

UMOWA O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY
(regulacje dotyczące pracowników sezonowych zgodnie z postanowieniami
Układu Zbiorowego Pracy dla Sektora Upraw na Wolnym Powietrzu)

Niżej podpisani

Nazwa firmy:

Reprezentowana prawnie przez:

Adres:

Kod pocztowy i miejscowość:

zwana dalej „pracodawcą”,

Imię i nazwisko pracownika:

Adres:

Kod pocztowy i miejscowość:

Data urodzenia:

Numer identyfikacji krajowej (BSN):

Kraj zamieszkania:

zwany(-a) dalej „pracownikiem”,

oświadczają niniejszym, iż zawierają umowę o pracę na następujących warunkach.

Artykuł 1: Stosunek pracy, stanowisko i miejsce świadczenia pracy

Pracownik zostaje zatrudniony przez pracodawcę z dniem Umowa o pracę zostaje zawarta na czas określony i wygasa z mocy prawa dnia Pracownik zostaje zatrudniony na stanowisku pracownika sezonowego. Prace będą wykonywane głównie pod adresem

Artykuł 2: Czas pracy i godziny pracy

Pracownik zostaje zatrudniony przez pracodawcę na tydzień roboczy wynoszący zero godzin. Pracodawca wezwie pracownika, jeżeli i o ile pozwala na to ilość pracy albo jeżeli na skutek choroby, urlopu bądź nieobecności stałego personelu z innego powodu istnieje potrzeba zaangażowania dodatkowych pracowników. Pracownik jest świadomy faktu, że wezwanie pracownika do pracy jest zależne od zapotrzebowania. Podpisując niniejszą umowę o pracę, pracownik oświadcza, iż wyraża na to zgodę. Pracownik zobowiązuje się przychylić się do wezwania pracodawcy. Wymiar czasu pracy powyżej 38 godzin tygodniowo jest możliwy na podstawie postanowień zawartych w układzie zbiorowym pracy. Może przysługiwać dodatek zgodnie z artykułem 11 Układu Zbiorowego Pracy dla Sektora Upraw na Wolnym Powietrzu.

Artykuł 3: Wynagrodzenie

Pracownik będzie wynagradzany zgodnie z ustawowym wynagrodzeniem minimalnym na podstawie regulacji dotyczących pracowników sezonowych. W ciągu pierwszych sześciu miesięcy obowiązywania niniejszej umowy pracownik ma prawo do wynagrodzenia wyłącznie za faktycznie przepracowane godziny na rzecz pracodawcy. Postanowienia zawarte w artykule 7:628 Kodeksu cywilnego [Burgerlijk Wetboek], ustęp 1 do 4, zostają zatem wyraźnie wykluczone, w związku z czym nie istnieje prawo do wypłacania wynagrodzenia, jeżeli pracodawca nie jest w stanie zaoferować pracy. Pracownik udziela pracodawcy zgody na rozliczenie wypłaconej zaliczki z wynagrodzeniem, które zostanie wypłacone pod koniec okresu płacowego.

Artykuł 4: Układ Zbiorowy Pracy (CAO)

W odniesieniu do niniejszej umowy o pracę zastosowanie mają aktualne i przyszłe zapisy układu zbiorowego pracy (CAO) dla sektora upraw otwartych / upraw szklarniowych*

Artykuł 5: Dodatek urlopowy i dni urlopu

Pracownikowi wypłacony zostaje, w momencie rozwiązania stosunku pracy/za okres płacowy*, w ramach rekompensaty za zgromadzone dni urlopowe i dodatek urlopowy, dodatek w wysokości 17,85% ponad przysługujące mu z mocy prawa wynagrodzenie. Od tej kwoty odliczone zostanie wynagrodzenie otrzymane przez pracownika z tytułu wykorzystanych na jego wniosek dni urlopowych niebędących świętami.

Artykuł 6: Choroba

W przypadku choroby pracownik ma obowiązek jak najszybciej poinformować o tym pracodawcę przed rozpoczęciem pracy, a w każdym razie do godziny 09:00 rano tego samego dnia.

Artykuł 7: przesiedleńczych Kafeteryjny system wynagrodzeń

Pracodawca i pracownik uzgadniają, że będą korzystać z regulacji umożliwiającej pracownikowi samodzielne podejmowanie decyzji o sposobie pobierania wynagrodzenia, zawartej pomiędzy LTO Nederland a Urzędem Skarbowym w odniesieniu do kosztów przesiedleńczych. Regulacja ta oraz sposób jej działania zostały opisane w broszurze wydanej przez LTO Nederland dotyczącej pracowników przesiedleńczych. Regulacja ta zostaje zastosowana w następujący sposób:

- a) Zamiana godzin na poniesione koszty jest możliwa tylko w przypadku pensji, która nie jest częścią ustawowej pensji minimalnej zgodnie z ustawą regulującą kwestie pensji minimalnej i minimalnego dodatku urlopowego. Pracownik przyjmuje, że Pracodawca wykorzysta to wynagrodzenie jako zamiennik zgodnie z poniższymi warunkami. Pracownik jest świadom, że zastosowanie niniejszego porozumienia będzie oznaczało, że w Holandii w mniejszym zakresie będą narastały na jego rzecz uprawnienia socjalne.
- b) Jeżeli Pracodawca oferuje Pracownikowi zakwaterowanie, musi ono spełniać wymagania, które dla takiego zakwaterowania są zdefiniowane w układzie zbiorowym pracy w branży _____. Koszty zakwaterowania są określone na podstawie maksymalnych kwot określonych w odnośnych układach zbiorowych. Pracownik oświadcza, że dysponuje niezależnym zakwaterowaniem (co oznacza, że nie podejmuje zatrudnienia w celu stałej relokacji) w kraju pochodzenia.
- c) W przypadku kosztów podróży do miejsca stałego zamieszkania w kraju pochodzenia/miejscu, w którym wykonywana jest praca, rzeczywiste poniesione koszty podróży mogą zostać rozliczone na podstawie deklaracji (paragony/faktury).
- d) W razie podróżowania własnym samochodem, właściciel samochodu otrzyma standardowy zwrot w wysokości 0,19 € za kilometr przejechany przez samochód — zgodnie z ustaleniami administracji skarbowej. Należy udokumentować określone kwestie szczegółowe — zob. broszura opublikowana przez firmę LTO Nederland.
- e) W przypadku szczególnych kosztów utrzymania, suma może zostać zwrócona w zależności od kraju pochodzenia pracownika. Zob. broszura opublikowana przez firmę LTO Nederland.

Artykuł 8: Wcześniejsze wypowiedzenie umowy

Ewentualne wcześniejsze wypowiedzenie niniejszej umowy jest możliwe w myśl przepisów ustawy i obowiązującego CAO.

Artykuł 9: Regulamin firmy

Pracownik oświadcza, że zna i akceptuje regulamin pracy i regulamin firmy, jakie obowiązują u pracodawcy. Regulaminy te stanowią integralną część umowy o pracę zawartej między stronami. Pracodawcy przysługuje prawo do jednostronnej zmiany umowy o pracę, regulaminu pracy i regulaminu firmy, jeżeli będzie miał ku temu istotne powody, w związku z którymi interes pracownika będzie musiał ustąpić interesowi pracodawcy zgodnie z zasadą rozsądku i sprawiedliwości.

Artykuł 10: Obowiązek identyfikacji

Przed rozpoczęciem stosunku pracy pracownik ma obowiązek dostarczyć pracodawcy kopię ważnego dokumentu tożsamości w myśl holenderskiej ustawy o obowiązku identyfikacji, przedkładając przy tym oryginalny dokument. Pracownik zobowiązuje się, że w pracy zawsze będzie miał przy sobie ważny dokument tożsamości. Pracownik ma obowiązek natychmiastowego zgłoszenia pracodawcy ewentualnych zmian danych (zmiany adresu i temu podobne).

Artykuł 11: Emerytura

Pracownik podlega programowi emerytalnemu Funduszu emerytalnego dla sektora rolniczego. Przystąpienie do programu jest obowiązkowe z uwzględnieniem postanowień w nim zawartych. Pracodawca ma prawo do potrącania i odprowadzania części składki opłacanej przez pracownika z jego wynagrodzenia.

Artykuł 12: Pozostałe postanowienia

Pracownik ma obowiązek zachowania tajemnicy odnośnie wszystkiego, czego dowiedział się w trakcie pełnienia swojego stanowiska na temat spraw i interesów pracodawcy.

Pracownik ma obowiązek wykonywania wszystkich czynności, jakie zgodnie z rozsądkiem zostaną mu zlecone przez pracodawcę lub w jego imieniu zgodnie ze swoimi najlepszymi umiejętnościami oraz według udzielonych mu wskazówek. Zasada ta obowiązuje także w odniesieniu do zadań i czynności, które zostaną uznane za właściwe przez instytucję zajmującą się warunkami pracy w razie niezdolności do pracy pracownika.

Środki pracy, jakie zostały pracownikowi udostępnione przez pracodawcę w celu wykonywania pracy pozostają własnością pracodawcy i muszą zostać dostarczone pracodawcy przez pracownika na pierwsze wezwanie, a najpóźniej w momencie rozwiązania stosunku pracy.

Jeżeli pracodawca organizuje tymczasowe zakwaterowanie pracownika w Holandii, wówczas pracownik zwraca pracodawcy koszty w wysokości maksymalnie 20% na tydzień ustawowego tygodniowego wynagrodzenia obowiązującego pracowników (młodocianych).

Do niniejszej umowy o pracę ma zastosowanie prawo holenderskie.

Artykuł 13: Zastosowanie ulgi podatkowej

Ulga podatkowa w zaliczce na podatek dochodowy i składki na ubezpieczenie społeczne może być stosowana wyłącznie przez jednego pracodawcę albo przez urząd ds. świadczeń. Jeżeli więc ulga zostanie zastosowana przez innego pracodawcę albo urząd ds. świadczeń, należy zaznaczyć „nie”.

Pracodawca musi zastosować ulgę w zaliczce na podatek dochodowy i składki na ubezpieczenie społeczne ☐ tak ☐ nie

Uczniowie albo studenci wykonujący dodatkową pracę, mogą prawdopodobnie uzyskać korzyść podatkową. Należy wówczas poprosić swojego pracodawcę o zastosowanie regulacji dotyczącej studentów i uczniów. Prawdopodobnie pracodawca potrąca wtedy mniejszą zaliczkę na podatek dochodowy, dzięki czemu wypłata jest wyższa.

Pracodawca musi zastosować regulację dotyczącą studentów i uczniów ☐ tak ☐ nie

Data wejścia w życie regulacji dotyczącej studentów i uczniów

W pierwszym dniu kwartału, w którym przypada data wejścia w życie (proszę wybrać odpowiednią sytuację):

☐ mam prawo do finansowania studiów albo zwrotu kosztów nauki

☐ moi rodzice albo opiekunowie mają prawo do zasiłku rodzinnego na mnie. Proszę podać numer nr identyfikacji obywatelsko-fiskalnej (BSN), osoby która otrzymuje zasiłek rodzinny.

Nr identyfikacji obywatelsko-fiskalnej rodzica albo opiekuna

Umowę sporządzono w dwóch egzemplarzach dniaw

Pełnomocnictwo

Nazwa firmy:
Numer wpisu do rejestru Izby
Handlowej (KvK):
Reprezentowana prawnie przez:
Adres:
Kod pocztowy i miejscowość:
zwana dalej „pracodawcą”,

oraz:

Imię i nazwisko pracownika:
Adres:
Kod pocztowy i miejsce zamieszkania:
Data urodzenia:
Numer identyfikacji krajowej (BSN):

uzgadniają, co następuje:

1. Pracownik oświadcza, iż wyraził on zgodę na potrącanie przez pracodawcę poniższych kwot od swojego wynagrodzenia i na dokonywanie w jego imieniu następujących płatności:
 - Koszty zakwaterowania¹ w wysokości _____ EUR za _____, płatne na rzecz _____.
 - Składka na ubezpieczenie zdrowotne w wysokości _____ EUR za _____, płatna na rzecz _____.
2. Polisa ubezpieczenia zdrowotnego i/lub umowa najmu zostały przedłożone pracodawcy przez pracownika.
3. Pracownikowi przysługuje prawo do wycofania w dowolnym momencie niniejszego pełnomocnictwa bez podania przyczyn.

¹ Koszty rzeczywiste maksymalnie do 20% ustawowego wynagrodzenia minimalnego.