odzież, obuwie i inne	Artykuł 4 ust. 9
Środki ochrony roślin	Artykuł 4 ust. 8 i art. 31 ust. 2
Środki ochrony roślin	
Badania lekarskie z zakresu medycyny pracy	Artykuł 31
Znajomość	Artykuł 4 ust. 8
<b>Święta,</b>	
Definicja	Artykuł 2 ust. 12
Regulacja podstawowa i dodatki	Artykuł 12B i art. 14
Regulacja rozszerzona i dodatki	Artykuł 14C i art. 15
<b>T</b>	
TKP	
Trwała zatrudnialność	Załącznik X Załącznik II
<b>U</b>	
Uczniowie	Artykuł 9A
Umowa o pracę	Artykuł 7
ustalenia nadzwyczajne dotyczące umowy o pracę na czas określony	Artykuł 8
Urlop szkoleniowy	Artykuł 26 ust. 2
Urlop przedemerytalny	Artykuł 27
Urlop wypoczynkowy pracowników	Artykuł 23
Okres ciągły	Artykuł 23 ust. 8
Dodatkowe dni urlopowe ze względu na staż pracy	Artykuł 23 ust. 5
Dodatkowe dni urlopowe ze względu na wiek	Artykuł 23 ust. 4
Ustalenie dni urlopowych	Artykuł 23 ust. 7 i 8
Dodatek urlopowy dla pracowników	Artykuł 23 ust. 11
Urlop ze względu na nieszczęśliwy wypadek	Artykuł 25 ust. 3
Ustawa o Ograniczeniu Absencji (BeZaVa)	Artykuł 7 ust. 7a
Ustawowe obowiązki i urlop okolicznościowy	Artykuł 25
Ustawowe wynagrodzenie minimalne	Artykuł 18 ust. 2 i Załącznik V
UWV, patrz: Organ Wykonawczy Ubezpieczeń Pracowniczych	
Uzupełnienie na wypadek niezdolności do pracy (Szas)	Artykuł 29 en Załącznik VII
Uzupełnienie zasiłku WAO pracowników w podeszłym wieku	Załącznik XII
Uzupełnienie zasiłku WW pracowników w podeszłym wieku	Załącznik XII

## W

WAJONG i płace	Artykuł 9B
WAO-zasiłek, dodatek dla pracownika w podeszłym wieku	Załącznik XII
Wcześniejsza emerytura	Artykuł 34 i Załącznik XI
Weekend, praca	Artykuł 13 i art. 14
Weekend, wynagrodzenie	Artykuł 13
“WGA-hiaat”, ubezpieczenie	Artykuł 29 ust. 13 i Załącznik VIII
WGA-składki	Artykuł 30A
Wspólne zamieszkiwanie	Artykuł 25 ust. 2
WW-zasiłek, dodatek do zasiłku Pracownik w podeszłym wieku	Załącznik XII
Wynagrodzenie	Artykuł 17
Wynagrodzenie miesięczne	Artykuł 2 ust. 17
Wynagrodzenie pracodawcy-użytkownika	Załącznik XVI
Wypłata wynagrodzenia Termin	Artykuł 17 ust. 4
Wypowiedzenie Umowy o pracę na czas określony Umowy o pracę na czas określony Termin	Artykuł 7 ust. 5 Artykuł 7 ust. 4 i 5 Artykuł 7 ust. 4 i 5

## Z

Zakładowa opieka zdrowotna	Artykuł 31
Zakładowy fundusz emerytalny	Artykuł 33 i Załącznik X
Zakończenie działalności przedsiębiorstwa	Artykuł 4 ust. 3
Zakres obowiązywania Ograniczone działanie	Artykuł 1 Artykuł 1A
Zakwaterowanie	Artykuł 38A
Zarządzanie absencją	Artykuł 29a
Zaszeregowanie	Artykuł 17
Zawarcie małżeństwa i urlop okolicznościowy	Artykuł 25 ust. 1 lit. c i d
Zgłoszenie zamiaru zawarcia małżeństwa i urlop okolicznościowy	Artykuł 25 ust. 1
Zgon Członka rodziny i urlop okolicznościowy Renta	Artykuł 25 ust. 1 lit. a i f Artykuł 32
Zmiany, w czasie obowiązywania układu	Artykuł 41
Związki zawodowe Adresy Obecność na zebraniu Działacz związkowy Przywileje związkowe Członkostwo	Załącznik XVII Artykuł 36 ust. 6 Artykuł 36 ust. 2 Artykuł 36 Artykuł 36 ust. 7 i ust. 8, art. 19 ust. 2
Zwolnienie z obowiązku wypłaty wynagrodzenia	Artykuł 9B ust. 2







Postbus 51  
2665 ZH Bleiswijk  
Klappolder 130  
2665 LP Bleiswijk

telefoon 088-8886688  
internet [www.ltoglaskrachtenederland.nl](http://www.ltoglaskrachtenederland.nl)



Postbus 960  
6040 AZ ROERMOND  
Wilhelminasingel 25  
6041 CH ROERMOND

telefoon 088-8886688  
internet [www.iltb.nl](http://www.iltb.nl)



Postbus 240  
8000 AE ZWOLLE  
Zwartewaterallee 14  
8031 DX ZWOLLE

telefoon 088-8886688  
internet [www.ltonoord.nl](http://www.ltonoord.nl)



Postbus 100  
5201 AC 's HERTOGENBOSCH  
Onderwijsboulevard 225  
5223 DE 's HERTOGENBOSCH

telefoon 088-8886688  
internet [www.zlto.nl](http://www.zlto.nl)



Postbus 2525  
3500 GM Utrecht  
Tiberdreef 4  
3561 GG Utrecht

telefoon 030-7511007  
internet [www.cnvvakmensen.nl](http://www.cnvvakmensen.nl)



Vossenburchkade 68  
2805 PC Gouda

telefoon 0182-688668  
internet [www.plantum.nl](http://www.plantum.nl)



Postbus 240  
8000 AE Zwolle

telefoon: 088 – 8886688  
Internet [www.werkgeverslijn.nl](http://www.werkgeverslijn.nl)



Postbus 9208  
3506 GE Utrecht  
Varrolaan 100  
3584 BW Utrecht

telefoon 0900-9690  
internet [www.fnvbondgenoten.nl](http://www.fnvbondgenoten.nl)