

## 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.<sup>i</sup>

<b>Tabela 1: wykaz</b>	
<b>Tematy</b>	<b>Artykuły i postanowienia Układu Zbiorowego Pracy</b>
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 Artykuł 22A: urlop wypoczynkowy pracownika UTA
wynagrodzenie minimalne	Artykuł 7: regulacje płacowe  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	-
warunki zakwaterowania pracowników, jeżeli usługobiorca, o którym mowa w artykule 1 ustępie pierwszym WagwEU, zapewnia zakwaterowanie pracownikom, którzy nie przebywają w swoim zwyczajowym miejscu pracy w Holandii	Artykuł 19, ustęp 2 i 3: zakwaterowanie

<b>Tabela 2: uwagi</b>	
<b>Artykuł/postanowienie Układu Zbiorowego Pracy</b>	<b>Uwagi</b>
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 przez udostępnionego pracownika w trakcie podróży pomiędzy pracą a tymczasowym miejscem pobytu w Holandii.
Artykuł 19: zakwaterowanie	Zakwaterowanie pracowników migrujących musi spełniać normy ustanowione przez Stichting Normering Flexwonen (Stowarzyszenie Regulacji Zakwaterowania Pracowników Tymczasowych).

## **ARTYKÓŁ 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  
Pracownik, który w przeciągu 10 lat osiągnie wiek emerytalny na mocy holenderskiej ustawy emerytalnej (AOW).  
  
Wiek podany w niniejszym artykule wzrasta odpowiednio 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  
Osoba fizyczna, 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 wyraźne 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.  
Osoba prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą nie jest uznawana za pracownika w rozumieniu niniejszego Układu Zbiorowego Pracy.
  5. Pracownik z ograniczoną możliwością wykonywania pracy  
Każdy pracownik zatrudniony za wynagrodzeniem u pracodawcy, u którego obiektywnie stwierdzono zmniejszoną zdolność do pracy i który znajduje się w rejestrze grupy docelowej.
- g. Pracownik tymczasowy  
Każdy pracownik, o którym mowa w artykule 7:690 holenderskiego Kodeksu cywilnego, który pracuje na stanowisku, o którym mowa w Załączniku I do niniejszego Układu Zbiorowego Pracy.
- h. Pracownik payroll  
Każdy pracownik, o którym mowa w artykule 7:692 holenderskiego Kodeksu cywilnego, który

pracuje na stanowisku, o którym mowa w załączniku I do niniejszego Układu Zbiorowego Pracy.

- i. Wynagrodzenie gwarantowane  
Wynagrodzenie przysługujące pracownikowi zgodnie z Załącznikiem II.
- j. Tygodniowe wynagrodzenie gwarantowane  
Wynagrodzenie tygodniowe przysługujące pracownikowi zgodnie z Załącznikiem II.
- k. Godzinowe wynagrodzenie gwarantowane  
Ustalone dla pracownika tygodniowe wynagrodzenie gwarantowane, podzielone przez określoną w art. 8 Układu Zbiorowego Pracy standardową liczbę godzin pracy tygodniowo.
- l. Gwarantowane wynagrodzenie miesięczne  
Wynagrodzenie miesięczne przysługujące pracownikowi UTA zgodnie z Załącznikiem II.
- m. Wynagrodzenie ustalone indywidualnie  
Wynagrodzenie ustalone dla pracownika UTA zgodnie z art. 2 Załącznika II.
- n. Wynagrodzenie godzinowe ustalone indywidualnie  
Wynagrodzenie za godzinę pracy ustalone dla pracownika zgodnie z art. 2 Załącznika II.
- o. Dni wolne dla seniorów  
Dodatkowe dni urlopu, o których mowa w art. 22, ustęp 1, do których pracownik ma prawo z tytułu swojego wieku.
- p. Fundusz Socjalny dla Przedsiębiorstw Wykonujących Pokrycia Dachowe z Materiałów Bitumicznych i Tworzyw Sztucznych (Social Fonds voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven, 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, nadzorowaniem przestrzegania regulacji w zakresie wcześniejszej emerytury, udzielaniem informacji, prowadzeniem badań i dodatkowych świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych.
- q. 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.
- r. APG  
Przedsiębiorstwa, którymi kieruje APG Groep N.V.
- s. TECTUM  
Instytut szkoleniowy branży pokryć dachowych z materiałów bitumicznych i tworzyw sztucznych w Nieuwegein. TECTUM jest pracodawcą w rozumieniu Układu Zbiorowego Pracy 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. Pracodawca może odmówić wydania pozwolenia tylko wówczas, gdy ma ku temu obiektywny powód. Przykładowo mogą być to: kwestie zdrowia i bezpieczeństwa, ochrona poufnych informacji służbowych, zapobieganie konfliktom interesów bądź naruszeniom przepisów prawa.
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 1 rok po zakończeniu stosunku pracy.

#### **ARTYKUŁ 6      Przydzielenie stanowiska**

1. 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.
2. Pracownik UTA musi zostać przydzielony do grupy stanowisk UTA, do której należy sprawowana przez niego funkcja, zgodnie z Załącznikiem II 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 w wieku od 16 **do 20 lat włącznie** obowiązują regulacje płacowe również zawarte w Załączniku II.
3.
  - a. W odstępstwie od postanowień ustępu 2 nowo zatrudnionych pracowników w wieku od 16 do 20 lat obowiązują regulacje płacowe określone w Załączniku II (tabela zaszeregowania początkowego).
  - b. Nowi pracownicy w wieku od 16 do 20 lat mogą otrzymywać wynagrodzenie zgodne z tą tabelą maksymalnie przez 1 rok.
4. W odstępstwie od postanowień ustępów 1, 2 i 3, pracowników z ograniczoną możliwością wykonywania pracy, o których mowa w art. 1A podpunkt f ustęp 5 niniejszego Układu Zbiorowego Pracy, obejmują szczególne tabele zaszeregowania, jak określono w Załączniku II.
5. Pracownikom UTA pracodawca będzie wypłacał co miesiąc co najmniej gwarantowane wynagrodzenie miesięczne obowiązujące dla danej grupy stanowisk. Regulacje płacowe obowiązujące pracowników UTA zawarto w Załączniku II.

## **ARTYKUŁ 7A Praca tymczasowa i payrolling**

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 pracuje on na stanowisku wymienionym 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 lub pracownik payroll 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 jeden rok.

## **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. Pracodawca w terminie miesiąca odpowiada na wniosek pracownika o zezwolenie na pracę w niepełnym wymiarze czasu. Pracodawca zatrudniający mniej niż 10 pracowników odpowiada na wniosek w terminie trzech miesięcy. Pracownik może złożyć taki wniosek, pod warunkiem że przepracował u pracodawcy przynajmniej 26 tygodni. Do celów obliczenia okresu 26 tygodni sumuje się okresy, w których była wykonywana praca, następujące po sobie z przerwą nieprzekraczającą sześciu miesięcy. Pracownik może złożyć kolejny wniosek nie wcześniej niż po upływie roku od poprzedniego wniosku.

## **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 2022 r. do 31 grudnia 2022 r. pracownik ma prawo do 20 dodatkowych dni wolnych.
  - b. 20 dodatkowych dni wolnych za okres od 1 stycznia 2022 r. do 31 grudnia 2022 r. planuje się w następujący sposób:
    - 1 dzień w Wielki Piątek (15 kwietnia 2022 r.)
    - 1 dzień po Święcie Wniebowstąpienia (27 maja 2022 r.)
    - 2 dni do dyspozycji pracownika
    - 2 dni ustalone przez pracodawcę
    - 9 ustalonych grupowo dni wolnych od pracy w okresie świąteczno-noworocznym 2022/2023, tj.:
      - od wtorku 27 grudnia 2022 r. do piątku 30 grudnia 2022 r. oraz od poniedziałku 2 stycznia 2023 r. do piątku 6 stycznia 2023 r. (tydzień 52. oraz 1.)
      - lub
      - od poniedziałku 19 grudnia 2022 r. do piątku 23 grudnia 2022 r. oraz od wtorku 27 grudnia 2022 r. do piątku 30 grudnia 2022 r. (tydzień 51. oraz 52.);
    - 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 28 listopada do 23 grudnia 2022 r.
- 5 dodatkowych dni wolnych w 1. tygodniu 2023 r. (od poniedziałku 2 stycznia 2023 r. do piątku 6 stycznia 2023 r.) zostaje odjętych od puli dodatkowych dni wolnych za rok 2022.
- 20 dodatkowych dni wolnych za okres od 1 stycznia 2023 r. do 31 grudnia 2023 r. planuje się w następujący sposób:
  - 1 dzień w Wielki Piątek (07 kwietnia 2023 r.)
  - 1 dzień po Święcie Wniebowstąpienia (19 maja 2023 r.)
  - 3 dni do dyspozycji pracownika

- 3 dni ustalone przez pracodawcę; w przypadku zamknięcia w okresie świąteczno-noworocznym w 51. i 52. tygodniu 2023 r. pozostają 2 dni do ustalenia przez pracodawcę
- 7 ustalonych grupowo dni wolnych od pracy w okresie świąteczno-noworocznym 2023/2024, tj.:  
od środy 27 grudnia 2023 r. do piątku 29 grudnia 2023 r. oraz od wtorku 2 stycznia 2024 r. do piątku 5 stycznia 2024 r. (tydzień 52. oraz 1.)  
lub  
8 ustalonych grupowo dni wolnych od pracy w okresie świąteczno-noworocznym 2023/2024, tj.:  
od środy 18 grudnia 2023 r. do piątku 22 grudnia 2023 r. oraz od wtorku 27 grudnia 2023 r. do piątku 29 grudnia 2023 r. (tydzień 51. oraz 52.)
- 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 27 listopada do 22 grudnia 2023 r.

4 dodatkowych dni wolnych w 1. tygodniu 2024 r. (od wtorku 2 stycznia 2023 r. do piątku 5 stycznia 2024 r.) zostaje odjętych od puli dodatkowych dni wolnych za rok 2023.

- b. 20 dodatkowych dni wolnych za okres od 1 stycznia 2021 r. do 31 grudnia 2021 r. określa się w następujący sposób:
- 1 dzień w Wielki Piątek
  - 1 dzień po Świącie Wniebowstąpienia
  - 2 dni do dyspozycji pracownika
  - 1 dzień ustalony przez pracodawcę
  - 10 ustalonych grupowo dni wolnych od pracy w okresie świąteczno-noworocznym 2021/2022, tj. od poniedziałku 20 grudnia 2021 r. do piątku 31 grudnia 2021 r. (tygodnie 51. oraz 52.).
  - 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 20 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 wypadnie 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.  
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**

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. Koszty tego obowiązkowego kursu pokrywa pracodawca. Czas wymagany do odbycia kursu zalicza się jako czas pracy.
- 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 określone, 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.

#### **ARTYKUŁ 8C Pracownik-opiekun**

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

#### **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 zrehabilitowanie 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 g 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, przy czym nie mamy do czynienia z godzinami nadliczbowymi.
2. W szczególnych przypadkach, co do których decyzję podejmuje pracodawca, pracownik jest zobowiązany do wykonywania pracy w godzinach przesuniętych.
3. Za pracę w godzinach przesuniętych przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 25% indywidualnie ustalonego wynagrodzenia godzinowego, chyba że dotyczy to pracy w godzinach nocnych, kiedy to zastosowanie mają postanowienia zawarte w art. 12.
4. Za pracę w godzinach przesuniętych 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 niedziele 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 zbiorowej 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
  - okulary przeciwsłoneczne z filtrem UV;
  - czapka (przeciwsłoneczna) z osłoną na kark dla ochrony przed promieniowaniem UV;
  - odzież robocza chroniąca przed promieniowaniem UV;
  - krem ochronny.
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.
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. Wspomniane potrącenie nie może prowadzić do wypłaty wynagrodzenia niższego niż ustawowe wynagrodzenie minimalne (dla pracowników młodocianych);

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.

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. Partnerzy socjalni określili w Katalogu Warunków Pracy i BHP dla Dachów Płaskich,<sup>1</sup> 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 ich wprowadzenia, bądź do zastosowania takich możliwych do wykazania środków, które gwarantują zapewnienie przynajmniej poziomu ochrony określonego w przepisach z zakresu BHP i warunków pracy, w Katalogu oraz w niniejszym Układzie Zbiorowym Pracy.

10. Branżowa Inwentaryzacja i Ocena Ryzyka (Branżowa RI&E)<sup>2</sup> 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:
- udostępnionym przez pracodawcę środkiem transportu;
  - własnym środkiem transportu;
- pracodawca zwróci pracownikowi koszty zgodnie z obowiązującym godzinowym wynagrodzeniem gwarantowanym z wyjątkiem pierwszych 45 minut dziennie. W odstępie od powyższych postanowień pracownikowi nie będzie wypłacana należność za pierwszych 15 minut podróży dziennie, jeżeli dany pracownik jest kierowcą pojazdu określonego w podpunkcie a lub b.
- Czas dojazdu liczony jest od miejsca zamieszkania pracownika. W związku z tym wyrok 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.
3. 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 wyruszenia.
- Czas dojazdu uzgadniany jest przez pracodawcę i pracownika za obopólnym faktycznym porozumieniem, z uwzględnieniem pokonywanej trasy. Jeżeli pracownik z własnej inicjatywy przeprowadzi się pod adres będący w dalszej odległości od adresu siedziby pracodawcy, wynikające z tego wydłużenie czasu podróży z miejsca zamieszkania do siedziby firmy nie jest uwzględniane przy obliczaniu czasu podróży.

---

<sup>1</sup> Katalog Warunków Pracy i BHP dla Dachów Płaskich można znaleźć na stronie [www.arbocatalogus-plattedaken.nl](http://www.arbocatalogus-plattedaken.nl).

<sup>2</sup> Branżową RI&E można otrzymać za pośrednictwem SBD, Postbus 1470, 3430 BL NIEUWEGEIN, nr tel. 030 – 606 21 12, [info@sbd.nl](mailto:info@sbd.nl), [www.sbd.nl](http://www.sbd.nl).

4. 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**

1. 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.
2. Rekompensata z tytułu korzystania ze środka transportu wymieniona w ustępie 1 wynosi:

<b>Rekompensata z tytułu korzystania ze środka transportu</b>	<b>od 1 stycznia 2022 r.:</b>	<b>od 1 kwietnia 2022 r.:</b>	<b>od 1 kwietnia 2023 r.:</b>
dziennie za korzystanie z motoroweru lub motorynki:			
1. za pierwszych 25 kilometrów:	1,43 €	1,47 €	1,52 €
2. za każdy kilometr powyżej 25 kilometrów dziennie:	0,08 €	0,08 €	0,08 €
dziennie za korzystanie z motocykla, za kilometr:	0,29 €	0,29 €	0,30 €
Za korzystanie z samochodu:			
3. pracownik samodzielnie dojeżdżający do pracy, za kilometr:	0,39 €	0,40 €	0,41 €
4. pracownik dojeżdżający do pracy wraz z innym pracownikiem, za kilometr:	0,40 €	0,41 €	0,42 €
5. pracownik dojeżdżający do pracy wraz z dwoma innymi pracownikami, za kilometr:	0,45 €	0,46 €	0,48 €
6. pracownik dojeżdżający do pracy wraz z trzema lub więcej niż trzema innymi pracownikami, za kilometr:	0,47 €	0,48 €	0,50 €

3. Jeżeli w ocenie pracodawcy pracownik musi korzystać z komunikacji publicznej, pracodawca pokryje koszt dojazdu z tego tytułu (podróż najniższą klasą).
4. 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.
5. Pracownikowi przysługujeienne świadczenie na poczet odzieży roboczej, chyba że pracodawca udostępnia taką odzież pracownikowi. Z dniem 1 stycznia 2022 r. świadczenie to wynosi 1,31 € dziennie, z dniem 1 kwietnia 2022 r. 1,35 € dziennie i z dniem 1 kwietnia 2023 r. 1,39 € dziennie.
6. Pracownik (UTA), który w porozumieniu z pracodawcą pracuje zdalnie w miejscu zamieszkania, za dzień pracy zdalnej ma prawo do nieopodatkowanego świadczenia za pracę zdalną zgodnie z przepisami podatkowymi. Od dnia 1 stycznia 2022 r. świadczenie to wynosi 2 € netto za dzień roboczy.

## **ARTYKUŁ 19 Zakwaterowanie**

2. Pracodawca-użytkownik upewnia się, iż – w przypadku pracowników tymczasowych lub oddelegowanych do pracy – agencja pracy tymczasowej zapewnia odpowiednie wyżywienie i zakwaterowanie.
3. Zakwaterowanie pracowników migrujących musi spełniać normy ustanowione przez Stichting Normering Flexwonen (Stowarzyszenie Regulacji Zakwaterowania Pracowników Tymczasowych).

## **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 roku urlopowym każdy pracownik ma prawo do następującej liczby dni urlopu:

<b>Wiek</b>	<b>Liczba dni roboczych</b>		
	dni urlopowe	dni wolne dla seniorów	ogółem
do 10 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego na mocy holenderskiej ustawy emerytalnej (AOW)	25	0	25
od 10 lat do 5 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego na mocy holenderskiej ustawy emerytalnej (AOW)	25	9	34
od 5 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego na mocy holenderskiej ustawy emerytalnej (AOW)	25	12	37

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 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 zeszły 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 22A Urlop wypoczynkowy pracownika UTA**

1. Pracownik UTA, o którym mowa w art. 1A, podpunkt g ustęp 3, ma prawo do 25 dni urlopowych w roku kalendarzowym w przypadku stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu. Do powyższych dni urlopowych stosuje się odpowiednio postanowienia art. 22 ust. od 4 do 10 włącznie.
2. Pracownik UTA, który przed 1 stycznia 2021 r. posiadał prawo do więcej niż 25 dni urlopu, zachowuje to prawo tak długo jak pozostaje zatrudniony u tego samego pracodawcy. Jeżeli pracodawca chce uzgodnić wyższą liczbę dni urlopowych również z pracownikami UTW, którzy rozpoczną u niego pracę w dniu 1 stycznia 2021 r. lub później, nie musi w tym celu - w odstępstwie od art. 42 ust. 1 - występować do stron Układu Zbiorowego Pracy o odstąpienie od jego postanowień.

#### **ARTYKUŁ 23      Dodatek urlopowy**

1. Jeżeli pracownik UTA 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. Nie narusza to postanowień art. 16 ust. 2 ustawy o wynagrodzeniu minimalnym oraz minimalnym dodatku urlopowym.

2. Pracownikowi UTA, 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 (UTA), 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 UTA 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, dzieci przybranych, brata, siostrę, szwagierkę lub szwagra, pod warunkiem zgłoszenia tego z 3-dniowym wyprzedzeniem; 1 dzień;
  - d. narodziny dziecka partnerki pracownika lub osoby, której dziecko pracownik uznaje; tygodniowy wymiar pracy w okresie pierwszych czterech tygodni po porodzie;
  - e. śmierć partnera/partnerki, dziecka mieszkającego z pracownikiem lub dziecka przybranego 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 25 dni lub dłużej;
  - f. śmierć jednego z rodziców, teściów, dzieci lub dzieci przybranych niewymienionych w podpunkcie e; 2 dni; jeżeli pracownik zajmuje się organizacją pogrzebu rodzica, teścia/teściowej lub niemieszkającego z nim dziecka (dziecka przybranego), 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 25 dni lub dłużej;
  - g. we wszystkich pozostałych przypadkach śmierci lub pogrzebu jednego z dziadków, dziadków małżonka(-i), pradiadków, rodziców przybranych, dzieci (w tym zięcia lub synowej), wnuków, dzieci przybranych, 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 25 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 każdemu pracownikowi (UTA) 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. 1A ustęp c, w razie nieobecności w pracy określonej w ustępie 1 niniejszego artykułu w podpunktach od k do o, 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 wypłaty wynagrodzenia w następujących sytuacjach:
1. 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;
  2. 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 (UTA), 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. W niniejszym artykule zarejestrowanie związku partnerskiego jest tożsame ze ślubem.

## **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.
  - g. warunków atmosferycznych z pominięciem wyjątkowych klęsk żywiołowych.
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 sprząkanie.

#### **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 lipca 2019 r. obowiązuje zapis, w myśl którego pracownik, który uzyskał dyplom kształcenia zawodowego, zostaje przydzielony do tej grupy najpóźniej w momencie osiągnięcia wieku 21 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-brygadzista B**

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

Dekarz-brygadzista 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-brygadzista A**

Jest to dekarz-brygadzista B, który co do zasady kieruje 5 lub większą liczbą pracowników. Dekarz-brygadzista 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 01-01-2022 r.	Na dzień 01-04-2022 r.	Na dzień 01-04-2023 r.	Na dzień 01-01-2022 r.	Na dzień 01-04-2022 r.	Na dzień 01-04-2023 r.
1A i 1B	571,74	588,89	606,56	14,29	14,72	15,16
2	604,89	623,04	641,73	15,12	15,58	16,04
3	638,95	658,12	677,86	15,97	16,45	16,95
4	673,45	693,66	714,47	16,84	17,34	17,86
5	707,50	728,73	750,59	17,69	18,22	18,76

W odstępnie od powyższego dla osób dorosłych bez dyplomu kształcenia zawodowego w tabelach zaszerzegowania stanowisk 1A oraz 1B obowiązują następujące wynagrodzenia gwarantowane.

GRUPA STANOWISK	WYNAGRODZENIE TYGODNIOWE			WYNAGRODZENIE GODZINOWE		
	Na dzień 01-01-2022 r.	Na dzień 01-04-2022 r.	Na dzień 01-04-2023 r.	Na dzień 01-01-2022 r.	Na dzień 01-04-2022 r.	Na dzień 01-04-2023 r.
1A i 1B	537,96	554,10	570,72	13,45	13,85	14,27

#### Wynagrodzenia gwarantowane dla osób nieletnich z dyplomem kształcenia zawodowego

WIEK	WYNAGRODZENIE TYGODNIOWE			WYNAGRODZENIE GODZINOWE		
	Na dzień 01-01-2022 r.	Na dzień 01-04-2022 r.	Na dzień 01-07-2022 r.	Na dzień 01-01-2022 r.	Na dzień 01-04-2022 r.	Na dzień 01-07-2022 r.
17 lat	287,66	302,71	308,19	7,19	7,57	7,72
18 lat	332,02	332,02	334,37	8,30	8,30	8,37
19 lat	381,31	394,10	401,28	9,53	9,85	10,03
20 lat	487,95	525,53	535,01	12,20	13,14	13,38

#### Wynagrodzenia gwarantowane dla osób nieletnich bez dyplomu kształcenia zawodowego

WIEK	WYNAGRODZENIE TYGODNIOWE			WYNAGRODZENIE GODZINOWE		
	Na dzień 01-01-2022 r.	Na dzień 01-04-2022 r.	Na dzień 01-07-2022 r.	Na dzień 01-01-2022 r.	Na dzień 01-04-2022 r.	Na dzień 01-07-2022 r.
16 lat	243,75	243,75	244,74	6,09	6,09	6,13
17 lat	271,09	275,19	280,18	6,78	6,88	7,02
18 lat	302,45	302,45	303,98	7,56	7,56	7,61
19 lat	338,74	358,28	364,80	8,47	8,96	9,12
20 lat	448,07	477,75	486,38	11,20	11,94	12,17

Wynagrodzenia gwarantowane dla pracowników młodocianych bez wykształcenia zawodowego stanowią od dnia 1 kwietnia 2022 r. wartość procentową ustawowego wynagrodzenia minimalnego dla pracowników młodocianych:

- 16 i 17 lat: 175% ustawowego wynagrodzenia minimalnego dla pracowników młodocianych;
- od 18 do 20 lat: 150% ustawowego wynagrodzenia minimalnego dla pracowników młodocianych.

Wynagrodzenia gwarantowane dla pracowników młodocianych z dyplomem kształcenia zawodowego zostają z dniem 1 kwietnia 2022 r. zrównane z wynagrodzeniem gwarantowanym bez dyplomu kształcenia zawodowego powiększonym o 10%.

#### **Wynagrodzenia gwarantowane dla nowych pracowników (bez doświadczenia w branży)**

<b>WIEK</b>	<b>1. półrocze</b>		<b>2. półrocze</b>	
	<b>Wynagrodzenie tygodniowe</b>	<b>Wynagrodzenie godzinowe</b>	<b>Wynagrodzenie tygodniowe</b>	<b>Wynagrodzenie godzinowe</b>
16 lat	164,11	4,10	190,51	4,76
17 lat	186,81	4,67	216,01	5,40
18 lat	225,00	5,63	250,60	6,27
19 lat	268,80	6,72	298,40	7,46
20 lat	358,40	8,96	398,00	9,95

#### **Wynagrodzenia gwarantowane dla nowych pracowników (bez doświadczenia w branży) Na dzień 1 lipca 2022 r.**

<b>WIEK</b>	<b>1. półrocze</b>		<b>2. półrocze</b>	
	<b>Wynagrodzenie tygodniowe</b>	<b>Wynagrodzenie godzinowe</b>	<b>Wynagrodzenie tygodniowe</b>	<b>Wynagrodzenie godzinowe</b>
16 lat	166,07	4,16	192,29	4,81
17 lat	190,12	4,76	220,14	5,51
18 lat	227,98	5,70	253,31	6,34
19 lat	273,60	6,84	304,00	7,60
20 lat	364,78	9,12	405,31	10,14

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

- w 1. półroczu: Ustawowe Wynagrodzenie Minimalne (WML), powiększone o 1/4 różnicy pomiędzy WML a wynagrodzeniem gwarantowanym dla pracowników młodocianych bez wykształcenia zawodowego.
- w 2. półroczu: Ustawowe Wynagrodzenie Minimalne (WML), powiększone o 1/2 różnicy pomiędzy WML a wynagrodzeniem gwarantowanym dla pracowników młodocianych bez wykształcenia zawodowego.

#### **Wynagrodzenia gwarantowane dla pracowników z ograniczoną możliwością wykonywania pracy**

<b>WIEK</b>	<b>Pierwszy rok stosunku pracy</b>		<b>Drugi rok stosunku pracy</b>	
	<b>Wynagrodzenie tygodniowe</b>	<b>Wynagrodzenie godzinowe</b>	<b>Wynagrodzenie tygodniowe</b>	<b>Wynagrodzenie godzinowe</b>
16 lat	137,35	3,43	151,09	3,78
17 lat	157,25	3,93	172,98	4,32
18 lat	199,05	4,98	218,96	5,47
19 lat	238,85	5,97	262,74	6,57
20 lat	318,50	7,96	350,35	8,75

21 lat i więcej	398,10	9,95	437,91	10,94
-----------------	--------	------	--------	-------

**Wynagrodzenia gwarantowane dla pracowników z ograniczoną możliwością wykonywania pracy, od 1 lipca 2022 r.**

WIEK	Pierwszy rok stosunku pracy 100% ustawowego wynagrodzenia minimalnego dla pracowników młodocianych		Drugi rok stosunku pracy 110% ustawowego wynagrodzenia minimalnego dla pracowników młodocianych	
	Wynagrodzenie tygodniowe	Wynagrodzenie godzinowe	Wynagrodzenie tygodniowe	Wynagrodzenie godzinowe
16 lat	139,85	3,50	153,84	3,85
17 lat	160,10	4,01	176,11	4,41
18 lat	202,65	5,07	222,92	5,58
19 lat	243,20	6,08	267,52	6,69
20 lat	324,25	8,11	356,68	8,92
21 lat i więcej	405,30	10,14	445,83	11,15

2. Wynagrodzenie gwarantowane dla pracowników młodocianych zostaje w związku z wiekiem podniesione w 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**

1. Pod pojęciem „wynagrodzenia ustalonego indywidualnie dla pracownika” 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 i nie może być niższe od obowiązującego ustawowego wynagrodzenia minimalnego.
2. Pod pojęciem „wynagrodzenia ustalonego indywidualnie dla pracownika UTA” rozumie się miesięczne wynagrodzenie gwarantowane powiększone o dodatek osobisty. Taki dodatek osobisty określa się w postaci stawki procentowej miesięcznego wynagrodzenia gwarantowanego. Wynagrodzenie ustalone indywidualnie nie może zostać obniżone i nie może być niższe od obowiązującego ustawowego wynagrodzenia minimalnego.

**Artykuł 3 Wynagrodzenie za wyniki**

Jeżeli w przedsiębiorstwie obowiązuje system płacowy premijujący 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 kwietnia 2022 r. 3,0%
- z dniem 1 kwietnia 2023 r. 3,0%.

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. Wynagrodzenia ustalone indywidualnie, których wysokość przekracza wynagrodzenie gwarantowane, również zostają podwyższone o te wartości procentowe. Podwyżka zostaje zastosowana do wynagrodzenia ustalonego indywidualnie do wysokości wynagrodzenia gwarantowanego dla pracowników z 5. grupy stanowisk powiększonego o 10%. Za część wynagrodzenia powyżej tej granicy nie przysługuje obowiązkowa podwyżka wynagrodzenia.
3. Strukturalna podwyżka wynagrodzeń, jak określono w ustępie 1, oraz granica maksymalna, o której mowa w ustępie 2 niniejszego artykułu, obowiązuje także dla pracowników UTA, z wyjątkiem kierownika zakładu, który raportuje bezpośrednio do dyrekcji.
4. a. Jeżeli w okresie od 1 stycznia 2022 r. do 1 kwietnia 2022 r. pracownik UTA otrzymał już podwyżkę wynagrodzenia, podwyżka ta zostaje uznana za część podwyżki z dnia 1 kwietnia 2022 r.
- b. Pozostałe składniki wynagrodzenia, które zostały podniesione w okresie od 1 stycznia 2022 r. do 1 kwietnia 2022 r., nie mogą zostać rozliczone jako podwyżka wynagrodzenia.

## **Artykuł 5 Wynagrodzenia pracowników UTA**

1. Pracownicy UTA zostają podzieleni na trzy grupy stanowisk:
  - 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.).
  - UTA 2: stanowiska pracownicze i kierownicze średniego szczebla, administracyjne, handlowe, techniczne lub zarządcze
  - UTA 3: wyższe stanowiska pracownicze i kierownicze, administracyjne, handlowe, techniczne lub zarządcze.
2. 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.
3. Wynagrodzenia gwarantowane dla pracowników UTA obliczane są następująco:
  - UTA 1: ustawowe wynagrodzenie minimalne + 10%; z uwagi na powiązanie z wynagrodzeniem minimalnym ogólne zmiany wynagrodzeń nie znajdują odzwierciedlenia w wynagrodzeniu gwarantowanym w grupie UTA 1. Ogólne zmiany wynagrodzeń mają natomiast zastosowanie do (pełnego) wynagrodzenia ustalonego indywidualnie dla wszystkich pracowników UTA, zatem również dla tych z grupy stanowisk UTA 1, przy kwocie maksymalnej stanowiącej wynagrodzenie gwarantowane pracowników z 5. grupy stanowisk powiększone o 10%.
  - UTA 2: stara podstawa obliczeniowa dla pracowników UTA 2;
  - UTA 3: wynagrodzenie gwarantowane dla pracowników z 5. grupy stanowisk.

### **Wynagrodzenia gwarantowane dla pracowników UTA\***

<b>GRUPA STANOWISK</b>	<b>WYNAGRODZENIE MIESIĘCZNE</b>	<b>WYNAGRODZENIE MIESIĘCZNE</b>	<b>WYNAGRODZENIE MIESIĘCZNE</b>	<b>WYNAGRODZENIE MIESIĘCZNE</b>
	Na dzień	Na dzień	Na dzień	Na dzień



	01-01-2022 r.	01-04-2022 r.	01-07-2022 r.	01-04-2023 r.
UTA 1	1897,50	1897,50	1931,82	Nieznane
UTA 2	2583,00	2660,50	2660,50	2740,32
UTA 3	3065,00	3158,00	3158,00	3252,74

Dla poszczególnych kategorii pracowników UTA podwyżka wynagrodzenia zostaje obliczona od wynagrodzenia umownego, przy wynagrodzeniu gwarantowanym stanowiącym kwotę maksymalną, po przeliczeniu z wynagrodzenia tygodniowego na wynagrodzenie miesięczne, dla pracowników w 5. grupie stanowisk po powiększeniu o 10%. Mogą to być zatem maksymalnie następujące stawki:

Z dniem 01.04.2022 r.	3 473,80 €*
Z dniem 01.04.2023 r.	3 577,82 €*

Powyższe nie obowiązuje w przypadku kierowników podlegających bezpośrednio dyrekcji.  
\* W oparciu o pełny tydzień roboczy (40 godzin).

#### **Artykuł 6 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 7 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.

Dodatek ten wynosi z dniem 1 stycznia 2022 r. 0,44 € za godzinę, z dniem 1 kwietnia 2022 r. 0,45 € za godzinę i z dniem 1 kwietnia 2023 r. 0,46 € za godzinę czasu faktycznie poświęconego na obróbkę.

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

#### **Artykuł 8 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 9 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 z dniem 1 stycznia 2022 r. 13,47 €, z dniem 1 kwietnia 2022 r. 13,87 € i z dniem 1 kwietnia 2023 r. 14,29 €.

b. Za każdy następujący po sobie kwartał bezszkodowej jazdy premia zostaje powiększona o 2,13 € do kwoty maksymalnej wynoszącej 21,47 € za kwartał od dnia 1 stycznia 2022 r., o 2,19 € do kwoty maksymalnej wynoszącej 22,12 € za kwartał od dnia 1 kwietnia 2022 r.

oraz o 2,26 € do kwoty maksymalnej wynoszącej 22,78 € za kwartał od dnia 1 kwietnia 2023 r.

Jeżeli w danym kwartale pracownik nie uzyskał premii, premia za kolejny kwartał kalendarzowy wyniesie ponownie 13,47 € od dnia 1 stycznia 2022 r., 13,87 € od 1 kwietnia 2022 r. i 14,29 € od dnia 1 kwietnia 2023 r.

- c. Po bezszkodowym przejechaniu 12 następujących po sobie kwartałów przyznawana jest dodatkowa premia w wysokości 27,32 € od dnia 1 stycznia 2022 r., 28,14 € od dnia 1 kwietnia 2022 r. oraz 28,99 € od dnia 1 kwietnia 2023 r.

Po każdym kolejnych czterech następujących po sobie kwartałach bezszkodowej jazdy przyznaje się kolejną premię w wysokości 27,32 € lub odpowiednio 28,14 € lub 28,99 €.

#### **Załącznik do art. 9: wykaz premii za bezszkodową jazdę**

<b>Premia za bezszkodową jazdę</b>	Na dzień 1 stycznia 2022 r.	Na 1 kwietnia 2022	Na 1 kwietnia 2023
po upływie pierwszego bezszkodowego roku	13,47 €	13,87 €	14,29 €
podwyżka za każdy kolejno następujący kwartał	2,13 €	2,19 €	2,26 €
kwota maksymalna	21,47 €	22,12 €	22,78 €
pierwsza premia po kwartale bez premii	13,47 €	13,87 €	14,29 €
po 12 następujących po sobie kwartałach	27,32 €	28,14 €	28,99 €
po każdym kolejnych czterech kwartałach	27,32 €	28,14 €	28,99 €

<sup>i</sup> Niniejsze tłumaczenie nie stanowi podstawy do roszczenia jakichkolwiek praw. Oryginalny tekst w języku niderlandzkim jest we wszystkich przypadkach decydujący. Spory dotyczące niniejszego Układu Zbiorowego Pracy podlegają rozpatrzeniu wyłącznie przez sąd holenderski. Pełna treść Układu Zbiorowego Pracy jest dostępna w tłumaczeniu na język angielski.