

## Układ zbiorowy pracy zarobkowego transportu drogowego towarów i wynajmu żurawi samojezdnych

Pomiędzy:

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

zwanych razem stroną, reprezentującą interesy pracodawców i

2. CNV, 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 2026 roku do 1 stycznia 2027 roku

[Wpisz tutaj]

## 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 tarów 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 26a, ust. 1 lit. a.
4. Organizacja pracodawców: Transport en Logistiek Nederland lub Vereniging Verticaal Transport
5. Organizacja pracowników: 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 zaszerogowania w siatce płac, które ma zastosowanie do danego pracownika.
11. Tydzień: dni od poniedziałku do niedzieli.

[Wpisz tutaj]

12. Dzień roboczy: każdy dzień tygodnia z wyjątkiem niedzieli, ogólnie uznanych świąt chrześcijańskich i państwowych.

---

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

13. Dzień wolny: skorzystanie z dnia wolnego na podstawie artykułów 30, 31, 32, 64, 65, 67a 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.

19. Stażysta: osoba niebędąca uczniem BBL w rozumieniu art. 11 niniejszego CAO, która zdobywa doświadczenie na hali produkcyjnej w ramach uznanego szkolenia, na podstawie umowy o praktykę zawartej z pracodawcą i instytucją szkoleniową.

20. Praktykant: praktykant BBL zgodnie z artykułem 11 niniejszego CAO.

**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. Informacja, czy pracownik będzie uczestniczył w obowiązkowym programie emerytalnym.
  - 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.
  - l. Siatka płac i grupa zaszeregowania w momencie rozpoczęcia zatrudnienia.
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**

[Wpisz tutaj]

## Zakończenie umowy o pracę

1. Do zakończenia umowy o pracę zastosowanie znajdują postanowienia ujęte w dziale 9 księdze 7 tytule 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.

**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.
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 oraz nazwa pracodawcy;
  - umowa stała, tymczasowa lub na wezwanie;
  - uzgodniony wymiar czasu pracy;
  - okres, za który wypłacane jest wynagrodzenie;
  - wynagrodzenie za ten okres, do którego pracownik jest uprawniony ze względu na swój wiek zgodnie z przepisami ustawy o płacy minimalnej i minimalnym ekwiwalencie urlopowym lub na jej podstawie;
  - wynagrodzenie należne na stanowisku;
  - wynagrodzenie za godzinę;
  - 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. 10.
5. Pracodawca pokrywa koszty zakupu przez pracownika karty kierowcy potrzebnej do tachografu (1 co 5 lat).

**Artykuł 7**

## Obowiązki pracownika

[Wpisz tutaj]

- 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

[Wpisz tutaj]

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).

[Wpisz tutaj]

## 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. Niezależnie od schematu pracy, za każdą godzinę pracy powinna być wypłacana co najmniej ustawowa minimalna stawka godzinowa.
- 2.b. Godziny nadliczbowe to godziny przypadające od poniedziałku do piątku, o które przekroczone 40-godzinny tygodniowy czas zmiany lub indywidualnie uzgodniony czas pracy, jeśli jest on krótszy niż 40 godzin tygodniowo. W przypadku kierowców pojazdów z podwójną obsadą poprzednie zdanie dotyczy godzin przypadających od poniedziałku do soboty od 7:00 rano.
- 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.

### 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 piśmie poinformować organizację pracowników o agencji pracy tymczasowej lub przedsiębiorstwie typu payroll, z usług których 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.

[Wpisz tutaj]

oddelegowania pracowników obejmować tych pracowników podstawowymi warunkami zatrudnienia oraz innymi obowiązującymi warunkami zatrudnienia wynikającymi z art. 2a ust. 1 ustawy o ogólnych warunkach zatrudnienia, które obowiązują pracowników zatrudnionych na takich samych lub równoważnych stanowiskach u tego samego pracodawcy. Jeśli nie istnieje ogólnie wiążący układ zbiorowy pracy, obowiązują wówczas 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 zatrudniani są w oparciu o podstawowe warunki zatrudnienia. Jeśli nie istnieje ogólnie wiążący układ zbiorowy pracy, obowiązują wówczas 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 dorywczy

1. Zasadniczo do pracowników dorywczych 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 dorywczego wyjść od wynagrodzenia na danym stanowisku powiększonego o 8% dodatek urlopowy.
3. Za przepracowane godziny pracownik dorywczy uzyskuje prawo do urlopu przewidzianego ustawą zgodnie z artykułem 7:634 holenderskiego kodeksu cywilnego.
4. Pracownik dorywczy otrzymuje wynagrodzenie za godzinę pracy.
5. Nadgodziny liczone są po przekroczeniu średnio 8 godzin pracy w ciągu dnia.
6. W odstępstwie od postanowień artykułu 6 ust. 3 pracodawca przekazuje pracownikowi

[Wpisz tutaj]

dorywcjemu egzemplarz CAO, o ile pracownik wystąpi z takim wnioskiem.

## **Artykuł 11**

### **Praktykanci BBL**

1. W odstępstwie od postanowień artykułu 67a ust. 2 i 3 w związku z urlopem wypoczynkowym, do praktykantów objętych kształceniem zawodowym (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 5 przysługuje również praktykantom objętym kształceniem zawodowym, 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. Praktykanci 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.

[Wpisz tutaj]

## 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. Pozostałe wyjątkowe warunki pogodowe. **Obejmuje to na przykład powódź spowodowaną wylaniem rzek, rowów itp., ale także (regularne) opady deszczu, ulewy lub opady śniegu, w wyniku których obszar, na którym mają odbywać się prace, jest niedostępny lub jest dostępny, ale grunt jest taki, że prace nie mogą być wykonane.**
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.

[Wpisz tutaj]

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 w trakcie 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 4 Załącznika VII i wynikających z **dodatków za godziny nocne** w artykule 37;
  - d) kwota, którą pracownik otrzymywał(\*) średnio w ciągu 52 tygodni przed pierwszym dniem niezdolności do pracy za nadgodziny oraz za godziny pracy w soboty i niedziele **przekraczające indywidualnie ustalony wymiar czasu pracy w tygodniu** wraz z dodatkami w wysokości 50 i 100% należnymi za te godziny. Średnia liczba godzin nadliczbowych nie może **przekroczyć 37,5%\* indywidualnie uzgodnionego czasu pracy** w tygodniu, a łączna kwota tego składnika nie może przekroczyć 48,75% wynagrodzenia za pracę. 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% **w przypadku umowy o pracę na 40 godzin tygodniowo**).

(\*) Przepis przejściowy dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin: jeśli pierwszy dzień niezdolności do pracy przypada w 2026 r., część kwoty za poprzednie 52 tygodnie, która przypada w 2025 r., zostanie obliczona przy użyciu nowej definicji nadgodzin z niniejszego CAO.

(\*\*)Objaśnienie: 37,5% odpowiada maksymalnie 15 godzinom nadliczbowym w przypadku 40-godzinowego tygodniowego zatrudnienia. W przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze godzin pracującego 20 godzin tygodniowo odpowiada to 7,5 godzinom nadliczbowym.

2. Jeśli pracownik jest niezdolny do pracy, otrzyma dodatek do ustawowego obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w art. 7: 629 holenderskiego kodeksu cywilnego do wartości 100%, 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. Obowiązek dopłaty rozpoczyna się pierwszego 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.

Wyjaśnienie, w jaki sposób dochodzi do wyliczenia, znajduje się w Załączniku VI.

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 dietetyka. Okres obowiązywania dopłaty ulega przedłużeniu do 104 tygodni również, jeśli pracownik trwale w pełni nie jest zdolny do wykonywania pracy.
5. 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.
6. 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.
7. 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 dotyczący niezdolności do pracy

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

[Wpisz tutaj]

## 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. Zadaniem FUWA jest zarządzanie funkcjami referencyjnymi i publikowanie ich w imieniu stron. Ten zestaw funkcji referencyjnych (Podręcznik zadań) jest opublikowany na stronie internetowej STL: <https://www.stl.nl/werknemers/salaris-en-waardering/boek-functietyperingen/> oraz <https://www.stl.nl/werkgevers/cao-en-functiewaardering/functietypering/>
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.

### 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

#### Wynagrodzenie młodocianych dla niewykwalifikowanych kierowców i operatorów dźwigów oraz innych pracowników w wieku do 21 lat (zob. również art. 22)

- a. Dla pracowników w wieku lat 20 i młodszych, którzy nie posiadają świadectwa kwalifikacji uprawniającego do kierowania ciężarówką (kod 95) lub wymaganej prawem rejestracji TCVT-RA uprawniającej do operowania żurawiem samojezdnym, obowiązują poniższe wartości procentowe minimalnego wynagrodzenia ustawowego:

[Wpisz tutaj]

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

- b. Wzrost wynagrodzenia podany w ust. a. obowiązuje po osiągnięciu wyższego wieku.

### **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**

#### 21 lat i starsi/wykwalifikowani kierowcy i operatorzy żurawi w wieku poniżej 21 roku życia

- 1.a. W chwili, w której pracownik ukończy 21 rok życia zostaje zaszeregowany na poziomie 1 siatki płac.
- 1.b. W drodze odstępstwa od ustępu 1a. pracownik, który nie ukończył 21 roku życia, zostanie zaszeregowany na stopniu 1 obowiązującej siatki płac, gdy tylko będzie posiadał ważne świadectwo kwalifikacji zawodowych do prowadzenia samochodu ciężarowego (kod 95) i/lub wymaganą prawem rejestrację TCVT RA kwalifikacji zawodowych do obsługi żurawia samojezdnego, pod warunkiem, że w swojej codziennej pracy pracownik jest faktycznie zobowiązany do prowadzenia samochodu ciężarowego i/lub obsługi żurawia samojezdnego.

[Wpisz tutaj]

- 1.c. 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 1 siatki płac i ustalany jest jako średnia **stawki godzinowej i tygodniowej** tych 2 poziomów. Przy zmianie wysokości minimalnego wynagrodzenia ustawowego i/lub poziomu zaszeregowania 1 siatki płac, należy zmienić również wysokość poziomu zaszeregowania -1.
- 1.d. Pracodawca umożliwi pracownikowi określone w ust. c wzięcie udziału w szkoleniach/kursach koniecznych na danym stanowisku.
- 1.e. Jak tylko pracownik z powodzeniem ukończy szkolenie/kurs przewidziany w ust. d zostaje od razu przeniesiony na poziom zatrudnienia 1 swojej siatki płac.
- 1.f. Do przenoszenia na wyższy poziom zaszeregowania zastosowanie w całości znajduje artykuł 21.

Od dnia 1 stycznia 2026 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	588,40	2353,60	2559,54	14,71	19,12	22,07
B -1	593,76	2375,04	2581,67	14,84	19,29	22,26
C -1	606,74	2426,96	2638,11	15,17	19,72	22,76

### 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 dodatek osobisty.

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

[Wpisz tutaj]

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

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 postanowienie 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.

**Artykuł 25**

Poniższa tabela ma zastosowanie, chyba że spółka była wcześniej objęta CAO Goederenvervoer Nederland (dawniej również KNV-CAO). Pracownicy zatrudnieni w tych ostatnich spółkach podlegają tabeli płac z art. 69d.

Uwaga: Jeśli wynagrodzenie za pracę w poniższych tabelach jest niższe od ustawowej płacy minimalnej, jako wynagrodzenie za pracę należy przyjąć ustawową płacę minimalną.

**TLN – Tabela wynagrodzeń od 1 stycznia 2026 r. (+4%)**

Siatka płac/ poziom	Kwoty za:			Wynagrodzenie za godzinę:		
	Tydzień	4 tygodnie	Miesiąc	100%	130%	150%
A 1	588,40	2353,60	2559,54	14,71	19,12	22,07
A 2	591,88	2367,52	2573,49	14,80	19,24	22,20
A 3	615,55	2462,20	2676,41	15,39	20,01	23,09
A 4	640,17	2560,68	2783,46	16,00	20,80	24,00
A 5	665,78	2663,12	2894,81	16,64	21,63	24,96
A 6	692,41	2769,64	3010,60	17,31	22,50	25,97
B 1	599,12	2396,48	2604,97	14,98	19,47	22,47
B 2	623,08	2492,32	2709,15	15,58	20,25	23,37
B 3	648,00	2592,00	2817,50	16,20	21,06	24,30
B 4	673,92	2695,68	2930,20	16,85	21,91	25,28
B 5	700,88	2803,52	3047,43	17,52	22,78	26,28
B 6	728,92	2915,68	3169,34	18,22	23,69	27,33
C 1	625,07	2500,28	2717,80	15,63	20,32	23,45
C 2	650,07	2600,28	2826,50	16,25	21,13	24,38
C 3	676,07	2704,28	2939,55	16,90	21,97	25,35
C 4	703,11	2812,44	3057,12	17,58	22,85	26,37
C 5	731,23	2924,92	3179,39	18,28	23,76	27,42
C 6	760,48	3041,92	3306,57	19,01	24,71	28,52
D 1	665,49	2661,96	2893,55	16,64	21,63	24,96
D 2	692,11	2768,44	3009,29	17,30	22,49	25,95
D 3	719,79	2879,16	3129,65	17,99	23,39	26,99
D 4	748,58	2994,32	3254,83	18,71	24,32	28,07
D 5	778,52	3114,08	3385,00	19,46	25,30	29,19
D 6	809,66	3238,64	3520,40	20,24	26,31	30,36
E 1	697,97	2791,88	3034,77	17,45	22,69	26,18
E 2	725,89	2903,56	3156,17	18,15	23,60	27,23
E 3	754,93	3019,72	3282,44	18,87	24,53	28,31
E 4	785,13	3140,52	3413,75	19,63	25,52	29,45
E 5	816,54	3266,16	3550,32	20,41	26,53	30,62

[Wpisz tutaj]

**Siatka płac/  
Poziom**

	<b>Tydzień</b>	<b>4 tygodnie</b>	<b>Miesiąc</b>	<b>100%</b>	<b>130%</b>	<b>150%</b>
E 6	849,20	3396,80	3692,32	21,23	27,60	31,85
E 7	883,17	3532,68	3840,02	22,08	28,70	33,12
F 1	729,49	2917,96	3171,82	18,24	23,71	27,36
F 2	758,67	3034,68	3298,70	18,97	24,66	28,46
F 3	789,02	3156,08	3430,66	19,73	25,65	29,60
F 4	820,58	3282,32	3567,88	20,51	26,66	30,77
F 5	853,40	3413,60	3710,58	21,34	27,74	32,01
F 6	887,54	3550,16	3859,02	22,19	28,85	33,29
F 7	923,04	3692,16	4013,38	23,08	30,00	34,62
F 8	959,96	3839,84	4173,91	24,00	31,20	36,00
G 1	770,65	3082,60	3350,79	19,27	25,05	28,91
G 2	801,48	3205,92	3484,84	20,04	26,05	30,06
G 3	833,54	3334,16	3624,23	20,84	27,09	31,26
G 4	866,88	3467,52	3769,19	21,67	28,17	32,51
G 5	901,55	3606,20	3919,94	22,54	29,30	33,81
G 6	937,61	3750,44	4076,73	23,44	30,47	35,16
G 7	975,11	3900,44	4239,78	24,38	31,69	36,57
G 8	1014,11	4056,44	4409,35	25,35	32,96	38,03
G 9	1054,67	4218,68	4585,71	26,37	34,28	39,56
H 1	811,96	3247,84	3530,40	20,30	26,39	30,45
H 2	844,44	3377,76	3671,63	21,11	27,44	31,67
H 3	878,22	3512,88	3818,50	21,96	28,55	32,94
H 4	913,35	3653,40	3971,25	22,83	29,68	34,25
H 5	949,88	3799,52	4130,08	23,75	30,88	35,63
H 6	987,87	3951,48	4295,26	24,70	32,11	37,05
H 7	1027,38	4109,52	4467,05	25,68	33,38	38,52
H 8	1068,48	4273,92	4645,75	26,71	34,72	40,07
H 9	1111,22	4444,88	4831,58	27,78	36,11	41,67
H 10	1155,67	4622,68	5024,85	28,89	37,56	43,34

**Artykuł 26a**

Wyliczenie wynagrodzenia

- 1.a. Wynagrodzenia należne są za 160 godzin przepracowanych w okresie czterotygodniowym lub 173,92 godzin przepracowanych w okresie 4 tygodni.
- 1.b. Postanowienia podpunktu a. nie naruszają gwarancji wypłaty wynagrodzenia pracownikowi za przynajmniej 40 godzin w tygodniu.

[Wpisz tutaj]

- 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 rozpoczęcia i zakończenia** pracy oraz jej suma dobowa
  - 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 **dane** 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. **Pracodawca jest również zobowiązany** przekazać pracownikowi, raz w okresie wynagradzania, w formie elektronicznej lub innej, wydruk z komputera pokładowego zawierający dane wyszczególnione zgodnie z informacjami, o których mowa w ust. 2c.
- 2.i. **Na żądanie pracownika pracodawca przedstawi pisemne wyjaśnienie korekt jego godzin pracy.**
- 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.

[Wpisz tutaj]

- 3.c. Jeśli dojdzie do zmiany okoliczności, które stanowią podstawę regulacji określającej normę, wówczas 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%. Podwójna załoga podczas kursów międzynarodowych występuje wówczas, gdy w kursie uczestniczy przynajmniej dwóch kierowców wykonujących równorzędną pracę zarówno, jeśli chodzi o zakres obowiązków, jak i ilość przeznaczonych na nie czasu.
- 4.b. Aby móc skorzystać z powyższej regulacji, przedsiębiorstwa muszą zgłosić swoją politykę wynagradzania kursów z udziałem podwojonych załóg do stron CAO przed 1 maja 2006 roku. Przedsiębiorstwa, które nie zgłosiły do 1 maja 2006 roku posiadanej polityki wynagradzania 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 wynagradzania 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

### Określanie godzin pracy/elasticzność

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

[Wpisz tutaj]

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%, wówczas pracownik otrzymuje czas wolny do odbioru, który stanowi 15% przekroczenia.
5. Długość pracy i dni pracy uzgadniane są podczas konsultacji pomiędzy pracownikiem i pracodawcą zgodnie z postanowieniami artykułu 2 ustawy o elastycznym zatrudnieniu (Flexibel Werken).
6. Pracodawca dołoży starań, aby pracować z tygodniowymi godzinami rozpoczęcia zmiany. Ma to na celu ograniczenie zmian w początku zmiany w ciągu tygodnia i wprowadzenie większej przewidywalności do tygodnia pracy.
7. Niniejszy artykuł zostanie poddany ocenie w okresie obowiązywania niniejszego CAO i włączony do grupy roboczej „Uczestnictwo i elastyczność”, która zostanie powołana przez strony. Ta grupa robocza przyjrzy się wprowadzeniu większego wpływu na godziny pracy pracowników i wymaganej do tego elastyczności w układzie zbiorowym pracy.

### **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 wzajemnym 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 w Holandii 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**

[Wpisz tutaj]

## Znaczenie pojęcia nadgodzin

1. Godziny nadliczbowe to godziny przypadające od poniedziałku do piątku, w których przekroczony został 40-godzinny tygodniowy czas pracy lub indywidualnie ustalony czas pracy, jeśli jest on krótszy niż 40 godzin tygodniowo.
2. W przypadku personelu kierującego pojazdami z załogą dwuosobową ust. 1 ma zastosowanie do godzin od 07:00 rano od poniedziałku do soboty.

### **Artykuł 28a**

Obowiązek pracy w nadgodzinach dla osób w wieku poniżej 55

Pracownicy będą mieli prawo odmówić pracy w nadgodzinach powyżej średnio 50 godzin. Ta średnia jest brana pod uwagę w okresie 4 tygodni. Jeśli pracownik chce z tego prawa skorzystać, powinien to zaznaczyć nie później niż 4 tygodnie przed rozpoczęciem kwartału.

### **Artykuł 28b**

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 w Holandii 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**

Obowiązkowy regulamin dotyczący wykorzystania nadgodzin jako czasu wolnego

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 odstępstwie od ust. 1 chce ustalić granicę dla regulaminu dotyczącego wykorzystania nadgodzin jako czasu wolnego na 230 godzin, ma do tego prawo. W okresie obowiązywania CAO można przesunąć granicę regulaminu

[Wpisz tutaj]

dotyczącego wykorzystania nadgodzin jako czasu wolnego wyłącznie jeden raz.

3. W przypadku pracowników pracujących w podwójnych załogach pojazdów obowiązuje w odstępstwie ust. 1 i 2 granica regulaminu dotyczącego wykorzystania nadgodzin jako czasu wolnego 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 regulaminu dotyczącego wykorzystania nadgodzin jako czasu wolnego daje prawo do jednej godziny wolnej.
- 5.b. W odstępstwie od postanowień ust. od 1 do 5 na wniosek pracownika lub pracodawcy może dojść do konsultacji w sprawie sposobu wynagradzania nadgodzin jako czasu wolnego. Pracownicy mogą być reprezentowani przez strony umowy po stronie pracowniczej. Jeśli nadgodziny do wykorzystania jako czas wolny 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 powstały godziny dodatkowe. Do odstępstwa 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 granicy wymienionej w ust. 6a.
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 nadgodzin do wykorzystania jako czas wolny wynoszącej 220 godzin 11 godzin wynagradzanych jest po stawce godzinowej
  - przy granicy nadgodzin do wykorzystania jako czas wolny wynoszącej 230 godzin 11,5 godziny wynagradzanych jest po stawce godzinowej
  - przy granicy nadgodzin do wykorzystania jako czas wolny 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 regulaminu dotyczącego wykorzystania nadgodzin jako czasu wolnego.
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.

### **Artykuł 31**

Dobrowolny regulamin dotyczący wykorzystania nadgodzin jako czasu wolnego.

[Wpisz tutaj]

1. Pracodawca w porozumieniu z Radą Pracowników/przedstawicielstwem pracowników a w ich braku z indywidualnymi pracownikami może ustalić dobrowolny regulamin dotyczący wykorzystania nadgodzin jako czasu wolnego na poziomie niższym niż granica wymieniona w art. 30 ust. 1 i 3, lecz nie niższym niż 160 godzin w okresie rozliczeniowym wynoszącym 4 tygodnie. W regulaminie tym mogą zostać uwzględnione również godziny zgromadzone w sobotę.
2. Zastosowanie znajdują odpowiednio ustępy 6, 7, 9 i 11 artykułu 30.
3. Z wyjątkiem godzin zgromadzonych w sobotę, każda zgromadzona godzina w ramach regulaminu dotyczącego wykorzystania nadgodzin jako czasu wolnego leżąca pomiędzy 160 godzinami a granicą wymienioną w artykule 30 ust. 1 i 3, daje prawo do 1,3 godziny wolnego czasu lub do 1 godziny wolnego czasu i dodatku w wysokości 30% stawki godzinowej. Godziny zgromadzone w sobotę w ramach regulaminu dotyczącego wykorzystania nadgodzin jako czasu wolnego dają prawo do 1,5 godziny wolnego czasu lub 1 godziny wolnego czasu i dodatku w wysokości 50% stawki godzinowej.
4. Najpierw należy zgromadzić godziny do wykorzystania jako czas wolny, zanim możliwe będzie ich podjęcie. Z tego powodu niedopuszczalne jest ujemne saldo godzin do wykorzystania jako czas wolny.
5. Przy zastosowaniu dobrowolnego regulaminu dotyczącego wykorzystania nadgodzin jako czasu wolnego należy określić maksymalną liczbę gromadzonych godzin.
6. Chęć podjęcia zgromadzonych godzin do wykorzystania jako czas wolny musi zostać zapowiedziana wcześniej.
7. Uzgodniona przez pracodawcę z Radą Pracowniczą/przedstawicielstwem pracowników lub indywidualnymi pracownikami dobrowolny regulamin dotyczący wykorzystania nadgodzin jako czasu wolnego zostaje sporządzony na piśmie i przesłany do wiadomości do sekretariatu stron CAO: Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer. Jeśli umowa zostanie rozwiązana lub zmieniona, należy to również zgłosić do sekretariatu stron CAO.  
Regulacje niepodpisane i niezgłoszone lub pozostające w sprzeczności z wyżej wymienionymi warunkami ramowymi uważa się za niezgodnione.

## Rozdział X Świadczenie pracy w soboty, niedziele i święta

### Artykuł 32

#### Niedziele i święta

W niedziele, jak również w ogólnie przyjęte święta chrześcijańskie i państwowe nie wykonuje się pracy, chyba że wymaga tego rodzaj lub interes przedsiębiorstwa.

Ogólnie uznanymi świętami chrześcijańskimi są: Nowy Rok, Poniedziałek Wielkanocny, Dzień Wniebowstąpienia Pańskiego, drugi dzień Święta Zesłania Ducha Świętego (Zielone Świątki) oraz pierwszy i drugi dzień Świąt Bożego Narodzenia.

Święta państwowe: Dzień Króla i dni, w których na mocy decyzji rządu przysługuje prawo do dnia wolnego z zachowaniem wynagrodzenia. 5 maja co pięć lat jest obchodzony jako święto państwowe (kiedy rok kończy cyfra 0 lub 5).

Dzień Króla to dzień, w który zgodnie z Dekretem Królewskim obchodzone są uroczystości.

### Artykuł 33

#### Wynagrodzenie za pracę w soboty, niedziele i święta.

1. Za pracę we wszystkie godziny w soboty obowiązuje stawka wynagrodzenia za godzinę powiększona o dodatek w wysokości 50%.
2. W odstępstwie od ust. 1 w przypadku pracowników podwojonych załóg pojazdów za wszystkie godziny pracy w soboty po godzinie 07:00 obowiązuje stawka wynagrodzenia równa stawce godzinowej powiększonej o dodatek 50%.
3. Jeśli w sobotę przypada święto zgodnie z artykułem 32 za godziny pracy w odstępstwie od ust. 1 przysługuje wynagrodzenie zgodne z ust. 6 niniejszego artykułu.
4. Jeśli w sobotę obchodzony jest Dzień Króla, w odstępstwie od ust. 1 i 2 niniejszego artykułu, za pracę w tym dniu przysługuje wynagrodzenie za godzinę powiększone o dodatek w wysokości 100%.
5. Za wszystkie godziny przepracowane w niedzielę przysługuje wynagrodzenie za godzinę powiększone o dodatek w wysokości 100%.
6. Pracownikowi pracującemu w święto w rozumieniu artykułu 32, które nie wypada w niedzielę, przysługuje wynagrodzenie. Jako dodatkowe wynagrodzenie pracownik może wybrać:
  - dzień odpoczynku w dniu wyznaczonym przez pracodawcę po konsultacjach z pracownikiem. Dzień odpoczynku należy odebrać w ciągu 8 tygodni. Ten dzień odpoczynku policzony zostaje w specyfikacji wynagrodzenia jako 8 godzinny dzień pracy.
  - dodatek do wynagrodzenia za godzinę w wysokości 100%.

### Artykuł 34

#### Wolne weekendy

W ciągu połowy roku kalendarzowego pracownicy prowadzący pojazdy mają prawo do 13 wolnych weekendów. Oznacza to, że z zasady mają prawo do wolnych 48 godzin i nie mniej niż 45 godzin wolnych następujących po sobie pomiędzy godziną 12:00 w piątek a 12:00 w poniedziałek.

[Wpisz tutaj]

**Artykuł 35**  
Grafik pracy

W związku ze świętami pracodawca każdego roku ustala grafik pracy. Praca w jak największym stopniu winna zostać rozłożona pomiędzy pracowników.

### Artykuł 36

#### Dodatek za pracę na zmiany

1. Przez pracę zmianową rozumie się strukturalne wykonywanie pracy na zasadzie rotacji zgodnie z grafikiem zmian. Chodzi tu o przynajmniej dwie zmiany na dobę w ciągu 5 dni w tygodniu lub 10 dni w ciągu dwóch tygodni. Pomiedzy godzinami rozpoczęcia tych zmian musi upłynąć przynajmniej 8 godzin. Jeśli pracodawca podejmie decyzję o prowadzeniu pracy na zmiany, do ustalenia i wdrożenia grafiku pracy dochodzi w porozumieniu z wcześniej poinformowanymi pracownikami zmiany.
2. Jeśli pracownik wykonuje pracę w systemie zmianowym, otrzymuje dodatek w następujących przedziałach, w których pracodawca może ustalić procent:
  - Przy pracy na 2 zmiany, gdzie zmiana poranna zaczyna się o lub po godz. 05:00 a zmiana popołudniowa, niebędąca zmianą nocną, rozpoczyna się o lub po godz. 14:00, dodatek w wysokości minimalnie 8,75% i maksymalnie 10% do przysługującego mu wynagrodzenia za godzinę na danym stanowisku:
  - Przy pracy na 2 zmiany, ze zmianą dzienną i nocną, która rozpoczyna się o lub po godz. 22:00 lub kończy po godz. 02:00 dodatek w wysokości minimalnie 11,25% i maksymalnie 12,5% do przysługującego mu wynagrodzenia za godzinę na danym stanowisku.
  - W systemie z przynajmniej 3 zmianami dodatek w wysokości minimalnie 13,75% i maksymalnie 15% do przysługującego mu wynagrodzenia za godzinę.
3. Jeśli w przedsiębiorstwie 1 kwietnia 1979 roku płacony był wyższy dodatek niż wymieniony w ust. 2, dodatek ten zostaje zastosowany.
4. W okresie obowiązywania niniejszego CAO strony zbadają zgodność premii zmianowej z warunkami rynkowymi.

### Artykuł 37

#### Dopłata za godziny nocne

1. Do jednodniowych kursów w przypadku godzin pracy od poniedziałku do niedzieli pomiędzy godzinami 21:00 i 05:00 rano zastosowanie ma dodatek w wysokości 19% do należnego wynagrodzenia za godzinę. Odsetek ten może odbiegać na korzyść pracownika.
2. W przypadku kolizji pomiędzy postanowieniami niniejszego artykułu a dodatkiem za pracę zmianową w rozumieniu artykułu 36, zastosowanie znajduje wyłącznie dodatek za pracę zmianową.
3. Dopłaty zgodnie z niniejszym artykułem oraz wszelkie dopłaty za nadgodziny, są oddzielnymi dopłatami, które mogą być stosowane jednocześnie.
4. Niniejszy artykuł może być również stosowany do godzin pracy personelu niekierującego w godzinach wymienionych w ust. 1. Ustępy 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

### **Artykuł 38**

#### **A) Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych**

Pracodawca może przyznać dodatek pracownikom, którzy pracują w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub z artykułami powodującymi duże zanieczyszczenie, który może wynosić brutto maksymalnie **42,14 EUR** za 4 tygodnie i odpowiednio **45,81 EUR** za miesiąc pracy.

#### **B) Dodatek za pracę w niskich temperaturach**

Za strukturalną pracę w mroźniach obowiązuje dodatek w wysokości brutto **42,14 EUR** za 4 tygodnie i odpowiednio **45,81 EUR** za miesiąc pracy.

[Wpisz tutaj]

## Rozdział XII Refundacje

### Artykuł 39a

Zwrot kosztów dojazdów między miejscem zamieszkania a miejscem pracy

1. Pracownicy mają prawo do przewidzianego prawem podatkowym zwrotu w obowiązującej wysokości netto za maksymalnie 35 km (w jedną stronę) pomniejszonych o pierwsze 10 km.  
Oznacza to w 2026 roku prawo do zwrotu kosztów przejazdu w wysokości 0,23 EUR za kilometr.  
Maksymalny zwrot kosztów przejazdu wynosi  $25 \times 0,23 \text{ EUR} = 5,75 \text{ EUR}$ .
2. Do ustalenia odległości przejazdu praca-dom dochodzi w oparciu o planer podróży ANWB, licząc od adresu zamieszkania do miejsca zatrudnienia „najkrótszą drogą”. Odległość podróży zaokrągla się do połowy kilometra (0,5 i więcej do góry, mniej niż 0,5 do dołu).
3. Pracownikowi nie przysługuje prawo do zwrotu kosztów podróży, jeśli pracodawca zapewnia transport.
4. Zwrot kosztów podróży przysługuje wyłącznie za dni, w które pracownik rzeczywiście pokonywał drogę praca-dom.
5. Jeśli w wyniku przeprowadzki pracownika odległość dojazdów praca-dom ulegnie zwiększeniu, pracodawca nie ma obowiązku do pokrycia zwiększenia kosztów.
6. Od niniejszej zasady można odstąpić na korzyść pracownika.

### Artykuł 39b

Refundacja kosztów podróży

1. Pracownikowi, który pracuje poza miejscem zatrudnienia, przysługuje z wyjątkiem przypadku, w którym dochodzi do zawarcia osobnej regulacji o oddelegowaniu, refundacja kosztów podróży. Inaczej jest w przypadku, gdy:
  - przejazd nastąpił z wykorzystaniem bezpłatnego transportu lub
  - przejazd mógł nastąpić z wykorzystaniem bezpłatnego transportu, gdyby pracownik odpowiednio wcześniej zwrócił się o to.
- 2.a. W przypadku przeniesienia przedsiębiorstwa i pracownika przez rok refundowane są mu dodatkowe koszty związane z dojazdami do pracy zgodnie z obowiązującą w danym roku podatkową maksymalną stawką netto za kilometr.
- 2.b. Wynikający z ust. 2a dodatkowy czas podróży przez jeden rok refundowany jest pracownikowi w oparciu o przysługującą pracownikowi stawkę wynagrodzenia za godzinę, w takim rozumieniu, że czas ten nie jest zaliczany jako praca w nadgodzinach.

[Wpisz tutaj]

## Artykuł 39c

### Wynagrodzenie za pracę w domu

Pracodawca może zapewnić rekompensatę pracownikom, którzy wykonują swoją pracę (częściowo) w domu zgodnie z wytycznymi NIBUD. Pracodawca stosujący tę zasadę powinien stosować ją do wszystkich pracowników pracujących z domu.

## Artykuł 40

### Refundacja kosztów pobytu

1. Pracownikowi przysługuje zwrot kosztów takich jak posiłki, pozostała konsumpcja i środki sanitarne, poniesionych podczas wyjazdu zgodnie z zestawieniem przedstawionym w ust. 3 niniejszego artykułu. Nie obejmują one kosztów noclegów, urządzenia kabiny, różnic kursowych, zapłaconych napiwków, kosztów rozmów telefonicznych i pozostałych kosztów.
2. Od postanowień ust. 1 można odstąpić, o ile dojdzie do zawarcia odrębnej regulacji w sprawie oddelegowania lub pracodawca zawrze regulację, na mocy której pracownik nieodpłatnie może korzystać z udogodnień oferowanych przez stołówki przedsiębiorstwa. Udogodnienia oferowane przez stołówki przedsiębiorstwa muszą być zgodne, jeśli chodzi o ich poziom, z prawami wynikającymi z poniższego zestawienia.
3. Od dnia 1 stycznia 2026 roku obowiązują następujące wysokości diet netto:
  - 3.a. Jeśli chodzi o jednodniowe kursy, w których do wyjazdu i przybycia dochodzi w ciągu 24 godzin:
    - krótsza niż 4 godziny nieobecność w miejscu zatrudnienia brak nieopodatkowanego wynagrodzenia
    - nieobecność w miejscu zatrudnienia dłuższa niż 4 godziny 0,83 EUR za godzinę
    - między godziną 18:00 a 24:00:
      - jeśli wyjazd ma miejsce przed godziną 14:00 3,77 EUR za godzinę
      - jeśli wyjazd następuje po godz. 14:00 i nieobecność wynosi co najmniej 12 godzin, uzupełniający dodatek w wysokości 15,73 EUR
  - 3.b. W przypadku przejazdów kilkudniowych:
    - Pierwszy dzień 1,65 EUR za godzinę
    - pomiędzy godziną 17:00 a 24:00 w przypadku wyjazdu przed godz. 17:00 3,77 EUR za godzinę
  - 3.c. Dni pomiędzy pierwszym i ostatnim dniem  $12 \times 1,65 + 12 \times 3,77 = 65,04$  dziennie.
    - Ostatni dzień 1,65 EUR za godzinę

[Wpisz tutaj]

- pomiędzy godz. 18:00 i 24:00 3,77 EUR za godzinę
- pomiędzy godz. 24:00 i 06:00 1,65 EUR za godzinę
- między godz. 24:00 a 06:00,  
jeśli przyjazd następuje po godz. 12:00 3,77 EUR za godzinę

## 5. Wynagrodzenie za przestój

Pracownikowi, który z powodu wykonywania pracy nie znajduje się podczas weekendu lub (zagranicznego) święta w miejscu swojego zatrudnienia, podczas gdy w tym dniu nie nałożono na niego żadnych obowiązków, przysługuje z powodu dodatkowych kosztów niedobrowolnego pobytu przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 15,73 EUR netto i 28,20 EUR brutto na dzień.

### Artykuł 40b

Opłaty za parkowanie na parkingu strzeżonym

Pracodawca zwróci kierowcy koszty parkowania poniesione na parkingu strzeżonym, po potrąceniu bonów konsumpcyjnych przekazanych kierowcy.

### Artykuł 41

Opłata za staż

Stażysta, zgodnie z definicją w art. 3 ust. 19, który przyjeżdża w celu zdobycia doświadczenia na hali produkcyjnej przez co najmniej 4 dni w tygodniu, otrzyma dodatek stażowy w wysokości co najmniej 300 EUR brutto miesięcznie. Jeśli staż odbywa się w mniejszej liczbie dni w tygodniu, zastosowanie ma proporcjonalna kwota minimalna. Niniejszy artykuł nie ma zastosowania do praktykantów BBL, o których mowa w art. 11 niniejszego CAO.

### Artykuł 42

Wynagrodzenie za gotowość do pracy

Pracownikowi, któremu polecono pozostawać w stanie gotowości do pracy, przysługuje wynagrodzenie za godziny, w których zgodnie z poleceniem pozostawał w gotowości do pracy. Dodatek ten wynosi minimalnie 3,40 EUR brutto za godzinę, a maksymalnie 27,20 EUR za dzień. Pracodawca może odstąpić od tego w sposób pozytywny.

Obowiązują przy tym następujące warunki:

- a. pracownika należy powiadomić z wyprzedzeniem, że w określonym i ustalonym z góry przedziale czasu musi pozostawać w gotowości do wykonywania pracy i ma obowiązek przystąpić do pracy na wezwanie.
- b. pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie za gotowość w godzinach pracy i kiedy

[Wpisz tutaj]

znajduje się w pomieszczeniach przedsiębiorstwa lub znajduje się w pojeździe lub jego pobliżu.

- c. pracownik nie jest również brany pod uwagę do wynagrodzenia za gotowość do pracy, jeśli otrzyma w ciągu doby jedno wezwanie do wykonywania pracy w określonym czasie.
- d. nie może dojść do kumulacji wynagrodzenia i innych dodatków z wynagrodzeniem za gotowość do pracy.

### **Artykuł 43**

Szkolenia – postanowienia ogólne

W przypadku udziału w szkoleniu, innego rodzaju niż w rozumieniu artykułu 44, na polecenie pracodawcy lub w celu zachowania kodu 95 i certyfikatu TCVT lub na podstawie obowiązku prawnego wynikającego z zajmowanego stanowiska, pracownikowi przysługuje zwrot kosztów szkolenia, opłat egzaminacyjnych i kosztów dojazdów (zgodnie z obowiązującym w danym roku podatkowym maksimum netto zwrotu za przejechany kilometr). Oprócz tego pracodawca wynagradza w 100% czas udziału w szkoleniu. Godziny te nie są brane pod uwagę przy obliczaniu liczby nadgodzin i nie są opłacane jak godziny za pracę w sobotę lub niedzielę.

### **Artykuł 44**

A) Zwrot kosztów za świadectwo ADR

Pracownikowi przysługuje zwrot kosztów za posiadanie na polecenie pracodawcy aktualnego świadectwa ADR. Pracodawca zwraca pracownikowi koszty szkolenia, opłaty egzaminacyjne i koszty dojazdów (zgodnie z obowiązującym w danym roku podatkowym maksimum netto zwrotu za przejechany kilometr). Oprócz tego pracodawca ma obowiązek zapłacenia pracownikowi za przeznaczony na szkolenie czas wynagrodzenia w maksymalnej wysokości odpowiadającej 40 płatnym godzinom (100%). Godziny te nie są brane pod uwagę przy obliczaniu liczby nadgodzin.

B) Zwrot kosztów za uzyskanie świadectwa uprawniającego do prowadzenia wózków widłowych

Pracownikowi przysługuje zwrot kosztów za posiadanie na polecenie pracodawcy aktualnego świadectwa potwierdzającego umiejętności obsługi wózków widłowych. Pracodawca zwraca pracownikowi koszty szkolenia, opłaty egzaminacyjne i koszty dojazdów (zgodnie z obowiązującym w danym roku podatkowym maksimum netto zwrotu za przejechany kilometr). Oprócz tego pracodawca ma obowiązek zapłacenia pracownikowi za przeznaczony na szkolenie czas wynagrodzenia w maksymalnej wysokości odpowiadającej 40 płatnym godzinom (100%). Godziny te nie są brane pod uwagę przy obliczaniu liczby nadgodzin.

### **Artykuł 45**

Zwrot kosztów za szkolenia

Pracodawca ma możliwość w związku z wymienionymi w artykułach 43 i 44 kosztami zawrzeć z pracownikiem przed rozpoczęciem szkolenia umowę szkoleniową, jeśli udziału w tym szkoleniu nie zalecił pracodawca lub nie doszło do niego na podstawie obowiązku nałożonego prawem na pracodawcę.

[Wpisz tutaj]

Umowa ta zobowiązuje pracownika:

- w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika w ciągu roku od uzyskania dyplomu/zaświadczenia:  
do zwrotu 75% kosztów szkolenia;
- w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika w ciągu dwóch lat od uzyskania dyplomu/zaświadczenia:  
do zwrotu 50% kosztów szkolenia;
- w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika w ciągu trzech lat od uzyskania dyplomu/zaświadczenia:  
do zwrotu 25% kosztów szkolenia.

#### **Artykuł 46**

Zasiłek z tytułu śmierci

1. Pracodawca ma obowiązek w przypadku śmierci pracownika wypłacić zasiłek jego rodzinie.
2. Zasiłek należy wypłacić za okres od dnia śmierci do ostatniego dnia 2. miesiąca, po miesiącu, w którym ta śmierć nastąpiła.
3. Wysokość zasiłku wynosi równowartość ostatnio zarobionego przez pracownika wynagrodzenia brutto.
4. Rodzinę pracownika stanowią:
  - a. Żyjący małżonek, pod warunkiem, że para nie mieszkała na stałe oddzielnie lub osoba, z którą pracownik pozostawał w związku nie zawierając małżeństwa.<sup>2</sup>
  - b. W przypadku braku osoby wymienionej w punkcie a, małoletnie dzieci ze związku małżeńskiego lub przysposobione.
  - c. Przy braku osób wymienionych w punkcie a. i b. osoby, na których utrzymanie w przeważającym stopniu łożył zmarły i z którymi żył w relacji rodzinnej.<sup>3</sup>
5. Wysokość tego zasiłku może zostać pomniejszona wyłącznie o zasiłek na wypadek śmierci, który rodzina zmarłego otrzymuje w oparciu o WAO/WIA.

---

<sup>2</sup> O pozostawaniu w związku bez zawarcia małżeństwa mówimy, kiedy dwie osoby, które nie zawarły ślubu wspólnie prowadzą gospodarstwo domowe, z wyjątkiem krewnych pierwszego stopnia.

<sup>3</sup> O „życiu w relacji rodzinnej” mówimy, kiedy zainteresowane osoby posiadają główne miejsce zamieszkania w tym samym mieszkaniu, opiekują się sobą partycypując w kosztach utrzymania gospodarstwa domowego lub w inny sposób troszczą się o siebie.

Rozdział XIII Wynagrodzenia pracowników operatorów żurawi samojezdnych

[Wpisz tutaj]

### **Artykuł 47**

Czas podróży pracownika operatora żurawi samojezdnych

1. Przez dojazd do pracy rozumie się czas podróży z miejsca zamieszkania do miejsca wykonywania pracy (niebędącego miejscem zatrudnienia) i z powrotem.
2. Przy obliczaniu czasu podróży wychodzi się z założenia, że podczas godziny pokonuje się dystans 60 km.
3. Czas podróży pracodawca wynagradza w wysokości 100% stawki należnego pracownikowi wynagrodzenia za godzinę z wyjątkiem pierwszych 60 minut dziennie, jeśli:
  - a. praca wykonywana jest w innej gminie niż gmina zamieszkania pracownika i
  - b. do podróży dochodzi:
    - środkiem transportu publicznego;
    - lub przekazanym pracownikowi środkiem transportu niebędącego żurawiem;
    - lub własnym środkiem transportu pracownika.

### **Artykuł 48**

Koszty podróży pracownika operatora żurawi samojezdnych

1. Pracownik, któremu na podstawie artykułu 47 ust. 1 przysługuje wynagrodzenie za czas podróży, ma prawo do refundacji kosztów podróży.
2. Pracodawca ma prawo wskazać pracownikowi środek transportu, którym pracownik zobowiązany jest podróżować, z wyjątkiem prywatnego środka transportu pracownika.
3. Koszt podróży środkami transportu publicznego podlega refundacji, jeśli podróż odbywa się najniższą klasą.
4. Refundacja kosztów za przejazdy własnym środkiem transportu wynosi 0,23 EUR za każdy przejechany kilometr. Jeśli na polecenie pracodawcy tym samym pojazdem podróżuje kilku pracowników, refundacja kosztów wynosi 0,25 EUR za przejechany kilometr.
5. Do ustalenia liczby przejechanych kilometrów, za które przysługuje zwrot kosztów podróży, brana jest pod uwagę droga pokonywana w najkrótszym czasie.

### **Artykuł 49**

Koszty pobytu pracownika operatora żurawi samojezdnych

1. Jako zwrot kosztów pobytu obowiązują kwoty wymienione w artykule 40.
2. Jeśli z powodu powierzonych obowiązków, powrót każdego dnia do domu wydaje się nieracjonalny, do oceny dla pracodawcy, pracownik ma obowiązek przenocowania na miejscu. Jeśli żuraw samojezdny nie jest wyposażony w kabinę, pracownikowi przysługuje zwrot kosztów za nocleg. Nie dochodzi przy tym do kumulacji z

[Wpisz tutaj]

refundacjami wymienionymi w artykułach 40.

[Wpisz tutaj]

## Rozdział XIV Wynagrodzenie przysługujące w czasie choroby i wypadek za granicą/ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków

### Artykuł 50

#### Choroba i wypadek za granicą

1. Jeśli z powodu powierzonych pracownikowi obowiązków przebywa on poza Holandią i tam zachoruje lub ulegnie wypadkowi przysługuje mu prawo do uzyskania od pracodawcy refundacji:
  - a. kosztów koniecznej opieki lekarskiej;
  - b. kosztów transportu, o ile transport taki jest konieczny z powodu opieki lekarskiej;
  - c. koniecznych kosztów zakwaterowania i wyżywienia, do chwili w której jego stan zdrowia umożliwi powrót do Holandii;
  - d. koniecznych kosztów podróży do miejsca zamieszkania w Holandii.
  - e. kosztów transportu ciała zmarłego do miejsca jego zamieszkania.
2. Wymienione w ust. 1 prawo do refundacji wygasa, o ile pracownik może uzyskać równoważne świadczenia w oparciu o jakiekolwiek prawodawstwo krajowe lub umowę międzynarodową lub z tytułu obejmującej pracownika umowy ubezpieczenia.
3. Pracownik nie jest uprawniony do otrzymania refundacji kosztów wymienionych w ust. 1 pkt a i b, jeśli pracownik z własnej winy lub w wyniku swojego działania nie ma prawa do uzyskania odszkodowania z obejmującego go ubezpieczenia.
4. Jeśli pracownik znajdzie się w okolicznościach przedstawionych w ust. 1 w sytuacji zagrażającej życiu, ma prawo na rzecz swoich krewnych z pierwszej linii uzyskać refundację:
  - a. koniecznych kosztów transportu z ich miejsca zamieszkania do miejsca pobytu pracownika i z powrotem;
  - b. koniecznych kosztów zakwaterowania i wyżywienia, do chwili ustąpienia zagrożenia dla życia.

### Artykuł 51

#### Ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków

1. Pracodawca ma obowiązek ubezpieczyć każdego z pracowników od następstw nieszczęśliwych wypadków, albo w postaci ubezpieczenia grupowego albo indywidualnego. Pełne koszty tego ubezpieczenia ponosi pracodawca.
2. Pracodawca przekazuje każdemu pracownikowi polisę lub wykaz warunków ubezpieczenia i jednocześnie (w miarę możliwości każdego roku) dowód zawarcia ubezpieczenia.
3. Wymienione w ust. 1 ubezpieczenie musi spełniać przynajmniej niżej przedstawione warunki:
  - a. Ochroną ubezpieczeniową muszą być w pełni objęte zagrożenia występujące

[Wpisz tutaj]

zarówno w czasie pracy, jak i poza nią. Wyłączeniu podlegają zwykle występujące wykluczenia związane z działaniami poza czasem pracy i podane w warunkach ubezpieczenia.

- b.1. W przypadku śmierci ubezpieczonego, jego rodzina ma prawo do otrzymania świadczenia w wysokości rocznych dochodów, stanowiących wynagrodzenie w oparciu o ustawę o finansowaniu ubezpieczeń społecznych (Wfsv).
  - b.2. W odstępstwie od postanowień ust. 3.b.1. może dojść do uzgodnienia wypłacenia świadczenia w formie stałej kwoty w wysokości obliczonej przez pomnożenie liczby dni roboczych w roku przez maksymalną kwotę stawki dziennej stanowiącej podstawę wyliczenia składek na ubezpieczenia społeczne w oparciu o Wfsv.
  - c. W przypadku trwałej niezdolności do pracy przysługuje jednorazowy zasiłek którego wysokość wynosi dwukrotność dochodów rocznych w rozumieniu pkt. b.
  - d. W przypadku trwałej częściowej niezdolności do pracy przysługuje jednorazowy zasiłek obliczony w sposób podany w lit. c.
  - e. Uprawnionym do otrzymania świadczenia jest pracownik lub osoby pozostające z nim w relacji rodzinnej. Pod tym pojęciem rozumie się: w pierwszej kolejności – żyjącego małżonka, a w drugiej kolejności – spadkobierców.
4. Jeśli w wyniku zaniedbania pracodawcy dojdzie do wypadku, w wyniku którego pracownik straci życie lub ulegnie trwałej niezdolności do pracy i nie będzie mu przysługiwało prawo do świadczenia wymienionego w ust. 3, pracodawca ma obowiązek wypłacić odszkodowanie zainteresowanemu.

## Rozdział XV

Artykuły od 52 do 63

Postanowienia dotyczące paragrafu logistycznego zostały przeniesione do Załącznika VII

## Rozdział XVI Nieobecności

### Artykuł 64

Nieobecność z zachowaniem prawa do wynagrodzenia

Jeśli w ciągu jednego lub kilku dni niebędących dniami ujętymi w grafiku, w które pracownik jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, pracownik nie wykonuje pracy z powodu

któreś z niżej wymienionych okoliczności, rejestrowanych jest 8 godzin pracy dziennie.

Tymi okolicznościami są:

- urlop wypoczynkowy (artykuł 67a i b);
- odbiór nadgodzin jako czasu wolnego (artykuły 30 i 31);
- ogólnie uznane święta chrześcijańskie i święta państwowe nieprzypadające w sobotę i niedzielę (artykuł 32);
- urlop okolicznościowy (artykuł 65);
- nieobecność z powodu choroby lub wypadku niespowodowanego z winy lub w wyniku działania pracownika (artykuł 16)
- dni wynikające ze skrócenia wymiaru czasu pracy – ATV (artykuł 68).

### Artykuł 65

Urlop okolicznościowy

1. Jeśli pracownik w ciągu jednego lub kilku dni lub części dnia nie jest w stanie wykonywać powierzonej mu pracy, z powodu poniższych zdarzeń, do których dochodzi w te dni lub podczas części dnia, zostaje mu przyznany urlop okolicznościowy:
  - a. zgłoszenie zamiaru zawarcia związku małżeńskiego przez pracownika 1 dzień
  - b. w przypadku ślubu/rejestracji partnerstwa
    - pracownika 2 dni
    - dziecka, brata, siostry, szwagra, bratowej lub któregoś z rodziców lub teściów 1 dzień
  - c. w przypadku porodu małżonka/zarejestrowanego partnera, **lub osoby, której dziecko pracownik uznaje;** jeden **indywidualnie uzgodniony** tygodniowy czas pracy
    - zgodnie z przepisami ustawowymi, jeśli chodzi o kobiety urlop macierzyński 16 tygodni
  - d. w przypadku śmierci
    - współmałżonka lub zamieszkującego wspólnie dziecka biologicznego, przysposobionego lub przybranego pracownika, licząc od dnia śmierci 4 dni
    - rodzica, teściów, rodziców przybranych lub niezamieszkujących wspólnie dzieci pracownika 2 dni
    - brata, siostry, szwagra, bratowej, któregoś z dziadków pracownika lub jego współmałżonka lub wnuczęcia pracownika 1 dzień
  - e. w przypadku święteń kapłańskich dziecka lub brata pracownika 1 dzień
  - f. w przypadku złożenia ślubów zakonnych przez dziecko, brata lub siostrę pracownika 1 dzień
  - g. w przypadku 25. 40. rocznicy ślubu pracownika 1 dzień  
w przypadku 25., 40. 50. lub 60. rocznicy ślubu

[Wpisz tutaj]

- rodziców lub teściów pracownika 1 dzień
- h. w przypadku przeprowadzki
- z innego powodu niż przeniesienie tym, którzy prowadzą własne gospodarstwo domowe, maksymalnie w roku kalendarzowym 2 dni
  - w przypadku przeniesienia długość nieobecności ustalana jest we wzajemnym porozumieniu.
- i. po wypowiedzeniu stosunku pracy przez pracodawcę, na poszukiwanie nowego pracodawcy, jeśli pracownik bezpośrednio przed datą wypowiedzenia pracował nieprzerwanie u pracodawcy przez przynajmniej 6 tygodni, najwyżej 1 dzień
- j. w przypadku konieczności wywiązania się z nałożonego przez rząd osobistego obowiązku bez otrzymania wynagrodzenia, kiedy do wypełnienia tego obowiązku nie może dojść w czasie wolnym pracownika, rzeczywiście konieczny na to czas do najwyżej 12 godzin
- k. w przypadku konieczności zdania egzaminu zawodowego, przez co rozumie się egzamin uznany za taki przez pracodawcę konieczny na to czas.
- l. w celu wizyty u lekarza rodzinnego, dentysty, specjalisty lub innego rodzaju lekarza oraz poddania się kontroli lekarskiej i badaniom, konieczny na to czas; pracownik ma przy tym obowiązek dołożyć wszelkich starań, aby do umawiania wizyt dochodziło w czasie, w którym obowiązki pracownika cierpią z tego powodu w jak najmniejszym stopniu.
- m. w celu umożliwienia skorzystania z prawa wyborczego.
- n. w celu wykonywania pracy na potrzeby organizacji pracowników.  
Zarząd główny organizacji pracowników może w roku kalendarzowym wystąpić do pracodawcy na każdym dziesięciu zatrudnianych przez tego pracodawcę członków tej organizacji, do których ma zastosowanie niniejsza umowa, o dzień tzw. urlopu organizacyjnego, koniecznego do wykonywania przez członków pracy na rzecz tej organizacji. Liczba członków dla każdej organizacji pracowników zaokrąglana jest do góry do pełnej dziesiątki, w takim rozumieniu, że organizacja pracowników nie uzyskuje prawa do urlopu organizacyjnego, kiedy u danego pracodawcy, do którego zastosowanie znajduje niniejsza umowa, liczba jej członków wynosi mniej niż dziesięciu członków. Na każdego wskazanego pracownika nie może przypaść więcej niż dwadzieścia dni urlopu organizacyjnego w roku kalendarzowy.  
W przypadku, gdy praca związkowa odbywa się w sobotę, pracownik otrzyma za to 10 godzin 100% rekompensaty.  
Pracodawcy mogą żądać od SOOB odszkodowania w celu zwrotu kosztów urlopu związkowego.
- o. w celu wzięcia udziału w kursie przygotowującym do emerytury dla pracowników w wieku 60 i więcej lat, czas potrzebny na udział w kursie przy zachowaniu maksimum jednego tygodnia i maksymalnie raz na rok.

[Wpisz tutaj]

2. Pracownik otrzymuje dzień wolny z zachowaniem prawa do wynagrodzenia z okazji 25., 40. lub 50. jubileuszu zatrudnienia. Jest to dodatkowy dzień wolny i może zostać podjęty po konsultacjach pracodawcy z pracownikiem.

## **Artykuł 66**

Bezpłatny urlop okolicznościowy

Bezpłatny urlop okolicznościowy przysługuje z powodu:

- a. uczestniczenia z tytułu członkostwa w pracach organu sektora publicznego, chyba że nie leży to w interesie przedsiębiorstwa;
- b. wykonywania prac na rzecz organizacji pracowników, która jest stroną w niniejszym CAO, do maksymalnie 6 dni w roku kalendarzowym, chyba że nie leży to w interesie przedsiębiorstwa;
- c. w odstępstwie od postanowień artykułu 65 ust. 1 lit. n obowiązuje dla członków organizacji pracowników, którzy pracują w przedsiębiorstwie, w którym liczba członków jest mniejsza niż dziesięciu pracowników danej organizacji, że mają oni prawo przez 1 dzień w roku wykonywać pracę na rzecz organizacji pracowników, chyba że nie leży to w interesie przedsiębiorstwa. Dana organizacja pracowników może w interesie pracownika zwrócić się o refundację jego wynagrodzenia do Funduszu Szkoleń i Rozwoju.

[Wpisz tutaj]

**Artykuł 67a**

Urlop wypoczynkowy

1. Prawo do urlopu wypoczynkowego regulują przepisy holenderskiego kodeksu cywilnego w artykule 7:634 i kolejnych, z zachowaniem ust. od 2 do 9 niniejszego artykułu.
2. Rok urlopowy trwa od 1 stycznia do 31 grudnia.
3. Normalny urlop wypoczynkowy w roku wynosi:
  - a. 

dla pracowników w wieku 16 lat i starszych	28 dni
dla pracowników w wieku 17 i 18 lat	26 dni
dla pracowników w wieku od 19 do 39 lat	24 dni
dla pracowników w wieku od 40 do 44 lat	24 dni
dla pracowników w wieku od 45 do 49 lat	25 dni
dla pracowników w wieku od 50 do 54 lat	26 dni
dla pracowników w wieku od 55 do 59 lat	27 dni
dla pracowników w wieku 60 lat i starszych	28 dni
  - b. W odstępstwie od zapisu w punkcie a urlop wypoczynkowy w roku wynosi:

dla pracowników ze stażem pracy 10 lat	25 dni
dla pracowników ze stażem pracy 15 lat	26 dni
dla pracowników ze stażem pracy 20 lat	27 dni
dla pracowników ze stażem pracy 25 lat	28 dni
dla pracowników ze stażem pracy 30 lat	29 dni
  - c. Przyznanie prawa do urlopu następuje na podstawie stażu pracy lub na podstawie wieku. Decyduje najkorzystniejsze dla pracownika rozwiązanie.
  - d. Pracownik ma prawo do dni urlopu podanych w pkt a i odpowiednio w pkt b ust. 3, jeśli w dniu 1 lipca osiągnął podany wiek i odpowiednio przepracował w sposób ciągły podaną liczbę lat. Za przerwę w stażu pracy nie uważa się jakiegokolwiek formy urlopu lub nieobecności przy zachowaniu ciągłości umowy o pracę.
4. Pracownik ma możliwość wykupienia lub sprzedaży 4 dni urlopu ponadustawowego w roku kalendarzowym. Wartość urlopu ustala się zgodnie z postanowieniami ust. 10 niniejszego artykułu.
5. Pracownikowi nie przysługuje prawo do urlopu za czas, w trakcie którego z powodu niewykonywania powierzonych sobie prac nie ma prawa do wynagrodzenia, chyba że inaczej wynika z artykułu 7:635 holenderskiego kodeksu cywilnego.
6. Całkowite prawo do urlopu zaokrąglane jest do góry w przypadku połowy dnia na końcu roku urlopowego lub przy zakończeniu stosunku pracy, o ile stosunek pracy pracownika trwał nieprzerwanie przez przynajmniej 2 miesiące.
- 7.a. Pracodawca zachęca pracownika do wykorzystania urlopu w bieżącym roku urlopowym. W tym celu pracodawca w odpowiednim czasie w porozumieniu z

[Wpisz tutaj]

pracownikiem ustala każdego roku plan urlopów.

- 7.b. Na życzenie pracownik, o ile nabył do tego prawo w danym roku urlopowym, może otrzymać trzy następujące po sobie tygodnie urlopu.
- 7.c. Na życzenie pracownik, który ukończył 50 rok życia, o ile nabył do tego prawo w danym roku urlopowym, może otrzymać cztery następujące po sobie tygodnie urlopu w określonym przez pracodawcę po konsultacjach z pracownikiem okresie.
- 7.d. Pracodawca po konsultacjach z pracownikiem ustala datę początku i końca urlopu, przy czym początek nieprzerwanego okresu urlopu powinien przypadać, na ile to możliwe, w okresie od 1 maja do 30 września.
- 7.e. Pracodawca nie może ustalać, że postój w czasie kilkudniowego kursu zagranicznego, uważany jest za urlop wypoczynkowy, chyba że co innego zostało uzgodnione z pracownikiem.
- 7.f. Pracodawca ma prawo każdego roku wskazać trzy obowiązkowe dni wolne. Dnie te muszą przypadać bezpośrednio przed lub po którymś z wymienionych w artykule 32 dni świątecznych. Jeśli pracodawca korzysta z tej możliwości ma obowiązek poinformować o tym na piśmie z dwumiesięcznym wyprzedzeniem.
8. Prawo do urlopu przyznawane jest na początku roku kalendarzowego. Rzeczywiste gromadzenie tego prawa następuje przy każdym okresie rozliczeniowym. W przypadku ujemnego salda dni urlopu przy zakończeniu stosunku pracy, dochodzi do ich rozliczenia w rozrachunku końcowym.
9. Wartość każdego ustawowego i pozaustawowego urlopu, do którego pracownik jest uprawniony po ustaniu stosunku pracy, a z którego jeszcze nie skorzystał, jest równa wartości określonej w ust. 10 niniejszego artykułu.
10. Ze skutkiem od dnia 1 stycznia 2026 r. wartość 20 ustawowych dni świątecznych i nieustawowych dni świątecznych składa się z następujących składników (\*):
  - a) Wynagrodzenie na danym stanowisku za 1 dzień powiększone o dodatek osobisty i dodatek za pracę na zmiany;
  - b) Średnia dzienna kwota otrzymana w poprzednim roku kalendarzowym na przepracowany dzień w ramach rekompensaty za godziny przepracowane w soboty i niedziele (art. 33), dopłaty za godziny nocne (art. 37) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych (art. 38A), dodatek za pracę w niskich temperaturach (art. 38B), wynagrodzenie za gotowość do pracy (art. 42), godziny podróży pracowników operatorów żurawi samojezdnych (art. 47) oraz dodatek za nienormowany czas pracy (art. 4 Załącznik VII).
  - c) Średnia kwota otrzymana w poprzednim roku kalendarzowym za przepracowany dzień w ramach rekompensaty za godziny nadliczbowe, soboty i niedziele, o ile są to indywidualnie ustalone godziny pracy w tygodniu.
  - d) Jeśli okres referencyjny poprzedniego roku kalendarzowego określony w pkt 10 lit. b) i c) nie jest odpowiedni, należy wybrać odpowiedni okres referencyjny.
  - e) Jeśli pracownik dołączył w bieżącym roku kalendarzowym, poprzedni rok kalendarzowy nie jest odpowiedni. Właściwym okresem rozliczeniowym jest wówczas okres zatrudnienia pracownika w bieżącym roku kalendarzowym do pierwszego dnia urlopu. Wartość ta będzie używana przez resztę roku kalendarzowego. Pracownik może poprosić o późniejsze obliczenie na koniec roku kalendarzowego.

[Wpisz tutaj]

(\*) Strony niniejszego Układu Zbiorowego Pracy wyrażają zamiar monitorowania przyszłych zmian w orzecznictwie i kodyfikowania nowych wzorców w kolejnych wersjach niniejszego Układu Zbiorowego Pracy.

- 11.a. Pracodawca jest zobowiązany do prowadzenia ewidencji dni/godzin urlopu wykorzystanych przez pracownika lub mu wypłaconych.
- 11.b. Zmiany dotyczące (pozostałej) liczby dni/godzin urlopu muszą być wykazane w specyfikacji wynagrodzenia.
- 11.c. Po zakończeniu stosunku pracy pracodawca przekazuje pracownikowi zaświadczenie wykazujące liczbę dni/godzin urlopu wypłaconych przy zakończeniu stosunku pracy.

## **Artykuł 67b**

### Budżet osobistego wyboru (PKB)

1. Zostaje zniesiony obowiązek tworzenia budżetu osobistego wyboru (PKB). Istnieje jednak możliwość dokonywania uzgodnień na poziomie przedsiębiorstwa na zasadzie dobrowolności. Pracownicy i pracodawcy nie mogą zostać zobowiązani do uczestniczenia w nim.
2. PKB ujmuje poniższe warunki zatrudnienia:
  - a) Dwa (2) z czterech (4) ponadustawowych dni urlopu;
  - b) Dodatkowe, powyżej 24 dni, dni urlopu rocznie w oparciu o wiek lub staż pracy.
  - c) Na życzenie wynagrodzenie brutto.
3. Do przyznania PKB dochodzi na początku roku kalendarzowego. Rzeczywiste gromadzenie tego prawa następuje przy każdym okresie rozliczeniowym.
4. Pracownik w każdym okresie rozliczeniowym może dokonywać wyboru do wysokości zgromadzonego salda. Wybór dotyczy pieniędzy, czasu wolnego lub szkolenia (zarówno związanego ze stanowiskiem, jak i niezwiązanego). Jeśli wybór padnie na czas wolny, istnieje wówczas możliwość zakupu maksymalnie 18 dni.
5. Już ujęty w grafiku pracy dzień wolny zakupiony z PKB w przypadku choroby zostaje ponownie dodany do salda PKB.
6. Jeśli nie dojdzie do podjęcia żadnej decyzji, dochodzi do kontynuacji gromadzenia do końca roku kalendarzowego. Pozostałe saldo PKB łącznie z zakupionymi, ale niewykorzystanymi dniami urlopu wypoczynkowego zostaje wypłacone w całości na zakończenie roku urlopowego.

## **Artykuł 68**

### Dni ATV (wynikające ze skrócenia wymiaru czasu pracy)

1. Pracownik ma prawo do 3,5 dnia ATV w roku.
2. Pracodawca po konsultacjach z pracownikiem ujmuje przydział dni ATV w pisemnej regulacji, którą najpóźniej na 3 miesiące przed pierwszym wolnym dniem przekazuje pracownikowi.  
Jeśli ostatecznie przed 1 października danego roku dni te nie zostaną ujęte w grafiku

[Wpisz tutaj]

pracy, do wykorzystania tych dni dochodzi w sposób opisany w artykule 67a ust. 7a.

3. Przyznane zgodnie z ust. 2 dni ATV przypadają w przypadku niezdolności do pracy w dni, w których zaplanowane zostały w grafiku pracy.

## Artykuł 69

### Dodatek urlopowy

1. W roku kalendarzowym pracownikowi przysługuje dodatek urlopowy w wysokości 8% wynagrodzenia za czwarty okres rozliczeniowy bieżącego roku pomnożony przez trzynastą i w przypadku miesięcznej wypłaty wynagrodzenia 8% od wynagrodzenia za miesiąc kwiecień bieżącego roku kalendarzowego pomnożony przez dwanaście. Przez wynagrodzenie w niniejszym artykule rozumie się znajdujące zastosowanie wynagrodzenie na danym stanowisku, powiększone, o ile dotyczy, o dodatek za pracę na zmiany i dodatek osobisty w rozumieniu artykułu 23 niniejszego CAO.
2. Minimalnie dodatek urlopowy w roku kalendarzowym wynosi dla wszystkich pracowników w wieku lat 21 i starszych oraz dla kierowców zawodowych i operatorów dźwigów do 21 roku życia przynajmniej 104% należnego wynagrodzenia za czwarty okres rozliczeniowy bieżącego roku i odpowiednio przynajmniej 96% wynagrodzenia za miesiąc kwiecień bieżącego roku kalendarzowego w przypadku wypłacania wynagrodzenia za miesiąc, odpowiadającego w siatce wynagrodzeń D pierwszemu poziomowi zaszergowania. Dla młodych pracowników w rozumieniu artykułu 20, minimum to odpowiada procentowi wynagrodzenia dla ich wieku, podanemu w artykule 20, od podanej w tym ustępie kwoty minimalnej.
3. Jeśli pracownik pracuje u pracodawcy przez część roku kalendarzowego, ma prawo do proporcjonalnej części dodatku urlopowego.
4. Do wypłaty dodatku urlopowego za bieżący rok kalendarzowy dochodzi w miesiącu maju. Na mocy porozumienia między pracownikami a pracodawcą można uzgodnić na poziomie firmy wypłacanie dodatku urlopowego co miesiąc. Porozumienie w tej sprawie z danym pracownikiem powinno zostać osiągnięte w poprzednim roku kalendarzowym.
5. W odstępstwie od postanowień ust. 4 pracodawca może wypłacać pracownikowi, który pracuje u niego krócej niż rok lub zatrudniony jest na podstawie tymczasowej umowy krócej niż 3 lata, dodatek urlopowy w dwóch ratach, jedną ratę w miesiącu maju a drugą w listopadzie.
6. Jeśli stosunek pracy pracownika ulega zakończeniu przed czwartym okresem rozliczeniowym lub przed miesiącem kwietniem, podstawę wyliczenia wysokości dodatku urlopowego stanowi, w odstępstwie od ust. 1, ostatnie otrzymane wynagrodzenie.
7. W przypadku długotrwałej niezdolności do pracy pracownika, pracodawca ma obowiązek wypłacać dodatek urlopowy przez 24 miesiące niezdolności do pracy, z zachowaniem postanowień artykułu 16 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu i minimalnej wysokości dodatku urlopowego. Dla zastosowania zapisów niniejszego artykułu dochodzi do sumowania okresów, w których pracownik z powodu choroby nie jest w stanie wywiązać się ze swoich obowiązków, o ile przerwa pomiędzy nimi jest krótsza niż 4 tygodnie.

[Wpisz tutaj]

Rozdział XVIII Warunki zatrudnienia pracowników, którzy do tej pory objęci byli CAO dla przewozów towarów w Holandii (Goederenvervoer Nederland)

### **Artykuł 69A Wygasa**

### **Artykuł 69B**

Warunki zatrudnienia od 1 lipca 2017 roku

Od 1 lipca 2017 roku pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach, w których do tej pory obowiązywał układ zbiorowy pracy dla przewozów towarów w Holandii, obowiązują warunki zatrudnienia niniejszego CAO, chyba że w niniejszym CAO wyraźnie określono inaczej.

### **Artykuł 69C**

Dodatkowe dni ATV

Pracownicy objęci do tej pory układem zbiorowym pracy dla przewozów towarów w Holandii i którym od 31 grudnia 2016 roku przysługiwało prawo do dodatkowych 18 dni ATV w roku, zachowują to prawo do czasu uzyskania wieku uprawniającego ich do przejścia na emeryturę.

Dla spółek wcześniej objętych Holenderskim Układem Zbiorowym Pracy w Transporcie Towarowym (CAO Goederenvervoer Nederland) utworzony zostanie fundusz na rzecz tego programu, dla którego, ze skutkiem od daty

1 stycznia 2026 r., pracodawca udostępni maksymalnie 0,18% przestrzeni placowej.

### **Artykuł 69D**

Tabele wynagrodzeń dla pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach objętych do tej pory CAO dla przewozów towarów w Holandii

Dla pracowników pracujących w przedsiębiorstwach, które wcześniej obejmował CAO dla przewozów towarów w Holandii, obowiązuje od 1 stycznia 2026 r. zniżka wynosząca 0,18%, która ma zastosowanie do tabel wynagrodzeń przedstawionych w artykule 25. niniejszego CAO.

Uwaga: Jeśli wynagrodzenie za pracę w poniższych tabelach jest niższe od ustawowej płacy minimalnej, jako wynagrodzenie za pracę należy przyjąć ustawową płacę minimalną.

### **Tabela płac KNV na dzień 1 stycznia 2026 r.**

[Wpisz tutaj]

**Uwaga: te skale wynagrodzeń mają zastosowanie tylko do pracowników zatrudnionych w firmach, w których wcześniej obowiązywał Holenderski Układ Zbiorowy Pracy w Transporcie Towarowym! Tabele regularnych wynagrodzeń znajdują się w art. 25 CAO.**

Siatka płac/ poziom	Wynagrodzenie za godzinę:					
	Kwoty za: Tydzień	4 tygodnie	Miesiąc	100%	130%	150%
A 1	588,40	2353,60	2559,54	14,71	19,12	22,07
A 2	590,81	2363,24	2568,84	14,77	19,20	22,16
A 3	614,44	2457,76	2671,59	15,36	19,97	23,04
A 4	639,02	2556,08	2778,46	15,98	20,77	23,97
A 5	664,58	2658,32	2889,59	16,61	21,59	24,92
A 6	691,16	2764,64	3005,16	17,28	22,46	25,92
B 1	598,05	2392,20	2600,32	14,95	19,44	22,43
B 2	621,97	2487,88	2704,33	15,55	20,22	23,33
B 3	646,85	2587,40	2812,50	16,17	21,02	24,26
B 4	672,72	2690,88	2924,99	16,82	21,87	25,23
B 5	699,63	2798,52	3041,99	17,49	22,74	26,24
B 6	727,61	2910,44	3163,65	18,19	23,65	27,29
C 1	623,93	2495,72	2712,85	15,60	20,28	23,40
C 2	648,89	2595,56	2821,37	16,22	21,09	24,33
C 3	674,85	2699,40	2934,25	16,87	21,93	25,31
C 4	701,84	2807,36	3051,60	17,55	22,82	26,33
C 5	729,91	2919,64	3173,65	18,25	23,73	27,38
C 6	759,11	3036,44	3300,61	18,98	24,67	28,47
D 1	664,29	2657,16	2888,33	16,61	21,59	24,92
D 2	690,86	2763,44	3003,86	17,27	22,45	25,91
D 3	718,49	2873,96	3123,99	17,96	23,35	26,94
D 4	747,23	2988,92	3248,96	18,68	24,28	28,02
D 5	777,12	3108,48	3378,92	19,43	25,26	29,15
D 6	808,20	3232,80	3514,05	20,21	26,27	30,32

[Wpisz tutaj]

[Wpisz tutaj]

### **Artykuł 70**

#### Ochrona członków kadrowych organizacji pracowników

1. Pracodawca odpowiada za to, aby członek kadrowy organizacji pracowników nie ucierpiał w przedsiębiorstwie jako pracownik z powodu swojej działalności organizacyjnej.
2. Członkiem kadrowym organizacji pracowników jest osoba pracująca w przedsiębiorstwie, pełniąca funkcję kierowniczą lub przedstawicielską w organizacji, zgłoszona pracodawcy na piśmie przez organizację jako osoba pełniąca tę funkcję.
3. Członkowie kadrowi organizacji pracowników mają prawo przekazywania informacji związkowych za pośrednictwem dostępnych tablic informacyjnych, pod warunkiem, że nie są to informacje podburzające lub szkodliwe dla przedsiębiorstwa.
4. Do rozwiązania umowy o pracę z członkiem kadrowym organizacji pracowniczej zastosowanie znajdują te same postanowienia związane ze zwolnieniem z pracy, które mają zastosowanie do członka Rady Pracowników.

### **Artykuł 71**

#### Zasady postępowania przy łączeniu przedsiębiorstw i reorganizacjach

1. Bez uszczerbku dla obowiązków wynikających z decyzji Rady Społeczno-Gospodarczej ws. Zasad Obowiązujących w Przypadku Fuzji (S.E.R.- besluit Fusiegedragsregels), pracodawca zatrudniający przynajmniej 50 pracowników w przypadku, w którym dochodzi do połączenia przedsiębiorstw, zamknięcia przedsiębiorstwa, koncentracji, przejęcia itp. ma obowiązek jak najszybciej włączyć w te procesy organizacje pracodawców i pracowników.
2. W przypadku zmniejszenia ilości pracy w przedsiębiorstwie, należy zanim dojdzie do zwolnień, podzielić pomiędzy pracowników na takich samych lub podobnych stanowiskach istniejące godziny pracy. W takim przypadku nie dojdzie do zwolnień, jeśli średnia liczba godzin pracy tej grupy pracowników wynosić będzie jeszcze ponad 45 godzin tygodniowo.
3. W przypadku zwolnień z powodu reorganizacji lub mniejszej ilości pracy, które dotyczą 5 lub więcej pracowników, należy w ten proces zaangażować organizacje pracowników. Zwolnionym w ten sposób pracownikom należy przyznać prawo pierwszeństwa w zatrudnieniu na wolne stanowiska u byłego pracodawcy.

### **Artykuł 72**

#### Odroczenie płatności zobowiązań i upadłość

1. Należy natychmiast poinformować organizacje pracowników o złożeniu wniosku o odroczenie płatności zobowiązań. Na organizacjach pracowników spoczywa obowiązek zachowania w tajemnicy wyroku, w którym orzeczono odroczenie płatności zobowiązań, do czasu jego opublikowania.
2. Należy natychmiast poinformować organizacje pracowników o złożeniu wniosku o

[Wpisz tutaj]

upadłość.

## **Artykuł 73**

### Nakładanie zobowiązań na podwykonawców

1. Pracodawca ma obowiązek w umowach podwykonawstwa, do których wykonania dochodzi w lub z mającego siedzibę w Holandii przedsiębiorstwa pracodawcy, z niezależnymi przedsiębiorcami, którzy występują w roli pracodawcy, zawrzeć wymóg, że do ich pracowników zastosowanie mają podstawowe warunki zatrudnienia niniejszego CAO, o ile wynika to z dyrektywy ws. oddelegowania, również i w sytuacji, gdy doszło do wyboru prawa innego państwa niż Holandia.
2. Pracodawca ma obowiązek poinformować wymienionych w niniejszym artykule w ust. 1. pracowników o znajdujących zastosowanie podstawowych warunkach zatrudnienia.
3. Ustępy 1. i 2. niniejszego artykułu nie znajdują zastosowania w przypadku pracowników wymienionych w ust. 1 objętych bezpośrednio niniejszym CAO. Do nich zastosowanie znajduje całe CAO.

## **Artykuł 74**

### Zwolnienie z obowiązków

- 1.a. Strony posiadają upoważnienie do zawierania uzupełniających umów w określonych segmentach rynku zawierających odstępstwa od tych postanowień. Przedsiębiorstwa mogą kierować wnioski o pozwolenie na zawarcie umowy dla określonego segmentu rynku do stron CAO, na adres sekretariatu ds. konsultacji w sprawie CAO dla zarobkowego transportu drogowego towarów i wynajmu żurawi samojezdnych, skrytka pocztowa 3008, 2700 KS Zoetermeer.
- 1.b. Umowy uzupełniające należy załączyć do CAO w formie załącznika.
2. Pracodawcy objęci niniejszym CAO mają możliwość ubiegać się o zwolnienie z obowiązku stosowania niniejszego CAO lub któregoś z jego artykułów.
3. Wnioski o zwolnienie z obowiązków należy kierować do stron CAO, na adres sekretariatu ds. konsultacji w sprawie CAO dla zarobkowego transportu drogowego towarów i wynajmu żurawi samojezdnych, skrytka pocztowa 3008, 2700 KS Zoetermeer.
4. Wniosek należy złożyć na piśmie do stron CAO z podaniem „Wniosek o zwolnienie z obowiązków”.
5. Wniosek musi zawierać przynajmniej:
  - a. nazwę i adres wnioskodawcy,
  - b. podpis wnioskodawcy,
  - c. dokładny opis rodzaju i zakresu zwolnienia z obowiązków,
  - d. argumenty wnioskodawcy przemawiające za zwolnieniem z obowiązku,
  - e. Datę podpisania wniosku.
6. Jeśli strony CAO dojdą do wniosku, że wniosek w niewystarczającym stopniu jest opisany,

[Wpisz tutaj]

uzasadniony lub udokumentowany, w ciągu dwóch tygodni informują wnioskodawcę, w których kwestiach i o jakie dokumenty wniosek musi zostać uzupełniony. Wnioskodawca otrzymuje dwa tygodnie czasu na złożenie stronom CAO wymaganych uzupełnień.

7. Wniosek nie zostanie rozpatrzony, jeśli nie zostaną przedstawione (wystarczające) informacje. Wnioskodawca otrzymuje w tej sprawie informację na piśmie.
8. Strony CAO w ciągu dwóch tygodni od otrzymania wystarczająco opisanego, uzasadnionego i udokumentowanego wniosku lub w ciągu dwóch tygodni od otrzymania wymaganych dodatkowych informacji przekazuje wnioskodawcy, że wniosek zostaje przyjęty do rozpatrzenia.
9. Podczas oceny, czy można wyrazić zgodę na zwolnienie z obowiązków, strony CAO stosują poniższe kryteria:
  - a) czy można mówić (tymczasowo) o szczególnych okolicznościach, odbiegających od tego, co przyjęte jest w danym sektorze gospodarki i na podstawie czego w racjonalny sposób nie można wymagać od wnioskodawcy, aby w sposób pełny stosował CAO (lub jego postanowienia);
  - b) czy można mówić o innej, przynajmniej równoważnej z niniejszym CAO (lub jego postanowieniami) regulacji, która powstała w uzgodnieniu z organizacją pracowników niezależną od pracodawcy.
10. Strony CAO wydają orzeczenie tak szybko jak to jest możliwe, ale nie później niż w ciągu 8 tygodni od chwili przyjęcia wniosku do rozpatrzenia. Strony CAO mogą raz przedłużyć ten termin o kolejne 8 tygodni.
11. Strony CAO przekazują wnioskodawcy uzasadnioną decyzję na piśmie.
12. Pracodawca nie musi składać wniosku o zwolnienie w celu wypłaty kwot, które mogą zostać wniesione w ramach regulacji w sprawie kosztów pracy.

## **Artykuł 75**

### Nowe systemy pracy

Jeśli wprowadzenie nowych systemów pracy wiąże się z trudnościami z powodu któregoś z artykułów CAO, odstąpienie od tych artykułów jest możliwe wyłącznie w porozumieniu z organizacjami pracowników, o ile są spełnione poniższe warunki:

- na tyle na ile jest to możliwe należy zagwarantować poziom dochodów pracownika;
- musi dojść do poprawy produktywności pracodawcy;
- musi dojść do poprawy warunków pracy dla pracowników.

W ten sposób uzgodniony system pracy należy zgłosić i zarejestrować w sekretariacie CAO.

## **Artykuł 76**

### Rozporządzenie o czasie pracy w transporcie

1. Strony CAO dokonały ze sobą uzgodnień związanych z wdrożeniem dyrektywy 2002/15 (48-godzinny tydzień pracy). W porozumieniu z Ministerstwem Infrastruktury i Środowiska uzgodnienia te zostają wdrożone do rozporządzenia o czasie pracy w

[Wpisz tutaj]

transportie.

Strony CAO zgodnie z artykułem 2.5:8 rozporządzenia o czasie pracy w transporcie uzgodniły, że średni czas pracy należy obliczać w oparciu o 26 następujących po sobie tygodni.

2. Zgodnie z regulacją o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy w nocy w transporcie drogowym strony CAO uzgodniły, że zwolnieniu z postanowień artykułu 2.5:4 ustęp drugi rozporządzenia o czasie pracy w transporcie podlegają poniższe kategorie transportu:
  - a. przewóz żywych zwierząt;
  - b. przewóz prasy porannej;
  - c. przewóz przesyłek pocztowych i paczek;
  - d. zbiorczy transport krajowy cebul kwiatowych, kwiatów, roślin i produktów szkółek drzew.
  
3. Niezależnie od art. 8 ust. 4 jo. artykuł 4 lit. g rozporządzenia (WE) nr 561/2006 uprawnia pracowników do następujących godzin dziennego odpoczynku po powrocie do miejsca pracy:

- a. Maksymalnie 3 x między 2 tygodniowymi okresami odpoczynku: okres odpoczynku trwający co najmniej 10 godzin.
- b. Inny dzienny odpoczynek pomiędzy 2 tygodniowymi okresami odpoczynku: minimum 11 godzin

## **Artykuł 77**

### **Umowy między stronami CAO**

1. Strony będą dalej analizować, w jakich scenariuszach możliwe jest wdrożenie rozwiązania w ramach paktu pokoleniowego.
2. Strony powołają wspólną grupę roboczą, która na wniosek stron CAO przerehabituje i przeklasyfikuje obecny tekst CAO na bardziej aktualną i czytelną wersję lub napisze tekst wyjaśniający do istniejącego tekstu CAO.
3. Strony utworzą wspólną grupę roboczą ds. „opieki nieformalnej”, która zbada możliwości w tym zakresie w imieniu stron CAO.
4. Strony wspólnie zobowiązały się do lobbowania na rzecz równych szans przez obniżenie limitu zezwoleń przewidzianego w ustawie o transporcie drogowym towarów do 0 kg.
5. Strony są wspólnie zaangażowane w lobbowanie, aby praca była lepiej opłacana.

## **Artykuł 78**

### Przestrzeganie CAO

- 1.a. Pracodawca ma obowiązek na pisemny wniosek organizacji pracowników, wykazać w ciągu 4 tygodni na piśmie, że wywiązuje się prawidłowo z realizacji postanowień CAO. Dotyczy do następujących artykułów: 6 pkt 2b, 8 i 10, 16, 19, 20, 21, 25, 26a, 29 ustęp 3 i 4, 40, 67a, 68, 69, 69B do 69D i 75 CAO w okresie jednego roku poprzedzającego wniosek.
- 1.b. W odstępstwie od wymienionego w ust. a okresu jednego roku, jeśli chodzi o przestrzeganie stosowania zapisów artykułów 26a i 40 obowiązuje okres trzech miesięcy. Jednocześnie przy kontroli przestrzegania artykułów 26a i 40 obowiązuje maksymalna ilość wnioskowanych danych, która wynosi 15% pracowników poddanych kontroli, przy zachowaniu maksimum wynoszącego 20 pracowników.
- 1.c. Jeśli pracodawca nie wykaże, że przestrzega w pełni niniejszego CAO, ma obowiązek zapłacenia odszkodowania organizacji pracowników zgodnie z artykułem 15 ustawy o CAO. Dana organizacja pracowników przekazuje otrzymane odszkodowanie Funduszowi Kształcenia i Rozwoju zarobkowego transportu drogowego towarów i wynajmu żurawi samojezdnych.
- 1.d. Jeśli wniosek organizacji pracowników skierowany do pracodawcy nie opiera się na racjonalnych przesłankach organizacja pracowników ma obowiązek zapłacić pracodawcy odszkodowanie w wysokości 11 344,50 EUR za szkody, które poniósł pracodawca w wyniku złożenia wniosku.
- 1.e. W odstępstwie od postanowień ust. d przy złożeniu wniosku w sprawie kontroli przestrzegania artykułów 26a i 40 opartego o nieracjonalne przesłanki obowiązuje odszkodowanie w wysokości 25 000 EUR.
- 1.f. W odstępstwie od ust. 1a i 1b do kontroli przestrzegania artykułów 26a i 40 nie dojdzie, jeśli pracodawca w ciągu 12 minionych miesięcy był już kontrolowany przez którąś z organizacji pracowników pod kątem przestrzegania zapisów CAO.

## **Artykuł 79**

### Obowiązki stron

1. Strony mają obowiązek propagowania pełnego przestrzegania postanowień CAO.
2. Strony w okresie obowiązywania układu zbiorowego natychmiast mają obowiązek rozpocząć konsultacje w sprawie zmian wynagrodzeń i warunków zatrudnienia, w przypadku:
  - a. propozycji wysuniętych przez którąś ze stron niniejszej umowy, mających na celu poprawę przestrzegania CAO;
  - b. centralnych uzgodnień wynagrodzeń, które mogą wynikać z przepisów prawa;
  - c. uzgodnień pomiędzy centralami organizacji pracowników i pracodawców również przy udziale rządu;

[Wpisz tutaj]

- d. nadzwyczajnych zmian w ogólnych stosunkach społeczno-gospodarczych w Holandii.
3. Strony mają obowiązek natychmiast przystąpić do konsultacji i w miarę potrzeb zmiany CAO, jeśli dochodzi do daleko posuniętych zmian w branży lub jej funduszach.
  4. Jeśli pojawią się trudności u pracodawcy w związku z kumulacją rekompensaty kosztów pobytu wynikającej z artykułu 40 niniejszego CAO i bezpłatnie przekazywanego talonu na posiłek, strony przystąpią do konsultacji w celu znalezienia rozwiązania.

## Artykuł 80

### Składka na związki zawodowe

Na wniosek pracownika pracodawca ma obowiązek wykorzystać miejsce w regulacji w sprawie kosztów pracy na potrzeby rozliczenia podatkowego składki związkowej. Pracownik musi zgłosić ten wniosek **jednorazowo** pracodawcy nie później niż 1 października poprzedniego roku kalendarzowego. **Pracownik składa następnie coroczne oświadczenie o składkach związkowych.**

W przypadku pracowników dołączających do zespołu po 1 października 2023 r. wniosek będzie mógł zostać uwzględniony tylko wtedy, gdy pracodawca będzie dysponował odpowiednim miejscem w regulacji w sprawie kosztów pracy.

## Artykuł 81

### Wypowiedzenie i przedłużenie obowiązywania CAO

1. Jeśli żadna ze stron najpóźniej na trzy miesiące przed końcem obowiązywania niniejszego CAO nie powiadomi listem poleconym strony przeciwnej, że nie zamierza przedłużyć okresu obowiązywania niniejszego CAO, układ zostaje przedłużony za milczącą zgodą na okres jednego roku. Ten sposób przedłużenia obowiązuje na okres każdego kolejnego roku.
2. Jeśli któraś ze stron powiadomi najpóźniej 3 miesiące przed końcem obowiązywania niniejszego CAO pismem poleconym stroną przeciwną, że nie zamierza przedłużyć okresu obowiązywania niniejszego CAO, strony mają obowiązek przystąpić do konsultacji w celu zawarcia nowego CAO. Podczas prowadzenia tych konsultacji CAO obowiązuje w pełni przez maksymalnie 3 miesiące po dacie, w której oryginalna umowa winna ulec zakończeniu, jeśli doszłoby do jej wypowiedzenia zgodnie z prawem.

## **Artykuł 82**

Wejście w życie i okres obowiązywania

Niniejsza umowa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2026 roku i pozostaje w mocy do dnia 1 stycznia 2027 roku.

Niniejszym uzgodniono w Culemborgu/Zoetermeer/Utrechcie.

Strona reprezentująca pracodawców:

Vereniging Verticaal Transport:

P

Transport en Logistiek Nederland:

Strona reprezentująca pracowników:

CNV:

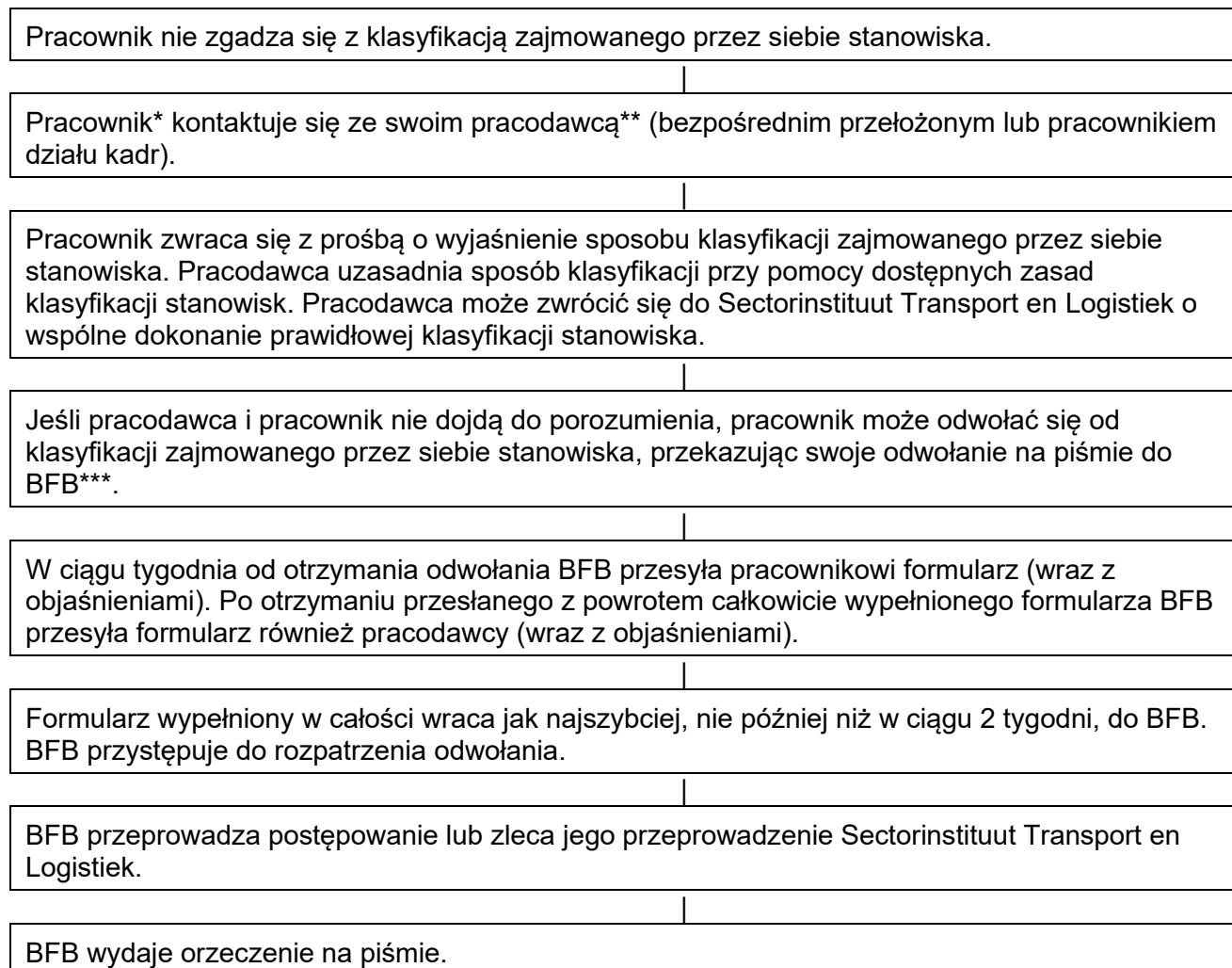
FNV Transport & Logistiek:

De Unie:

[Wpisz tutaj]

## ZAŁĄCZNIK I

### Procedura odwoławcza



- \* Pracownik będący członkiem organizacji pracowników może zwrócić się o radę do swojej organizacji związkowej.
- \*\* Pracodawca może zwrócić się o radę do swojej organizacji lub zwrócić się o nią do Sectorinstituut Transport en Logistiek (por. ust. 3 artykułu 18 CAO).
- \*\*\* BFB: Komisja Odwoławcza ds. Wyceny Stanowisk zarobkowego transportu drogowego towarów i wynajmu żurawi samojezdnych, Postbus 308, 2800 AH Gouda.

[Wpisz tutaj]

## ZAŁĄCZNIK II

### **Regulamin Komisji Odwoławczej ds. Wyceny Stanowisk zarobkowego transportu drogowego towarów i wynajmu żurawi samojezdnych (BFB)**

#### Artykuł 1

BFB orzeka we wszystkich przypadkach odwołań zgodnych z artykułem 24 układu zbiorowego pracy zarobkowego transportu drogowego towarów i wynajmu żurawi samojezdnych.

#### Artykuł 2

W skład BFB wchodzi przewodniczący i dwóch członków. Członka Komisji Odwoławczej, jak i jego zastępcę, powołują wspólnie zarówno organizacje pracodawców, jak i organizacje pracowników będące stroną CAO. Powołani członkowie wspólnie proponują stronom CAO przewodniczącego i jego zastępcę. Strony CAO powołują przewodniczącego i jego zastępcę. Członków BFB mogą zastępować odpowiednio ich zastępcy, tak często jak uznają to za konieczne. Zastępca przewodniczącego pełni obowiązki przewodniczącego BFB, jeśli przewodniczący nie jest w stanie samodzielnie ich wypełniać.

#### Artykuł 3

Przewodniczący i członkowie BFB oraz ich zastępcy pełnią swoje funkcje przez 3 lata. Osoby, które bezpośrednio uczestniczyły w negocjacjach niniejszego CAO nie mogą uczestniczyć w pracach BFB. Zarówno ustępujący przewodniczący, jak i jego zastępca oraz członkowie i ich zastępcy mogą ponownie zostać powołani. Zwalniające się miejsce podczas trwania kadencji zostaje w miarę możliwości jak najszybciej wypełnione.

#### Artykuł 4

W celu prowadzenia sekretariatu zostaje przydzielony do BFB sekretarz. Sekretarz nie wchodzi w skład BFB. Zostaje powołany wspólnie przez organizacje pracodawców i pracowników będące stronami CAO.

#### Artykuł 5

Przewodniczący i jego zastępca oraz odpowiednio członkowie i ich zastępcy tracą członkostwo w BFB w wyniku:

- upływu kadencji, na którą zostali wybrani;
- pisemnej rezygnacji;
- przyjęcia funkcji, z powodu pełnienia której zgodnie z postanowieniami niniejszego regulaminu nie mogą być brani pod uwagę do powołania.

#### Artykuł 6

Po wpłynięciu odwołania, najpóźniej w ciągu 10 dni przed datą posiedzenia, sekretarz powiadamia zarówno skarżącego, jak i pozwanego, o dacie posiedzenia BFB, na którym dojdzie do rozpatrzenia sporu.

#### Artykuł 7

[Wpisz tutaj]

Zanim dojdzie do rozpatrzenia sporu przez BFB na posiedzeniu, BFB może zwrócić się do stron o wyjaśnienie na piśmie lub ustnie swoich stanowisk w bliżej określonym przez BFB terminie.

#### Artykuł 8

BFB może zwrócić się o doradztwo do ekspertów.

#### Artykuł 9

Strony, o ile zostaną o to poproszone, stawiają się na posiedzeniu osobiście lub reprezentowane są przez pełnomocnika, w razie potrzeby korzystając z pomocy adwokata.

#### Artykuł 10

Jeśli strona zainteresowana bez uprzedzenia nie pojawi się na posiedzeniu, zostaje wydane orzeczenie zaocznie, chyba że BFB podejmie decyzję o odroczeniu sprawy.

Jeśli zainteresowana strona poda uzasadniony powód nieobecności, może dojść do odroczenia sprawy, wszystko do oceny BFB. Jeśli dojdzie do odroczenia sprawy, dalsze jej rozpatrzenie musi nastąpić w ciągu 30 dni.

#### Artykuł 11

BFB, jeśli uzna to za konieczne lub stosowne, może zawiesić posiedzenie do bliżej określonej daty.

#### Artykuł 12

BFB musi wydać orzeczenie w ciągu trzech miesięcy od dnia pierwszego posiedzenia w sprawie. Komisja ma prawo, jeśli zaistnieją szczególne okoliczności zgodnie z jej oceną, przedłużyć termin wydania orzeczenia, jeśli uzna to za stosowne. Członkowie BFB podejmują decyzję większością głosów i nie przedstawiają zdania mniejszości. Orzeczenie musi zawierać uzasadnienie, które doprowadziło do takiego, a nie innego rozstrzygnięcia. Sekretarz jak najszybciej przesyła pismem poleconym każdej ze stron uwierzytelniony przez siebie odpis orzeczenia.

## ZAŁĄCZNIK III

### Czas odpoczynku i przerwy zgodnie z artykułem 26A

Nieprzerwanym odpoczynkiem jest:

rzeczywiście wykorzystany czas nieprzerwanego odpoczynku, który trwa:

przynajmniej 11 godzin

lub

9 godzin

odpoczynku

lub

godzin kompensata w postaci 3 godzin w ciągu tych samych 24 godzin plus 9

Zasady regulujące przerwy:

- 30 minut, jeśli praca trwa od 4,5 do 7,5 godziny,
- 60 minut, jeśli praca trwa od 7,5 do 10,5 godziny,
- 90 minut, jeśli praca trwa od 10,5 do 13,5 godziny,
- 120 minut, jeśli praca trwa od 13,5 do 16,5 godziny,
- 150 minut, jeśli praca trwa przynajmniej 16,5 godziny.

### Czas ładowania ciężarówki elektrycznej

Czas, w którym kierowca ładuje samochód elektryczny na drodze, jest czasem płatnym, pod warunkiem, że przerwa została w pełni wykorzystana zgodnie z ATB dla transportu.

#### Uwagi:

Jeśli kierowca ingeruje w załadunek (musi nadzorować i/lub interweniować podczas załadunku), powinno to zostać zarejestrowane w tachografie jako „inna praca”. Kierowca może zarejestrować przerwę, jeśli może swobodnie dysponować swoim czasem podczas czasu ładowania.

[Wpisz tutaj]

## ZAŁĄCZNIK IV

### **Prawo dotyczące wypowiedzania umów o pracę**

Prawo pracy przewiduje różne możliwości zakończenia umowy o pracę. Poniżej krótkie i zwięzłe podsumowanie.

#### *Rozwiązanie umowy o pracę na wniosek pracownika*

Pracownik może wypowiedzieć umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego terminu wypowiedzenia. Jeśli pracownik dokona wypowiedzenia np. 15 czerwca, wówczas okres wypowiedzenia rozpoczyna się w dniu 1 lipca i ulega zakończeniu 1 sierpnia. Pracownik powinien złożyć u pracodawcy wypowiedzenie na piśmie (zawierające datę i podpisane). Jeśli pracownik ma pilny powód do zakończenia stosunku pracy, który chce, aby ocenił sąd, może złożyć do sądu wnioski w tej sprawie. Pracownik może dokonać wypowiedzenia wyłącznie, jeśli umowa o pracę zawiera klauzulę regulującą przedterminowe wypowiedzenie.

#### *Zakończenie umowy o pracę tymczasową*

Jeśli chodzi o tymczasowy stosunek pracy określający datę jego początku i zakończenia, to do zakończenia tymczasowej umowy o pracę dochodzi automatycznie w dacie zakończenia bez konieczności wypowiedzenia takiej umowy. Pracodawca ma obowiązek w terminie (najpóźniej na jeden miesiąc przed zakończeniem umowy) powiadomić o jej zakończeniu. Oczywiście strony we wzajemnym porozumieniu mogą przedłużyć umowę. Pracodawca i pracownik mogą również uzgodnić ze sobą, że do zakończenia umowy o pracę dojdzie, jeśli zaistnieje tzw. „warunek rozwiązujący”. Może do tego dojść np. w sytuacji, kiedy pracownik nie otrzyma zaświadczenia o niekaralności, którego potrzebuje, aby mógł wykonywać swoje obowiązki. Jeśli pracownik nie zgadza się z zakończeniem swojej tymczasowej umowy o pracę i nie może dojść do porozumienia z pracodawcą, może złożyć odwołanie do sądu w ciągu dwóch miesięcy od daty zakończenia umowy o pracę.

#### *Zakończenie umowy o pracę za porozumieniem stron*

Jeśli pracodawca i pracownik wspólnie zdecydują o zakończeniu umowy o pracę, mogą wówczas zawrzeć to na piśmie w postaci umowy ugody. Umowa ugody zawiera wszystkie postanowienia regulujące zakończenie zatrudnienia. Zarówno pracodawca, jak i pracownik ma możliwość skorzystania z porady radcy prawnego.

#### *Zakończenie umowy o pracę w wyniku interwencji UWV*

Kiedy w przedsiębiorstwie występują powody gospodarcze lub pracownik choruje ponad 24 miesiące, pracodawca może zwrócić się do UWV o zgodę na rozwiązanie umowy z pracownikiem. Pracownik otrzymuje z UWV informację i ma 14 dni na złożenie pisma w obronie przed wnioskiem o pozwolenie na rozwiązanie umowy. Jeśli UWV mimo wszystko wyrazi zgodę na rozwiązanie umowy, pracownik może złożyć w ciągu dwóch miesięcy od daty zakończenia umowy o pracę odwołanie do sądu.

#### *Zakończenie umowy o pracę w wyniku interwencji sądu*

Pracodawca może zwrócić się z wnioskiem do sądu o rozwiązanie umowy. Powodem takiej decyzji może być złe funkcjonowanie pracownika lub zakłócone stosunki w pracy. Sąd zaprasza pracownika na swoje posiedzenie, na którym pracownik może przedstawić swoją obronę.

#### *Rozwiązanie umowy o pracę w okresie próbnym*

W (obowiązującym) okresie próbnym zarówno pracodawca, jak i pracownik mogą rozwiązać stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jeśli pracownik nie zgadza się z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę, może przedstawić swoje stanowisko w tej sprawie. Jeśli nie doprowadzi to do zmiany decyzji przez pracodawcę, pracownik może złożyć w ciągu

[Wpisz tutaj]

dwóch miesięcy od daty zakończenia umowy o pracę odwołanie do sądu.

#### *Zakończenie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym*

Jeśli wystąpi pilny powód, zarówno pracodawca, jak i pracownik mogą natychmiast rozwiązać umowę o pracę (bez zachowania terminu wypowiedzenia). Pilny powód należy od razu podać przy wypowiedzeniu. Jeśli pracownik nie zgadza się ze zwolnieniem ze skutkiem natychmiastowym, może złożyć odwołanie do sądu w ciągu dwóch miesięcy od daty zakończenia stosunku pracy.

#### *Wypowiedzenie*

Wypowiedzenie umowy musi nastąpić na koniec miesiąca, chyba że na mocy zawartej na piśmie umowy lub zwyczajowo wskazano inny dzień.

Okres wypowiedzenia, jaki musi zachować pracodawca, dotyczy umowy o pracę, która w dniu wypowiedzenia:

- a. obowiązywała krócej niż 5 lat: jeden miesiąc;
- b. obowiązywała 5 lat lub dłużej, ale krócej niż 10 lat: dwa miesiące;
- c. obowiązywała 10 lat lub dłużej, ale krócej niż 15 lat: trzy miesiące;
- d. obowiązywała 15 lat lub więcej: cztery miesiące.

W przypadku udzielenia zezwolenia na rozwiązanie umowy o pracę, wypowiedzenie ulega skróceniu zgodnie z postanowieniami holenderskiego Kodeksu cywilnego, w takim rozumieniu, że pozostający termin wypowiedzenia wynosi przynajmniej jeden miesiąc.

ZAŁĄCZNIK V

[Wpisz tutaj]

## **REGULAMIN DOTYCZĄCY NIEZDOLNOŚCI DO PRACY**

### Strony uzgadniają, że:

Raport Mercer/RCW Arbeidsgeschiedheid geregeld (Uregulowana zdolność do pracy) stanowi dobrą podstawę optymalnego funkcjonowania Gezond Transport\* (Zdrowego Transportu), jeśli chodzi o prewencję i reintegrację. Strony CAO zlecają zarządowi Gezond Transport\* opracowanie w jak najlepszy sposób raportu, z jednoczesnym przyjrzeniem się, w jaki sposób można wydać zalecenia stronom konsultacji w przedsiębiorstwach, które nie przystąpiły do Gezond Transport\*.

### Strony niniejszym uzgadniają następujący środek:

Jeśli zatrudnienie na odpowiednim stanowisku (wewnętrznym lub zewnętrznym) wymaga ponownego przeszkolenia, szkolenia w celu przekwalifikowania lub szkolenia uzupełniającego, wówczas pracodawca w porozumieniu z pracownikiem i Gezond Transport\* lub innym przedsiębiorstwem specjalizującym się w reintegracji przygotowują plan szkoleń. Potrzebne szkolenie odbywa się w miarę możliwości w godzinach pracy i na koszt pracodawcy. Fundusz SOOB dotuje te szkolenia, które otrzymają pozytywną opinię Gezond Transport\*.

Następnie strony uzgadniają:

### **Obowiązki sektora**

Strony zlecają zarządowi Gezond Transport\* opracowanie środków zachęcania członków do reintegracji pracowników częściowo zdolnych do pracy na odpowiednich stanowiskach w sektorze, przy czym wyraźnie bada się rozwój cyfrowego banku wolnych miejsc pracy.

Pracodawcy w przypadku ofert pracy, gdy kandydaci posiadają jednakowe predyspozycje, dają pierwszeństwo osobom niepełnosprawnym.

### Obowiązki pracodawcy

- Podczas procesu reintegracji pracodawca ma obowiązek dołożyć wszelkich starań, aby przywrócić danego pracownika (biorąc pod uwagę występujące u niego ograniczenia) na jego własne stanowisko, także jeśli wymaga to dokonania technicznych zmian na stanowisku pracy lub zmian organizacyjnych (innego podziału zadań). W maksymalnym stopniu należy przy tym skorzystać z możliwości prawnych.
- Jeśli powrót na własne stanowisko okazuje się niemożliwy, pracodawca musi dołożyć starań, aby umieścić pracownika na innym stanowisku w przedsiębiorstwie.
- Jeśli pracodawca jest w stanie wiarygodnie uzasadnić, np. przez wyjaśnienie, z jakiego powodu żadne inne stanowisko nie może być wzięte pod uwagę w przypadku danego pracownika lub że nie ma możliwości stworzenia nowego stanowiska dla niego w wyniku przeprowadzenia innego podziału zadań i dostosowania otoczenia pracy oraz zmiany zwyczajowych norm wyników, ma obowiązek przygotować plan działań, którego celem jest znalezienie innej odpowiedniej pracy poza jego przedsiębiorstwem, najlepiej w sektorze.

[Wpisz tutaj]

### Obowiązki pracownika

- Pracownik w przypadku nieobecności z powodu choroby ma obowiązek aktywnie w pełni współpracować w próbach znalezienia mu zatrudnienia zarówno w przedsiębiorstwie, jak i poza nim.

### Propozycja pracy dostosowanej

- Jeśli w ramach reintegracji chorego (niezdolnego do pracy) pracownika ma on otrzymać propozycję pracy dostosowanej, pracodawca ma obowiązek zaproponować mu w pierwszym rzędzie pracę dostosowaną we własnym przedsiębiorstwie, przy czym musi wziąć pod uwagę m.in. wykształcenie, doświadczenie i kompetencje pracownika.
- Jeśli nie ma możliwości zaproponowania pracownikowi pracy dostosowanej w przedsiębiorstwie, najlepiej będzie, gdy pracodawca zaproponuje pracownikowi pracę dostosowaną poza przedsiębiorstwem jednak w ramach sektora. Jeśli nie ma i takiej możliwości, należy złożyć pracownikowi propozycję dostosowanej pracy poza sektorem.
- Pracodawca ma obowiązek złożyć ofertę pracy dostosowanej na piśmie, bez względu na to, czy dotyczy ona stanowiska w przedsiębiorstwie, czy poza nim i jeśli życzy sobie tego pracownik przedstawić do niej opinię Gezond Transport\* lub innego przedsiębiorstwa wyspecjalizowanego w prowadzeniu reintegracji lub posiadającego odpowiednie uprawnienia.
- Propozycja pracy zawiera zapis o prawie pracownika do zasięgnięcia drugiej opinii w UWV lub niezależnego lekarza zakładowego. Pracownik o drugą opinię musi zwrócić się w ciągu 10 dni, chyba że potrafi wykazać, że potrzebuje więcej czasu.
- W okresie, w którym nie jest jeszcze znany wynik złożenia wniosku w sprawie drugiej opinii pracownik otrzymuje pełne wynagrodzenie, przez okres maksymalnie 2 tygodni. Jeśli racja zostanie przyznana pracownikowi, przysługuje mu wynagrodzenie w całym okresie. Koszty drugiej opinii ponosi strona, której nie przyznano racji.
- Pracodawca jednoznacznie informuje pracownika o kwestiach związanych z warunkami zatrudnienia i skutkach dla zasiłku w przypadku (nie)przyjęcia propozycji pracy (dostosowanej).
- Pracownik w związku z propozycją pracy dostosowanej w przedsiębiorstwie lub poza nim może skorzystać z pomocy osoby zaufanej.

## **Sytuacja prawna pracownika**

### Konsekwencje powrotu na stanowisko pracy w przedsiębiorstwie

O przeprowadzonej z powodzeniem reintegracji w przedsiębiorstwie można mówić, gdy pracownik powraca do pracy u własnego pracodawcy i pracuje sześć miesięcy, albo na swoim dawnym stanowisku albo na stanowisku dostosowanym lub nowym.

### Konsekwencje podjęcia pracy poza przedsiębiorstwem w sektorze lub poza nim

O przeprowadzonej z powodzeniem reintegracji można mówić, gdy pracownik powraca do pracy u innego pracodawcy i pracuje tam sześć miesięcy.

Jeśli oddelegowanie ma charakter tymczasowy, ponieważ powrót do pracy u własnego pracodawcy możliwy jest po pewnym czasie, to w ramach planu działań okresowo prowadzi się rozmowy na temat możliwości powrotu do pracy u własnego pracodawcy.

[Wpisz tutaj]

### Dochody w przypadku odroczenia wniosku o zasiłek WGA lub zasiłku WGA

Jeśli po upływie drugiego roku choroby nie zostanie przyznany zasiłek WGA lub zostanie przyznany później z powodu sankcji nałożonych przez UWW na pracodawcę, dochodzi do kontynuacji wypłaty wynagrodzenia i uzupełnienia jego wysokości przez okres maksymalnie 12 miesięcy. Powyższe postanowienie znajduje zastosowanie również w przypadku, w którym pracodawca i pracownik we wzajemnym porozumieniu zdecydują się odłożyć złożenie wniosku o zasiłek WGA. Przez wypłatę wynagrodzenia rozumie się dochody wypłacane w drugim roku choroby.

[Wpisz tutaj]

\*Gezond Transport z dniem 1 lipca 2014 roku uległ połączeniu z Sectorinstituut Transport en Logistiek

Załącznik VI

### Obliczenie wynagrodzenia w trakcie niezdolności do pracy

Sytuacja inna niż wypadek przy pracy

Etap 1	A	Wynagrodzenie należne na stanowisku	100%
Etap 2	+	Dodatek osobisty	100%
	+	Dodatek za zmianowość	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	<b>Dopłata za noc</b>	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Dodatek za nienormowany czas pracy	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	B	Dodatki razem	
Etap 3	+	Nadgodziny	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Godziny przepracowane w sobotę (*)	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Godziny przepracowane w niedzielę (*)	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Dodatek za godziny w soboty i niedziele	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	C	Łącznie praca w nadgodziny, soboty i niedziele	maks. 48,75% <b>wynagrodzenia za pracę</b>
etap 4	D	C x 0,75	maks. 22,75% <b>wynagrodzenia za pracę</b>
Etap 5	RAZEM	A+B+D	

Wypadek przy pracy

Etap 1	A	Wynagrodzenie należne na stanowisku	100%
Etap 2	+	Dodatek osobisty	100%
	+	Dodatek za zmianowość	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	<b>Dopłata za noc</b>	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Dodatek za nienormowany czas pracy	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	B	Dodatki razem	

[Wpisz tutaj]

Etap 3	+	Nadgodziny	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Godziny przepracowane w sobotę (40+)	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Godziny przepracowane w niedzielę (40+)	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	+	Dodatek za godziny w soboty i niedziele	średnia za poprzednie 52 tygodnie
	C	Łącznie praca w nadgodziny, soboty i niedziele	maks. 48,75% lub wartość 15 nadgodzin tygodniowo

etap 4	RAZEM	A+B+C
--------	-------	-------

(\*) w zakresie, w jakim przekraczają one indywidualnie uzgodniony tygodniowy czas pracy

Załącznik VII

## Usługi logistyczne

### Artykuł 1

Zakres stosowania

1. **Pracodawca, po wyrażeniu zgody przez strony CAO, może zastosować niniejszy rozdział** do (części) pracowników, których obowiązki polegają na świadczeniu usług logistycznych.
2. W przypadku oświadczenia pracodawcy o zastosowaniu tego rozdziału obowiązuje on w pełni. Zabrania się częściowego jego stosowania. Na wniosek pracodawcy strony CAO mogą udzielić zwolnienia od obowiązujących przepisów.
3. W przypadku oświadczenia pracodawcy o zastosowaniu tego rozdziału, zastosowaniu nie podlegają artykuły CAO numer **8 ust. 2b**, 10 ust. 5, 26a, 27, 33 i 36.
4. Pracodawca zgłasza stosowanie tego rozdziału stronom CAO.

### Artykuł 2

Przepisy dotyczące grafiku pracy i regulacji w sprawie godzin pracy

1. Wynagrodzenia określone w siatce płac mają zastosowanie odpowiednio do 160 godzin pracy przypadających na okres 4 tygodni lub 173,92 godzin pracy miesięcznie.
2. Wypłata wynagrodzenia następuje w oparciu liczbę ujętych w grafiku pracy godzin w takim rozumieniu, że gwarancji podlega ujęcie w grafiku pracy i wypłata za przynajmniej 160 godzin w ciągu 4 tygodni.
3. Pracodawca ujmuje (za zgodą organizacji pracowników będącej stroną CAO) w grafiku pracy godziny pracy zgodnie z normami wynikającymi z zasad prowadzenia konsultacji ustawy o czasie pracy (ATW) z zachowaniem poniższych warunków:
  - a. czas pracy w ciągu dnia wynosi przynajmniej 6 godzin i maksymalnie 10 godzin,
  - b. dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze godzin czas pracy wynosi przynajmniej 4 godziny dziennie,
  - c. czas pracy w tygodniu wynosi przynajmniej 24 godziny i maksymalnie 50 godzin,
  - d. pracownik maksymalnie pracuje na 6 zmianach w tygodniu,
  - e. pracownik maksymalnie pracuje na 65 zmianach w ciągu 13 tygodni,
  - f. nie dochodzi do przerwanych zmian,

[Wpisz tutaj]

- g. w ciągu pół roku kalendarzowego można wykorzystać co najmniej 13 bezpłatnych weekendów; oznacza to, że jako zasada obowiązuje prawo do wolnych 48 godzin i nie mniej niż 45 godzin wolnych następujących po sobie pomiędzy godziną 12:00 w piątek a 12:00 w poniedziałek,
- h. nadgodziny to godziny, o które przekroczono 160 godzin na 4 tygodnie **lub 4-krotność indywidualnie uzgodnionego czasu pracy na tydzień** w zależności od tego, która z tych wartości jest niższa. W celu ustalenia dodatku godziny należy rejestrować każdego dnia.
4. Grafik pracy przekazywany jest pracownikom na 28 dni kalendarzowych wcześniej. Pracodawca może przekazać grafik pracy później niż przed upływem 28 dni, ale w każdym przypadku przynajmniej z jednodniowym wyprzedzeniem. W takim przypadku 28 dni wcześniej pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika, które wolne dni zostaną ujęte w grafiku pracy, a w które dni pracownik będzie pracował. Na zmianie dziennej obowiązują godziny pracy pomiędzy godziną 06:00 i odpowiednio 07:00 rano a 18:00 i odpowiednio 19:00. Na zmianie popołudniowej obowiązują godziny pracy pomiędzy godziną 12:00 i 24:00 a na zmianie nocnej pomiędzy godziną 18:00 i odpowiednio 19:00 a godziną 06:00 i odpowiednio 07:00 rano.
5. Pracownikowi, który otrzyma informację o indywidualnym grafiku pracy z wyprzedzeniem od 14 do 4 dni, przysługuje dodatek w wysokości 5% wynagrodzenia za godzinę za godziny ujęte w grafiku. Pracownikowi, który otrzyma informację o indywidualnym grafiku pracy z wyprzedzeniem od 4 do 1 dnia, przysługuje dodatek w wysokości 10% wynagrodzenia za godzinę za godziny ujęte w grafiku.
6. Pracownik pracujący na 3 zmiany lub w ruchu ciągłym pracuje według stałego grafiku pracy.

### **Artykuł 3**

#### Wpływ pracowników na grafik pracy

W chwili tworzenia grafiku pracy bierze się pod uwagę sytuację osobistą, życzenia, stan zdrowia i obowiązki opiekuńcze pracownika, o ile w racjonalny sposób można tego wymagać od pracodawcy.

### **Artykuł 4**

#### Dodatek za nienormowany czas pracy

1. Normalny czas pracy to 12 godzin od poniedziałku do piątku od godziny 06:00 do 18:00 lub od godziny 07:00 do 19:00, który ustalany jest z przedstawicielstwem pracowników, radą pracowników lub organizacją pracowników.
2. Za pracę wykonywaną w normalnym czasie pracy od poniedziałku do piątku nie przysługują żadne dodatki.
3. Przy normalnym czasie pracy w godzinach od 06:00 do 18:00 przysługują dodatki:
- 35% za godzinę za pracę od poniedziałku do piątku w godzinach pomiędzy 18:00 a 24:00,
  - 45% za godzinę za pracę od poniedziałku do piątku w godzinach pomiędzy 00:00 a 06:00.
4. Przy normalnym czasie pracy w godzinach od 07:00 do 19:00 przysługują dodatki:
- 35% za godzinę za pracę od poniedziałku do piątku w godzinach pomiędzy 19:00 a 24:00,
  - 45% za godzinę za pracę od poniedziałku do piątku w godzinach pomiędzy 00:00 a 06:00,
  - 35% za godzinę za pracę od poniedziałku do piątku w godzinach pomiędzy 06:00 a 07:00.
5. Za pracę w sobotę przysługuje dodatek w wysokości 50% za godzinę, a w niedzielę dodatek w wysokości 100%.

[Wpisz tutaj]

6. Pracownik i pracodawca mogą po konsultacji wyznaczyć dni inne niż sobota i/lub niedziela jako zwykle dni wolne od pracy. W takiej sytuacji dodatki przyznawane za pracę w sobotę i niedzielę obowiązują w uzgodnione wolne dni. W sobotę i niedzielę obowiązuje wtedy normalny czas pracy.

### **Artykuł 5**

Kumulacja dodatku za nadgodziny i dodatku za nienormowany czas pracy

W przypadku kumulacji dodatku za nadgodziny oraz nienormowanego czasu pracy nie przysługuje wypłata dodatku za pracę w nadgodzinach.

### **Artykuł 6**

W odstępstwie od artykułu 4 praca w dzień świąteczny wynagradzana jest zgodnie z artykułem 33, ust. 6 niniejszego CAO.

### **Artykuł 7**

Skrócenie wymiaru czasu pracy

Dla pracowników pracujących na 3 zmiany lub w ruchu ciągłym może dojść do uzgodnienia skrócenia wymiaru czasu pracy.

### **Artykuł 8**

Dodatki za pracę na 3 zmiany i pracę w ruchu ciągłym

a. Dodatek za pracę na 3 zmiany i w ruchu ciągłym przysługuje pracownikowi, który przepracował w systemie 3-zmianowym lub w ruchu ciągłym przez co najmniej dwa kolejne lata kalendarzowe.

b. W okresie obowiązywania tej regulacji pracownikowi przysługuje prawo do dodatku do wynagrodzenia zasadniczego zgodnie z poniższą tabelą po potrąceniu w okresie objętym regulacją dodatku za nienormowany czas pracy.

	Praca w ruchu ciągłym	Praca na trzy zmiany
Bieżący miesiąc	20%	12,5%
1. miesiąc	20%	12,5%
2. miesiąc	16%	10%
3. miesiąc	12%	7,5%
4. miesiąc	9%	5%
5. miesiąc	4%	2,5%

### **Artykuł 9**

Wynagrodzenie w trakcie niezdolności do pracy

W przypadku niezdolności do pracy przez wynagrodzenie w rozumieniu artykułu 16 CAO rozumiany jest również średni otrzymany dodatek za pracę w nienormowanym czasie pracy w ciągu 52 tygodni poprzedzających niezdolność do pracy.

[Wpisz tutaj]

## **Artykuł 10**

Dodatek urlopowy

Wynagrodzenie w rozumieniu artykułu 69 CAO zostaje powiększone jednocześnie o średni otrzymany dodatek za pracę w nienormowanym czasie pracy w okresie 52 tygodni poprzedzających miesiąc maj danego roku kalendarzowego.

## **Artykuł 11**

Płatny urlop

O ile to konieczne w odstępstwie od artykułu 64 i 65 CAO, na urlop, na dzień wolny wynikający ze skróconego wymiaru czasu pracy (ATV) i urlop okolicznościowy przysługuje 8 godzin dziennie.

## **Artykuł 12**

Test funkcjonowania postanowień

Niniejszy rozdział został wprowadzony w celu przetestowania jego postanowień. Po roku zastosowanie postanowień niniejszego rozdziału zostanie poddane ewaluacji.

[Wpisz tutaj]