

# CAO



Układ Zbiorowy Pracy  
(CAO - Collectieve  
Arbeidsovereenkomst)

Układ Zbiorowy Pracy  
dla Przedsiębiorstw Hurtowej  
Sprzedaży Warzyw i Owoców  
Okres: Od 1 stycznia do 31 grudnia 2021 r.

Niniejszy CAO dotyczy członków Stowarzyszenia GroentenFruit Huis, o ile podlegają oni zakresowi obowiązywania CAO, a także ich pracowników.

W wyniku uznania powszechnie obowiązującym większość postanowień niniejszego układu zbiorowego pracy stosuje się również odnośnie do wszystkich pracodawców i pracowników, którzy w momencie wprowadzania w życie lub w okresie powszechnego obowiązywania podlegają lub będą podlegać jego zakresowi obowiązywania.

Niektóre postanowienia pominięto na mocy wniosku o uznanie powszechnego obowiązywania. Postanowienia te są więc wiążące wyłącznie dla zorganizowanych pracodawców i ich pracowników.

Ponadto dzieje się również tak, że holenderskie Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej pomija postanowienia uznane za powszechnie obowiązujące. Również te postanowienia są wiążące wyłącznie dla zorganizowanych pracodawców i ich pracowników. Postanowieniami CAO, które ze względu na swój charakter nie kwalifikują się jako powszechnie obowiązujące, są np. przepisy dotyczące emerytur, reasekuracji udziału własnego pracodawców oraz przepisy niemające związku z pracą.

W przypadku niniejszego CAO we wniosku o uznanie za powszechnie obowiązujące pominięto art. 2, 4 ust. 2, art. 5 ust. 6a i 6b, art 8 lit. j), art. 9 ust. 2b (częściowo), art. 18 ust. 1 (częściowo), art. 19 ust. 3 (częściowo), art. 19 ust. 10 (częściowo), art. 20 ust. 1, art. 23 ust. 9, art. 26 ust. 1 (częściowo), art. 28 ust. 6b (częściowo), art. 29b ust. 1 (częściowo) i ust. 5, art. 31, art. 36 (częściowo), art. 38 ust. 1 (częściowo), art. 40 ust. 2 (częściowo), art. 41, art. 44 ust. 1a (częściowo), art. 46 ust. 2, art. 46 ust. 3 (częściowo), art. 46 ust. 7, art. 48 oraz załączniki II (częściowo), III (częściowo), IV (częściowo), VI, IX (częściowo), XI i XII (częściowo). Zakres, w jakim inne postanowienia również są wyłączone z uznania za powszechnie obowiązujące, będzie wynikał z rozpatrzenia odnośnego wniosku przez holenderskie Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

W decyzji dotyczącej powszechnego obowiązywania można znaleźć informację o tym, które postanowienia zostały uznane za powszechnie obowiązujące. Tego rodzaju decyzja jest publikowana przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej na stronie internetowej dyrekcji ds. obowiązków wykonawczych wynikających z ustawodawstwa dotyczącego warunków zatrudnienia oraz na stronach rządowych.

Decyzja o powszechnym obowiązywaniu wchodzi w życie w dniu następującym po dniu wydania holenderskiego Dziennika Ustaw, w którym ją opublikowano, lub w dniu określonym w decyzji i obowiązuje najpóźniej do końca obowiązywania układu zbiorowego pracy.



## Spis treści

**Jest to tłumaczenie części układu zbiorowego pracy (cao) dla Przedsiębiorstw Hurtowej Sprzedaży Warzyw i Owoców. Przetłumaczono najistotniejsze, najważniejsze części dla pracowników. W przypadku pytań dotyczących (stosowania) cao prosimy zwracać się do pracodawcy lub związku zawodowego.**

**W przypadku różnic w tekście i/lub jego interpretacji pomiędzy wersją tekstu cao w języku niderlandzkim a polskim, zawsze wiążące znaczenie ma wersja w języku niderlandzkim.**

|   |    |
|---|----|
| <b>Rozdział 1 - Ogólne postanowienia i obowiązki</b> .....                            | 6  |
| Art. 4. Ogólne obowiązki pracodawcy   |    |
| Art. 5. Ogólne obowiązki pracownika   |    |
| <b>Rozdział 2 - Umowa o pracę</b> .....   | 8  |
| Art. 6. Czas trwania umowy o pracę  |    |
| Art. 7. Okres próbny  |    |
| Art. 8. Wymogi formalne   |    |
| Art. 9. Zakończenie umowy o pracę   |    |
| <b>Rozdział 3 - Godziny pracy i organizacja pracy</b> .....                           | 12 |
| Art. 10. Godziny zmian  |    |
| Art. 11. Okno pracy i tabela dodatków   |    |
| Art. 12a. Dodatki z tytułu pracy w godzinach poza oknem pracy                         |    |
| Art. 12b. Odstępstwo od ustawy o równowadze na rynku pracy dla pracowników dorywczych |    |
| Art. 13. Praca w niepełnym wymiarze czasu   |    |
| Art. 14. Prawo decydowania o godzinach pracy  |    |
| Art. 15. Nadgodziny   |    |
| Art. 16. Wynagrodzenie z tytułu nadgodzin   |    |
| Art. 17. Dni świąteczne   |    |
| <b>Rozdział 4 - Klasyfikacja stanowisk i odnośne wynagrodzenia</b> .....              | 17 |
| Art. 18. Podział na grupy stanowisk   |    |
| Art. 19. Wynagrodzenie grup stanowisk od A do G                                       |    |
| Art. 20. Wynagrodzenie grup stanowisk H i I   |    |
| Art. 21. Podwyżka wynagrodzenia   |    |
| Art. 22. Wypłata wynagrodzenia  |    |
| <b>Rozdział 5 - Urlop wypoczynkowy i krótki urlop</b> .....                           | 20 |
| Art. 23. Czas trwania urlopu wypoczynkowego   |    |
| Art. 24. Prawa do urlopu wypoczynkowego w razie niezdolności do pracy lub wypadku     |    |
| Art. 25. Przepadek dni urlopu wypoczynkowego  |    |
| Art. 26. Dodatek urlopowy   |    |
| Art. 27. Krótki urlop z zachowaniem prawa do wynagrodzenia                            |    |

- Art. 28. Praca i opieka
- Art. 29a. Nie obowiązuje
- Art. 29b. Program dla seniorów

## Rozdział 6 - Niezdolność do pracy ..... 26

- Art. 32. Ciągłość wypłaty wynagrodzenia w razie niezdolności do pracy
- Art. 33. Zwrot z tytułu fizjoterapii

## Rozdział 7 - Dodatkowe postanowienia dla kierowców (niebędących operatorami wózków widłowych) ..... 28

- Art. 34. Dodatek z tytułu bezskodowej jazdy
- Art. 35. Zwrot kosztów związanych z wytycznymi dotyczącymi kwalifikacji kierowców
- Art. 36. Koszty pobytu
- Art. 37. Maksymalny czas pracy dla kierowców
- Art. 38. Nadgodziny w przypadku kierowców

## Rozdział 8 - Pozostałe postanowienia ..... 30

- Art. 39. Przeciwdziałanie dyskryminacji
- Art. 40. Ubezpieczenie uzupełniające WGA
- Art. 41. Fundusz emerytalny
- Art. 43. Zasiłek na wypadek śmierci
- Art. 45a. Szkolenia
- Art. 45b. Odprawa
- Art. 46. Udogodnienia dla związków zawodowych

## Załączniki

- Załącznik 1 - Siatka stanowisk referencyjnych Podręcznik stanowisk ORBA® ..... 33
- Załącznik 2 - Wynagrodzenie ..... 35
  - Wynagrodzenia brutto za miesiąc/ za tydzień/ za okres 4 tygodni/ za godzinę od 1 stycznia i od 1 czerwca 2021 r.
- Załącznik 3 - Przepisy przejściowe dotyczące wynagrodzenia dla grup stanowisk od A do G 43
- Załącznik 6 - Sytuacje awaryjne i krótki urlop opiekuńczy ..... 45
- Załącznik 7 - Ubezpieczenie uzupełniające WGA ..... 46
- Załącznik 10 - Opracowanie programu dla seniorów ..... 47
- Załącznik 11 - Protokół (zalecenia) ..... 50



## Układ zbiorowy pracy (CAO) dla handlu hurtowego warzyw i owoców Od 1 stycznia do 31 grudnia 2021 r.

### Pomiędzy

#### GroentenFruit Huis

Louis Pasteurlaan 6

Postbus 5007

2701 GA Zoetermeer

tel. 079 - 368 11 00

[info@groentenfruihuis.nl](mailto:info@groentenfruihuis.nl)

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

nizej nazywana **pierwsza strona**

a

#### CNV Vakmensen.nl (CNV)

Tiberdreef 4

3561 GG Utrecht

tel. 030 - 751 10 07

[cnvinfo@cnv.nl](mailto:cnvinfo@cnv.nl)

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

#### Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)

Hertogswetering 159

3543 AS Utrecht

tel. 088 - 368 03 68

[info@fnv.nl](mailto:info@fnv.nl)

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

#### Reformatorisch Maatschappelijke Unie van Werknemers (RMU)

Plesmanstraat 68

Postbus 900

3900 AX Veenendaal

tel. 031 - 854 30 30

[info@rmu.nu](mailto:info@rmu.nu)

[www.rmu.nu](http://www.rmu.nu)

nizej nazywani **każda jako druga strona**

**zawarto poniższy Układ Zbiorowy Pracy:**

## Ogólne postanowienia i obowiązki

### Artykuł 4. Ogólne obowiązki pracodawcy

1. W ramach realizacji swojej roli dobrego pracodawcy w czasie obowiązywania tego cao pracodawca stosuje ujęte w nim warunki zatrudnienia.
2. Pracodawca przekazuje pracownikowi egzemplarz tego układu zbiorowego pracy w chwili zatrudniania, ewentualnie w chwili wprowadzania zmian, przekazuje tekst wprowadzonych zmian.
3. Pracodawca powinien upewnić się, że mieszcząca się w Holandii agencja pracy tymczasowej, z którą współpracuje, ma certyfikat wydawany dla normy NEN 4400-1.
4. Pracodawca powinien upewnić się, że agencja pracy tymczasowej, która nie ma siedziby w Holandii i z którą współpracuje, spełnia porównywalne normy, jak te które stawiane są agencjom pracy tymczasowej z siedzibą w Holandii na podstawie tego cao.
5. Pracodawca wrywkowo sprawdzać będzie, czy agencja pracy tymczasowej, z którą współpracuje, regularnie wypłaca pensje i dokonuje potrąceń z wynagrodzenia pracowników tymczasowych, których udostępniono jego przedsiębiorstwu oraz czy agencja pracy tymczasowej w poprawny sposób dopełnia swoich zobowiązań z ustawy o ubezpieczeniach zdrowotnych.

### Artykuł 5. Ogólne obowiązki pracownika

1. Pracownik zachowuje się jak przystało na dobrego pracownika. Oznacza to m.in., że bierze pod uwagę interes firmy, nawet jeśli nie otrzymał takiego wyraźnego polecenia (art. 7:611 holenderskiego Kodeksu Cywilnego).
2. Pracownik wykonuje nałożone na niego obowiązki w możliwie najlepszy sposób, biorąc przy tym pod uwagę wszystkie udzielane mu wskazówki (art. 7:611 i 7:660 holenderskiego KC).
3. Jeżeli pracodawca w związku z niezdolnością pracownika do pracy może zgłosić roszczenie o odszkodowanie w stosunku do strony trzeciej lub kilku stron trzecich, pracownik dostarczy konieczne w tym celu informacje.

### *Praca na rzecz stron trzecich*

4. Pracownik nie ma obowiązku wykonywania pracy na rzecz innych przedsiębiorstw poza przedsiębiorstwem pracodawcy, chyba że w chwili zatrudniania uzgodniono inaczej.
5. W odstępstwie od ustępu 4 pracownik może zostać zobowiązany do wykonywania pracy na rzecz stron trzecich, jeżeli wspiera to jego proces reintegracji zawodowej w czasie choroby lub po niej.

6.

- a. Bez pisemnej zgody pracodawcy pracownikowi zabrania się wykonywania zarówno odpłatnej, jak i nieodpłatnej pracy na rzecz stron trzecich, jak i na własny rachunek.
- b. Pracownicy niepełnoetatowi w odstępstwie od artykułu 5 ustęp 6a nie muszą mieć pozwolenia na pracę na rzecz stron trzecich, jak i na własny rachunek, jednak muszą o nich poinformować pracodawcę. W związku z istotnym interesem pracodawca może zabronić wykonywania pracy na rzecz stron trzecich, jak i na własny rachunek w związku z przestrzeganiem między innymi Ustawy o czasie pracy, przepisów bezpieczeństwa (Arbo), zmniejszeniem elastyczności grafiku lub klauzulą o zakazie konkurencji. Ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy.

**Artykuł 6. Czas trwania umowy o pracę**

1. Umowa o pracę może zostać zawarta na czas określony lub nieokreślony. Jeżeli z umowy o pracę w wyraźny sposób nie wynika inaczej, zatrudnienie zawierane jest na czas nieokreślony.

*Umowa o pracę na czas określony*

2. Przyjmuje się, że umowa o pracę zawierana jest na czas określony wyłącznie, jeśli w wyraźny sposób określono w niej datę zakończenia, a także:
  - a. Umowa o pracę zawierana jest na okres kalendarzowy, który nie jest dłuższy niż 12 miesięcy.
  - b. Umowa o pracę zawierana jest na czas trwania określonej pracy lub projektu i w umowie ujęto, jaka obiektywnie definiowana okoliczność prowadzi do zakończenia umowy o pracę.
  - c. Umowa o pracę zawierana jest na czas trwania określonej sytuacji, jak np. nieobecność innego pracownika z powodu choroby lub urlopu i w umowie ujęto, jaka obiektywnie definiowana okoliczność prowadzi do zakończenia umowy o pracę.

W umowach o pracę na czas określony, jeżeli jest to możliwe, powinien być podawany moment zakończenia.

*Przejście z umowy na czas określony na czas nieokreślony*

3. Umowa o pracę na czas określony zmienia się w umowę o pracę na czas nieokreślony w poniższych sytuacjach:
  - a. Umowa o pracę zawierana jest na okres kalendarzowy, który jest dłuższy niż 12 miesięcy.
  - b. W chwili kiedy maksymalnie 3 następujące po sobie umowy o pracę trwały dłużej niż 24 miesiące (wraz z przerwami, które nie są dłuższe niż 6 miesięcy), umowa zmienia się w umowę na czas nieokreślony.
4. W odstępstwie od postanowień zawartych w art. 7:668a ust. 2 holenderskiego Kodeksu cywilnego, w odniesieniu do okresów, w których pracownik pracował na rzecz pracodawcy jako pracownik tymczasowy, przed rozpoczęciem zatrudnienia u pracodawcy, uznaje się to za jedną umowę o pracę na czas określony, jeśli i o ile przerwanie tego okresu nastąpiło wyłącznie wskutek niezdolności pracownika do pracy i związanego z tym rozwiązania umowy o pracę z agencją pracy tymczasowej, przy założeniu, że okres, o którym mowa w ust. 3b tego artykułu (wynoszący dwa lata), nie został przekroczony lub wciąż trwa.



## Artykuł 7. Okres próbny

Okres próbny uzgadniany jest na piśmie i wynosi:

- najwyżej dwa miesiące przy umowie o pracę na czas nieokreślony;
- najwyżej miesiąc przy umowie o pracę na czas określony dłuższy niż sześć miesięcy.

W przypadku umowy o pracę na czas określony 6 miesięcy lub krótszej okres próbny nie jest możliwy.

## Artykuł 8. Wymogi formalne

Umowa o pracę (patrz załącznik IV) zawierana i zmieniana jest na piśmie. Pracodawca dopilnowuje, aby najpóźniej w dniu zatrudnienia pracodawca i pracownik byli w posiadaniu podpisanej umowy o pracę. W przypadku zmian w umowie o pracę są one wprowadzane najpóźniej w dniu ich wejścia w życie.

Umowa o pracę zawiera w każdym razie:

- a. nazwę i adres oddziału pracodawcy, jak również stanowisko(-a) osoby (osób), która(-e) go reprezentuje(-ą);
- b. nazwisko, imiona i datę urodzenia pracownika;
- c. datę zatrudnienia;
- d. czas trwania, na jaki zawierana jest umowa o pracę: na czas określony lub nieokreślony;
- e. czas trwania ewentualnego okresu próbnego;
- f. czas pracy pracownika: zwyczajny tygodniowy czas pracy lub krótszy niż zwyczajny tygodniowy czas pracy;
- g. opis stanowiska, ewentualnie nazwa stanowiska;
- h. grupa stanowiskowa, do której zaszeregowany jest pracownik;
- i. pensja, którą przyznano pracownikowi na podstawie siatki płac według wieku, ewentualnie długości zatrudnienia, zgodnie z grupą, do której go zaszeregowano;
- j. informację, że obowiązuje cao.

## Artykuł 9. Zakończenie umowy o pracę

### *Zakończenie umowy o pracę na czas nieokreślony*

1. Przed wypowiedzeniem umowy o pracę pracownika, który nie jest jeszcze w wieku emerytalnym i którego zatrudniono na czas nieokreślony, pracodawcę i pracownika obowiązują ustawowe przepisy i poniższe odstępstwa:
  - a. Wypowiedzenie przez pracodawcę:  
Niezależnie od postanowień art. 7:677 i 678 holenderskiego Kodeksu Cywilnego pracodawca powinien uwzględnić poniższe terminy wypowiedzenia:
    - 1 miesiąc w przypadku umów o pracę, które w dniu wypowiedzenia trwały krócej niż pięć lat;
    - 2 miesiące w przypadku umów o pracę, które w dniu wypowiedzenia trwały od pięciu do dziesięciu lat;
    - 3 miesiące w przypadku umów o pracę, które w dniu wypowiedzenia trwały od dziesięciu do piętnastu lat;
    - 4 miesiące w przypadku umów o pracę, które w dniu wypowiedzenia trwały piętnaście lat lub dłużej.

### Wyjątek:

W przypadku pracownika, który 1 stycznia 1999 miał 45 lub więcej lat, okres wypowiedzenia przedłużany jest o tydzień za każdy rok stażu pracy, który miał miejsce po 45 roku życia i o maksymalnie 13 tygodni. Postanowienie to dotyczy pracownika, którego zatrudniono przed 1 stycznia 1999 i do chwili, kiedy pracownik zatrudniony jest u tego samego pracodawcy. Całkowity okres wypowiedzenia może wynosić dla tego pracownika najwyżej 26 tygodni.

- b. Wypowiedzenie przez pracownika:  
Niezależnie od postanowień art. 7:677 i 679 holenderskiego Kodeksu Cywilnego okres wypowiedzenia dla pracownika wynosi jeden miesiąc.
- c. Wypowiedzenie zarówno ze strony pracodawcy, jak i pracownika składane jest w chwili wypłaty pensji miesięcznej, a w przypadku pensji tygodniowej z końcem miesiąca. W przypadku wypłaty pensji co cztery tygodnie wypowiedzenie składane jest z końcem okresu czterotygodniowego.
- d. Zakazy wypowiedzania umowy:  
Pracodawca zobowiązany jest do uwzględnienia zakazów wypowiedzania umowy, które ujęto w artykule 7:670 holenderskiego KC.

### Zakończanie umowy o pracę na czas określony

2.

- a. Jeżeli umowę o pracę zawarto na czas określony 6 miesięcy lub dłużej, pracodawca powinien uwzględnić ustawowy okres zapowiedzi o długości co najmniej jednego miesiąca (artykuł 7:668 holenderskiego KC). Jeżeli pracodawca informuje, że chce kontynuować zatrudnienie, powinien wymienić warunki, na których chce kontynuować umowę o pracę. Jeżeli pracodawca nie zrobi tego w wymaganym terminie, pracownikowi należne jest wynagrodzenie odpowiadające wynagrodzeniu za okres takiego spóźnienia.
- b. Przed zakończeniem umowy o pracę z pracownikiem, którego zatrudniono na czas określony jednego roku, na pisemny wniosek pracownika, pracodawca najpóźniej do miesiąca przez zakończeniem umowy o pracę zobowiązany jest do zawiadomienia pracownika na piśmie, czy umowa o pracę zostanie przedłużona czy nie. Jeżeli po złożonym w wymaganym terminie wniosku pracownika, zawiadomienie wymienione w ustępie 2b nie zostanie czasowo dokonane, przyjmuje się, że umowa o pracę zostaje przedłużona na takich samych warunkach i na taki sam okres.
- c. Jeżeli umowa o pracę zawarta została na czas określony krótszy niż jeden rok, wygasa ona z mocy prawa w chwili upłynięcia danego określonego okresu.
- d. Umowa o pracę na czas określony może zostać wcześniej zakończona zarówno przez pracodawcę, jak i przez pracownika, pod warunkiem jednak, że przed jej rozpoczęciem uzgodniono taką możliwość na piśmie, i z uwzględnieniem okresu wypowiedzenia o długości jednego miesiąca oraz pozostałych przepisów w zakresie zwalniania pracowników.

### *Wiek emerytalny*

3. Umowa o pracę wygasa z mocy prawa ostatniego dnia okresu rozliczeniowego, w którym pracownik osiąga uprawnienia emerytalne.

### *Śmierć*

4. Umowa o pracę kończy się w chwili śmierci pracownika.

## Godziny pracy i organizacja pracy

### Artykuł 10. Godziny zmian

1. Zwyczajny średni czas pracy wynosi 38 godzin na tydzień, przy czym pracownikowi przysługuje prawo do co najmniej trzech godzin pracy dziennie.
2. Przez czas pracy rozumie się czas, w którym pracownik wykonuje swoje czynności na zlecenie pracodawcy i który trwa od chwili rozpoczęcia zmiany do chwili zakończenia zmiany, ewentualnie między godziną zaczęcia zmiany na jednym stanowisku pracy, a godziną jej ponownego podjęcia i zakończenia na innym stanowisku pracy.

Jeżeli w czasie zmiany korzysta się z przerw, są one odliczane od czasu pracy i wynoszą maksymalnie 1,5 godziny dziennie i 7,5 godziny tygodniowo. Jeżeli czas pracy nie jest przerywany na stanowisku pracy, można przyjąć, że wykorzystano maksymalny odliczany wymiar przerwy, chyba że udowodnione zostanie coś innego.

Przez stanowisko pracy rozumie się: miejsce, w którym pracownik zazwyczaj wykonuje swoją pracę lub miejsce, w którym przedsiębiorstwo ma swój warsztat, ewentualnie przechowuje lub powinno przechowywać pojazd.

### Elastyczny czas pracy - godziny zwyczajne

3.
  - a. Pracodawca może wprowadzić elastyczny czas pracy poprzez:
    - sporządzenie na okres maksymalnie trzech miesięcy schematu godzin zwyczajnych, obejmującego pracowników zatrudnionych w wymiarze co najmniej 36 godzin tygodniowo i maksymalnie 40 godzin tygodniowo.
    - sporządzenie na okres sześciu miesięcy schematu godzin zwyczajnych w wymiarze nie mniej niż 34 godziny i nie więcej niż 42 godziny tygodniowo przy założeniu pięciodniowego tygodnia pracy.
  - b. Średni czas pracy w takim okresie od trzech do sześciu miesięcy powinien wynosić 38 godzin tygodniowo.
  - c. Schemat podziału zwyczajnych godzin pracy w okresie trzech lub sześciu miesięcy ogłaszany jest na grafiku z wyprzedzeniem co najmniej jednego okresu rozliczeniowego.
4. Ten artykuł obowiązuje wyłącznie pracownika, którego zaszeregowano do jednej z wymienionych w artykule 18 grup stanowiskowych od A do G.

### Artykuł 11. Okno pracy i tabela dodatków

1. W stosunku do pracowników zaszeregowanych do grupy stanowiskowej od A do G, z wyłączeniem kierowców niebędących operatorami wózków widłowych, obowiązują poniższe okno pracy i dodatki:

|  | <b>poniedziałek do piątku</b> | <b>sobota</b> | <b>niedziela</b> |
|--|-------------------------------|---------------|------------------|
| <b>od g. 00:00</b><br><b>od g. 06:00</b>                       | 40%                           | 40%           | 100%             |
| <b>od g. 06:00</b><br><b>od g. 15:00</b><br><b>od g. 19:00</b> | 0%                            | 0%            |                  |
| <b>od g. 19:00</b><br><b>od g. 23:00</b>                       | 25%                           | 25%           |                  |
| <b>od g. 23:00</b><br><b>24,00</b><br><b>godziny</b>           | 40%                           | 100%          | 40%              |

Kierowcy niebędący operatorami wózków widłowych mają prawo do dodatku za pracę w niedzielę (dodatki za pracę w poniedziałki do soboty nie obowiązują).

Zwyczajowy codzienny czas pracy, czyli okno pracy, trwa od poniedziałku do piątku w godzinach od 06:00 do 19:00, a w soboty od 06:00 do 15:00. W przypadku hurtowni mieszczących się przy rynkach hurtowych, z których klienci sami odbierają towar, powyższe okno pracy rozpoczyna się o 05:00, a nie o 06:00 (od poniedziałku do soboty).

- Jeżeli jest to możliwe, czas pracy dzielony jest w taki sposób, aby wykonywanie pracy w niedzielę nie było konieczne. Jeżeli praca wykonywana jest w niedzielę, uwzględnić należy postanowienia Ustawy o czasie pracy.
- Jeżeli w ocenie pracodawcy jest to konieczne w związku z sytuacją w firmie, jest on uprawniony do zlecenia pracy w ramach godzin zwyczajnych w sobotę, przez co rozumie się, że pracownik z grup stanowiskowych A i B ma co najmniej 26 wolnych sobót w roku. Jeżeli charakter pory roku i firmy sprawia, że jest to konieczne, w porozumieniu z pracownikiem pracodawca może pracę pracownika z grup stanowiskowych od C do G w taki sposób planować w grafiku, że pracuje on maksymalnie 35 sobót w roku.
- Artykuł ten obowiązuje wyłącznie pracownika, którego zaszerogowano do jednej z wymienionych w artykule 18 grup stanowiskowych od A do G. Nie obowiązuje ona kierowców niebędących operatorami wózków widłowych, z wyłączeniem dodatków za godziny przepracowane w sobotę, zgodnie z tym co ujęto w artykule 11 ustęp 1.

### Artykuł 12a. Dodatki z tytułu pracy w godzinach poza oknem pracy

1. Za pracę w godzinach poza oknem pracy obowiązują dodatki ujęte w artykule 11 ustęp 1.
2. Jeżeli sobota wypada w pięciodniowym tygodniu pracy lub jeżeli praca wykonywana jest tylko w sobotę, dodatek za pracę poza oknem pracy nie obowiązuje od g. 15:00 do 19:00.
3. Za pracę w niedzielę obowiązuje dodatek w wysokości 100%, z wyłączeniem pracy pomiędzy g. 23:00 a 24:00. Tu obowiązuje dodatek w wysokości 40%.
4. W przypadku strukturalnego zmieniania zmian dodatki za godziny przepracowane poza oknem pracy uwzględniane są przy obliczaniu:
  1. dodatku urlopowego.
  2. wysokości kontynuacji wypłaty wynagrodzenia w przypadku niezdolności do pracy w okresie pierwszych sześciu miesięcy na podstawie średniej z minionych 52 tygodni.
  3. podstawy emerytury.

Przez „strukturalne zmienianie zmian” rozumie się strukturalne wykonywanie pracy w zmiennym systemie zgodnie z grafikiem zmian. Chodzi tu o przynajmniej o dwie zmiany na dobę w ciągu pięciu dni na tydzień lub 10 dni na dwa tygodnie. Pomiedzy godzinami rozpoczęcia dwóch zmian powinno być co najmniej 8 godzin.

5. Ten artykuł obowiązuje wyłącznie pracownika, którego zaszeregowano do jednej z wymienionych w artykule 18 grup stanowiskowych od A do G, z wyłączeniem kierowcy niebędącego operatorem wózka widłowego.

### Artykuł 12b. Odstępstwo od ustawy o równowadze na rynku pracy dla pracowników dorywczych

W ramach wprowadzania Ustawy o zrównoważonym rynku pracy z 1 stycznia 2020 termin wzywania pracowników na wezwanie do 31 grudnia 2021 skrócony zostaje do 24 godzin.

### Artykuł 13. Praca w niepełnym wymiarze czasu

1. W przypadku uzgodnienia tygodniowego czasu pracy w wymiarze krótszym niż zwyczajny (patrz art. 10 ustęp 1), warunki zatrudnienia wpływające z tej umowy obowiązują w sposób proporcjonalny- odpowiednio do liczby godzin na tydzień.
2. Pracownik niepełnoetatowy za godziny dodatkowe, powyżej uzgodnionej liczby godzin tygodniowo do maksymalnie wymiaru pełnego etatu ma prawo do urlopu, dodatku urlopowego i kontynuacji wypłaty wynagrodzenia w przypadku niezdolności do pracy (kontynuacja wypłaty wynagrodzenia w przypadku niezdolności do pracy w okresie pierwszych sześciu miesięcy na podstawie średniej z poprzedzających 52 tygodniach).
3. Jeżeli pracownicy z tygodniowym czasem pracy krótszym niż zwyczajny czas pracy regularnie przekraczają obowiązujący ich czas pracy, w porozumieniu z takim pracownikiem umowa o pracę jest zmieniana z uwzględnieniem Ustawy o elastycznym rynku pracy.

4. Wniosek pracownika o zmniejszenie wymiaru czasu pracy co do zasady honorowany jest przez pracodawcę, chyba że ze względu na istotny interes firmy lub usług nie można tego od pracodawcy oczekiwać.

#### Artykuł 14. Prawo decydowania o godzinach pracy

W przypadku istotnej zmiany istniejących godzin pracy pracodawca musi mieć zgodę rady pracowników lub jeżeli jej nie ma, co najmniej 75% pracowników danej części przedsiębiorstwa. Ten artykuł obowiązuje wyłącznie pracownika, którego zaszeregowano do jednej z wymienionych w artykule 18 grup stanowiskowych od A do G.

#### Artykuł 15. Nadgodziny

1. Z wyłączeniem kierowców transportu międzynarodowego liczba nadgodzin obliczana jest na miesiąc (ewentualnie okres czterech tygodni) przy założeniu zwyczajnego czasu pracy 38 godzin tygodniowo. Przyjmuje się, że nadgodziny te powstały, jeśli przekroczenie spowodowane jest przez pracę nałożoną przez pracodawcę lub w jego imieniu.
2. Godziny przepracowane w niedziele i święta nie są wliczane do nadgodzin zaistniałych w danym miesiącu (ewentualnie w okresie czterech tygodni).
3.
  - a. Pracownik w wieku 50 lat lub starszy nie może zostać przez pracodawcę zobowiązany do nadgodzin.
  - b. Pracownika nie można zobowiązać do wykonywania nadgodzin w ramach zmiany nocnej.
4. Pracownika nie można zobowiązać do więcej niż 208 nadgodzin w roku, ewentualnie do więcej niż 80 w ciągu kwartału. Jeżeli pracownik ma więcej niż 20 nadgodzin w okresie 4 tygodni, pracodawca dokonuje zgłoszenia do Komisji Stałej, o której mowa w artykule 44, liczby godzin, o które przekroczone takie 20 godzin.
5. W przypadku elastycznego czasu pracy, zgodnie z artykułem 10 ustęp 3a przez nadgodziny rozumie się godziny, które przepracowano nad liczbę godzin w uprzednio sporządzonym grafiku pracy.
6. Ten artykuł obowiązuje wyłącznie pracownika, którego zaszeregowano do jednej z wymienionych w artykule 18 grup stanowiskowych od A do G.

#### Artykuł 16. Wynagrodzenie z tytułu nadgodzin

Wynagrodzenie za nadgodziny może wyglądać w jeden z poniższych sposobów:

1. Preferowane jest oddawanie nadgodzin jako czasu wolnego z uwzględnieniem dodatków, o których mowa w ustępie 2 tego artykułu, chyba że pracodawca i pracownik ustalają, że wolą wypłatę za nadgodziny i dodatki w gotówce. Pracodawca ustala z pracownikiem czas, w którym wykorzystuje on takie godziny wolnego. Jeżeli taki czas wolny nie zostanie wykorzystany przed końcem pierwszego kwartału następnego roku, wynagrodzenie za nadgodziny wypłacane jest w gotówce.

W umowie o pracę lub regulaminie firmy możliwe jest zapisanie maksymalnej liczby nadgodzin, która oddawana jest jako czas wolny. Większość nadgodzin wypłacana jest w gotówce.

2. Z wyłączeniem kierowców niebędących operatorami wózków widłowych obowiązuje jednolity dodatek za nadgodziny w wysokości 35%.
3. Ten artykuł obowiązuje wyłącznie pracownika, którego zaszeregowano do jednej z wymienionych w artykule 18 grup stanowiskowych od A do G.

### Artykuł 17. Dni świąteczne

1. Obowiązujące dni świąteczne: Nowy Rok, pierwszy i drugi dzień Wielkanocy, Dzień Króla, Dzień Wniebowzięcia, pierwszy i drugi dzień Zielonych Świątków, pierwszy i drugi dzień Bożego Narodzenia.
2. Pracownik nie jest zobowiązany do wykonywania pracy w dni świąteczne, chyba że wykonanie jakiś czynności jest konieczne.
3. Pracownik zachowuje do prawo do wynagrodzenia za dni świąteczne, w przypadku jeżeli taki dzień byłby dla pracownika zwykłym dniem pracy.
4. Jeżeli pracownik musi pracować w dzień świąteczny, który wypada w dzień inny niż niedziela, przepracowane godziny wynagradzane są według 100% stawki, a pracownik zyskuje prawo do zastępczych godzin wolnego.
5. Jeżeli pracownik musi pracować w dzień świąteczny, który wypada w niedzielę, przepracowane godziny wynagradzane są według 200% stawki, a pracownik zyskuje prawo do zastępczych godzin wolnego.
6. Jeżeli za godziny przepracowane w dzień świąteczny obowiązuje zarówno dodatek za pracę w niezwyčajnych godzinach, jak i dodatek za dni świąteczne, wypłacany jest wyłącznie dodatek za dni świąteczne.
7. W związku z obchodzeniem dni pamięci, takich jak np. dni dziękczynienia, dni świąteczne w innych religiach, jak również pierwszy maja, pracownik uprawniony jest do korzystania z urlopu, ewentualnie urlopu bezpłatnego.



## Klasyfikacja stanowisk i odnośne wynagrodzenia

### Artykuł 18. Podział na grupy stanowisk

1. Zgodnie z Podręcznikiem stanowisk dla handlu hurtowego warzyw i owoców (2020, data wejścia w życie 1 stycznia 2021 r.) pracownik zostaje zaszeregowany do grupy stanowisk na podstawie metody ORBA®. Siatka stanowisk referencyjnych i podział na grupy stanowisk od A do I znajduje się w załączniku I do niniejszego CAO.
2. O zmianie grupy stanowiskowej pracownik informowany jest na piśmie (patrz załącznik V).

### Artykuł 19. Wynagrodzenie grup stanowisk od A do G

1. Pracownikowi zaszeregowanemu do grup stanowiskowych od A do G przyznawana jest pensja na podstawie siatki płac ujętej w załączniku II. Takie pensje stanowiskowe obowiązują za czynności wykonywane w zwyczajnym czasie pracy.
2. Pracownik otrzymuje pisemne zawiadomienie o grupie stanowiskowej oraz siatkę płac, do której zaszeregowano jego oraz jego pensję.
3. Jeśli pracownik wyraża sprzeciw wobec opisu stanowiska lub klasyfikacji swojego stanowiska, może skorzystać z procedury odwoławczej, o której mowa w Podręczniku stanowisk dla handlu hurtowego warzyw i owoców (2020, data wejścia w życie 1 stycznia 2021 r.) oraz w broszurze „Wprowadzenie do Podręcznika stanowisk dla handlu hurtowego warzyw i owoców dla pracowników (i pracodawców)” (2020).
4. Każdy pracownik, który przechodzi do sektora i ma już odpowiednią wiedzę i doświadczenie zaszeregowany zostaje do siatki na poziomie obowiązującym dla nowo zatrudnionych.
5.
  - a. Ustalenie wysokości pensji pracownika **do i w 20 roku życia** odbywa się raz w roku w dniu, w którym ma on urodziny i odpowiednio do wieku danego pracownika oraz grupy stanowiskowej od A do C po przepracowaniu pełnego roku w takiej samej grupie stanowiskowej. Osoby w wieku 20 lat po przepracowaniu jednego roku w takiej samej grupie stanowiskowej otrzymują dodatek za doświadczenie, a po dwóch latach drugi dodatek za doświadczenie.
  - b. Ustalenie wysokości pensji pracownika w wieku **21 lat** ma miejsce raz w roku w dniu, w którym kończy on 21 lat.
  - c. Ustalenie wysokości pensji pracownika **starszego niż 21 lat** oraz pracownika, który przeszedł do siatki na poziomie obowiązującym dla nowo zatrudnionych odbywa się raz w roku 1 stycznia, z uwzględnieniem liczby pełnych lat, które pracownik przepracował po ukończeniu 21 roku życia w grupie stanowiskowej, aż do osiągnięcia maksymalnej liczby lat doświadczenia zawodowego w danej grupie.

6. Jeżeli u pracodawcy stosowana jest zatwierdzona przez Radę Pracowników (OR) metodyka oceny (zgodnie z Ustawą o radach pracowników, art. 27 ustęp 1G), w przypadku niedostatecznych wyników pracy zgodnie z ustępem 5 okresowe podwyższenie można wstrzymać. O niedostatecznych wynikach pracy można mówić, jeżeli zostaje ono stwierdzone podczas co najmniej dwóch rozmów oceniających (zaraportowanych na piśmie) w ciągu jednego roku kalendarzowego.

Jeżeli w przedsiębiorstwie nie ma Rady Pracowników możliwe jest wyłącznie skorzystanie z możliwości nieprzyznania okresowego podwyższenia z powodu niedostatecznych wyników pracy, jeżeli metoda oceny zatwierdzona została przez Komisję Stałą, zgodnie z tym, co ujęto w art. 44 CAO.

7. W odstępstwie do ustępu 5 pracownik, który w pierwszej połowie roku kalendarzowego kończy 21 lat, pierwsze podwyższenie pensji otrzymuje następującego po tym 1 stycznia.
8. W chwili zaszeregowania pracownika powyżej 20 roku życia do wyższych grup stanowiskowych, obowiązuje kwota wyższego poziomu siatki płacy, która jest następną w kolejności po kwocie, która była stosowana poprzednio. Pracownikowi przyznawana jest liczba lat doświadczenia zawodowego, która odpowiada danej kwocie.
9. Pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek wartościujący do maksymalnej wysokości 10% pensji zgodnie z siatką płac w załączniku II.
10. Wraz z wejściem w życie nowego podręcznika stanowisk ORBA z dniem 1 stycznia 2021 r. dla pracownika, który był zatrudniony przez pracodawcę przed 1 stycznia 2021 r., przewidziano przepisy przejściowe zawarte w załączniku III.
11. Ten artykuł obowiązuje wyłącznie pracownika, którego zaszeregowano do jednej z wymienionych w artykule 18 grup stanowiskowych od A do G.

#### Artykuł 20. Wynagrodzenie grup stanowisk H i I

1. 1 marca 2007 dodano grupy stanowiskowe H i I.
2. W grupach stanowiskowych H i I ustalono pensję minimalną, a dla osób z dziesięcioma latami doświadczenia zawodowego pensję maksymalną, zgodnie z tym, co ujęto w załączniku II.
3.
  - a. Jeżeli każdego roku z pracownikiem przeprowadzana jest rozmowa oceniająca, podczas której omawiane są perspektywy dalszej kariery, jak również życzenia i możliwości dotyczące wykształcenia, zaszeregowanie do grup H i I odbywa się na podstawie uzgodnień dokonanych między pracodawcą a pracownikiem.
  - b. Okresowe podwyższenie w grupach H i I jest zależne od otrzymanej oceny. Norma dla zależnego od oceny okresowego podwyższenia przy prawidłowych lub dobrych wynikach pracy w H wynosi co najmniej 2,5%, a w I co najmniej 2,8% na rok doświadczenia zawodowego, wychodząc od pensji w środku siatki płac. Okresowe

podwyższenie nie obowiązuje, jeżeli wyniki pracy pracownika były wyraźnie niezadowolające.

4. Jeżeli pracodawca nie ma systemu oceny i/lub zaniedbuje, aby co najmniej raz w roku przeprowadzić rozmowę oceniającą z pracownikiem w grupie H lub I pracownikowi przysługuje prawo do okresowego podwyższenia pensji na podstawie lat doświadczenia zawodowego. Podwyższenie pensji wynosi jedną dziesiątą różnicy pomiędzy maksymalną a minimalną kwotą pensji w grupie H lub I, aż do osiągnięcia maksymalnej liczby 10 lat doświadczenia zawodowego w grupie.
5.
  - a. Artykuły 10 (zwyczajny czas pracy), 12a (dopłaty za pracę w godzinach poza oknem dziennym), 15 (nadgodziny) i 16 (wynagradzanie za nadgodziny) nie obowiązują pracownika zaszeregowanego do grupy stanowiskowej H i I.
  - b. W przypadku pracowników zaszeregowanych do grup stanowiskowych H i I, zatrudnionych przed 1 marca 2007, nie przewidziano regulacji przejściowych. Stosowane są istniejące warunki zatrudnienia.

#### Artykuł 21. Podwyżka wynagrodzenia

1. Siatki wynagrodzeń od A do I oraz faktycznie wypłacane wynagrodzenia pracowników w grupach stanowisk od A do I zostaną podwyższone o 1,5% od 1 czerwca 2021 r.
2. Pracownicy wykraczający poza siatkę wynagrodzeń, tj. pracownicy niesklasyfikowani w grupach stanowisk od A do I, mają prawo do strukturalnej podwyżki procentowej wynagrodzenia w wysokości co najmniej połowy procentowej podwyżki określonej w ust. 1.
3. Jeśli pracownik wykraczający poza siatkę wynagrodzeń jest uprawniony do udziału w programie podziału zysku, tantiem lub premii obrotowej, strukturalna podwyżka wynagrodzenia zgodnie z ust. 1 może zostać potrącona z rocznego podziału zysku/ tantiem/ premii obrotowej.

#### Artykuł 22. Wypłata wynagrodzenia

1. Wypłata pensji następuje co tydzień, co cztery tygodniu lub co miesiąc.
2. Razem z wypłatą pensji pracownikowi należy przekazać pisemną specyfikację, na której ujęto poniższe dane:
  - a. nazwisko pracownika;
  - b. okres, którego dotyczy wypłata;
  - c. kwota pensji brutto, wraz z rozpiską na poszczególne elementy stałe (wykształcenie/ dodatki, nadgodziny i inne wynagrodzenia);
  - d. specyfikacja potrąceń ustawowych i innych;
  - e. kwota netto do wypłaty;
  - f. sposób płatności.

## Urlop wypoczynkowy i krótki urlop

### Artykuł 23. Czas trwania urlopu wypoczynkowego

1. Rok urlopowy trwa od 1 maja do 30 kwietnia.
2. Pracownikowi przysługuje łącznie 197,6 płatnych godzin urlopu w roku. Są to 152 godziny ustawowego urlopu (tj. 20 dni razy 7,6 godzin) oraz 45,6 godzin urlopu ponadustawowego (tj. 6 dni).  
Podczas urlopu wynagrodzenie wypłacane jest zgodnie z postanowieniami artykułu 7:639 holenderskiego KC (pensja i dodatki strukturalne).
3. Pracownik, który w chwili rozpoczęcia (przyjętego u pracodawcy) roku urlopowego / roku kalendarzowego jest w poniższym wieku lub ma liczbę lat doświadczenia zawodowego, przy zatrudnieniu na pełny etat otrzymuje wydłużenie o urlop ponadustawowy, o którym mowa w ustępie 2, tj.:
  - 7,6 godzin (tj. 1 dzień) dodatkowego urlopu dla pracowników w wieku 50 lat i starszych lub którzy nieprzerwanie przepracowali 15 lat u tego samego pracodawcy lub;
  - 15,2 godzin (tj. 2 dni) dodatkowego urlopu dla pracowników, którzy nieprzerwanie przepracowali 25 lat u tego samego pracodawcy lub;
  - 22,8 godzin (tj. 3 dni) dodatkowego urlopu dla pracowników w wieku 55 lat i starszych lub którzy nieprzerwanie przepracowali 40 lat u tego samego pracodawcy lub;
  - 38 godzin (tj. pięć dni) dodatkowego urlopu dla pracowników w wieku 60 lat lub;
  - 53,2 godziny (tj. siedem dni) dodatkowego urlopu dla pracowników w wieku 61 lat i starszych.
4. Wyłącznie w sytuacji zakańczania umowy o pracę nie jest możliwa zamiana prawa do urlopu na wypłatę w gotówce, nie dotyczy to tylko ponadustawowych dni urlopu.
5. Jeżeli pracownik zatrudniony zostaje, ewentualnie kończy zatrudnienie, w ciągu roku urlopowego przysługuje mu prawo do proporcjonalnej liczby godzin urlopu.
6. Korzystanie z urlopu ustalane jest w porozumieniu z pracodawcą. Za obopólną zgodą możliwe jest wykorzystanie co najmniej 114 nieprzerwanych godzin urlopu (tj. 15 dni).
7. Pracodawca uprawniony jest, aby każdego roku, najpóźniej do 31 stycznia, wskazać dni urlopu zbiorowego, może być ich maksymalnie 3 w roku kalendarzowym.
8. W czasie ustawowego okresu wypowiedzenia nie jest możliwe korzystanie z urlopu, chyba że pracownik wyraźnie o to prosi i nie stoi to w sprzeczności z interesem firmy.
9. W czasie urlopu pracownik nie może wykonywać pracy zarobkowej na rzecz stron trzecich, niezależnie od jej rodzaju, równocześnie pracodawca nie może zlecać pracy pracownikowi,

który jest na urlopie u innego pracodawcy, niezależnie od branży, w której pracuje pracownik.

10. 45,6 godzin ponadustawowego urlopu z ustępu 2 pracownik może zaoszczędzić na dłuższy urlop (tj. sześć dni). W odstępie od ustępu 2 pracownik może raz na pięć lat mieć dłuższy urlop- o długości maksymalnie sześciu tygodni kalendarzowych. Pracownik powinien co najmniej sześć miesięcy wcześniej ustalić z pracodawcą, kiedy możliwe jest skorzystanie z takiej możliwości dłuższego urlopu.

#### Artykuł 24. Prawa do urlopu wypoczynkowego w razie niezdolności do pracy lub wypadku

1. Pracownik, który w wyniku choroby lub wypadku jest niezdolny do pracy, zachowuje prawo do przysługujących mu godzin urlopu, z uwzględnieniem artykułu 25.
2. Pracownik, który podczas urlopu staje się niezdolny do pracy, zachowuje prawo do urlopu za dzień, w którym nastąpiła taka niezdolność do pracy i za który przysługuje mu prawo do wypłaty wynagrodzenia- wliczając w to ewentualne dni oczekiwania- pod warunkiem jednak, że pracodawca został zawiadomiony w chwili rozpoczęcia niezdolności do pracy. Pracodawca i pracownik mogą uzgodnić, że dokonywane jest potrącenie ponadustawowych dni urlopu.
3. Pracownikowi, który w wyniku choroby lub wypadku jest częściowo lub **całkowicie** niezdolny do pracy, za cały okres niezdolności do pracy naliczane są godziny urlopu (zarówno ustawowego, jak i ponadustawowego).

#### Artykuł 25. Przepadek dni urlopu wypoczynkowego

##### *Należne godziny urlopu*

Niezależnie od pozostałych postanowień Księgi 7 Kodeksu Cywilnego, prawo do roszczeń o ustawowe godziny urlopu wygasa po upływie trzech lat od ostatniego dnia roku kalendarzowego, w którym ono powstało. Podczas wykorzystywania dni urlopu przyjmuje się, że dni, które wygasają jako pierwsze, wykorzystywane są w pierwszej kolejności.

Niezależnie od pozostałych postanowień Księgi 7 Kodeksu Cywilnego, prawo do roszczeń o ponadustawowe godziny urlopu przedawnia się po upływie pięciu lat od ostatniego dnia roku kalendarzowego, w którym ono powstało. Podczas wykorzystywania dni urlopu przyjmuje się, że dni, które przedawniają się jako pierwsze, wykorzystywane są w pierwszej kolejności.

#### Artykuł 26. Dodatek urlopowy

1. Pracownikowi przysługuje prawo do dodatku urlopowego, który wypłacany jest w okresie od 1 maja do 1 lipca. Dodatek urlopowy wynosi 8% z uzgodnionego stałego wynagrodzenia rocznego za uzgodniony czas pracy. Pracodawca zobowiązany jest do trzymania się postanowień artykułu 16 ustęp 2 Ustawy o Płacy Minimalnej i minimalnym dodatku urlopowym.

Minimalny dodatek urlopowy dla pracowników w wieku 21 lat i starszych na 1 kwietnia 2020 wynosi 1 293,94 € brutto. W przypadku pracowników poniżej 21 roku życia wyżej podane minimum jest o 10% niższe z każdym rokiem życia.

2. Pracownikowi, z którym umowa o pracę jest zakańczana za każdy pełny miesiąc trwania umowy o pracę i za który jeszcze nie wypłacono dodatku urlopowego wypłacana jest 1/12 dodatku urlopowego, o którym mowa w ustępie pierwszym tego artykułu.

### Artykuł 27. Krótki urlop z zachowaniem prawa do wynagrodzenia

1. W przypadku krótkiego zwolnienia, pod warunkiem, że jest ono konieczne podczas zmiany i czasowo zawiadomiono o nim pracodawcę, pensja wypłacana jest w poniższych przypadkach, jeżeli urlop dotyczy pogrzebu, ślubu i udziału w innych uroczystościach:
  - a. zgłoszenie ślubu pracownika: 1 dzień;
  - b. ślub lub rejestracja partnerstwa pracownika: 2 dni;
  - c. ślub rodziców, teściów, rodzeństwa, szwagra lub szwagierki, własnych lub przysposobionych dzieci pracownika: 1 dzień;
  - d. 25 lub 40 rocznica ślubu pracownika: 1 dzień;
  - e. 50 rocznica ślubu rodziców, teściów lub dziadków pracownika: 1 dzień;
  - f. śmierć małżonki(-ka), dziecka lub rodzica pracownika: od dnia śmierci do dnia pogrzebu i nie mniej niż 3 dni, ewentualnie wraz z niedzielą;
  - g. śmierć wnuka, śmierć teściów lub dziadków pracownika: 1 dzień;
  - h. śmierć dzieci współmałżonka(-ki), brata, siostry, szwagra lub szwagierki pracownika: 1 dzień;
  - i. poród małżonki pracownika;
  - j. 25 i 40-lecie pracy pracownika: 1 dzień;
  - k. udział w egzaminie zawodowym w ramach akredytowanego przez branżę kursu: przynajmniej czas, który jest na niego konieczny i co najmniej 1 dzień;
  - l. konieczna wizyta u lekarza, którą - z wyłączeniem przypadków nagłych - zakomunikowano pracodawcy: maksymalnie 2 godziny lub jeżeli konieczne jest dłuższe zwolnienie, czas, który określa pracodawca na podstawie miejscowych okoliczności;
  - m. poszukiwanie nowej pracy po wypowiedzeniu zatrudnienia przez pracodawcę, jeżeli pracownik nieprzerwanie pracował w przedsiębiorstwie przez co najmniej 6 tygodni poprzedzających wypowiedzenie: 5 następujących po sobie lub osobnych godzin;
  - n. dopełnienie nałożonego przez władze państwowe zobowiązania, bez wynagrodzenia: rzeczywiście konieczny czas jednak nie więcej niż 4 godziny;
  - o. udział w zgromadzeniu wspólników, ewentualnie zgromadzeniu organu zarządzającego organizacji związkowej, jak również udział w szkoleniach i kursach, na które pracownik został zaproszony przez organizację, do maksymalnie 5 dni na rok kalendarzowy, jednak wyłącznie jeżeli pracownik należy do jednego z wyższych organów organizacji związkowej lub jest delegatem działu.  
Przez wyższe organy organizacji związkowej rozumie się: zgromadzenia wspólników, rady federacji, ewentualnie rady związkowej, krajowe zarządy i komisje cao;
  - p. przeprowadzka pracownika: maksymalnie 1 dzień na rok;
  - q. udział w kursach lub szkoleniach, które powiązane są z czynnościami pracownika, maksymalnie do sześciu dni na rok kalendarzowy.

2. W ostatnim roku przed emeryturą pracodawca umożliwi pracownikowi wykorzystanie 5 dodatkowych płatnych dni urlopu w celu udziału w kursach, przygotowujących do nadchodzącej emerytury.
3. Jeżeli pracodawca wie, że pracownik żyje w wieloletnim związku, artykuł ten obowiązuje w stosunku do takiego związku tak samo, jak w stosunku do małżeństwa.

## Artykuł 28. Praca i opieka

### *Urlop z powodu nieszczęśliwych zdarzeń (patrz wyjaśnienia w Załączniku VI)*

1. Pracownikowi przysługuje prawo do krótkiego, rozsądnie obliczonego urlopu z powodu nieszczęśliwych zdarzeń, tj. w chwili wyjątkowej sytuacji osobistej lub w związku z nieprzewidzianymi okolicznościami, które sprawiają, że pracownik musi bezzwłocznie zadziałać i nie jest to możliwe w czasie poza pracą.

Urlop z powodu nieszczęśliwych zdarzeń jest płatny, pod warunkiem że pracownik poda pracodawcy powód nieobecności wraz z przewidywanym jej czasem.

### *Krótki urlop opiekuńczy (patrz wyjaśnienia w Załączniku VI)*

2. Przez krótki urlop opiekuńczy rozumie się:
  - Urlop z powodu opieki koniecznej w związku z chorobą:
    - a. Małżonka(-ki) lub zarejestrowanego/-nej partnera/-rki, z którym/-rą mieszka.
    - b. Dziecka (przysposobionego), z którym mieszka i którego jest rodzicem lub dziecka, z którym mieszka, którego rodzicem jest osoba wymieniona w podpunkcie a).
    - c. Krewnego/-nej pierwszego lub drugiego stopnia.
    - d. Domownika pracownika.
    - e. Osoby, z którą pracownik ma inną relację społeczną.
  - Urlop z powodu żałoby po śmierci bliskiej osoby.

W czasie krótkiego urlopu opiekuńczego przez maksymalnie dziesięć dni pensja wypłacana jest w wysokości 90%, pod warunkiem że:

- Krótki urlop opiekuńczy nie jest sprzeczny z interesem firmy.
- Pracownik czasowo i uprzednio do krótkiego urlopu opiekuńczego złożył odpowiedni wniosek.

### *Urlop wolontariacki*

3. Pracownikowi przysługuje prawo do maksymalnie pięciu dni urlopu wolontariackiego w roku. W czasie jego trwania wypłacane jest 50% pensji, pod warunkiem że:
  - pracownik aktywnie działa w stowarzyszeniu o krajowym zasięgu i istotnym społecznym znaczeniu oraz
  - stowarzyszenie to ma struktury zarówno na poziomie centralnym, jak i lokalnym oraz
  - organizuje ono istotne szkolenia specjalistyczne.

Swój wniosek o urlop wolontariacki pracownik powinien podeprzeć oświadczeniem stowarzyszenia, że praca wolontariacka nie może zostać wykonana w czasie wolnym pracownika.

Równocześnie pracownik powinien pełnić wyraźnie odpowiedzialne stanowisko, w związku z czym jego obecność jest koniecznością.

#### *Urlop po urlopie urodzinowym*

4. W uzupełnieniu do urlopu urodzinowego (art. 28 ustęp 6a) w porozumieniu z pracodawcą pracownik może dobrać dodatkowy urlop, który jednak nie może być dłuższy niż należąca mu liczba dni urlopu.

#### *Uzupełnienie urlopem bezpłatnym*

5. Po zakończeniu krótkiego urlopu opiekuńczego lub urlopu porodowego pracownik może skorzystać z maksymalnie dwóch tygodni urlopu bezpłatnego, pod warunkiem jednak że nie stoi to w sprzeczności z interesem firmy. W takim okresie bezpłatnego okresu składki emerytalne są odprowadzane.

#### *Dodatkowy) urlop w związku z narodzinami dziecka*

6.
  - a. Po urodzeniu dziecka przez żonę, zarejestrowaną partnerkę, osobę, z którą pracownik mieszka bez ślubu, lub osoby, której dziecko pracownik uznaje, przez okres czterech tygodni, począwszy od pierwszego dnia po porodzie, przysługuje prawo do urlopu w związku z narodzinami dziecka z zachowaniem wynagrodzenia w wysokości jednokrotności czasu pracy w tygodniu.
  - b. Po skorzystaniu przez pracownika z urlopu w związku z narodzinami dziecka, o którym mowa w ust. 6a tego artykułu, pracownikowi przysługuje bezpłatny dodatkowy urlop w związku z narodzinami dziecka przez okres sześciu miesięcy, począwszy od pierwszego dnia po porodzie. Dodatkowy urlop w związku z narodzinami dziecka wynosi maksymalnie pięć pełnych tygodni na podstawie czasu pracy w tygodniu. W okresie tego urlopu pracownikowi przysługuje świadczenie w wysokości 70% wynagrodzenia (maks. do wysokości wynagrodzenia dziennego). Pracodawca składa wniosek o urlop do holenderskiego Zakładu Ubezpieczeń Pracowniczych (UWV). Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego urlopu w związku z narodzinami dziecka, jeśli dziecko urodzi się 1 lipca 2020 r. lub później. W przypadku dodatkowego urlopu w związku z narodzinami dziecka nie odbywa się naliczanie emerytury.

#### *Artykuł 29a. Nie obowiązuje*

#### *Artykuł 29b. Program dla seniorów*

1. Pracownicy mogą korzystać z nowych regulacji od 1 lipca 2018.

Oznacza to, że pracownicy wybierają pomiędzy zachowaniem dni przynależnych ze względu na wiek/doświadczenie zawodowe w rozumieniu CAO a wykonywaniem 80% pracy za 92,5% wynagrodzenia przy 100% odkładaniu na kapitał emerytalny („regulacje” lub „regulacje dla seniorów”).

2. Udział w regulacjach możliwy jest od 5 lat przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego.



3. Przed Momentem Wyboru pracownik musi nieprzerwanie pracować u pracodawcy przez 8 lat w rozumieniu tego cao.
4. Pracownik, który oświadcza, że chce, aby regulacje 80/92,5/100 były wobec niego stosowane, od chwili rozpoczęcia ich obowiązywania nie ma prawa do dłuższego urlopu z tytułu wieku i zatrudnienia w rozumieniu cao.
5. Po 5 latach (1 lipca 2023) regulacje zostaną przez strony ocenione i jeżeli z oceny takiej wyniknie potrzeba zmian, zostaną zmienione.
6. Dokładniejsze wyjaśnienia dotyczące tych regulacji ujęto w załączniku X tego cao.

## Niezdolność do pracy

### Artykuł 32. Ciągłość wypłaty wynagrodzenia w razie niezdolności do pracy

1. Pracownik, który ze względu na niezdolność do pracy nie jest w stanie wykonywać swoich czynności, zobowiązany jest zawiadomić o tym pracodawcę najpóźniej godzinę przed rozpoczęciem pracy, tj. najpóźniej do g. 10:00 rano, chyba że jest to niemożliwe ze względu na siłę wyższą.
2. W odstępie od postanowień art. 7:629 ustęp 1 holenderskiego Kodeksu Cywilnego, tak długo jak pracownik nie może wykonywać umowy o pracę ze względu na niezdolność do pracy, pracodawca zobowiązany jest do wypłacania pracownikowi wynagrodzenia brutto, zgodnie z postanowieniami artykułu 7:629 holenderskiego Kodeksu Cywilnego, tj.:
  - W pierwszych sześciu miesiącach niezdolności do pracy wypłacane wynagrodzenie jest ustawowo uzupełniane do 100% stałej pensji.
  - W miesiącach od 7 do 12 niezdolności do pracy wypłacane wynagrodzenie jest ustawowo uzupełniane do 90% stałej pensji. Pracownikowi przysługuje prawo do obowiązującej go ustawowej płacy minimalnej.
  - W drugim roku choroby wypłacane wynagrodzenie jest ustawowo uzupełniane do 80% stałej pensji. Uzupełnienia w pierwszym i drugim roku choroby wypłacane są pracownikowi, który zgodnie z oceną lekarza zakładowego nie ma możliwości wykonywania pracy (czyli wcześniej niż w drugim roku choroby dotyczą go regulacje rentowe IVA).

### Ustawa o reintegracji zawodowej

3. W odstępie od artykułu 2 po 104 tygodniach choroby wypłacanie 80% wynagrodzenia brutto zostaje przedłużone, jeżeli:
  - Na wniosek UWV leczenie w ramach wniosku rentowego WIA zostaje przesunięte, ponieważ pracodawca nie podejmuje odpowiednich starań, aby wspierać niezdolnego do pracy pracownika.
  - Pracodawca i pracownik wspólnie decydują o odroczeniu złożenia wniosku o rentę WIA.
4. Pracownik, który przez akredytowanego lekarza zakładowego lub inspektoratu pracy [Arbodienst] uznany zostaje za niezdolnego do pracy i który korzysta ze swojego prawa, aby uzyskać „second opinion” z UWV, otrzymuje wynagrodzenia aż do chwili wyniku takiej second opinion, jednak nie dłużej niż przez miesiąc.

Jeżeli wynik second opinion potwierdza stanowisko inspektoratu pracy, pracodawca może zażądać zwrotu niesłusznie wypłaconej pensji.

5. Jeżeli po zakończeniu okresu wymienionego w ustępie 2 niezdolność do pracy wynosi mniej niż 35%, pracownik otrzymuje obok wynagrodzenia, poniższe uzupełnienie:
  - uzupełnienie w 3 roku niezdolności do pracy:  
70% (stara pensja- obniżona nowa pensja)

- uzupełnienie w 4 roku niezdolności do pracy:  
50% (stara pensja- obniżona nowa pensja)
- uzupełnienie w 5 roku niezdolności do pracy:  
30% (stara pensja- obniżona nowa pensja)
- uzupełnienie w 6 roku niezdolności do pracy:  
10% (stara pensja- obniżona nowa pensja)

Uzupełnienie to pracodawca wypłaca także, jeżeli pracownik w okresie tym w ramach reintegracji pracowniczej zatrudniony zostaje u innego pracodawcy w tej samej lub innej branży.

### **Artykuł 33. Zwrot z tytułu fizjoterapii**

Jeżeli lekarz zakładowy uważa fizjoterapię za konieczną i jeżeli nie jest ona pokrywana przez ubezpieczenie podstawowe i/lub ubezpieczenie uzupełniające pracodawca pokrywa koszt fizjoterapii pracownika zgodnie z zadeklarowaną kwotą.

## Dodatkowe postanowienia dla kierowców (niebędących operatorami wózków widłowych)

### Artykuł 34. Dodatek z tytułu bezszkodowej jazdy

Pracodawca uprawniony jest do przyznania swoim kierowcom dodatku za bezszkodową jazdę o maksymalnej wysokości 4% wynagrodzenia na danym stanowisku, odbywa się to na podstawie poniższego Regulaminu Bezszkodowej Jazdy.

#### *Regulamin Bezszkodowej Jazdy*

Co trzy miesiąca pracodawca ocenia pracowników na podstawie tego regulaminu. Podczas takiej oceny przez 1 rok, ewentualnie 2 lata, rozumie się okres obejmujący 12 miesięcy, ewentualnie 24 miesiące poprzedzające okres oceny. Poniższy dodatek może zostać przyznany po spełnieniu poniższych wymagań:

- 4% wynagrodzenia na danym stanowisku, jeżeli pracownik w minionych 2 latach nie miał żadnych szkód w swoim samochodzie ani nie spowodował ich u stron trzecich i idealnie dba o swój samochód, w taki sposób, że poza zwyczajowymi konserwacjami naprawy nie są konieczne.
- 3% wynagrodzenia na danym stanowisku, jeżeli pracownik w minionym roku nie miał żadnych szkód w swoim samochodzie ani nie spowodował ich u stron trzecich i dobrze dba o swój samochód, w taki sposób, że poza zwyczajowymi konserwacjami naprawy nie są konieczne.

### Artykuł 35. Zwrot kosztów związanych z wytycznymi dotyczącymi kwalifikacji kierowców

Pracodawca pokrywa koszty obowiązkowych szkoleń dla kierowców. Zapłatę taką można ująć w umowie o nauce (w związku z możliwością zakończenia umowy o pracę z inicjatywy kierowcy). Dotyczy to także pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze. Jeżeli pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze pracuje jako kierowca także u innego pracodawcy, zapłata ta dzielona jest proporcjonalnie między pracodawców. Poza tym po zaliczeniu kursu pracownik uprawniony jest do wnioskowania także o zapłatę za egzamin, koszty podróży i przyznanie zastępczych godzin wolnego (w celu udziału w kursie).

### Artykuł 36. Koszty pobytu

1. Kierowca transportu międzynarodowego za podróż zagraniczną otrzymuje kwotę pokrywającą koszty 24 godzinnego pobytu. Taki zwrot netto wynosi od 1 lipca 2014 45,12€ za 24 następujące po sobie godziny. Ponoszone w czasie podróży koszty w postaci posiłków, innej konsumpcji i sanitariatów także są zwracane.
2. Pozostali kierowcy otrzymują wynagrodzenie za koszty podróży na podstawie rzeczywiście poniesionych kosztów.

### Artykuł 37. Maksymalny czas pracy dla kierowców

1. Pracodawca organizuje pracę w taki sposób, że kierowca w okresie tygodnia pracuje przez maksymalnie 60 godzin, przez co rozumie się, że kierowca w okresie 26 następujących po sobie tygodni pracuje maksymalnie 48 godzin tygodniowo.

2. Jeżeli kierowca wykonuje pracę całkowicie lub częściowo w przedziale pomiędzy g. 01:00 a 05:00, jego całkowity wymiar czasu pracy nie może przekroczyć 10 godzin w okresie 24 następujących po sobie godzin, licząc od rozpoczęcia przez niego pracy.
3. W odstępie od ustępu 2 pracodawca może zorganizować pracę w taki sposób, że kierowca wykonuje pracę przez maksymalnie 12 godzin w każdym okresie 24 następujących po sobie godzin, licząc od rozpoczęcia przez niego pracy.
4. Jeżeli jest to możliwe, czas pracy dzielony jest w taki sposób, aby wykonywanie pracy w niedzielę nie było konieczne. Jeżeli praca wykonywana jest w niedzielę, uwzględnić należy postanowienia Ustawy o czasie pracy.

### Artykuł 38. Nadgodziny w przypadku kierowców

1. W przypadku kierowców, z wyłączeniem kierowców transportu międzynarodowego, liczba nadgodzin obliczana jest na miesiąc (ewentualnie okres czterech tygodni) przy założeniu zwyczajnego czasu pracy 38 godzin tygodniowo. Przyjmuje się, że nadgodziny te powstały, jeśli przekroczenie spowodowane jest przez pracę nałożoną przez pracodawcę lub w jego imieniu. Od 1 listopada 2011 godziny przepracowane w niedzielę nie są wliczane do nadgodzin zaistniałych w danym miesiącu (ewentualnie w okresie czterech tygodni).
2. W przypadku kierowców transportu międzynarodowego liczba nadgodzin obliczana jest na okres dwóch tygodni, przy czym przez nadgodziny rozumie się godziny powyżej 76 w okresie dwóch tygodni. Stosowany sposób obliczania liczby nadgodzin musi być znany personelowi, którego dotyczy.
3. Kierowcy nie można zobowiązać do więcej niż 208 nadgodzin w roku, ewentualnie do więcej niż 80 w ciągu kwartału. Jeżeli pracownik ma więcej niż 25 nadgodzin w okresie 4 tygodni, pracodawca dokonuje zgłoszenia do Komisji Stałej, o której mowa w artykule 44, liczby godzin, o które przekroczone takie 25 godzin.
4. W przypadku kierowców zależnie od przedsiębiorstwa możliwe są indywidualne regulacje w zakresie wynagradzania nadgodzin, pod warunkiem jednak że dają one taki sam wynik, jak system wynagradzania nadgodzin, przy czym stosowane są dodatki odpowiednio co najmniej 30% za nadgodzinę pierwszą do siódmej i 50% za nadgodziny od ósmej w tygodniu.  
Indywidualne regulacje nie mogą być sprzeczne z krajowym i międzynarodowym ustawodawstwem, w szczególności nie mogą one wpływać niekorzystanie na bezpieczeństwo drogowe i zdrowie pracowników.
5. W przypadku strukturalnych nadgodzin w okresie odniesienia o długości 26 tygodni przed zgłoszeniem choroby, kierowcom należy się wynagrodzenie za nadgodziny w czasie niezdolności do pracy w wysokości 70% za maksymalnie pięć nadgodzin w tygodniu.

## Pozostałe postanowienia

### Artykuł 39. Przeciwdziałanie dyskryminacji

Pracodawca, z uwzględnieniem obiektywnych, powiązanych ze stanowiskiem wymagań, oferuje pracownikom równe szanse w wykonywaniu i organizacji pracy, niezależnie od czynników takich jak wiek, orientacja seksualna, stan cywilny, poglądy, religia, kolor skóry, rasa i pochodzenie etniczne, obywatelstwo, wybory polityczne i wybrany związek zawodowy.

### Artykuł 40. Ubezpieczenie uzupełniające WGA

1. Z wyłączeniem postanowień ustępu 2, pracodawca umożliwia pracownikowi zawarcie ubezpieczenia od częściowej niezdolności do pracy (WGA-hiaat) o nazwie Beter Af InkomensZekerheid. Ma ono na celu kompensatę skutków częściowej niezdolności do pracy na podstawie Ustawy o częściowej niezdolności do pracy (WGA), zgodnie z tym, co ujęto w załączniku VII. Udział w tym ubezpieczeniu jest dobrowolny. Przyjmuje się jednak, że pracownik w nim uczestniczy, jeżeli nie złoży (pisemnej) odmowy. Pracodawca i pracownik płacą każdy po 50% należnej składki. Jeżeli pracownik zgadza się na to na piśmie, składka potrącana jest z jego miesięcznego wynagrodzenia. Po potrąceniu składki z wynagrodzenia pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia nie mniejszego niż obowiązująca go ustawowa płaca minimalna.
2. Odnośnie uczestnictwa w wymienionym w ustępie 1 ubezpieczeniu, jeżeli w wyraźny sposób nie podano inaczej, to cao nie dotyczy w tym zakresie uczniów lub studentów z umową o pracę na czas określony krótszy niż trzy miesiące. Jeżeli po pierwszej umowie o pracę zawierana jest kolejna umowa o pracę, uczeń lub student staje się członkiem tego ubezpieczenia z mocą wsteczną. Odnośnie udziału w wymienionym ubezpieczeniu, jeżeli w wyraźny sposób nie podano inaczej, to cao nie dotyczy w tym zakresie stażystów niezależnie od okresu ich zatrudnienia u pracodawcy.

### Artykuł 41. Fundusz emerytalny

Pracodawca ma obowiązek zadbać o to, aby w momencie zatrudnienia pracownik został zarejestrowany jako uczestnik programu emerytalnego funduszu Pensioenfonds PGB, Prof. E.M. Meijerslaan 2, 1183 AV Amstelveen, [www.pensioenfondspgb.nl](http://www.pensioenfondspgb.nl).

Obowiązek ten ma zastosowanie do dnia wejścia w życie decyzji Ministra Pracy i Polityki Społecznej o wycofaniu obowiązkowego branżowego funduszu emerytalnego PGB.

Na stronie internetowej funduszu emerytalnego PGB można znaleźć aktualne informacje na temat programu emerytalnego („Pensioen 1-2-3”).

### Artykuł 43. Zasiłek na wypadek śmierci

W przypadku śmierci pracownika zostali przy życiu bliscy, zgodnie z tym co ujęto w artykule 7:674 KC, otrzymują zasiłek pogrzebowy.

W odstępstwie od artykułu 7:674 holenderskiego KC kwota zasiłku jest równa wynagrodzeniu,

które należne było zmarłemu pracownikowi śmiercią, licząc za okres od dnia śmierci do ostatniego dnia drugiego miesiąca kalendarzowego, który po nim następuje. Od zasiłku nie są dokonywane potrącenia składek ubezpieczeń społecznych ani podatków.

### Artykuł 45a. Szkolenia

1. Pracodawca i pracownik ponoszą wspólną odpowiedzialność za utrzymywanie poziomu kwalifikacji pracownika.
2. Co najmniej raz w roku pracodawca dokonuje inwentaryzacji potrzeb edukacyjnych na podstawie:
  - a. planów przedsiębiorstwa i planów wobec personelu;
  - b. zmian w przedsiębiorstwie i poza nim;
  - c. indywidualnych potrzeb pracowników.

Po takiej inwentaryzacji pracodawca sporządza plan szkoleń, który omawiany jest z radą pracowników i przedstawicielami personelu.

3. Jeżeli nauka jest powiązana z karierą zawodową i rozwojem pracownika w firmie pracodawcy, w porozumieniu z pracownikiem uzgadnia się, w jakim stopniu pracownik może otrzymywać wolne z zachowaniem wynagrodzenia na potrzeby udziału w szkoleniu lub kursie.
4. Pracodawca będzie stymulować pracownika do udziału w procedurach na podstawie „Wcześniej Zdobytych Kompetencji” w celu uzyskania oficjalnych dyplomów i/lub certyfikatów, jak np. te wydawane przez Handel Groeit.

### Artykuł 45b. Odprawa

W odstępstwie od artykułu 7:673 ustęp 6 holenderskiego Kodeksu Cywilnego w przypadku przymusowego zwolnienia w wyniku restrukturyzacji lub inaczej z inicjatywy pracodawcy, koszty nauki nie mogą być odliczane od odprawy. Przymusowe zwolnienie ma miejsce m.in. w sytuacji, kiedy pracownikowi nie zostaje przedłużona umowa czasowa wbrew woli pracownika. Jeżeli umowa o pracę zakańczana jest za porozumieniem stron, nie można mówić o przymusowym zwolnieniu.

### Artykuł 46. Udogodnienia dla związków zawodowych

1. Każda organizacja związkowa uprawniona jest do wskazania jednego lub kilku spośród pracowników przedsiębiorstwa, którzy stają się osobami do kontaktu. Kierownictwo przedsiębiorstwa jest o tym bezzwłocznie informowane.
2. W porozumieniu z kierownictwem danego przedsiębiorstwa osoby do kontaktu mogą za pośrednictwem publikacji rozprzestrzeniać w nim informacje organizacji związkowej dotyczące sektora, przedsiębiorstwa i/lub organizacji związkowej.
3. W związku ze swoimi czynnościami dla organizacji związkowych osoby do kontaktu nie będą odczuwały żadnych utrudnień. Jeżeli ze względu na interes firmy i/lub powody gospodarcze podejmowane są działania, które dotyczą także osób do kontaktu, pracodawca odpowiednio

wcześniej przystąpi do rozmów z kierownictwem organizacji związkowej. Nazwiska takich osób do kontaktu znane są stronom cao.

4. Osoby do kontaktu ze stowarzyszeń związkowych mogą skorzystać z maksymalnie pięciu dni płatnego urlopu w roku w celu uczestniczenia w kursach organizowanych dla nich przez organizacje związkowe.
5. Osoby do kontaktu, które korzystają z płatnego krótkiego zwolnienia zgodnie z art. 27 ustęp 1 podpunkt o i zgodnie z ustępem 4 tego artykułu, mają prawo do maksymalnie pięciu dni takiego płatnego urlopu na rok kalendarzowy.
6. Pracodawca umożliwi pracownikowi opłatę składek za członkostwo w organizacji związkowej z wynagrodzenia brutto.

Płatność ta odbywa się w poniższy sposób. Pracownik przedkłada pracodawcy potwierdzenie opłaty rocznej składki za członkostwo w organizacji związkowej. Następnie pracodawca dokonuje jednorazowego na okres rozliczeniowy lub rok obniżenia wynagrodzenia brutto o zapłaconą przez pracownika składkę. Pracodawca w zamian za obniżenie wynagrodzenia brutto zwraca pracownikowi kwotę, którą zapłacił jako składkę za członkostwo. Taka obniżka wynagrodzenia brutto ma skutki dla uzgodnień dotyczących wynagrodzenia, które opierają się na wynagrodzeniu brutto.

7. W czasie obowiązywania cao pracodawcy umożliwiają związkom zawodowym dokonywanie wizyt w firmie. Związki zawodowe mogą rozmawiać z pracownikami w stołówkach, co odbywa się bez udziału ani obserwacji pracodawcy lub rejestracji danych pracowników.



## Siatka stanowisk referencyjnych Podręcznik stanowisk ORBA® (patrz artykuł 18)

Kompletny Podręcznik stanowisk ORBA® z siatką stanowisk referencyjnych jest dostępny w wersji cyfrowej na stronie internetowej GroentenFruit Huis lub w sekretariacie komitetu ds. układu zbiorowego pracy pod adresem: Postbus 5007, 2701 GA, Zoetermeer, tel. 079- 368 11 00, info@groentenfruihuis.nl.

Kwestionariusz ORBA, formularz klasyfikacji ORBA, a także wszystkie profile stanowisk oraz informacje na temat specyfikacji wyróżniania poziomów (NOK) zostały również udostępnione w wersji cyfrowej na stronie GroentenFruit Huis pod polami dotyczącymi pracy.

Dla pracowników dostępna jest broszura „Wprowadzenie do Podręcznika stanowisk dla handlu hurtowego warzyw i owoców dla pracowników (i pracodawców)”.

### Siatka stanowisk referencyjnych w ramach CAO dla hurtowego handlu warzyw i owoców

| Dyscyplina                   |           | 01. PRODUKCJA                            | 02. LOGISTYKA   |
|------------------------------|-----------|--|---|
| Grupa stanowisk / Wynik ORBA |           |  |   |
| I                            | 190-214   |  |   |
| H                            | 170-189,5 |  |   |
| G                            | 150-169,5 |  |   |
| F                            | 130-149,5 | 01.04 - Lider zespołu działu produkcji B | 02.09 - Lider zespołu działu logistyki B<br>02.06 - Planista produkcji<br>02.05 - Planista dystrybucji i transportu<br>02.10 - Przedstawiciel |
| E                            | 110-129,5 | 01.03 - Pracownik ds. dojrzewania        | 02.08 - Brygadzysta Logistyka B<br>02.03 - Kierowca międzynarodowy<br>02.07 - Planista personelu  |
| D                            | 90-109,5  |  | 02.02 - Kierowca krajowy<br>02.04 - Pracownik biura firmy   |
| C                            | 70-89,5   | 01.02 - Operator działu produkcji B      |   |
| B                            | 50-69,5   |  | 02.01 - Pracownik logistyczny B   |
| A                            | 0-49,5    | 01.01 - Pracownik produkcji A            |   |

| 03. HANDEL   | 04. ADMINISTRACJA<br>05. IT<br>06. UTRZYMANIE<br>INFRASTRUKTURY                 | 07. JAKOŚĆ i BHP<br>08. WSPARCIE<br>09. TECHNIKA<br>10. HR   |
|--|---|--|
| 03.02 - Sprzedawca B<br>03.03 - Zaopatrzeniowiec B<br>03.06 - Pracownik ds. rozwoju produktów<br>03.04 - Doradca ds. komunikacji | 04.03 - Pracownik administracji wynagrodzeń<br>05.01 - Administrator systemu    | 07.02 - Specjalista ds. jakości<br>09.03 - Kierownik działu technicznego<br>10.02 - Doradca ds. HR B                       |
|  | 04.02 - Administrator<br>06.04 - Lider zespołu działu utrzymania infrastruktury | 08.02 - Sekretarka dyrekcji  |
|  |   | 09.02 - Brygadzysta Technika<br>10.01 - Pracownik działu HR  |
| 03.01 - Pracownik działu obsługi klienta<br>03.05 - Pracownik działu marketingu  | 04.01 - Pracownik działu administracji B<br>05.02 - Pracownik wsparcia IT       | 07.01 - Pracownik działu jakości B (QC/QA)<br>07.03 - Kontroler jakości<br>08.01 - Asystent kierownictwa<br>09.01 - Monter |
|  | 06.03 - Pracownik działu utrzymania infrastruktury                              | 08.03 - Telefonista/ recepcjonista   |
|  | 06.02 - Pracownik kantyny   |  |
|  | 06.01 - Pracownik sprzątający   |  |

## Wynagrodzenie (patrz art. 19 i 20)

Wynagrodzenia od dnia 01.01.2021 r.

### Pensja miesięczna brutto

| Gr. stanowiskowa                           | A      | B       | C       | D        | E         | F         | G         | H         | I         |
|--|--------|---------|---------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Wynik ORBA                                 | 0-49,5 | 50-69,5 | 70-89,5 | 90-109,5 | 110-129,5 | 130-149,5 | 150-169,5 | 170-189,5 | 190-214,5 |
| 18 lat (*)                                 | 843    | 902     | 965     |          |           |           |           |           |           |
| 19 lat                                     | 1011   | 1082    | 1157    |          |           |           |           |           |           |
| 20 lat                                     | 1348   | 1442    | 1543    |          |           |           |           |           |           |
| i 1 rok doświadczenia                      | 1532   | 1639    | 1754    |          |           |           |           |           |           |
| i 2 lata doświadczenia                     | 1609   | 1722    | 1842    |          |           |           |           |           |           |
| 21 lat / 0 (*)                             | 1685   | 1803    | 1929    |          |           |           |           |           |           |
| Poziom obowiązujący dla nowo zatrudnionych | 1737   | 1882    | 2013    | 2147     | 2281      | 2416      | 2550      | 2767      | 2940      |
| 1 rok zatrudnienia                         | 1791   | 1941    | 2075    | 2218     | 2340      | 2468      | 2610      |           |           |
| 2 lata zatrudnienia                        | 1844   | 2003    | 2134    | 2287     | 2399      | 2524      | 2678      |           |           |
| 3 lata zatrudnienia                        | 1903   | 2063    | 2195    | 2357     | 2457      | 2576      | 2737      |           |           |
| 4 lata zatrudnienia                        | 1958   | 2127    | 2255    | 2424     | 2516      | 2631      | 2801      |           |           |
| 5 lat zatrudnienia                         | 2013   | 2187    | 2315    | 2493     | 2575      | 2686      | 2866      |           |           |
| 6 lat zatrudnienia                         | 2068   | 2250    | 2376    | 2562     | 2636      | 2736      | 2928      |           |           |
| 7 lat zatrudnienia                         |        |         |         |          | 2694      | 2792      | 2988      |           |           |
| 8 lat zatrudnienia                         |        |         |         |          | 2751      | 2844      | 3053      |           |           |
| 9 lat zatrudnienia                         |        |         |         |          |           | 2898      | 3117      |           |           |
| 10 lat zatrudnienia                        |        |         |         |          |           | 2953      | 3179      | 3623      | 3982      |

Od 1 stycznia 2021 r. podwyższone zostały stawki wynagrodzeń w ramach holenderskiej ustawy o minimalnych stawkach wynagrodzeń (konsekwencje wskazano w tabeli wynagrodzeń w formie pogrubionej obwódki).

(\*) Siatka dla 17 lat wygasła z dniem 1 stycznia 2020 r.

\* W przypadku siatek wynagrodzeń H i I podano wyłącznie wynagrodzenie początkowe i końcowe w ramach siatki.

Informacje na temat klasyfikacji pracownika w H i I można znaleźć w art. 20.

## Wynagrodzenia od dnia 01.01.2021 r.

### Pensje tygodniowe brutto

| Gr. stanowiskowa                           | A      | B       | C       | D        | E         | F         | G         | H         | I         |
|--|--------|---------|---------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Wynik ORBA</b>                          | 0-49,5 | 50-69,5 | 70-89,5 | 90-109,5 | 110-129,5 | 130-149,5 | 150-169,5 | 170-189,5 | 190-214,5 |
| 18 lat (*)                                 | 194,40 | 208,16  | 222,73  |          |           |           |           |           |           |
| 19 lat                                     | 233,30 | 249,64  | 267,12  |          |           |           |           |           |           |
| 20 lat                                     | 311,05 | 332,86  | 356,16  |          |           |           |           |           |           |
| i 1 rok doświadczenia                      | 353,54 | 378,29  | 404,77  |          |           |           |           |           |           |
| i 2 lata doświadczenia                     | 371,31 | 397,30  | 425,12  |          |           |           |           |           |           |
| 21 lat / 0 (*)                             | 388,80 | 416,07  | 445,19  |          |           |           |           |           |           |
| Poziom obowiązujący dla nowo zatrudnionych | 400,85 | 434,31  | 464,54  | 495,47   | 526,39    | 557,54    | 588,47    | 638,54    | 678,47    |
| 1 rok zatrudnienia                         | 413,31 | 447,93  | 478,85  | 511,85   | 540,00    | 569,54    | 602,31    |           |           |
| 2 lata zatrudnienia                        | 425,54 | 462,24  | 492,47  | 527,77   | 553,62    | 582,47    | 618,00    |           |           |
| 3 lata zatrudnienia                        | 439,16 | 476,08  | 506,54  | 543,93   | 567,00    | 594,47    | 631,62    |           |           |
| 4 lata zatrudnienia                        | 451,85 | 490,85  | 520,39  | 559,39   | 580,62    | 607,16    | 646,39    |           |           |
| 5 lat zatrudnienia                         | 464,54 | 504,70  | 534,24  | 575,31   | 594,24    | 619,85    | 661,39    |           |           |
| 6 lat zatrudnienia                         | 477,24 | 519,24  | 548,31  | 591,24   | 608,31    | 631,39    | 675,70    |           |           |
| 7 lat zatrudnienia                         |        |         |         |          | 621,70    | 644,31    | 689,54    |           |           |
| 8 lat zatrudnienia                         |        |         |         |          | 634,85    | 656,31    | 704,54    |           |           |
| 9 lat zatrudnienia                         |        |         |         |          |           | 668,77    | 719,31    |           |           |
| 10 lat zatrudnienia                        |        |         |         |          |           | 681,47    | 733,62    | 836,08    | 918,93    |

Od 1 stycznia 2021 r. podwyższone zostały stawki wynagrodzeń w ramach holenderskiej ustawy o minimalnych stawkach wynagrodzeń (konsekwencje wskazano w tabeli wynagrodzeń w formie pogrubionej obwódki).

(\*) Siatka dla 17 lat wygaśa z dniem 1 stycznia 2020 r.

\* W przypadku siatek wynagrodzeń H i I podano wyłącznie wynagrodzenie początkowe i końcowe w ramach siatki.

Informacje na temat klasyfikacji pracownika w H i I można znaleźć w art. 20.

## Wynagrodzenia od dnia 01.01.2021 r.

### Pensje czterotygodniowe brutto

| Gr. stanowiskowa                           | A       | B       | C       | D        | E         | F         | G         | H         | I         |
|--|---------|---------|---------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Wynik ORBA</b>                          | 0-49,5  | 50-69,5 | 70-89,5 | 90-109,5 | 110-129,5 | 130-149,5 | 150-169,5 | 170-189,5 | 190-214,5 |
| 18 lat (*)                                 | 778,16  | 832,63  | 890,91  |          |           |           |           |           |           |
| 19 lat                                     | 933,24  | 998,56  | 1068,46 |          |           |           |           |           |           |
| 20 lat                                     | 1244,31 | 1331,41 | 1424,61 |          |           |           |           |           |           |
| i 1 rok doświadczenia                      | 1414,16 | 1513,15 | 1619,07 |          |           |           |           |           |           |
| i 2 lata doświadczenia                     | 1485,24 | 1589,20 | 1700,45 |          |           |           |           |           |           |
| 21 lat / 0 (*)                             | 1555,39 | 1664,27 | 1780,76 |          |           |           |           |           |           |
| Poziom obowiązujący dla nowo zatrudnionych | 1603,39 | 1737,24 | 1858,16 | 1981,85  | 2105,54   | 2230,16   | 2353,85   | 2554,16   | 2713,85   |
| 1 rok zatrudnienia                         | 1653,24 | 1791,70 | 1915,39 | 2047,39  | 2160,00   | 2278,16   | 2409,24   |           |           |
| 2 lata zatrudnienia                        | 1702,16 | 1848,93 | 1969,85 | 2111,08  | 2214,47   | 2329,85   | 2472,00   |           |           |
| 3 lata zatrudnienia                        | 1756,62 | 1904,31 | 2026,16 | 2175,70  | 2268,00   | 2377,85   | 2526,47   |           |           |
| 4 lata zatrudnienia                        | 1807,39 | 1963,39 | 2081,54 | 2237,54  | 2322,47   | 2428,62   | 2585,54   |           |           |
| 5 lat zatrudnienia                         | 1858,16 | 2018,77 | 2136,93 | 2301,24  | 2376,93   | 2479,39   | 2645,54   |           |           |
| 6 lat zatrudnienia                         | 1908,93 | 2076,93 | 2193,24 | 2364,93  | 2433,24   | 2525,54   | 2702,77   |           |           |
| 7 lat zatrudnienia                         |         |         |         |          | 2486,77   | 2577,24   | 2758,16   |           |           |
| 8 lat zatrudnienia                         |         |         |         |          | 2539,39   | 2625,24   | 2818,16   |           |           |
| 9 lat zatrudnienia                         |         |         |         |          |           | 2675,08   | 2877,24   |           |           |
| 10 lat zatrudnienia                        |         |         |         |          |           | 2725,85   | 2934,47   | 3344,31   | 3675,70   |

Od 1 stycznia 2021 r. podwyższone zostały stawki wynagrodzeń w ramach holenderskiej ustawy o minimalnych stawkach wynagrodzeń (konsekwencje wskazano w tabeli wynagrodzeń w formie pogrubionej obwódki).

(\*) Siatka dla 17 lat wygasła z dniem 1 stycznia 2020 r.

\* W przypadku siatek wynagrodzeń H i I podano wyłącznie wynagrodzenie początkowe i końcowe w ramach siatki.

Informacje na temat klasyfikacji pracownika w H i I można znaleźć w art. 20.

## Wynagrodzenia od dnia 01.01.2021 r.

### Pensje godzinowe brutto

| Gr. stanowiskowa                           | A      | B       | C       | D        | E         | F         | G         | H         | I         |
|--|--------|---------|---------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Wynik ORBA</b>                          | 0-49,5 | 50-69,5 | 70-89,5 | 90-109,5 | 110-129,5 | 130-149,5 | 150-169,5 | 170-189,5 | 190-214,5 |
| 18 lat (*)                                 | 5,12   | 5,48    | 5,87    |          |           |           |           |           |           |
| 19 lat                                     | 6,14   | 6,57    | 7,03    |          |           |           |           |           |           |
| 20 lat                                     | 8,19   | 8,76    | 9,38    |          |           |           |           |           |           |
| i 1 rok doświadczenia                      | 9,31   | 9,96    | 10,66   |          |           |           |           |           |           |
| i 2 lata doświadczenia                     | 9,78   | 10,46   | 11,19   |          |           |           |           |           |           |
| 21 lat / 0 (*)                             | 10,24  | 10,95   | 11,72   |          |           |           |           |           |           |
| Poziom obowiązujący dla nowo zatrudnionych | 10,55  | 11,43   | 12,23   | 13,04    | 13,86     | 14,68     | 15,49     | 16,81     | 17,86     |
| 1 rok zatrudnienia                         | 10,88  | 11,79   | 12,61   | 13,47    | 14,22     | 14,99     | 15,86     |           |           |
| 2 lata zatrudnienia                        | 11,20  | 12,17   | 12,96   | 13,89    | 14,57     | 15,33     | 16,27     |           |           |
| 3 lata zatrudnienia                        | 11,56  | 12,53   | 13,33   | 14,32    | 14,93     | 15,65     | 16,63     |           |           |
| 4 lata zatrudnienia                        | 11,90  | 12,92   | 13,70   | 14,73    | 15,28     | 15,98     | 17,02     |           |           |
| 5 lat zatrudnienia                         | 12,23  | 13,29   | 14,06   | 15,14    | 15,64     | 16,32     | 17,41     |           |           |
| 6 lat zatrudnienia                         | 12,56  | 13,67   | 14,43   | 15,56    | 16,01     | 16,62     | 17,79     |           |           |
| 7 lat zatrudnienia                         |        |         |         |          | 16,37     | 16,96     | 18,15     |           |           |
| 8 lat zatrudnienia                         |        |         |         |          | 16,71     | 17,28     | 18,55     |           |           |
| 9 lat zatrudnienia                         |        |         |         |          |           | 17,60     | 18,93     |           |           |
| 10 lat zatrudnienia                        |        |         |         |          |           | 17,94     | 19,31     | 22,01     | 24,19     |

Od 1 stycznia 2021 r. podwyższone zostały stawki wynagrodzeń w ramach holenderskiej ustawy o minimalnych stawkach wynagrodzeń (konsekwencje wskazano w tabeli wynagrodzeń w formie pogrubionej obwódki).

(\*) Siatka dla 17 lat wygaśa z dniem 1 stycznia 2020 r.

\* W przypadku siatek wynagrodzeń H i I podano wyłącznie wynagrodzenie początkowe i końcowe w ramach siatki.

Informacje na temat klasyfikacji pracownika w H i I można znaleźć w art. 20.

## Wynagrodzenia od dnia 01.06.2021 r.

### Pensja miesięczna brutto

| Gr. stanowiskowa                           | A      | B       | C       | D        | E         | F         | G         | H         | I         |
|--|--------|---------|---------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Wynik ORBA</b>                          | 0-49,5 | 50-69,5 | 70-89,5 | 90-109,5 | 110-129,5 | 130-149,5 | 150-169,5 | 170-189,5 | 190-214,5 |
| 18 lat (*)                                 | 856    | 916     | 980     |          |           |           |           |           |           |
| 19 lat                                     | 1026   | 1098    | 1175    |          |           |           |           |           |           |
| 20 lat                                     | 1368   | 1464    | 1566    |          |           |           |           |           |           |
| i 1 rok doświadczenia                      | 1555   | 1664    | 1780    |          |           |           |           |           |           |
| i 2 lata doświadczenia                     | 1633   | 1747    | 1870    |          |           |           |           |           |           |
| 21 lat / 0 (*)                             | 1710   | 1830    | 1958    |          |           |           |           |           |           |
| Poziom obowiązujący dla nowo zatrudnionych | 1763   | 1910    | 2043    | 2179     | 2315      | 2452      | 2588      | 2809      | 2984      |
| 1 rok zatrudnienia                         | 1818   | 1970    | 2106    | 2251     | 2375      | 2505      | 2649      |           |           |
| 2 lata zatrudnienia                        | 1872   | 2033    | 2166    | 2321     | 2435      | 2562      | 2718      |           |           |
| 3 lata zatrudnienia                        | 1932   | 2094    | 2228    | 2392     | 2494      | 2615      | 2778      |           |           |
| 4 lata zatrudnienia                        | 1987   | 2159    | 2289    | 2460     | 2554      | 2670      | 2843      |           |           |
| 5 lat zatrudnienia                         | 2043   | 2220    | 2350    | 2530     | 2614      | 2726      | 2909      |           |           |
| 6 lat zatrudnienia                         | 2099   | 2284    | 2412    | 2600     | 2676      | 2777      | 2972      |           |           |
| 7 lat zatrudnienia                         |        |         |         |          | 2734      | 2834      | 3033      |           |           |
| 8 lat zatrudnienia                         |        |         |         |          | 2792      | 2887      | 3099      |           |           |
| 9 lat zatrudnienia                         |        |         |         |          |           | 2941      | 3164      |           |           |
| 10 lat zatrudnienia                        |        |         |         |          |           | 2997      | 3227      | 3677      | 4042      |

Od 1 czerwca 2021 r. stawki wynagrodzeń zwiększono o 1,5%.

(\*) Siatka dla 17 lat wygasła z dniem 1 stycznia 2020 r.

\* W przypadku siatek wynagrodzeń H i I podano wyłącznie wynagrodzenie początkowe i końcowe w ramach siatki.

Informacje na temat klasyfikacji pracownika w H i I można znaleźć w art. 20.

## Wynagrodzenia od dnia 01.06.2021 r.

### Pensje tygodniowe brutto

| Gr. stanowiskowa                           | A      | B       | C       | D        | E         | F         | G         | H         | I         |
|--|--------|---------|---------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Wynik ORBA</b>                          | 0-49,5 | 50-69,5 | 70-89,5 | 90-109,5 | 110-129,5 | 130-149,5 | 150-169,5 | 170-189,5 | 190-214,5 |
| 18 lat (*)                                 | 197,46 | 211,28  | 226,07  |          |           |           |           |           |           |
| 19 lat                                     | 236,81 | 253,39  | 271,13  |          |           |           |           |           |           |
| 20 lat                                     | 315,75 | 337,85  | 361,50  |          |           |           |           |           |           |
| i 1 rok doświadczenia                      | 358,85 | 383,97  | 410,85  |          |           |           |           |           |           |
| i 2 lata doświadczenia                     | 376,85 | 403,23  | 431,46  |          |           |           |           |           |           |
| 21 lat / 0 (*)                             | 394,68 | 422,31  | 451,87  |          |           |           |           |           |           |
| Poziom obowiązujący dla nowo zatrudnionych | 406,86 | 440,83  | 471,51  | 502,90   | 534,29    | 565,91    | 597,29    | 648,12    | 688,64    |
| 1 rok zatrudnienia                         | 419,51 | 454,65  | 486,03  | 519,53   | 548,10    | 578,09    | 611,35    |           |           |
| 2 lata zatrudnienia                        | 431,93 | 469,17  | 499,85  | 535,69   | 561,92    | 591,20    | 627,27    |           |           |
| 3 lata zatrudnienia                        | 445,75 | 483,22  | 514,14  | 552,09   | 575,51    | 603,38    | 641,09    |           |           |
| 4 lata zatrudnienia                        | 458,63 | 498,21  | 528,20  | 567,78   | 589,33    | 616,27    | 656,09    |           |           |
| 5 lat zatrudnienia                         | 471,51 | 512,27  | 542,25  | 583,94   | 603,15    | 629,15    | 671,31    |           |           |
| 6 lat zatrudnienia                         | 484,39 | 527,02  | 556,54  | 600,10   | 617,44    | 640,86    | 685,83    |           |           |
| 7 lat zatrudnienia                         |        |         |         |          | 631,02    | 653,98    | 699,89    |           |           |
| 8 lat zatrudnienia                         |        |         |         |          | 644,37    | 666,16    | 715,11    |           |           |
| 9 lat zatrudnienia                         |        |         |         |          |           | 678,81    | 730,10    |           |           |
| 10 lat zatrudnienia                        |        |         |         |          |           | 691,69    | 744,62    | 848,62    | 932,71    |

Od 1 czerwca 2021 r. stawki wynagrodzeń zwiększono o 1,5%.

(\*) Siatka dla 17 lat wygasła z dniem 1 stycznia 2020 r.

\* W przypadku siatek wynagrodzeń H i I podano wyłącznie wynagrodzenie początkowe i końcowe w ramach siatki.

Informacje na temat klasyfikacji pracownika w H i I można znaleźć w art. 20.



## Wynagrodzenia od dnia 01.06.2021 r.

### Pensje czterotygodniowe brutto

| Gr. stanowiskowa                           | A       | B       | C       | D        | E         | F         | G         | H         | I         |
|--|---------|---------|---------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Wynik ORBA</b>                          | 0-49,5  | 50-69,5 | 70-89,5 | 90-109,5 | 110-129,5 | 130-149,5 | 150-169,5 | 170-189,5 | 190-214,5 |
| 18 lat (*)                                 | 789,83  | 845,12  | 904,28  |          |           |           |           |           |           |
| 19 lat                                     | 947,23  | 1013,54 | 1084,49 |          |           |           |           |           |           |
| 20 lat                                     | 1262,98 | 1351,39 | 1445,98 |          |           |           |           |           |           |
| i 1 rok doświadczenia                      | 1435,39 | 1535,87 | 1643,38 |          |           |           |           |           |           |
| i 2 lata doświadczenia                     | 1507,39 | 1612,91 | 1725,81 |          |           |           |           |           |           |
| 21 lat / 0 (*)                             | 1578,72 | 1689,23 | 1807,48 |          |           |           |           |           |           |
| Poziom obowiązujący dla nowo zatrudnionych | 1627,44 | 1763,29 | 1886,03 | 2011,58  | 2137,13   | 2263,61   | 2389,16   | 2592,47   | 2754,56   |
| 1 rok zatrudnienia                         | 1678,03 | 1818,57 | 1944,12 | 2078,10  | 2192,40   | 2312,33   | 2445,37   |           |           |
| 2 lata zatrudnienia                        | 1727,69 | 1876,66 | 1999,40 | 2142,75  | 2247,68   | 2364,80   | 2509,08   |           |           |
| 3 lata zatrudnienia                        | 1782,97 | 1932,88 | 2056,55 | 2208,33  | 2302,02   | 2413,52   | 2564,36   |           |           |
| 4 lata zatrudnienia                        | 1834,50 | 1992,84 | 2112,77 | 2271,11  | 2357,30   | 2465,05   | 2624,33   |           |           |
| 5 lat zatrudnienia                         | 1886,03 | 2049,06 | 2168,98 | 2335,75  | 2412,58   | 2516,58   | 2685,23   |           |           |
| 6 lat zatrudnienia                         | 1937,56 | 2108,08 | 2226,13 | 2400,40  | 2469,73   | 2563,43   | 2743,32   |           |           |
| 7 lat zatrudnienia                         |         |         |         |          | 2524,08   | 2615,89   | 2799,53   |           |           |
| 8 lat zatrudnienia                         |         |         |         |          | 2577,48   | 2664,61   | 2860,43   |           |           |
| 9 lat zatrudnienia                         |         |         |         |          |           | 2715,21   | 2920,39   |           |           |
| 10 lat zatrudnienia                        |         |         |         |          |           | 2766,74   | 2978,48   | 3394,48   | 3730,83   |

Od 1 czerwca 2021 r. stawki wynagrodzeń zwiększono o 1,5%.

(\*) Siatka dla 17 lat wygasła z dniem 1 stycznia 2020 r.

\* W przypadku siatek wynagrodzeń H i I podano wyłącznie wynagrodzenie początkowe i końcowe w ramach siatki.

Informacje na temat klasyfikacji pracownika w H i I można znaleźć w art. 20.

## Wynagrodzenia od dnia 01.06.2021 r.

### Pensje godzinowe brutto

| Gr. stanowiskowa                           | A      | B       | C       | D        | E         | F         | G         | H         | I         |
|--|--------|---------|---------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Wynik ORBA</b>                          | 0-49,5 | 50-69,5 | 70-89,5 | 90-109,5 | 110-129,5 | 130-149,5 | 150-169,5 | 170-189,5 | 190-214,5 |
| 18 lat (*)                                 | 5,20   | 5,56    | 5,95    |          |           |           |           |           |           |
| 19 lat                                     | 6,24   | 6,67    | 7,14    |          |           |           |           |           |           |
| 20 lat                                     | 8,31   | 8,90    | 9,52    |          |           |           |           |           |           |
| i 1 rok doświadczenia                      | 9,45   | 10,11   | 10,82   |          |           |           |           |           |           |
| i 2 lata doświadczenia                     | 9,92   | 10,62   | 11,36   |          |           |           |           |           |           |
| 21 lat / 0 (*)                             | 10,39  | 11,12   | 11,90   |          |           |           |           |           |           |
| Poziom obowiązujący dla nowo zatrudnionych | 10,71  | 11,61   | 12,41   | 13,24    | 14,07     | 14,90     | 15,72     | 17,06     | 18,13     |
| 1 rok zatrudnienia                         | 11,04  | 11,97   | 12,80   | 13,68    | 14,43     | 15,22     | 16,09     |           |           |
| 2 lata zatrudnienia                        | 11,37  | 12,35   | 13,16   | 14,10    | 14,79     | 15,56     | 16,51     |           |           |
| 3 lata zatrudnienia                        | 11,74  | 12,72   | 13,53   | 14,53    | 15,15     | 15,88     | 16,88     |           |           |
| 4 lata zatrudnienia                        | 12,07  | 13,12   | 13,90   | 14,95    | 15,51     | 16,22     | 17,27     |           |           |
| 5 lat zatrudnienia                         | 12,41  | 13,49   | 14,27   | 15,37    | 15,88     | 16,56     | 17,67     |           |           |
| 6 lat zatrudnienia                         | 12,75  | 13,87   | 14,65   | 15,80    | 16,25     | 16,87     | 18,05     |           |           |
| 7 lat zatrudnienia                         |        |         |         |          | 16,61     | 17,21     | 18,42     |           |           |
| 8 lat zatrudnienia                         |        |         |         |          | 16,96     | 17,54     | 18,82     |           |           |
| 9 lat zatrudnienia                         |        |         |         |          |           | 17,87     | 19,22     |           |           |
| 10 lat zatrudnienia                        |        |         |         |          |           | 18,21     | 19,60     | 22,34     | 24,55     |

Od 1 czerwca 2021 r. stawki wynagrodzeń zwiększono o 1,5%.

(\*) Siatka dla 17 lat wygasła z dniem 1 stycznia 2020 r.

\* W przypadku siatek wynagrodzeń H i I podano wyłącznie wynagrodzenie początkowe i końcowe w ramach siatki.

Informacje na temat klasyfikacji pracownika w H i I można znaleźć w art. 20.

## Przepisy przejściowe dotyczące wynagrodzenia dla grup stanowisk od A do G (patrz artykuł 19 ustęp 10)

### Regulacje przejściowe dla pracowników, którzy przed implementacją nowego podręcznika ORBA byli zatrudnieni u pracodawcy.

Pracownik zachowuje prawo przynajmniej do pensji właściwej dla pełnionego stanowiska przed zaszeregowaniem do jednej z nowych grup stanowiskowych od A do G.

Po zaszeregowaniu na podstawie zaktualizowanego podręcznika stanowiskowego ORBA możliwe są trzy sytuacje:

1. Pracownik zarabia mniej niż nowa pensja początkowa według siatki dla osób w wieku 21 lat w danej grupie stanowiskowej lub mniej niż pensja właściwa dla wieku dla pracowników do 21 roku życia. W takim przypadku pensja zostaje jednorazowo podwyższona do poziomu pensji początkowej lub pensji właściwej dla wieku w danej grupie stanowiskowej. Wykluczone jest działanie wsteczne.
2. Pracownik zarabia pensję, która znajduje się pomiędzy poziomem początkowym a końcowym nowej siatki dla danej grupy stanowiskowej. Pracownik zaszeregowany zostaje do kwoty na siatce, która jest następną w kolejności po obecnej pensji. W takiej sytuacji możliwe może być przyznanie jednej okresowej podwyżki lub kilku dodatkowych rocznie.
3. Pracownik zarabia więcej niż maksymalna pensja w grupie stanowiskowej, do której go zaszeregowano. Takie osoby powyżej poziomu siatki szeregowane są do pensji maksymalnej. Różnica pomiędzy (wyższą) starą pensją i nową pensją zamieniana jest w dodatek osobisty (P.T.).

P.T. przestaje obowiązywać, kiedy pracownik zostaje zaszeregowany do wyższej grupy stanowiskowej, z wyłączeniem sytuacji, w której stara pensja nadal jest wyższa niż maksymalna pensja na stanowisku w nowej grupie stanowiskowej. W tym ostatnim przypadku P.T. jest ponownie przeliczany.

### Podwyżki wynagrodzeń i dodatek indywidualny (P.T.)

P.T. oraz nowe wynagrodzenie dla pracowników wykraczających poza siatkę wynagrodzeń wzrasta wraz z ogólnymi podwyżkami wynagrodzenia w ramach układu zbiorowego pracy aż do wieku (przed)emerytalnego.

### Objaśnienia

Takie podejście do P.T. jest najprostszym rozwiązaniem. Na życzenie pracownika P.T. w każdym momencie może zostać zamieniony na (taki sam) dodatek wartościujący.

Pensja wypłacana w pierwszym i drugim roku choroby (art. 32) i świadczenie przed-emerytalne także brane są pod uwagę przy obliczaniu wysokości dodatku urlopowego (art. 26).

Jeżeli P.T. zamieniany jest w stały dodatek wartościujący jest on brany pod uwagę podczas

obliczania stawki za nadgodziny (art. 16), dodatku z tytułu okna pracy (art. 12) i dodatku za dni świąteczne (art. 17).

### Spory dotyczące stosowania nowych siatek płac

Strony cao uważają, że powyższe regulacje przejściowe w 99 na 100 przypadkach są odpowiednim rozwiązaniem.

Mimo tego indywidualny pracownik, ewentualnie pracodawca, może uważać, że w jego szczególnej sytuacji takie regulacje przejściowe prowadzą do negatywnych skutków. W skrajnych przypadkach pracownik lub pracodawca może przedłożyć swoją sytuację Komisji Stałej, która wydaje wiążące orzeczenia w sporach dotyczących nowych siatek płac (patrz artykuł 44).

## Sytuacje awaryjne i krótki urlop opiekuńczy

W artykule 28 ujęto dokładniejsze uzgodnienia w kwestii stosowania Ustawy o Pracy i Opiece (WAZO). W ustawie tej uregulowano nie tylko istniejący już dłużej urlop ciążyowy i urlop rodzicielski, ale także urlop z powodu nieszczęśliwych zdarzeń i krótki urlop opiekuńczy.

### Urlop z powodu nieszczęśliwych zdarzeń

Każdemu pracownikowi przysługuje prawo do płatnego, krótkiego urlopu w sytuacji, w której nie może wykonywać pracy ze względu na wyjątkową sytuację osobistą. Zgodnie z objaśnieniami do ustawy chodzi o sytuacje, w których pracownik, pilnie potrzebuje zwolnienia z pracy na czas od kilku godzin do kilku dni w celu podjęcia koniecznych działań, których odroczenie w czasie nie jest możliwe. Śmierć bliskiego członka rodziny lub poród partnerki to także wyjątkowa sytuacja osobista. Uregulowano to w artykule 27 dotyczącym krótkich zwolnień, ustęp f, g, h i i. Dotyczy to także zdarzeń takich, jak np. pęknięta rura lub nagłe obowiązki opiekuńcze. W czasie takiego urlopu wynagrodzenie musi być w pełni wypłacane.

### Krótki urlop opiekuńczy

Pracownikowi przysługuje prawo do krótkiego urlopu opiekuńczego, jeżeli jest to konieczne w celu opieki w przypadku choroby partnera, wspólnie mieszkającego dziecka, rodzica, krewnego pierwszego lub drugiego stopnia, domownika lub innej osoby z którą ma relację społeczną.

- Pojęcie „konieczne” dotyczy nie tylko samej potrzeby opieki, ale także tego, że musi być ona udzielana przez pracownika. Jeżeli opieką tą może zająć się inna osoba, wymóg konieczności nie zostaje dopełniony.
- Pracodawca może odmówić przyznania takiego urlopu w sytuacji, w której uzasadnione i rozsądne jest przyjęcie stanowiska, że interes pracodawcy przewyższa interes pracownika. Pracodawca musi o tym bezzwłocznie poinformować pracownika.
- Pracodawca może następnie wymagać od pracownika, że potwierdzi, że nie mógł wykonywać pracy ze względu na udzielanie koniecznej opieki choremu. Może to zrobić np. przedkładając potwierdzenie ze szpitala lub z wizyty lekarza dotyczące potrzebującego opieki lub oświadczenie placówki opiekuńczej, z którego wynika, że dziecko ze względu na chorobę nie może znajdować się w danej placówce.

Na podstawie cao pracownik na dwanaście miesięcy uprawniony jest do wypłaty wynagrodzenia przez okres będący maksymalnie dwa razy dłuższym niż uzgodniony wymiar czasu pracy tygodniowo. Pracownik

powinien czasowo i uprzednio do krótkiego urlopu opiekuńczego złożyć odpowiedni wniosek do pracodawcy. W praktyce krótki urlop opiekuńczy nie jest możliwy np. w sytuacji, w której żona pracownika musi iść do szpitala, a pracownik opiekuje się dziećmi. Tak długo, jak żona znajduje się w szpitalu, nie musi się on nią opiekować. Krótki urlop opiekuńczy przeznaczony jest wyłącznie na wypadek koniecznej opieki nad chorym, a nie na opiekę nad zdrowymi dziećmi, ponieważ matka/małżonka jest w szpitalu. Jeżeli żona wraca ze szpitala i potrzebuje opieki, krótki urlop opiekuńczy może zostać przyznany, jeżeli to pracownik musi ją pielęgnować. Jeżeli możliwa jest opieka opiekunki lub innego członka rodziny, prawo do urlopu opiekuńczego nie przysługuje.

## Ubezpieczenie uzupełniające WGA (patrz artykuł 40)

W przypadku jeżeli pozostała zdolność do pracy jest mniejsza niż 50%, należna jest renta WGA-hiaat, a obliczanie renty końcowej WGA opiera się wtedy na płacy minimalnej, a nie na starej pensji.

W przypadku osób, które stały się niezdolne do pracy przed 1 stycznia 2013, renta WGA dla częściowo niezdolnego do pracy pracownika do 67 roku życia uzupełniana jest z ubezpieczenia zbiorowego do maksymalnej płacy dziennej, na podstawie której obliczane są składki ubezpieczeń społecznych. W przypadku osób, które stały się niezdolne do pracy 1 stycznia 2013 lub po tym dniu, powyższe obowiązuje do osiągnięcia wieku emerytalnego przez pracownika.

Pracownik, który ma mniejszą niż 50% zdolność do pracy, otrzymuje uzupełnienie do 70% ostatnio zarabianego wynagrodzenia. Pracownik, który ma co najmniej 50% zdolność do pracy, otrzymuje uzupełnienie do 75% ostatnio zarabianego wynagrodzenia.

### Ubezpieczenie dochodu „Beter Af Inkomensekerheid”

Ubezpieczenie to zapewnia okresowe świadczenie dla ubezpieczonego pracownika w przypadku niezdolności do pracy i jest uzupełnieniem zależnej od wynagrodzenia renty WGA, renty uzupełniającej WGA lub renty końcowej WGA.

Ubezpieczenie uzupełnia do 75% różnicę pomiędzy starym (ostatnia wysokość wynagrodzenia przed niezdolnością do pracy) a nowym wynagrodzeniem (najbardziej aktualne wynagrodzenie po niezdolności do pracy).

W przypadku niewystarczającej zdolności do pracy (< 50% pozostałej zdolności do pracy) ubezpieczenie uzupełnia do 70% różnicę między starym a nowym wynagrodzeniem. W ten sposób stare wynagrodzenie podnoszone jest do granicy wynagrodzenia do renty inwalidzkiej WIA. Ewentualna renta WIA, zasiłek dla bezrobotnych, świadczenie z innego uzupełniającego WIA ubezpieczenia odliczane są od świadczenia z tego ubezpieczenia.

Od dnia 1 stycznia 2021 r. składka wynosi 0,341% i jest naliczana od stałego wynagrodzenia do wysokości maksymalnego wynagrodzenia będącego podstawą do naliczania składek ubezpieczenia społecznego (tzw. „SV-loon”) bez franczyzy, którą oblicza się zgodnie z koncepcją jednolitego wynagrodzenia. Pracodawca i pracownik płacą po 50% należnej składki. Jeśli pracownik wyrazi na to pisemną zgodę, składka zostanie potrącona z jego miesięcznego dochodu. Po potrąceniu składki z wynagrodzenia pracownikowi przysługuje co najmniej prawo do wypłaty obowiązującego go ustawowego wynagrodzenia minimalnego (zgodnie z art. 40).

Pracodawca, który nie chce korzystać z wyżej opisanej umowy ramowej dla sektora, powinien zgłosić to do ubezpieczyciela Zilveren Kruis. Udzielona zostaje dyspensa, pod warunkiem jednak, że pracodawca zawrze u innego ubezpieczyciela- zgodnie z jego wyborem- ubezpieczenie, które daje co najmniej takie samo pokrycie.

Dane kontaktowe: Zilveren Kruis, Postbus 444, 2300 AK, Leiden  
[www.zk.nl/groentenfruihuis](http://www.zk.nl/groentenfruihuis)

## Opracowanie programu dla seniorów

Regulacje dla seniorów mają na celu przyczynić się do trwałego wspierania zaangażowania pracowników, którzy są w tej grupie.

### Moment wyboru

1. Regulacje dla seniorów obowiązują każdego pracownika, który ma 5 lat do osiągnięcia wieku emerytalnego. Jest to „Moment Wyboru”. Regulacje wchodzi w życie od pierwszego dnia kolejnego miesiąca, w którym pracownik wchodzi w okres 5 lat do osiągnięcia wieku emerytalnego. Jest to „Moment Wejścia”.
2. Przed momentem wyboru pracownik powinien być zatrudniony przez pracodawcę nieprzerwanie przez co najmniej 8 lat w rozumieniu CAO dla hurtowego handlu warzyw i owoców. W celu kontroli można m.in. poprosić o potwierdzenie 8 lat ciągłej rejestracji w BpF, PGB.
3. Sześć miesięcy przed rozpoczęciem okresu pięciu lat do osiągnięcia wieku emerytalnego (Moment Wyboru) pracownik powinien poinformować, czy chce, aby regulacje go objęły czy nie. Pracodawca dopilnowuje, aby pracownik uzyskał wgląd w swoje przyszłe wynagrodzenie i pozostałe warunki zatrudnienia. Najpóźniej trzy miesiące przed rozpoczęciem okresu pięciu lat do osiągnięcia wieku emerytalnego (Moment Wyboru) pracownik powinien przekazać pracodawcy swoją ostateczną decyzję.

### Ostateczny wybór

Jeżeli pracownik decyduje, że chce, aby regulacje dla seniorów go objęły, decyzji tej nie można już zmienić.

### Dodatkowe 20% czasu wolnego

Pracodawca i pracownik uzgadniają, w którym momencie tygodnia pracownik korzystać będzie z czasu wolnego i ujmują to na piśmie. Najlepiej jest, aby taki czas wolny obejmował jedną lub dwie części dnia. Udostępniony zostanie dokument z przykładem.

### Koniec obowiązywania regulacji

Regulacje przestają obowiązywać w chwili zakończenia (z mocy prawa) umowy o pracę. Jeżeli pracownik i pracodawca po osiągnięciu przez pracownika wieku emerytalnego zawierają nową umowę o pracę, pracownik nie może już korzystać z regulacji dla seniorów.

Obliczenie wysokości wynagrodzenia miesięcznego brutto

Podstawą obliczenia nowej okresowej pensji w wysokości 92,5% jest ostatnia (poprzedzająca moment wejścia) rzeczywiście zarobiona pensja okresowa brutto (bez dodatków z tytułu okna pracy i nadgodzin). Z takiej pensji należy wyliczyć 92,5%. Pensja ta definiowana jest jako „Wynagrodzenie Żywotne”.

Ostatnia zarobiona pensja okresowa (bez dodatków)  $\times 0,8 =$  „Wynagrodzenie Stanowiskowe”  
Wynagrodzenie Stanowiskowe  $\times 1,156 (92,5/80) =$  „Wynagrodzenie Żywotne”

Wynagrodzenie Żywotne rośnie w przyszłości wraz z podwyższeniami wynikającymi z cao.

Jeżeli regulaminy zakładowe przewidują dodatki (jak np. zwrot kosztów podróży), naliczane są one w proporcjonalnym stopniu.

### Naliczanie dni urlopu

Naliczanie pozostałych dni urlopu odbywa się na podstawie rzeczywistego wymiaru czasu pracy (80%). W przypadku zatrudnienia na pełny etat oznacza to 0,8 x łącznie 197,6 godzin (26 dni). Jeżeli pracownik decyduje, że chce, aby dotyczyły go regulacje dla seniorów, dni dodatkowego urlopu wynikającego z wieku i czasu zatrudnienia zgodnie z artykułem 23 ustęp 3 cao nie obowiązują.

### Dodatek urlopowy

Pracownik otrzymuje dodatek urlopowy naliczany od Wynagrodzenia Żywotnego (92,5%).

### Okno pracy dodatków

Pracownik otrzymuje dodatki należne z tytułu okna pracy naliczane od Wynagrodzenia Żywotnego (92,5%).

### Nadgodziny

Nadgodziny realizowane są zgodnie z artykułem 15 ustęp 3a cao, co oznacza, że pracownik, którego dotyczą regulacje nie może zostać zobowiązany do wykonywania nadgodzin.

Jeżeli ze względu na sytuację w firmie, jest to konieczne (np. z powodu nieprzewidzianych okoliczności), obowiązują poniższe postanowienia. Zgodnie z cao nadgodziny to godziny powyżej 38 godzin tygodniowo (rozliczane miesięcznie). Godziny do 38 traktowane są więc jako godziny dodatkowe i wynagradzane są według 100% stawki.

### Niepełny wymiar czasu pracy

Pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze pracy regulacje dotyczą w sposób proporcjonalny.

W chwili wejścia w życie regulacji obowiązują regulacje przejściowe dla pracowników, którzy w okresie od 1 stycznia 2017 do 1 lipca 2018 pracują w wymiarze 80% lub większym (aż do pełnego etatu) i którzy od 1 lipca 2018 uprawnieni są do korzystania z regulacji. Pracownikom tym przysługują takie same prawa w stosunku proporcjonalnym do pracowników pełnoetatowych.

Jeżeli zainteresowany kwestionuje ważność tych regulacji prawnie lub w inny sposób, np. na podstawie zasady równego traktowania, obowiązuje, że pracodawca w rozumieniu tego cao uprawniony jest (i) do bezzwłocznego zawieszenia wykonywania regulacji, (ii) zmiany tych regulacji w porozumieniu ze związkami zawodowymi i/lub (iii) unieważnienia tych regulacji w taki sposób, że dla pracowników nie wy wpływają z tego żadne prawa. Wszystko to jeżeli pojawia się orzeczenie, że regulacje te są nieważne. W związku z tym roszczenia pracowników, których regulacje te dotyczą i dotyczące tych regulacji są warunkowe.



### Zbieg oficjalnych dni świątecznych i dni wolnych w wyniku regulacji dla seniorów

Jeżeli wymaga tego sytuacja w firmie, pracodawca i pracownik mogą uzgodnić, że pracownik zjawi się w pracy w dzień świąteczny, jeżeli normalnie byłby to jego dzień wolny, który otrzymuje ponieważ dotyczą go regulacje.

### Zbieg z emeryturą częściową (w przyszłości)

Zostanie uzupełnione, jak tylko będzie więcej informacji.

### Emerytura

Kapitał emerytalny naliczany jest z 100/92,5% Wynagrodzenia Żywoego.

Naliczanie kapitału emerytalnego od 100% obowiązuje w zasadzie wyłącznie w przypadku regulacji o średnim wynagrodzeniu BpF, PGB. W odniesieniu do dobrowolnych uzupełniających regulacji BpF, PGB lub ubezpieczycieli emerytalnych pracodawca i pracownik mogą dokonywać uzgodnień na indywidualnym poziomie.

### Podział składki emerytalnej

Składka emerytalna naliczana jest od 100%, a jej podział między pracodawcę i pracownika pozostaje taki sam. Dotyczy to także wynagrodzenia fikcyjnego pomiędzy 92,5% a 100%.

### Choroba pracownika

Zgodnie z cao pracownik uprawniony jest kontynuacji wypłaty wynagrodzenia w wysokości 100% (pierwsze sześć miesięcy), 90% (miesiąc siódmy do dwunastego), 80% (drugi rok) stałej pensji. Jeżeli pracownik zachoruje i korzysta z regulacji dla seniorów, uprawniony jest do kontynuacji wypłaty wynagrodzenia na podstawie Wynagrodzenia Żywoego (92,5%).

### Odprawa

Jeżeli pracownikowi należna jest odprawa od pracodawcy, podstawę obliczenia jej wysokości stanowi Wynagrodzenie Żywoe (92,5%).

## Protokół (zalecenia) przynależny do cao dla Przedsiębiorstw Hurtowej Sprzedaży Warzyw i Owoców

Organizacje pracodawców i pracowników, biorące udział w tworzeniu cao dla Przedsiębiorstw Hurtowej Sprzedaży Warzyw i Owoców, uważają za pożądane, aby sporządzić protokół dotyczący poniższych sytuacji i zawierający zalecenia dla przystępujących przedsiębiorstw.

### Praca najemna

- a. Jeżeli realizacja pracy nie jest możliwa zasobami własnymi przedsiębiorstwa, preferowane jest zgłaszanie ofert pracy do Biura pracy UWW.
- b. Pracodawca w możliwie najmniejszym stopniu korzysta z pracowników tymczasowych.
- c. Przedsiębiorstwo bezzwłocznie poinformuje radę pracowników o angażowaniu pracowników tymczasowych.
- d. W przypadku takich samych kwalifikacji podczas przyjmowania do pracy i awansowania w miejscach, w których sytuacja nie jest zrównoważona, preferowane są kobiety.

### Zatrudnienie

- a. Pracodawca dąży do zwiększania zatrudnienia o 2% z myślą o długotrwale bezrobotnych poniżej 23 roku życia.
- b. Miejsca pracy, które stają się dostępne ze względu na skrócenie zwyczajowego czasu pracy lub ponieważ pracownicy kończą pracę przed 65 rokiem życia, powinny być w miarę możliwości przyznawana młodszemu pracownikom.
- c. Pracodawca powinien oferować możliwie najwięcej miejsc dla stażystów ze średnich (MBO) i wyższych szkół zawodowych (HBO).
- d. Na poziomie branży konieczne są rozmowy o sytuacji gospodarczej i perspektywach dla branży w szczególności w odniesieniu do zatrudnienia.
- e. Na poziomie przedsiębiorstwa pracownicy, których to dotyczy, ewentualnie ich przedstawiciele, są czasowo informowani o planowanych decyzjach dotyczących zarządzania firmą, które mogą mieć istotne skutki dla zatrudnienia w rozumieniu jakościowym i ilościowym, wszystko to w związku z ograniczaniem negatywnych skutków, które decyzje takie mogą mieć dla pracowników, których dotyczą.
- f. Po wprowadzeniu Systemu Wartościowania Pracy według metody ORBA® pracodawca co najmniej raz w roku przeprowadzać będzie z pracownikiem rozmowę oceniającą, podczas której omawia się perspektywy jego dalszej kariery, jaki i życzenia i możliwości dotyczące dalszego kształcenia.

### Bezpieczeństwo i zdrowie

Na tyle, na ile jest to możliwe, w przedsiębiorstwach podejmowane są działania, mające na celu zapobieganie ryzyku dla zdrowia pracowników i osób trzecich, jeżeli ryzyko takie pośrednio lub bezpośrednio wynika z obecności w firmie, działania firmy lub rodzaju wykonywanych czynności i okoliczności pracy.

Pracodawca powinien w szczególności podjąć działania, mające na celu poprawę warunków pracy i bezpieczeństwa kierowcy.

## Grupy specjalne

Szczególną uwagę poświęcić należy utrzymaniu, ewentualnie zwiększaniu zatrudnienia grup o słabszej pozycji.

Strony zalecają pracodawcy:

- a. dołożyć wysiłków w celu oferowania pracownikom częściowo niezdolnym do pracy odpowiedniej pracy w swoim przedsiębiorstwie, tak aby wraz ze świadczeniami w ramach ustaw o ubezpieczeniach społecznych możliwe było zachowanie ich wynagrodzenia właściwego dla danego stanowiska oraz;
- b. aby podczas rekrutacji i selekcji personelu oferować równe szanse pracownikom całkowicie zdolnym, jak i częściowo niezdolnym do pracy. Poza tym pracodawca będzie robić wszystko, co w jego mocy, aby stworzyć równe szanse dla mężczyzn i kobiet. Prowadzi politykę, która pozwala zapobiegać niepożądanemu nękanii.

## (Re)integracja osób niezdolnych do pracy

Pracodawca będzie dążyć do tego, aby w jego personelu było 2% osób częściowo niezdolnych do pracy.

## Możliwości dla związków zawodowych

W porozumieniu z pracodawcą przedstawicielom przystępujących do tego cao organizacji pracowniczych udzielana będzie możliwość rozmawiania z pracownikami w danym przedsiębiorstwie.

## Ubezpieczenie wypadkowe

W związku z powiązaniem ryzykiem pracodawca zobowiązany jest do zawarcia ubezpieczenia wypadkowego dla jeżdżącego personelu.

## Zatrudnialność

W związku ze zwiększaniem szans pracownika na rynku pracy, ważne jest, aby pracodawca stymulował pracownika do udziału w kursach, które nie mają bezpośredniego związku z obecnym stanowiskiem.

## Agencje pracy tymczasowej

Organizacje pracodawców wezmą pod uwagę przestrzeganie cao ABU (Powszechny Związek Agencji Pracy) lub NBBU (Holenderski Związek Agencji Pośrednictwa) i normy NEN 4400-1 przez agencje pracy tymczasowej (patrz artykuł 4 ustęp 3 i 4).

## Jakość zakwaterowania zagranicznych pracowników tymczasowych

Pracodawcom zaleca się współpracować z agencjami pracy tymczasowej, które mają znak jakości Certified Flex Home przyznawany przez ABU/NBBU.

## Dopłata w trzecim roku wypłaty zasiłku dla bezrobotnych (WW) - Fundacja PAWW

W cao zawartym pod koniec 2017 organizacje pracodawców i pracowników z sektora Przedsiębiorstw Hurtowej Sprzedaży Warzyw i Owoców uzgodniły, że obowiązywać będzie prywatne uzupełnienie zasiłku dla bezrobotnych w trzecim roku jego wypłaty. Jest to Prywatne Uzupełnienie Zasiłku dla Bezrobotnych i/lub renty WGA (PAWW), które wypłacane jest przez Fundację PAWW. Fundacja PAWW zajmuje się wykonaniem danych regulacji, a pracodawcy

i pracownicy biorą w nich udział poprzez tzw. zbiorczy cao. Sektor Przedsiębiorstw Hurtowej Sprzedaży Warzyw i Owoców podlega pod zbiorczy cao Usługi niepubliczne (półpubliczne) (4.08), który obowiązuje od 1 czerwca 2019.

Miesięczna składka to procent pensji brutto. W roku 2021 jej wysokość ustalono na 0,40%.

Składka opłacana jest przez pracownika i co miesiąc potrącana jest z pensji.

Pracodawcy mogą zgłaszać się przez [www.spaww.nl](http://www.spaww.nl).

### Intencje i siatka płac według Ustawy o współudziale

Strony cao uważają, że wspólną odpowiedzialnością jest zadbanie o to, aby osoby narażone na wykluczenie z rynku pracy, zyskały więcej szans na tym rynku.

Np. poprzez zdobywanie doświadczenia zawodowego oraz, tam, gdzie jest to możliwe, zapewnianie miejsc pracy w sposób strukturalny.

Dla pracowników, w stosunku do których stwierdzono, że przy zatrudnieniu na pełny etat nie są w stanie zarobić ustawowej płacy minimalnej (WML), ale mają możliwość wykonywania pracy i należą do grupy docelowej osób, które mogą otrzymywać dopłatę do kosztów wynagrodzenia na podstawie Ustawy o współudziale, w załączniku XII ujęto odrębną siatkę płac jako uzupełnienie do istniejącej struktury płac.

Ta siatka płac zaczyna się na poziomie 100% płacy minimalnej i kończy na poziomie 120% płacy minimalnej. Zmiany wynagrodzenia w tej siatce płac powiązane są ze zmianami płacy minimalnej.

W stosunku do pracowników zaszerogowanych do tej siatki płac obowiązuje taki sam system wzrostu pensji, jak ma to miejsce w przypadku zwykłych siatek płac. Kolejne poziomy przyznawane są aż do osiągnięcia uzgodnionego maksymalnego poziomu siatki.

Oczywiście ta siatka płac dotyczy wyłącznie wyżej wymienionej grupy docelowej i nie dotyczy innych pracowników, jak np.:

- pracowników z niezdolnością do pracy, którzy nie należą do grupy docelowej z Ustawy o współudziale, jak np. młodzieży niepełnosprawnej.
- pracowników z niezdolnością do pracy, którzy potrafią samodzielnie zarobić płacę minimalną.
- innych grup pracowników z trudnym dostępem do rynku pracy, jak np. pracowników starszych i długotrwale bezrobotnych.

Pracodawcy wyrażają intencję, aby w czasie trwania cao stworzyć 100 gwarantowanych posad dla pracowników, których dotyczy Ustawa o współudziale.

### Tłumaczenie cao

Najważniejsze fragmenty tekstu układu zbiorowego pracy zostały przetłumaczone i opublikowane w języku polskim.

### Tydzień 53

Raz na pięć lub sześć lat kalendarz ma 53 tygodnie. Jeżeli tak jest (pierwszy raz ponownie w 2026), nie wpływa to na wypłatę pensji co 4 tygodnie, ponieważ taki dodatkowy tydzień uwzględniono już w okresach rozliczeniowych.

### Uaktualnienie tekstu CAO

Partnerzy społeczni zgodzili się uaktualnić tekst układu zbiorowego pracy.

Z powodu zmian wprowadzonych na przestrzeni lat treść CAO stała się mniej zrozumiała. Celem jest weryfikacja tekstu układu zbiorowego pracy w latach 2021/2022 w grupie roboczej, w skład której wchodzi pracodawcy i pracownicy.



### **GroentenFruit Huis**

Louis Pasteurlaan 6  
Postbus 5007  
2701 GA Zoetermeer  
tel. 079- 368 11 00  
info@groentenfruihuis.nl  
[www.groentenfruihuis.nl](http://www.groentenfruihuis.nl)

### **CNV Vakmensen.nl**

Tiberdreef 4  
3561 GG Utrecht  
tel. 030- 751 10 07  
cnvinfo@cnv.nl  
[www.cnvvakmensen.nl](http://www.cnvvakmensen.nl)

### **FNV**

Hertogswetering 159  
3543 AS Utrecht  
tel. 088- 368 03 68  
info@fnv.nl  
[www.fnv.nl](http://www.fnv.nl)

### **RMU Werknemers**

Plesmanstraat 68  
Postbus 900  
3900 AX Veenendaal  
tel. 031- 854 30 30  
info@rmu.nu  
[www.rmu.nu](http://www.rmu.nu)