

Układ zbiorowy pracy zarobkowego transportu drogowego towarów i wynajmu żurawi samojezdnych

Pomiędzy:

1. Transport en Logistiek Nederland (Transportem i Logistyką Holandia), z siedzibą w Zoetermeer;  
Vereniging Verticaal Transport (Stowarzyszeniem Transportu Pionowego), z siedzibą w Culemborgu;

zwanych razem stroną, reprezentującą interesy pracodawców i

2. CNV Vakmensen (Holenderską Federacją Chrześcijańskich Związków Zawodowych), z siedzibą w Utrechcie;  
FNV (Holenderską Federacją Związków Zawodowych),  
De Unie (Związkiem Zawodowym Unia), z siedzibą w Culemborgu

zwanych razem stroną, reprezentującą interesy pracowników

doszło do zawarcia układu zbiorowego pracy obowiązującego w okresie od 1 stycznia 2023 roku do 1 stycznia 2024 roku

## Rozdział I. Postanowienia ogólne

### **Artykuł 1**

#### Charakter postanowień

Postanowienia niniejszego układu zbiorowego pracy mają standardowy charakter, chyba że wyraźnie zaznaczono inaczej.

### **Artykuł 2**

#### Zakres stosowania

1. Niniejsza umowa znajduje zastosowanie do:

- a. Wszystkich pracodawców i pracowników przedsiębiorstw mających siedzibę w Holandii, które wykonują przewozy towarów wymagające zezwoleń zgodnie z ustawą o przewozie drogowym towarów (Wet wegvervoer goederen, zwanej dalej Wwg), w wersji opublikowanej ostatnio w dniu 20 grudnia 2016 roku (Dziennik Urzędowy 518) i które zajmują się zarobkowo w części lub w całości transportem innym niż przewóz pasażerów po drogach publicznych lub drogach innego rodzaju.
- b. Pracodawców i pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach zajmujących się wynajmem żurawi, przez co rozumie się wszystkie przedsiębiorstwa działające w Holandii, których działalność polega na wynajmie żurawi samojezdnych.

2. a. Umowa nie znajduje zastosowania do przedsiębiorstw, które:

- zobowiązane są do stosowania własnego układu zbiorowego pracy lub
- zobowiązane są do stosowania własnego branżowego układu zbiorowego pracy lub
- posiadają własny ustalony pakiet warunków zatrudnienia.

Oprócz tego obowiązują poniższe warunki:

- Poziom wyżej wspomnianych rozwiązań winien przynajmniej być równoważny z poziomem układu zbiorowego pracy zarobkowego transportu drogowego towarów i wynajmu żurawi samojezdnych, i
- Działalność podstawowa przedsiębiorstwa jest inna niż zarobkowy transport drogowy towarów, usługi logistyczne lub wynajem żurawi samojezdnych.

2. b. Działalność podstawowa przedsiębiorstwa jest inna niż zarobkowy transport drogowy towarów, usługi logistyczne lub wynajem żurawi samojezdnych, jeśli wspomniana działalność nie stanowi więcej niż 20% uzyskiwanych obrotów.

Decyduje przy tym podmiot prawny, któremu przyznano lub dla którego wystąpiono o zezwolenie na zarobkowy transport towarów lub w ramach którego dochodzi do wynajmu żurawi samojezdnych.

2. c. Jednocześnie wyłączone są przedsiębiorstwa, które biorąc pod uwagę koszty wynagrodzeń, wykonują prace budowlane i jednocześnie korzystają z żurawi samojezdnych.

### Artykuł 3

#### Definicje

W niniejszej umowie (zwanej dalej „CAO”)<sup>1</sup> stosuje się poniższe definicje:

1. Pracodawca: każda osoba fizyczna lub prawna, której przedsiębiorstwo objęte jest zakresem stosowania niniejszej umowy;
2. Pracownik: każda osoba zatrudniona przez pracodawcę na czas nieokreślony lub określony przez 5 lub więcej następujących kolejno po sobie dni roboczych, która zwykle wykonuje pracę na rzecz pracodawcy na terenie lub z terenu przedsiębiorstwa mającego siedzibę w Holandii. Definicją pracownika nie jest objęty statutowy członek zarządu osoby prawnej, chyba że wykonuje on głównie pracę na stanowisku kierowcy lub operatora żurawia samojezdnego;
3. a. Pracownik na wezwanie: każda osoba okazjnie zatrudniana przez pracodawcę przez okres krótszy niż 5 kolejno następujących po sobie dni;
3. b. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze: każdy pracownik z którym uzgodniono, że pracuje jedynie część zwykle obowiązującego wymiaru czasu pracy w rozumieniu artykułu 26, ust. 1 lit. a;
4. Organizacja pracodawców: Transport en Logistiek Nederland lub Vereniging Verticaal Transport;
5. Organizacja pracowników: CNV Vakmensen, FNV, lub De Unie;
6. Usługi logistyczne: ta część procesu „supply chain proces” (łańcucha dostaw), łącznie ze stanowiskami działu obsługi klienta i administracyjnymi, która w celu zaspokojenia potrzeb klienta odpowiada za planowanie, wdrażanie, produkcję i kontrolę wydajnego strumienia magazynowania i przetwarzania towarów, usług i powiązanych informacji od miejsca ich powstania do miejsca konsumpcji;
7. Miejsce zatrudnienia: teren, na którym pracownik zwykle wykonuje swoją pracę lub teren, na którym znajduje się garaż przedsiębiorstwa lub miejsce, w którym przedsiębiorstwo przechowuje lub winno przechowywać swoje pojazdy;
8. Siatka płac: tabela, w której znajduje się ustalone wynagrodzenie dla danego stanowiska;
9. Wynagrodzenie brutto: należne za cztery tygodnie lub za miesiąc wynagrodzenie, powiększone o dodatki osobiste w rozumieniu artykułu 23;
10. Wynagrodzenie na danym stanowisku: wynagrodzenie ustalone dla poziomu zaszeregowania w siatce płac, które ma zastosowanie do danego pracownika;

---

<sup>1</sup> Jeśli w postanowieniach CAO mowa jest o pracowniku, dotyczy to również pracownicy, bez względu na to, że użyto gramatycznej formy męskiej.

11. Tydzień: dni od poniedziałku do niedzieli.
12. Dzień roboczy: każdy dzień tygodnia z wyjątkiem niedzieli, ogólnie uznanych świąt chrześcijańskich i państwowych.
13. Dzień wolny: skorzystanie z dnia wolnego na podstawie artykułów 30, 31, 32, 64, 65, 67 i 68 oznacza, że po 8-godzinnym odpoczynku pracownik jest wolny przez przynajmniej 24 następujące po sobie godziny.
14. Dodatkowe dni wolne: dni, w które na podstawie grafiku pracownik nie wykonuje pracy.
15. Grafiki pracy: harmonogram przewidziany na jeden lub kilka tygodni, w którym ustala się, na której zmianie i w które dni i godziny pracownik pracuje na swoim stanowisku lub zwolniony jest z obowiązku świadczenia pracy.
16. Małżonek: kobieta lub mężczyzna, z którą pracownik pozostaje w związku małżeńskim, zarejestrowanym partnerstwie lub posiada zdeponowaną u pracodawcy umowę potwierdzającą, że pozostaje w trwałym związku.
17. Podstawowe warunki zatrudnienia: artykuły 19, 20, 21, 23, 25, 26a, 27, 29, 33, 34, 36, 37, 40, 41, 42, 64, 65, 67a, 68 i 69 niniejszego CAO.
18. Wypadek przy pracy: wypadek, do którego dochodzi w wyniku lub podczas wykonywania płatnej pracy, z wyjątkiem wypadku, do którego dochodzi w drodze do lub z pracy lub, do którego dochodzi z winy lub w wyniku działania pracownika.

#### **Artykuł 4**

##### Zawarcie umowy o pracę

1. Umowę o pracę należy zawrzeć na piśmie i musi zawierać przynajmniej:
  - a. Imię i nazwisko (nazwę) i adresy stron.
  - b. Miejsce zatrudnienia.
  - c. Stanowisko pracownika lub rodzaj pracy.
  - d. Dzień rozpoczęcia zatrudnienia.
  - e. Okres, na jaki zawarta jest umowa o pracę lub czy jest to umowa o pracę na czas nieokreślony.
  - f. Okresy wypowiedzenia dla stron lub sposób obliczania tych okresów.
  - g. Wysokość wynagrodzenia i termin wypłaty.
  - h. Zwyczajowy wymiar czasu pracy.
  - i. Czy pracownika obejmuje program emerytalny.
  - j. Jeśli pracownik dłużej niż przez miesiąc wykonuje pracę poza Holandią, również długość tego okresu, zakwaterowanie, zastosowanie holenderskiego ustawodawstwa ws. ubezpieczeń społecznych lub podanie organów ponoszących odpowiedzialność za wykonanie tego prawodawstwa, waluta, w której realizowana jest płatność, rekompensaty, które przysługują pracownikowi i sposób uregulowania powrotu.
  - k. Znajdujący zastosowanie układ zbiorowy pracy.
2. Jeśli przy zatrudnianiu pracownika obowiązuje okres próbny, należy poinformować o nim pracownika na piśmie, pod rygorem nieważności, przed zawarciem przez niego stosunku pracy. Okres próbny wynosi najwyżej dwa miesiące. W przypadku zawarcia umowy o pracę na okres krótszy niż dwa lata okres próbny wynosi najwyżej jeden miesiąc. Nie można zastosować okresu próbnego, jeśli umowa o pracę została zawarta na czas równy lub krótszy niż sześć miesięcy.
3. Umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony ulega zakończeniu z mocy prawa w chwili, w której pracownik osiągnie wiek uprawniający go do przejścia na emeryturę w rozumieniu holenderskiej ustawy emerytalnej (Algemene Ouderdomswet).

Istnieje w takiej sytuacji możliwość zawarcia nowej umowy o pracę na czas określony zgodnie z artykułem 7:668a ust. 12 holenderskiego Kodeksu cywilnego lub umowy o pracę na czas nieokreślony. Do tej nowej umowy o pracę zastosowanie znajduje niniejsze CAO. Nowa zawarta umowa o pracę pozostaje bez związku z wcześniejszymi umowami o pracę, które były zawarte przed osiągnięciem przez pracownika wieku uprawniającego go do przejścia na emeryturę w rozumieniu ustawy emerytalnej.

#### **Artykuł 5**

##### Zakończenie umowy o pracę

1. Do zakończenia umowy o pracę zastosowanie znajdują postanowienia ujęte w dziale 9 księdze 7 tytułe 10 holenderskiego Kodeksu cywilnego (por. również Załącznik 4.).
2. W chwili zakończenia stosunku pracy pracodawca ma obowiązek wystawić pracownikowi świadectwo pracy. W świadectwie pracy należy podać przynajmniej:
  - Ostatnio zajmowane stanowisko.
  - Siatkę wynagrodzeń, jak również grupę zaszeregowania, zgodnie z którą pracownik ostatnio otrzymywał wynagrodzenie.
  - Łączny staż pracy pracownika.

- Datę zawarcia stosunku pracy.
- Datę zakończenia stosunku pracy.
- Liczbę dni wykorzystanego urlopu wypoczynkowego w bieżącym roku kalendarzowym.

## Rozdział III. Obowiązki pracodawcy i pracownika

### **Artykuł 6**

#### Obowiązki pracodawcy

1. Zabrania się pracodawcy zatrudniania pracowników, którzy już w innym miejscu zatrudnieni są w pełnym wymiarze godzin.
- 2.a. W związku z przepisami BHP (Arbozorg) w chwili nawiązywania stosunku pracy pracodawca ma wyłącznie prawo skierować pracownika na badania lekarskie, jeśli chodzi o stanowisko, na którym istnieją szczególne wymagania związane ze stanem zdrowia. Należy przy tym spełnić przepisy ustawy o badaniach lekarskich. Postanowienie to nie dotyczy pracowników administracji i kierownictwa. Obowiązek poddania się badaniom lekarskim przy przyjęciu do pracy wygasa, jeśli pracownik posiada aktualne potrzebne zaświadczenie lekarskie. Zaświadczenie lekarskie musi być wystawione nie wcześniej niż w ciągu roku przed zawarciem stosunku pracy.
- 2.b. Koszty badania lekarskiego związanego z ważnością prawa jazdy ponosi pracodawca, chyba że prawo przewiduje inaczej. W związku z wypłatą wynagrodzenia w tym kontekście należy odwołać się do artykułu 65 ust. 1 pkt 1.
3. Pracodawca przekazuje nieodpłatnie pracownikowi za pokwitowaniem egzemplarz CAO i jego zmiany.
4. Przy każdej wypłacie wynagrodzenia (co 4 tygodnie lub co miesiąc) pracodawca ma obowiązek przekazać pracownikowi specyfikację wynagrodzenia. Specyfikacja musi zawierać przynajmniej następujące informacje:
  - Imię i nazwisko pracownika.
  - Czy chodzi o umowę stałą czy elastyczną.
  - Uzgodniony wymiar czasu pracy.
  - Okres, za który wypłacane jest wynagrodzenie.
  - Wynagrodzenie należne na stanowisku.
  - Dodatki.
  - Nadgodziny.
  - Wynagrodzenie brutto.
  - Potrącenia.
  - Wynagrodzenie netto.
  - Diety.
  - Należny urlop.
  - Dni wolne wynikające ze skrócenia wymiaru czasu pracy (ATV).
  - Saldo godzin do odbioru „czas za czas”.
  - Saldo budżetu osobistego wyboru, jeśli dotyczy.
  - Wartość dnia urlopu zgodnie z art. 67a ust. 9.
5. Pracodawca pokrywa koszty zakupu przez pracownika karty kierowcy potrzebnej do tachografu (1 co 5 lat).

### **Artykuł 7**

#### Obowiązki pracownika

- 1.a. Pracownik na mocy podpisanej umowy o pracę ma obowiązek wykonywania uzgodnionych z nim obowiązków.
- 1.b. Pracownik ma obowiązek na wniosek pracodawcy wykonywać wszelkie czynności,

których wykonywania można od niego w rozsądny sposób oczekiwać.

- 1.c. Systematyczne przeładowywanie przez kierowcę kompletnych ładunków pojazdu z palet na palety nie należy do zakresu obowiązków, których można od niego oczekiwać, chyba że w indywidualnie podpisanej umowie o pracę zostało uzgodnione coś innego.
- 2.a. Od pracownika wymaga się zachowania w tajemnicy wszystkiego, co dotyczy przedsiębiorstwa pracodawcy lub o czego poufnym charakterze wiedział lub mógł się domyślać. Obowiązek zachowania tajemnicy nie obejmuje informacji, których udzielania wymaga prawo, regulaminy lub przepisy.
- 2.b. Pracownik w związku z powyższym ma jednak prawo do przekazywania i wyjaśniania organizacji reprezentującej pracowników informacji zawierających wnioski lub zastrzeżenia.
3. Pracownik poddaje się badaniom lekarskim, których w sposób rozsądny może wymagać od niego pracodawca w związku z powierzonymi mu obowiązkami na danym stanowisku (chyba że istnieją przeciwko temu istotne zastrzeżenia natury medycznej). Przez „badania lekarskie” rozumie się również badania w zakresie BHP. Pracownik ma prawo uprzednio skonsultować się w ich sprawie ze swoim lekarzem rodzinnym. Pracownik stosuje się do wszystkich zaleceń, które wynikają z przeprowadzonych badań lekarskich. Jeśli pracownik nie zgadza się z wynikami przeprowadzonych badań, może zwrócić się o drugą opinię.
- 4.a. W związku z przekazywanymi pracownikowi przez pracodawcę w użytkowanie pojazdami, maszynami lub narzędziami, obowiązuje go:
  - sprawdzenie w miarę możliwości, czy w chwili ich przyjmowania do użytkowania znajdują się w dobrym stanie;
  - potwierdzenie, w sposób ustalony przez pracodawcę, że zostały mu one przekazane przez lub z powodu pracodawcy;
  - korzystanie i przechowywanie ich w sposób staranny;
  - natychmiastowe zgłaszanie ich zagubienia lub uszkodzenia przełożonemu;
  - natychmiastowe ich zwrócenie, kiedy nie są mu dłużej potrzebne do wykonywania obowiązków lub gdy zostanie poproszony o ich zwrócenie przez lub na wniosek pracodawcy.

Zapis wymienionego wyżej drugiego zdania rozpoczętego myślnikiem znajduje zastosowanie do powierzonych pracownikowi przez pracodawcę lub osoby trzecie pieniędzy, przy czym na pracowniku spoczywa obowiązek sprawdzenia, czy przekazane mu kwoty zgadzają się z przekazaną przez pracodawcę lub osoby trzecie kwotą zobowiązania.

- 4.b. Jeśli pracownik, podczas wykonywania umowy, wyrządzi szkodę pracodawcy lub osobie trzeciej, której pracodawca ma obowiązek zapłacić odszkodowanie, nie ponosi odpowiedzialności w stosunku do pracodawcy, chyba że jego działanie jest celowe lub wynika ze świadomej lekkomyślności. Zależnie od okoliczności przypadku, biorąc również pod uwagę rodzaj danej umowy, konsekwencje mogą różnić się od ujętych w poprzednim zdaniu. Wysokość odszkodowania nie przekracza kosztu naprawy lub wymiany.
- 4.c. Pracodawca zobowiązuje się w ciągu miesiąca od otrzymania informacji o zdarzeniu poinformować pracownika na piśmie, że będzie dochodził odszkodowania. Pracodawca zobowiązuje się jak najszybciej ustalić wysokość odszkodowania, nie

później niż w ciągu roku od momentu otrzymania informacji o zdarzeniu.

- 4.d. Nie ma możliwości potrącenia odszkodowania z wynagrodzenia, chyba że pomiędzy pracodawcą i pracownikiem istnieje porozumienie dot. obowiązku zapłacenia odszkodowania.
- 5.a. Pracownik podczas wykonywania pracy nie pije żadnych napojów zawierających alkohol ani nie zażywa żadnych środków, które mogłyby mieć negatywny wpływ na jego funkcjonowanie i zdolność prowadzenia pojazdu. Pracownik przystępuje do pracy nie znajdując się pod wpływem wyżej wymienionych środków.
- 5.b. W stosownych przypadkach pracownik omawia z leczącym go lekarzem konsekwencje zażywania leków mających wpływ na zdolność prowadzenia pojazdu i powiadamia pracodawcę o wnioskach lekarza w tym zakresie.
- 6.a. Pracownik ma obowiązek wystąpić z wyprzedzeniem o zgodę do pracodawcy na wykonywanie lub zwiększenie wymiaru dodatkowej pracy, którą wykonuje po godzinach pracy u pracodawcy. Przez dodatkową pracę rozumie się:
  - Wykonywanie odpłatnej pracy innej niż u pracodawcy.
  - Wykonywanie jakiegokolwiek zawodu lub prowadzenie przedsiębiorstwa lub działalności handlowej.
  - Projektowanie, kierowanie, wykonywanie i sprawowanie nadzoru nad pracą inną niż u pracodawcy.
- 6.b. Pracodawca może odmówić udzielenia zgody w rozumieniu ust. 6a wyłącznie, jeśli odmowę może uzasadnić obiektywnymi przyczynami.
7. Jeśli pracownik reprezentuje przedsiębiorstwo na zewnątrz, pojawiając się w pracy musi wyglądać schludnie.
8. Pracownik każdego roku najpóźniej 1 maja przedstawia pracodawcy wykaz godzin doskonalenia zawodowego (kod 95).

## Rozdział IV. Szczególne grupy pracowników

### Artykuł 8

#### Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy

1. Do pracowników pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy zastosowanie znajdują postanowienia CAO, z wzięciem pod uwagę poniższych ustępów niniejszego artykułu.
- 2.a. O ile wynika to z postanowień CAO, stosowane są one proporcjonalnie do pracowników pracujących w niepełnym wymiarze.
- 2.b. Nadgodzinami są godziny, przepracowane w ciągu tygodnia poza sobotą i niedzielą, które wykraczają ponad 40-godzinowy wymiar tygodnia pracy. W przypadku pracowników pojazdów z dwuosobową załogą, nadgodzinami są godziny przepracowane w inne dni niż sobota po godz. 07:00 lub niedziela, o ile przekraczają 40-godzinny wymiar czasu pracy.
- 3.a. Prawo do urlopu oraz dodatek urlopowy są naliczane proporcjonalnie do przepracowanej liczby godzin, lecz nie mogą przekroczyć maksymalnej liczby obowiązującej dla danego pracownika określonej w artykułach 67a, 68 i 69.
- 3.b. Przy ustalaniu wspomnianego w ustępie 3a prawa do urlopu wypoczynkowego i dodatku urlopowego podstawę stanowi minimalna liczba uzgodnionych godzin.
- 3.c. Przy obliczaniu prawa do urlopu wypoczynkowego i dodatku urlopowego w danym roku należy uwzględnić ogólną liczbę przepracowanych godzin w poprzednim roku kalendarzowym przy zachowaniu minimum uzgodnionych godzin.
4. Jeśli pracownik pracujący w niepełnym wymiarze w ciągu 52 tygodni poprzedzających pierwszy dzień niezdolności do pracy, przepracował więcej godzin niż przewiduje to jego umowa o pracę, to tę większą liczbę przepracowanych godzin, z wzięciem pod uwagę zapisów artykułu 16, należy uwzględnić w wynagrodzeniu wypłacanym mu podczas niezdolności do pracy.

### Artykuł 9

#### Pracownicy tymczasowi

1. W przypadku zatrudniania pracowników agencji pracy tymczasowej lub przedsiębiorstw typu payroll posiadających siedzibę zarówno w Holandii, jak i poza jej granicami, należy korzystać wyłącznie z agencji pracy tymczasowej i przedsiębiorstw typu payroll posiadających certyfikat NEN 4400/1 i 4400/2, które zarejestrowane są w stowarzyszeniu regulacji rynku pracy Stichting Normering Arbeid (SNA). Pracodawca ma obowiązek na pisemny wniosek którejś z organizacji pracowników poinformować z usług której agencji pracy tymczasowej lub przedsiębiorstwa typu payroll korzysta.
2. Pracodawca ma obowiązek ująć w umowach z agencjami pracy tymczasowej lub przedsiębiorstwami typu payroll, posiadającymi siedzibę w Holandii, jak i poza jej granicami, że pracownicy udostępnieni pracodawcy pracują na takich samych podstawowych warunkach, jak pracownicy zatrudnieni przez pracodawcę na tych samych lub równoważnych stanowiskach.

## **Artykuł 9a**

### Pracownicy oddelegowani

1. Przedsiębiorstwa, których siedziba mieści się za granicą i które oddelegowują na pewien okres pracowników do pracodawcy mają obowiązek zgodnie z dyrektywą dot. oddelegowania pracowników obejmować tych pracowników podstawowymi warunkami zatrudnienia, z których korzystają pracownicy zatrudnieni przez pracodawcę na takich samych lub równoważnych stanowiskach. Jeśli nie istnieje ogólnie wiążący układ zbiorowy pracy, obowiązują wtedy minimalne wymagania przewidziane przez prawo.
2. Pracodawca ma obowiązek umieścić w umowie z przedsiębiorstwami posiadającymi siedzibę za granicą, zapis że oddelegowywani do niego do pracy pracownicy zatrudnieni są w oparciu o podstawowe warunki zatrudnienia. Jeśli nie istnieje ogólnie wiążący układ zbiorowy pracy, obowiązują wtedy minimalne wymagania przewidziane przez prawo.
3. Pracodawca ma obowiązek poinformować wymienionych w niniejszym artykule w ust. 1. i 2. pracowników o znajdujących zastosowanie podstawowych warunkach zatrudnienia.
4. Ustępy 1., 2. i 3. niniejszego artykułu nie znajdują zastosowania w przypadku pracowników oddelegowywanych przez przedsiębiorstwa posiadające siedzibę w Holandii objęte bezpośrednio niniejszym CAO. Do nich zastosowanie znajduje całe CAO.
5. Do oddelegowania, które trwa dłużej niż 12 miesięcy zastosowanie znajduje artykuł 2a, ustępy 4., 5. i 6. ustawy o ogólnie wiążących przepisach prawa (Wet AVV).

## **Artykuł 10**

### Pracownicy na wezwanie

1. Do pracowników na wezwanie, jako zasada, odnoszą się wszystkie artykuły niniejszego CAO z wyjątkiem:  
  
artykułu 4.  
artykułu 6. ust. 2.  
artykułu 13.  
artykułu 14.  
artykułu 26b. i c.  
artykułu 30.  
artykułu 31.  
artykułu 36.  
artykułów od 64. do 69.
2. Przy obliczaniu dziennej i godzinowej stawki wynagrodzenia należy w przypadku pracownika na wezwanie wyjść od wynagrodzenia na danym stanowisku powiększonego o 8% dodatek urlopowy.
3. Za przepracowane godziny pracownik na wezwanie uzyskuje prawo do urlopu przewidzianego ustawą zgodnie z artykułem 7:634 holenderskiego Kodeksu cywilnego.
4. Pracownik na wezwane otrzymuje wynagrodzenie za godzinę pracy.

5. Nadgodziny liczone są po przekroczeniu średnio 8 godzin pracy w ciągu dnia.
6. W odstępie od postanowień artykułu 6 ust. 3 pracodawca przekazuje pracownikowi na wezwanie egzemplarz CAO, o ile pracownik wystąpi z takim wnioskiem.

## **Artykuł 11**

### Uczniowie

1. W odstępie od postanowień artykułu 67a ust. 2 i 3 w związku z urlopem wypoczynkowym, do uczniów kształcenia zawodowego (beroepsbegeleidende leerweg – BBL) odnosi się poniższe:
  - 1.a. Rok będący podstawą obliczenia prawa do urlopu wypoczynkowego rozpoczyna się 16 sierpnia i kończy 15 sierpnia roku następnego.
  - 1.b. W roku rozpoczęcia i zakończenia zatrudnienia prawo do urlopu wypoczynkowego określa się proporcjonalnie do upływającej części roku. Przy tym części nieprzekraczające połowy dnia zaokrągla się do dołu, a przekraczające połowę do góry.
  - 1.c. Uczeń objęty częściowym obowiązkiem szkolnym posiada prawo do 17 dni roboczych urlopu, a uczeń nieobjęty częściowym obowiązkiem szkolnym ma prawo do 21 dni roboczych urlopu, przy tym:
    - uczeń z podanej liczby dni urlopu musi odpowiednio wykorzystać 9 i 12 dni urlopu w ciągu trzech kolejno po sobie następujących tygodni wakacji letnich;
    - pojedyncze dni urlopu uczeń ma prawo podjąć, o ile uzyskał wcześniej zgodę przedsiębiorstwa oferującego staż i pracodawcy układu zbiorowego.
2. Dieta uregulowana artykułem 40 ust. 1 i 2 i artykułem 41 przysługuje również uczniom kształcenia zawodowego, którzy pracują poza miejscem zatrudnienia.
3. Wynagrodzenie na stanowisku dla młodego pracownika podczas szkolenia w ramach kształcenia zawodowego wynosi przy jednym dniu spędzonym w szkole 4/5, a przy dwóch dniach spędzanych w szkole 3/5 ustalonego zgodnie z jego wiekiem wynagrodzenia.
4. Uczniowie otrzymują w pierwszym okresie trwania stosunku pracy zaliczkę w wysokości jednego wynagrodzenia brutto na danym stanowisku. W następnych okresach wynagrodzenie wypłacane jest w oparciu o złożone zestawienia przepracowanych godzin. W chwili zakończenia stosunku pracy zaliczkę rozlicza się z ostatnim należnym uczniowi wynagrodzeniem.

## Rozdział V. Wynagrodzenia: postanowienia ogólne

### **Artykuł 12**

Obliczenie stawki dziennej i godzinowej

Dzienna i godzinowa stawka wynagrodzenia jest wyliczana przez podzielenie odpowiednio przez 20 i 160 wynagrodzenia na danym stanowisku należnego za 4 tygodnie oraz przez podzielenie odpowiednio przez 21,75 i 173,92 wynagrodzenia na danym stanowisku należnego za miesiąc.

### **Artykuł 13**

Wypłata wynagrodzenia

1. Wymienione w artykule 25 wynagrodzenie na danym stanowisku wypłacane jest za 4 tygodnie lub za miesiąc.
2. Współczynnik służący do przeliczania wynagrodzenia za cztery tygodnie na wynagrodzenie należne za miesiąc wynosi 1,087.
3. Do wypłaty wynagrodzenia za przepracowane nadgodziny musi dojść najpóźniej w okresie wypłaty wynagrodzenia następującym po okresie, w którym doszło do ich przepracowania.

### **Artykuł 14**

Zasady obowiązujące w przypadku niesprzyjającej pogody

1. Pracodawca jest zwolniony z obowiązku kontynuacji wypłacania wynagrodzenia na podstawie art. 7:628 ust. 1 holenderskiego Kodeksu cywilnego, jeżeli w dniu, w którym zaistniały wyjątkowe warunki pogodowe, zostały spełnione warunki podane w ustępie 3.
2. W następujących przypadkach jest mowa o występowaniu wyjątkowych warunków pogodowych:
  - a. Mróz, gołoledź lub opady śniegu, jeżeli takie warunki wystąpią w okresie od 1 listopada do 31 marca;
  - b. Ulewne opady deszczu, jeśli pada przez co najmniej 300 minut w dniu roboczym w godzinach od 07:00 do 19:00 w obszarze objętym tym samym kodem pocztowym, w którym pracuje pracownik;
  - c. Inne wyjątkowe warunki pogodowe. Określenie to obejmuje np. okoliczności związane z wysokim stanem wód.
3. Aby skorzystać ze zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, muszą być spełnione następujące warunki:
  - a. Niewykonanie uzgodnionej pracy jest następstwem wyjątkowych warunków pogodowych, o których mowa w ust. 2;
  - b. Upłynęła ilość dni oczekiwania, o których mowa w ust. 5;
  - c. Za godziny, w których nie ma możliwości wykonywania pracy, pracownikowi przysługuje świadczenie na podstawie art. 18 ustawy o przeciwdziałaniu bezrobociu; i
  - d. Zgodnie z ust. 6 pracodawca zawiadamia UWV (Instytut Wykonawczy Ubezpieczeń Pracowniczych) o każdym dniu, w którym wykonywanie pracy jest niemożliwe na skutek wyjątkowych warunków pogodowych.
4. Zwolnienie na podstawie ust. 1 nie obowiązuje w sytuacji, kiedy pracownik przebywa na urlopie lub urlopie wypoczynkowym.

5. Liczba dni oczekiwania wynosi w przypadku:
  - a. Mrozu, gołoledzi lub opadów śniegu: 2 dni robocze w okresie od 1 listopada do 31 marca włącznie, podczas których nie można pracować z powodu mrozu, gołoledzi lub opadów śniegu;
  - b. Ulewnych opadów deszczu: 19 dni roboczych w roku kalendarzowym, podczas których nie można pracować z powodu ulewnych opadów deszczu;
  - c. Pozostałych wyjątkowych warunków pogodowych: 2 dni robocze w roku kalendarzowym, podczas których praca jest niemożliwa ze względu na wyjątkowe warunki pogodowe, inne niż mróz, gołoledź, opady śniegu lub ulewne opady deszczu.
  
6.
  - a. W każdym dniu, w którym powierzona praca ze względu na wyjątkowe warunki pogodowe nie może być wykonywana, pracodawca zgłasza do UWV dla każdego pracownika przez jaką liczbę godzin roboczych, w którym miejscu pracy, w których godzinach w ciągu dnia praca nie może być wykonywana, jak również podaje stanowisko pracownika i przyczynę braku wykonywania pracy.
  - b. Pracodawca dokonuje zgłoszenia, o którym mowa w lit. a. w dniu, którego ono dotyczy. Powiadomienie jest ważne przez cały dzień. Jeżeli powiadomienie dotyczy okoliczności, o której mowa w ust. 5 lit. a. lub c., UWV otrzymuje powiadomienie przed godziną 10:00 rano.
  - c. W przypadku zawiadomienia, o którym mowa w lit. a., pracodawca korzysta z formularza udostępnionego w tym celu przez UWV.
  
7. Jeśli pracownik, w konsekwencji powyższego, po okresie, w którym pracodawca ma obowiązek kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, nabywa prawo do zasiłku w oparciu o ustawę o przeciwdziałaniu bezrobociu, pracodawca ma obowiązek uzupełnić ten zasiłek o 25% stawki dziennej w oparciu, o którą doszło do obliczenia wysokości zasiłku przez maksymalnie 8 dni roboczych i ogółem przez maksymalnie 19 dni roboczych w każdym przypadku wyjątkowych warunków pogodowych wynikających z ust. 5a i 5c.  
W przypadku przerwy spowodowanej wyjątkowymi warunkami pogodowymi, o których mowa w ust. 5b, po upływie okresu, w którym pracodawca jest zobowiązany do kontynuowania wypłaty wynagrodzenia zgodnie z ust. 5b, pracodawca jest zobowiązany wypłacać przez maksymalnie 2 dni robocze dodatek w wysokości 25% stawki dziennej w oparciu, o którą doszło do obliczenia wysokości zasiłku.  
  
Po upływie wyżej wymienionych okresów pracodawca nadal jest zobowiązany do wypłaty dodatku w wysokości 10% stawki dziennej w oparciu, o którą doszło do obliczenia wysokości zasiłku.

## **Artykuł 15 Wygasa**

### Artykuł 16

#### Wynagrodzenie podczas niezdolności do pracy

1. Na wynagrodzenie podczas choroby składa się zgodnie z artykułem 7: 629 holenderskiego Kodeksu cywilnego:
  - a) wynagrodzenie na danym stanowisku;
  - b) dodatek osobisty w rozumieniu art. 23;
  - c) kwota, którą pracownik otrzymywał średnio w ciągu 52 tygodni przed pierwszym dniem niezdolności do pracy w postaci dodatków za pracę zmianową i pracę w warunkach szkodliwych, pracę w nieregularnych godzinach zgodnie z artykułem 55 i wynikających z Matrycy dodatków w artykule 37;
  - d) kwota, którą pracownik otrzymywał średnio w ciągu 52 tygodni przed pierwszym dniem niezdolności do pracy za nadgodziny, pracę w soboty i niedziele wraz z dodatkami w wysokości 50 i 100% należnymi za te godziny, o ile liczba tych godzin przekracza 40 godzin w tygodniu. Średnia liczba nadgodzin nie może przekraczać 15, a kwota ogółem należna za tę pracę nie może przekroczyć 48,75% wynagrodzenia na danym stanowisku (co odpowiada wartości 15 nadgodzin po 130%). Jeśli niezdolność do pracy nie jest wynikiem wypadku przy pracy, dochodzi do poniższych potrąceń od tej kwoty: najpierw odlicza się jedną czwartą średniej liczby nadgodzin. Następnie kwota ta nie może wynosić więcej niż 22,75% wynagrodzenia na danym stanowisku (co odpowiada wartości 7 nadgodzin po 130%)\*.
2. Jeśli pracownik jest niezdolny do pracy otrzymuje dopłatę do 100% wypłacanego obowiązkowo wynagrodzenia zgodnie z artykułem 7: 629 holenderskiego Kodeksu cywilnego, w sposób opisany poniżej. W wyniku dopłaty wynagrodzenie nie może przekraczać maksymalnego wynagrodzenia w rozumieniu artykułu 17 ustawy o finansowaniu ubezpieczeń społecznych (Wet financiering sociale verzekeringen – Wfsv).

Dokonanie dopłaty nie obowiązuje w poniższych przypadkach:

  - jeśli zgodnie z prawem nie ma obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia;
  - jeśli do niezdolności do pracy doszło z winy lub w wyniku działania pracownika.
3. Dopłata obowiązuje od pierwszego dnia niezdolności do pracy, chyba że dochodzi do zastosowania dnia oczekiwania zgodnie z ust. 5. W takim przypadku dopłata obowiązuje od drugiego dnia niezdolności do pracy. Maksymalny okres obowiązywania dopłaty wynosi 52 tygodnie lub w przypadku stosunku pracy, który w pierwszym dniu niezdolności do pracy trwał krócej niż rok, maksymalnie 13 tygodni. Jeśli pracownik pracuje w okresie próbnym, obowiązek dopłacania wygasa po 2 tygodniach.
4. Okres obowiązywania dopłaty w przypadku, gdy pierwszego dnia niezdolności do pracy stosunek pracy trwa ponad rok, ulega przedłużeniu o kolejne 52 tygodnie, o ile pracownik współpracuje w procesie przywracania go do pracy i jednocześnie zawarł uzupełniające ubezpieczenie zdrowotne, w którym w każdym przypadku przewidziane są środki na fizjoterapię, pomoc psychologiczną (pod warunkiem, że uwzględniona jest w ubezpieczeniu podstawowym) i dietyka. Okres obowiązywania dopłaty ulega przedłużeniu do 104 tygodni również, jeśli pracownik trwale w pełni nie jest zdolny do wykonywania pracy.

---

\* Wyjaśnienie, w jaki sposób dochodzi do wyliczenia, znajduje się w Załączniku VII.

5. Pracodawca ma prawo do zastosowania dnia oczekiwania na wypłacenie wynagrodzenia podczas niezdolności do pracy, z wyjątkiem sytuacji, w której pracownik uległ wypadkowi przy pracy. Oznacza to, że pierwszego dnia niezdolności do pracy pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia. Jeśli pracownik ponownie zgłasza niezdolność do pracy, a od ostatniego dnia poprzedniej niezdolności do pracy nie upłynęły jeszcze cztery tygodnie, pracodawca nie może ponownie do nowego przypadku choroby zastosować dnia oczekiwania na wypłatę wynagrodzenia.
6. Okresy niezdolności do pracy, do których dochodzi w całości lub w części w ciągu jednego roku kalendarzowego w celu określenia długości okresu obowiązywania dopłaty podlegają sumowaniu, o ile niezdolność do pracy nie jest wynikiem wypadku.
7. Wszelkie zmiany wynagrodzenia brutto lub odpowiednio dotyczące stawki dziennej i inne rozwiązania prawne, do których dochodzi w tym okresie, należy uwzględnić w wypłacie wynagrodzenia podczas niezdolności do pracy.
8. W przypadku, w którym pracownik ma prawo do zasiłku na mocy ustawy o zasiłkach chorobowych, ustawy o ubezpieczeniu od niezdolności do pracy (WAO)/ustawy o pracy i dochodach uzależnionych od stopnia zdolności do pracy (WIA) lub zawartego ubezpieczenia czy z funduszu, w którym uczestnictwo przewiduje lub które wynika z umowy o pracę, dochodzi do pomniejszenia wynagrodzenia o wysokość tego zasiłku.

## **Artykuł 17**

### Regulamin ws. niezdolności do pracy

W związku z niezdolnością do pracy strony CAO uzgodniły regulamin. Regulamin ten stanowi Załącznik V. do niniejszego CAO.

## Rozdział VII. Klasyfikacja stanowisk i siatka płac

### Artykuł 18

#### Klasyfikacja stanowisk

1. Do klasyfikacji stanowisk dochodzi na podstawie uzgodnionego przez strony systemu określania wartości stanowisk.
2. W przypadku pracowników, którzy zajmują wyższe stanowiska niż wymienione w siatce płac H, zarówno stanowisko, jak i wynagrodzenie pracodawca ustala na piśmie.
3. W Holandii działa branżowy instytut transportu i logistyki – Sectorinstituut Transport en Logistiek, skr. poczt. 308, 2800 AH Gouda, nr tel.: 0 88 259 61 10. Zadaniem instytutu jest m.in. propagowanie klasyfikacji stanowisk w zarobkowym transporcie drogowym towarów i wynajmie żurawi samojezdnych zgodnie z ustalonym systemem wartościowania stanowisk. Do instytutu można zwrócić się z prośbą o informacje, w jaki sposób określa się typ stanowiska. Poza tym więcej informacji znajduje się na stronie [www.stlwerkt.nl](http://www.stlwerkt.nl)

### Artykuł 19

#### Zaszeregowanie w chwili zatrudnienia

1. W chwili zatrudnienia pracownik zostaje ujęty w odpowiadającej jego stanowisku siatce płac na poziomie zaszeregowania, który odpowiada jego nieprzerwanemu stażowi pracy na takim samym lub podobnym stanowisku bezpośrednio przed zatrudnieniem, zarówno w tej, jak i innej gałęzi przemysłu. Przy ustalaniu lat nieprzerwanego stażu pracy nie bierze się pod uwagę przerw krótszych niż dwa lata.
2. Jeśli do zdobycia doświadczenia, które posiada pracownik, nie doszło na takim samym lecz na podobnym stanowisku, można zaszeregować pracownika od chwili zatrudnienia przez maksymalnie rok w danej siatce płac na niższym poziomie zaszeregowania, niż wynika to z jego stażu na podobnym stanowisku. Po tym roku pracownik zostaje zaszeregowany na poziomie, który odpowiada jego stażowi.
3. W chwili zatrudnienia pracodawca może podjąć decyzję o zaszeregowaniu pracownika wykonującego pracę w okresie próbnym na niższym poziomie danej siatki płac. Po upływie okresu próbnego pracownik zostaje z mocą wsteczną od daty podjęcia zatrudnienia ujęty na poziomie zaszeregowania, który odpowiada jego doświadczeniu, jak to wynika z ust. 1 niniejszego artykułu.

### Artykuł 20

#### Sposób wynagradzania młodych pracowników

- 1.a. Dla pracowników w wieku lat 20 i młodszych, którzy nie posiadają świadectwa kwalifikacji uprawniającego do kierowania ciężarówką lub wymaganego prawem świadectwa kwalifikacji TCVT uprawniającego do operowania żurawiem samojezdnym, obowiązują poniższe wartości procentowe minimalnego wynagrodzenia ustawowego:

15 lat	45%
16 lat	50%
17 lat	56%
18 lat	63%
19 lat	72%
20 lat	83%

- 1.b. Wzrost wynagrodzenia podany w ust. 1.a. obowiązuje po osiągnięciu wyższego wieku.
- 2.a. Dla pracowników w wieku lat 20 i młodszych, którzy posiadają świadectwo kwalifikacji uprawniające do kierowania ciężarówką lub wymagane prawem świadectwo kwalifikacji TCVT uprawniające do operowania żurawiem samojezdnym obowiązują poniższe wartości procentowe poziomu zaszeregowania 0 w siatce płac dla danego stanowiska, z jako maksimum siatką płac D.
- |        |     |
|--------|-----|
| 18 lat | 80% |
| 19 lat | 90% |
| 20 lat | 95% |
- 2.b. Wyższe wynagrodzenie ujęte w ust. 2.a. obowiązuje jedynie, jeśli objęty zapisami tego ustępu pracownik w swojej codziennej pracy rzeczywiście prowadzi ciężarówkę lub żuraw samojezdny.

### **Artykuł 21**

#### Przeniesienie na wyższy poziom zaszeregowania

1. Pracodawca może podnieść wynagrodzenie pracownika na wyższy poziom zaszeregowania w danej siatce płac niż wynika to z posiadanego przez niego stażu.
- 2.a. Pracownik wykonując swoje zwykłe obowiązki po upływie każdego roku na danym stanowisku, przenoszony jest na wyższy poziom zaszeregowania siatki płac, do której został zaliczony. Ma to miejsce do chwili, w której osiągnie najwyższy poziom zaszeregowania w danej siatce.
- 2.b. Jeśli pracodawca w przypadku danego pracownika jest w stanie wykazać, że nie wywiązuje się on w wystarczającym stopniu ze swoich obowiązków i w związku z tym nie zamierza przenieść pracownika na wyższy poziom zaszeregowania, przekazuje w tej sprawie pracownikowi informację i uzasadnienie na piśmie. Pracownik otrzymuje tę informację najpóźniej na miesiąc przed spodziewanym przeniesieniem na wyższy poziom zaszeregowania.
- 3.a. W chwili zatrudnienia pracownikowi w wieku lat 21 i starszemu, pracodawca może przyznać wynagrodzenie na wyższym poziomie zaszeregowania w danej siatce płac niż wynikałoby to z lat posiadanego przez niego doświadczenia.
- 3.b. W chwili zatrudnienia pracownika, który nie ukończył jeszcze 21 roku życia, pracodawca może zdecydować, że dla podwyżki wynagrodzenia zostanie przyjęte założenie, że jest on starszy niż rzeczywiście wynika to z jego daty urodzenia.
4. Jeśli pracodawca skorzystał z postanowień ustępów 1, 3a lub 3b, ust. 2 w pełni znajduje zastosowanie.

### **Artykuł 22**

#### Pracownicy w wieku 21 lat i starsi

- 1.a. W chwili, w której pracownik ukończy 21 rok życia zostaje zaszeregowany na poziomie 0 siatki płac.
- 1.b. W odstępstwie od ust. 1a obowiązuje, że pracownik który ukończył 21 lat, ale w chwili

zatrudnienia nie posiada jeszcze wymaganych kwalifikacji i umiejętności zawodowych, które wymagane są na stanowiskach ujętych w siatce płac A, B i C, może zostać zatrudniony na poziomie zaszeregowania -1 siatki płac. Do obliczenia poziomu zaszeregowania -1 dochodzi na podstawie ustawowego minimalnego wynagrodzenia i poziomu zaszeregowania 0 siatki płac i ustalany jest jako średnia tych 2 poziomów. Przy zmianie wysokości minimalnego wynagrodzenia ustawowego i poziomu zaszeregowania 0 siatki płac, należy zmienić również wysokość poziomu zaszeregowania -1.

- 1.c. Pracodawca umożliwi pracownikowi określonymu w ust. b wzięcie udziału w szkoleniach/kursach koniecznych na danym stanowisku.
- 1.d. Jak tylko pracownik z powodzeniem ukończy szkolenie/kurs przewidziany w ust. c zostaje od razu przeniesiony na poziom zatrudnienia 0 swojej siatki płac.
- 1.e. Do przenieszenia na wyższy poziom zaszeregowania zastosowanie w całości znajduje artykuł 21.

Od dnia 1 stycznia 2023 roku obowiązują poniższe kwoty dla zaszeregowania na poziomie ujemnym:

Siatka płac/ poziom	kwoty za:			wynagrodzenie za godzinę		
	tydzień	4 tygodnie	miesiąc	100%	130%	150%
A -1	461,67	1846,68	2004,07	11,54	15,00	17,31
B -1	474,25	1897,00	2058,77	11,86	15,41	17,78
C -1	485,12	1940,48	2106,03	12,13	15,77	18,19

### **Artykuł 23**

Zmiana stanowiska pracy

1. Przeniesienie na niżej wycenione stanowisko.
  - a. Pracownik, który w wyniku okoliczności, za które nie można przypisać mu winy ani celowego działania i w inny sposób niż na własną prośbę wykonuje obowiązki, związane z niżej wynagradzaniem stanowiskiem, po 13 tygodniach wykonywania tych obowiązków zostaje przeniesiony do niższej siatki płac.
  - b. Korekta zbyt wysokiej siatki płac, która staje się wynikiem zaszeregowania w niższej siatce płac następuje po tygodniu od powiadomienia o tym na piśmie pracownika przez pracodawcę.
  - c. Nowe zaszeregowanie pracownika wynikające z ust. a i b. polega na zaszeregowaniu go na sąsiednim niższym poziomie zaszeregowania w nowej siatce płac. Różnica w wynagrodzeniu, która powstaje w ten sposób, zostaje zamieniona w osobisty dodatek.

Dodatek osobisty ulega pomniejszaniu o możliwe do przyznania poziomy zaszeregowania lub realne wzrosty wynagrodzeń. Dodatek osobisty ulega zmniejszeniu przynajmniej o 25% każdego roku.

Nowe zaszeregowanie wynikające z ust. a i b w przypadku pracownika w wieku lat 55 i starszego nie pociąga za sobą obniżenia osobistego dodatku.

2. Przeniesienie na wyżej wycenione stanowisko.
  - a. Pracownik, który w wyniku zmiany wykonywanych obowiązków zaszeregowany zostaje w wyższej siatce płac, po pierwszym pełnym tygodniu pracy na wyższym stanowisku podlega zaszeregowaniu na sąsiednim wyższym poziomie w siatce płac.
  - b. Korekta zaniżonego zaszeregowania, z którą wiąże się zaszeregowanie w wyższej siatce płac, następuje w chwili poinformowania o tym na piśmie pracownika przez pracodawcę.  
Nowe zaszeregowanie pracownika polega na umieszczeniu go na sąsiednim wyższym poziomie zaszeregowania w nowej siatce płac.

## **Artykuł 24**

### Procedura odwoławcza

1. Jeśli pracownik nie zgadza się (dłużej) z opisem stanowiska, na które został powołany lub chce się odwołać od sposobu zakwalifikowania stanowiska w siatce płac wymienionej w artykule 25, powinien dążyć do znalezienia rozwiązania sytuacji korzystając ze zwykłej drogi w formie konsultacji, jak podane zostało w Załączniku I.
- 2.a. Jeśli zgodnie z podaną w ust. 1 drogą nie uda mu się w ciągu miesiąca doprowadzić do zadowalającego rozwiązania, pracownik ma możliwość złożenia odwołania na piśmie do Komisji Odwoławczej ds. Wyceny Stanowisk zarobkowego transportu drogowego towarów i wynajmu żurawi samojezdnych (Beroepscommissie Functiewaardering Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen). Regulamin działania Komisji znajduje się w Załączniku II.
- 2.b. Odwołanie byłego pracownika może zostać rozpatrzone, jeśli orzeczenie może mieć konsekwencje dla ustawowego zasiłku obliczonego na podstawie ostatniego otrzymywanego wynagrodzenia lub jeśli zwróci się o to sąd rejonowy w postępowaniu cywilnym. Niniejsze obowiązuje, o ile do zakończenia umowy o pracę nie doszło przed upływem jednego roku.
3. Jeśli odwołanie od zaklasyfikowania stanowiska w określonej siatce płac zostanie złożone w komisji odwoławczej, data jego złożenia decyduje o ewentualnym zakwalifikowaniu stanowiska do nowej siatki płac.
4. Odwołanie należy skierować do: Beroepscommissie Functiewaardering Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 308, 2800 AH Gouda.

## Rozdział VIII. Siatki płac i wyliczenie wynagrodzenia

### Artykuł 25

Poniższe tabele znajdują zastosowanie do pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach, które wcześniej znajdowały się również w obszarze zastosowania CAO dla Zarobkowego drogowego przewozu towarów i wynajmu żurawi samojezdnych. Do pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach objętych wcześniej zastosowaniem CAO dla Przewozów towarów Holandia (Goederenvervoer Nederland) zastosowanie znajdują inne siatki płac. Podane są one w artykule 69D.

#### 1. Skale wynagrodzeń od 1 stycznia 2023 roku (+7,5%)

Siatka płac/ poziom	Kwoty za:			Wynagrodzenie za godzinę:		
	Tydzień	4 tygodnie	Miesiąc	100%	130%	150%
A' 0* Min. wyn.	446,40	1785,60	1934,40	11,16	14,51	16,74
A' 1	456,54	1826,16	1985,04	11,41	14,83	17,12
A' 2	474,80	1899,20	2064,43	11,87	15,43	17,81
A' 3	493,79	1975,16	2147,00	12,34	16,04	18,51
A' 4	513,54	2054,16	2232,87	12,84	16,69	19,26
A 0	476,94	1907,76	2073,74	11,92	15,50	17,88
A 1	496,02	1984,08	2156,69	12,40	16,12	18,60
A 2	515,86	2063,44	2242,96	12,90	16,77	19,35
A 3	536,49	2145,96	2332,66	13,41	17,43	20,12
A 4	557,95	2231,80	2425,97	13,95	18,14	20,93
A 5	580,27	2321,08	2523,01	14,51	18,86	21,77
A 6	603,48	2413,92	2623,93	15,09	19,62	22,64
B 0	502,10	2008,40	2183,13	12,55	16,32	18,83
B 1	522,18	2088,72	2270,44	13,05	16,97	19,58
B 2	543,07	2172,28	2361,27	13,58	17,65	20,37
B 3	564,79	2259,16	2455,71	14,12	18,36	21,18
B 4	587,38	2349,52	2553,93	14,68	19,08	22,02
B 5	610,87	2443,48	2656,06	15,27	19,85	22,91
B 6	635,30	2541,20	2762,28	15,88	20,64	23,82
C 0	523,84	2095,36	2277,66	13,10	17,03	19,65
C 1	544,79	2179,16	2368,75	13,62	17,71	20,43
C 2	566,58	2266,32	2463,49	14,16	18,41	21,24
C 3	589,24	2356,96	2562,02	14,73	19,15	22,10
C 4	612,81	2451,24	2664,50	15,32	19,92	22,98
C 5	637,32	2549,28	2771,07	15,93	20,71	23,90
C 6	662,81	2651,24	2881,90	16,57	21,54	24,86
D 0	557,70	2230,80	2424,88	13,94	18,12	20,91
D 1	580,01	2320,04	2521,88	14,50	18,85	21,75
D 2	603,21	2412,84	2622,76	15,08	19,60	22,62

Siatka płac/poziom	Kwoty: za:			Wynagrodzeni e za godzinę do		
	Tydzień	4 tygodnie	miesiąc	100%	130%	150%
D 3	627,34	2509,36	2727,67	15,68	20,38	23,52
D 4	652,43	2609,72	2836,77	16,31	21,20	24,47
D 5	678,53	2714,12	2950,25	16,96	22,05	25,44
D 6	705,67	2822,68	3068,25	17,64	22,93	26,46
E 0	584,93	2339,72	2543,28	14,62	19,01	21,93
E 1	608,33	2433,32	2645,02	15,21	19,77	22,82
E 2	632,66	2530,64	2750,81	15,82	20,57	23,73
E 3	657,97	2631,88	2860,85	16,45	21,39	24,68
E 4	684,29	2737,16	2975,29	17,11	22,24	25,67
E 5	711,66	2846,64	3094,30	17,79	23,13	26,69
E 6	740,13	2960,52	3218,09	18,50	24,05	27,75
E 7	769,74	3078,96	3346,83	19,24	25,01	28,86
F 0	611,35	2445,40	2658,15	15,28	19,86	22,92
F 1	635,80	2543,20	2764,46	15,90	20,67	23,85
F 2	661,23	2644,92	2875,03	16,53	21,49	24,80
F 3	687,68	2750,72	2990,03	17,19	22,35	25,79
F 4	715,19	2860,76	3109,65	17,88	23,24	26,82
F 5	743,80	2975,20	3234,04	18,60	24,18	27,90
F 6	773,55	3094,20	3363,40	19,34	25,14	29,01
F 7	804,49	3217,96	3497,92	20,11	26,14	30,17
F 8	836,67	3346,68	3637,84	20,92	27,20	31,38
G 0	645,84	2583,36	2808,11	16,15	21,00	24,23
G 1	671,67	2686,68	2920,42	16,79	21,83	25,19
G 2	698,54	2794,16	3037,25	17,46	22,70	26,19
G 3	726,48	2905,92	3158,74	18,16	23,61	27,24
G 4	755,54	3022,16	3285,09	18,89	24,56	28,34
G 5	785,76	3143,04	3416,48	19,64	25,53	29,46
G 6	817,19	3268,76	3553,14	20,43	26,56	30,65
G 7	849,88	3399,52	3695,28	21,25	27,63	31,88
G 8	883,87	3535,48	3843,07	22,10	28,73	33,15
G 9	919,22	3676,88	3996,77	22,98	29,87	34,47
H 0	680,45	2721,80	2958,60	17,01	22,11	25,52
H 1	707,67	2830,68	3076,95	17,69	23,00	26,54
H 2	735,98	2943,92	3200,04	18,40	23,92	27,60
H 3	765,42	3061,68	3328,05	19,14	24,88	28,71
H 4	796,04	3184,16	3461,18	19,90	25,87	29,85

H 5	827,88	3311,52	3599,62	20,70	26,91	31,05
Siatka płac/poziom	Kwoty: za:			Wynagrodzenie za godzinę		do
	tydzień	4 tygodnie	miesiąc	100%	130%	150%
H 6	860,99	3443,96	3743,58	21,52	27,98	32,28
H 7	895,43	3581,72	3893,33	22,39	29,11	33,59
H 8	931,25	3725,00	4049,08	23,28	30,26	34,92
H 9	968,50	3874,00	4211,04	24,21	31,47	36,32
H 10	1007,24	4028,96	4379,48	25,18	32,73	37,77

\* zmieniona odpowiednio do ustawowej minimalnej stawki wynagrodzenia/Min. wyn.

2. W styczniu 2023 roku pracownik, który pracuje 2 stycznia 2023 roku, otrzymuje jednorazowe świadczenie w wysokości 250,00 EUR brutto. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin otrzymuje świadczenie w proporcjonalnej wysokości obliczone zgodnie z postanowieniami artykułu 8 ust. 3c.

## Artykuł 26a

### Wyliczenie wynagrodzenia

- 1.a. Wynagrodzenia należne są za 160 godzin przepracowanych w okresie czterotygodniowym lub 173,92 godzin przepracowanych miesięcznie.
- 1.b. Postanowienia podpunktu a. nie naruszają gwarancji wypłaty wynagrodzenia pracownikowi za przynajmniej 40 godzin w tygodniu. W tygodniu, w którym zastosowanie znajduje dzień oczekiwania na mocy artykułu 16 ust. 5 niniejszego CAO, gwarancja wypłaty dotyczy 32 godzin w tygodniu.
- 2.a. Wypłata należna jest za godziny pracy po odliczeniu czasu przerw zgodnie z zestawieniem ujętym w Załączniku III. i po odliczeniu ciągłego odpoczynku przy zachowaniu minimum przewidzianego Rozporządzeniem 561/2006 WE w sprawie obowiązujących godzin odpoczynku (por. Załącznik III.).  
W przypadku godzin na statku lub w pociągu w okresie 24 godzin można zarejestrować odpoczynek wynoszący maksymalnie 11 następujących po sobie godzin zgodnie z zestawieniem czasów przerw ujętych w Załączniku III.
- 2.b. Godziny pracy pracownik rejestruje na przekazanym mu przez pracodawcę zestawieniu. Pracownik ma obowiązek rejestrować również czas odpoczynku, przerw i korekty.
- 2.c. Zestawienie służące do rejestracji godzin musi zawierać przynajmniej:
  - datę
  - czas pracy wraz z jego podsumowaniem każdego dnia
  - czas odpoczynku
  - czas przerw
  - korekty
  - imię i nazwisko oraz podpis kierowcy
- 2.d. Pracownik, po kontroli i podpisaniu na znak zatwierdzenia, otrzymuje od pracodawcy jeden egzemplarz zestawienia godzin.

- 2.e. Ewentualne zastrzeżenia do zestawienia zarejestrowanych godzin w rozumieniu punktu 2.d pracownik może wnieść do pracodawcy na piśmie w ciągu trzech miesięcy od jego otrzymania. Jeśli pracownik nie skorzysta z tego prawa, zestawienie godzin obowiązuje od tego momentu jako dowód.
- 2.f. Wypełnione zestawienia godzin pracodawca ma obowiązek przechowywać przez przynajmniej rok od daty ich sporządzenia.
- 2.g. W celu przeprowadzenia kontroli zestawień należy załączyć do nich związane z nimi zapisy na tarczach z tachografu.
- 2.h. W przypadku korzystania z cyfrowych systemów rejestracji czasu pracy pracodawca i pracownik zwolnieni są z obowiązków ujętych w punktach od 2b. do 2g. Po zakończeniu każdego kursu pracownik powinien otrzymać wydruk wymienionych w punkcie 2c. danych, na którym nie dokonano żadnych korekt. Jeśli pracownik zwróci się z wnioskiem, pracodawca ma obowiązek raz w okresie wynagrodzania, elektronicznie lub w inny sposób przekazać pracownikowi wydruk z komputera pokładowego, na którym znajdują się dane wymienione w ust. 2c., z naniesionymi korektami.
- 3.a. Pracodawca na podstawie uzasadnionej społecznie i gospodarczo praktyki ma prawo unormować czas pracy i odpowiednio wyliczyć wynagrodzenia. Pracodawca musi jednak najpierw uzyskać w tym zakresie zgodę organizacji pracowników i pracodawców po przeprowadzeniu uprzednio konsultacji z radą pracowników lub ich przedstawicielami.
- 3.b. Postanowienia ust. 3a. znajdują w pełni zastosowanie w przypadku określania godzin pracy na podstawie systemów cyfrowej rejestracji czasu pracy.
- 3.c. Jeśli dojdzie do zmiany okoliczności, które stanowią podstawę regulacji określającej normę, to regulacja musi na nowo zostać oceniona i odpowiednio zmieniona.
- 3.d. Regulacja w sprawie normy nie zwalnia pracownika z obowiązku wypełniania zestawienia godzin i jego przekazywania.
- 3.e. We wszystkich przypadkach regulacja dotycząca ustanawiania norm sporządzana jest na piśmie i w ciągu 2 tygodni od dnia jej podpisania, przekazywana w celu rejestracji do sekretariatu stron CAO pod adresem Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer.
- 4.a. W przypadku prac takich jak jazda, załadunek, rozładunek i oczekiwanie, przy podwojonej załodze, może dojść do ustanowienia norm, w takim rozumieniu, że całkowite wynagrodzenie za wszystkie godziny pracy wynosi pomiędzy 85 a 100%. O podwojonej załodze podczas kursów międzynarodowych można mówić, jeśli w kursie uczestniczy przynajmniej dwóch kierowców wykonujących równorzędną pracę zarówno, jeśli chodzi o zakres obowiązków, jak i ilość przeznaczzonego na nie czasu.
- 4.b. Aby móc skorzystać z powyższej regulacji, przedsiębiorstwa muszą swoją politykę wynagrodzania kursów z udziałem podwojonych załóg zgłosić do stron CAO przed 1 maja 2006 roku. Przedsiębiorstwa, które nie zgłosiły do 1 maja 2006 roku posiadanej polityki wynagrodzania kursów z podwojonymi załogami, nie mogą korzystać z regulacji związanej z ustanawianiem norm.
- 4.c. Przedsiębiorstwa chcące prowadzić po 1 maja 2006 roku nową politykę wynagrodzania kursów z podwojoną załogą, muszą uzgodnić to ze związkami

zawodowymi.

Należy przy tym wziąć pod uwagę:

- całkowite wynagrodzenie za wszystkie przepracowane godziny ostatecznie po upływie dwóch lat winno wynosić 85%, chyba że przedsiębiorstwo uzgodni wyższe wynagrodzenie ze związkami zawodowymi;
- należy przeprowadzić konsultacje ze związkami zawodowymi w sprawie regulacji zmniejszającej różnicę pomiędzy starą i nową regulacją dla już zatrudnionych pracowników. Regulacja przewidująca zmniejszenie różnicy wygasa po 2 latach;
- w przypadku pracowników w wieku lat 55 i starszych w chwili wejścia w życie CAO, obowiązuje stara regulacja i nie dochodzi do żadnego zmniejszenia;
- nową regulację należy przekazać stronom CAO.

### **Artykuł 26b**

Prawo do decydowania o czasie pracy

1. Pracownik, który wyrazi taką wolę, otrzymuje możliwość wyboru maksymalnej liczby godzin pracy w ciągu roku kalendarzowego. Wola taka może zostać przekazana raz w roku odpowiednio wcześniej przed początkiem nowego roku kalendarzowego. Pracownik ma do wyboru spośród standardowych możliwości: 3120, 2860, 2600, 2340 lub 2080 godzin pracy w ciągu roku. Pracodawca i pracownik we wzajemnym porozumieniu określają, czy możliwe jest uzgodnienie maksymalnej liczby godzin.
2. Podana maksymalna liczba godzin pracy w ciągu roku zostaje przeliczona na średnią liczbę godzin w ciągu 4 tygodni.
3. Jeśli uda się pracownikowi i pracodawcy uzgodnić maksymalną liczbę godzin pracy na 2340 lub 2080, gwarancja wynagrodzenia w następstwie artykułu 26a ust. 1b obejmuje zamiast 40 godzin tygodniowo 160 godzin w ciągu 4 tygodni. W przypadku pozostałych standardowych możliwości wyboru w liczbie 3120, 2860 lub 2600 godzin, do ich wybrania może dojść wyłącznie na wniosek pracownika. Jeśli nie dojdzie do ustalenia maksymalnej liczby godzin pracy, zastosowanie w całości znajduje artykuł 26a ust. 1b.
4. Jeśli uzgodniona maksymalna liczba godzin pracy w ciągu roku zostaje przekroczona o 5%, to pracownik otrzymuje czas wolny do odbioru, który stanowi 15% przekroczenia.
5. Jak długo i w których dniach wykonywana jest praca dochodzi do uzgodnienia podczas konsultacji pomiędzy pracownikiem i pracodawcą zgodnie z postanowieniami artykułu 2 ustawy o elastycznym zatrudnieniu (Flexibel Werken).
6. Artykuł niniejszy znajduje zastosowanie na zasadach eksperymentu w okresie obowiązywania niniejszego CAO.

### **Artykuł 26c**

Trwała zdolność do zatrudnienia

1. Pracownika w wieku lat 55 i starszego nie można zobowiązać do pracy na zmiany. Pracodawca i pracownik we wzajemnym porozumieniu określają, czy jest to wykonalne. Pracownik na początku każdego roku kalendarzowego informuje, czy chce skorzystać z takiej możliwości.

2. Pracownika w wieku lat 55 i starszego nie można zobowiązać do pracy w nocy (przez więcej niż 1 godzinę w godzinach od 00:00 do 06:00 rano). Pracodawca i pracownik we wzajemny porozumieniu określają, czy jest to wykonalne. Pracownik na początku każdego roku kalendarzowego informuje, czy chce skorzystać z takiej możliwości. Istniejące uzgodnienia poczynione z pracownikami wcześniej objętymi CAO dla Przewozów towarów Holandia są respektowane.
3. W celu przyczyniania się do podnoszenia trwałej zdolności do zatrudniania pracowników i zaznajomienia ich z tą problematyką Sectorinstituut Transport en Logistiek promuje programy zwiększające możliwości zatrudniania i skanowania kariery zawodowej oraz programy witalności. Pracownicy mogą korzystać z tych instrumentów raz na trzy lata.

## Rozdział IX. Nadgodziny

### **Artykuł 27**

Znaczenie pojęcia nadgodzin

1. Nadgodzinami są godziny, przepracowane w ciągu tygodnia poza sobotą i niedzielą, które wykraczają ponad 40-godzinowy wymiar tygodnia pracy.
2. W przypadku pracowników pojazdów z dwuosobową załogą, nadgodzinami są godziny przepracowane w inne dni niż sobota po godz. 07:00 i niedziela, o ile przekraczają 40-godzinny wymiar czasu pracy.

### **Artykuł 28**

Obowiązek pracy w nadgodzinach dla starszych pracowników

Pracownika w wieku lat 55 i starszego nie można zobowiązać do pracy w nadgodzinach. Pracownik na początku każdego roku kalendarzowego informuje, czy chce skorzystać z takiej możliwości. Pracodawca i pracownik we wzajemnym porozumieniu określają, czy jest to wykonalne. Istniejące uzgodnienia poczynione z pracownikami wcześniej objętymi CAO dla Przewozów towarów Holandia są respektowane.

### **Artykuł 29**

Wynagrodzenie za nadgodziny

1. Nadgodziny zaokrąglane są do pół godziny, przy czym praca w nadgodzinach nieprzekraczająca 15 minut nie jest brana pod uwagę do wynagrodzenia. W przypadku korzystania z komputera pokładowego godziny nie podlegają zaokrągleniu.
2. Postanowienia dotyczące wynagradzania za nadgodziny nie znajdują zastosowania w przypadku:
  - pracowników, którzy zgodnie z zawartym na piśmie uzgodnieniem są uprawnieni do zlecenia pracy w nadgodzinach innym pracownikom;
  - nadgodzin, które wynikają z opóźnienia w transporcie, chyba że to opóźnienie nie wynika z winy lub działania pracownika i trwa dłużej niż 15 minut;
  - nadgodzin, które wynikają z winy lub działania pracownika.
3. Za nadgodziny, z uwzględnieniem postanowień artykułu 30, należne jest wynagrodzenie w wysokości wynagrodzenia za godzinę powiększonego o dodatek w wysokości 30%.
4. W odstępstwie od postanowień ust. 3, w przypadku pracowników administracyjnych i technicznych, obowiązuje, jeśli chodzi o wynagrodzenia za nadgodziny, że w dni, w których są zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy, przysługuje im dodatek w wysokości 100%, a za nadgodziny w niedzielę, w którą zgodnie z grafikiem wykonywana jest praca 30%.

### **Artykuł 30**

Obowiązkowa regulacja „czas za czas”

1. Godziny pracy przypadające w dni od poniedziałku do piątku i przekraczające 220 godzin w ciągu czterech tygodni okresu rozliczeniowego, wynagradzane są wolnym czasem.

2. Pracownik, który w odstępie od ust. 1 chce ustalić granicę dla regulacji „czas za czas” na 230 godzin, ma do tego prawo. W okresie obowiązywania CAO wyłącznie raz można przesunąć granicę regulacji „czas za czas”.
3. W przypadku pracowników pracujących w podwójnych załogach pojazdów obowiązuje w odstępie ust. 1 i 2 granica regulacji „czas za czas” na poziomie 240 godzin w ciągu 4 tygodni.
4. W przypadku pracy wymiennie w jedno i dwuosobowych załogach pojazdów obowiązuje norma obliczeniowa znajdująca się pomiędzy 220 a 240 godzinami i odpowiednio pomiędzy 230 a 240 godzinami w ciągu 4 tygodni.
- 5.a. Każda godzina wykraczająca ponad znajdującą zastosowanie granicę regulacji „czas za czas” daje prawo do jednej godziny wolnej.
- 5.b. W odstępie od postanowień ust. od 1 do 5 na wniosek pracownika lub pracodawcy może dojść do konsultacji w sprawie sposobu wynagradzania godzin „czas za czas”. Pracowników mogą reprezentować w tej sprawie strony układu zbiorowego pracy występujące w imieniu pracowników. Jeśli godziny „czas za czas” zostają zapłacone winno to nastąpić w wysokości 130% stawki godzinowej.
- 6.a. Do wynagrodzenia czasem dochodzi w ciągu 12 tygodni po okresie rozliczeniowym, w którym powstało do nich prawo. Do odstęptwa w tym zakresie może dojść wyłącznie w szczególnych przypadkach. Do zapłaty w pieniądzu winno dojść ostatecznie w okresie rozliczeniowym następującym po okresie rozliczeniowym, w którym powstało do nich prawo.
- 6.b. W celu zapobiegania sezonowemu bezrobociu pracownika istnieje możliwość przekroczenia wymienionej w ust. 6a. granicy.
7. Odbiór godzin wolnego na ile to możliwe następuje w blokach trzydniowych.
8. Do każdego wolnego dnia zgodnie z niniejszą regulacją odnosi się:
  - przy granicy „czas za czas” wynoszącej 220 godzin 11 godzin wynagradzanych jest po stawce godzinowej
  - przy granicy „czas za czas” wynoszącej 230 godzin 11,5 godziny wynagradzanych jest po stawce godzinowej
  - przy granicy „czas za czas” wynoszącej 240 godzin 12 godzin wynagradzanych jest po stawce godzinowejprzy równoczesnym pomniejszeniu liczby zgromadzonych godzin odpowiednio o 11, 11,5 i 12 godzin, chyba że pracownik zwróci się z wnioskiem o zastosowanie regulacji, w której otrzymuje zapłatę za 8 godzin za każdy wolny dzień.
9. W dniu, w którym na mocy regulacji związanej z grafiką pracy, pracą na zmiany i czasem pracy praca nie jest świadczona nie można przyznać wolnego w ramach regulacji „czas za czas”.
10. Pracodawca i pracownik odpowiednio wcześniej konsultują się na temat okresu, w którym mogą zostać odebrane zgromadzone godziny.
11. Pracodawca ma obowiązek dla każdego okresu rozliczeniowego na specyfikacji wynagrodzenia wykazać liczbę zgromadzonych godzin ogółem i jednocześnie pomniejszyć ją o odebrane godziny w poprzednim okresie rozliczeniowym.

\$UW\3Xá

'REURZROQD UHJXODFMD ÄFJDV JD FJDV'

1. 3UDFRGDZFD Z SRURJXPLHQLX J 5DG 3UDFRZQLNyZ SUJHGV  
a w ich braku z LQG\ZLGXDOQ\PL SUDFRZQLNDPL PR\*H XVWDOLü G  
ÄFJDV JD FJDV' QD SRJLRPLH QL\*VJ\|P QL\* JUDQLFD Z\PLHQ  
QLH QL\*VJ\|P QL\* JRGJLQ Z RNUHVLH URJOLFJHQLRZ\|P Z\G  
UHJXODFML WHM PGRJLRQW DÜ XZLHO JRGJLQ\ JJURPDGJRQH
2. =DVWRVRZDQLH JQDMGXM RGSRZLHGQLR XVW S\ L
3. = Z\M WNLHP JRGJLQ JJURPDGJRQ\FK Z VRERW ND\*GD JJUR  
UHJXODFML ÄFJDV JD FJDV' OH\* FD SUDPLG\Z\PLHQJRODZL  
artykule 30 ust. 1 i 3, daje prawo do 1,3 godziny wolnego czasu lub do 1 godziny  
ZROQHJR FJDVX L GRGDWNX Z Z\VRNR FL VWDZNL JRGJLQ  
Z VRERW Z UDPDFK UHJXODFML ÄFJDV JD FJDV' GDM SUDZ  
FJDVX OXE JRGJLQ\ ZROQHJR FJDVX L GRGDWNX Z Z\VRNR
4. 1DMSLHUZ QDOH\*\ JJURPDGJLü JRGJLQ\ ÄFJDV JD FJDV' JDQL  
= WHJR SRZRGX QLHGRSXVJFJDOQH MHVW XMHPQH VDOGR J
5. Przy zastosow DQLX GREURZROQHM UHJXODFML ÄFJDV JD FJDV' Q  
OLFJE JURPDGJRQ\FK JRGJLQ
6. 2NUHV RERZL J\ZDQLD XJJRGQLRQHM GREURZROQHM UHJXO  
PDNV\PDOQLH UyZQ\ RNUHVRZL RERZL J\ZDQLD QLQLHMVJHJ
7. &K SRGM FLD JJURPDGJRQ\FK JRGJLQ ÄFJDV JD FJDV' PXVL  
ZFJH QLHM
8. 8JJRGQLRQD SUJHJ SUDFRGDZF J 5DG 3UDFRZQLFJ SUJHGV  
SUDFRZQLNyZ OXE LQG\ZLGXDOQ\PL SUDFRZQLNDPL GREUR  
JRVWDMH VSRUSLGRD SDJHVáDQD GR ZLDGRPR FL GR VHN  
3RVWEXV .6 =RHWHUPHHU 5HJXODFMH QLHSRGSLV  
SRJRVWDM FH Z VSUJHFJQR FL J Z\\*HM Z\PLHQLRQ\PL ZDUXC  
za nieuzgodnione.























































































