

In the event of any discrepancies in interpretation between this translation and the original 1 Dutch version of the collective labour agreement, the Dutch text shall prevail at all times.

UKŁAD ZBIOROWY PRACY

Wprowadzenie

Niniejszy układ zbiorowy pracy (CAO) dla sektora wędliniarskiego zawarty pomiędzy – ze strony pracodawców:

Stowarzyszeniem Holenderskiego Sektora Wędliniarskiego z siedzibą w Zoetermeer
oraz – ze strony pracowników:

FNV w Utrechcie i
CNV Vakmensen w Utrechcie

Niniejszy CAO obowiązuje od 1 października 2024 r. do 1 marca 2026 r.

Uwaga! W przypadku jakichkolwiek rozbieżności w interpretacji między niniejszym tłumaczeniem a oryginalną, holenderską wersją układu zbiorowego pracy, zawsze obowiązuje tekst w języku holenderskim.

ROZDZIAŁ 1 POSTANOWIENIA OGÓLNE

Artykuł 1 Zakres obowiązywania i definicje

1. Niniejszy CAO ma zastosowanie do (części) przedsiębiorstw wymienionych w ustępie 2.

W niniejszym CAO stosowane są następujące definicje:

2. przedsiębiorstwo:
 - a. części przedsiębiorstw/przedsiębiorstwa zajmujące się wędlinami w zakresie fabrycznego konserwowania albo przygotowywania mięsa wymieszanego z innymi substancjami bądź nie, chyba że konserwowanie albo przygotowywanie odbywa się wyłącznie przez schłodzenie albo solenie, lub
 - b. części przedsiębiorstw/przedsiębiorstwa, których działalność polega przede wszystkim na krojeniu i powiązaniem z tym pakowaniu wędlin oraz na czynnościach pokrewnych; lub
 - c. części przedsiębiorstw/przedsiębiorstwa przygotowujące bekon; lub
 - d. przez wędliny rozumiane są także: produkty, które w określonej części składają się z białek roślinnych i zwierzęcych (produkty hybrydowe) oraz produkty wytwarzane z białek roślinnych przeznaczonych do zastąpienia funkcji wędlin;
3. przedsiębiorstwo, względnie oddział przedsiębiorstwa, w którym wykonywane są również inne czynności niż wymienione w ustępie 2, podlega CAO dla branży, do której należy większość czynności wykonywanych przez dane przedsiębiorstwo;
4. pracodawca:
osoba fizyczna albo osoba prawna prowadząca przedsiębiorstwo określone w ustępie 2;
5. związki zawodowe:
każda ze stron po stronie pracowników;
6. pracownik:
każda osoba zatrudniona u pracodawcy, której powierzono wyłącznie i głównie obowiązki określone w załączniku I;
za pracowników w rozumieniu niniejszego CAO nie uznaje się pracowników wakacyjnych, przez których rozumie się uczniów i studentów zatrudnionych u pracodawcy w czasie obowiązujących dla nich okresów wolnych od nauki; jeśli chodzi o portierów, artykuły 4, 4a, 6, 16–21 i 29 nie mają zastosowania;
Miejsca, w których znajduje się określenie „pracownik”, „on” lub „jego”, mogą być odczytywane również jako „pracownica” „ona” lub „jej”.

7. partner:
 - mąż albo żona pracownika;
 - partner pracownika zarejestrowany w urzędzie stanu cywilnego;
 - osoba, z którą pracownik trwale prowadzi wspólne gospodarstwo domowe; powinno to wynikać z notarialnej umowy o wspólnym pożyciu;
8. pracownik dojrzały zawodowo:
pracownik dysponujący wymaganymi wiedzą i doświadczeniem;
9. harmonogram pracy;
schemat czasu pracy regulujący, o jakich godzinach pracownicy rozpoczynają, kończą i przerywają swoje czynności;
10. praca w systemie zmianowym:
praca zmienna w okresie dobowym odbywająca się w taki sposób, że wykonywana jest naprzemiennie przez regularnie powtarzające się kolejno zmiany pracowników (dwie lub więcej);
11. Stała Komisja:
komisja w składzie parytetowym powołana przez strony niniejszego CAO w celu usprawnienia jednoznacznej interpretacji i jednoznacznego zastosowania postanowień niniejszego CAO oraz w celu zapobiegania sporom dotyczącym interpretacji i zastosowania tegoż CAO;
12. zespoły rozbiorowe:
przedsiębiorstwa prowadzone przez osoby prawne albo osoby fizyczne wykonujące na rzecz przedsiębiorstw opisanych w artykule 1 ustęp 2 w ramach umowy prace polegające na rozbiórce mięsa;
13. podstawowe wynagrodzenie godzinowe:
stawka wynagrodzenia za godzinę zaokrąglona do pełnych eurocentów, obliczana poprzez podzielenie podstawowego wynagrodzenia okresowego przez 144;
14. podstawowe wynagrodzenie tygodniowe:
stawka wynagrodzenia za tydzień zaokrąglona do pełnych eurocentów, obliczana poprzez podzielenie podstawowego wynagrodzenia okresowego przez 4;
15. podstawowe wynagrodzenie okresowe:
stawka wynagrodzenia za 4 tygodnie (bez ewentualnego tygodnia 53.) zgodnie z postanowieniami w załączniku II;
16. podstawowe wynagrodzenie miesięczne:
stawka wynagrodzenia za miesiąc kalendarzowy zaokrąglona do pełnych eurocentów, obliczana poprzez pomnożenie podstawowego wynagrodzenia okresowego przez 13 oraz podzielenie przez 12 miesięcy;
17. kwoty CAO:
wszystkie kwoty wymienione w niniejszym CAO są kwotami brutto w euro;

18. CAO minimum:

CAO dla sektora wędliniarskiego jest CAO minimum; charakter niniejszego CAO dopuszcza odstępstwa na korzyść pracownika;

19. Dochód:

- uzgodnione wynagrodzenie stałe;
- stałe dodatki wynikające m.in. z rozporządzeń organów władzy;
- inne dochody na podstawie obowiązującego w przedsiębiorstwie systemu wynagrodzeń;
- dodatek zmianowy;
- stałe dodatki i świadczenia bazujące na CAO z uwzględnieniem nadgodzin oraz dodatku urlopowego;

jako dochód nie są uwzględniane:

- zwrot kosztów przejazdu;
- zwrot poniesionych kosztów;
- gratyfikacje, zasiłki na podstawie regulacji dot. podziału zysku i tym podobne bonusy.

20. czynności higieniczne:

czas poświęcony na czynności higieniczne, przez co rozumie się wszystkie czynności higieniczne wykonywane przez pracownika na polecenie pracodawcy przy narzędziach i środkach ochrony indywidualnej, włącznie z myciem rąk, jeśli następuje to bezpośrednio przy zajmowaniu albo opuszczaniu stanowiska pracy.

ROZDZIAŁ 2 UMOWA O PRACĘ

Artykuł 2 Treść umowy o pracę

Umowa o pracę sporządzana jest na piśmie w dwóch egzemplarzach oraz podpisywana przez pracodawcę i pracownika. W umowie o pracę w każdym przypadku podaje się:

- a. datę rozpoczęcia zatrudnienia oraz czas trwania okresu próbnego;
- b. stanowisko i wynagrodzenie;
- c. grupę stanowisk i skalę lat na stanowisku;
- d. (średni) czas pracy w tygodniu;
- e. miejsce wykonywania pracy;
- f. czy mowa jest o umowie o pracę na czas nieokreślony, czy umowie o pracę na czas określony; w przypadku umowy o pracę na czas określony podaje się, kiedy i w jakim przypadku umowa zostaje rozwiązana;
- g. zastosowanie programu emerytalnego;
- h. zastosowanie niniejszego CAO.

Artykuł 3 Okres próbny

1. Pierwsze dwa miesiące umowy o pracę obowiązują jako okres próby. W przypadku umowy o pracę zawartej na okres krótszy niż dwa lata, ale dłuższy niż sześć miesięcy, obowiązuje jednomiesięczny okres próbny. Okresy te mogą zostać skrócone w indywidualnej umowie o pracę.
2. Okres próbny nie obowiązuje, jeśli:
 - a. z tym samym pracownikiem w ciągu trzech miesięcy od rozwiązania umowy o pracę zawarto nową umowę o pracę;
 - b. bezpośrednio przed umową o pracę pracownik miał już u pracodawcy umowę o pracę na czas określony;
 - c. przed umową o pracę pracownik pracował u pracodawcy jako pracownik tymczasowy;
 - d. zawierany jest kontrakt tymczasowy na okres do sześciu miesięcy.

Artykuł 4 Czas pracy

1. Czas pracy brutto w skali roku przy pełnym wymiarze czasu pracy jest równy:
 - liczbie dni w roku kalendarzowym pomniejszonej o liczbę sobót i niedziel w tym roku i pomnożonej przez 7,2 godziny.Czas pracy brutto w 2024 r. wynosi 1886,4 godziny, w 2025 r. 1879,2 godziny, a w 2026 r. 1879,2 godziny.

Czas pracy netto w skali roku przy pełnym wymiarze czasu pracy jest równy:

- liczbie dni w roku kalendarzowym pomniejszonej o liczbę sobót i niedziel w tym roku i pomnożonej przez 7,2 godziny, pomniejszonej o godziny urlopu zgodnie z artykułem 27 ustęp 1, pomniejszonej o liczbę dni świątecznych zgodnie z artykułem 26, o ile te dni świąteczne nie przypadają w sobotę albo w niedzielę, i pomnożonej przez 7,2 godziny.

Czas pracy netto w 2024 r. wynosi 1670,4 godziny, w 2025 r. 1656 godzin, a w 2026 r. 1663,2 godziny.

Standardowy dzienny czas pracy wynosi 7,2 godziny. Jeśli pracodawca stosuje w praktyce harmonogram pracy z innym dziennym czasem pracy, możliwe jest wykorzystanie tejże innej wartości jako podstawy wyliczenia, o ile liczba godzin do przepracowania w roku pozostaje niezmienna.

W przypadku czasu pracy brutto i netto wymienionych w niniejszym ustępie należy także uwzględnić prawa do płatnego urlopu przyznane w innych artykułach niniejszego CAO.

2. Czas pracy zgodny z harmonogramem pracy wynosi maksymalnie 9 godzin w dniu roboczym albo na zmianie oraz nie mniej niż 32 godziny tygodniowo i nie więcej niż 42 godziny tygodniowo. Czas pracy zgodny z harmonogramem pracy wynosi nie więcej niż 468 godzin na kwartał względnie 936 godzin na pół roku.
3.
 - a. W przypadku pracowników pracujących na zmianę dzienną zwykły dzienny czas pracy zgodny z harmonogramem realizowany jest od poniedziałku do piątku w godzinach 6.00–18.00. Pracownicy niewykonujący pracy na zmianie dziennej mają swój zwykły czas pracy pomiędzy godzinami wejścia i wyjścia zgodnie z obowiązującym dla nich harmonogramem pracy.
 - b. W przypadku pracowników wykonujących czynności związane z krojeniem pracujących na zmianę dzienną zgodnie z artykułem 1 ustęp 2 punkt b zwykły dzienny czas pracy zgodny z harmonogramem pracy realizowany jest w dni od poniedziałku do soboty w godzinach 6.00–18.00. Pracownicy niewykonujący pracy na zmianie dziennej mają swój zwykły czas pracy pomiędzy godzinami wejścia i wyjścia zgodnie z obowiązującym dla nich harmonogramem pracy. Do pracowników wykonujących opisane wyżej czynności, którzy już przed 1 kwietnia 2007 r. byli zatrudnieni w przedsiębiorstwie podlegającym zakresowi obowiązywania CAO dla sektora wędliniarskiego, zastosowanie mają warunki zatrudnienia opisane w CAO obowiązującym w tym czasie. Nie mogą oni zostać zobowiązani do pracy w soboty, z zastrzeżeniem postanowień artykułu 4 ustęp 6 i artykułu 4a niniejszego CAO.
4. Harmonogramy pracy są zawsze ustalane na 4 tygodnie przed rozpoczęciem ich obowiązywania, z wyjątkiem podania liczby godzin pracy na dany dzień, która ma być ustalona z co najmniej tygodniowym wyprzedzeniem.
5. Okres pomiędzy godziną rozpoczęcia i zakończenia zmiany dziennej może wynosić maksymalnie 10 godzin. Za zgodą rady zakładowej albo przedstawicielstwa pracowników pracodawca może wydłużyć ten okres do maksymalnie 11 godzin. Początek zmiany dziennej nie może przypadać później niż o godz. 9.00, chyba że wspólnie z radą zakładową albo przedstawicielstwem pracowników uzgodniono w ramach ustalonego harmonogramu inną godzinę rozpoczęcia pracy.
6.
 - a. Jeśli wymagają tego pilne prace, za zgodą rady zakładowej albo przedstawicielstwa pracowników w jednym dziale bądź w kilku działach można odstąpić od podziału zwykłego czasu pracy przewidzianego w

In the event of any discrepancies in interpretation between this translation and the original Dutch version of the collective labour agreement, the Dutch text shall prevail at all times.

- podpunktach 1–3, w którym to przypadku czas pracy może zostać rozłożony na dni od poniedziałku do soboty.
- b. Podpunkt a nie ma zastosowania do przedsiębiorstw określonych w artykule 1 ustęp 2 podpunkt b.
 - c. Niniejszy ustęp nie ma zastosowania, jeśli dokonane zostały ustalenia zgodnie z artykułem 4a niniejszego CAO.
7. W porozumieniu ze związkami zawodowymi możliwe są odstępstwa od postanowień niniejszego artykułu w przypadku danego przedsiębiorstwa. W razie wystąpienia siły wyższej strony będą dążyły do znalezienia takich rozwiązań, które w jak najlepszy sposób zneutralizują szkody w prowadzonej działalności gospodarczej oraz ich potencjalne skutki dla zatrudnienia.
8. Czas pracy starszych pracowników.
Pracownikom w wieku od 60 lat i starsi mają prawo do 20 dodatkowych dni urlopu rocznie aż do osiągnięcia wieku AOW [*emerytalnego*].
- Dni te przyznawane są zgodnie ze stosowaną regulacją urlopów z dniem 1 stycznia każdego roku kalendarzowego, przy czym należy uwzględnić proporcjonalne wartości zgodnie z niepełnym wymiarem czasu pracy. Dni te nie mogą zostać odłożone, ale muszą być we wzajemnym porozumieniu równomiernie rozłożone w harmonogramie (co najmniej część dnia).
- W przypadku zmiany wieku AOW [*emerytalnego*] strony dokonają uzgodnień odnośnie do zmodyfikowania niniejszego artykułu.
9. W porozumieniu z OR [*radą zakładową*] albo PVT [*przedstawicielstwem pracowników*] pracodawca ustali dla swojej własnej organizacji regulację dotyczącą przerw w pracy.
Jeśli powyższe nie nastąpi, automatycznie obowiązuje poniższa regulacja przerw w pracy.
- W przypadku czasu pracy ponad 5,5 godziny na zmianie obowiązuje przerwa wynosząca 1/2 godziny.
 - W przypadku czasu pracy ponad 8 godzin na zmianie obowiązuje przerwa wynosząca 3/4 godziny, z czego nieprzerwanie 1/2 godziny.
 - W przypadku czasu pracy ponad 10 godzin na zmianie obowiązuje przerwa 1-godzinna, z czego nieprzerwanie 1/2 godziny.
 - Przerwa przypada zawsze pomiędzy 2 godzinami od rozpoczęcia a 2 godzinami przed zakończeniem zmiany.
10. Pracodawca wynagradza czas przeznaczony na czynności higieniczne wykonywane na koniec zmiany. Wynagrodzenie z tym związane będzie honorowane zarówno w postaci czasu, jak i w postaci pieniężnej. Patrz artykuł 1 ustęp 20 niniejszego CAO.

Artykuł 4a Praca w soboty

1. Istnieje możliwość odstąpienia przez przedsiębiorstwa od postanowień artykułu 4 ustęp 3 niniejszego CAO ze względu na potrzeby dotyczące danej lokalizacji. W tym celu przedsiębiorstwa dokonają lokalnych uzgodnień z organizacjami pracowników. Możliwe jest przy tym rozłożenie zwykłego czasu pracy na dni od

poniedziałku do soboty.

2. Możliwe są uzgodnienia dotyczące częstotliwości lub dodatku (artykuł 17 CAO) lub rodzaju działalności.
3. W przypadku uzgodnień wynikających z niniejszego artykułu nie ma zastosowania artykuł 4 ustęp 6 niniejszego CAO. Jeśli niezbędne jest odstępstwo od lokalnych uzgodnień, nadal obowiązuje wymieniony wyżej artykuł.
Rada zakładowa przedsiębiorstwa, które chce z tego skorzystać, ma prawo (zgodnie z Wet op de ondernemingsraden [*ustawą o ustroju przedsiębiorstw*]) zwrócić się o przeprowadzenie badania dotyczącego potrzeby i konieczności pracy w soboty.

Artykuł 5 Niepełny wymiar czasu pracy

1. Na mocy Wet flexibel werken (Wfw) [*ustawy o elastycznych formach zatrudnienia*] pracownik może zwrócić się do pracodawcy o możliwość pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca przychyli się do takiej prośby, chyba że istotny interes przedsiębiorstwa i świadczenia usług jest z tym sprzeczny.
2. W przypadku pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy postanowienia niniejszego CAO obowiązują w stosunku proporcjonalnym, chyba że w określonych artykułach zapisano inaczej.
3. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy realizujący więcej godzin, niż uzgodniono w umowie, traktowani są na równi z pracownikami zatrudnionymi w pełnym wymiarze czasu pracy. Za te godziny otrzymują dodatek urlopowy oraz nabywają prawa do urlopu i emerytury.

Artykuł 6 Odzież robocza

Pracownik otrzymuje od pracodawcy w użytkowanie niezbędną odzież roboczą i obuwie robocze.

Artykuł 7 Prace dodatkowe

Klauzula, według której pracodawca zakazuje albo ogranicza możliwość, by pracownik świadczył pracę na rzecz osób trzecich poza godzinami, w których praca ma być świadczona na rzecz pracodawcy, jest nieważna, chyba że może zostać uzasadniona na podstawie przyczyn obiektywnych.

Artykuł 8 Zachowanie poufności

Pracownik nie będzie w żaden sposób udostępniał osobom trzecim poufnych danych przedsiębiorstwa bądź danych, co do których pracownik według logicznej oceny zobowiązany jest rozumieć, że mają one charakter poufny. Zobowiązanie to pozostaje w mocy także po rozwiązaniu umowy o pracę.

Artykuł 9 Program emerytalny

1. Pracownicy podlegający niniejszemu CAO objęci są programem emerytalnym.

In the event of any discrepancies in interpretation between this translation and the original Dutch version of the collective labour agreement, the Dutch text shall prevail at all times.

Warunki tego programu zostały zawarte w regulaminie emerytalnym. Program emerytalny realizowany jest przez Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees (VLEP) [Fundacja Sektorowy Fundusz Emerytalny dla Branży Mięsnej, Wędliniarskiej, Dań Gotowych i Drobiarskiej].

Program ten opiera się na możliwości maksymalnego wykorzystania przestrzeni podatkowej programu emerytalnego, dzięki czemu pracownicy w sektorze wędliniarskim będą mogli zakończyć pracę po osiągnięciu 62. roku życia.

2. Gromadzenie środków na emeryturę podczas urlopu wychowawczego i urlopu porodowego
 - a. Podczas ustawowego urlopu wychowawczego określonego w art. 6:1 i kolejnych Wet arbeid en zorg [ustawy o pracy i urlopach] gromadzenie środków na emeryturę będzie kontynuowane na podstawie zwykłego podziału składki między pracodawcą i pracownikiem.
 - b. Podczas uzupełniającego urlopu wychowawczego oraz urlopu porodowego gromadzenie środków na emeryturę będzie kontynuowane na podstawie zwykłego podziału składki między pracodawcą i pracownikiem.
3. Składka ustalana jest raz na rok przez zarząd funduszu emerytalnego VLEP. Na dzień 1 stycznia 2024 r. składka wynosi 26%. Składka ta podzielona jest w następujący sposób: 19,74% pracodawca i 6,26% pracownik.
4. Pracownicy w wieku 60 lat mogą jednorazowo zlecić wykonanie ekspertyzy finansowej, którą przeprowadzi jedna z niezależnych stron wskazanych przez partnerów społecznych. Pracodawca może przedłożyć deklarację kosztów do Fonds Collectieve Belangen Vleeswarenindustrie [Funduszu Zbiorowego Interesu Sektora Wędliniarskiego].

Artykuł 10 Rozwiązanie umowy o pracę

1. W przypadku rozwiązania umowy o pracę obowiązuje artykuł 7:672 BW [holenderskiego kodeksu cywilnego], chyba że odstąpiono od niego jednoznacznie w poniższych postanowieniach.
 - a. Wypowiedzenie następuje z końcem miesiąca kalendarzowego albo z końcem okresu 4 tygodni w zależności od okresu płatniczego.
 - b. Uwzględniany przez pracodawcę okres wypowiedzenia wynosi w przypadku umowy o pracę, która w dniu wypowiedzenia:
 - trwała krócej niż 5 lat: jeden okres płatniczy (jeden miesiąc albo okres 4 tygodni);
 - trwała 5 lat albo dłużej, jednak krócej niż 10 lat: dwa okresy płatnicze (dwa miesiące albo okresy 4 tygodni);
 - trwała 10 lat albo dłużej, jednak krócej niż 15 lat: trzy okresy płatnicze (trzy miesiące albo okresy 4 tygodni);
 - trwała 15 lat albo dłużej: cztery okresy płatnicze (cztery miesiące albo okresy 4 tygodni).
 - c. Uwzględniany przez pracodawcę okres wypowiedzenia wynosi jeden okres płatniczy (jeden miesiąc albo okres 4 tygodni).
 - d. Jeśli udzielona została zgoda określona w artykule 7:671a ustęp 1 BW [holenderskiego kodeksu cywilnego], okres wypowiedzenia uwzględniany przez pracodawcę zostaje skrócony o okres rozpoczynający się w dniu

otrzymania kompletnego wniosku o udzielenie zgody oraz kończący się w dniu wystawienia decyzji w sprawie wniosku o udzielenie zgody, z zastrzeżeniem, że pozostaje jeszcze okres co najmniej jednego miesiąca.

2. Umowa o pracę na czas (nie)określony zostaje rozwiązana bez wypowiedzenia:
 - a. wskutek śmierci pracownika;
 - b. wskutek rozwiązania umowy za porozumieniem stron;
 - c. wskutek rozwiązania umowy w okresie próbnym;
 - d. wskutek rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym zgodnie z art. 7:678 i 7:679 BW [*holenderskiego kodeksu cywilnego*];
 - e. w chwili przejścia na emeryturę;
 - f. wskutek rozwiązania umowy zgodnie z przepisami prawa.
3. Niezależnie od postanowień poprzednich ustępów stosunek pracy zostaje rozwiązany zgodnie z przepisami prawa bez konieczności jakiegokolwiek wypowiedzenia wraz z rozpoczęciem tygodnia względnie miesiąca następującego po osiągnięciu przez pracownika wieku emerytalnego.

ROZDZIAŁ 3 OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW

Artykuł 11 Ogólne obowiązki

1. W okresie obowiązywania niniejszego CAO pracodawcy nie będą stosować wykluczeń, a związki zawodowe nie będą prowadzić ani wspierać żadnych działań mających na celu wprowadzenie zmian do niniejszego CAO.
2. Strony będą dążyć do rozwiązania ewentualnych sporów w drodze porozumienia.
3. Strony niniejszego układu zbiorowego pracy dołożą starań, by wspierać równe szanse mężczyzn i kobiet w procesie zatrudnienia.

Artykuł 12 Pozostałe obowiązki

1. **Konsultacje w przypadku fuzji i reorganizacji**
Pracodawca, który zamierza:
 - przystąpić do fuzji,
 - zamknąć przedsiębiorstwo albo część przedsiębiorstwa lub
 - przeprowadzić znaczące zmiany w obsadzie pracowniczej,powiadomi jak najszybciej związki zawodowe oraz zainteresowanych pracowników o zamierzonych środkach oraz przeprowadzi ze związkami zawodowymi konsultacje na temat ewentualnych wynikających z nich skutków społecznych dla tych pracowników. Pracodawca zobowiązany jest oczywiście spełnić wymogi przepisów Wet op de ondernemingsraden [ustawy o ustroju przedsiębiorstw] w tym zakresie.
2. **Konsultacje okresowe ze związkami zawodowymi na poziomie przedsiębiorstwa**
Poza konsultacjami z radą zakładową oraz z uwzględnieniem pozycji rady zakładowej przynajmniej raz w roku organizowane będą spotkania między pracodawcą i związkami zawodowymi.
 1. Podczas tych rozmów pracodawca przekaze informacje dotyczące wszystkich podejmowanych planów – w tym planów inwestycyjnych – stanowiących przesłankę istotnej zmiany w sytuacji przedsiębiorstwa, a w szczególności niosących ze sobą znaczące skutki dla kwestii zatrudnienia. Podczas tych zebrań omówione zostanie także korzystanie z programów dofinansowania (krajowego i europejskiego).
 2. Podczas tych okresowych konsultacji ze związkami zawodowymi pracodawca przekaze informacje o planach albo wykonaniu planów w zakresie rozwoju technologicznego oraz szkoleń w przedsiębiorstwie.
 3. Ponadto pracodawca co najmniej dwa razy w roku udostępni zainteresowanym organizacjom pracowników dane dotyczące liczby pracowników w przedsiębiorstwie (z podziałem na oddziały):
 - zatrudnionych na czas nieokreślony;
 - zatrudnionych na czas określony;

-
- zatrudnionych jako pracownik tymczasowy;
 - świadczących faktycznie pracę w przedsiębiorstwie w inny sposób;
 - przy czym podane zostanie, ile umów elastycznych w rozumieniu ustępu 7 niniejszego artykułu ma charakter sporadyczny względnie strukturalny oraz ile umów elastycznych w dniach referencyjnych zostało przekształconych w zatrudnienie na czas nieokreślony.

3. Polityka socjalna

1. Pracodawca przynajmniej raz w roku będzie informował na piśmie i konsultował się z radą zakładową i przedstawicielstwem pracowników w sprawie prowadzonej i planowanej polityki socjalnej. Uwzględnione zostaną przy tym w szczególności następujące zagadnienia:
 - obsada pracownicza i mutacje w tym zakresie;
 - programy dotyczące szkoleń, konsultacji w sprawie pracy oraz awansu;
 - zatrudnianie, zwalnianie i poziom absencji w pracy;
 - systemy oceny i wynagradzania oraz nadgodziny;
 - możliwość zastępstw w przypadku wcześniejszego przejścia na emeryturę.
2. Sprawozdanie socjalne wykładane będzie do wglądu pracowników co najmniej na 14 dni przed jego omówieniem w ramach rady zakładowej względnie przedstawicielstwa pracowników bądź udostępniane na prośbę pracowników.

4. Udogodnienia dla związków zawodowych

1. Jeśli związki zawodowe wyrażą takie życzenie, pracodawca – na rzecz utrzymywania kontaktu między związkami zawodowymi z ich członkami – wprowadzi określone udogodnienia.
2. W przypadku wymienionym w punkcie 1 udogodnienia te mogą polegać na:
 - udzieleniu zgody na wywieszanie przez związki zawodowe informacji dla personelu na tablicach ogłoszeń;
 - udzieleniu na wniosek związków zawodowych oraz pod warunkiem, że dopuszcza to interes przedsiębiorstwa, zwolnienia z pracy z zachowaniem wynagrodzenia funkcjonariuszom związkowym w związku z ich uczestnictwem w zebraniach związków zawodowych w sprawach związanych z przedsiębiorstwem;
 - udostępnianiu przez pracodawcę – w zależności od warunków i rozmiaru zebrania oraz pod warunkiem zorganizowania go poza godzinami pracy zakładu – dla potrzeb własnego personelu pomieszczeń przedsiębiorstwa w celu odbycia zebrań związkowych w sprawach związanych z przedsiębiorstwem.
3. Jeśli odnośnie do postanowień zawartych w punkcie 1 między pracodawcą a związkami zawodowymi zawarte zostało porozumienie, związki zawodowe poinformują pracodawcę na piśmie, kto z członków związku pełni funkcję w tak zwanej „działalności związkowej w ramach przedsiębiorstw”. Wskazani funkcjonariusze związkowi korzystają z takiej samej ochrony przed zwolnieniem jak rada zakładowa.

In the event of any discrepancies in interpretation between this translation and the original Dutch version of the collective labour agreement, the Dutch text shall prevail at all times.

4. Pracodawca na wniosek związku zawodowego, którego członkiem jest dany pracownik, usprawiedliwi nieobecność pracownika z zachowaniem wynagrodzenia w następujących przypadkach:
 1. uczestnictwo jako oficjalny delegat w spotkaniach kongresu związkowego, rady związku, zebraniach okręgowych, konferencjach branżowych albo tym podobnych organach ujętych w statucie związku, w tym w konsultacjach dotyczących kontynuacji albo implementacji niniejszego CAO, o ile znajdują się one na udostępnionej pracodawcy przez związek liście;
 2. uczestnictwo w spotkaniu formacyjnym albo szkoleniowym organizowanym przez związek zawodowy;Wniosek o zwolnienie w związku z jednym z działań określonych w punktach 1 i 2 zostanie przez związek zawodowy złożony u pracodawcy z tygodniowym wyprzedzeniem.
5. Funkcjonariusze związkowi wskazani przez organizacje związkowe w danym przedsiębiorstwie mogą uczestniczyć w programie szkoleniowym dla sektora wędliniarskiego wyznaczonym przez strony CAO ukierunkowanym na usprawnienie konsultacji w zakresie zastosowania CAO w przedsiębiorstwie.
6. Pracodawcy wprowadzą ułatwienia fiskalne względem składek płaconych przez członków organizacji związkowych zaangażowanych w niniejszym CAO, odliczając raz w roku zapłacone składki na podstawie oświadczenia pracownika będącego członkiem organizacji związkowej od wynagrodzenia brutto, a następnie kwotę tę – po rozliczeniu podatku i składek z pozostałą częścią wynagrodzenia brutto – ponownie wypłacając pracownikowi netto w ramach możliwości fiskalnych. (Procedura udogodnień: Załącznik VI)
5. **Zatrudnienie**

Uwzględniając zadania i pozycję rady zakładowej oraz założenia zwykłego prowadzenia działalności przedsiębiorstwa, pracodawca:

 1. umożliwi w pierwszej kolejności pracownikom przedsiębiorstwa ubieganie się o obsadzenie na zwalnającym się stanowisku – jeszcze przed rozpoczęciem procedury rekrutacji zewnętrznej;
 2. poświęci szczególną uwagę zatrudnieniu pracowników z tak zwanych słabszych grup na rynku pracy, traktując to jako element całości polityki socjalnej przedsiębiorstwa;
 3. ograniczy w miarę możliwości wykonywanie pracy w nadgodzinach.
6. **Niepożądane kontakty intymne**

Pracodawca będzie prowadził politykę ukierunkowaną na zwalczanie w przedsiębiorstwie niepożądanych kontaktów intymnych zgodnie z artykułem 1 ustęp 3 punkt e w związku z artykułem 3 ustęp 2 Arbeidsomstandighedenwet [ustawy o warunkach pracy]. Polityka ta zostanie opracowana szczegółowo w każdym przedsiębiorstwie.
7. **Elastyczne formy zatrudnienia**

1. Pracodawca ograniczy pracę świadczoną w ramach elastycznych form zatrudnienia do maksymalnie 20% łącznej liczby zatrudnionych osób w danym oddziale przedsiębiorstwa.
2. Jeśli sytuacja przedsiębiorstwa wymagała będzie większej liczby takich pracowników, pracodawca nie przystąpi do ich zatrudnienia, zanim nie uzyska zgody rady zakładowej.
3. Przez elastyczne formy zatrudnienia wymienione w punkcie 1 rozumie się pracę świadczoną przez:
 - a. pracowników z umową o pracę na czas określony z wyjątkiem uczniów lub innych pracowników wakacyjnych w okresie od 1 czerwca do 1 września;
 - b. tymczasowych oraz pracowników delegowanych z wyjątkiem uczniów lub innych pracowników wakacyjnych w okresie od 1 czerwca do 1 września;
 - c. pracowników rozbiorowych zatrudnionych przez tak zwane zespoły rozbiorowe albo za ich pośrednictwem.
4.
 - a. Wymieniona w punkcie 1 wartość procentowa obliczana jest od łącznej liczby osób zatrudnionych na umowę na czas nieokreślony w danym oddziale przedsiębiorstwa. Do tej grupy zaliczani są również pracownicy z umową o praktyczną naukę zawodu i o pracę.
 - b. łączna liczba osób zatrudnionych według ustępu 4 niniejszego artykułu ustalana jest zawsze w czterech dniach referencyjnych:
 - 1 stycznia każdego roku;
 - 1 kwietnia każdego roku;
 - 1 lipca każdego roku;
 - 1 października każdego roku.
5. Raz na kwartał przedsiębiorstwa przekazują Georganiseerd Overleg [*Zorganizowanym Konsultacjom*] możliwe do zweryfikowania sprawozdanie w tym zakresie.

7a. Oferta umowy o pracę dla pracowników tymczasowych

1. Pracodawcy zobowiązani są względem (międzynarodowych) pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie przez ponad dwa lata na stanowisku produkcyjnym (również za pośrednictwem agencji pośrednictwa pracy), zamieszkujących na stałe w Holandii, do przedstawienia im propozycji umowy o pracę na co najmniej równorzędnych warunkach.
Pracodawca powinien poinformować (międzynarodowego) pracownika najpóźniej na 3 miesiące przed upływem 2 lat (czyli po 21 miesiącach) o tej kwestii. Dzięki temu pracownik ma 3 miesiące na spełnienie określonych warunków, takich jak znalezienie własnego zakwaterowania. Jeśli pracownik po tym okresie nie spełni warunków, na przykład nie znajdzie własnego zakwaterowania, pracodawca nie jest zobowiązany do zaoferowania umowy o pracę po upływie 2 lat.
2. Przy ustalaniu okresu 2 lat uwzględniane są wszystkie przepracowane u zleceniodawcy okresy oraz czynności w tej samej lokalizacji u jego

In the event of any discrepancies in interpretation between this translation and the original 15 Dutch version of the collective labour agreement, the Dutch text shall prevail at all times.

poprzednika prawnego, jak również urlopy i nieobecności z powodu niezdolności do pracy w wymiarze maksymalnie 3 miesięcy w skali roku. W przypadku nieobecności dłuższej niż 3 miesiące w skali roku spowodowanej urlopem albo niezdolnością do pracy wymieniony wyżej okres 2 lat zostaje wydłużony o ten okres nieobecności.

3. To, czy pracownik zamieszkuje na stałe w Holandii, można ustalić na podstawie poniższych punktów:
 1. pracownik posiada własny numer BSN;
 2. pracownik posiada udokumentowane ubezpieczenie zdrowotne;
 3. pracownik posługuje się językiem niderlandzkim albo wyraża gotowość uczęszczania na kurs języka niderlandzkiego;
 4. pracownik we własnym zakresie odpowiada za przejazdy do pracy.
4. Ustalenia, o których mowa w tym artykule, zostaną poddane ewaluacji w trakcie obowiązywania niniejszego CAO.

8. Przestrzeganie CAO

1. W ciągu 4 tygodni po pisemnym wniosku związku zawodowego uprawnionego do zawarcia CAO pracodawca zobowiązany jest wykazać na piśmie, że CAO jest prawidłowo przestrzegany.
2. Pisemny wniosek ze strony związku zawodowego zawiera jasne informacje, jakie dane powinny zostać udostępnione stronom CAO, dlaczego z uzasadnionych przyczyn są one niezbędne do kontroli, względnie przestrzegania których warunków zatrudnienia określonych w CAO dotyczą.
3. Jeśli pracodawca nie może (w wystarczający sposób) wykazać, że przestrzega CAO, związek zawodowy jest uprawniony do zwrócenia się do właściwego sądu o nałożenie kary na pracodawcę.
4. Przyczyny i zakres kary zostaną przekazane pracodawcy na piśmie.
5. Kara wynosi 100% uzyskanej korzyści gospodarczej i jest wpłacana na rzecz Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Vleeswarenindustrie [*Fundacji Fundusz na Rzecz Interesów Zbiorowych Sektora Wędliniarskiego*]. Wielkość korzyści gospodarczej równa jest kwocie, jaka powinna być wypłacona jako zaległa należność względem pracowników zgodnie ze zobowiązaniami CAO.

9. Polityka dotycząca nieobecności w pracy oraz warunków pracy

Strony opowiadają się za opracowywaniem projektów dotyczących nieobecności z powodu choroby na poziomie przedsiębiorstw, aby wypracować integralne podejście do zwalczania krótkich i długich absencji chorobowych.

Dany projekt dotyczący nieobecności z powodu choroby zostanie przedłożony do akceptacji rady zakładowej.

ROZDZIAŁ 4 WYNAGRODZENIE I INNE REGULACJE FINANSOWE

Artykuł 13 Zaszeregowanie do grup zaszeregowania i skale wynagrodzeń

1. Informacje ogólne

1. Strony uznają za pożądane, by przed ustaleniem wysokości wynagrodzeń stanowiska zajmowane przez pracowników zostały sklasyfikowane zgodnie z *Uitgebreide Genormaliseerde Methode van Werkclassificatie [Rozszerzoną Znormalizowaną Metodą Klasyfikacji Pracy]*.
2. Na podstawie klasyfikacji pracy, względnie bez jej wykorzystania, stanowiska pracowników przydzielane są do określonych grup (zaszeregowania). Jeśli stanowiska w danym przedsiębiorstwie nie zostały (jeszcze) sklasyfikowane, pracownicy przydzielani są przez pracodawcę zgodnie z rodzajem głównie wykonywanej pracy do jednej z grup wymienionych w załączniku I punkt D.
3. W stosunku do zastosowania postanowień ustępu 1 punkt 2 niniejszego artykułu obowiązuje, że w przedsiębiorstwie w przypadku rozbieżności w interpretacji odnośnie do przydziału stanowiska do poszczególnych grup możliwa będzie – w razie potrzeby na podstawie opisów stanowisk – szczegółowa interpretacja wymienionych opisów grup, z zastrzeżeniem prawa związków zawodowych do przeprowadzenia na ten temat konsultacji z zainteresowanym pracodawcą.
4. Do każdej grupy (zaszeregowania) należy skala (wynagrodzeń) bazująca na liczbie lat na stanowisku.
Skale zostały ujęte w załączniku II do niniejszego CAO.
5. W zależności od zajmowanego stanowiska pracownicy są zaszeregowani do jednej z grup zaszeregowania określonych w załączniku I.
Pracodawca jest zobowiązany do poinformowania pracownika na piśmie, do jakiej grupy został zaszeregowany. Obowiązek ten dotyczy także zmiany zaszeregowania.
6. Zmiany zaszeregowania osób, które podlegają tabelom zaszeregowania według stawki godzinowej określonym w załączniku II, ustalane są raz na 3 miesiące. Jeśli zmiana oznacza obniżenie, obowiązują postanowienia ustępu 7.

2. Skala początkowa

1. Nowi pracownicy sektora wędliniarskiego wynagradzani są zgodnie ze skalą początkową w załączniku II. Skala początkowa opiera się na minimalnym wynagrodzeniu miesięcznym. Pracownikom młodocianym zaszeregowanym według skali początkowej przysługuje wynagrodzenie minimalne pracownika młodocianego w wieku o dwa lata starszym. I tak pracownik młodociany w wieku 16 lat otrzymuje wynagrodzenie minimalne pracownika w wieku 18 lat itd. Pracownicy w wieku 19 lat i starsi otrzymują wynagrodzenie minimalne

właściwe dla pracowników dorosłych. Jeśli pracownik jest zaszeregowany według skali początkowej, a zajmuje stanowisko o wyższym zaszeregowaniu, poza wynagrodzeniem określonym w skali początkowej otrzymuje dodatek funkcyjny.

Pracownik może być zaszeregowany według skali początkowej maksymalnie przez okres 1 roku. Od 1 stycznia 2025 r. pracownik może być zakwalifikowany według skali początkowej maksymalnie na okres 9 miesięcy.

2. Pracownikom zaszeregowanym według skali początkowej zostanie – o ile dopuszcza to polityka przedsiębiorstwa – nie później niż po roku pracy zaoferowana umowa na czas określony z perspektywą umowy o pracę na czas nieokreślony po drugim roku zatrudnienia. Dotyczy to również pracowników tymczasowych. Od 1 stycznia 2025 r. – o ile dopuszcza to polityka przedsiębiorstwa – nie później niż po 9 miesiącach pracy zaoferowana zostanie umowa na czas określony z perspektywą umowy o pracę na czas nieokreślony po drugim roku zatrudnienia.

Zmiana wchodzi w życie, począwszy od okresu płatniczego, w którym pracownik osiągnie określony wiek.

3. Decyzja o stosowaniu skal początkowych podyktowana jest wspieraniem napływu młodych bezrobotnych do sektora wędliniarskiego. Elementem systemu skal początkowych jest okresowe monitorowanie oraz ocena podejścia zintegrowanego. Aby umożliwić kontrolę efektów skali początkowej, przedsiębiorstwa będą raz na pół roku przekazywać radzie zakładowej i Georganiseerd Overleg [Zorganizowanym Konsultacjom] możliwe do zweryfikowania sprawozdanie.

3. Skala lat na stanowisku

1. Pracownicy o wymaganej dojrzałości zawodowej otrzymują wynagrodzenie według skali zgodnej z liczbą lat – określanych przed 1 stycznia – nieprzerwanego zaszeregowania w ich skali wynagrodzeń. W przypadku pracowników w skali wynagrodzeń od B do E przy zerowej wysłudze lat na stanowisku obowiązuje zaszeregowanie do 1 roku na stanowisku. Weryfikacja zaszeregowania odbywa się raz w roku, 1 stycznia, aż do osiągnięcia pozycji maksymalnej w danej skali.
2. W przypadku rozpoczęcia zatrudnienia do 30 czerwca danego roku przysługuje prawo przyznania roku wysługi lat w pierwszym kolejnym dniu 1 stycznia. W przypadku rozpoczęcia zatrudnienia po 30 czerwca danego roku nie przysługuje prawo przyznania roku wysługi lat w pierwszym kolejnym dniu 1 stycznia.

4. Praca na kilku stanowiskach

Jeśli pracownik wykonuje obowiązki na kilku stanowiskach, do ustalenia jego grupy zaszeregowania przyjmuje się najwyżej zaszeregowane stanowisko, o ile pracownik regularnie wykonuje obowiązki z nim związane.

5. Okresowe zajmowanie stanowiska

Pracownicy, którym okresowo powierzone zostały obowiązki przydzielone do wyższej skali wynagrodzeń, pozostają zaszeregowani według swojej wcześniejszej

skali wynagrodzeń.

Począwszy od 1. dnia okresowego zajmowania stanowiska, otrzymują oni dodatek w wysokości różnicy pomiędzy poziomem 0 obydwu skal wynagrodzeń. W momencie zakończenia okresowego zajmowania stanowiska dodatek ten przestaje obowiązywać. Okresowe zajmowanie stanowiska uznane zostanie za stałe zajmowanie stanowiska, jeśli trwa przez okres dłuższy niż 9 miesięcy.

6. Definitywne przeniesienie na zaszeregowane wyżej stanowisko

1. Pracownicy umieszczani na zaszeregowanym wyżej stanowisku zostają zaszeregowani według uzgodnionej wyższej skali wynagrodzeń, począwszy od okresu płatniczego następującego po okresie płatniczym, w którym nastąpiło przeniesienie na wyższe stanowisko.
2. W przypadku zaszeregowania dojrzałego zawodowo pracownika według wyższej skali wynagrodzeń podwyżka wynagrodzenia według skali wynosi połowę różnicy pomiędzy wynagrodzeniami z poziomu 0 usługi lat w danej grupie stanowisk obydwu skal wynagrodzeń, względnie o tyle więcej, ile będzie konieczne, aby zrównać nowe wynagrodzenie według skali z pierwszą z kolei kwotą w wyższej skali wynagrodzeń.

7. Przeniesienie na zaszeregowane niżej stanowisko

1. Z winy własnej, z powodu niekompetencji albo na własne życzenie.
 1. Pracownicy, którzy z winy własnej, z powodu niekompetencji albo na własne życzenie umieszczani są na zaszeregowanym niżej stanowisku, zostają zaszeregowani według uzgodnionej niższej skali wynagrodzeń, począwszy od okresu płatniczego następującego po okresie płatniczym, w którym nastąpiło przeniesienie na niższe stanowisko.
 2. W przypadku zaszeregowania dojrzałego zawodowo pracownika według niższej skali wynagrodzeń obniżka wynagrodzenia według skali wynosi połowę różnicy pomiędzy wynagrodzeniami z poziomu 0 usługi lat w danej grupie stanowisk obydwu skal wynagrodzeń, względnie o tyle więcej, ile będzie konieczne, aby zrównać nowe wynagrodzenie według skali z pierwszą z kolei niższą kwotą w niższej skali wynagrodzeń.
2. Z powodu okoliczności w przedsiębiorstwie albo zgodnie z zaleceniem lekarza.
 1. W przypadku zaszeregowania dojrzałego zawodowo pracownika do niższej skali wynagrodzeń wskutek likwidacji stanowisk bądź innych okoliczności w przedsiębiorstwie przyznane mu zostanie wynagrodzenie zgodnie ze skalą, które w jak najmniejszym stopniu odbiega od jego pierwotnego wynagrodzenia. Jeśli przyznanie stopnia stażowego według lat na stanowisku nie jest wystarczające, brakująca kwota zostanie uzupełniona w formie dodatku. Dodatek ten przysługuje pracownikowi przez 12 miesięcy.
 2. W przypadku przeniesienia zgodnie z zaleceniem lekarza – np. wskutek zmiany stanu fizycznego albo psychicznego – również stosuje się postanowienia punktu 1.
 3. Powyższe obowiązuje z zastrzeżeniem, że jeśli nowe stanowisko

In the event of any discrepancies in interpretation between this translation and the original 19 Dutch version of the collective labour agreement, the Dutch text shall prevail at all times.

znajduje się o więcej niż jedną grupę zaszeregowania niżej, to pracownik będzie co 12 miesięcy przenoszony z powrotem o jedną grupę zaszeregowania. Okresy przeniesienia na podstawie wymienionych tu powodów wynikających z tej samej przyczyny traktowane są jako całość.

4. Jeśli z powodów wymienionych w punktach 1 i 2 konieczne jest przeniesienie pracownika, w pierwszej kolejności należy sprawdzić, czy możliwe jest obsadzenie go na stanowisku z równorzędnej grupy zaszeregowania. Jeśli nie jest to możliwe, wynagrodzenie zostanie dopasowane zgodnie z postanowieniami punktów 1 i 2, z zastrzeżeniem, że pracownik po ukończeniu 52. roku życia zachowuje wynagrodzenie właściwe dla jego stanowiska do osiągnięcia wieku emerytalnego.
3. Ustalona w niniejszym artykule procedura przenoszenia na zaszeregowane niżej stanowisko i tym podobne nie obowiązuje w przypadku znaczącej reorganizacji.
Przez znaczącą reorganizację – w rozumieniu tej procedury – należy rozumieć taką zmianę całości przedsiębiorstwa, przez którą następują istotne zmiany pozycji – względem całości personelu – znacznej liczby pracowników.
Co do zasady tego rodzaju zmiana będzie miała charakter incydentalny i jako taki będzie traktowana.

8 Redukcja dodatków osobistych

Przez dodatki osobiste rozumiane są wyłącznie dodatki, jakie pracownik powinien otrzymywać, aby zapobiec obniżeniu się dochodu wskutek wprowadzenia klasyfikacji pracy. W zależności od okoliczności dodatki osobiste (P.T.) mogą być wyrażone w centach za godzinę, względnie jako stała kwota w okresie płatniczym.

Strony uzgodniły, że redukcja P.T. oraz jej tempo stanowią kwestię porozumienia między pracodawcą i pracownikiem za pośrednictwem normalnych kanałów konsultacji w przedsiębiorstwie. Mogą być w to włączani pracodawcy i związki zawodowe. Spory w tym zakresie należy przedkładać Stałej Komisji.

P.T. są redukowane:

1. w przypadku awansu;
2. przy przejściu do wyższej klasy wiekowej;
3. zgodnie z określoną sytuacją w przedsiębiorstwie, tzn. w zależności od sposobu, w jaki tworzone są procedury kształtowania wynagrodzeń indywidualnych lub zbiorowych.

Artykuł 14 Dodatek zmianowy

1. Jeśli praca odbywa się w systemie zmianowym, z podanych poniżej wartości procentowych należy wyliczyć średnią w danym okresie płatniczym:

	godz. 00.00–06.00	godz. 06.00–18.00	godz. 18.00–00.00
Poniedziałek – piątek	31,5%	Nie dotyczy	31,5%
Sobota	45%	45%	45%
Niedziela i święta	90%	90%	90%

W przypadku pracy w systemie 2- albo 3-zmianowym obowiązują, w odróżnieniu od powyższego schematu, następujące stałe dodatki zmianowe:

system 2- zmianowy	system 3- zmianowy
14%	20%

Uzgodnienia obowiązujące w przedsiębiorstwach na dzień 1 stycznia 2018 r. dotyczące stałego dodatku zmianowego przewyższające kwoty wymienione w niniejszym CAO pozostają w mocy.

2. Pracownicy, którzy ukończyli 58. rok życia, nie mogą być zobowiązani do pracy w systemie zmianowym. Redukcja dodatku zmianowego odbywa się zgodnie z ustępem 3 niniejszego artykułu.
3. Pracownik, który nie z własnej winy ani nie na własny wniosek zostaje przeniesiony na zmianę dzienną bądź umieszczony w harmonogramie o niższej wartości procentowej dodatków, zachowuje, w zależności od okresu, w jakim pracował ostatnio nieprzerwanie w systemie zmianowym, następujące wartości procentowe kwot pieniężnych dodatku zmianowego powiązane w chwili przeniesienia z jego wcześniejszym harmonogramem, względnie wartości procentowe różnicy pomiędzy wcześniejszym dodatkiem oraz dodatkiem związanym z nowym harmonogramem w ciągu poniższego okresu:
 - jeśli pracował w systemie zmianowym dłużej niż 9 miesięcy, ale krócej niż 3 lata:
100% w bieżącym miesiącu i w kolejnym miesiącu;
 - jeśli pracował w systemie zmianowym dłużej niż 3 lata, ale krócej niż 5 lat:
100% w bieżącym miesiącu i w kolejnym miesiącu;
80% w okresie 2 miesięcy;
60% w okresie 2 miesięcy;
40% w okresie 1 miesiąca;
20% w okresie 1 miesiąca;
 - jeśli pracował w systemie zmianowym dłużej niż 5 lat:
100% w bieżącym miesiącu i w kolejnym miesiącu;
80% w okresie 4 miesięcy;
60% w okresie 4 miesięcy;
40% w okresie 3 miesięcy;
20% w okresie 3 miesięcy.

W przypadku 4-tygodniowych okresów wypłaty, w niniejszym artykule jako miesiące rozumiane są 4-tygodniowe okresy wypłat.

Artykuł 14a Kumulacja dodatków

Nie przewiduje się kumulacji dodatków określonych w artykułach 14, 16, 17 i 18. Jeśli w tym samym okresie zastosowanie ma kilka dodatków, obowiązuje najwyższy z nich.

Artykuł 15 Dodatek za obowiązki szczególne (trudne warunki pracy)

In the event of any discrepancies in interpretation between this translation and the original 21 Dutch version of the collective labour agreement, the Dutch text shall prevail at all times.

Pracownikom rzeczywiście wykonującym poniższe prace przysługują następujące dodatki:

1. dodatek w wysokości 0,15 EUR na godzinę:
 - czynności w solarni (pekłownia, komora solna) i wędzarni;
 - opróżnianie studzienek odprowadzających nieczystości;
 - prace związane z usługami porządkowymi przy materiałach i w oddziałach fabryk;
 - prace, których ciężkość i warunki wykonywania pozwalają na zaliczenie ich do wyżej wymienionych;

Od 1 stycznia 2025 r. dodatek wynosi 0,20 EUR za godzinę, a od 1 lipca 2025 r. dodatek wynosi 0,21 EUR za godzinę.

Pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie tej zmiany mieli prawo do dodatku za sortowanie, mierzenie, solenie i związywanie w pęczki jelit, zachowują to prawo tak długo, jak długo wykonują te czynności.

2. w przypadku głównie wykonywanej pracy odbywającej się w pomieszczeniach chłodniczych obowiązują następujące dodatki:
 - 0,45 EUR za godzinę w chłodniach głębokiego mrożenia;
 - 0,15 EUR za godzinę w schłodzonych pomieszczeniach magazynowych od 10°C do +7°C;
 - 0,07 EUR za godzinę w schłodzonych pomieszczeniach roboczych z temperaturą około 7–12°C przy pracach, których ciężkość i warunki wykonywania pozwalają na zaliczenie ich do wyżej wymienionych;

Z głównie wykonywaną pracą mamy do czynienia, jeśli odbywa się ona w pomieszczeniach chłodniczych przez ponad 50% dnia pracy.

3. Od 1 stycznia 2025 r. w przypadku głównie wykonywanej pracy odbywającej się w pomieszczeniach chłodniczych obowiązują następujące dodatki:
 - 0,60 EUR za godzinę w chłodniach głębokiego mrożenia;
 - 0,20 EUR za godzinę w schłodzonych pomieszczeniach magazynowych od -10°C do +7°C;
 - 0,09 EUR za godzinę w schłodzonych pomieszczeniach roboczych z temperaturą około 7–12°C przy pracach, których ciężkość i warunki wykonywania pozwalają na zaliczenie ich do wyżej wymienionych;

Z głównie wykonywaną pracą mamy do czynienia, jeśli odbywa się ona w pomieszczeniach chłodniczych przez ponad 50% dnia pracy.

4. Od 1 lipca 2025 r. w przypadku głównie wykonywanej pracy odbywającej się w pomieszczeniach chłodniczych obowiązują następujące dodatki:
 - 0,62 EUR za godzinę w chłodniach głębokiego mrożenia;
 - 0,21 EUR za godzinę w schłodzonych pomieszczeniach magazynowych od -10°C do +7°C;
 - 0,09 EUR za godzinę w schłodzonych pomieszczeniach roboczych z temperaturą około 7–12°C przy pracach, których ciężkość i warunki wykonywania pozwalają na zaliczenie ich do wyżej wymienionych;

Z głównie wykonywaną pracą mamy do czynienia, jeśli odbywa się ona w pomieszczeniach chłodniczych przez ponad 50% dnia pracy.

5. dodatek w wysokości 0,36 EUR za godzinę za pracę przy obróbce świeżych jelit. Od 1 lipca 2025 r. dodatek ten wynosi 0,37 EUR.
6. Dodatki te nie kumulują się. W przypadku kilku dodatków obowiązuje najwyższy.
7. Jeśli okoliczności, na podstawie których przyznano wymienione wyżej dodatki, ulegną zmianie albo przestaną istnieć, pracodawca – w porozumieniu z radą zakładową – może odstąpić od wypłaty wymienionych wyżej kwot. Należy poinformować związki zawodowe na piśmie o złożeniu do rady zakładowej wniosku o wydanie zgody.
8. Dodatki są indeksowane zgodnie ze wzrostem wynagrodzeń wynikającym z CAO. W niniejszej broszurze kwoty zostały zaokrąglone do dwóch miejsc po przecinku. Przy obliczaniu podwyżek wynikających z CAO stosuje się kwoty niezaokrąglone.

Artykuł 16 Wynagradzanie odstępstw w harmonogramie pracy

1. Godziny nadliczbowe

Przez nadgodziny rozumie się godziny, w których pracownik na polecenie pracodawcy wykonywał pracę wykraczającą poza:

- a. jedną czwartą (25%) dziennie ponad obowiązujący go harmonogram pracy w danym dniu;
 - b. ponad 6 dodatkowych godzin tygodniowo ponad obowiązujący go harmonogram pracy w danym tygodniu, po odliczeniu nadgodzin, o których mowa w punkcie a;
 - c. kwartalnie: godziny przepracowane ponad jedną czwartą uzgodnionego rocznego wymiaru czasu pracy brutto w danym roku kalendarzowym. Do tego postanowienia zastosowanie ma wyjątek dla przedsiębiorstwa o sezonowym trybie produkcji w związku z kampanią wędzenia kiełbas. Dla tych przedsiębiorstw przez punkt c rozumie się: połowę uzgodnionego rocznego wymiaru czasu pracy brutto w danym roku kalendarzowym.
 - d. Początkami okresów wymienionych w ustępie 1 pkt c są:
 - przy płatności miesięcznej – 1 stycznia, 1 kwietnia, 1 lipca, 1 października;
 - przy płatności okresowej: 1. okres; 4. okres; 7. okres; 10. okres.
2. W przypadku nadgodzin obowiązuje dodatek w wysokości 25% podstawowego wynagrodzenia godzinowego.
- W przypadku pracy w systemie zmianowym przedsiębiorstwo ustali ze związkami zawodowymi sposób regulujący nagradzanie nadgodzin bez występowania zjawiska kumulacji.
3. Nadgodziny mogą na wniosek pracodawcy względnie pracownika być kompensowane w postaci zastępczego czasu wolnego w dniu i czasie określonych przez pracodawcę w porozumieniu z pracownikiem, jednak nie później niż w ciągu sześciu tygodni od dnia, w którym nadgodziny zostały zrealizowane. Poza tym należy wypłacić dodatek w wysokości 25% podstawowego wynagrodzenia godzinowego. Jeśli w ciągu sześciu tygodni nie zostanie osiągnięte porozumienie w sprawie wykorzystania czasu zastępczego, pracodawcy przysługiwać będzie

prawo wypłaty nadgodzin powiększonych o dodatek.

4. Jeśli pracownik i pracodawca postanowią, że również dodatek za nadgodziny zostanie zamieniony na czas wolny, do godzin, za które przysługuje wypłata 25% dodatku, dolicza się dodatkową kompensatę czasu wynoszącą 25 minut.

Artykuł 17 Niestandardowe godziny pracy

- a. Jeśli według harmonogramu praca ma być wykonywana w niestandardowych godzinach, odpowiedni pracownicy otrzymują dodatek do podstawowego wynagrodzenia godzinowego:

	godz. 00.00–06.00	godz. 06.00–18.00	godz. 18.00–00.00
Poniedziałek – piątek	31,5%	Nie dotyczy	31,5%
Sobota	45%	45%	45%
Niedziela i święta	90%	90%	90%

Jeśli występuje kumulacja z artykułem 16, obowiązuje zasiłek wyższy.

- b. Pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwie określonym w artykule 1 ustęp 2 punkt b powyższe dodatki przysługują z wyjątkiem sobót, kiedy to dodatek wynosi 25%. Istniejące uzgodnienia dotyczące wyższych wartości procentowych pozostają w mocy.

Artykuł 18 Wynagrodzenie za dodatkowe stawiennictwo i dyspozycyjność

1. Dodatkowe stawiennictwo

- Pracownik, który nieoczekiwanie oraz poza czasem swojego dyżuru zostanie zobowiązany do wykonywania swoich obowiązków z powodu pilnych prac poza zwykłymi godzinami pracy, otrzymuje za każde stawiennictwo dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia podstawowego ponad obowiązujące podstawowe wynagrodzenie godzinowe.
- Przez „nieoczekiwanie” należy rozumieć: po komunikacji przekazanej mniej niż godzinę przed końcem godzin pracy.
- Godzina stawiennictwa nie może znajdować się pomiędzy godziną 6.00 rano a początkiem zwykłych godzin pracy.

Czas, w którym wykonywane są pilne prace, nie powinien łączyć się ze zwykłymi godzinami pracy.

2. Dyspozycyjność

Pracownicy dostępni do wykonywania pracy (dyspozycyjność) otrzymują za to dodatek dobowy.

Od poniedziałku do piątku dodatek ten wynosi 90% podstawowego wynagrodzenia godzinowego. W sobotę, niedzielę i święta dodatek ten wynosi 180% podstawowego wynagrodzenia godzinowego.

Pracownikowi dyspozycyjnemu, który zostanie wezwany do fabryki poza zwykłymi godzinami pracy, przysługuje wynagrodzenie za liczbę godzin przepracowanych po stawieniu się do pracy według obowiązującego podstawowego wynagrodzenia godzinowego.

3. Na pracowników poniżej 18. roku życia nie można nałożyć dyspozycyjności. Pracownicy powyżej 58. roku życia nie mogą zostać zobowiązani do dyspozycyjności. Od tego wieku możliwa jest jednak dyspozycyjność na zasadzie dobrowolności.

Artykuł 19 Dodatki do dyplomu i dofinansowanie

1. Pracownikom, którzy przeszli podstawowe przeszkolenie na poziomie 1 i 2 w ramach programu przygotowania zawodowego w sektorze wędliniarskim, przyznawane są następujące dodatki:
 - a. po zakończeniu z wynikiem pozytywnym umowy o praktyczną naukę zawodu zainteresowany otrzymuje dodatek jednorazowy w wysokości 233,00 EUR;
 - b. rok po uzyskaniu dyplomu zainteresowany otrzymuje dodatek w wysokości 349,00 EUR.
2. Pracownikom uczęszczającym na kursy cząstkowe Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Vleeswarenindustrie [*Fundacji Fundusz na Rzecz Interesów Zbiorowych Sektora Wędliniarskiego*] po uzyskaniu pełnego dyplomu zawodowego (poziom 3) przyznawane są następujące dodatki:
 - a. po zakończeniu z wynikiem pozytywnym umowy o praktyczną naukę zawodu zainteresowany otrzymuje dodatek jednorazowy w wysokości 233,00 EUR;
 - b. rok po uzyskaniu dyplomu zainteresowany otrzymuje dodatek w wysokości 349,00 EUR.
3. Pracownikom ubiegającym się o dyplom VAPRO oraz pracownikom w Serwisie Technicznym po uzyskaniu przez nich dyplomu potwierdzającego wykształcenie techniczne na poziomie 2 w ramach Ścieżki kształcenia zawodowego (BBL) przyznawany będzie jednorazowy dodatek w wysokości 233,00 EUR. W roku kolejnym dany pracownik otrzyma dodatek w wysokości 349,00 EUR. W sprawie przyznania takiego dodatku za inne dyplomy wartościowe dla wykonywania pracy na danym stanowisku, a niewymienione tutaj, można złożyć wniosek do zarządu Stichting Fonds Collectieve Belangen Vleeswarenindustrie [*Fundacji Fundusz na Rzecz Interesów Zbiorowych Sektora Wędliniarskiego*].
4. Pracownikom uzyskującym certyfikat porównywalny z dyplomem przyznawane są następujące dodatki:
 - a. po zakończeniu z wynikiem pozytywnym umowy o praktyczną naukę zawodu zainteresowany otrzymuje dodatek jednorazowy w wysokości 233,00 EUR;
 - b. rok po uzyskaniu certyfikatu zainteresowany otrzymuje dodatek w wysokości 349,00 EUR.Zarząd Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Vleeswarenindustrie [*Fundacji Fundusz na Rzecz Interesów Zbiorowych Sektora Wędliniarskiego*] określa certyfikaty, za które przyznawane są dodatki.
5. Pracownicy, którzy przed 1 kwietnia 1989 r. otrzymali dodatek na podstawie obowiązujących do tej chwili postanowień CAO, zachowują dany dodatek.
6. Pracownicy bez dojrzałości zawodowej otrzymują po uzyskaniu dyplomu zawodowego dodatkowy stopień w skali wynagrodzeń.

7. Pracownik może złożyć wniosek do przewodniczących Georganiseerd Overleg [Zorganizowanych Konsultacji] w sprawie dopłaty do kosztów nauki w ramach programu zdolności do zatrudnienia w wysokości maksymalnej 1000,00 EUR rocznie (maksymalnie 2000,00 EUR na dwa lata).

Artykuł 20 Dodatek urlopowy

1. Każdemu pracownikowi, który na dzień 1 maja, począwszy od 1 maja roku poprzedniego, był przez 12 miesięcy nieprzerwanie zatrudniony u danego pracodawcy, przysługuje prawo do dodatku urlopowego równego 8% jego dochodu rocznego, z zastrzeżeniem, że dodatek urlopowy dla pracowników wynosić będzie co najmniej 1410,00 EUR rocznie. Pracownikowi, który został zatrudniony po 1 maja roku poprzedniego, przysługuje prawo do dodatku urlopowego w wysokości proporcjonalnej.

Definicja dochodu rocznego w niniejszym artykule jest zgodna z zapisem artykułu 1 ustęp 19 z wyłączeniem dodatku urlopowego, dopłaty do ubezpieczenia kosztów leczenia oraz ewentualnych świadczeń z podziału zysku i innych gratyfikacji.

2. Wypłata dodatku urlopowego określonego w poprzednim ustępie odbywać się będzie nie później niż w maju każdego roku.
3. W przypadku rozwiązania stosunku pracy pracownikowi przysługuje 1/12 dodatku urlopowego za każdy miesiąc zatrudnienia u pracodawcy od 1 maja bieżącego albo poprzedniego roku, za który nie otrzymał jeszcze dodatku urlopowego.

Artykuł 21 Zasiłek z tytułu śmierci

W przypadku śmierci pracownika jego bliskie osoby otrzymują poza ustawowymi świadczeniami dodatkowo w ciągu 3 kolejnych miesięcy uzupełnienie do wysokości zwykłego dochodu zmarłego.

Przez bliskie osoby rozumie się w następującej kolejności:

- a. partnera pracownika w momencie śmierci;
- b. małoletnie dzieci pochodzące ze związku małżeńskiego, spoza związku małżeńskiego, dzieci przybrane i małoletnich pasierbów;
- c. inne osoby, z którymi pracownik żył w związku rodzinnym;
- d. inne osoby wskazane przez pracownika;
- e. osobę zajmującą się organizacją pogrzebu.

Artykuł 22 Dopłata do ubezpieczenia kosztów leczenia

Pracownikowi przysługuje dopłata brutto do kosztów leczenia w wysokości 5,00 EUR miesięcznie, o ile pracownik wykaze, że zawarł umowę dodatkowego ubezpieczenia kosztów leczenia obejmującą pomoc fizjoterapeutyczną.

Artykuł 23 Świadczenie roczne

1. W ciągu każdego roku kalendarzowego pracodawca przyzna pracownikowi, z którym zawarty był nieprzerwany stosunek pracy przez co najmniej 2 miesiące, świadczenie w wysokości 3,25% dochodu uzyskanego u pracodawcy w minionych 12 miesiącach.

Definicja dochodu jest zgodna z zapisem artykułu 1 ustęp 19 z wyłączeniem dodatku urlopowego i samego świadczenia, a także otrzymanego ustawowego i ponadustawowego zasiłku z tytułu niezdolności do pracy. W chwili rozwiązania stosunku pracy za każdy miesiąc zatrudnienia, za który niniejsze świadczenie nie zostało jeszcze wypłacone, wypłacona zostanie 1/12 jego część.

2. Świadczenie określone w ustępie 1 niniejszego artykułu może na wniosek pracodawcy oraz w porozumieniu ze związkami zawodowymi zostać przekształcone w świadczenie zależne od zysku w wysokości od 0 do 4%.
3. Świadczenie określone w ustępie 1 niniejszego artykułu powinno zostać faktycznie wypłacone nie później niż 31 grudnia danego roku kalendarzowego.

Artykuł 24 Wypłata wynagrodzenia

Pracodawca przekazuje wynagrodzenie każdego pracownika do wypłaty bezpośrednio po zakończeniu okresu płatniczego. Towarzyszyć temu będzie przekazanie karty wynagrodzeń, na której w każdym wypadku należy podać:

1. nazwisko i numer pracownika;
2. okres, jakiego dotyczy wypłata;
3. kwotę wynagrodzenia brutto z wyszczególnieniem stałego wynagrodzenia, premii, wynagrodzenia akordowego, wynagrodzenia za nadgodziny bądź innych form wynagrodzenia;
4. zaliczkę na podatek od wynagrodzeń;
5. inne zastosowane zniżki ze szczegółową specyfikacją;
6. informację o umowie na czas (nie)określony oraz o umowie o pracę dorywczą.

Artykuł 24a Dostosowanie wynagrodzeń

Rzeczywiste wynagrodzenia zostaną podwyższone o 3% z dniem 1 października 2024 r. oraz o kolejne 3% z dniem 1 lipca 2025 r. Jeśli w danym przedsiębiorstwie wynagrodzenia nie zostały podwyższone z dniem 1 października 2024 r., podwyżka wynagrodzeń rzeczywistych przewidziana na 1 października 2024 r. musi zostać przeprowadzona jak najszybciej, jednak nie później niż 1 marca 2025 r. Skala początkowa nie zostaje podwyższona o wymienione wyżej podwyżki.

Artykuł 24b Koszty przejazdu praca-dom

1. Pracownikom zamieszkającym w odległości 10 km albo większej od przedsiębiorstwa przysługuje prawo do zwrotu kosztów przejazdu na trasie praca-dom do 35 km w jedną stronę.
2. Zwrot wynosi co najmniej 22 centy za kilometr, a od 1 stycznia 2025 r. co najmniej 23 centy za kilometr.

Artykuł 25 Zachowanie wcześniejszych warunków zatrudnienia

In the event of any discrepancies in interpretation between this translation and the original 27 Dutch version of the collective labour agreement, the Dutch text shall prevail at all times.

Obowiązujące zgodnie z prawem korzystniejsze warunki zatrudnienia istniejące w momencie wejścia w życie niniejszego CAO nie zostają naruszone przez niniejszy układ. Dotyczy to uzgodnień zbiorowych poza niniejszym CAO. Uzgodnienia, które jednoznacznie wystąpiły w negocjacjach niniejszego CAO, nie podlegają zapisom tego artykułu. W przypadku sporów zostanie zaangażowana Stała Komisja.

ROZDZIAŁ 5 URLOP

Artykuł 26 Niedziele i święta

Praca nie będzie świadczona w niedziele, w drugi dzień Wielkanocy, Wniebowstąpienie, 5 maja w latach kończących się cyfrą 0 albo 5, w drugi dzień Zielonych Świątek, obydwie dni Bożego Narodzenia oraz w Dniu Króla i Nowy Rok. Jeśli wymienione wyżej dni nie przypadają w niedzielę, pracownicy zachowują ciągłość wypłaty wynagrodzenia zgodnie z opisem w artykule 33.

Świadczenie pracy jest dopuszczalne:

1. w przypadku nieprzewidzianych i niezbędnych napraw, których nie można odłożyć w czasie, oraz napraw i czynności, które nie mogą odbywać się podczas normalnej pracy zakładu;
2. jeśli istnieje zagrożenie zepsucia się albo obniżenia jakości produktów;
3. jeśli praca jest niezbędna w celu oświetlenia, ogrzania, wędzenia oraz chłodzenia.
4. w przypadku pracy w stałym ruchu ciągłym;
5. w przypadku pracy w ruchu ciągłym z zastrzeżeniem, że w niedziele i ogólnie uznane chrześcijańskie święta o godz. 22.00 osoby umówione do pracy mogą rozpocząć prace przygotowawcze, tak aby zmiana o godz. 24.00 mogła podjąć pracę.

Za pracę wymienioną w punktach 1, 2 i 3 z zachowaniem prawa do czasu wolnego wypłacany jest dodatek w wysokości 90% podstawowego wynagrodzenia godzinowego.

Artykuł 27 Urlop wypoczynkowy

- **Czas urlopu**

1. Każdemu pracownikowi, który na dzień 1 maja, począwszy od 1 maja roku poprzedniego, był przez 12 miesięcy nieprzerwanie zatrudniony u danego pracodawcy, oraz który ukończył 18. rok życia, przysługuje prawo do 172,8 godziny urlopu.
2. Pracownik, który na dzień 1 maja nie ukończył jeszcze 18. roku życia, ma możliwość wykorzystania w danym roku urlopowym o 7,2 godziny urlopu więcej, niż określono w punkcie 1.
3. Pracownikowi, który ukończył 47., 52., 57. względnie 62. rok życia, przysługuje – w odstępie od prawa do urlopu określonego w ustępie 1 punkt 1 niniejszego artykułu – począwszy od dnia osiągnięcia wymienionego wieku, prawo do odpowiednio 180, 187,2, 201,6 względnie 208,8 godziny urlopu wypoczynkowego z zachowaniem wynagrodzenia.

Pracownikowi korzystającemu z programu dla seniorów określonego w artykule 27a niniejszego CAO przysługuje prawo do 201,6 godziny urlopu wypoczynkowego z zachowaniem wynagrodzenia.

Pracownikowi, który przed 1 stycznia 2015 r. ukończył 45., 50., 55. względnie 60. rok życia, przysługuje – w odstępstwie od powyższego zapisu – począwszy od dnia osiągnięcia wymienionego wieku, prawo do odpowiednio 180, 187,2, 201,6 względnie 208,8 godziny urlopu z zachowaniem wynagrodzenia.

4. W przypadku zmiany wieku AOW [*emerytalnego*] strony dokonają uzgodnień odnośnie do zmodyfikowania niniejszego artykułu.

- **Nieprzerwany urlop wypoczynkowy**

Wymienione w ustępie 1 niniejszego artykułu godziny urlopowe mogą być wykorzystane w ciągu przynajmniej 3 nieprzerwanych tygodni. Nieprzerwany urlop wypoczynkowy powinien zostać ustalony po konsultacji pracodawcy z pracownikami oraz w miarę możliwości przypadać na okres od maja do września.

- **Urlop przysługujący w przypadku przerwania pracy**

Wymiar urlopu określonego w ustępie 1 niniejszego artykułu zostanie pomniejszony o 1/12 część za każdy miesiąc, w którym pracownik nie wykonywał swojej pracy.

1. Postanowienie poprzedniego zdania nie ma zastosowania, jeśli pracownik nie wykonywał pracy z powodu:
 - a. choroby albo wypadku, chyba że zostały one umyślnie spowodowane przez pracownika;
 - b. przestrzegania obowiązku wynikającego z przepisów prawa albo zobowiązania względem obrony kraju bądź porządku publicznego, niebędącego stawieniem się na obowiązkowe ćwiczenia dla poborowych;
 - c. wykorzystania wolnych godzin nabytych, ale niewykorzystanych podczas poprzedniego zatrudnienia;
 - d. udziału za zgodą pracodawcy w spotkaniu organizowanym przez związki zawodowe pracownika;
 - e. niezamierzonego bezrobocia przy zachowaniu stosunku pracy;
 - f. ciąży albo porodu.
2. Jeśli przerwa w wykonywaniu czynności – zgodnie z opisem w ustępie 3 punkt 1 niniejszego artykułu – przypada na więcej niż jeden rok kalendarzowy, część przerwy przypadająca na rok poprzedni zostaje uwzględniona przy obliczaniu okresu nieobecności.
3. W przypadku niezdolności do pracy nabywane są pełne prawa urlopowe, a przy wykorzystaniu dni urlopowych są one w pełni odpisywane.

Artykuł 27a Program dla seniorów

1. Pracownicy, którzy ukończyli 60. rok życia, mogą skorzystać z dwóch możliwości skrócenia tygodniowego czasu pracy, mianowicie:
 - 90% pracy za 100% wynagrodzenia brutto przy 100% składki emerytalnej według uzgodnionego podziału składki między pracodawcami i pracownikami, albo

-
- 80% pracy przy pełnych dniach pracy w tygodniu za 90% wynagrodzenia brutto przy 100% składki emerytalnej według uzgodnionego podziału składki między pracodawcami i pracownikami.

W zależności od wybranego programu dni te rozplanowane są w harmonogramie w postaci połowy dnia w tygodniu, jednego dnia w tygodniu albo jednego dnia na dwa tygodnie.

2. Aby umożliwić realizację tego programu, pracownik, który ukończył 60. rok życia, zobowiązany jest wykorzystać wszystkie swoje dodatkowe dni urlopowe określone w artykułe 4 ustęp 8, jak również jeden z dodatkowych dni urlopowych określonych w artykułe 27 ustęp 1 punkt 3 niniejszego CAO.
3. Wolny dzień zostanie rozplanowany w harmonogramie pracy w porozumieniu z pracodawcą. Harmonogram tych dni zostanie ustalony we wzajemnym porozumieniu z półrocznym wyprzedzeniem. Dodatkowe dni wolne od pracy nie powinny co do zasady przypadać wyłącznie w poniedziałek albo w piątek.
4. W przypadku zmiany wieku AOW *[emerytalnego]* strony dokonają uzgodnień odnośnie do zmodyfikowania niniejszego artykułu.

Artykuł 28 Prawa do urlopu nabyte u poprzednich pracodawców

Na początku zatrudnienia pracownik zobowiązany jest do poinformowania pracodawcy, jakie prawa do urlopu nabył u poprzedniego(-nich) pracodawcy(-ców), ale ich faktycznie nie wykorzystał, tak aby pracodawca wiedział, ile wolnych godzin bez zachowania ciągłości wynagrodzenia przysługuje pracownikowi.

Artykuł 29 Prawo do urlopu w momencie rozwiązania stosunku pracy

W przypadku rozwiązania stosunku pracy pracownik za każdy miesiąc nieprzerwanego zatrudnienia u pracodawcy od 1 maja poprzedniego roku, za który nie wykorzystał jeszcze urlopu wypoczynkowego bądź wolnych dni sporadycznych, ma prawo do 1/12 przysługującego mu według artykułu 27 ustęp 1 wymiaru urlopu.

Na życzenie będzie mógł on jeszcze wykorzystać przysługujące mu godziny z zastrzeżeniem, że godziny te nie mogą zostać ujęte w okresie wypowiedzenia, chyba że strony porozumiały się w tym zakresie. Za wszystkie niewykorzystane godziny urlopu wypoczynkowego bądź wolnych dni sporadycznych pracownikowi zostanie wypłacone odpowiednie wynagrodzenie.

Artykuł 30 Oszczędzanie godzin urlopowych

Pracownik może rocznie zaoszczędzić maksymalnie 108 godzin urlopowych do liczby maksymalnej 540 godzin. Wykorzystanie urlopu przez pracownika poprzedzają konsultacje z pracodawcą.

Pracodawca przedkłada regulację dot. realizacji urlopów do zaaprobowania przez radę zakładową albo przedstawicielstwo pracowników.

Artykuł 31 Nieobecność z zachowaniem wynagrodzenia

1. W niżej wymienionych przypadkach pracownik ma prawo do nieobecności z zachowaniem wynagrodzenia:
 1. w przypadku formalności przedślubnych pracownika: w niezbędnym do tego celu czasie, maksymalnie 5 godzin;
 2. w przypadku ślubu albo rejestracji związku partnerskiego, o ile pracodawca został o tym powiadomiony z co najmniej jednogodniowym wyprzedzeniem: czas odpowiadający dwóm zmianom;
 3. w przypadku porodu partnerki: jednorazowy urlop w wymiarze tygodniowego czasu pracy; ponadto partnerowi w ciągu pierwszego półrocza po urodzeniu dziecka przysługuje jeszcze pięć tygodni dodatkowego urlopu porodowego; podczas tego urlopu pracownik otrzymuje zasiłek z UWV [Zakładu Ubezpieczeń Pracowniczych] w wysokości 70% wynagrodzenia dziennego; przez partnerkę rozumie się w niniejszym ustępie żonę, partnerkę w rejestrowanym związku partnerskim, osobę, z którą pracownik wspólnie mieszka, nie pozostając z nią w związku małżeńskim, oraz osobę, której dziecko pracownik uznaje;
 4. w przypadku ślubu albo rejestracji związku partnerskiego dzieci własnych, dzieci przybranych, rodziców, braci, sióstr, szwagrów, szwagierek, wnuków: czas jednej zmiany;
 5. w przypadku śmierci partnera, dzieci własnych, pasierbów, dzieci przybranych, jak również w przypadku śmierci mieszkających we wspólnym gospodarstwie rodziców, teściów oraz dziadków: od dnia śmierci do dnia pogrzebu albo kremacji;
 6. w przypadku śmierci rodziców, teściów, dziadków, dziadków partnera, niemieszkających we wspólnym gospodarstwie dzieci, dzieci przybranych, wnuków, mieszkających we wspólnym gospodarstwie braci i sióstr: czas jednej zmiany, jak również z okazji udziału w pogrzebie albo kremacji czas jednej zmiany;
osoba zajmująca się organizacją pogrzebu/kremacji: od dnia śmierci do dnia pogrzebu/kremacji – po konsultacji z działem spraw pracowniczych względnie kierownictwem zakładu;
 7. w przypadku pogrzebu/kremacji braci, sióstr, szwagrów i szwagierek: czas jednej zmiany;
 8. z okazji 25. i 40. rocznicy ślubu pracownika, jak również 25., 40., 50. i 60. rocznicy ślubu rodziców albo teściów, dziadków albo dziadków partnera: czas jednej zmiany;
 9. w przypadku wypełniania zobowiązań wynikających z przepisów prawa – o ile nie wynikają one z winy albo zaniedbania pracownika oraz o ile nie mogą one być wykonane poza godzinami pracy – wymuszających konieczność krótkiej nieobecności: w niezbędnym do tego czasie, jeśli odszkodowanie z tytułu utraty wynagrodzenia nie może być uzyskane z innego źródła;
 10. w przypadku uzgodnionych z wyprzedzeniem koniecznych wizyt u lekarzy pierwszego kontaktu i specjalistów oraz wszystkich innych uznanych zabiegów medycznych dotyczących pracownika, które nie mogą odbyć się w godzinach pracy pracownika: w niezbędnym do tego celu czasie, maksymalnie dwie godziny, chyba że pracownik może za aprobatą pracodawcy dostatecznie wykazać, że czas ten musiał zostać przekroczony;

-
11. w przypadku przeprowadzki pracownika, o ile sam prowadzi albo będzie prowadził własne gospodarstwo domowe: maksymalnie jedna zmiana w roku.

Składając wniosek o udzielenie urlopu z zachowaniem wynagrodzenia zgodnie z zapisem powyżej, pracownik zobowiązany jest w miarę możliwości do przedłożenia odpowiednich dokumentów uzasadniających jego nieobecność.

Jeśli zdarzenia wymienione w niniejszym ustępie występują w dniu wolnym od pracy zgodnie z harmonogramem pracownika, nie zostanie udzielony inny dzień wolny z zachowaniem wynagrodzenia.

W przypadku krótkotrwałego urlopu opiekuńczego pracodawca zachowa ciągłość wypłaty wynagrodzenia przez 10 dni roboczych w danym roku kalendarzowym w wysokości 85% wynagrodzenia.

2. Na życzenie pracowników w roku poprzedzającym ich przejście na (wcześniejszą) emeryturę mogą oni uzyskać 5 dni wolnych z zachowaniem wynagrodzenia z przeznaczeniem na uczęszczanie na kurs przygotowujący do (wcześniejszej) emerytury.

Jeśli po wymienionym wyżej kursie zorganizowane zostanie formalne spotkanie podsumowujące, pracownik będzie również mógł w nim uczestniczyć.

3. Przez partnera w niniejszym artykule rozumie się męża/żonę, partnera (życiowego) oraz partnera w rejestrowanym związku partnerskim.

Artykuł 32 Nieobecność bez zachowania wynagrodzenia

W celu świętowania dnia bądź wydarzenia związanego z wyznaniem bądź przekonaniem pracownicy mogą raz w roku skorzystać z jednego dodatkowego dnia urlopu bez zachowania wynagrodzenia.

Artykuł 33 Zachowanie ciągłości wypłaty wynagrodzenia w święta, podczas urlopu wypoczynkowego, sporadycznego, krótkiej nieobecności oraz dni nieobecności z zachowaniem wynagrodzenia

1. W odniesieniu do zachowania wypłaty wynagrodzenia w wymienione w artykułach 26, 27, 27a, 28, 29 i 31 święta, podczas urlopu wypoczynkowego, sporadycznego i krótkiej nieobecności przez wynagrodzenie rozumie się zapis artykułu 1 ustęp 19 z wyłączeniem dodatku urlopowego, premii końcoworocznej oraz ewentualnych świadczeń jednorazowych.
2. Jeśli zastosowanie powyższego prowadzi do sytuacji nieracjonalnych, można zwrócić się do Stałej Komisji o zastosowanie odstępstwa.

ROZDZIAŁ 6 NIEZDOLNOŚĆ DO PRACY

Artykuł 34 Wynagrodzenie w przypadku niezdolności do pracy

Jeśli pracownik wskutek choroby, ciąży albo porodu nie jest w stanie wykonywać umówionej pracy, obowiązują względem niego postanowienia artykułu 7:629 BW [*holenderskiego kodeksu cywilnego*], Wet arbeid en zorg [*ustawy o pracy i urlopach*], Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) [*ustawy o ubezpieczeniu na wypadek niezdolności do pracy*] oraz Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) [*ustawy o pracy i dochodzie w zależności od stopnia zdolności do pracy*].

Obowiązki pracodawcy

- a. W przypadku niezdolności do pracy pracownika pracodawca jest zobowiązany dołożyć starań, aby wspomóc zainteresowanego pracownika (z uwzględnieniem jego ograniczeń) w ponownym podjęciu pracy na jego własnym stanowisku, w razie potrzeby po dokonaniu dopasowania technicznego w miejscu pracy albo dopasowania w organizacji (inny przydział obowiązków).

Zostaną przy tym w sposób maksymalny wykorzystane ustawowe środki reintegracyjne. Jeśli ponowne objęcie własnego stanowiska nie będzie możliwe, pracodawca dołoży starań, aby przenieść pracownika na inne stanowisko w ramach przedsiębiorstwa. Jeśli przeniesienie i znalezienie odpowiedniego stanowiska w ramach przedsiębiorstwa nie są możliwe, pracodawca dołoży starań, aby przenieść pracownika do odpowiedniej pracy poza przedsiębiorstwem pracodawcy. W przypadku pracownika ze stopniem niezdolności do pracy wynoszącym 35% albo mniej przez pierwsze dwa lata częściowej niezdolności do pracy obowiązują odpowiednie przepisy prawa oraz uzgodnienia zapisane w CAO. Jeśli reintegracja wewnętrzna albo zewnętrzna nie jest możliwa, a pracodawca podjął decyzję o złożeniu wniosku o pozwolenie na zwolnienie do UWV [*Zakładu Ubezpieczeń Pracowniczych*], informacja o tym zostanie przekazana do rady zakładowej oraz do Georganiseerd Overleg [*Zorganizowanych Konsultacji*]. Dane będą gromadzone, rejestrowane i udostępniane w formie raportu przez sekretariat społeczny. Jeśli w związku z tym okaże się, że liczba wniosków o zwolnienie w tej grupie jest znacząca, przeprowadzone zostaną konsultacje w celu zbadania sprawy.

Obowiązki pracownika

- b. W przypadku niezdolności do pracy pracownik jest zobowiązany aktywnie współpracować przy działaniach ukierunkowanych na reintegrację wewnętrzną i zewnętrzną.
1. a. W pierwszym roku choroby, z pominięciem artykułu 7:629 ustęp 1 BW [*holenderskiego kodeksu cywilnego*], zachowana zostanie ciągłość wypłaty wynagrodzenia miesięcznego w wysokości 100%, bez przekroczenia obowiązującego dla danego pracownika maksymalnego wynagrodzenia dziennego na podstawie artykułu 17 Wet financiering sociale verzekeringen

-
- [ustawy o finansowaniu ubezpieczeń społecznych]*, o ile w chwili wystąpienia niezdolności do pracy pracownik był zatrudniony u pracodawcy przez co najmniej 2 miesiące.
- b. W drugim roku choroby, z pominięciem artykułu 7:629 ustęp 1 BW *[holenderskiego kodeksu cywilnego]*, zachowana zostanie ciągłość wypłaty wynagrodzenia miesięcznego w wysokości 90%, bez przekroczenia obowiązującego dla danego pracownika maksymalnego wynagrodzenia dziennego na podstawie artykułu 17 Wet financiering sociale verzekeringen *[ustawy o finansowaniu ubezpieczeń społecznych]*, o ile w chwili wystąpienia niezdolności do pracy pracownik był zatrudniony u pracodawcy przez co najmniej 1 rok.
2. Jeśli w drugim roku choroby pracownik będzie pracował, za przepracowane godziny otrzyma wypłatę wynagrodzenia w wysokości 100% stawki godzinowej, a za godziny nieprzepracowane 90% stawki godzinowej, bez przekroczenia obowiązującego dla danego pracownika maksymalnego wynagrodzenia dziennego na podstawie artykułu 17 Wet financiering sociale verzekeringen *[ustawy o finansowaniu ubezpieczeń społecznych]*. Godziny przepracowane w ramach ergoterapii uznawane są za godziny przepracowane.
 3. Pracodawca prześle na piśmie propozycję odpowiedniej pracy zastępczej – zarówno na stanowisku wewnętrznym, jak i zewnętrznym.
 4. Jeśli w przypadku pracownika niezdolnego do pracy po dwóch latach stopień niezdolności do pracy będzie wynosił 80% albo więcej, a dany pracownik w drugim roku niezdolności do pracy otrzymywał uzupełnienie do wysokości 90% swojego wynagrodzenia, z mocą wsteczną nastąpi wypłata uzupełnienia wynagrodzenia do 100%.
 5. Pracodawca i pracownik płacą po 50% składki WHK (bez części ZW-flex *[składka na świadczenia dla (byłych) pracowników tymczasowych w pierwszych 2 latach choroby]*) z wyłączeniem nagłej podwyżki odsetek pokrywanej przez pracodawcę.
 6. Prawa określone w niniejszym rozdziale nie obowiązują, jeśli niezdolność do pracy jest skutkiem wady, co do której pracownik w momencie zatrudnienia przekazał nieprawdziwe informacje.
 7. Przez wynagrodzenie rozumie się w niniejszym artykule zapis artykułu 1 ustęp 19 z wyłączeniem dodatku urlopowego, premii końcoworocznej oraz ew. świadczeń jednorazowych. Nie narusza to postanowień artykułów 20 i 23 CAO.
 8. Regulacje obowiązujące w chwili wejścia w życie niniejszego układu zbiorowego pracy, które zapewniają korzystniejsze warunki świadczeń niż wymienione w tym artykule, pozostają okresowo w mocy.

ROZDZIAŁ 7 REGULACJE

Artykuł 35 Ubezpieczenie WIA [na wypadek niezdolności do pracy]

1. Począwszy od 1 stycznia 2008 r., pracodawca ubezpiecza pracownika na wypadek niezdolności do pracy w kategorii 35-80% zgodnie z ubezpieczeniem grupowym ustalonym przez Georganiseerd Overleg [*Zorganizowane Konsultacje*].
2. Pracownicy obowiązkowo uczestniczą w zaoferowanym ubezpieczeniu na wypadek niezdolności do pracy w kategorii poniżej 80%.
3. Pracodawca, który zamierza odstąpić od postanowienia ustępu 1, zobowiązany jest złożyć wniosek o zwolnienie do Georganiseerd Overleg [*Zorganizowanych Konsultacji*], z zastrzeżeniem, że ubezpieczenie zaproponowane przez pracodawcę ma mieć co najmniej taką samą wartość, jak ubezpieczenie grupowe ustalone przez Georganiseerd Overleg.
4. Składkę na to ubezpieczenie opłaca w 75% pracownik, a w 25% pracodawca z zastrzeżeniem, że maksymalna składka pracodawcy wynosić będzie 0,25% podstawy obliczenia składki.
5. Składka opłacana przez pracownika jest potrącana za dany okres płatniczy. Zastosowanie ma artykuł 7:631 BW [*holenderskiego kodeksu cywilnego*].

Artykuł 36 Katalog warunków pracy

W sektorze wędliniarskim partnerzy społeczni opracowali Katalog warunków pracy dotyczący warunków wykonywania pracy w szerokim zakresie, a w szczególności zagadnień bezpieczeństwa maszyn, bezpieczeństwa noży oraz RSI [*urazów wynikających z chronicznego przeciążenia mięśni i ścięgien*] i obciążenia pracą. Zagadnienia szczególne zostały opracowane w formie wytycznych, a warunki wykonywania pracy w szerszym zakresie zostały opracowane w formie dobrych praktyk. Katalog warunków pracy został zatwierdzony przez Nederlandse Arbeidsinspectie [*Holenderską Inspekcję Pracy*] i można go znaleźć na www.arbocatalogus-vleeswaren.nl. Opracowano branżową RI&E [*inwentaryzację zagrożeń i ocenę ryzyka*], którą również można znaleźć na www.arbocatalogus-vleeswaren.nl. Partnerzy społeczni przeprowadzają konsultacje w sprawie możliwego rozszerzenia zagadnień.

Artykuł 37 Regulacja NEN

Partnerzy społeczni dokonali uzgodnień odnośnie do kontroli nad przestrzeganiem przepisów prawa oraz regulacji sektorowych przez agencje pracy tymczasowej i pracodawców użytkowników. Pracodawcy są zobowiązani zatrudniać wyłącznie pracowników tymczasowych pochodzących od uznanego zleceniobiorcy posiadającego certyfikat NEN. W załączniku V podano, jakich zobowiązań powinni przestrzegać zleceniodawcy oraz zleceniobiorcy.

Artykuł 38 Trzeci rok WW [zasiłku dla bezrobotnych]

Począwszy od 1 stycznia 2016 r., realizowane będzie stopniowe przechodzenie z 38 na 24 miesiące okresu przysługiwania zasiłku dla bezrobotnych. Strony uczestniczą w dobrowolnym uzupełnieniu WW [ubezpieczeniu na wypadek utraty pracy] i WGA [ubezpieczeniu na wypadek niezdolności do pracy] w ramach CAO polegającym na dobrowolnym uzupełnieniu WW oraz powiązanego z wynagrodzeniem zasiłku WGA (www.spaww.nl).

Artykuł 38a Regulacja RVU [dotycząca świadczenia z tytułu przejścia na wcześniejszą emeryturę]

1. Sektor wędliniarski przewiduje Regulację RVU. Pracownikom, którzy przez co najmniej 20 lat są (byli) zatrudnieni w ramach grupy docelowej uzgodnionej przez pracodawcę za zgodą OR [*radę zakładową*] albo PVT [*przedstawicielstwa pracowników*], z czego ostatnie 10 lat na umowę o pracę w danym przedsiębiorstwie, przysługuje prawo do wcześniejszego przejścia na emeryturę maksymalnie 3 lata przed osiągnięciem wieku AOW [*ustawowego wieku emerytalnego*]. Pracownicy pracujący w systemie zmianowym są przez cały okres obowiązywania niniejszego CAO uznawani za część uzgodnionej grupy docelowej. Roczne świadczenie w tym okresie równe jest maksymalnej kwocie RVU zwolnionej z podatku obowiązującej w momencie rozpoczęcia uczestnictwa w tym programie.
2. Pracodawcy zobowiązani są uzgodnić najpóźniej do 1 lipca 2021 r. w porozumieniu z OR [*radą zakładową*] albo PVT [*przedstawicielstwem pracowników*] przejściową regulację RVU, w której zapisane zostaną szczegółowe ustalenia dotyczące grupy docelowej w ramach przedsiębiorstwa, do której regulacja ta ma zastosowanie.
3. W przypadku nieosiągnięcia porozumienia co do zakresu regulacji pracodawcy zaangażują niezależnego doradcę ds. pracy, który udzieli porady w kwestii ustalania stanowisk oraz ewentualnych okoliczności obciążających uwzględnianych w regulacji. Partnerzy społeczni sporządzą listę doradców ds. pracy, z których mogą skorzystać pracodawcy.
4. Postanowienia szczególne dotyczące programu (udziału w nim) ujęte zostaną w regulacji RVU dla sektora wędliniarskiego.
5. Przez grupę docelową określoną w ustępie 1 rozumie się w każdym razie: pracowników z co najmniej 45-letnim stażem zatrudnienia na stanowisku produkcyjnym w sektorze wędliniarskim. Jeśli przed osiągnięciem 45-letniego stażu zatrudnienia pracownik pracował nie dłużej niż 2 lata na innym stanowisku niż produkcyjne, również może uczestniczyć w programie.
6. Pracownik, który przed osiągnięciem 45-letniego stażu zatrudnienia pracował na stanowisku nieprodukcyjnym nieco dłużej niż 2 lata i uważa, że z tego względu został potraktowany niesprawiedliwie, ponieważ obciążenie pracą w połączeniu z podwyższeniem wieku emerytalnego w minionych latach niemal uniemożliwia kontynuowanie pracy do osiągnięcia wieku emerytalnego, może zwrócić się do Stałej Komisji o wydanie wiążącej opinii, która pozwoli mu na dołączenie do regulacji RVU z powodu istotnych przyczyn.
7. Regulacja ta przestaje obowiązywać nie później niż 31 grudnia 2025 r. W celu ewentualnego wdrożenia nowej regulacji RVU muszą zostać przeprowadzone

*In the event of any discrepancies in interpretation between this translation and the original 37
Dutch version of the collective labour agreement, the Dutch text shall prevail at all times.*

konsultacje. Ważnym aspektem jest fakt, że ramy prawne dla tej nowej, odmiennej regulacji nie są jeszcze znane. Strony podejmą rozmowy w celu ustalenia konkretnych granic, między innymi w zakresie definicji pracy ciężkiej w CAO, z zamiarem wprowadzenia tych ustaleń od 1 stycznia 2026 roku. W razie potrzeby obowiązujący CAO zostanie otwarty na nowo, aby móc ustalić nowe porozumienia.

ROZDZIAŁ 8 POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuł 39 Trwała możliwość zatrudnienia

Każde przedsiębiorstwo opracowuje swoją własną politykę zmierzającą do stymulowania pracowników do rotacji obowiązków na stanowiskach z powtarzającymi się czynnościami, zarówno odnośnie do pracowników stałych, jak i tymczasowych.

Artykuł 39a Skan mantelzorg

Przedsiębiorstwa mogą jednorazowo naliczyć Fonds Collectieve Belangen Vleeswarenindustrie [*Funduszowi na Rzecz Interesów Zbiorowych Sektora Wędliniarskiego*] połowę kosztów za skan mantelzorg, jednak nie więcej niż 450 euro bez VAT.

Artykuł 40 Skreślony

Artykuł 41 Interpretacja, zastosowanie, spory, zwolnienie ze zobowiązania, Stała Komisja

1. Aby wspierać jednoznaczną interpretację i jednoznaczne zastosowanie postanowień niniejszego CAO oraz by zapobiegać sporom dotyczącym jego interpretacji i zastosowania, strony niniejszego CAO powołały Stałą Komisję.
2. W przypadku sporu pomiędzy pracodawcą i pracownikiem dotyczącego wykładni niniejszego CAO albo zaszeregowania stanowiska na podstawie wartościowania stanowisk należy w miarę możliwości dołożyć starań, aby osiągnąć porozumienie w drodze wzajemnych konsultacji.
3. Każdy pracodawca albo pracownik, względnie grupy pracodawców albo pracowników, mogą złożyć wniosek o zwolnienie, jeśli są zdania, że zastosowanie jednego bądź kilku postanowień niniejszego CAO jest dla niego/nich z uzasadnionych przyczyn niemożliwe względnie niepożądane. Procedura, uprawnienia, sposób działania, kryteria oceny i warunki, jakie musi spełnić wniosek o zwolnienie, zostały zapisane w Regulaminie zwolnień zawartym w załączniku 4 stanowiącym integralną część niniejszego CAO.
4. Stała Komisja ma skład parytetowy.
Stała Komisja sama określa swój sposób działania. (Patrz załącznik IV.)
5. Decyzje Stałej Komisji o szerszym zasięgu powinny być rozsyłane do przedsiębiorstw stosujących niniejszy CAO.

Artykuł 42 Czas trwania układu zbiorowego pracy

Niniejszy układ zbiorowy pracy został zawarty na okres od 1 października 2024 r. do 1

*In the event of any discrepancies in interpretation between this translation and the original 39
Dutch version of the collective labour agreement, the Dutch text shall prevail at all times.*

marca 2026 r. Układ zostaje rozwiązany zgodnie z przepisami prawa.

Zatwierdzono w powyższym brzmieniu i podpisano,

ze strony pracodawców

Stowarzyszenie Holenderskiego Sektora Wędliniarskiego z siedzibą w Zoetermeer,

oraz ze strony pracowników

FNV w Utrechcie i CNV Vakmensen w Utrechcie.

ZAŁĄCZNIK I

do układu zbiorowego pracy dla sektora wędliniarskiego

A. Klasyfikacja stanowisk

Strony zawarły porozumienie w sprawie wprowadzenia systemu klasyfikacji stanowisk na podstawie ORBA w dniu 1 kwietnia 2005 r. Granice grup, zaszeregowanie do grup względnie możliwości awansu wymienione w punktach C, D, E i F pozostają w mocy do momentu wprowadzenia w życie tego nowego systemu klasyfikacji stanowisk.

Do ewentualnych dodatków osobistych (PT) ustalonych ze względu na wprowadzenie klasyfikacji stanowisk zastosowanie ma poniższa regulacja w momencie powstania PT:

- pracownicy poniżej 40. roku życia – dodatek zostaje zamrożony;
- pracownicy od 40. do 55. roku życia – dodatek jest utrzymywany na stałej wartości realnej;
- pracownicy od 55. roku życia – dodatek jest utrzymywany na stałej wartości siły nabywczej.

Ewentualne PT ustalone ze względu na wprowadzenie nowego systemu wartościowania stanowisk pracy obliczane są w stosunku do wcześniejszego wynagrodzenia pracownika (na podstawie CAO bądź – jeśli istnieje – na podstawie systemu wynagrodzeń w danym przedsiębiorstwie). W przypadku własnego systemu wynagrodzeń należy ustalić PT na jego podstawie i włączyć do wynagrodzenia.

B. Zakres zastosowania

Przygotowując projekt nowego systemu klasyfikacji stanowisk, strony uzgodniły, że wszyscy pracownicy do poziomu asystenta brygadzysty włącznie podlegają zakresowi obowiązywania niniejszego CAO, łącznie z personelem administracyjnym. Przełożeni otrzymujący wynagrodzenie dostosowane do ich stanowiska nie podlegają CAO. Analiza stanowiska powinna wykazać, przy ilu punktach OBRA znajduje się ta granica.

C. Granice grup dla pracowników klasyfikowanych przedsiębiorstw

Osiągnięto porozumienie co do następującego ustalenia granic grup:

Grupa	Punkty klasyfikacji pracy
A	0–12
B	12,5–24
C	24,5–36
D	36,5–48
E	48,5–60
F	60,5–72
G	72,5–84
H	84,5–96
I	96,5–108

J	108,5–120
K	120,5 i więcej

(Ewentualne niezbędne odstępstwa wynikające z konfiguracji w danym przedsiębiorstwie pozostają możliwe w przyszłości za pośrednictwem Stałej Komisji oraz organów rewizyjnych, które przecież powinny udzielić zgody w określonych przypadkach w zakresie rzeczywistego wprowadzenia klasyfikacji pracy i bazujących na niej wynagrodzeniach godzinowych.)

D. Przydział do grup zaszerzegowania dla pracowników przedsiębiorstw niesklasyfikowanych

Grupa B

praktykanci

pakowacze wędlin pomoc magazynowa

Grupa C

Czynności wykonywane w pomieszczeniach inwentarskich, ubojni, dziale jelit, jak również obróbka części tuszy wieprzowych, czynności w fabryce kielbasy, solarni, gotowni, wędzarni, dziale pakowania i ekspedycji cechujące się niską złożonością, małym ryzykiem strat, sortowacze/mierniczy jelit, czynności transportowe, doświadczony personel stołówki, pracownicy wieszający, łączący, zdejmujący słoninę i sprzątacze.

Grupa D

Doświadczeni pracownicy wykonujący kilka rodzajów czynności zgodnie z ustalonymi normami, np. pracownicy obróbki mięsa z szynki/łopatki, samodzielni wędzarze, solarze, gotujący, sterylizatorzy, doświadczeni napelniacze, przygotowujący farsz, ładujący eksport, pracownicy przygotowujący świeże mięso, pracownicy chłodni, transportowcy, kompletujący zamówienia wędlin, personel sklepu, obsługa magazynu, doświadczeni pracownicy przy wytapianiu tłuszczu.

Grupa E

Doświadczeni wykwalifikowani pracownicy wykonujący czynności zgodnie z ustalonymi normami przy wysokim ryzyku strat i z wymaganiami w zakresie kwalifikacji, np. ogólny pracownik w dziale podziału na elementy, w dziale szynki, ogólny pracownik przygotowujący farsz, napelniacz, solarz, odpowiedzialny wędzarz, gotujący, sterylizator, pracownik kompletujący zamówienia, pracownik ważący mięso świeże, operator wózka widłowego w działach ekspedycji i produkcji, pracownik sklepu i dozorca terenu.

Grupa F

Osoba funkcyjna w fabryce kielbasy zarządzająca obróbką farszu i napęnianiem, jak również posiadająca umiejętność i wiedzę do wykonywania niezbędnych czynności pomocniczych, operator wózka widłowego w chłodni, operator wytapiania tłuszczu, kierowca.

Grupa G

Pracownicy w halach krojenia, którzy poza kompleksową wiedzą fachową i

doświadczeniem kierują także małą samodzielną grupą, instruktorzy w poszczególnych działach produkcji, asystenci brygadzystów odpowiedzialni za aspekty jakościowe i kierujący kilkoma pracownikami, pracownicy w fabryce kiełbasy, którzy poza swoją wiedzą w zakresie przygotowania farszu i napęnlania udzielają także instrukcji i kierują małą jednostką produkcji, malarz, stolarz, ogólny kierowca transportu drogowego.

Grupa H

Zaawansowany mechanik samochodowy, ślusarz, elektryk, operator maszyny, palacz, monter, ogólny malarz, stolarz.

Grupa I

Ogólny mechanik samochodowy, ślusarz, elektryk, operator maszyny, palacz, monter.

E. Możliwości awansu pracowników „ogólnych” w sklasyfikowanych przedsiębiorstwach

Pracodawca deklaruje gotowość stworzenia pracownikom produkcji w poszczególnych działach możliwości przeszkolenia pod kątem określonych stanowisk czy zadań, aby w ten sposób uzyskać większą zdolność do zatrudnienia.

Pracodawca przyzna pracownikom produkcji zaszeregowanym do grupy E maksymalnie 2 grupy zaszeregowania, a pracownikom produkcji zaszeregowanym do grup F, G i H maksymalnie jedną grupę zaszeregowania ponad grupę ustaloną według systemu klasyfikacji stanowisk, jeśli spełnione zostaną następujące warunki:

Pracownik produkcji zobowiązany jest posiadać tego rodzaju wszechstronność, że jest w stanie samodzielnie wykonywać większość czynności w danym dziale. Wszechstronność ta musi wynikać z przeprowadzonych testów umiejętności.

Jeśli pracownik:

- pełni na stanowisku obowiązki specjalisty bądź
- na podstawie cech osobistych pełni nadzór techniczny albo funkcjonalny, pracodawca może ponadto przyznać mu jedną bądź dwie dodatkowe grupy zaszeregowania, o ile jest przydzielony do co najmniej grupy zaszeregowania E.

W przypadku, gdy na podstawie opisanej wyżej regulacji przyznane zostaną jedna bądź dwie dodatkowe grupy zaszeregowania, pracodawca zobowiązany będzie do zapewnienia pracownikowi możliwości wykonywania określonych obowiązków na stanowisku z jak największą regularnością, a pracownik powinien wyrażać gotowość w tym zakresie.

Dla zapewnienia prawidłowej realizacji powyższej regulacji w przedsiębiorstwie powinna zostać powołana komisja monitorująca.

F. Zaszeregowanie do grup personelu administracyjnego

Grupa 1

Wykonywanie bardzo prostych, ciągle powtarzających się czynności tego samego rodzaju, do których nie jest wymagane (prawie) żadne doświadczenie praktyczne. Praca wykonywana jest pod bezpośrednim kierownictwem.

Grupa 2

Wykonywanie czynności, do których konieczne są pewna wiedza teoretyczna i pewne doświadczenie praktyczne.

Czynności te wykonywane są czasem z pewnym stopniem samodzielności.

Grupa 3

Wykonywanie czynności, do których konieczne są pewne wykształcenie ogólne oraz wiedza teoretyczna, jak również doświadczenie praktyczne. Wymagany jest rzetelny poziom samodzielności przy ich wykonywaniu.

Grupa 4

Wykonywanie czynności, do których poza rzetelnym wykształceniem ogólnym i wiedzą teoretyczną wymaganych jest kilka lat doświadczenia praktycznego.

Czynności te wykonywane są z dużym stopniem samodzielności.

Przykładowe stanowiska:

- asystent(ka) administracyjna/księgowa;
- asystent(ka) eksportu;
- asystent(ka) spraw pracowniczych;
- asystent(ka) administracji wynagrodzeń.

Grupa 5

Wykonywanie czynności wymagających szerokiej wiedzy teoretycznej, wykształcenia ogólnego oraz praktycznego doświadczenia. Praca ta zakłada duży stopień samodzielności, a także wykazywanie inicjatywy na własnym terenie roboczym. Czasem sprawowany jest nadzór nad jedną bądź kilkoma osobami podległymi. Przykładowe stanowiska:

- sekretarz/sekretarka;
- księgowy(-wa);
- administrator przedsiębiorstwa.

ZAŁĄCZNIK II

do układu zbiorowego pracy dla sektora wędliniarskiego

Skala początkowa

Skala początkowa określa wynagrodzenie nowych pracowników sektora wędliniarskiego bazujące na ustawowym minimalnym wynagrodzeniu godzinowym. Pracownikom młodocianym zaszeregowanym według skali początkowej przysługuje ustawowe minimalne wynagrodzenie godzinowe pracownika młodocianego w wieku o dwa lata starszym. I tak pracownik młodociany w wieku 16 lat otrzymuje minimalne wynagrodzenie godzinowe pracownika w wieku 18 lat itd. Pracownicy w wieku 19 lat i starsi otrzymują minimalne wynagrodzenie godzinowe właściwe dla pracowników dorosłych. Minimalne wynagrodzenie godzinowe podwyższane jest raz na rok z dniem 1 lipca oraz z dniem 1 stycznia i publikowane w Dzienniku Urzędowym. Skala początkowa ulega zmianie wraz z tymi podwyżkami.

Również dla pracowników otrzymujących ustawowe minimalne wynagrodzenie godzinowe istnieje możliwość uzgodnienia stałego wynagrodzenia okresowego przy ustalonym wymiarze czasu pracy tygodniowo, na podstawie ustawowego minimalnego wynagrodzenia godzinowego. Stosowany wówczas wzór dla wynagrodzenia miesięcznego to: przewidywana liczba godzin pracy w roku kalendarzowym / 12 miesięcy × ustawowe minimalne wynagrodzenie godzinowe. Za każdą przepracowaną godzinę należy zawsze wypłacić co najmniej ustawowe minimalne wynagrodzenie godzinowe.

Od 1 stycznia 2025 r. skala początkowa wygląda następująco:

Skala początkowa od 1 stycznia 2025 r.

wiek	Za godz.
19 lat i więcej	14,06
18 lat	11,25
17 lat	8,44
16 lat	7,03

Dodatki funkcyjne od 1 października 2024 r. z uwzględnioną podwyżką 3%

Podstawa		B	C	D	E
za godz.		0	0,10	0,27	0,43
za tydzień		0	3,45	9,79	15,54

In the event of any discrepancies in interpretation between this translation and the original 45 Dutch version of the collective labour agreement, the Dutch text shall prevail at all times.

Dodatki funkcyjne od 1 lipca 2025 r. z uwzględnioną podwyżką 3%

Podstawa		B	C	D	E
za godz.		0	0,10	0,28	0,44
za tydzień		0	3,55	10,08	16,01

Skala wynagrodzeń sektora wędliniarskiego od 1 października 2024 r. z uwzględnioną podwyżką 3%

Wynagrodzenie godzinowe od 1 października 2024 r. z uwzględnioną podwyżką 3%

Skala lat na stanowisku

Grupa	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
0 lat na stanowisku	0,00	0,00	0,00	0,00	15,07	15,41	15,69	16,07	16,33	16,58
1 rok na stanowisku	14,52	14,61	14,79	14,95	16,86	17,24	17,53	17,96	18,25	18,52
2 lata na stanowisku	14,79	16,84	17,06	17,27	17,48	17,88	18,19	18,63	18,93	19,21
3 lata na stanowisku	15,07	17,20	17,42	17,60	17,74	18,12	18,45	18,89	19,24	19,48
4 lata na stanowisku	15,34	17,37	17,58	17,78	17,93	18,30	18,63	19,07	19,40	19,68
5 lat na stanowisku	15,62	17,53	17,76	17,96	18,09	18,48	18,83	19,29	19,58	19,89
6 lat na stanowisku	15,89	17,71	17,94	18,12	18,27	18,70	19,01	19,48	19,80	20,08
7 lat na stanowisku	16,17	17,91	18,11	18,30	18,45	18,88	19,21	19,67	19,99	20,27
8 lat na stanowisku	16,44	18,07	18,29	18,47	18,63	19,04	19,39	19,88	20,19	20,45
9 lat na stanowisku	16,72	18,25	18,45	18,65	18,80	19,25	19,55	20,06	20,37	20,63

Wynagrodzenie tygodniowe od 1 października 2024 r. z uwzględnioną podwyżką 3%

Skala lat na stanowisku

Grupa	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
0 lat na stanowisku	0,00	0,00	0,00	0,00	542,48	554,89	564,94	578,53	587,98	596,85
1 rok na stanowisku	522,64	525,93	532,43	538,34	606,89	620,48	631,12	646,49	657,12	666,58
2 lata na stanowisku	532,55	606,30	613,98	621,67	629,35	643,53	654,76	670,71	681,35	691,40
3 lata na stanowisku	542,46	619,30	626,98	633,49	638,80	652,40	664,21	680,17	692,58	701,44
4 lata na stanowisku	552,37	625,21	632,89	639,99	645,30	658,90	670,71	686,67	698,49	708,53
5 lat na stanowisku	562,38	631,12	639,39	646,49	651,21	665,40	677,81	694,35	704,99	716,22
6 lat na stanowisku	572,19	637,62	645,89	652,40	657,71	673,08	684,31	701,44	712,67	722,72
7 lat na stanowisku	582,10	644,71	651,80	658,90	664,21	679,58	691,40	707,94	719,76	729,81
8 lat na stanowisku	592,01	650,62	658,30	664,80	670,71	685,49	697,90	715,63	726,85	736,31
9 lat na stanowisku	601,93	657,12	664,21	671,31	676,62	693,17	703,81	722,13	733,35	742,81

Wynagrodzenie okresowe (4-tygodniowe) od 1 października 2024 r. z uwzględnioną podwyżką 3%

Skala lat na stanowisku

Grupa	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
0 lat na stanowisku	0,00	0,00	0,00	0,00	2169,92	2219,56	2259,75	2314,11	2351,93	2387,39
1 rok na stanowisku	2090,57	2103,74	2129,74	2153,38	2427,57	2481,94	2524,49	2585,95	2628,49	2666,31
2 lata na stanowisku	2130,21	2425,21	2455,94	2486,67	2517,39	2574,12	2619,04	2682,86	2725,40	2765,59
3 lata na stanowisku	2169,85	2477,21	2507,94	2533,94	2555,21	2609,58	2656,86	2720,68	2770,32	2805,77
4 lata na stanowisku	2209,49	2500,85	2531,58	2559,94	2581,22	2635,58	2682,86	2746,68	2793,95	2834,14
5 lat na stanowisku	2249,13	2524,49	2557,58	2585,94	2604,85	2661,58	2711,22	2777,41	2819,95	2864,87
6 lat na stanowisku	2288,78	2550,49	2583,58	2609,58	2630,85	2692,31	2737,22	2805,77	2850,68	2890,97
7 lat na stanowisku	2328,42	2578,85	2607,22	2635,58	2656,86	2718,31	2765,59	2831,77	2879,05	2919,23
8 lat na stanowisku	2368,06	2602,49	2633,22	2659,22	2682,86	2741,95	2791,59	2862,50	2907,41	2945,23
9 lat na stanowisku	2407,70	2628,49	2656,86	2685,22	2706,49	2772,68	2815,23	2888,50	2933,41	2971,23

Wynagrodzenie miesięczne od 1 października 2024 r. z uwzględnioną podwyżką 3%

Skala lat na stanowisku

Grupa	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
0 lat na stanowisku	0,00	0,00	0,00	0,00	2350,75	2404,53	2448,06	2506,95	2547,93	2586,34
1 rok na stanowisku	2264,78	2279,05	2307,22	2332,82	2629,87	2688,77	2734,86	2801,44	2847,53	2888,50
2 lata na stanowisku	2307,73	2627,31	2660,60	2693,89	2727,18	788,63	2837,29	2906,43	2952,52	2996,05
3 lata na stanowisku	2350,67	2683,64	2716,93	2745,10	2768,15	2827,05	2878,26	2947,40	3001,18	3039,59
4 lata na stanowisku	2393,62	2709,25	2742,54	2773,27	2796,32	2855,21	2906,43	2975,57	3026,78	3070,31
5 lat na stanowisku	2436,56	2734,86	2770,71	2801,44	2821,92	2883,38	2937,16	3008,86	3054,95	3103,60
6 lat na stanowisku	2479,51	2763,03	2798,88	2827,05	2850,09	2916,67	2965,32	3039,59	3088,24	3131,77
7 lat na stanowisku	2522,45	2793,76	2824,48	2855,21	2878,26	2944,84	2996,05	3067,75	3118,97	3162,50
8 lat na stanowisku	2565,40	2819,36	2852,65	2880,82	2906,43	2970,45	3024,22	3101,04	3149,70	3190,67
9 lat na stanowisku	2608,34	2847,53	2878,26	2908,99	2932,04	3003,74	3049,83	3129,21	3177,87	3218,84

Skala wynagrodzeń sektora wędliniarskiego od 1 lipca 2025 r. z uwzględnioną podwyżką 3%**Wynagrodzenie godzinowe od 1 lipca 2025 r. z uwzględnioną podwyżką 3%**

Skala lat na stanowisku

Grupa	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
0 lat na stanowisku	0,00	0,00	0,00	0,00	15,52	15,88	16,16	16,55	16,82	17,08
1 rok na stanowisku	14,95	15,05	15,23	15,40	17,36	17,75	18,06	18,50	18,80	19,07
2 lata na stanowisku	15,24	17,35	17,57	17,79	18,01	18,41	18,73	19,19	19,49	19,78
3 lata na stanowisku	15,52	17,72	17,94	18,12	18,28	18,67	19,00	19,46	19,82	20,07
4 lata na stanowisku	15,80	17,89	18,11	18,31	18,46	18,85	19,19	19,65	19,98	20,27
5 lat na stanowisku	16,09	18,06	18,29	18,50	18,63	19,04	19,39	19,87	20,17	20,49
6 lat na stanowisku	16,37	18,24	18,48	18,67	18,82	19,26	19,58	20,07	20,39	20,68
7 lat na stanowisku	16,65	18,45	18,65	18,85	19,00	19,44	19,78	20,26	20,59	20,88
8 lat na stanowisku	16,94	18,62	18,83	19,02	19,19	19,61	19,97	20,47	20,80	21,07
9 lat na stanowisku	17,22	18,80	19,00	19,21	19,36	19,83	20,14	20,66	20,98	21,25

Wynagrodzenie tygodniowe od 1 lipca 2025 r. z uwzględnioną podwyżką 3%

Skala lat na stanowisku

Grupa	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
0 lat na stanowisku	0,00	0,00	0,00	0,00	558,76	571,54	581,88	595,88	605,62	614,75
1 rok na stanowisku	538,32	541,71	548,41	554,49	625,10	639,10	650,05	665,88	676,84	686,57
2 lata na stanowisku	548,53	624,49	632,40	640,32	648,23	662,84	674,40	690,84	701,79	712,14
3 lata na stanowisku	558,74	637,88	645,79	652,49	657,97	671,97	684,14	700,57	713,36	722,49
4 lata na stanowisku	568,94	643,97	651,88	659,18	664,66	678,66	690,84	707,27	719,44	729,79
5 lat na stanowisku	579,15	650,05	658,58	665,88	670,75	685,36	698,14	715,18	726,14	737,70
6 lat na stanowisku	589,36	656,75	665,27	671,97	677,44	693,27	704,83	722,49	734,05	744,40
7 lat na stanowisku	599,57	664,05	671,36	678,66	684,14	699,97	712,14	729,18	741,35	751,70
8 lat na stanowisku	609,78	670,14	678,05	684,75	690,84	706,05	718,83	737,09	748,66	758,40
9 lat na stanowisku	619,98	676,84	684,14	691,44	696,92	713,96	724,92	743,79	755,35	765,09

Wynagrodzenie okresowe (4-tygodniowe) od 1 lipca 2025 r. z uwzględnioną podwyżką 3%

Skala lat na stanowisku

Grupa	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
0 lat na stanowisku	0,00	0,00	0,00	0,00	2235,02	2286,15	2327,54	2383,53	2422,49	2459,01
1 rok na stanowisku	2153,29	2166,85	2193,63	2217,98	2500,40	2556,40	2600,22	2663,52	2707,35	2746,30
2 lata na stanowisku	2194,12	2497,96	2529,61	2561,27	2592,92	2651,35	2697,61	2763,34	2807,17	2848,56
3 lata na stanowisku	2234,95	2551,53	2583,18	2609,96	2631,87	2687,87	2736,56	2802,30	2853,42	2889,94
4 lata na stanowisku	2275,78	2575,87	2607,52	2636,74	2658,65	2714,65	2763,34	2829,08	2877,77	2919,16
5 lat na stanowisku	2316,61	2600,22	2634,31	2663,52	2683,00	2741,43	2792,56	2860,73	2904,55	2950,81
6 lat na stanowisku	2357,44	2627,00	2661,09	2687,87	2709,78	2773,08	2819,34	2889,94	2936,20	2977,59
7 lat na stanowisku	2398,27	2656,22	2685,43	2714,65	2736,56	2799,86	2848,56	2916,73	2965,42	3006,81
8 lat na stanowisku	2439,10	2680,56	2712,21	2739,00	2763,34	2824,21	2875,34	2948,38	2994,64	3033,59
9 lat na stanowisku	2479,93	2707,35	2736,56	2765,78	2787,69	2855,86	2899,68	2975,16	3021,42	3060,37

Wynagrodzenie miesięczne od 1 lipca 2025 r. z uwzględnioną podwyżką 3%

Skala lat na stanowisku

Grupa	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
0 lat na stanowisku	0,00	0,00	0,00	0,00	2421,27	2476,66	2521,50	2582,16	2624,36	2663,93
1 rok na stanowisku	2332,73	2347,42	2376,43	2402,81	2708,77	2769,43	2816,90	2885,48	2932,96	2975,16
2 lata na stanowisku	2376,96	2706,13	2740,42	2774,70	2808,99	2872,29	2922,41	2993,62	3041,10	3085,94
3 lata na stanowisku	2421,19	2764,15	2798,44	2827,46	2851,19	2911,86	2964,61	3035,82	3091,21	3130,77
4 lata na stanowisku	2465,43	2790,53	2824,82	2856,47	2880,21	2940,87	2993,62	3064,83	3117,59	3162,42
5 lat na stanowisku	2509,66	2816,90	2853,83	2885,48	2906,58	2969,88	3025,27	3099,12	3146,60	3196,71
6 lat na stanowisku	2553,89	2845,92	2882,84	2911,86	2935,59	3004,17	3054,28	3130,77	3180,89	3225,73
7 lat na stanowisku	2598,13	2877,57	2909,22	2940,87	2964,61	3033,18	3085,94	3159,79	3212,54	3257,38
8 lat na stanowisku	2642,36	2903,94	2938,23	2967,25	2993,62	3059,56	3114,95	3194,07	3244,19	3286,39
9 lat na stanowisku	2686,59	2932,96	2964,61	2996,26	3020,00	3093,85	3141,32	3223,09	3273,20	3315,40

Do pracowników, którzy przed 1 kwietnia 2012 r. zostali zaszeregowani według skali B, zastosowanie mają nadal wcześniejsze wynagrodzenia godzinowe, tygodniowe i miesięczne. Wynagrodzenia te bazują na standardowym czasie pracy wynoszącym 36 godzin tygodniowo.

Wcześniejsza skala B od 1 października 2024 r. z uwzględnioną podwyżką 3%

Skala lat na stanowisku

Grupa B					
		godzina	tydzień	4 tygodnie	miesiąc
0	lat na stanowisku	0,00	0,00	0,00	0,00
1	rok na stanowisku	14,51	522,39	2089,56	2263,68
2	lata na stanowisku	16,73	602,17	2408,66	2609,38
3	lata na stanowisku	17,04	613,39	2453,57	2658,04
4	lata na stanowisku	17,24	620,48	2481,94	2688,77
5	lat na stanowisku	17,38	625,80	2503,21	2711,81
6	lat na stanowisku	17,55	631,71	2526,85	2737,42
7	lat na stanowisku	17,71	637,62	2550,49	2763,03
8	lat na stanowisku	17,89	644,12	2576,49	2791,20
9	lat na stanowisku	18,06	650,03	2600,13	2816,80

Wcześniejsza skala B od 1 lipca 2025 r. z uwzględnioną podwyżką 3%

Skala lat na stanowisku

Grupa B					
		godzina	tydzień	4 tygodnie	miesiąc
0	lat na stanowisku	0,00	0,00	0,00	0,00
1	rok na stanowisku	14,95	538,06	2152,24	2331,60
2	lata na stanowisku	17,23	620,23	2480,92	2687,66
3	lata na stanowisku	17,55	631,80	2527,18	2737,78
4	lata na stanowisku	17,75	639,10	2556,40	2769,43
5	lat na stanowisku	17,90	644,58	2578,31	2793,17
6	lat na stanowisku	18,07	650,66	2602,65	2819,54
7	lat na stanowisku	18,24	656,75	2627,00	2845,92
8	lat na stanowisku	18,43	663,45	2653,78	2874,93
9	lat na stanowisku	18,60	669,53	2678,13	2901,31

Skale wynagrodzeń pracowników administracyjnych

Zakres stopnia stażowego obliczany jest poprzez odjęcie w danej grupie zaszeregowania od wynagrodzenia z maksymalną liczbą lat na stanowisku wynagrodzenia z zerem lat na stanowisku oraz podzielenie uzyskanej kwoty przez liczbę lat na stanowisku w danej grupie zaszeregowania.

Tabela wynagrodzenia okresowego (4-tygodniowego) dla personelu administracyjnego od 1 października 2024 r. z uwzględnioną podwyżką 3%

Grupa		1	2	3	4	5
0 lat na stanowisku		2078,93	2265,07	2480,07	2559,58	2764,57
Maks. liczba lat na stanowisku		2445,80	2516,55	2766,76	3218,27	3717,22
Liczba lat na stanowisku		2	4	8	10	12

Tabela wynagrodzenia miesięcznego dla personelu administracyjnego od 1 października 2024 r. z uwzględnioną podwyżką 3%

Grupa		1	2	3	4	5
0 lat na stanowisku		2252,18	2453,82	2686,75	2772,88	2994,95
Maks. liczba lat na stanowisku		2649,62	2762,26	2997,32	3486,46	4026,98
Liczba lat na stanowisku		2	4	8	10	12

Tabela wynagrodzenia okresowego dla personelu administracyjnego od 1 lipca 2025 r. z uwzględnioną podwyżką 3%

Grupa		1	2	3	4	5
0 lat na stanowisku		2141,30	2333,02	2554,48	2636,37	2847,50
Maks. liczba lat na stanowisku		2519,17	2592,05	2849,76	3314,82	3828,73
Liczba lat na stanowisku		2	4	8	10	12

Tabela wynagrodzenia miesięcznego dla personelu administracyjnego od 1 lipca 2025 r. z uwzględnioną podwyżką 3%

Grupa		1	2	3	4	5
0 lat na stanowisku		2319,74	2527,44	2767,35	2856,06	3084,80
Maks. liczba lat na stanowisku		2729,11	2808,05	3087,24	3591,05	4147,79
Liczba lat na stanowisku		2	4	8	10	12

ZAŁĄCZNIK III

do układu zbiorowego pracy dla sektora wędliniarskiego

Protokół „Szkolenie w ramach zdolności do zatrudnienia”:

Dokonano uzgodnień dotyczących szkoleń wspierających zdolność do zatrudnienia. Pracownik może złożyć do sekretariatu społecznego wniosek o dopłatę do kosztów szkolenia w wysokości maksymalnej 2000,00 EUR na dwa lata. Przewodniczący Georganiseerd Overleg Vleeswaren [*Zorganizowanych Konsultacji Sektora Mięsnego*] ocenia, czy wniosek może zostać rozpatrzony pozytywnie na podstawie ustalonych wcześniej kryteriów. Założeniem jest, że szkolenie musi przyczyniać się do polepszenia pozycji na rynku pracy. Niniejszy program nie jest związany z obecnym programem szkoleniowym i nie jest przeznaczony na szkolenia związane z określonym stanowiskiem. Przewodniczący Georganiseerd Overleg Vleeswaren [*Zorganizowanych Konsultacji Sektora Mięsnego*] otrzymali jednakże uprawnienia do przyznawania dopłaty w wysokości maksymalnej 1000,00 EUR na rok pracownikom, którzy z własnej inicjatywy chcą wziąć udział w szkoleniu (powiązanym ze stanowiskiem), aby rozwijać i poprawiać swoje kompetencje, których to szkoleń pracodawca sam nie inicjuje ani nie zgłasza do Fonds Collectieve Belangen Vleeswarenindustrie [*Funduszu na Rzecz Interesów Zbiorowych Sektora Wędliniarskiego*]. Przez koszty szkolenia rozumie się także czas niezbędny do zdania egzaminu.

Protokół „EVC”:

Każdy pracownik ma prawo do zlecenia przeprowadzenia testu referencyjnego do certyfikatu doświadczenia (EVC). Może się to odbyć w godzinach pracy i na koszt pracodawcy. Pracodawca otrzymuje w tym celu dopłatę z Fonds Collectieve Belangen Vleeswarenindustrie [*Funduszu na Rzecz Interesów Zbiorowych Sektora Wędliniarskiego*]. Uruchomiona zostanie kampania promocyjna informująca przedsiębiorstwa i pracowników o EVC, mająca na celu podkreślenie roli EVC w sektorze wędliniarskim.

Protokół „Kurs Język niderlandzki w miejscu pracy”:

Pracodawcy zaoferują każdemu pracownikowi obcojęzycznemu w ramach swojego przedsiębiorstwa kurs język niderlandzki w miejscu pracy. Koszty tego kursu mogą zostać częściowo pokryte z funduszu szkoleniowego. Kurs ten powinien jednak odbywać się w czasie własnym.

Dodatkowa opłata szkoleniowa to maks. 0,7%

Na szkolenia, program EVC, zdolność do zatrudnienia i kurs języka niderlandzkiego udostępniane są dodatkowe środki z Fonds Collectieve Belangen voor de Vleeswarenindustrie [*Funduszu na Rzecz Interesów Zbiorowych Sektora Wędliniarskiego*]. Jeśli fundusz spadnie poniżej 0,35% całości płac, obecnie obowiązująca opłata zostanie podwyższona maksymalnie do 0,7% całości płac. Do tego momentu opłata pozostaje na poziomie 0,4%. Dodatkowa opłata stosowana jest do stymulowania szkolenia i pewności zatrudnienia pracowników, utrzymania zatrudnienia w sektorze wędliniarskim w Holandii oraz reagowania na problemy na rynku pracy.

Z opłat szkoleniowych finansowane są w każdym razie:

- ścieżki EVC;
- kurs Język niderlandzki w miejscu pracy;
- budżety związane ze zdolnością do zatrudnienia;
- rozszerzanie i pogłębianie kompetencji obecnych pracowników;
- rozszerzanie i pogłębianie kompetencji nowo napływających pracowników (w tym młodych) w sektorze;
- zapewnianie miejsc stażu oraz miejsc doświadczenia zawodowego dla młodych pracowników (w tym młodych niepełnosprawnych niezdolnych do pracy).

Protokół „Praktyki zawodowe”:

Intencją pracodawców jest stworzenie co najmniej 25 miejsc trzymiesięcznych praktyk, np. dla młodych niepełnosprawnych niezdolnych do pracy, z zamiarem zaoferowania im po praktykach zatrudnienia (ewentualnie połączonego z uzupełniającym tokiem nauki), o ile okres praktyk przebiegł prawidłowo i okoliczności w przedsiębiorstwie zapewniają odpowiednią przestrzeń na to zatrudnienie. Intencja ta – niemożliwa do przeprowadzenia do wypierania regularnych miejsc pracy – zostanie dopracowana jako program pilotażowy i będzie podlegała okresowej ocenie.

Grupę docelową przeznaczoną na te miejsca wdrażające do pracy tworzą:

- młodzi ludzie w wieku od 16 do 27 lat o podstawowych kwalifikacjach zawodowych, lecz o ograniczonych możliwościach, którzy dzięki odpowiedniemu wsparciu mogą zostać skierowani do pracy na standardowych stanowiskach w sektorze wędliniarskim;
- młode osoby niepełnosprawne niezdolne do pracy.

Praktykant otrzymuje od pracodawcy wynagrodzenie za praktyki zawodowe w wysokości 70% wynagrodzenia minimalnego (dla młodych pracowników). Pracodawca może złożyć wniosek o dotacje ustawowe z przeznaczeniem na pokrycie kosztów tego wynagrodzenia. Pracodawca otrzymuje ponadto kwotę ryczałtową w wysokości 1500,00 EUR po trzech miesiącach praktyk.

Jeśli mamy do czynienia z młodymi o podstawowych kwalifikacjach zawodowych, lecz o ograniczonych możliwościach, a praktykant po 6 miesiącach nadal jest zatrudniony, pracodawca otrzymuje dodatkowo dopłatę ryczałtową w wysokości 500,00 EUR.

Wymienione kwoty ryczałtowe są finansowane ze środków Fonds Collectieve Belangen Vleeswarenindustrie [*Funduszu na Rzecz Interesów Zbiorowych Sektora Wędliniarskiego*]. Kwoty ryczałtowe zakładają 3-miesięczne praktyki zawodowe. W przypadku krótszych praktyk (co najmniej miesięcznych) wypłacane będą proporcjonalnie.

Protokół „Pilotaż szkoleń powiązanych ze stanowiskiem i rozwojem”:

Strony uzgadniają, że przeprowadzą program pilotażowy dla 50 pracowników, którym w ramach rozwoju przysługuje prawo do uczestnictwa w szkoleniu powiązanym ze stanowiskiem i rozwojem. Program pilotażowy przeznaczony jest dla pracowników, którzy uczestniczą w tego typu szkoleniu nie na prośbę czy koszt pracodawcy, ale z własnej inicjatywy. Szkolenie takie jest dofinansowywane z Funduszu Socjalnego.

Protokół „CAO dostosowany do przyszłych wyzwań”:

Grupa robocza ds. CAO dostosowanego do przyszłych wyzwań kontynuuje swoją działalność. W trakcie obowiązywania CAO prowadzone są rozmowy w ramach

Georganiseerd Overleg [*Zorganizowanych Konsultacji*] m.in. na temat:

- szkicu planu działań na rzecz CAO dostosowanego do przyszłych wyzwań;
- zrównoważonej przyszłości sektora;
- przyszłego napływu pracowników do sektora;
- szkoleń i edukacji w odniesieniu do potrzeb przedsiębiorstw oraz ambicji pracowników;
- wprowadzenia nowego systemu wartościowania stanowisk pracy opartego na ORBA;
- wdrożenia nowego systemu RVU w sektorze wędliniarskim od 1 stycznia 2026 roku.

Protokół „**Modernizacja wyglądu i treści broszury CAO**”:

W czasie obowiązywania CAO zostanie powołana grupa robocza, która wspólnie z zewnętrzną firmą będzie odpowiedzialna za przegląd szaty graficznej oraz przygotowanie czytelnego streszczenia broszury układu zbiorowego pracy. Zatwierdzono również przetłumaczenie tego dokumentu na język angielski i polski.

Protokół „**Zwrot kosztów czynności higienicznych**”:

Obecnie w sektorze istnieje wiele różnych regulacji w tym zakresie. W ramach analizy prowadzonej w czasie obowiązywania CAO zostanie zbadana możliwość wprowadzenia zwrotu kosztów czynności higienicznych oraz powiązania tego z ewentualnym zmniejszeniem liczby przerw w ciągu dnia z trzech do dwóch dłuższych (o łącznym niezmiennym czasie trwania). Rozmowy na ten temat będą prowadzone m.in. na podstawie wyników wspólnej ankiety przeprowadzonej wśród pracowników i pracodawców z branży.

ZAŁĄCZNIK IV

do układu zbiorowego pracy dla sektora wędliniarskiego

REGULAMIN STAŁEJ KOMISJI NA MOCY ARTYKUŁU 1 USTĘP 11 w związku z ARTYKUŁEM 41 CAO DLA SEKTORA WĘDLINIARSKIEGO

Artykuł 1 Skład Stałej Komisji

1. Stała Komisja składa się z czterech członków, w tym dwóch członków ze strony pracodawców i dwóch członków ze strony pracowników. Członkowie Stałej Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
Zarówno ze strony pracodawców, jak i ze strony pracowników, wybierany jest zastępca.
2. Członkowie reprezentujący pracodawców są powoływani i odwoływani przez Nederlandse Vereniging voor de Vleeswarenindustrie [*Stowarzyszenie Holenderskiego Sektora Wędliniarskiego*]. Członkowie reprezentujący pracowników są powoływani i odwoływani wspólnie przez CNV Vakmensen oraz FNV.
3. Sekretariat Stałej Komisji jest sprawowany przez Sekretariat społeczny Nederlandse Vereniging voor de Vleeswarenindustrie.

Artykuł 2 Zadania i uprawnienia Stałej Komisji

Zadaniami i uprawnieniami Stałej Komisji są:

1. Zadania, jakie zostały powierzone Stałej Komisji w CAO dla sektora wędliniarskiego.
2. Udzielanie wcześniejszego zatwierdzenia odstępstw od postanowień CAO dla sektora wędliniarskiego, co do których istnieje porozumienie między pracodawcą a zaangażowanymi związkami zawodowymi.
3. Wydawanie orzeczeń zgodnie z racjonalnym uzasadnieniem w przypadkach sporów dotyczących zastosowania i interpretacji CAO dla sektora wędliniarskiego, umów o pracę, do których zastosowanie ma niniejszy CAO, bądź sporów dotyczących zastosowania wartościowania stanowisk pracy, jeśli zainteresowany pracodawca lub zainteresowany pracownik / zainteresowani pracownicy zwrócili się o to.
4. Udzielanie zwolnienia na wnioski pracodawcy albo pracownika, względnie grup pracodawców albo pracowników, którzy są zdania, że zastosowanie jednego bądź kilku postanowień niniejszego CAO dla sektora wędliniarskiego jest dla niego/nich z uzasadnionych przyczyn niemożliwe względnie niepożądane.
5. Stała Komisja jest uprawniona do powołania komisji doradczej w sprawach

spornych dotyczących wartościowania stanowisk pracy określonych w Załączniku I. Komisja ta składa się z dwóch specjalistów ORBA, z których jeden reprezentuje stronę pracodawcy, a drugi stronę pracownika. Komisja ta przedstawi Stałej Komisji opinię na temat sporu dotyczącego wartościowania stanowisk pracy. Stała Komisja umieści tę opinię w swoim orzeczeniu.

6. Stała Komisja jest uprawniona do zmiany niniejszego regulaminu.

Artykuł 3 Wniosek do Stałej Komisji o wydanie orzeczenia

1. Wniosek do Stałej Komisji o wydanie orzeczenia powinien być złożony na piśmie, zawierać uzasadnienie oraz dokładny opis żądania i zostać skierowany do Sekretariatu społecznego, Postbus 61, 2700 AB Zoetermeer.
2. Osoba kierująca wnioskiem do Stałej Komisji otrzymuje potwierdzenie z Sekretariatu społecznego.
Ewentualna druga strona postępowania oraz członkowie Stałej Komisji otrzymują równocześnie kopię wniosku z wezwaniem o przekazanie w ciągu 14 dni pisemnej odpowiedzi, której kopię Sekretariat społeczny przesyła stronie wnoszącej skargę.
3. Jak najszybciej, jednak nie później niż w ciągu trzech miesięcy od otrzymania przez Sekretariat społeczny wniosku o wydanie orzeczenia, zostanie on rozpatrzony przez Stałą Komisję.
4. Stała Komisja może podjąć decyzję o odrzuceniu wniosku w sprawie sporu starszego niż dwa lata. W przypadku zupełnego niestosowania CAO dla sektora wędliniarskiego w danym przedsiębiorstwie otwarta jest bezpośrednio droga sądowa.

Artykuł 4 Rozpatrzenie wniosku przez Stałą Komisję

1. Strony zaangażowane w przedmiot wniosku, jak również ewentualni świadkowie, mogą zostać wezwani przez Stałą Komisję. W przypadku niestawienia się wezwanych Stała Komisja podejmuje decyzję, czy wniosek mimo to zostanie rozpatrzony wraz z orzeczeniem, czy też postępowanie zostanie odroczone. Jeśli Stała Komisja powołuje świadków, strony są o tym odpowiednio wcześniej informowane. W przypadku gdy jedna ze stron przedstawia świadka, druga strona powinna zostać odpowiednio wcześniej poinformowana z podaniem nazwiska świadka.
2. Na swój wniosek strony będą przesłuchiwane przez Stałą Komisję. W takim przypadku otrzymają odpowiednio wcześniej powiadomienie o terminie posiedzenia Stałej Komisji.
3. W przypadku określonym w ustępie 2, jak również w przypadku określonym w ustępie 3, strony mogą być wspomagane albo reprezentowane przez adwokata bądź innego pełnomocnika.
4. Sekretariat społeczny wyśle jak najszybciej, jednak nie później niż na tydzień przed

posiedzeniem, do każdego z członków (oraz zastępców członków) kopię wszystkich dokumentów niezbędnych do odbycia posiedzenia, jak również inne komunikaty pożądane ze względu na rozpatrzenie wniosku.

5. W przypadku gdy któryś z członków Stałej Komisji nie będzie mógł uczestniczyć w posiedzeniu, poinformuje o tym jak najszybciej Sekretariat społeczny. Członek, który będzie nieobecny, zapewnia odpowiednio wcześniej swojego zastępcę.
6. W przypadku gdy interesy służbowe któregoś z członków (zastępujących) są powiązane z rozpatrywanym sporem, członek taki zobowiązany jest do odstąpienia od udziału w rozpatrywaniu sporu oraz do jak najszybszego powiadomienia o tym. Członek ten powiadamia jak najszybciej o zaistniałej sytuacji swojego (stałego) zastępcę.
7. Sekretariat społeczny sporządza sprawozdanie z posiedzenia Stałej Komisji. Po zatwierdzeniu sprawozdania przez wszystkich członków Stałej Komisji może stanowić ono odzwierciedlenie opinii Stałej Komisji w ewentualnym postępowaniu sądowym.

Artykuł 4b Uchylenie przepisu

Podczas oceny wniosku określonego w artykule 2 ustępy 2 i 4 uwzględniane są następujące punkty:

1. czy u wnioskującego o zwolnienie, względnie u pracodawcy, występują cechy charakterystyczne dla przedsiębiorstwa stanowiące istotny argument pozwalający na przychylenie się do udzielenia zwolnienia;
2. czy udzielenie zwolnienia prowadzi do konkurencji w warunkach zatrudnienia;
3. czy udzielenie zwolnienia prowadzi do naruszenia warunków zatrudnienia pracowników;
4. czy udzielenie zwolnienia prowadzi do powstania względnie potencjalnego powstania niepokoju związanego z pracą w sektorze;
5. czy udzielenie zwolnienia prowadzi do nieprzestrzegania bądź zmniejszonego przestrzegania CAO dla sektora wędliniarskiego;
6. czy udzielenie zwolnienia prowadzi do niemożności utrzymania CAO dla sektora wędliniarskiego w kontekście cywilnoprawnym;
7. czy do wnioskującego o zwolnienie ma zastosowanie prawomocny układ zbiorowy pracy dla przedsiębiorstw;
8. czy udzielenie zwolnienia przyczynia się do sprzeczności z przepisami i regulacjami prawnymi, zwyczajami bądź ogólnym zastosowaniem;
9. czy wnioskujący o zwolnienie wymienia szczególne okoliczności uzasadniające udzielenie zwolnienia;
10. czy wnioskujący o zwolnienie przytacza sprawy, które w ocenie Komisji należy uznać za nieistotne;
11. Komisja może obwarować udzielenie zwolnienia określonymi warunkami;
12. zastosowanie mają postanowienia artykułu 3 ustęp 3 oraz artykułu 5 ustępy 3 i 4.

Artykuł 5 Orzeczenie Stałej Komisji

1. Każdy członek względnie członek zastępujący Stałej Komisji ma jeden głos. Decyzje podejmowane są większością głosów.
2. W przypadku równowagi głosów Stała Komisja nie podejmuje żadnej decyzji. Sytuacja pozostaje bez zmian, po czym najbardziej zainteresowana strona może podjąć dalsze kroki.
3. Orzeczenia Stałej Komisji zawierają uzasadnienie.
W charakterze informacyjnym dopuszczalne jest także przedstawienie opinii mniejszości członków Komisji. Opinia mniejszości nie zagraża jednak wydanemu orzeczeniu Stałej Komisji.
4. Orzeczenie Stałej Komisji przesyłane jest zainteresowanym jak najszybciej, jednak nie później niż 4 tygodnie po rozpatrzeniu.
5. Stała Komisja może w swoim orzeczeniu ustalić zwrot kosztów. Jeśli sprawa dotyczy sporu, w którym powoływana jest komisja doradcza określona w artykule 2 ustęp 5 niniejszego regulaminu, koszty tej komisji pokrywa strona przegrywająca, chyba że jest nią pracownik. Pracownik może zostać obciążony kosztami tej komisji tylko wtedy, gdy doszło do jawnego nieracjonalnego wykorzystania prawa procesowego. W pozostałych przypadkach koszty pokrywa Fonds Collectieve Belangen voor de Vleeswarenindustrie [*Fundusz na Rzecz Interesów Zbiorowych Sektora Wędliniarskiego*].

ZAŁĄCZNIK V REGULAMIN NEN

W celu zapoznania się z treścią, proszę odnieść się do holenderskiej wersji układu zbiorowego pracy na stronie www.vleeswarenwerkt.nl

ZAŁĄCZNIK VI PROCEDURA ZWROTU SKŁADEK ZWIĄZKOWYCH BEZ OPODATKOWANIA

W celu zapoznania się z treścią, proszę odnieść się do holenderskiej wersji układu zbiorowego pracy na stronie www.vleeswarenwerkt.nl

FORMULARZ ZWROTU SKŁADEK CZŁONKOWSKICH ORGANIZACJI PRACOWNICZEJ

W celu zapoznania się z treścią, proszę odnieść się do holenderskiej wersji układu zbiorowego pracy na stronie www.vleeswarenwerkt.nl

ZAŁĄCZNIK VII FUNDUSZ UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY NA RZECZ INTERESÓW ZBIOROWYCH W PRZEMYŚLE WYROBÓW MIĘSNYCH

W celu zapoznania się z treścią, proszę odnieść się do holenderskiej wersji układu zbiorowego pracy na stronie www.vleeswarenwerkt.nl

PRZEPISY WYKONAWCZE

W celu zapoznania się z treścią, proszę odnieść się do holenderskiej wersji układu zbiorowego pracy na stronie www.vleeswarenwerkt.nl

PRZEPISY DOTYCZĄCE DOTACJI

W celu zapoznania się z treścią, proszę odnieść się do holenderskiej wersji układu zbiorowego pracy na stronie www.vleeswarenwerkt.nl

RAMY OCENY DOTACJI FUNDUSZU NA RZECZ INTERESÓW ZBIOROWYCH W PRZEMYŚLE WYROBÓW MIĘSNYCH 2018 I KOLEJNE LATA

W celu zapoznania się z treścią, proszę odnieść się do holenderskiej wersji układu zbiorowego pracy na stronie www.vleeswarenwerkt.nl

Uwaga! W przypadku jakichkolwiek rozbieżności w interpretacji między niniejszym tłumaczeniem a oryginalną, holenderską wersją układu zbiorowego pracy, zawsze obowiązuje tekst w języku holenderskim.