

ARTYKUŁY Z ZAŁĄCZNIKA XII (PRACOWNICY ZAGRANICZNI)

Warunki zatrudnienia i warunki pracy obowiązujące pracodawców zagranicznych i ich pracowników wykonujących pracę tymczasową w Holandii (zastosowanie Układu Zbiorowego Pracy dla Przedsiębiorstw Wykonujących Pokrycia Dachowe z Materiałów Bitumicznych i Tworzyw Sztucznych, jak określono w art. 7B).

Zgodnie z postanowieniami holenderskiej ustawy o warunkach zatrudnienia dla pracowników delegowanych w Unii Europejskiej (ustawa WagwEU) w odniesieniu do udostępnianych pracowników, jak określono w art. 7B wspomnianego Układu Zbiorowego Pracy, zastosowanie mają artykuły wymienione w tabeli 1 tego Układu Zbiorowego Pracy, z uwzględnieniem uwag zawartych w tabeli 2.

Tabela 1: wykaz	
Tematy	Artykuły i postanowienia Układu Zbiorowego Pracy
postanowienia ogólne	Artykuł 1A: definicje pojęć Artykuł 3C: kontrole w zakresie przestrzegania przepisów Artykuł 6: przydzielenie stanowiska Załącznik I: wykaz stanowisk
maksymalny czas pracy i minimalny czas odpoczynku	Artykuł 8: czas pracy i godziny pracy Artykuł 10: godziny nadliczbowe Artykuł 11: praca w przesuniętych godzinach Artykuł 12: praca w godzinach nocnych, ustęp pierwszy i drugi Artykuł 13: praca w soboty, niedziele i święta, ustęp pierwszy Artykuł 21: święta, soboty i niedziele, ustęp drugi Artykuł 24: krótki urlop Artykuł 26: przestoje
minimalna liczba dni urlopowych i dodatkowych dni wolnych, w trakcie których pracodawca jest zobowiązany do utrzymania wypłaty wynagrodzenia oraz świadczeń dodatkowych związanych z urlopem wypoczynkowym	Artykuł 8A: dodatkowe dni wolne Artykuł 21: święta, soboty i niedziele Artykuł 22: urlop wypoczynkowy
wynagrodzenie minimalne	Artykuł 7: regulacje płacowe Artykuł 8F: elastyczny czas pracy Artykuł 10: godziny nadliczbowe Artykuł 12: praca w godzinach nocnych Artykuł 13: praca w soboty, niedziele i święta Artykuł 17: wynagrodzenie za czas dojazdu do pracy Artykuł 18A: świadczenia Artykuł 21: święta, soboty i niedziele, ustęp trzeci Artykuł 23: dodatek urlopowy Artykuł 26: przestoje Załącznik II: regulacje płacowe
warunki udostępniania pracowników	Artykuł 7A: praca tymczasowa, ustęp pierwszy; dotyczy wszystkich artykułów i załączników wymienionych w niniejszej tabeli
zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w pracy	Artykuł 4: ogólne obowiązki pracownika (z wyjątkiem ustępu dziewiątego) Artykuł 8B: szkolenia, ustęp czwarty (kurs „Zdrowa i bezpieczna praca na dachu”, C1) Artykuł 14 : warunki pracy Artykuł 17: wynagrodzenie za czas dojazdu do pracy, ustęp pierwszy
środki ochronne w odniesieniu do warunków zatrudnienia i warunków pracy dzieci, pracowników młodocianych i kobiet w ciąży lub w połogu	Artykuł 8C: pracownik-opiekun Artykuł 14 : warunki pracy
równe traktowanie mężczyzn i kobiet oraz pozostałe postanowienia antydyskryminacyjne	-

Tabela 2: uwagi	
Artykuł/postanowienie Układu Zbiorowego Pracy	Uwagi
Artykuł 17: wynagrodzenie za czas dojazdu do pracy, ustęp pierwszy	W takim przypadku pod pojęciem „miejsca zamieszkania” należy rozumieć tymczasowe miejsce pobytu w Holandii udostępnianego pracownika.
Artykuł 17: wynagrodzenie za czas dojazdu do pracy	Pod pojęciem „czasu dojazdu do pracy” rozumie się czas poświęcony na dojazd z tymczasowego miejsca pobytu w Holandii do pracy i z powrotem. Tego rodzaju wynagrodzenie musi być wypłacane, jeżeli pracownik wykonuje pracę w innej gminie niż ta, w której znajduje się jego tymczasowe miejsce pobytu. Pracodawca musi przy tym przestrzegać postanowień niniejszego artykułu.
Artykuł 18 A: świadczenia	W przypadku wynagrodzenia z tytułu środków transportu za punkt wyjścia przyjmuje się liczbę kilometrów pokonywaną w trakcie podróży pomiędzy pracą a tymczasowym miejscem pobytu w Holandii udostępnionego pracownika.

ARTYKUŁ 1A Definicje pojęć

W niniejszym Układzie Zbiorowym Pracy (CAO) stosuje się następujące pojęcia:

- a. Układ Zbiorowy Pracy
Niniejsza umowa wraz z przynależnymi załącznikami.
- b. Pracodawca
Każda osoba fizyczna lub prawna zlecająca pracę w Holandii jednemu lub większej liczbie pracowników (UTA), jak określono w art. 1B.
- c. Pracodawca-użytkownik: każdy pracodawca zatrudniający pracowników za pośrednictwem biura pośrednictwa pracy/agencji pracy tymczasowej, by wykonywali oni pracę pod jego nadzorem i kierownictwem.
- d. Podwykonawca
Każda osoba fizyczna lub prawna wykonująca w Holandii pracę lub zlecająca wykonanie pracy, zgodnie z art. 1B, podpunkt a niniejszego Układu Zbiorowego Pracy, na zlecenie pracodawcy, jak określono w podpunkcie b niniejszego artykułu, niezatrudniona przez pracodawcę. Jeżeli podwykonawca dysponuje własnym personelem, obejmuje to także pracownika(-ów) danego podwykonawcy.
- e. Biuro pośrednictwa pracy/agencja pracy tymczasowej
Pracodawca, o którym mowa w artykule 7:690 holenderskiego Kodeksu cywilnego.
- f. 1. Pracownik
Każdy pracownik zatrudniony za wynagrodzeniem u pracodawcy, o ile jego stanowisko wymienione jest w Załączniku I do niniejszego Układu Zbiorowego Pracy.

2. Starszy pracownik
W roku 2018: pracownik w wieku 56 lat lub starszy.

Wiek podany w niniejszym artykule rośnie wraz z wiekiem emerytalnym na mocy holenderskiej ustawy emerytalnej (AOW). Jeżeli wiek emerytalny zostanie podniesiony w trakcie obowiązywania niniejszego Układu Zbiorowego Pracy, wiek podany w niniejszym artykule zostanie podniesiony do takiego samego poziomu.
3. Pracownik UTA
Każdy pracownik zatrudniony za wynagrodzeniem u pracodawcy, którego stanowisko nie jest wymienione w Załączniku I do niniejszego Układu Zbiorowego Pracy.
4. Osoba prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą nie jest uznawana za pracownika. Pod tym pojęciem rozumie się osobę fizyczną, w przypadku której można przyjąć, iż w sensie fiskalnym jest ona uznawana za przedsiębiorcę (1), która jest wpisana do rejestru Izby Handlowej (2), która samodzielnie organizuje i wykonuje swoją własną pracę (3), która zawarła ze zleceniodawcą wyraźnie określoną umowę zlecenia ze zobowiązaniem do uzyskania określonego rezultatu (4), która wykonuje pracę na własny rachunek i ryzyko (5), której celem jest osiągnięcie zysku (6) i pracuje w oparciu o umowę zatwierdzoną przez Urząd Skarbowy.
- g. Pracownik tymczasowy
Każdy pracownik, o którym mowa w artykule 7:690 holenderskiego Kodeksu cywilnego.

- h. Wynagrodzenie gwarantowane
Wynagrodzenie przysługujące pracownikowi zgodnie z Załącznikiem II.
- i. Tygodniowe wynagrodzenie gwarantowane
Wynagrodzenie tygodniowe przysługujące pracownikowi zgodnie z Załącznikiem II.
- j. Godzinowe wynagrodzenie gwarantowane
Ustalone dla pracownika tygodniowe wynagrodzenie gwarantowane, podzielone przez określoną w art. 8 Układu Zbiorowego Pracy standardową liczbę godzin pracy tygodniowo.
- k. Wynagrodzenie ustalone indywidualnie
Wynagrodzenie ustalone dla pracownika zgodnie z art. 2 Załącznika II.
- l. Wynagrodzenie godzinowe ustalone indywidualnie
Wynagrodzenie za godzinę pracy ustalone dla pracownika zgodnie z art. 2 Załącznika II.
- m. Dni wolne dla seniorów
Dodatkowe dni urlopu, o których mowa w art. 22, ustęp 1, do których pracownik ma prawo z tytułu swojego wieku.
- n. Fundusz Socjalny dla Przedsiębiorstw Wykonujących Pokrycia Dachowe z Materiałów Bitumicznych i Tworzyw Sztucznych (SF BIKUDAK)
Fundusz zajmujący się w branży pokryć dachowych z materiałów bitumicznych i tworzyw sztucznych propagowaniem kursów, szkoleń i rozwoju, możliwości zatrudnienia, warunków zatrudnienia, nadzorowaniem przestrzegania regulacji w zakresie opieki terminalnej i urlopu z tytułu śmierci osoby bliskiej, udzielaniem informacji i dodatkowych świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych.
- o. SBD
Stowarzyszenie ds. Regulacji Branżowych dla Branży Pokryć Dachowych (Stichting Bedrijfstakregelingen Dakbedekkingsbranche) w Nieuwegein. Stowarzyszenie zajmuje się między innymi realizacją polityki z zakresu warunków pracy oraz z zakresu rynku pracy dla stron, które zawarły niniejszy Układ Zbiorowy Pracy.
- p. APG
Przedsiębiorstwa, którymi kieruje APG Groep N.V.
- q. TECTUM
Instytut szkoleniowy branży pokryć dachowych z materiałów bitumicznych i tworzyw sztucznych w Nieuwegein. Pracodawca w rozumieniu niniejszego Układu Zbiorowego Pracy/placówka edukacyjna w zakresie dodatkowych szkoleń zawodowych dla osób pracujących (BBL).

ARTYKUŁ 3C Kontrole w zakresie przestrzegania przepisów

1. Pracodawca jest zobowiązany do przestrzegania przepisów niniejszego Układu Zbiorowego Pracy.
2. Pod pojęciem „kontrola w zakresie przestrzegania przepisów” rozumie się sprawdzanie, czy pracodawca przestrzega postanowień Układu Zbiorowego Pracy.
3. Fundusz Socjalny dla Przedsiębiorstw Wykonujących Pokrycia Dachowe z Materiałów Bitumicznych i Tworzyw Sztucznych organizuje takie kontrole w imieniu stron Układu Zbiorowego Pracy.
4. Pracodawca ma obowiązek zawsze współpracować przy tego rodzaju kontroli.
5. Strony Układu Zbiorowego Pracy nałożyły na Komisję ds. Przestrzegania Przepisów obowiązek sprawowania nadzoru nad kontrolami w zakresie przestrzegania przepisów. Komisja otrzymała również w imieniu stron uprawnienia do podejmowania decyzji celem wydawania orzeczeń w odniesieniu do kontroli w zakresie przestrzegania przepisów.

6. Jeżeli postanowienia Układu Zbiorowego Pracy nie są przestrzegane przez pracodawcę, mogą zostać podjęte działania mające na celu wyegzekwowanie odszkodowania.
7. Odszkodowanie to będzie służyło do pokrycia kosztów kontroli, przeprowadzonych procedur oraz pokrycia strat z tytułu naruszenia wizerunku.
8. Procedura, uprawnienia i sposób działania zostały określone w Regulaminie w zakresie przestrzegania przepisów. Stanowi on część Układu Zbiorowego Pracy ds. Regulacji Branżowych dla Przedsiębiorstw Wykonujących Pokrycia Dachowe z Materiałów Bitumicznych i Tworzyw Sztucznych.

ARTYKUŁ 4 Ogólne obowiązki pracownika

1. Pracownik jest zobowiązany do dbania o interesy przedsiębiorstwa pracodawcy w sposób właściwy dobremu pracownikowi, także jeżeli nie wydano ku temu wyraźnego polecenia.
2. Pracownik jest zobowiązany do wykonywania w możliwie najlepszy sposób wszystkich czynności zleconych mu przez pracodawcę lub w jego imieniu, o ile zgodnie z rozsądkiem można wymagać od niego ich wykonania i do przestrzegania przy tym wszystkich określonych zasad oraz wydanych wskazówek.
3. Pracownik jest współodpowiedzialny za porządek, bezpieczeństwo i obyczajność w przedsiębiorstwie pracodawcy. Jest on zobowiązany do ścisłego przestrzegania odnośnych wskazówek i przepisów, jakie pracodawca określi w rozsądnym porozumieniu z reprezentantami pracowników swojego przedsiębiorstwa oraz za ich zgodą.
4. Pracownik nie będzie dopuszczał się molestowania seksualnego, agresji i przemocy, jak określono w art. 1 ustęp 3 podpunkt e ustawy o warunkach zatrudnienia.
5. Pracownik jest zobowiązany do postępowania w sposób zgodny z ewentualnie obowiązującym regulaminem pracy, o którym mowa w art. 39.
6. Pracownik naruszający postanowienia o spożywaniu alkoholu lub zażywaniu narkotyków może zostać zwolniony ze skutkiem natychmiastowym. Jeżeli uprzednie spożywanie alkoholu lub zażywanie narkotyków spowodowało ograniczenie możliwości powierzenia pracy pracownikowi, pracodawca może odmówić mu dostępu do pracy bez zachowania wynagrodzenia na okres maksymalnie 2 dni. W razie ponownego naruszenia tego przepisu pracownik może zostać zwolniony ze skutkiem natychmiastowym.
7. Pracownikowi zabrania się, bez uzyskania pozwolenia od pracodawcy w formie pisemnej, wykonywania pracy dla osób trzecich, jeżeli ma ona związek z branżą, w której działa przedsiębiorstwo pracodawcy.
8. Pracownik jest zobowiązany do zachowania w tajemnicy wszystkich informacji, do których uzyskał dostęp na skutek obowiązywania stosunku pracy, jak np. informacje na temat organizacji przedsiębiorstwa, surowców, ich przetwarzania i produktów, a także specyfikacje i stosowanie oprogramowania oraz rodzaj i zawartość istniejących baz danych. Obowiązek ten pozostaje w mocy przez rok po zakończeniu stosunku pracy.
9. Pracownik jest zobowiązany do podpisania indywidualnej umowy o pracę, dla której niniejszy Układ Zbiorowy Pracy oraz ewentualny obowiązujący regulamin pracy zostaną uznane za obowiązujące.

ARTYKUŁ 6 Przydzielenie stanowiska

Każdy pracownik musi zostać przydzielony do grupy stanowisk, do której należy sprawowana przez niego funkcja - zgodnie z wykazem stanowisk dołączonym jako Załącznik I do niniejszego Układu Zbiorowego Pracy.

ARTYKUŁ 7 Regulacje płacowe

1. Pracownikom w wieku 22 lat i starszym pracodawca będzie wypłacał za pełny tydzień pracy co najmniej gwarantowane wynagrodzenie tygodniowe obowiązujące dla danej grupy stanowisk, do jakiej są oni przypisani. Regulacje płacowe obowiązujące pracowników są wymienione w Załączniku II stanowiącym część niniejszego Układu Zbiorowego Pracy.
2. W przypadku pracowników młodocianych w wieku od 16 do 22 lat obowiązują regulacje płacowe również zawarte w Załączniku II.
3.
 - a. W odstępstwie od postanowień ustępów 1 i 2 nowo zatrudnionych pracowników obowiązują regulacje płacowe określone w Załączniku II (skala wynagrodzeń początkowych).
 - b. Nowi pracownicy mogą otrzymywać wynagrodzenie zgodne z tą skalą maksymalnie przez rok.
4. W odniesieniu do części pracowników UTA zastosowanie mają strukturalne podwyżki wynagrodzenia. W Załączniku II wymieniono stanowiska UTA, których regulacja ta dotyczy, jak również jej dokładne postanowienia. Regulacje płacowe obowiązujące daną część pracowników UTA zawarto w Załączniku II.

ARTYKUŁ 7A Praca tymczasowa

1.
 - a. Pracodawca-użytkownik upewnia się, iż – jeżeli przedsiębiorstwu podlegającemu pod zakres obowiązywania niniejszego Układu Zbiorowego Pracy udostępniony zostaje przez agencję pracy tymczasowej holenderski lub zagraniczny pracownik tymczasowy – postanowienia, jak określono w Załączniku XI do niniejszego Układu Zbiorowego Pracy, mają zastosowanie również w odniesieniu do tego pracownika tymczasowego, jeżeli sprawuje on funkcję określoną w Załączniku I. Postanowienie to obowiązuje także pozostałych pracowników delegowanych.

Regulacje te są przeliczane na wynagrodzenie godzinowe zgodnie z systematyką np. dla dodatkowych dni wolnych, jak określono w Załączniku XI ustęp 1 podpunkt b.
 - b. Jeżeli pracodawca-użytkownik nie wywiązuje się z tych zobowiązań, ponosi odpowiedzialność za wypłacenie delegowanemu pracownikowi tymczasowemu wynagrodzenia pracownika tymczasowego, jakie byłoby mu należne, gdyby był on zatrudniony przez pracodawcę.
 - c. Należy skorzystać z oświadczenia, w którym pracodawca-użytkownik określa wszystkie elementy obowiązujące w przypadku pracownika delegowanego, na potrzeby zarówno pracownika delegowanego, jak i agencji pracy tymczasowej, jak określono w Załączniku XI do niniejszego Układu Zbiorowego Pracy. Takie oświadczenie musi zostać wypełnione i podpisane przed zawarciem umowy o pracę, zaś pracodawca-użytkownik zobowiązuje się do równoczesnego udostępnienia oświadczenia pracownikowi delegowanemu i agencji pracy tymczasowej.
 - d. Jeżeli pracownik tymczasowy jest przez rok delegowany do pracy u tego samego pracodawcy-użytkownika, przysługuje mu prawo do umowy o pracę na czas nieokreślony u tego pracodawcy-użytkownika. Jeżeli pracownik tymczasowy pracuje u tego samego pracodawcy-użytkownika przez okres krótszy niż rok, wówczas w przypadku powrotu do pracy u tego samego pracodawcy-użytkownika wcześniejszy(-e) okres(y) są zaliczane (na przestrzeni trzech lat) przy ustalaniu okresu delegowania wynoszącego rok.

2. Od 1 stycznia 2011 r. przedsiębiorstwa mogą korzystać wyłącznie z usług agencji pracy tymczasowej posiadających certyfikację NEN. W przypadku agencji z siedzibą w Holandii jest to certyfikat NEN-4400-I, zaś w przypadku agencji zagranicznych - NEN-4400-II.

ARTYKUŁ 8 Czas pracy i godziny pracy

1. Standardowy wymiar czasu pracy wynosi 40 godzin tygodniowo. Tydzień roboczy trwa od poniedziałku do piątku.
2.
 - a. Standardowe godziny pracy przypadają od poniedziałku do piątku w godzinach od 07:00 do 18:30. Codzienne godziny pracy i odpoczynku są ustalane przez pracodawcę w rozsądnym porozumieniu z reprezentantami pracowników jego przedsiębiorstwa lub odpowiednio w miejscu realizacji prac, oraz za ich zgodą.
 - b. Jeżeli przewidywane temperatury na zewnątrz mają osiągnąć 25 stopni Celsjusza lub więcej, pracodawca może ułożyć specjalny grafik na czas upałów. Praca będzie zaczynać się wówczas standardowo o godzinie 05:30.
3. Jeżeli pracownik zostanie powołany do pracy poza standardowymi godzinami pracy (z uwzględnieniem postanowień zawartych w art. 10 niniejszego Układu Zbiorowego Pracy), zostanie mu wypłacone wynagrodzenie za co najmniej 2 godziny pracy.
4. Pracodawca chcący zastosować regulacje w zakresie czasu pracy i godzin pracy musi wystąpić w tym celu z wnioskiem do stron Układu Zbiorowego Pracy (zob. art. 42 niniejszego Układu Zbiorowego Pracy), podając planowany czas pracy oraz godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Musi on także wykazać wówczas, iż wniosek ten został stworzony w rozsądnym porozumieniu z reprezentantami pracowników jego przedsiębiorstwa lub odpowiednio w miejscu realizacji prac, którego on dotyczy, oraz za ich zgodą.
5. Jeżeli w niniejszym Układzie Zbiorowym Pracy nie zawarto postanowień w zakresie części godzin pracy, obowiązują normy z regulacji standardowych z ustawy o czasie pracy (ATW).
6. Praca w niepełnym wymiarze czasu jest dopuszczalna, chyba że pracodawca w uzasadniony sposób dowiedzie, iż sprzeciwiają się temu względy związane z organizacją pracy przedsiębiorstwa.

ARTYKUŁ 8A Dodatkowe dni wolne

1. Dodatkowe dni wolne to dni robocze, w które praca nie jest wykonywana. Pracodawca będzie wypłacał pracownikowi indywidualnie ustalone wynagrodzenie za takie dni.
2. a. W okresie od 1 stycznia 2018 r. do 31 grudnia 2018 r. pracownik ma prawo do 20 dodatkowych dni wolnych.
 - b. Dodatkowe dni wolne za okres od 1 stycznia 2018 do 31 grudnia 2018 określa się w następujący sposób:
 - 1 dzień w Wielki Piątek
 - 1 dzień po Święcie Wniebowstąpienia
 - 2 dni do dyspozycji pracownika
 - 4 dni ustalone przez pracodawcę
 - 7 ustalonych grupowo dni wolnych od pracy w okresie świąteczno-noworocznym 2018/2019, tj. od poniedziałku 24 grudnia 2018 r. do piątku 4 stycznia 2019 r. (3 dni świąteczne i 7 dodatkowych dni wolnych).

- 5 dni może zostać wykorzystanych do skrócenia o maksymalnie 1,5 godziny dziennego czasu pracy w okresie od 1 stycznia do 1 marca i od 1 do 21 grudnia.

Dodatkowe dni wolne przypadające w roku 2019 (2, 3 i 4 stycznia 2019 r.) zostają odliczone od salda dodatkowych dni wolnych za rok 2018.

- c. Raz na pięć lat jako dodatkowy dzień wolny wyznacza się 5 maja - kolejny wypadek w roku 2020.
 - d. Jeżeli pracodawca wykorzystał wszystkie dostępne w oparciu o art. 8B dni szkoleniowe dla każdego pracownika, pracownik może wykorzystać maksymalnie cztery dodatkowe dni wolne na przekwalifikowanie się w godzinach pracy, jak określono w art. 8E.
 - e. Prawo do ustalonych grupowo dodatkowych dni wolnych przepada, jeżeli w te dni pracownik jest niezdolny do pracy.
3. Pracownik nabywa prawa do nieustalonych grupowo dodatkowych dni wolnych określonych w podpunkcie b do ustępu 2 proporcjonalnie do obowiązywania swojego stosunku pracy. W momencie zakończenia stosunku pracy pracownikowi przysługuje prawo do wykorzystania należnych mu jeszcze dni. Jeżeli w momencie zwolnienia pracownik będzie miał wykorzystane ponad 2 dodatkowe dni wolne za dużo, mogą one zostać rozliczone z należnym mu jeszcze wynagrodzeniem.
 4. Pracodawca wypłaci pracownikowi za dodatkowy dzień wolny wynagrodzenie ustalone indywidualnie, które ten otrzymałby, jeżeli w taki dzień praca byłaby jednak wykonywana, bez wynagrodzenia za czas dojazdu do pracy poza standardowymi godzinami pracy i bez zwrotu kosztów.
 5. Strony Układu Zbiorowego Pracy (zob. art. 42 niniejszego Układu Zbiorowego Pracy) są uprawnione do udzielenia w szczególnych przypadkach zgody na pracę w ustalone grupowo dodatkowe dni wolne, jak określono w ustępie 2 podpunkt a niniejszego artykułu, pod warunkiem, iż taki dzień zostanie w ciągu 4 tygodni od jego daty wyznaczony jako zastępstwo i wykorzystany przez danego(-ych) pracownika(-ów). Wniosek o skorzystanie z takiego rozwiązania musi wpłynąć do stron Układu Zbiorowego Pracy najpóźniej na 5 dni roboczych przed dniem określonym w ustępie 2.
 6. Jeżeli pracodawca i pracownik nie osiągną porozumienia co do wyznaczenia dodatkowych dni wolnych, mogą razem zwrócić się do stron Układu Zbiorowego Pracy. Wydana ocena będzie wiążąca. Ze stronami Układu Zbiorowego Pracy można skontaktować się za pośrednictwem sekretariatu stron w Nieuwegein.
 7.
 - a. Za obopólnym porozumieniem pomiędzy pracodawcą a pracownikiem 5 dodatkowych dni wolnych w ciągu roku może zostać sprzedanych pracodawcy przez pracownika za cenę wynoszącą 0,4% wynagrodzenia rocznego za jeden dodatkowy dzień wolny. Sprzedaż ta może dotyczyć każdego rodzaju dodatkowego dnia wolnego. Regulacja ta ma charakter strukturalny.
 - b. Jeżeli u pracodawcy działa Rada zakładowa (OR) lub przedstawicielstwo personelu (PVT), istnieje możliwość uzgodnienia sprzedaży (maksymalnie) pięciu dodatkowych dni wolnych w roku, jak określono w ustępie 7a, na tym poziomie, przy czym zniesiony zostaje obowiązek dokonania ustaleń pomiędzy pracodawcą a danym pracownikiem.

Jeżeli pracodawca zgłosi chęć dokonania grupowej sprzedaży dodatkowych dni wolnych, OR lub PVT winny przeprowadzić obowiązkowe pisemne konsultacje ze swoimi członkami, podczas których decyzja musi zostać podjęta dwoma trzecimi głosów. Oprócz tego pracownicy pracujący w oparciu o czterodniowy tydzień pracy lub też pracownicy, którzy zgłosili chęć wykorzystania takich dodatkowych dni wolnych, muszą zostać wykluczeni ze sprzedaży, jeżeli takie jest ich życzenie.

ARTYKUŁ 8B Szkolenia

1.

- Pracodawca jest zobowiązany do stworzenia jasnej polityki szkoleń i kształcenia dla pracowników pracujących w jego przedsiębiorstwie. Pracownikowi przysługuje prawo do średnio 2 dni szkoleniowych w ciągu 12 miesięcy z zachowaniem wynagrodzenia, by miał on możliwość odbywania szkoleń związanych ze swoją pracą, organizowanych przez instytucję wyznaczoną do tego celu przez strony lub w ich imieniu.

Jeżeli polityka szkoleń i kształcenia pracodawcy nie przewiduje prawa do dni szkoleniowych dla pracowników, pracownik może samodzielnie odbyć szkolenie. Koszty takiego szkolenia pokrywa pracodawca, jeżeli dokonano z nim ustaleń co do charakteru takiego szkolenia.

Pracodawca, który nie stworzył polityki ani planu szkoleń i nie umożliwi w związku z tym swoim pracownikom ich odbywania, jest zobowiązany do wypłacenia im wynagrodzenia za wyżej wspomniane 2 dni szkoleniowe. Pracodawcy i pracownicy będą co roku otrzymywali od APG wykaz wykorzystanych dni szkoleniowych.

Będzie z niego wynikało, ile średnio dni w okresie ostatnich 3 lat wykorzystano na szkolenie dla każdego z pracowników. Jeżeli progresywna średnia za okres 3 lat oraz po upływie 3 lat – począwszy od 1 stycznia 2009 r. – będzie wynosiła poniżej 2 dni, należność za pozostałe dni będzie musiała zostać wypłacona pracownikowi. Zamiennie pracownik może otrzymać także płatne dni urlopowe, jeżeli podpisane przez pracownika oświadczenie uniemożliwia zastosowanie wyżej wymienionego rozwiązania. Po spełnieniu określonych warunków szkolenia produktowe mogą zostać uznane za dni szkoleniowe. Dokładne warunki podane są w Regulaminie szkoleń Układu Zbiorowego Pracy ds. Regulacji Branżowych.

- Pracodawca ma prawo umożliwić swoim pracownikom UTA odbycie średnio 6 dni szkoleniowych w ciągu 3 lat z zachowaniem wynagrodzenia, by mogli oni realizować kształcenie związane z ich pracą, organizowane przez instytucję wyznaczoną do tego celu przez strony lub w ich imieniu. Muszą to być szkolenia branżowe. Wyjątek od tej zasady stanowią szkolenia nakierowane wyłącznie lub w dużej mierze na rozwój bądź ćwiczenie umiejętności, które są przydatne w takim samym stopniu w innych branżach.
2. Dokładniejsze warunki przysługujące prawo do szkoleń i zwrotu kosztów, związane z realizacją kształcenia określonego w ustępie 1, zawarto w Regulaminie szkoleń Stowarzyszenia SF BIKUDAK, jak określono w art. 29 niniejszego Układu Zbiorowego Pracy.
 3. W odstępstwie od postanowień art. 5 ustęp 9 niniejszego Układu Zbiorowego Pracy obowiązuje zapis, iż pracownik, który będzie odbywał Szkolenie dla Przedsiębiorców i Personelu z Branży Pokryć Dachowych (OKD) i w jego trakcie lub w ciągu 3 lat od uzyskania dyplomu odejdzie z pracy, zostanie - pod warunkiem, że dotyczy to tego samego pracodawcy, u którego był on zatrudniony w momencie rozpoczęcia szkolenia -

obciążony kosztami tego kursu w wysokości proporcjonalnej do czasu, jaki upłynął ze wspomnianego okresu 3 lat.

Ta proporcjonalna część w przypadku zwolnienia

- w trakcie szkolenia wynosi: pełny koszt kursu, o ile nie był on finansowany przez instytut szkoleniowy na rzecz pracodawcy;
- w pierwszym roku po zakończeniu szkolenia: pełny koszt kursu;
- w drugim roku po zakończeniu szkolenia: 2/3 kosztów kursu;
- w trzecim roku po zakończeniu szkolenia: 1/3 kosztów kursu.

4. a. Pracodawca jest zobowiązany do umożliwienia każdemu pracownikowi, najpóźniej w ciągu trzech lat od daty zatrudnienia pracownika, odbycia kursu VakScan (X1) oraz powtarzania go co trzy lata. Jego obowiązkową część stanowi kurs „Zdrowa i bezpieczna praca na dachu” (C1). Każdy pracownik musi posiadać certyfikat potwierdzający odbycie kursu lub kursu przypominającego, nie starszy niż trzy lata. W odstępie od powyższego osoba rozpoczynająca pracę w branży musi odbyć kurs „Zdrowa i bezpieczna praca na dachu” (C1) w ciągu sześciu miesięcy od daty zatrudnienia.
 - b. Pracodawca, pełniąc funkcję pracodawcy-użytkownika, upewnia się, iż każdy pracownik, który jest mu udostępniany na mocy wynajmu pracowników tymczasowych lub oddelegowania, odbył kurs „Zdrowa i bezpieczna praca na dachu” (C1) łącznie z powtarzaniem co trzy lata kursem przypominającym. Wszyscy pracownicy, jak tutaj określono, muszą posiadać certyfikat potwierdzający odbycie kursu, nie starszy niż trzy lata.
 - c. Pracodawca, pełniąc funkcję zleceniodawcy, upewnia się, iż każdy podwykonawca, który jest przez niego zatrudniany oraz, o ile podwykonawcy zatrudniają pracowników, również pracownicy danego podwykonawcy, odbyli kurs „Zdrowa i bezpieczna praca na dachu” (C1) łącznie z powtarzaniem co trzy lata kursem przypominającym. Wszyscy podwykonawcy oraz ich ewentualni pracownicy muszą posiadać certyfikat potwierdzający odbycie kursu, nie starszy niż trzy lata.
5. Pracownik młodociany, który zgodnie z ustawą o obowiązku kształcenia musi odbywać kształcenie w pełnym wymiarze czasu, lecz w przypadku którego zastosowanie ma rozporządzenie w sprawie zastępczego obowiązku kształcenia, realizuje przez 1 lub 2 dni w tygodniu kształcenie zawodowe w postaci Kształcenia zawodowego dla osób pracujących (BBL).

ARTYKUŁ 8C Pracownik-opiekun

Pracownik sprawujący funkcję pracownika-opiekuna osoby nieletniej winien, przy zachowaniu wynagrodzenia, zostać zwolniony z wykonywania produktywnych prac dla części swojego normalnego czasu pracy, by móc realizować we właściwy sposób zadania związane ze sprawowaniem wyżej wymienionej opieki.

ARTYKUŁ 8F Elastyczny czas pracy

1. W okresie od 1 stycznia 2018 r. do 30 czerwca 2018 r. 2,5 dnia pracy pracownika może zostać zaplanowane na sobotę.
2. Takie 2,5 dnia będzie traktowane jako praca przesunięta, lecz nie będzie za nie przysługiwał dodatek za pracę w godzinach przesuniętych.
3. Dodatek za pracę w soboty, określony w niniejszej regulacji, wynosi 50%.
4. Pracownik musi najpóźniej z 36-godzinnym wyprzedzeniem zostać poinformowany o przesunięciu (połowy) dnia w ramach tej regulacji.
5. Pracownik musi najpóźniej z 48-godzinnym wyprzedzeniem zostać poinformowany o wyznaczeniu soboty jako dnia roboczego w ramach powyższej regulacji.
6. Przysługuje prawo do wykonania przesuniętej pracy w sobotę w tym samym tygodniu.

Pracodawca nie ma obowiązku zaplanowania wykonywania pracy przesuniętej na sobotę w tym samym tygodniu. W praktyce praca w sobotę, jak określono w niniejszym artykule, może spowodować powstanie sześciodniowego tygodnia pracy.

7. Ryzyko za godziny niewykorzystane w oparciu o niniejszą regulację ponosi pracodawca.
8. Powyższy zapis nie oznacza automatycznie, iż w ciągu roku można wyznaczyć 5 dni na pracę w soboty.

ARTYKUŁ 10 Godziny nadliczbowe

1. Pod pojęciem „godzin nadliczbowych” rozumie się pracę powierzoną przez pracodawcę, wykonywaną w wymiarze przekraczającym dzienny wymiar czasu pracy określony w art. 8 bądź inny na mocy pozwolenia.
2. W szczególnych przypadkach, co do których decyzję podejmuje pracodawca, pracownik jest zobowiązany do wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.
3. W przypadku godzin nadliczbowych pracownik może zdecydować się na zrekompensowanie mu ich w formie pieniężnej lub też przyznanie mu za nie ekwiwalentu w postaci czasu wolnego.
4. Jeżeli pracownik zdecyduje się na rekompensatę w formie pieniężnej, wówczas indywidualnie ustalone wynagrodzenie godzinowe musi zostać powiększone o następujące stawki procentowe:
 - a. za pierwszą, drugą i trzecią godzinę nadliczbową poprzedzającą rozpoczęcie dnia pracy oraz następującą po jego zakończeniu: 25%;
 - b. za pozostałe godziny nadliczbowe w normalny dzień roboczy od godziny 05:00 w poniedziałek, jak również za pracę w sobotę do godziny 21:00: 50%;
 - c. za pracę od godziny 21:00 w sobotę do godziny 05:00 w poniedziałek: 100%;
5. Jeżeli pracownik zdecyduje się na ekwiwalent w postaci czasu wolnego, stawki procentowe określone w poprzednim ustępie będą musiały zostać wypłacone.
6. Jeżeli starszy pracownik, jak określono w art. 1A podpunkt e ustęp 2 niniejszego Układu Zbiorowego Pracy, wyrazi sprzeciw wobec pracy w godzinach nadliczbowych, nie można nakładać na niego takiego obowiązku.
7. Strukturalna praca w godzinach nadliczbowych nie jest dozwolona, z wyjątkiem sytuacji szczególnych. W tym celu wymagana jest zgoda stron Układu Zbiorowego Pracy zgodnie z art. 42 tego Układu Zbiorowego.
8. Pod pojęciem „strukturalnej pracy w godzinach nadliczbowych” rozumie się pracę poza normalnym dziennym wymiarem czasu pracy, jak określono w art. 8 ustęp 1, występującą ze stałą częstotliwością w okresie kilku tygodni.

ARTYKUŁ 11 Praca w godzinach przesuniętych

1. Pod pojęciem „pracy w godzinach przesuniętych” rozumie się pracę wykonywaną na polecenie pracodawcy w godzinach przypadających poza określonymi w art. 8 godzinami pracy, gdy nie mamy do czynienia z godzinami nadliczbowymi.
2. W szczególnych przypadkach, co do których decyzję podejmuje pracodawca, pracownik jest zobowiązany do wykonywania pracy przesuniętej.
3. Za pracę przesuniętą przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 25% indywidualnie ustalonego wynagrodzenia godzinowego w przypadku pracy w godzinach nocnych, kiedy to zastosowanie mają postanowienia zawarte w art. 12.
4. Za pracę przesuniętą nie wypłaca się dodatkowego wynagrodzenia, jeżeli przesunięcie następuje na wniosek większości pracowników, których ono dotyczy.

ARTYKUŁ 12 Praca w godzinach nocnych

1. Pod pojęciem „pracy w godzinach nocnych” rozumie się pracę wykonywaną na polecenie pracodawcy w godzinach od 22:00 do 06:00. Za pracę wykonywaną w godzinach bezpośrednio poprzedzających rozpoczęcie normalnego czasu pracy przysługuje dodatkowe wynagrodzenie jak za pracę w godzinach nadliczbowych, a nie za pracę w godzinach nocnych.
2. Jeżeli dana praca może być wykonywana wyłącznie nocą, pracownik jest zobowiązany do jej wykonywania.
3. Za pracę w godzinach nocnych przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 50% indywidualnie ustalonego wynagrodzenia godzinowego.
4. Jeżeli praca nie może być wykonywana przez taką samą liczbę godzin, przez jaką byłaby wykonywana danego dnia zgodnie z normalnym grafikiem, za przepracowaną mniejszą liczbę godzin wypłacone zostaje indywidualnie ustalone wynagrodzenie godzinowe.

ARTYKUŁ 13 Praca w soboty, niedziele i święta

1. Pod pojęciem „pracy w soboty i niedziele” rozumie się pracę powierzoną przez pracodawcę, wykonywaną w sobotę lub niedzielę od godziny 21:00 w sobotę do godziny 05:00 w poniedziałek. Równoważna z pracą w niedzielę jest praca w dni świąteczne wymienione w art. 21 ustęp 1. W odniesieniu do pracy w soboty zastosowanie mają postanowienia zawarte w art. 10 ustęp 4.
2. W razie nieszczęśliwego wypadku, w której to sytuacji decyzję podejmuje pracodawca, pracownik jest zobowiązany do wykonywania pracy w niedzielę. Jeżeli pracownik ma zasadnicze obiekcyjne co do pracy w niedzielę, nie może zostać zobowiązany do jej wykonywania.
3. Praca wykonywana w dniu, w którym wypada chrześcijańskie święto, jak określone w art. 21 ustęp 1, objęta jest dodatkowym wynagrodzeniem w wysokości 100% indywidualnie ustalonego wynagrodzenia godzinowego, podczas gdy w inny dzień pracownik otrzymałby taką samą liczbę godzin wolnego z zachowaniem indywidualnie ustalonego wynagrodzenia, chyba że interes przedsiębiorstwa nie pozwala na przyznanie takich wolnych godzin, w którym to przypadku wynagrodzenie dodatkowe zostaje podwojone.
4. Za pracę w Dniu Króla lub Nowy Rok przysługuje dodatek w wysokości 100% indywidualnie ustalonego wynagrodzenia godzinowego lub też równowartość w postaci płatnych godzin urlopowych.

ARTYKUŁ 14 Warunki pracy

1. Pracodawca jest odpowiedzialny za dbanie o to, by w przypadku wykonywania pracy na dachu obecne były co najmniej dwie gaśnice o wadze 12 kg każda.
2. Pracodawca ma obowiązek dopilnowania, by w miejscu pracy znajdowała się właściwa apteczka pierwszej pomocy.
3. Zabronione jest ręczne podnoszenie pokryć dachowych o wadze przekraczającej 25 kg. Pokrycia dachowe o wadze powyżej 25 kg są transportowane mechanicznie.

4. Pracodawca ma obowiązek udostępnić zatrudnionemu u siebie pracownikowi następujące środki ochrony indywidualnej oraz zbiorowy lub indywidualny osprzęt zabezpieczający przed upadkiem:
 - ochronniki słuchu (np. zatyczki do uszu);
 - środki ochrony dróg oddechowych (np. maski na twarz lub maski przeciwpyłowe);
 - obuwie ochronne;
 - rękawice robocze;
 - barierki;
 - uprząże z akcesoriami.
5. Zabronione jest usuwanie, obróbka i przetwarzanie elementów azbestowych. Zakaz ten nie obowiązuje przedsiębiorstw spełniających wymogi ustawowe dotyczące usuwania azbestu zgodnie z rozporządzeniem w sprawie usuwania azbestu z roku 2005, wydanym przez Ministerstwo Gospodarki Mieszkaniowej, Rozwoju Regionalnego i Środowiska.
6. Pracodawca ma obowiązek poddawania corocznym przeglądom technicznym osprzętu do wspinania i podnoszenia użytkowanego przez pracowników.
7. Jeżeli w ocenie pracodawcy pracownik nie korzysta lub korzysta w niewystarczającym stopniu ze środków ochrony indywidualnej lub ze zbiorowego i indywidualnego osprzętu zabezpieczającego przed upadkiem, jak określono w ustępie 4 niniejszego artykułu, pracodawca może – z uwzględnieniem poniższych zapisów – nałożyć na danego pracownika poniższe sankcje. W przypadku niekorzystania z udostępnionych środków ochrony indywidualnej lub zbiorowego i indywidualnego osprzętu zabezpieczającego przed upadkiem zastosowanie mają następujące sankcje:
 - a. o pierwszym wykroczeniu dany pracownik zostanie poinformowany za pośrednictwem listu poleconego, co zostanie uznane za ostrzeżenie;
 - b. o drugim wykroczeniu pracownik zostanie poinformowany za pośrednictwem listu poleconego oraz otrzyma grzywnę w wysokości 100,- EUR, która zostanie pobrana w formie potrącenia od wynagrodzenia netto pracownika w kolejnym dniu wypłaty następującym po stwierdzeniu drugiego wykroczenia;
 - c. trzecie wykroczenie zostanie uznane za pilny powód w rozumieniu art. 7:678 ustęp 2 podpunkty h i j holenderskiego Kodeksu cywilnego, co może stanowić podstawę do zwolnienia pracownika ze skutkiem natychmiastowym.

Jeżeli regulamin przedsiębiorstwa również przewiduje sankcje w przypadku niestosowania środków ochrony indywidualnej lub zbiorowego i indywidualnego osprzętu zabezpieczającego przed upadkiem, pracodawca ustali sankcję, jaka ma zostać nałożona, zgodnie z powyższymi podpunktami od a do c lub w oparciu o ten regulamin. Sankcje nie mogą się kumulować.
8. Jeżeli pracodawca nie wydał określonych w ust. 1, 2 i 4 środków ochrony indywidualnej oraz zbiorowego lub indywidualnego osprzętu zabezpieczającego przed upadkiem, pracownik nie ma obowiązku rozpoczynania pracy oraz ma prawo zakończyć wykonywanie danego zadania po uprzednim poinformowaniu o tym swojego pracodawcy. Pracodawca ma w takim przypadku obowiązek wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia.
9. Pracownik nie ma obowiązku rozpoczęcia pracy na otwartym powietrzu ani do kontynuowania jej w przypadku opadów śniegu, gołoledzi lub gdy dach jest śliski. W takich sytuacjach pracodawca jest zobowiązany do utrzymania ciągłości wypłaty wynagrodzenia, chyba że zastosowanie ma zastrzeżenie z tytułu przestoju spowodowanego mrozem na skutek warunków atmosferycznych uniemożliwiających pracę.

10. Pracownik nie ma obowiązku rozpoczęcia pracy na otwartym powietrzu ani do kontynuowania jej w przypadku temperatury odczuwalnej wynoszącej -6 stopni Celsjusza lub niższej. W takich sytuacjach pracodawca jest zobowiązany do utrzymania ciągłości wypłaty wynagrodzenia, chyba że zastosowanie ma zaślepek z tytułu przestoju spowodowanego mrozem na skutek warunków atmosferycznych uniemożliwiających pracę.
11. Pracownik nie ma obowiązku rozpoczęcia pracy na otwartym powietrzu ani do kontynuowania jej w przypadku temperatury wynoszącej 40 stopni Celsjusza lub wyższej, mierzonej na wysokości 1,50 metra nad miejscem pracy. Pracodawca ma w takim przypadku obowiązek wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia.
12. Partnerzy socjalni określili w Katalogu Warunków Pracy i BHP dla Dachów Płaskich,¹ w jaki sposób pracodawca może spełnić ustanowione przez władze przepisy docelowe dotyczące bezpiecznej i zdrowej pracy.

Pracodawca jest zobowiązany do stosowania w swoim przedsiębiorstwie rozwiązań określonych w tym Katalogu lub też do wprowadzenia ich bądź do zastosowania takich możliwych do wykazania środków gwarantujących zapewnienie przynajmniej poziomu ochrony określonego w przepisach z zakresu BHP i warunków pracy, w Katalogu oraz w niniejszym Układzie Zbiorowym Pracy.

13. Branżowa Inwentaryzacja i Ocena Ryzyka (Branżowa RI&E)² stanowi integralną część niniejszego Układu Zbiorowego Pracy.

ARTYKUŁ 17 Wynagrodzenie za czas dojazdu do pracy

1. Jeżeli pracownik zostanie przez pracodawcę zatrudniony do pracy w miejscu realizacji prac znajdującym się poza jego miejscem zamieszkania, ma obowiązek korzystania ze wskazanego przez pracodawcę środka transportu na potrzeby przejazdów pomiędzy miejscem zamieszkania a miejscem pracy, o ile środek ten spełnia wymogi prawne, co, jeżeli tym środkiem transportu jest samochód, musi wynikać z autoryzowanego certyfikatu bezpieczeństwa lub innego zaświadczenia o badaniach technicznych, nie starszego niż sześć miesięcy.

2. Pracodawca wypłaci pracownikowi należność za czas podróży:

- a. udostępnionym przez pracodawcę środkiem transportu;
- b. własnym środkiem transportu;

zgodnie z obowiązującym godzinowym wynagrodzeniem gwarantowanym, do 1 marca 2018 r. za wyjątkiem pierwszych 90 minut dziennie, a od 1 marca 2018 r. za wyjątkiem pierwszych 45 minut dziennie. W odstępstwie od powyższych postanowień do 1 marca 2018 r. pracownikowi nie będzie wypłacana należność za pierwszych 30 minut podróży dziennie, a od 1 marca 2018 r. za pierwszych 15 minut podróży dziennie, jeżeli dany pracownik jest kierowcą pojazdu określonego w podpunkcie a lub b.

Czasu dojazdu liczony jest od momentu wyruszenia/powrotu do miejsca zamieszkania pracownika. W związku z tym orzeczenie Sądu Najwyższego Holandii z 22 listopada 2013 r. (NJB 2013/2515) nie ma zastosowania w odniesieniu do Układu Zbiorowego Pracy dla Przedsiębiorstw Wykonujących Pokrycia Dachowe z Materiałów Bitumicznych i Tworzyw Sztucznych, a dokładnie do postanowień w zakresie czasu dojazdu do pracy.

¹ Katalog Warunków Pracy i BHP dla Dachów Płaskich można znaleźć na stronie www.arbocatalogus-plattedaken.nl.

² Można otrzymać ją za pośrednictwem SBD, Postbus 1470, 3430 BL NIEUWEGEIN, tel. 030 – 606 21 12, info@sbd.nl, www.sbd.nl.

- Pod wymienionym w ustępie 2 pojęciem „czasu podróży” rozumie się czas pomiędzy wyjazdem środkiem transportu do pracy a przybyciem do miejsca pracy, ewentualnie z przystankiem w siedzibie firmy pracodawcy, jak również czas przejazdu z powrotem z pracy do miejsca startu.

Czas dojazdu uzgadniany jest przez pracodawcę i pracownika za obopólnym faktycznym porozumieniem, z uwzględnieniem pokonywanej trasy.

- Jeżeli łączny czas pracy, przerw i dojazdu, liczony od momentu wyjazdu środkiem transportu, jak określono w ustępie 1, do momentu powrotu, wyniesie w ciągu dnia (sporadycznie) więcej niż 12 godzin, standardowy wymiar czasu pracy będzie musiał zostać skrócony o taką nadwyżkę. Wynagrodzenie za czas przerw nie jest wypłacane.

ARTYKUŁ 18A Świadczenia

- Jeżeli pracownik, w ocenie pracodawcy, musi na potrzeby poruszania się pomiędzy miejscem zamieszkania a miejscem pracy korzystać z własnego środka transportu lub korzysta z niego w trakcie pracy oraz na potrzeby wykonywanych zadań, będzie mu wypłacana rekompensata z tytułu korzystania ze środka transportu.
- Rekompensata z tytułu korzystania ze środka transportu wymieniona w ustępie 1 wynosi:

Rekompensata z tytułu korzystania ze środka transportu	od 1 stycznia 2018 r.:
dziennie za korzystanie z roweru:	1,05 EUR
dziennie za korzystanie z motoroweru lub motorynki:	
1. za pierwszych 25 kilometrów:	1,31 EUR
2. za każdy kilometr powyżej 25 kilometrów dziennie:	0,07 EUR
dziennie za korzystanie z motocykla, za kilometr:	0,26 EUR
Za korzystanie z samochodu:	
3. pracownik samodzielnie dojeżdżający do pracy, za kilometr:	0,36 EUR
4. pracownik dojeżdżający do pracy wraz z kolegą, za kilometr:	0,37 EUR
5. pracownik dojeżdżający do pracy wraz z dwoma kolegami, za kilometr:	0,42 EUR
6. pracownik dojeżdżający do pracy wraz z trzema lub więcej niż trzema kolegami, za kilometr:	0,44 EUR

- Jeżeli w ocenie pracodawcy pracownik musi korzystać z komunikacji publicznej, pracodawca pokryje koszt dojazdu z tego tytułu (podróż najniższą klasą).
- Postanowienia zawarte w ustępach 2 i 3 mają zastosowanie również w przypadku wizyty w Służbie ds. BHP i warunków pracy, jak określono w art. 24 ustęp 1 niniejszego Układu Zbiorowego Pracy.
- Pracownikowi przysługujeienne świadczenie na poczet odzieży roboczej, chyba że pracodawca udostępni taką odzież pracownikowi. Od 1 stycznia 2018 r. świadczenie to wynosi 1,20 EUR dziennie.

ARTYKUŁ 21 Święta, soboty i niedziele

1. Każdemu pracownikowi przysługuje prawo do urlopu w trakcie oficjalnych świąt chrześcijańskich, takich jak: oba dni Bożego Narodzenia, Poniedziałek Wielkanocny, Święto Wniebowstąpienia, drugi dzień Zielonych Świątek, a także Nowy Rok i Dzień Króla.
2. W święta, soboty i niedziele praca co do zasady nie jest wykonywana.
3. Jeżeli w święto – niewypadające w sobotę ani niedzielę – praca nie jest wykonywana, pracownikowi jest wypłacane indywidualnie ustalone wynagrodzenie za ten dzień.
4. Pracownikowi przysługuje prawo do wykorzystania dnia wolnego w związku z obowiązującym go niechrześcijańskim świętem religijnym lub dniem pamięci. Chęć wykorzystania takiego dnia wolnego należy zgłosić pracodawcy co najmniej na 1 miesiąc przed danym świętem. Pracodawca może odmówić przyznania takiego dnia wolnego, wyłącznie jeżeli może to mieć poważny negatywny wpływ na sytuację w przedsiębiorstwie.

ARTYKUŁ 22 Urlop wypoczynkowy

1. Prawo do urlopu wypoczynkowego

Rok urlopowy trwa od 1 stycznia do 31 grudnia. W odniesieniu do każdego pracownika prawo do urlopu wypoczynkowego za rok urlopowy 2018 określone jest w następujący sposób:

- | | |
|--|------------------|
| - pracownik w wieku poniżej 56 lat | 25 dni roboczych |
| - pracownik w wieku 56 lat lub starszy | 34 dni robocze |
| - pracownik w wieku 61 lat lub starszy | 37 dni roboczych |

Pracownikowi, który w trakcie roku kalendarzowego osiągnie wiek uprawniający go do korzystania z dni wolnych dla seniorów, przysługuje proporcjonalna liczba tego rodzaju dni. Zostanie ona zaokrąglona do pełnych dni.

Osiągnięcie wieku uprawniającego do korzystania z dni wolnych dla seniorów następuje równocześnie z osiągnięciem wieku emerytalnego. Jeżeli wiek emerytalny zostanie podniesiony w trakcie obowiązywania niniejszego Układu Zbiorowego Pracy, wiek podany w niniejszym artykule zostanie podniesiony do takiego samego poziomu.

2. Urlop letni

15 z przysługujących dni urlopowych należy wykorzystać nieprzerwanie w okresie, który zostanie ustalony w rozsądnym porozumieniu z pracownikiem(-ami).

3. Dni wolne

10 pozostałych dni urlopowych w roku urlopowym 2018 pracownik może dowolnie wykorzystać w rozsądnym porozumieniu z pracodawcą.

4. Za dni urlopowe i dni wolne wypłacane jest wynagrodzenie ustalone indywidualnie dla danego pracownika.

5. Pracownik wykonujący w trakcie urlopu wypoczynkowego pracę na rzecz osób trzecich może zostać zwolniony ze skutkiem natychmiastowym.
6. W momencie zakończenia stosunku pracy należność za niewykorzystane dni urlopowe zostanie wypłacona pracownikowi w formie pieniężnej lub też zostanie, na żądanie pracownika, przeniesiona do puli dni urlopowych u nowego pracodawcy.

W momencie zakończenia stosunku pracy pracodawca jest zobowiązany do wystawienia pracownikowi zaświadczenia, z którego wynikać będzie liczba dni urlopu wypoczynkowego oraz płatnych dni urlopowych, jakie przysługiwać będą jeszcze pracownikowi w danym momencie.
7. Pracownik, który nie przepracował pełnego roku urlopowego u pracodawcy, ma prawo do proporcjonalnej liczby dni urlopu wypoczynkowego; niepełne dni urlopowe będą na korzyść pracownika zaokrąglane do połowy lub do całego dnia.
8. Jeżeli w momencie zakończenia stosunku pracy okaże się, że pracownik wykorzystał za dużo dni urlopowych lub dni wolnych, zostanie to rozliczone.
9. Za każdy cały lub niepełny dzień urlopu wypoczynkowego, w którym pracownik na skutek szczególnych okoliczności lub przyczyn, jak określono w art. 7:636 holenderskiego Kodeksu cywilnego, nie byłby w stanie wykonywać powierzonej mu pracy, musi mu zostać przyznany (niepełny) dzień urlopu w momencie, który zostanie ustalony przez pracodawcę z pracownikiem, chyba że pracownik przed wystąpieniem takich okoliczności lub przyczyn zgłosił ten fakt pracodawcy bądź też otrzymał za ten dzień przysługujący mu ustawowo zasiłek chorobowy.
10. a. Pracownik nie ma prawa do urlopu wypoczynkowego za czas, w którym na skutek niewykonywania swojej pracy nie przysługuje mu wynagrodzenie w formie pieniężnej.

b. 1. Postanowienia zawarte w podpunkcie a nie obowiązują, jeżeli pracownik nie wykonywał swojej pracy zgodnie z art. 7:635 holenderskiego Kodeksu cywilnego.

W takich przypadkach prawo do urlopu wypoczynkowego jest nabywane maksymalnie za obowiązujący z mocy prawa okres, w którym nie wykonywano pracy, przy czym czas trwania przerwy z odpowiednich przyczyn będzie liczony łącznie.

2. Jeżeli przerwa określona w podpunkcie 1 przypada na więcej niż 1 rok urlopowy, podczas obliczania okresu nieobecności uwzględniona zostanie przypadająca na zeszyły rok część przerwy.

3. Nabyte prawo do urlopu wypoczynkowego w przypadkach określonych w podpunkcie 1 nie przysługuje, jeżeli stosunek pracy zostanie zakończony przez pracownika przed powrotem do pracy.

ARTYKUŁ 23 Dodatek urlopowy

1. Jeżeli pracownik przepracował u pracodawcy pełny rok poprzedzający nieprzerwany urlop letni, przysługuje mu dodatek urlopowy w wysokości 8% indywidualnie ustalonego wynagrodzenia, jakie przysługiwało mu przez ten rok.
2. Pracownikowi, który w momencie wykorzystania nieprzerwanego urlopu letniego nie przepracował pełnego roku u pracodawcy, przysługuje za każdy miesiąc obowiązywania stosunku pracy poprzedzającego moment wypłaty dodatku urlopowego w roku urlopowym proporcjonalna część kwoty określonej w ustępie 1.
3. Pracodawca może wypłacić część tego dodatku jako dodatek za urlop zimowy, przy czym co najmniej 60% dodatku urlopowego musi zostać wypłacone z tytułu nieprzerwanego urlopu letniego. Dodatek urlopowy za lato wypłacany jest najpóźniej w maju.
4. Pracownik, który w trakcie roku odejdzie z pracy u pracodawcy, otrzyma – o ile jeszcze nie pobrał dodatku urlopowego za ten okres – proporcjonalną część kwoty wymienionej w punkcie 1 za każdy miesiąc obowiązywania stosunku pracy w roku urlopowym.

ARTYKUŁ 24 Krótki urlop

1. W następujących przypadkach pracownikowi przysługuje prawo do krótkiego urlopu z zachowaniem indywidualnie ustalonego wynagrodzenia w wymiarze określonym dla każdej z tych sytuacji, jeżeli w ocenie pracodawcy taki urlop w godzinach pracy jest konieczny, pracownik w miarę możliwości uczestniczy w danym wydarzeniu, a pracodawca zostanie o nim poinformowany na czas, jak określono w poprzednich ustępach:
 - a. załatwianie formalności związanych ze ślubem pracownika; pół dnia;
 - b. zawarcie związku małżeńskiego przez pracownika, pod warunkiem zgłoszenia tego z 3-dniowym wyprzedzeniem; 2 dni;
 - c. zawarcie związku małżeńskiego przez jedno z jego dzieci, pasierbów, brata, siostrę, szwagierkę lub szwagra, pod warunkiem zgłoszenia tego z 3-dniowym wyprzedzeniem; 1 dzień;
 - d. urodzenie dziecka przez partnerkę pracownika; 2 dni;
 - e. śmierć partnera/partnerki, dziecka mieszkającego z pracownikiem lub pasierba pracownika, licząc od dnia śmierci aż do dnia pogrzebu, chyba że opieka nad osobą terminalnie chorą i urlop z tytułu śmierci osoby bliskiej, jak określono w art. 24A, trwały łącznie przez nieprzerwany okres 20 dni lub dłużej;
 - f. śmierć jednego z rodziców, teściów, dzieci lub pasierbów niewymienionych w podpunkcie e; 2 dni; jeżeli pracownik zajmuje się organizacją pogrzebu rodzica, teścia/teściowej lub niemieszkającego z nim dziecka (pasierba), zastosowanie mają postanowienia zawarte w podpunkcie e niniejszego ustępu, chyba że opieka nad osobą terminalnie chorą i urlop z tytułu śmierci osoby bliskiej, jak określono w art. 24A, trwały łącznie przez nieprzerwany okres 20 dni lub dłużej;

- g. we wszystkich pozostałych przypadkach śmierci lub pogrzebu jednego z dziadków, dziadków małżonka(-i), pradziadków, rodziców przybranych, dzieci (w tym zięcia lub synowej), wnuków, pasierbów, braci i siostr, przyrodnich braci i siostr, szwagrów, szwagierek oraz należącego do rodziny członka gospodarstwa domowego; 1 dzień; chyba że - jeżeli dotyczy to dzieci - opieka nad osobą umierającą i urlop z tytułu śmierci osoby bliskiej, jak określono w art. 24A, trwały łącznie przez nieprzerwany okres 20 dni lub dłużej; jeżeli ślub kościelny lub cywilny bądź też urodzenie dziecka przez partnerkę pracownika ma miejsce w sobotę, niedzielę, święto chrześcijańskie lub też w ostatni dzień roboczy obowiązkowego wstrzymania prac (wakacje letnie i okres świąteczno-noworoczny), przyznany zostaje 1 dzień wolny;
 - h. odbycie szkolenia przygotowującego do emerytury dla pracowników na rok przed pierwszą możliwą datą przejścia na emeryturę; maksymalnie 2 dni; należy przy tym przedłożyć pracodawcy zaświadczenie potwierdzające zapisanie się na kurs akceptowany powszechnie przez przedsiębiorstwa;
 - i. 25., 40. oraz 50. rocznica ślubu pracownika lub odpowiednio jego rodziców bądź teściów (jeżeli pracownik będzie uczestniczył w obchodach); 1 dzień;
 - j. 25-, 40- lub 50-lecie pracy zawodowej pracownika; 1 dzień;
 - k. badania medyczne na wniosek pracodawcy; 1 dzień;
 - l. wizyta w Służbie ds. BHP i warunków pracy; równowartość czasu potrzebnego na wizytę;
 - m. w przypadku skierowania pracownika przez lekarza prowadzącego na badania u specjalisty lub wizytę w medycznym biurze konsultacyjnym; równowartość wynikającego z tego urlopu wynoszącego maksymalnie 1 dzień na wizytę, chyba że za ten dzień przysługuje zwolnienie chorobowe;
 - n. wizyta lekarska, jeżeli nie ma możliwości odbycia jej poza normalnymi godzinami pracy i fakt ten został zgłoszony na czas; w miarę możliwości należy dostarczyć zaświadczenie o odbyciu takiej wizyty;

niezbędna wizyta u stomatologa celem wstawienia lub naprawy sztucznego uzębienia, jeżeli nie ma możliwości odbycia jej poza normalnymi godzinami pracy i fakt ten został zgłoszony na czas; w miarę możliwości należy dostarczyć zaświadczenie o odbyciu takiej wizyty;

niezbędna wizyta u stomatologa w związku z kontrolą okresową co pół roku, jeżeli nie ma możliwości odbycia jej poza normalnymi godzinami pracy i fakt ten został zgłoszony na czas; w miarę możliwości należy dostarczyć kartę kontroli;

w takich przypadkach obowiązuje zasada, iż wynagrodzenie za urlop zostanie wypłacone do maksymalnie 2 godzin, jeżeli pracownik mieszka w tym samym miejscu, w którym wykonuje pracę, a do maksymalnie 3 godzin, jeżeli pracownik mieszka w innym miejscu niż miejsce wykonywania pracy;
 - o. jeżeli pracownik, na skutek realizacji obowiązku, jaki nakładają na niego przepisy prawne, nie ma możliwości wykonywania pracy, o ile realizacja takiego obowiązku nie może nastąpić w czasie wolnym; równowartość czasu określonego w rozsądny sposób przez pracodawcę, wynosząca maksymalnie 2 dni, odliczając świadczenie, jakie pracownik mógłby otrzymać od strony trzeciej.
2. W razie możliwego do udowodnienia nieszczęśliwego wypadku pracownikowi przysługują maksymalnie 4 godziny bezpłatnego urlopu na potrzeby podjęcia środków celem zadbania o swojego partnera/partnerkę lub dziecko/dzieci należące do jego gospodarstwa domowego.

Pracownik pokrywa wówczas koszty przejazdu pomiędzy miejscem pracy a miejscem zamieszkania.

Jeżeli konieczna jest przerwa w pracy dłuższa niż 4 godziny, pracownikowi przysługuje prawo do wykorzystania dnia wolnego.

3. W przypadku pracowników określonych w art. 1 ustęp c, w razie nieobecności w pracy określonej w ustępie 1 niniejszego artykułu w podpunktach od a do l, pracodawca wypłaci zwrot poniesionych kosztów dojazdu komunikacją publiczną (najniższą klasą) z miejsca zatrudnienia maksymalnie do miejsca zamieszkania i z powrotem, jak również wynagrodzenie za czas dojazdu zgodne z ustalonym indywidualnie wynagrodzeniem godzinowym obowiązującym w przypadku danego pracownika.

4. a. Postanowienia zawarte w art. 7:628 holenderskiego Kodeksu cywilnego, dotyczące ciągłości wypłaty wynagrodzenia, obowiązują w wymienionych tam przypadkach, chyba że pracodawca nie ma obowiązku utrzymania wypłaty wynagrodzenia w następujących sytuacjach:
 1. zawieszenie pracownika przez pracodawcę w przypadkach oraz na warunkach określonych w regulaminie pracy;
 2. wprowadzenie skróconego tygodnia pracy (w tym tzw. tygodnia z zerowym wymiarem czasu), jeżeli pracodawca otrzymał przed jego wprowadzeniem wymagane pozwolenie i nie rozpoczął procedury wnioskowania o pozwolenie, zanim nie dokonano ustaleń z organizacjami zrzeszającymi pracowników; strony uznają, iż wystarczającym terminem dla takich uprzednich ustaleń jest jeden tydzień;
 3. przedłużenie skróconego tygodnia pracy (w tym tzw. tygodnia z zerowym wymiarem czasu), jeżeli - gdy mamy do czynienia z przedłużeniem, które w odniesieniu do liczby pracowników, których ono dotyczy lub liczby godzin, o jakie zostanie skrócony czas pracy, odbiega od wcześniejszego pozwolenia - pracodawca zastosował się do procedury opisanej w poniższym podpunkcie 2 oraz

gdy dotyczy to przedłużenia, w przypadku którego wcześniejsze pozwolenie zostaje zastosowane w niezmienionej formie, jeżeli pracodawca na czas, tj. co najmniej na tydzień przed wejściem w życie takiego przedłużenia, poinformował o tym organizacje zrzeszające pracowników.

- b. W przypadkach, gdy musi być zachowana ciągłość wypłat wynagrodzenia w oparciu o art. 7:628 holenderskiego Kodeksu cywilnego, pod pojęciem „wynagrodzenia” rozumie się wynagrodzenie ustalone indywidualnie, chyba że w trakcie tzw. przestojów obowiązują postanowienia art. 26 niniejszego Układu Zbiorowego Pracy.

5. Niepozostający w związku małżeńskim pracownik, prowadzący trwale wspólne gospodarstwo domowe z inną osobą, ma przy zastosowaniu postanowień ustępu 1 i 2 takie same prawa jak pracownik pozostający w związku małżeńskim.

ARTYKUŁ 26 Przeszoje

1. Za przestoje uznaje się wszystkie spędzone w pracy, jak również wszystkie spędzone za pozwoleniem pracodawcy poza miejscem pracy godziny nieproduktywne, będące skutkiem:
 - a. warunków atmosferycznych, w szczególności mrozu, bezpośrednich skutków mrozu, jak również obecności pokrywy śnieżnej;
 - b. braku zleceń dla pracodawcy lub jego przedstawiciela;
 - c. niemożności rozpoczęcia pracy z powodu niezapewnienia przez zleceniodawcę właściwych środków;
 - d. wyczerpania się zapasu materiałów, nie z winy pracownika;
 - e. opóźnienia zaistniałego z winy zleceniodawcy w trakcie wykonywania prac;
 - f. opóźnienia wynikającego z problemów z materiałami, narzędziami lub maszynami, nie z winy pracownika.
2. Pracownik jest zobowiązany do niezwłocznego poinformowania swojego pracodawcy o usterkach technicznych, jak określono w ustępie 1 niniejszego artykułu. Jeżeli obowiązek ten nie zostanie dopełniony, regulacje w zakresie wynagrodzenia w okresie przestojów, jak określono w ustępie 3 niniejszego artykułu, nie będą miały zastosowania.
3. a. Za wszystkie przestoje wypłacana jest należność zgodnie z indywidualnie ustalonym wynagrodzeniem.
 - b. Godziny, które w oparciu o postanowienia niniejszego artykułu mogą zostać uznane za przestój, zaliczają się do normalnego czasu pracy.
4. Pracownik jest zobowiązany do wykonywania innej pracy, którą pracodawca zleci pracownikowi w trakcie pracy i która jest odpowiednia w przypadku danego pracownika.

W mocy pozostają wówczas warunki zatrudnienia obowiązujące w odniesieniu do danego pracownika.

Załącznik I Wykaz stanowisk

Jak określono w art. 1A i art. 6 Układu Zbiorowego Pracy dla Przedsiębiorstw Wykonujących Pokrycia Dachowe z Materiałów Bitumicznych i Tworzyw Sztucznych.

Wykaz stanowisk

Grupa 1A Pomocnik dekarcki

Pracownik wykonujący proste prace na dachu, które nie składają się w przeważającej części z montażu pokryć dachowych i w przypadku których nie jest wymagana wiedza specjalistyczna. Do takich prostych prac zalicza się w każdym wypadku:

- prace konserwacyjne;
- prace rozbiórkowe;
- montaż izolacji;
- fizyczny lub mechaniczny transport pokryć dachowych i materiałów na dachu lub z poziomu ziemi na dach;
- czyszczenie, porządkowanie i sprzątanie.

Grupa 1B Asystent dekarza

Pracownik, który nie może pracować samodzielnie i wykonuje swoje zadania pod nadzorem głównego dekarza.

Grupa 2 Dekarz

Pracownik mogący samodzielnie wykonywać proste prace, jednakże nie posiadający kwalifikacji głównego dekarza. Od 1 sierpnia 2013 r. obowiązuje zapis, w myśl którego pracownik, który uzyskał dyplom kształcenia zawodowego, zostaje przydzielony do tej grupy najpóźniej w momencie osiągnięcia wieku 23 lat.

Grupa 3 Główny dekarz i kierowca

- a. Pracownik będący wykwalifikowanym dekarzem, który nie może jeszcze sprawować funkcji brygadzisty.
- b. Kierowca: pracownik, który w swojej pracy zajmuje się co do zasady przewożeniem materiałów na polecenie swojego pracodawcy. Pomaga przy załadunku i rozładunku oraz dba o to, aby załadunek odbywał się w taki sposób, by w miarę możliwości zapobiegać utracie lub uszkodzeniu materiałów i by nie powodować zagrożenia w ruchu drogowym. Sprawdza, czy załadowane lub rozładowane towary są zgodne z przekazanymi mu spisami i pilnuje, by odbiór został pokwitowany.

Jeżeli przez pewien czas nie ma do wykonania zadań z zakresu przewozu, pracownik ten może zostać zobowiązany do wykonania innych, odpowiednich zadań w przedsiębiorstwie. Zadania te nie spowodują zmiany obowiązujących w jego przypadku regulacji płacowych.

W szczególnych przypadkach lub też jeżeli przewóz pracowników tego wymaga, pracownik ten jest zobowiązany do wykonywania pracy przez czas dłuższy niż określony w art. 8 niniejszego Układu Zbiorowego Pracy, w oparciu o rozporządzenie o czasie jazdy.

Grupa 4 Dekarz-brygadzysta B

Pracownik posiadający kwalifikacje do kierowania zespołem dekarzy na potrzeby wykonywania wszystkich występujących zadań, posiadający wszechstronne umiejętności w każdej dziedzinie tego zawodu.

Dekarz-brygadzysta B ma za zadanie także nadzorować bezpieczeństwo w miejscu pracy oraz stosowanie środków ochrony indywidualnej, określonych w art. 14 ustęp 4 Układu Zbiorowego Pracy, przez dekarzy pracujących pod jego kierownictwem.

Grupa 5 Dekarz-brygadzysta A

Jest to dekarz-brygadzysta B, który co do zasady kieruje 5 lub większą liczbą pracowników. Dekarz-brygadzysta A ma za zadanie także nadzorować bezpieczeństwo w miejscu pracy oraz stosowanie środków ochrony indywidualnej, określonych w art. 14 ustęp 4 Układu Zbiorowego Pracy, przez dekarzy pracujących pod jego kierownictwem.

Załącznik II Regulacje płacowe

Jak określono w art. 7 Układu Zbiorowego Pracy dla Przedsiębiorstw Wykonujących Pokrycia Dachowe z Materiałów Bitumicznych i Tworzyw Sztucznych.

Artykuł 1 Regulacje płacowe

1. Gwarantowane wynagrodzenia tygodniowe i gwarantowane wynagrodzenia godzinowe wynoszą (w euro):

Wynagrodzenia gwarantowane dla osób dorosłych

GRUPA STANOWISK	WYNAGRODZENIE TYGODNIOWE			WYNAGRODZENIE GODZINOWE		
	Na dzień 01.01.201 8 r.	Na dzień 01.06.201 8 r.	Na dzień 01.09.201 8 r.	Na dzień 01.01.201 8 r.	Na dzień 01.06.201 8 r.	Na dzień 01.09.201 8 r.
1A i 1B	510,40	524,44	527,06	12,76	13,11	13,18
2	540,00	554,85	557,62	13,50	13,87	13,94
3	570,40	586,09	589,02	14,26	14,65	14,73
4	601,20	617,73	620,82	15,03	15,44	15,52
5	631,60	648,97	652,21	15,79	16,22	16,31

Wynagrodzenia gwarantowane dla osób nieletnich z dyplomem kształcenia zawodowego

WIEK	WYNAGRODZENIE TYGODNIOWE			WYNAGRODZENIE GODZINOWE		
	Na dzień 01.01.2018 r.	Na dzień 01.06.2018 r.	Na dzień 01.09.2018 r.	Na dzień 01.01.2018 r.	Na dzień 01.06.2018 r.	Na dzień 01.09.2018 r.
17 lat	256,80	263,86	265,18	6,42	6,60	6,63
18 lat	296,40	304,55	306,07	7,41	7,61	7,65
19 lat	340,40	349,76	351,51	8,51	8,74	8,79
20 lat	435,60	447,58	449,82	10,89	11,19	11,25
21 lat	zgodnie z grupą stanowisk 1B*, jak określono w Załączniku I			zgodnie z grupą stanowisk 1B*, jak określono w Załączniku I		
22 lata	zgodnie z grupą stanowisk 1B* lub 2, jak określono w Załączniku I			zgodnie z grupą stanowisk 1B* lub 2, jak określono w Załączniku I		

* Pracownik, który otrzymał dyplom kształcenia zawodowego, zostaje przydzielony do tej grupy w momencie osiągnięcia wieku 21 lat lub, jeżeli uzyskał wspomniany dyplom w późniejszym czasie, w pierwszym dniu miesiąca następującego po dacie uzyskania tego dyplomu. Pracownik dysponujący tym dyplomem może należeć do tej grupy maksymalnie przez rok.

Wynagrodzenia gwarantowane dla osób nieletnich bez dyplomu kształcenia zawodowego

WIEK	WYNAGRODZENIE TYGODNIOWE			WYNAGRODZENIE GODZINOWE		
	Na dzień 01.01.201 8 r.	Na dzień 01.06.201 8 r.	Na dzień 01.09.201 8 r.	Na dzień 01.01.201 8 r.	Na dzień 01.06.201 8 r.	Na dzień 01.09.201 8 r.
16 lat	217,60	223,58	224,70	5,44	5,59	5,62
17 lat	242,00	248,66	249,90	6,05	6,22	6,25
18 lat	270,00	277,43	278,81	6,75	6,94	6,97
19 lat	302,40	310,72	312,27	7,56	7,77	7,81
20 lat	400,00	411,00	413,06	10,00	10,28	10,33
21 lat	450,40	462,79	465,10	11,26	11,57	11,63

Wynagrodzenia gwarantowane dla nowych pracowników (bez doświadczenia w branży)

Na dzień 1 stycznia 2018 r.

WIEK	1· półrocze		2· półrocze	
	Wynagrodze nie tygodniowe	Wynagrodz enie godzinowe	Wynagrodze nie tygodniowe	Wynagrodzeni e godzinowe
16 lat	148,80	3,72	171,60	4,29
17 lat	168,40	4,21	193,20	4,83
18 lat	197,20	4,93	221,60	5,54
19 lat	226,00	5,65	251,60	6,29
20 lat	291,20	7,28	327,60	8,19
21 lat	344,80	8,62	380,00	9,50
22 lata i więcej	400,80	10,02	437,20	10,93

**Wynagrodzenia gwarantowane dla nowych pracowników (bez doświadczenia w branży)
Na dzień 1 czerwca 2018 r.**

WIEK	1. półrocze		2. półrocze	
	Wynagrodzenie tygodniowe	Wynagrodzenie godzinowe	Wynagrodzenie tygodniowe	Wynagrodzenie godzinowe
16 lat	150,00	3,75	174,80	4,37
17 lat	170,40	4,26	196,40	4,91
18 lat	199,20	4,98	225,20	5,63
19 lat	228,00	5,70	255,60	6,39
20 lat	294,00	7,35	333,20	8,33
21 lat	348,00	8,70	386,40	9,66
22 lata i więcej	404,00	10,10	444,40	11,11

**Wynagrodzenia gwarantowane dla nowych pracowników (bez doświadczenia w branży),
na dzień 1 czerwca 2018 r.**

WIEK	1. półrocze		2. półrocze	
	Wynagrodzenie tygodniowe	Wynagrodzenie godzinowe	Wynagrodzenie tygodniowe	Wynagrodzenie godzinowe
16 lat	151,20	3,78	175,60	4,39
17 lat	171,60	4,29	197,20	4,93
18 lat	200,40	5,01	226,40	5,66
19 lat	229,60	5,74	256,80	6,42
20 lat	296,00	7,40	334,40	8,36
21 lat	350,40	8,76	388,00	9,70
22 lata i więcej	407,20	10,18	446,40	11,16

**Wynagrodzenia gwarantowane dla nowych pracowników (bez doświadczenia w branży)
Na dzień 1 września 2018 r.**

WIEK	1. półrocze		2. półrocze	
	Wynagrodzenie tygodniowe	Wynagrodzenie godzinowe	Wynagrodzenie tygodniowe	Wynagrodzenie godzinowe
16 lat	151,60	3,79	176,00	4,40
17 lat	171,60	4,29	198,00	4,95
18 lat	200,80	5,02	226,80	5,67
19 lat	230,00	5,75	257,60	6,44
20 lat	296,40	7,41	335,60	8,39
21 lat	350,80	8,77	389,20	9,73
22 lata i więcej	408,00	10,20	447,60	11,19

Kwoty wynagrodzeń gwarantowanych w oparciu o początkową skalę wynagrodzeń ustala się w następujący sposób:

- w 1. półroczu: Ustawowe Wynagrodzenie Minimalne (WML), powiększone o 1/4 różnicy pomiędzy WML a wynagrodzeniem gwarantowanym dla grupy stanowisk 1.
- Ustawowe Wynagrodzenie Minimalne (WML), powiększone o 1/2 różnicy pomiędzy WML a wynagrodzeniem gwarantowanym dla grupy stanowisk 1.

2. Wynagrodzenie gwarantowane dla pracowników młodocianych zostaje w związku z wiekiem podniesione w pierwszym pełnym tygodniu objętym wynagrodzeniem po urodzinach danego pracownika.
3. Pracodawca może przyznać określonym pracownikom młodocianym wynagrodzenie gwarantowane wyższe od stawek określonych w ust. 1 i 2 niniejszego artykułu, w oparciu o osiągnięte przez nich wyniki lub ich umiejętności. Tego rodzaju wyższe wynagrodzenie nie może przekraczać wynagrodzenia gwarantowanego dla kolejnej klasy wiekowej w grupie, do której przynależy dany pracownik.
4. Strony Układu Zbiorowego Pracy mogą wyrazić zgodę na wypłacanie pracownikom młodocianym wyższego wynagrodzenia gwarantowanego – ewentualnie wynagrodzenia gwarantowanemu przysługującego dorosłym pracownikom.

Artykuł 2 Wynagrodzenie ustalone indywidualnie

Pod pojęciem „wynagrodzenia ustalonego indywidualnie” rozumie się wynagrodzenie gwarantowane powiększone o dodatek osobisty. Taki dodatek osobisty określa się w postaci stawki procentowej wynagrodzenia gwarantowanego. Wynagrodzenie ustalone indywidualnie nie może zostać obniżone.

Artykuł 3 Wynagrodzenie za wyniki

Jeżeli w przedsiębiorstwie obowiązuje system płacowy premiujący produktywność, pracodawca musi ustalić kryteria dla takiego systemu w rozsądnym porozumieniu z Radą Zakładową, a w razie jej braku z reprezentantami pracowników firmy. Pracodawca winien poinformować strony Układu Zbiorowego Pracy o wprowadzeniu wyżej wymienionego systemu płacowego. Jeżeli taki system nie ma zastosowania, pracodawca będzie wypłacać pracownikowi procent obowiązującego w jego przypadku wynagrodzenia gwarantowanego jako premię, jeżeli w ocenie pracodawcy pracownik kwalifikuje się do otrzymania takiej premii w związku z osiąganymi przez niego wynikami.

Artykuł 4 Ogólne podwyżki płac

1. Wynagrodzenia gwarantowane są w okresie obowiązywania niniejszego Układu Zbiorowego Pracy podnoszone w następujący sposób w oparciu o stosowaną systematykę:
 - z dniem 1 czerwca 2018 r. 2,75%
 - z dniem 1 września 2018 r. 0,50%W podwyżki te wliczony jest wzrost procentowy wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych dla pracowników o niskim dochodzie (według CBS - holenderskiego Centralnego Urzędu Statystycznego).
2. Zmiana wynagrodzeń ustalonych indywidualnie, wyższych od wynagrodzenia gwarantowanego, następuje wyłącznie, jeżeli takie indywidualnie ustalone wynagrodzenie nie przekracza 110% wynagrodzenia gwarantowanego.
3. Strukturalna podwyżka wynagrodzeń, jak określono w ustępie 1 niniejszego artykułu, obowiązuje także dla części pracowników UTA.

Pracownicy UTA dzieleni są na dwie kategorie:

- UTA 1: pracownicy niższego szczebla, zarówno z działu administracji (sekretarki, pracownicy działu finansów i administracji, telefonistki itp.), jak i logistyki (obsługa magazynu, pracownicy terenowi itp.).

	Z dniem 01.01.2018 r.	Z dniem 01.06.2018 r.	Z dniem 01.09.2018 r.
podstawa wyliczenia:	1467,24* EUR	1507,59* EUR	1515,13* EUR

- UTA 2: pracownicy średniego i wyższego szczebla, zarówno z działu administracji (księgowość itp.), handlowego (sprzedawcy itp.), technicznego (pracownicy zajmujący się przygotowaniem prac, kosztorysanci itp.), jak i kadra kierownicza (kierownicy wykonawczy itp.).

	Z dniem 01.01.2018 r.	Z dniem 01.06.2018 r.	Z dniem 01.09.2018 r.
podstawa wyliczenia:	2096,05* EUR	2153,69* EUR	2164,46* EUR

Spory dotyczące zaszeregowania danego pracownika UTA do konkretnej grupy stanowisk są rozstrzygane przez strony Układu Zbiorowego Pracy (w oparciu o art. 42 Układu Zbiorowego Pracy) przy uwzględnieniu nazwy stanowiska oraz faktycznie wykonywanych zadań. Pracownik UTA oraz pracodawca mogą zwrócić się w tym zakresie do stron Układu Zbiorowego Pracy o przedstawienie wiążącej opinii. Tego rodzaju prośba zostaje przyjęta do realizacji, wyłącznie jeżeli pracownik UTA i pracodawca złożą ją wspólnie.

Podwyżka wynagrodzeń dla poszczególnych kategorii pracowników UTA obliczana jest w oparciu o wynagrodzenie umowne, do maksymalnie 110% podstawy wyliczenia. Mogą to być zatem maksymalnie następujące stawki:

	Z dniem 01.01.2018 r.	Z dniem 01.06.2018 r.	Z dniem 01.09.2018 r.
UTA 1:	1613,96* EUR	1658,35* EUR	1666,64* EUR
UTA 2:	2305,66* EUR	2369,06* EUR	2380,91* EUR

Powyższe nie obowiązuje w przypadku:

- pracowników o ustalonym stałym wynagrodzeniu miesięcznym w wysokości 3144,08,--* EUR (na dzień 01.06.2018 r.: 3230,54,-- EUR, na dzień 01.09.2018 r.: 3246,69 EUR) lub wyższym; w przypadku takich pracowników obowiązuje zasada, że pensja do wysokości powyższych kwot nie podlega ustalonej podwyżce wynagrodzeń;
- kierownikom podlegającym bezpośrednio dyrekcji.

* W oparciu o pełny tydzień roboczy (40 godzin).

Artykuł 5 Pracownicy niepełnosprawni

Dla pracownika, który w związku ze swoimi uwarunkowaniami umysłowymi lub fizycznymi jest osobą niepełnosprawną, pracodawca może, w porozumieniu ze stronami Układu Zbiorowego Pracy, jak określone w art. 42 niniejszego Układu Zbiorowego Pracy, ustalić inne wynagrodzenie gwarantowane.

Artykuł 6 Dodatek za prace rozbiórkowe

1. Jeżeli konieczne jest rozebranie istniejącego pokrycia dachowego lub jeżeli przy zakładaniu pokrycia dachowego konieczna jest przeróbka izolacji z płyt ze szkła komórkowego, pracodawca przyzna dodatkowe wynagrodzenie w postaci oddzielnego dodatku.

Na dzień 1 stycznia 2018 r. dodatek ten wynosi 0,41 EUR za godzinę faktycznie wykonywanej pracy przy tego rodzaju przeróbkach.

2. Dodatek wymieniony w ustępie pierwszym będzie zmieniany w oparciu o stawki procentowe, o jakie zwiększane będą wynagrodzenia gwarantowane.

Artykuł 7 Dodatek dla dyplomowanych kierowców

Określone w art. 1 wynagrodzenie gwarantowane zostaje podniesione o 5% w przypadku kierowców posiadających dyplom „Przemysłowy i indywidualny transport towarów” CCV-B.

Artykuł 8 Premia za bezszkodową jazdę

1. Kierowcom zatrudnionym u pracodawcy przysługuje poniższa premia za kwartał bezszkodowej jazdy.

Pod pojęciem „bezszkodowej jazdy” rozumie się brak szkód spowodowanych z winy lub na skutek zaniedbań kierowcy.

2. Wysokość tej premii ustala się w następujący sposób:

- a. Po upływie pierwszego bezszkodowego kwartału kalendarzowego premia za ten kwartał wynosi 12,42 EUR.
- b. Za każdy bezpośrednio następujący kwartał kalendarzowy bezszkodowej jazdy premia zostaje powiększona o 1,93 EUR do kwoty maksymalnej wynoszącej 19,80 EUR na kwartał.

Jeżeli w danym kwartale pracownik nie uzyskał premii, premia za kolejny kwartał kalendarzowy wyniesie ponownie 12,42 EUR.

- c. Po bezszkodowym przejechaniu 12 następujących po sobie kwartałów przyznawana jest dodatkowa premia w wysokości 25,18 EUR.

Po każdym kolejnych czterech następujących po sobie kwartałach bezszkodowej jazdy przyznaje się kolejną premię w wysokości 25,18 EUR.

Załącznik do art. 8: wykaz premii za bezszkodową jazdę

Premia za bezszkodową jazdę	
po upływie pierwszego bezszkodowego roku	12,42 EUR
podwyżka za każdy kolejno następujący kwartał	1,96 EUR
kwota maksymalna	19,80 EUR
pierwsza premia po kwartale bez premii	12,42 EUR
po 12 następujących po sobie kwartałach	25,18 EUR
po każdym kolejnych czterech kwartałach	25,18 EUR