

Układ Zbiorowy Pracy (CAO) dla Pracowników Tymczasowych 2017-2019

Wersja lipca 2018



Związki zawodowe i Układ Zbiorowy Pracy (CAO)

Ustalenia zawarte w niniejszym CAO podlegają negocjacom, które prowadzone są przez organizacje zrzeszające pracodawców i pracownicze związki zawodowe. Pracownicy tymczasowi również mogą mieć wpływ na postanowienia CAO, stając się członkami związków zawodowych. Związki te występują bowiem w imieniu swoich członków jako partnerzy negocjacyjni. Strony negocjacji angażują swoich członków do procesu tworzenia CAO. Członkowie mogą wyrażać swoje zdanie na różnych etapach tego procesu. Na końcu to oni głosują na temat wyniku negocjacji.

Chcesz mieć wpływ na obowiązujące Cię CAO? Wstąp do związku zawodowego!

FNV Flex

Zadaniem FNV Flex jest reprezentowanie interesów pracowników tymczasowych. FNV Flex jest częścią związku FNV, który, licząc sobie ponad milion członków, stanowi największy związek zawodowy w Holandii. FNV czyni Holandię uczciwszą i silniejszą. Wspierając każdego, kto pracuje, poszukuje pracy, chce pracować lub wykonywał pracę. Dalsze informacje można znaleźć na stronie www.fnvflex.nl.



CNV Vakmensen

Związek CNV Vakmensen reprezentuje wasze interesy w zakresie pracy i zarobków. Nie ma znaczenia, w jakiej fazie życia się znajdujesz: czy jeszcze się uczysz, pracujesz, szukasz pracy czy jesteś na emeryturze. Jako członek związku możesz liczyć na wiarygodne porady, w razie potrzeby na profesjonalną pomoc prawną oraz na dodatkowe usługi, jak np. pomoc przy wypełnianiu deklaracji podatkowych. Więcej informacji znajduje się na stronie www.cnvvakmensen.nl.



De Unie

De Unie to niezależny związek zawodowy i partner o wielu talentach. Występujemy jako pełnomocnicy, trenerzy zawodowi i prawnicy w jednym. Stanowimy nowoczesny i aktywny związek profesjonalistów zaangażowanych w Twoje sprawy. Oferujemy spersonalizowane rozwiązania, służymy radą i pomocą. Od pierwszej pracy po awans, (wymuszone) zwolnienie i emeryturę. Zostań członkiem De Unie i zyskaj pewność rozwiązań z zakresu bezpieczeństwa, zdrowia, warunków pracy, dochodów i rozwoju osobistego. Mając nas u boku, staniesz się silniejszy! www.unie.nl/wordlid.



LBV

LBV to najbardziej innowacyjny związek zawodowy spośród wszystkich działających na rynku. Żadni z nas nowicjusze, gdyż nasza historia liczy już ponad 45 lat. Posiadamy ponad 20 lat doświadczenia w zakresie reprezentowania interesów pracowników tymczasowych. LBV to konkretny związek zawodowy, do którego możesz kierować wszystkie pytania na temat pracy i dochodów. Jako członek LBV zyskasz wyłączny dostęp do korzyści, jakie oferujemy. Interesuje Cię niezawodny i nowoczesny związek zawodowy? Już teraz wejdź na stronę: www.lbv.nl.



Spis treści

Strona

Rozdział 1	Definicje, zakres obowiązywania i charakter CAO	
Artykuł 1	Definicje	8
Artykuł 2	Zakres obowiązywania CAO	10
Artykuł 3	Okres obowiązywania CAO	13
Artykuł 4	Zwolnienie z obowiązku przestrzegania przepisów CAO	13
Rozdział 2	Ogólne obowiązki pracodawcy i pracownika	
Artykuł 5	Rejestracja	13
Artykuł 5a	Dostępność i wyłączność	13
Artykuł 6	Warunki zlecenia pracy tymczasowej	14
Artykuł 7	Zgłaszanie informacji dotyczących przeszłości zawodowej w chwili otrzymania oferty pracy	14
Artykuł 8	Wykaz nabytych praw	15
Artykuł 9	Stosunki pomiędzy pracownikiem tymczasowym, zleceniodawcą i agencją pracy tymczasowej	15
Artykuł 10	Regulamin zachowania i sankcje	15
Artykuł 11	Ewidencja czasu pracy	16
Rozdział 3	Status prawny	
Artykuł 12	Początek i charakter umowy o pracę tymczasową	16
Artykuł 13	Fazy pracy tymczasowej	16
Artykuł 13a	Krótkotrwałe umowy o oddelegowanie	19
Artykuł 14	Zakończenie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia	20
Artykuł 15	Zakończenie umowy o oddelegowanie	20
Artykuł 15a	Rekompensata z tytułu zakończenia zatrudnienia	21
Artykuł 16	Okresy próbne	23
Artykuł 17	Kolejny pracodawca, pozycja prawna i wynagrodzenie	24
Rozdział 4	Przydzielenie stanowiska i wynagrodzenie	
Paragraf 1	Wprowadzenie	27
Artykuł 18	Wynagrodzenie	27
Paragraf 2	Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika	27
Artykuł 19	Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika od pierwszego dnia udostępnienia pracownika	27
Artykuł 20	Przydzielenie stanowiska i wynagrodzenie	28
Artykuł 21	Skrócenie czasu pracy	30
Artykuł 22	Dodatki	30
Artykuł 23	Początkowa podwyżka wynagrodzenia	30

		Strona
Artykuł 24	Zwrot kosztów	31
Artykuł 25	Okresowa podwyżka wynagrodzenia	31
Artykuł 26	Obowiązkowe wyrównanie w związku z ustawowym wynagrodzeniem minimalnym	31
Paragraf 3	Wynagrodzenie ABU	31
Artykuł 27	Wynagrodzenie ABU dla szczególnych grup	31
Artykuł 28	Struktura płac ABU	33
Artykuł 29	Zasady określające zastosowanie wynagrodzenia ABU dla pracowników tymczasowych należących do grupy alokacyjnej	35
Artykuł 30	Zasady określające zastosowanie wynagrodzenia ABU dla pracowników tymczasowych należących do grupy pracowników kończących zatrudnienie	37
Artykuł 31	Zasady określające zastosowanie wynagrodzenia ABU dla pracowników tymczasowych należących do grupy niepodlegającej przydzieleniu	37
Artykuł 32	Zasady określające zastosowanie wynagrodzenia ABU dla pracowników tymczasowych posiadających umowę o oddelegowanie na czas nieokreślony (i przejście z fazy B do C)	38
Artykuł 32a	Przepisy przejściowe z wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika do wynagrodzenia ABU w fazie C	38
Artykuł 33	Obowiązkowe wyrównanie w związku z ustawowym wynagrodzeniem minimalnym	39
Artykuł 34	Wynagrodzenie dla młodych pracowników	39
Artykuł 35	Podwyżka wynagrodzenia	40
Artykuł 36	Dodatek z tytułu nienormowanego czasu pracy	41
Artykuł 37	Dodatek za nadgodziny	42
Artykuł 38	Zgłoszenie dodatków dla pracowników tymczasowych posiadających umowę o oddelegowanie na czas nieokreślony	42
Artykuł 39	Zwrot kosztów	43
Paragraf 4	Ciągłość wypłaty wynagrodzenia i odpowiednia praca w przypadku przerwy w świadczeniu pracy tymczasowej	43
Paragraf 4a	Ciągłość wypłaty wynagrodzenia w przypadku (całkowitej lub częściowej) przerwy w świadczeniu pracy tymczasowej	43
Artykuł 40	Ciągłość wypłaty wynagrodzenia w fazie A	43
Artykuł 41	Ciągłość wypłaty wynagrodzenia w fazie B	44
Artykuł 42	Ciągłość wypłaty wynagrodzenia w fazie C	45
Artykuł 43	Zwolnienie z obowiązku ciągłości wypłaty wynagrodzenia	45
Paragraf 4b	Odpowiednia praca i zmiana rzeczywistego wynagrodzenia	45
Artykuł 44	Odpowiednia praca i praca zastępcza	45

Artykuł 45	Zmiana rzeczywistego wynagrodzenia za odpowiednią pracę w przypadku obowiązywania wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika	48
Artykuł 46	Zmiana rzeczywistego wynagrodzenia za odpowiednią pracę w przypadku obowiązywania wynagrodzenia ABU	49
Paragraf 4c	Ograniczone zastosowanie wynagrodzenia na czas przerwy w pracy w fazie C	50
Artykuł 47	Ograniczone zastosowanie wynagrodzenia na czas przerwy w świadczeniu pracy dla pracowników tymczasowych posiadających umowę o oddelegowanie na czas nieokreślony w fazie C	50
Artykuł 48	<i>Artykuł usunięty</i>	
Paragraf 5	Pozostałe postanowienia dotyczące wynagrodzenia	57
Artykuł 49	Godziny rekompensowane	57
Artykuł 50	Zamiana warunków pracy	57
Artykuł 51	Pracownicy tymczasowi zatrudnieni w budownictwie	58
Rozdział 5	BHP	
Artykuł 52	Obowiązki agencji pracy tymczasowej w zakresie BHP	59
Artykuł 53	Niezdolność do pracy	59
Rozdział 6	Praca i czas wolny	
Artykuł 54	Czas pracy i odpoczynku	60
Artykuł 55	Urlop	60
Artykuł 56	Dodatek urlopowy	62
Artykuł 57	Krótki urlop i urlop okolicznościowy	63
Artykuł 58	Ogólnie uznane dni świąteczne	64
Artykuł 59	Pracownicy wakacyjni	65
Rozdział 7	Wypłata rezerw	
Artykuł 60	Wypłata rezerw i dodatku urlopowego	66
Artykuł 61	Wartości procentowe rezerw, odliczenia i rekompensata za dzień oczekiwania	68
Rozdział 8	Emerytura	
Artykuł 62	Świadczenia emerytalne	69
Rozdział 9	Szkolenia	
Artykuł 63	Szkolenia	70
Rozdział 10	Kwestie międzynarodowe	
Artykuł 64	Pracownicy tymczasowi bez stałego miejsca zamieszkania na terenie Holandii	71

Artykuł 65	Rozliczenia wynagrodzeń należnych pracownikom tymczasowym bez stałego miejsca zamieszkania na terenie Holandii	73
Artykuł 66	Odliczenia z wynagrodzeń należnych pracownikom tymczasowym bez stałego miejsca zamieszkania na terenie Holandii	73
Artykuł 67	Przepisy dodatkowe dla pracowników tymczasowych bez stałego miejsca zamieszkania w Holandii	73
Artykuł 68	Pracownicy tymczasowi posiadający zagraniczną umowę o pracę (WagwEU)	76
Rozdział 11	Komisje rozjemcze	
Artykuł 69	Rozpatrywanie skarg przez agencje pracy tymczasowej	76
Artykuł 70	Komisja rozjemcza	76
Artykuł 71	Procedura konsultacji, sprzeciwu i odwołania w odniesieniu do przydzielonego stanowiska	77
Rozdział 12	Pozostałe informacje/zakończenie	
Artykuł 72	Udogodnienia dla organizacji pracowniczych	78
Artykuł 73	Ocena i wypowiedzenie postanowień CAO	80
Artykuł 74	Zmiany dokonywane w trakcie obowiązywania CAO i wypowiedzenie	80
Artykuł 75	Przestrzeganie przepisów CAO	81
Artykuł 76	Szczegółowe postanowienia	81
Artykuł 77	Charakter postanowień CAO	81
Załącznik I	Przydzielenie stanowiska	82
Załącznik II	Dodatkowe przepisy w zakresie wynagrodzenia	86
Załącznik III	Emerytura	94
Załącznik IV	Schemat Pracownicy tymczasowi z zagraniczną umową o pracę (WagwEU)	97
Załącznik V	Stanowiska niepodlegające przydzieleniu	102
Załącznik VI	Wykaz komisji w ramach CAO dla Pracowników Tymczasowych	102
Załącznik VII	Normy w zakresie zakwaterowania	103
Załącznik VIII	<i>Załącznik usunięty</i>	
Załącznik IX	Regulamin zwolnienia z obowiązku przestrzegania przepisów CAO dla Pracowników Tymczasowych	104
Protokół A	<i>Szkolenie - usunięto</i>	
Protokół B	Ustawa o zgłaszaniu zwolnień grupowych (protokół do artykułu 44)	106
Protokół C	<i>Przepisy w zakresie urlopu - usunięto</i>	
Protokół D	Ustalenia Porozumienie wstępne z 12 lipca 2012, Porozumienie dotyczące świadczeń emerytalnych z 22 maja 2013, Porozumienie dotyczące CAO z 30 września 2014, Porozumienie dotyczące zmian CAO z 10 września 2015	109

Układ Zbiorowy Pracy (CAO) dla Pracowników Tymczasowych

Niżej podpisani, tj.:

1. Holenderski Związek Agencji Pracy Tymczasowej (Algemene Bond Uitzendondernemingen – ABU), z siedzibą w Amsterdamie, jako pierwsza strona, oraz
2. a. Holenderska Federacja Związków Zawodowych (FNV), z siedzibą w Amsterdam,
b. Holenderski Związek Zawodowy Usługodawców (CNV Vakmensen), z siedzibą w Utrecht,
c. Holenderski Związek Zawodowy Przedstawicieli Przemysłu i Sektora Usług (De Unie), z siedzibą w Culemborg,
d. Holenderskie Krajowe Stowarzyszenie na rzecz Interesów Pracowniczych (LBV), z siedzibą w Rotterdamie, jako druga strona,

biorąc pod uwagę, że:

- w kwietniu 1996 r. holenderskie Stowarzyszenie na rzecz Pracy (Stichting van de Arbeid) przedstawiło rządowi opinię dotyczącą *elastyczności pracowników i zabezpieczeń*, numer publikacji 2/96 z 3 kwietnia 1996 r. W opinii tej opisano między innymi warunki dotyczące przyszłego stosunku pracy pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym;
- strony z branży pracy tymczasowej zawarły w kwietniu 1996 r. w ramach powyższej opinii porozumienie, w którym ujęto zapisy dotyczące statusu prawnego, emerytury i szkoleń dla pracowników tymczasowych. Porozumienie to należy brać pod uwagę razem z tą częścią opinii wydanej przez Stowarzyszenie na rzecz Pracy, która mówi o przyszłym uregulowanym prawnie stosunku pracy pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym;
- w następstwie opinii wydanej przez Stowarzyszenie na rzecz Pracy wprowadzono od 1 stycznia 1999 ustawę o elastyczności pracowników i zabezpieczeniach (Wet Flexibiliteit en zekerheid);
- od 1 stycznia 1999 r. strony CAO zawarły pięcioletnią umowę zbiorową, która pokrywa uzgodnienia z wyżej wymienionego porozumienia;
- w październiku 2001 r. Stowarzyszenie na rzecz Pracy wydało opinię *Warunki pracy pracowników tymczasowych, stosunek pomiędzy umowami zbiorowymi agencji tymczasowych a umowami zbiorowymi przedsiębiorstw zleceniodawców (Arbeidsvoorwaarden van uitzendwerknemers, de verhoudingen tussen uitzend-CAO's en CAO's van inlenende ondernemingen)*, numer publikacji 10/01;
- następnie strony CAO dla Pracowników Tymczasowych wprowadziły między innymi definicję wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika;
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. UE 2008, L 327) w 2012 r. spowodowała ponowną analizę przepisów dotyczących stosunków płac oraz zmianę artykułu 8 WAADI w dniu 27 kwietnia 2012 r. (Dziennik Urzędowy nr 173, 26 kwietnia 2012 r.), co zostało ujęte w niniejszym CAO.
- ustawa o pracy i zabezpieczeniu wchodzi w życie etapami od 1 stycznia 2015 r., 1 lipca 2015 r. i następnie 1 stycznia 2016 r.;
- od 30 marca 2015 r. należy stosować wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika od pierwszego dnia pobytu u pracodawcy-użytkownika, z

wyjątkiem pracowników tymczasowych należących do szczególnej grupy, zgodnie z ustaleniami stron CAO z 12 lipca 2012 r. i 30 września 2014 r.

Strony ustalają, co następuje:

układ zbiorowy pracy dla pracowników tymczasowych składający się z poniższych artykułów, załączników i protokołów.

Rozdział 1 Definicje, zakres obowiązywania i charakter CAO

Artykuł 1 Definicje

W niniejszym CAO stosowane są następujące pojęcia:

- a. **wynagrodzenie ABU**: wynagrodzenie, które może obowiązywać w odniesieniu do pracowników tymczasowych należących do szczególnych grup, jak wymieniono w artykule 27 CAO;
- b. **czas pracy i odpoczynku**: czas pracy i odpoczynku w rozumieniu holenderskiej Ustawy o czasie pracy (Arbeidstijdenwet);
- c. **kandydat na pracownika tymczasowego**: osoba fizyczna, która została zarejestrowana przez agencję pracy tymczasowej jako kandydat do podjęcia pracy tymczasowej;
- d. **strony CAO**: strony Układu Zbiorowego Pracy (CAO) dla Pracowników Tymczasowych, tj. ABU, FNV Bondgenoten, CNV Dienstbond, De Unie oraz LBV;
- e. **godziny rekompensowane**: godziny lub część godzin przyznanych na mocy artykułu 49 niniejszego CAO, niebędące godzinami urlopowymi. Godziny rekompensowane nie stanowią podstawy do naliczania dni urlopowych, dodatku urlopowego, krótkiego urlopu czy też urlopu okolicznościowego i dni świątecznych (bądź rezerw z tego tytułu). Nie należy się za nie także rekompensata z tytułu dnia oczekiwania;
- f. **CAO**: niniejszy układ zbiorowy pracy wraz z załącznikami i protokołami;
- g. **umowa o oddelegowanie**: umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia, w fazie A, B lub C;
- h. **rzeczywiste wynagrodzenie**: przyznana na podstawie niniejszego CAO i określona zgodnie z przepracowanym okresem faktyczna kwota wynagrodzenia brutto, bez dodatku urlopowego, zasiłków, dopłat, nadgodzin, godzin rekompensowanych itd.;
- i. **przepracowany tydzień**: każdy tydzień, w którym faktycznie wykonuje się pracę tymczasową;
- j. **wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika**: obowiązujące na mocy prawa wynagrodzenie pracownika zatrudnionego u zleceniodawcy, który pracuje na takim samym lub równorzędnym stanowisku jak pracownik tymczasowy. Na wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika składa się:
 1. wyłącznie obowiązujące wynagrodzenie okresowe według kategorii zaszerogowania;
 2. stosowane skrócenie czasu pracy na tydzień/miesiąc/rok/okres. W zależności od decyzji agencji pracy tymczasowej, może ono zostać zrekompenrowane w postaci czasu lub w formie pieniężnej;
 3. dodatek za nadgodziny, przesunięte godziny, godziny nienormowane (w tym dodatek za dni świąteczne) i dodatki za pracę zmianową;
 4. początkowa podwyżka wynagrodzenia, której wysokość i data odpowiada tej ustalonej w

- przedsiębiorstwie zleceniodawcy;
5. zwrot kosztów (o ile agencja pracy tymczasowej może je wypłacić bez potrąceń z wynagrodzenia i składek: koszty dojazdów, utrzymania i inne niezbędne koszty poniesione z racji wykonywania pracy na danym stanowisku);
 6. okresowe podwyżki wynagrodzenia, których wysokość i data odpowiada tej ustalonej w przedsiębiorstwie zleceniodawcy.
- k. **rejestracja:** etap poprzedzający podpisanie umowy, podczas którego pracownik tymczasowy zgłasza do agencji pracy tymczasowej swoją gotowość do podjęcia pracy tymczasowej, a agencja pracy tymczasowej informuje kandydata na pracownika tymczasowego, że będzie on w przyszłości brany pod uwagę jako potencjalny kandydat do zatrudnienia;
 - l. **odcinek wynagrodzenia:** zestawienie składników wynagrodzenia w formie pisemnej, w myśl art. 7:626 holenderskiego kodeksu cywilnego, zgodnie z punktem q.) tego artykułu;
 - m. **zlecenie:** umowa pomiędzy zleceniodawcą a agencją pracy tymczasowej, która ma na celu udostępnienie pracownika tymczasowego na rzecz zleceniodawcy;
 - n. **zleceniodawca:** osoba trzecia, na rzecz której agencja pracy tymczasowej udostępni pracownika tymczasowego;
 - o. **kolejni pracodawcy:** pod pojęciem „kolejni pracodawcy” należy rozumieć sytuację, w której pracownik tymczasowy pracował kolejno u różnych pracodawców, którzy, biorąc pod uwagę wykonaną pracę, powinni być postrzegani jako następujący po sobie;
 - p. **uczeń:** pracownik tymczasowy w trakcie nauki w ramach Ustawy o szkolnictwie średnim (WVO);
 - q. **forma pisemna:** pismo sporządzone na papierze lub przekazane e-mailem albo poprzez spersonalizowany, zabezpieczony portal, o ile nie określono wyraźnie inaczej w niniejszym CAO. W razie korzystania ze spersonalizowanego, zabezpieczonego portalu, pracownik tymczasowy musi mieć możliwość pobrania udostępnionych dokumentów. Poza tym pracownik tymczasowy musi zostać poinformowany z wyprzedzeniem co najmniej miesięcznym o zamknięciu portalu lub usunięciu udostępnionych dokumentów;
 - r. **student:** pracownik tymczasowy w trakcie nauki w wyższej szkole zawodowej lub uczelni wyższej, jak określono w Ustawie o szkolnictwie wyższym (WHW);
 - s. **udostępnienie:** zatrudnienie pracownika tymczasowego u zleceniodawcy;
 - t. **wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej:** 90% faktycznej kwoty wynagrodzenia w okresie ostatniego zakończonego oddelegowania, a przynajmniej minimalna ustawowa stawka wynagrodzenia;
 - u. **praca tymczasowa:** praca wykonywana przez pracownika tymczasowego na podstawie umowy o pracę tymczasową;
 - v. **klauzula o tymczasowym charakterze zatrudnienia:** postanowienie w umowie o pracę tymczasową, na mocy którego ustala się, że umowa o pracę tymczasową wygasa na mocy prawa, przez zakończenie udostępniania pracownika tymczasowego przez agencję pracy tymczasowej na wniosek zleceniodawcy (patrz art. 7:691 ust. 2 holenderskiego kodeksu cywilnego);
 - w. **pracownik tymczasowy:** osoba fizyczna zawierająca umowę o pracę tymczasową z agencją pracy tymczasowej;
 - x. **agencja pracy tymczasowej:** osoba fizyczna lub prawna udostępniająca pracowników tymczasowych na rzecz zleceniodawców;

- y. **umowa o pracę tymczasową:** umowa o pracę w myśl artykułu 7:690 holenderskiego kodeksu cywilnego, w której jedna ze stron występująca jako pracownik jest udostępniana przez drugą stronę, występującą jako pracodawca, w ramach wykonywania pracy lub usługi udostępnianej przez tego pracodawcę na rzecz strony trzeciej w celu wykonania zlecenia, zleconego pracodawcy przez stronę trzecią, pod jej nadzorem i kierownictwem;
- z. **pracownicy wakacyjni:** uczniowie, studenci i inne uczące się osoby (w tym między innymi pracownicy tymczasowi w trakcie kształcenia BBL), które w trakcie okresu nauki, podczas szkolnych wakacji (letnich) czasowo wykonują pracę, i które później nie będą kontynuowały pracy na rzecz agencji pracy tymczasowej;
- aa. **czas pobytu:** całkowity okres, w którym pracownik tymczasowy pracuje u zleceniodawcy, rozpoczynający się pierwszego dnia podjęcia pracy u danego zleceniodawcy, niezależnie od rodzaju pracy i zlecenia;
- ab. **rekompensata za czas oczekiwania (za dzień, w którym nie przysługuje prawo do wynagrodzenia):** wynagrodzenie w formie dodatku do faktycznej pensji, które należy przyznać na podstawie art. 53 ust. 4 niniejszego CAO w przypadkach wymienionych w tym ustępie artykułu;
- ac. **tydzień:** tydzień rozpoczyna się w poniedziałek o godzinie 0.00 i kończy się w niedzielę o godzinie 24.00;
- ad. **organizacje zawodowe:** stowarzyszenia pracowników, wymienione jako druga strona umowy we wstępie do niniejszego dokumentu;
- ae. **regulacja warunków zatrudnienia:** obowiązująca u zleceniodawcy regulacja wynagrodzeń i/ lub innych warunków zatrudnienia, niebędąca układem zbiorowym pracy w rozumieniu Ustawy o układach zbiorowych pracy.

Artykuł 2 **Zakres obowiązywania CAO**

1. Niniejsze CAO ma zastosowanie w przypadku umów o pracę tymczasową pomiędzy pracownikami tymczasowymi a agencją pracy tymczasowej, jeżeli wysokość wynagrodzenia za pracę tymczasową wynosi przynajmniej 50% całkowitego rocznego wynagrodzenia podlegającego obowiązkowi płacenia podatków i składek na ubezpieczenia społeczne w danej agencji pracy tymczasowej, z wyjątkiem zwolnienia z obowiązku przestrzegania postanowień CAO na podstawie art. 4 niniejszego CAO.
2. CAO nie ma zastosowania w przypadku pracodawców, którzy zostali dopuszczeni jako członkowie Holenderskiego Związku Pośredników i Agencji Pracy Tymczasowej (Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen – NBBU). Spis członków można znaleźć na stronie internetowej NBBU.
3. Niniejszy układ CAO nie ma zastosowania w przypadku agencji pracy tymczasowej, które według opisu zakresu działalności podlegają przepisom CAO dla innej branży, chyba że agencja pracy tymczasowej spełnia wszystkie wymogi określone w ustępie 6.
4. Niniejsze CAO ma zastosowanie, nie będąc w sprzeczności z postanowieniami ujętymi w ustępie 3, w przypadku agencji pracy tymczasowej spełniającej wszystkie następujące wymogi:
 - a. działalność agencji pracy tymczasowej polega tylko i wyłącznie na udostępnianiu pracowników, zgodnie z tym, co określono w art. 7:690 holenderskiego kodeksu cywilnego, oraz
 - b. pracownicy (pracownicy tymczasowi) danego pracodawcy wykonują prace w ramach innej

dziedziny działalności przedsiębiorstwa niż opisana w części dotyczącej zakresu obowiązywania innego CAO, za przynajmniej 25% sumy wynagrodzenia lub innego ilościowego kryterium (np. godzin pracy) stosowanego w niniejszym CAO, oraz

- c. co roku pracodawca udostępni tymczasowo pracowników za przynajmniej 15% całkowitego wynagrodzenia stanowiącego podstawę do opłacania składek na podstawie umów o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia, zgodnie z postanowieniami art. 7:691 ust. 2 holenderskiego kodeksu cywilnego, jak dokładnie zdefiniowano w Załączniku 1 do artykułu 5.1 *Rozporządzenia Ministra Spraw Społecznych i Zatrudnienia oraz Sekretarza Stanu ds. Finansów z dnia 2 grudnia 2005 roku, Zarządzenie Ubezpieczeniami Społecznymi, nr SV/F&W/05/96420, w celu realizacji postanowień Ustawy o finansowaniu ubezpieczenia społecznego (Wet financiering sociale verzekeringen – Wfsv)*, opublikowanym w *Dzienniku Urzędowym* numer 242 z 13 grudnia 2005 r. Wraz z wejściem w życie tej decyzji obowiązuje zapis, że agencja pracy tymczasowej spełniła kryterium, jeśli zostało to zatwierdzone przez instytucję wykonawczą oraz
- d. agencja pracy tymczasowej nie jest częścią koncernu, który bezpośrednio lub na mocy ogólnego porozumienia podlega innemu CAO, oraz
- e. agencja pracy tymczasowej nie jest utworzoną na równych zasadach platformą pracodawców.

Objaśnienie:

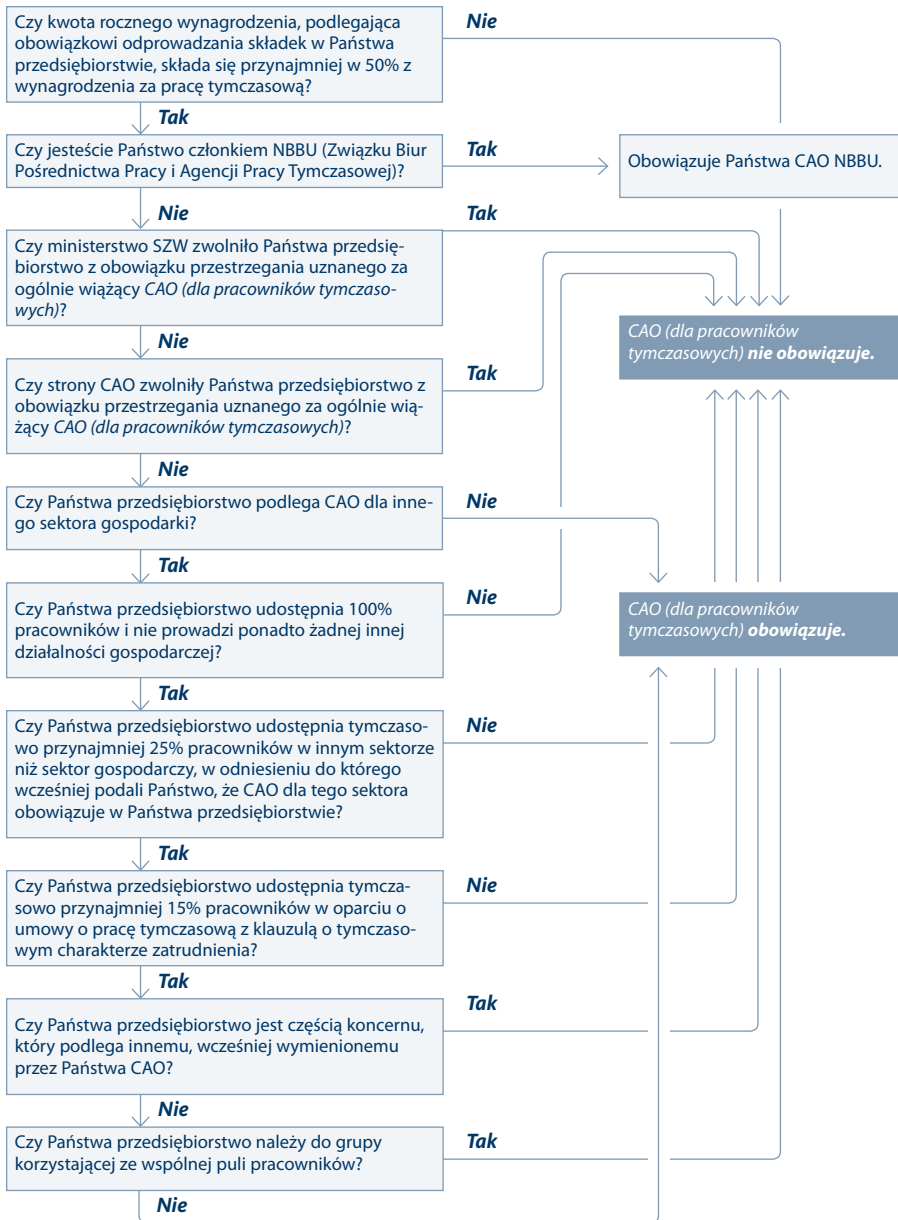
Pracownicy tymczasowi to pracownicy agencji pracy tymczasowej, którzy zasadniczo podlegają CAO (dla pracowników tymczasowych), któremu z kolei bezpośrednio lub na mocy ogólnego porozumienia podlega agencja pracy tymczasowej. Agencja pracy tymczasowej może jednak w niektórych przypadkach podlegać także innemu CAO. Może to prowadzić do niejasności co do obowiązującego CAO.

Aby problem ten rozwiązać, Stowarzyszenie na rzecz Pracy (Stichting van de Arbeid) opublikowało rekomendację. W oparciu o tę rekomendację można odpowiednio wydzielić i uregulować przepisy CAO, obowiązujące pracowników tymczasowych i agencje pracy tymczasowej. Rekomendacja przewiduje m.in., że umowy CAO dla danego sektora gospodarki zawierają tzw. przepis lustrzany przepisu obowiązującego w artykule 2 CAO.*

** Stowarzyszenie na rzecz Pracy (Stichting van de Arbeid); Warunki pracy dla pracowników tymczasowych. Stosunek między CAO dla sektora pracy tymczasowej oraz CAO dla przedsiębiorstw zleceniodawców; 17 października 2001 r.; nr publikacji: 10/01.*

Czy CAO dotyczy Państwa przedsiębiorstwa? (przedstawienie schematyczne)

Niniejszy schemat nie stanowi podstawy do żadnych roszczeń.



(NB) Uwaga: W odniesieniu do agencji pracy tymczasowej aktywnych w sektorze budowanym obowiązuje odrębny przepis. (artykuł 51 CAO).

Artykuł 3 **Okres obowiązywania CAO**
CAO obowiązuje od 5 listopada 2017 do 31 maja 2019.

Artykuł 4 **Zwolnienie z obowiązku przestrzegania CAO**

1. Strony niniejszego CAO mogą na wniosek stron innego CAO udzielić zwolnienia z obowiązku przestrzegania (przepisów) niniejszego CAO, zgodnie z warunkami ustalonymi przez strony CAO, które zawarto w Załączniku IX do tego CAO. W każdym przypadku warunkiem zwolnienia z obowiązku przestrzegania (przepisów) CAO będzie kontrola przeprowadzona przez Stowarzyszenie ds. Przestrzegania CAO dla Pracowników Tymczasowych (Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten – SNCU) w zakresie przestrzegania CAO, do którego odnosi się zwolnienie.
2. Wniosek o zwolnienie z obowiązku przestrzegania (przepisów) CAO należy odpowiednio uzasadnić na piśmie i przesłać na następujący adres Komisji ds. zwolnień z obowiązków CAO: Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp lub dispensatiecommissie@abu.nl. W niniejszym artykule pod pojęciem pisemne oznacza: „wysłane listownie lub mailowo”.
3. Komisja ds. zwolnień z obowiązków CAO podejmuje w imieniu stron CAO decyzję w sprawie wniosku o zwolnienie z obowiązku przestrzegania CAO.

Rozdział 2 Ogólne obowiązki pracodawcy i pracownika

Artykuł 5 **Rejestracja**

1. Rejestracji osoby fizycznej jako kandydata na pracownika tymczasowego dokonuje agencja pracy tymczasowej.
2. Poprzez rejestrację kandydat na pracownika tymczasowego informuje agencję pracy tymczasowej o gotowości do podjęcia pracy tymczasowej, a agencja pracy tymczasowej informuje kandydata na pracownika tymczasowego, że bierze pod uwagę jego zatrudnienie w przyszłości.
3. Rejestracja nie zobowiązuje agencji pracy tymczasowej do zaoferowania pracownikowi pracy tymczasowej. Rejestracja nie zobowiązuje kandydata na pracownika tymczasowego do zaakceptowania oferty pracy tymczasowej.
4. Podczas rejestracji kandydat na pracownika tymczasowego udziela informacji na temat swojej* przeszłości zawodowej.
5. W momencie zakończenia umowy o pracę tymczasową pracownik tymczasowy pozostaje dalej zarejestrowany w agencji pracy tymczasowej, chyba że sam złoży wniosek o wyrejestrowanie.

** W CAO wszystkie osoby są wymieniane w formie męskiej. Spowodowane jest to wyłącznie względami stylistycznymi.*

Artykuł 5a **Dostępność i wyłączność**

1. Pracownik tymczasowy posiada dowolność przyjmowania innej pracy, chyba że zawarł porozumienie z agencją pracy tymczasowej na temat pracy z ustalonym rozkładem dni, (planowanym) okresem i (planowaną) liczbą godzin pracy.
2. Pracownik tymczasowy posiadający umowę o pracę tymczasową z obowiązkiem kontynuacji

wypłaty wynagrodzenia (o której mowa w rozdziale 4 punkt 4a niniejszego CAO) może w chwili rozpoczęcia umowy o pracę tymczasową zmienić deklarowaną dostępność w porozumieniu z agencją pracy tymczasowej. Zmieniona dostępność musi być wystarczająca dla agencji pracy tymczasowej, aby możliwe było oddelegowanie pracownika tymczasowego do pracy w wymiarze uzgodnionym w związku z obowiązkiem kontynuacji wypłaty wynagrodzenia. Żądana dostępność musi pozostawać w uzasadnionej proporcji do uzgodnionego wymiaru czasu pracy, dla którego zastosowanie ma obowiązek kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, zarówno w odniesieniu do (liczby) dni, okresów i liczby godzin, jak i do ich rozłożenia w czasie.

Artykuł 6 **Warunki zlecenia pracy tymczasowej**

1. Przed podpisaniem umowy o pracę tymczasową agencja pracy tymczasowej udostępnia pracownikowi tymczasowemu egzemplarz CAO. Na wniosek pracownika tymczasowego udostępniony zostanie mu egzemplarz CAO w wersji drukowanej.
2. W umowie o pracę tymczasową agencja pracy tymczasowej i pracownik tymczasowy ustalają na piśmie szczegóły dotyczące stanowiska, czasu pracy i wynagrodzenia z zachowaniem przepisów CAO.
3. Odstępstwa od CAO i jego załączników możliwe są wyłącznie:
 - a. o ile dzieje się to na korzyść pracownika tymczasowego; oraz
 - b. pod warunkiem, że odstępowo przy umowie o pracę tymczasową zostanie pisemnie uzgodnione przez agencję pracy tymczasowej i pracownika tymczasowego.
4. Przed rozpoczęciem pracy tymczasowej pracownik tymczasowy jest zobowiązany do wylegitymowania się na żądanie zarówno agencji pracy tymczasowej, jak i zleceniodawcy.

Artykuł 7 **Zgłaszanie informacji dotyczących przeszłości zawodowej w chwili otrzymania oferty pracy**

Kolejny pracodawcy

1. Każda oferta pracy tymczasowej składana pracownikowi tymczasowemu przez agencję pracy tymczasowej odbywa się zgodnie z zastrzeżeniami ujętymi w ustępie 3.
2. Kiedy agencja pracy tymczasowej wystąpi z taką prośbą, przed akceptacją pracy tymczasowej kandydat na pracownika tymczasowego jest zobowiązany udzielić informacji na temat swojej przeszłości zawodowej oraz na temat wypłaconej mu rekompensaty z tytułu zakończenia zatrudnienia.
3. Jeżeli na podstawie informacji, o których mowa w ustępie 2 niniejszego artykułu, agencja pracy tymczasowej mogłaby być postrzegana jako kolejny pracodawca, ma ona prawo wycofać ofertę przed rozpoczęciem pracy tymczasowej.
4. Przepisy ujęte w holenderskim kodeksie cywilnym i artykule 17 CAO dotyczące kolejnego pracodawcy nie mają zastosowania w przypadku agencji pracy tymczasowej, która nie mogła przewidzieć ich zastosowania na skutek umyślnego lub mającego miejsce z winy pracownika tymczasowego z innych przyczyn udzielenia przez niego nieprawidłowych lub niepełnych informacji na temat jego przeszłości zawodowej.

Emerytura

5. Jeżeli kandydatowi na pracownika tymczasowego zostanie zaproponowana praca tymczasowa,

przed jej zaakceptowaniem jest on zobowiązany do zgłoszenia w agencji pracy tymczasowej, czy spełnił warunki udziału w świadczeniach emerytalnych, zgodnie z postanowieniami Załącznika III.

Artykuł 8 **Wykaz nabytych praw**

Na wniosek pracownika tymczasowego, który zakończył pracę tymczasową i wyrejestrował się jako kandydat na pracownika tymczasowego, agencja pracy tymczasowej udostępnia wykaz praw nabytych przez niego w systemie fazowym, łącznie z oświadczeniem, iż spełnione zostały warunki udziału w świadczeniach emerytalnych, zgodnie z postanowieniami Załącznika III, jeżeli ma to zastosowanie.

Artykuł 9 **Stosunki pomiędzy pracownikiem tymczasowym, zleceniodawcą i agencją pracy tymczasowej**

1. Pracownik tymczasowy wykonuje pracę na podstawie umowy o pracę tymczasową, zawartej z agencją pracy tymczasowej, pod kierownictwem i nadzorem zleceniodawcy.
2. Pracownik tymczasowy ma obowiązek przestrzegać odpowiednich przepisów zarówno agencji pracy tymczasowej, jak i zleceniodawcy odnośnie wykonywania pracy.
3. Agencja pracy tymczasowej ma obowiązek ustalić ze zleceniodawcą, że ten ostatni będzie traktował pracownika tymczasowego w ten sam dbały sposób, w jaki traktuje własnych pracowników.

4. *Równe traktowanie*

Zgodnie z założeniem konstytucyjnym, w myśl którego wszystkie osoby znajdujące się na terenie Holandii powinny być w takich samych przypadkach traktowane w taki sam sposób, agencje pracy tymczasowej nie zgadzają się na dyskryminację na tle religijnym, światopoglądowym, politycznym, rasowym, płciowym, narodowościowym, seksualnym, a także w zakresie stanu cywilnego, niepełnosprawności, przewlekłych chorób lub wieku.

Artykuł 10 **Regulamin zachowania i sankcje**

1. Pracownik tymczasowy jest zobowiązany do przestrzegania regulaminów zakładowych oraz norm zachowania obowiązujących w agencji pracy tymczasowej oraz u zleceniodawcy.
2. W przypadku nieodpowiedniego zachowania, nieprawidłowości lub naruszenia norm zachowania, procedur lub zaleceń przez pracownika tymczasowego, w zależności od rodzaju i okoliczności powyższych naruszeń, możliwe są następujące sankcje (lub ich kombinacje):
 - a. nagana;
 - b. zawieszenie w czynnościach zawodowych, ewentualnie z wstrzymaniem wypłaty wynagrodzenia¹, lub
 - c. zwolnienie (ewentualnie ze skutkiem natychmiastowym).
3. Zawieszenie w czynnościach z wstrzymaniem wypłaty wynagrodzenia¹ będzie możliwe wtedy, gdy pracownik tymczasowy doprowadzi do zakończenia udostępnienia.
4. Od nałożenia przez agencję pracy tymczasowej sankcji, o których mowa w ustępie 2 w punktach a.) i b.) niniejszego artykułu, można się bezpośrednio odwołać do Komisji rozjemczej dla sektora pracy tymczasowej (Geschillencommissie voor de Uitzendbranche), co określa artykuł 70 niniejszego CAO. W takim przypadku można zastosować procedurę uproszczoną.²

5. W ramach tej procedury pracownik może wnioskować o pisemne wycofanie formułowanych przeciwko niemu zarzutów. W niniejszym artykule pod pojęciem pisemne oznacza: wysłane pocztą pismo.

¹ *Wszystko to w drodze odstępstwa od art. 7:628 holenderskiego kodeksu cywilnego, o ile ma to w niniejszym zastosowanie.*

² *Formularz i wyjaśnienia, które w przypadku skróconej procedury należy złożyć w Komisji rozjemczej dla sektora pracy tymczasowej można pobrać ze strony ABU.*

Artykuł 11 **Ewidencja czasu pracy**

1. Przy rozpoczęciu każdego udostępniania agencja pracy tymczasowej informuje pracownika tymczasowego o sposobie ewidencji czasu pracy. Ewidencja przepracowanych godzin prowadzona jest pisemnie.
2. Pracownik tymczasowy zapisuje przepracowane godziny, wymieniając liczbę godzin normalnych, godzin, za które przysługuje dodatek, oraz nadgodzin, które przepracował w ciągu danego tygodnia. Pracownik tymczasowy przedkłada następnie zleceniodawcy wypełnioną ewidencję pracy do zatwierdzenia i podpisu. Podpisana ewidencja pracy musi zostać niezwłocznie przekazana do agencji pracy tymczasowej.
3. Jeśli ewidencja pracy odbywa się poprzez stosowany u zleceniodawcy system ewidencji pracy, agencja pracy tymczasowej zadba o to, aby pracownik tymczasowy miał do niej wgląd i otrzymał jej kopię. W przypadku sporu dotyczącego ewidencji czasu pracy, na agencji pracy tymczasowej spoczywa obowiązek wykazania, ile godzin przepracował pracownik tymczasowy.

Rozdział 3 Status Prawny

Artykuł 12 **Początek i charakter umowy o pracę tymczasową**

1. *Początek umowy o pracę tymczasową*
O ile w umowie o pracę tymczasową nie postanowiono inaczej, uznaje się, że umowa zostaje zawarta w momencie, w którym pracownik tymczasowy faktycznie rozpoczyna wykonywanie czynności określonych w umowie.
2. *Charakter umowy o pracę tymczasową*
Umowa o pracę tymczasową może zostać zawarta w dwóch formach:
 - a. umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia;
Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia może zostać zawarta na okres udostępnienia i sięgać maksymalnie do końca fazy A.
 - b. umowy o oddelegowaniu;
Umowa o oddelegowaniu może zostać zawarta na czas określony lub nieokreślony.

Artykuł 13 **Fazy pracy tymczasowej**

1. *Faza A*
 - a. Pracownik tymczasowy pracuje w fazie A, dopóki pracuje dla tej samej agencji pracy tym-

czasowej przez okres maksymalnie 78 tygodni.

- b. Faza A trwa przez 78 przepracowanych tygodni. Pracownik tymczasowy nie pracuje w fazie B (patrz ustęp 2 niniejszego artykułu), dopóki nie przepracował więcej niż 78 tygodni dla tej samej agencji pracy tymczasowej.
- c. W fazie A pracownik tymczasowy nadal pracuje na podstawie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia, chyba że wyraźnie zawarto umowę o oddelegowanie.
- d. 78 tygodni fazy A zalicza się (biorąc pod uwagę wyłącznie przepracowane tygodnie), o ile między dwiema umowami o pracę tymczasową nie wystąpiła przerwa ponad sześciu miesięcy. Jeżeli jest mowa o przerwie trwającej ponad sześć miesięcy, naliczanie rozpoczyna się od nowa.

2. Faza B

- a. Pracownik tymczasowy pracuje w fazie B od chwili, gdy kontynuowana jest umowa o pracę tymczasową po ukończeniu fazy A lub jeżeli w okresie sześciu miesięcy od ukończenia fazy A zawarta zostaje nowa umowa o pracę tymczasową z tą samą agencją pracy tymczasowej.
- b. Faza B trwa maksymalnie cztery lata. Pracownik tymczasowy nie pracuje w fazie C (patrz ustęp 3 niniejszego artykułu), jeżeli nie przepracował więcej niż cztery lata w fazie B lub jeżeli zawarł nie więcej niż sześć umów o oddelegowanie na czas określony w fazie B z tą samą agencją pracy tymczasowej.
- c. W fazie B pracownik tymczasowy pracuje nadal na podstawie umowy o oddelegowanie na czas określony, chyba że wyraźnie zawarto umowę o oddelegowanie na czas nieokreślony.
- d. Okres czterech lat oraz liczba sześciu umów o oddelegowanie (patrz punkt b.) jest wciąż zaliczany, o ile pomiędzy dwiema umowami o oddelegowanie nie wystąpi przerwa trwająca sześciu miesięcy lub więcej. Przerwa jest w takim wypadku również uwzględniana. Jeżeli jest mowa o przerwie pomiędzy dwiema umowami o oddelegowanie trwającej ponad sześć miesięcy, naliczanie fazy A rozpoczyna się od nowa.
- e. Zgodnie z artykułem 7:668a ustęp 9 holenderskiego kodeksu cywilnego oraz w drodze odstąpienia od tego, co określono w punkcie b.) tego ustępu, umowa o oddelegowanie, która została zawarta wyłącznie i głównie w celu edukacji pracownika tymczasowego nie wlicza się do ilości sześciu umów o oddelegowanie lub okresu czterech lat, o ile jest to konieczne do ukończenia edukacji. Pracowników tymczasowych, którzy przyuczają się na stanowisko wykwalifikowanego zawodowo asystenta (BKA) na poziomie 1, dotyczy warunek, że szkolenie BKA musi być ujęte na liście STOOF, zgodnie z zapisem, artykułu 27, ustęp 1, punkt 6..
- f. Zgodnie z artykułem 7:668a ustęp 10 holenderskiego kodeksu cywilnego oraz w drodze odstąpienia od tego, co określono w punkcie b.) tego ustępu, umowa o oddelegowanie, która została zawarta głównie w związku z nauką zawodu jak określono w artykule 7.2.2 Ustawy o edukacji zawodowej nie wlicza się do liczby sześciu umów o oddelegowanie lub okresu czterech lat. Warunki pracy, obowiązujące pracowników tymczasowych w fazie B, nadal niezmiennie obowiązują. Naliczanie emerytalne jest również nadal kontynuowane.
- g. Zgodnie z artykułem 7:668a ustęp 11 holenderskiego kodeksu cywilnego oraz w drodze odstąpienia od tego, co określono w punkcie b.) tego ustępu, umowa o oddelegowanie, która

została zawarta z pracownikiem tymczasowym, który nie ukończył jeszcze osiemnastu lat, nie wlicza się do liczby sześciu umów o oddelegowanie lub okresu czterech lat, jeśli średni zakres pracy wykonywanej przez tego pracownika wynosi maksymalnie dwanaście godzin tygodniowo. Średnia wynosząca maksymalnie dwanaście godzin tygodniowo obliczana jest za cały okres, w którym obowiązuje umowa o oddelegowanie.

Gdy pracownik tymczasowy ukończy osiemnaście lat, obowiązująca wówczas umowa o oddelegowanie wlicza się od tego momentu do liczby sześciu umów o oddelegowanie lub okresu czterech lat. Warunki pracy, obowiązujące pracowników tymczasowych w fazie B, nadal niezmiennie obowiązują. Naliczanie emerytalne jest również nadal kontynuowane.

h. *Przepisy przejściowe w fazie B*

Siódma lub ósma umowa o oddelegowanie na czas określony pracownika tymczasowego w fazie B, która została zawarta przed 1 lipca 2015 r. kończy się z mocy prawa w dniu określonym w tej umowie o oddelegowanie, pod warunkiem, że data ta przypada przed 1 lipca 2016 r.

i. *Pracownicy tymczasowi osiągnący wiek emerytalny*

Aby ustalić, czy okres czterech lat lub ilość sześciu umów oddelegowania, o których mowa w niniejszym ustępie, zostały przekroczone w stosunku do pracownika tymczasowego w wieku emerytalnym wykonującego nadal pracę, uwzględniane są wyłącznie umowy oddelegowania zawarte po przekroczeniu wieku emerytalnego.*

3. *Faza C*

- a. Pracownik tymczasowy pracuje w fazie C od chwili, gdy kontynuowana jest umowa o oddelegowanie po ukończeniu fazy B lub jeżeli w okresie sześciu miesięcy od ukończenia fazy B zawarta zostaje nowa umowa o oddelegowanie z tą samą agencją pracy tymczasowej.
- b. W fazie C pracownik tymczasowy nadal pracuje na podstawie umowy o oddelegowanie na czas nieokreślony.
- c. Jeżeli po zakończeniu umowy o oddelegowanie na czas nieokreślony jest mowa o przerwie w pracy przez okres sześciu miesięcy lub krótszy, naliczanie fazy B rozpoczyna się od nowa. Jeżeli jest mowa o przerwie trwającej ponad sześć miesięcy, rozpoczyna się od nowa naliczanie fazy A.
- d. Jeżeli umowa o oddelegowanie zawarta na czas nieokreślony, która zostanie zakończona inaczej niż przez rozwiązanie z mocy prawa, była jedno- lub wielokrotnie odnawiana z przerwą nie dłuższą niż sześć miesięcy, do zakończenia tej ostatniej umowy o oddelegowanie wymagane jest uprzednie wypowiedzenie. Pod pojęciem rozwiązania z mocy prawa rozumie się to, co określono w artykule 17 ustęp 4.

* *Zazwyczaj umowa oddelegowania na czas określony kończy się na mocy prawa w dniu osiągnięcia przez pracownika tymczasowego wieku emerytalnego. Agencja pracy tymczasowej i pracownik tymczasowy mogą odstąpić od tego zapisu i uzgodnić, że pracownik tymczasowy po osiągnięciu wieku emerytalnego nadal będzie pracował. W takim wypadku zastosowanie mają zapisy tego ustępu. Oznacza to, że dla takiego pracownika tymczasowego uwzględniane są wyłącznie umowy o oddelegowanie za okres czterech lat lub ilość sześciu umów, które zostały zawarte po przekroczeniu wieku emerytalnego przez pracownika.*

1. Umowa o oddelegowanie zawarta na okres jednego dnia (roboczego), która – z wyjątkiem rozwiązania – (za każdym razem) jest kolejno przedłużana o ten sam okres, uznawana jest za zawartą na co najmniej trzy godziny pracy tymczasowej w ciągu dnia (roboczego) od pierwszego przedłużenia. W takim wypadku pracownik tymczasowy od pierwszego przedłużenia umowy ma w każdym dniu (roboczym) prawo przynajmniej do wynagrodzenia w wysokości trzykrotnej rzeczywistej stawki godzinowej.
2. Ustęp 1 niniejszego artykułu nie obowiązuje uczniów, studentów i pracowników wakacyjnych.
3. Ustęp 1 niniejszego artykułu nie obowiązuje oprócz tego w odniesieniu do pracy (tymczasowej), która z uwagi na swój zasadniczy charakter trwa krócej niż trzy (nieprzerwane) godziny.¹
4. W odniesieniu do umowy o oddelegowanie zawartej na okres jednego tygodnia (roboczego), która – z wyjątkiem rozwiązania – (za każdym razem) jest kolejno przedłużana o ten sam okres i obowiązuje u tego samego zleceniodawcy, dla którego w rozsądnej ocenie wykonywana jest ta sama lub prawie ta sama praca, po 26 przepracowanych tygodniach obowiązuje zapis, że minimalny zakres obowiązywania kolejnej (przedłużonej) umowy o oddelegowanie musi być równy średniemu zakresowi pracy (tymczasowej) w pierwszych 26 tygodniach.
5. Ustęp 4 niniejszego artykułu nie obowiązuje uczniów, studentów i pracowników wakacyjnych.
6. Ustęp 4 niniejszego artykułu nie obowiązuje oprócz tego w odniesieniu do pracy (tymczasowej), która z uwagi na swój zasadniczy charakter ma zmienny lub mniejszy zakres niż średni zakres pracy (tymczasowej) w tygodniu w minionych 26 tygodniach. W przypadku, gdy zasadniczy charakter pracy (tymczasowej) wiąże się ze zmiennym lub mniejszym zakresem, przy stwierdzaniu zakresu należy znaleźć jak najwięcej punktów odniesienia do średniego zakresu pracy tymczasowej w pierwszych 26 przepracowanych tygodniach.²

¹ Przykład:

Pracownik tymczasowy pracuje jako pracownik świetlicy. Czas jego pracy przypada codziennie pomiędzy godziną 12:00 a 13:15. W tym wypadku nie ustala się pracy w wymiarze co najmniej 3 godzin w ciągu dnia (roboczego), ponieważ nie pozwala na to charakter pracy.

Pracownik tymczasowy pracuje jako nauczyciel w wieczorowej szkole dla dorosłych we wszystkie dni robocze pomiędzy godziną 20:00 a 22:00. W tym wypadku również nie ustala się pracy w wymiarze co najmniej 3 godzin w ciągu dnia (roboczego), ponieważ nie pozwala na to charakter pracy.

² Przykład:

Pracownik tymczasowy pracuje jako nadzorca sali w muzeum. Pracuje na zmiany czterogodzinne. Oznacza to, że pracownik tymczasowy za każdym razem pracuje w blokach po cztery godziny. Przy obliczaniu średniego zakresu pracy tymczasowej tygodniowo za minione 26 tygodni, może tutaj wyjść czas pracy, który nie odpowiada czterogodzinnym blokom pracy. Średni czas pracy wynosi na przykład dziesięć godzin. Przy określaniu zakresu pracy (tymczasowej) ustala się czas pracy odpowiadający czterogodzinnym blokom do przepracowania. W takim wypadku oznacza to, że czas pracy ustala się minimalnie na osiem godzin i maksymalnie na dwanaście godzin.

Artykuł 14 **Zakończenie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia**

1. W przypadku umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia pracownik tymczasowy ma prawo do przedterminowego wypowiedzenia umowy w trybie natychmiastowym. Pracownik tymczasowy jest zobowiązany zgłosić agencji pracy tymczasowej swój zamiar wypowiedzenia umowy co najmniej jeden dzień roboczy przed jej wypowiedzeniem, tak aby agencja pracy tymczasowej mogła odpowiednio wcześniej znaleźć zastępstwo dla zleceniodawcy.
2. W przypadku umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia agencja pracy tymczasowej powiadomi na czas pracownika tymczasowego o zbliżającym się zakończeniu umowy o pracę tymczasową, tak aby pracownik był na to przygotowany. Agencja pracy tymczasowej ma obowiązek zachować przy tym następujące terminy zawiadomienia:

Czas udostępnienia w przepracowanych tygodniach	Termin powiadomienia w dniach kalendarzowych
od 0 do 12 tygodni	0
od 12 do 26 tygodni	5
od 26 do 52 tygodni	10
od 52 do 78 tygodni włącznie	14

3. W przypadku, gdy agencja pracy tymczasowej nie zastosuje się lub nie w pełni zastosuje się do terminów zawiadomienia wymienionych w ustępie 2, jest ona zobowiązana wypłacić pracownikowi odszkodowanie równe rzeczywistemu wynagrodzeniu, które pracownik tymczasowy otrzymałby podczas niezachowanego terminu zawiadomienia. Agencja pracy tymczasowej jest zwolniona z tego obowiązku, jeżeli i o ile w okresie trwania niezachowanego terminu zawiadomienia zaproponuje ona pracownikowi odpowiednią dla niego pracę (zgodnie z postanowieniami art. 44 niniejszego CAO). Ponadto agencja pracy tymczasowej jest zwolniona z tego obowiązku także w przypadku, gdy pracownik tymczasowy nie przyjmie oferowanej pracy.
4. W drodze odstępstwa od ustaleń zawartych w ustępie 2 zastosowanie terminu zawiadomienia nie jest wymagane w przypadku stwierdzenia u pracownika niezdolności do pracy. W przypadku niezdolności do pracy umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia wygasa ze skutkiem natychmiastowym na wniosek zleceniodawcy bezpośrednio po zgłoszeniu, o którym mowa w art. 53 ust. 1 niniejszego CAO.
5. Jeżeli pracownik tymczasowy (kandydat na pracownika tymczasowego) nie wyrejestruje się z agencji pracy tymczasowej, kończąc umowę o pracę tymczasową w jeden ze sposobów wymienionych we wcześniejszych ustępach niniejszego artykułu, następuje powrót do sytuacji, o której mowa w art. 5, ust 2, 3 i 4 niniejszego CAO.
6. Każda umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia wygasa na mocy prawa w dniu, w którym pracownik osiągnie wiek emerytalny, chyba że wyraźnie odstąpiono od tego w indywidualnej umowie o pracę tymczasową.

Artykuł 15 **Zakończenie umowy o oddelegowanie**

1. Umowa o oddelegowanie zawarta na czas określony może w każdej chwili zostać rozwiązana przez pracownika tymczasowego i agencję pracy tymczasowej od pierwszego następnego

dnia roboczego, z zachowaniem terminów wypowiedzenia wymienionych w ustępie 2, chyba że przedterminowe wypowiedzenie umowy zostało wykluczone w umowie o oddelegowanie. Wykluczenie przedterminowego wypowiedzenia jest możliwe wyłącznie, jeżeli umowa o oddelegowanie została zawarta na okres trzech miesięcy lub dłużej.

2. a. Terminy wypowiedzenia, o których mowa w ustępie 1 niniejszego artykułu, wynoszą w przypadku pracownika tymczasowego:
 - w przypadku umowy o oddelegowanie na czas określony zawartej na okres trzech miesięcy lub krócej: siedem dni kalendarzowych;
 - w przypadku umowy o oddelegowanie na czas określony, w której nie określono końcowej daty kalendarzowej, a umowa obowiązuje w danej chwili przez okres krótszy niż trzy miesiące: siedem dni kalendarzowych;
 - w przypadku umowy o oddelegowanie na czas określony zawartej na okres dłuższy niż trzy miesiące, lecz krótszy niż sześć miesięcy: czternaście dni kalendarzowych;
 - w przypadku umowy o oddelegowanie na czas określony, w której nie określono końcowej daty kalendarzowej, a umowa obowiązuje w danej chwili przez okres dłuższy niż trzy miesiące, lecz krótszy niż sześć miesięcy: czternaście dni kalendarzowych;
 - w przypadku umowy o oddelegowanie na czas określony, zawartej na okres sześciu miesięcy lub dłużej: 28 dni kalendarzowych;
 - w przypadku umowy o oddelegowanie na czas określony, w której nie określono końcowej daty kalendarzowej, a umowa obowiązuje w danej chwili przez sześć miesięcy lub dłużej: 28 dni kalendarzowych.
- b. Termin wypowiedzenia, o którym mowa w ustępie 1 niniejszego artykułu, wynosi w przypadku agencji pracy tymczasowej jeden miesiąc.
3. W drodze odstępstwa od ustaleń zawartych w ustępach 1 i 2 tego artykułu, każda umowa o oddelegowanie zawarta na czas określony pod warunkiem zwolnienia z obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia może zostać przedterminowo wypowiedziana przez obie strony umowy o oddelegowanie ze skutkiem natychmiastowym, jeżeli agencja pracy tymczasowej powołuje się na wyżej wymieniony zapis. W tym wypadku pracownik tymczasowy może wypowiedzieć umowę ze skutkiem natychmiastowym, a agencję pracy tymczasowej obowiązuje termin wypowiedzenia wynoszący trzy miesiące.
4. Umowa o oddelegowanie zawarta na czas nieokreślony może w każdej chwili zostać wypowiedziana przez pracownika tymczasowego i agencję pracy tymczasowej od pierwszego następnego dnia roboczego z zachowaniem terminu wypowiedzenia wynoszącego jeden miesiąc, chyba że w umowie ustalono inny okres wypowiedzenia. Jeżeli w umowie o oddelegowanie ujęto dłuższy termin wypowiedzenia, wówczas termin ten obowiązuje zarówno pracownika, jak i agencję pracy tymczasowej.
5. Każda umowa o oddelegowanie zawarta na czas określony i czas nieokreślony wygasa na mocy prawa w dniu, w którym pracownik osiągnie wiek emerytalny, chyba że wyraźnie odstąpiono od tego w indywidualnej umowie o pracę tymczasową.

Artykuł 15a **Rekompensata z tytułu zakończenia zatrudnienia**

1. To, co określono w holenderskim kodeksie cywilnym w odniesieniu do rekompensaty z tytułu

zakończenia zatrudnienia obowiązuje również agencję pracy tymczasowej, jednak z uwzględnieniem postanowień niniejszego artykułu.

2. Agencja pracy tymczasowej winna wypłacić rekompensatę z tytułu zakończenia zatrudnienia pracownikowi tymczasowemu po zakończeniu umowy o pracę tymczasową, która obowiązywała co najmniej 24 miesiące, jeśli umowa o pracę tymczasową:
 - została wypowiedziana przez agencję pracy tymczasowej;
 - została rozwiązana na wniosek agencji pracy tymczasowej;
 - po rozwiązaniu z mocy prawa z inicjatywy agencji pracy tymczasowej nie została odnowiona;
 - w przypadku wypowiedzenia umowy przez pracownika tymczasowego w wyniku szkodliwego działania agencji pracy tymczasowej lub zaniedbań z jej strony;
 - w przypadku rozwiązania umowy na wniosek pracownika tymczasowego w wyniku szkodliwego działania agencji pracy tymczasowej lub zaniedbań z jej strony;
 - w przypadku nieodnowienia umowy z inicjatywy pracownika tymczasowego w wyniku szkodliwego działania agencji pracy tymczasowej lub zaniedbań z jej strony.
3. Agencja pracy tymczasowej nie ma obowiązku wypłacać rekompensaty z tytułu zakończenia zatrudnienia pracownikowi tymczasowemu po zakończeniu umowy o pracę tymczasową, która obowiązywała co najmniej 24 miesiące, jeśli umowa o pracę tymczasową:
 - została wypowiedziana przez pracownika tymczasowego, inaczej niż wskutek szkodliwego działania z winy agencji pracy tymczasowej lub zaniedbań z jej strony;
 - została rozwiązana na wniosek pracownika tymczasowego, inaczej niż wskutek szkodliwego działania z winy agencji pracy tymczasowej lub zaniedbań z jej strony;
 - po rozwiązaniu z mocy prawa nie została odnowiona z inicjatywy pracownika tymczasowego, inaczej niż wskutek szkodliwego działania z winy agencji pracy tymczasowej lub zaniedbań z jej strony;
 - rozwiązuje się lub nie jest odnawiana, ponieważ pracownik tymczasowy zawiera umowę o pracę, umowę o podwykonawstwo lub umowę zlecenia ze zleceniodawcą, u którego ostatnio był zatrudniony;¹
 - rozwiązuje się lub nie jest odnawiana, ponieważ pracownik tymczasowy w wyniku przetargu zostanie udostępniony zleceniodawcy, dla którego ostatnio wykonywał tę samą pracę, przez inną agencję pracy tymczasowej;²
 - rozwiązuje się lub nie jest odnawiana zanim pracownik tymczasowy ukończy 18 lat, a średni zasięg pracy wynosił maksymalnie dwanaście godzin tygodniowo;
 - rozwiązuje się lub nie jest odnawiana po osiągnięciu wieku uprawniającego do emerytury AOW lub innego wieku, po ukończeniu którego pracownik tymczasowy nabywa prawa emerytalne; lub
 - rozwiązuje się lub nie jest odnawiana w wyniku poważnego szkodliwego działania, za które winę ponosi pracownik tymczasowy lub w przypadku zaniedbań z jego strony.
4. Aby określić, czy umowa o pracę tymczasową trwała co najmniej 24 miesiące:
 - a) pomija się miesiące, w których średni zakres pracy wykonywanej przez pracownika tymczasowego wynosił maksymalnie dwanaście godzin tygodniowo do momentu ukończenia przez tego pracownika osiemnastego roku życia; oraz
 - b) sumuje się jedną lub więcej wcześniejszych umów o pracę tymczasową zawartych między

tą samą agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym, które następowały po sobie z przerwami wynoszącymi maksymalnie sześć miesięcy.¹³ Poprzednie zdanie obowiązuje również, jeśli pracownik tymczasowy był kolejno zatrudniany u różnych pracodawców, których, biorąc pod uwagę wykonaną pracę, niezależnie od tego, czy pracownik tymczasowy nabył uprawnienia i odpowiednie kwalifikacje, zgodnie ze zdrowym rozsądkiem należy uznać za następujących po sobie.

5. Jeśli w sytuacji, o której mowa w ustępie 4 punkt b.) (w sprawie kolejnego pracodawcy) przy zakończeniu poprzedniej umowy o pracę (tymczasową) została wypłacona już rekompensata z tytułu zakończenia zatrudnienia, odejmuje się ją od rekompensaty z tytułu zakończenia zatrudnienia należącej przez agencję pracy tymczasowej jako kolejnego pracodawcy.

¹¹ *Traktuje się to jako rozwiązanie z inicjatywy pracownika tymczasowego.* Zobacz Nota w związku z Protokołem, dokumenty parlamentarne II 2013/14, 33 818 nr 7.

¹² *Traktuje się to jako rozwiązanie z inicjatywy pracownika tymczasowego.* Zobacz Odpowiedź na protokół, dokumenty parlamentarne II 2013/2014, 33 818, nr C.

¹³ *Aby określić, czy umowa o pracę tymczasową trwała co najmniej 24 miesiące, przerwy nie są tutaj wliczane.*

Artykuł 16 **Okresy próbne**

1. Umowa o oddelegowanie może zawierać zapis o okresie próbnym wyłącznie, jeżeli umowę zawiera się na okres dłuższy niż sześć miesięcy. W takim wypadku obowiązuje maksymalny okres wypowiedzenia przewidziany ustawą.
2. Jeśli pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym została lub zostanie zawarta więcej niż jedna umowa o oddelegowanie, w kolejnej umowie o oddelegowanie nie można już określać okresu próbnego. W drodze wyjątku od powyższej zasady można ustalić okres próbny, jeśli umowa o oddelegowanie zostaje zawarta na okres co najmniej sześciu miesięcy, a prace, które wykonuje pracownik tymczasowy wymagają wyraźnie innych umiejętności lub kompetencji. Chodzi tu o umiejętności i kompetencje, co do których agencja pracy tymczasowej w granicach rozsądku może przypuszczać, że pracownik tymczasowy nabył w ich zakresie niewystarczające doświadczenie podczas prac wykonywanych w ramach poprzedniej umowy (poprzednich umów) o pracę tymczasową.

Objaśnienie:

Ustawowe przepisy dotyczące okresu próbnego w artykule 7:652 holenderskiego kodeksu cywilnego brzmią następująco:

1. *Jeżeli strony ustalają okres próbny, jest on jednakowy dla obu stron.*
2. *Okres próbny jest ustalany na piśmie.*
3. *Przy zawarciu umowy o pracę na czas nieokreślony można ustalić okres próbny wynoszący maksymalnie dwa miesiące.*
4. *Nie można ustalić okresu próbnego, jeśli umowa o pracę została zawarta na okres maksymalnie sześciu miesięcy.*
5. *Przy zawarciu umowy o pracę na czas określony na okres dłuższy niż sześć miesięcy można ustalić okres próbny wynoszący maksymalnie:*

- a. *jeden miesiąc, jeżeli umowa została zawarta na okres krótszy niż dwa lata;*
- b. *dwa miesiące, jeżeli umowa została zawarta na okres wynoszący dwa lata lub dłużej.*
6. *Jeżeli zakończenie umowy na czas określony nie jest ustalone na datę kalendarzową, można ustalić okres próbny wynoszący maksymalnie jeden miesiąc.*
7. *Od ustępów 5 punkt a.) i 6 można odstąpić ze szkodą dla pracownika jedynie na mocy zbiorowego układu pracy lub na mocy rozporządzenia wydanego przez lub w imieniu uprawnionego do tego organu administracyjnego.*
8. *Każda klauzula, w ramach której ustalono okres próbny staje się nieważna, jeśli:*
 - a. *okres próbny nie jest taki sam dla obu stron;*
 - b. *okres próbny, inaczej niż ma to miejsce w przypadku układu zbiorowego pracy lub regulacji wydanej przez lub w imieniu uprawnionego do tego organu administracyjnego, ustala się na okres powyżej jednego miesiąca, o czym mowa w ustępie 5, punkt a.);*
 - c. *okres próbny zostaje ustalony na okres powyżej dwóch miesięcy;*
 - d. *w kolejnej umowie o pracę zawartej między pracownikiem a tym samym pracodawcą ujęta została klauzula, chyba że umowa ta wyraźnie wymaga innych umiejętności lub kompetencji pracownika niż poprzednia umowa o pracę;*
 - e. *w kolejnej umowie o pracę zawartej między pracownikiem a innym pracodawcą ujęta została klauzula, jeśli danego pracodawcę w odniesieniu do wykonywanej pracy w granicach rozsądku należy uznać za kolejnego pracodawcę; lub*
 - f. *zawarto klauzulę w umowie o pracę, która została zawarta na okres maksymalnie sześciu miesięcy.*

Artykuł 17 **Kolejny pracodawca, pozycja prawna i wynagrodzenie**

1. Agencja pracy tymczasowej, która jest kolejnym pracodawcą, przy określaniu statusu prawnego pracownika tymczasowego jest zobowiązana do uwzględnienia jego istotnej przeszłości zawodowej u poprzednich pracodawców. Pod pojęciem istotnej przeszłości zawodowej rozumie się liczbę tygodni lub okres, w których pracownik tymczasowy wykonywał, zgodnie z obiektywną oceną, tę samą lub zbliżoną pracę u poprzednich pracodawców.
2. Zdecydowanie nie ma mowy o kolejnym pracodawcy, jeśli przerwa pomiędzy dwiema umowami o pracę lub umowami o pracę tymczasową wynosiła ponad sześć miesięcy.
3. Istotna przeszłość zawodowa pracownika tymczasowego zgromadzona u poprzednich pracodawców musi zostać uwzględniona przez kolejnego pracodawcę w systemie fazowym, zgodnie z niniejszym CAO. Naliczanie przepracowanych okresów oraz umów o pracę lub umów o pracę tymczasową rozpoczyna się na początku fazy A.¹¹
4. Jeśli agencja pracy tymczasowej musi zostać uznana za kolejnego pracodawcę, a pracownik tymczasowy był zatrudniony u poprzedniego pracodawcy/poprzednich pracodawców na podstawie umowy o pracę lub umowy o pracę tymczasową na czas nieokreślony, która rozwiązała się zgodnie z prawem, w drodze odstąpienia od poprzedniego ustępu obowiązuje zasada, że istotna przeszłość zawodowa zgromadzona u poprzedniego pracodawcy/poprzednich pracodawców nie jest uwzględniana przy określaniu statusu prawnego pracownika tymczasowego w agencji pracy tymczasowej, przez co rozumie się, iż:
 - pracownik tymczasowy rozpoczyna pracę w fazie A, jeśli jego istotna przeszłość zawodowa u poprzednich pracodawców wynosi mniej niż 78 przepracowanych tygodni, przy czym

istotna przeszłość zawodowa zostaje odliczona od całkowitego okresu trwania fazy A;

- pracownik tymczasowy rozpoczyna pracę na początku fazy B, jeśli jego istotna przeszłość zawodowa u poprzednich pracodawców wynosiła 78 przepracowanych tygodni lub więcej.

Pod pojęciem rozwiązania zgodnie z prawem rozumie się w myśl tego ustępu:

- wypowiedzenie umowy o pracę przez (poprzedniego) pracodawcę za zgodą UWW;
- wypowiedzenie w trybie natychmiastowym przez (poprzedniego) pracodawcę z uwagi na nagłe powody;
- sądowe rozwiązanie umowy o pracę;
- wypowiedzenie przez (poprzedniego) pracodawcę w okresie próbnym;
- zakończenie umowy o pracę na podstawie stosownej klauzuli lub przez wypowiedzenie w związku z osiągnięciem przez pracownika tymczasowego wieku emerytalnego;
- wypowiedzenie przez syndyka w myśl artykułu 40 ustawy o upadłości przedsiębiorstw.

Za rozwiązanie zgodnie z prawem nie uznaje się w myśl tego ustępu:

- rozwiązania za obopólnym porozumieniem; lub
- wypowiedzenia przez pracownika tymczasowego.

5. *Pracownicy tymczasowi osiągnący wiek emerytalny*²

Jeśli w przypadku pracownika tymczasowego, który osiągnął wiek uprawniający do AOW jest mowa o kolejnym pracodawcy, w drodze odstępstwa od ustępów 3 i 4 niniejszego artykułu obowiązuje zapis, że pracownik tymczasowy rozpoczyna pracę w fazie A, przy czym od całkowitego czasu trwania fazy A odejmuje się okres istotnej przeszłości zawodowej, przy czym w każdym przypadku faza A musi liczyć co najmniej 52 tygodnie.

W celu ustalenia istotnej przeszłości zawodowej brane są pod uwagę wyłącznie umowy o pracę tymczasową / oddelegowania zawarte po osiągnięciu przez pracownika wieku emerytalnego.

6. Agencja pracy tymczasowej udostępniająca pracownika tymczasowego, który wcześniej był zatrudniany za pośrednictwem innego przedsiębiorstwa, będzie w jak największym stopniu brać pod uwagę grupę stanowisk, według której pracownik był zatrudniony w poprzednim przedsiębiorstwie. W odniesieniu do pracownika tymczasowego wykonującego pracę tymczasową na rzecz agencji pracy tymczasowej, która powinna być traktowana jako „kolejny pracodawca” na mocy prawa i niniejszego CAO, obowiązuje przepis, że ta agencja pracy tymczasowej powinna kontynuować przyznawanie praw zgodnie z przepisami CAO dotyczącymi wynagrodzenia.

Objaśnienie:

² *W odniesieniu do kolejnych pracodawców, o których mowa w niniejszym artykule, wliczana jest jedynie liczba tygodni/okres, kiedy, zgodnie z obiektywną oceną, była wykonywana ta sama lub prawie ta sama praca. Tym samym sama długość poprzedniej umowy o pracę nie ma znaczenia.*

W przypadku, gdy pracownik wykonuje najpierw pracę dla pracodawcy, będąc bezpośrednio przez niego zatrudnionym, a następnie wykonuje tę samą lub prawie tę samą pracę na mocy umowy o pracę tymczasową zawartą z agencją pracy tymczasowej, a poprzedni pracodawca obecnie korzysta z usług tego pracownika poprzez agencję pracy tymczasowej, jest mowa o „kolejnym pracodawcy”. Jeżeli pracownik tymczasowy powiadomi agencję pracy tymczasowej o swojej przeszłości zawodowej (patrz artykuł 7 niniejszego CAO), czas przepracowany u poprzedniego pracodawcy (teraz zleceniodawcy) zostanie

doliczony i kontynuowany w systemie fazowym u nowego pracodawcy (agencji pracy tymczasowej). Dotychczas przepracowany okres zostaje wtedy włączony do systemu fazowego (patrz artykuł 13 niniejszego CAO). Jeżeli taki pracownik tymczasowy wykonywał na przykład przez dwa lata prawie taką samą pracę dla swojego poprzedniego pracodawcy, w chwili gdy zaczyna pracować za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej znajduje się on w fazie B. W fazie B pozostaje jeszcze zasadniczo pięć umów trwających maksymalnie trzy i pół roku.

W przypadku, gdy pracownik najpierw wykonywał pracę dla agencji pracy tymczasowej i pracował w określonym przedsiębiorstwie najmującym pracowników, a następnie wykonuje tę samą lub prawie tę samą pracę dla tego samego zleceniodawcy, lecz za pośrednictwem innej agencji pracy tymczasowej, jest również mowa o kolejnym pracodawcy. Jeżeli pracownik tymczasowy powiadomi agencję pracy tymczasowej o swojej przeszłości zawodowej (patrz artykuł 7 niniejszego CAO), czas przepracowany przez niego u tego zleceniodawcy za pośrednictwem poprzedniej agencji pracy tymczasowej zostanie doliczony i kontynuowany u nowej agencji pracy tymczasowej. Jeżeli pracownik tymczasowy wykonywał u zleceniodawcy prawie tę samą pracę na przykład przez okres pięciu tygodni, w momencie kontynuacji pracy u tego zleceniodawcy za pośrednictwem nowej agencji pracy tymczasowej znajdzie się on w fazie A, niezależnie od tego, w której fazie znajdował się on w poprzedniej agencji pracy tymczasowej. Dzieje się tak, ponieważ w przypadku kolejnych pracodawców ważne jest, jaką pracę wykonywał pracownik tymczasowy, a nie, jakie prawa nabył podczas wykonywania poprzedniej pracy tymczasowej. W fazie A pozostają jeszcze 73 tygodnie.

² Przykłady dla pracowników tymczasowych, którzy osiągnęli wiek uprawniający do emerytury AOW:

1. Pracownik tymczasowy pracował u swojego poprzedniego pracodawcy X nieprzerwanie przez 25 tygodni na określonym stanowisku. Następnie nadal pracuje na tym samym stanowisku, ale teraz za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej Y. Przy zatrudnieniu przez agencję pracy tymczasowej Y obowiązuje faza A wynosząca 78 tygodni, z czego przepracowano już 25 tygodni. Agencja pracy tymczasowej Y jest kolejnym pracodawcą następującym po pracodawcy X przez okres 25 tygodni. Tygodnie te zostają włączone do fazy A (78 tygodni). Pracownik tymczasowy może zatem być zatrudniany jeszcze przez $(78 - 25 =) 53$ tygodni w fazie A za pośrednictwem agencji pośrednictwa pracy Y.
2. Pracownik tymczasowy pracował u swojego poprzedniego pracodawcy X nieprzerwanie przez 50 tygodni na określonym stanowisku. Następnie nadal pracuje na tym samym stanowisku, ale teraz za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej Y. Przy zatrudnieniu przez agencję pracy tymczasowej Y obowiązuje faza A, z której pozostało co najmniej 52 tygodnie. Agencja pracy tymczasowej Y jest kolejnym pracodawcą następującym po pracodawcy X przez okres 50 tygodni. Niezależnie od swojej przeszłości zawodowej pracownik tymczasowy może w każdym przypadku być zatrudniany przez kolejne 52 tygodnie w fazie A.
3. Pracownik tymczasowy pracował u swojego poprzedniego pracodawcy X nieprzerwanie przez trzy lata na określonym stanowisku. Następnie nadal pracuje na tym samym stanowisku, ale teraz za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej Y. Przy zatrudnieniu przez agencję pracy tymczasowej Y pracownik tymczasowy rozpoczyna pracę w fazie A, w której pozostają jeszcze 52 tygodnie.

Rozdział 4 Wynagrodzenie

Paragraf 1 Wprowadzenie

Postanowienia w tym paragrafie obowiązują w odniesieniu do pracowników tymczasowych, którzy otrzymują wynagrodzenie na zasadach wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika lub wynagrodzenia ABU.

Artykuł 18 Wynagrodzenie

Pracownik tymczasowy otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z postanowieniami paragrafu 2 (wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika) niniejszego rozdziału, chyba że podlega on postanowieniom zawartym w paragrafie 3 (wynagrodzenie ABU) niniejszego rozdziału oraz obowiązuje wynagrodzenie ABU. Paragraf 4 (Ciągłość wypłaty wynagrodzenia i odpowiednia praca w przypadku przerwy w świadczeniu pracy tymczasowej) oraz paragraf 5 (Pozostałe postanowienia dotyczące wynagrodzenia) w niniejszym rozdziale obowiązują zarówno pracownika tymczasowego, który otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z paragrafem 2 (wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika) w niniejszym rozdziale, jak i pracownika tymczasowego, który otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z paragrafem 3 (wynagrodzenie ABU) niniejszego rozdziału.

Paragraf 2 Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika

Postanowienia w tym paragrafie obowiązują w odniesieniu do pracowników tymczasowych, którzy otrzymują wynagrodzenia na zasadach wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika.

Artykuł 19 Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika od pierwszego dnia udostępnienia pracownika

1. Pracownik tymczasowy od pierwszego dnia udostępnienia u zleceniodawcy ma prawo do wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, chyba że pracownik ten należy do szczególnych grup, jak wymieniono w artykule 27, paragraf 3 (wynagrodzenie ABU) w niniejszym rozdziale.
2. Również pracownikowi tymczasowemu w fazie C, z którym zawarto umowę o oddelegowanie na czas nieokreślony, agencja pracy tymczasowej może przyznać wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika. Wszystko to ustalono z uwzględnieniem postanowień niniejszego paragrafu.
3. Agencja pracy tymczasowej podejmuje decyzję odnośnie zastosowania wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika w miejsce wynagrodzenia ABU indywidualnie wobec każdego pracownika tymczasowego na początku obowiązywania umowy o oddelegowanie na czas nieokreślony w fazie C i ustala to na piśmie. Decyzji tej nie wolno zmieniać przez cały okres trwania fazy C.*

* Pracownik tymczasowy, który nie może zostać przydzielony do stanowiska w obrębie jednego z pozio-

mów w zleceniodawcy, w związku z czym nie można zastosować wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, na czas zatrudnienia u zleceniodawcy oraz tak długo, jak jego stanowisko nie podlega przydzieleniu, otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z wynagrodzeniem ABU (patrz artykuł 27 ustęp 3).

Do 1 lutego 2018 r. tekst artykułu 20 brzmi:

Artykuł 20 Przydzielenie stanowiska i wynagrodzenie

1. Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika ustala się w odniesieniu do każdego udostępnienia. Jeżeli zastosowanie ma wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, pracownikowi tymczasowemu należy wyznaczyć stanowisko w obrębie grupy stanowisk obowiązującej u zleceniodawcy przed rozpoczęciem udostępnienia. Przydzielenie stanowiska odbywa się na podstawie informacji udostępnionych przez zleceniodawcę (patrz ust. 3 niniejszego artykułu).
2. Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałego pracownika pracodawcy-użytkownika składa się z następujących elementów, zgodnie z postanowieniami obowiązującymi w przedsiębiorstwie pracodawcy-użytkownika:
 - a. wyłącznie obowiązujące wynagrodzenie okresowe według kategorii zaszeregowania;
 - b. stosowane skrócenie czasu pracy na tydzień/miesiąc/rok/okres. W zależności od decyzji agencji pracy tymczasowej, może ono zostać zrekompensowane w postaci czasu lub w formie pieniężnej;
 - c. dodatek za nadgodziny, przesunięte godziny, godziny nienormowane (w tym dodatek za dni świąteczne) i dodatki za pracę zmianową;
 - d. początkowa podwyżka wynagrodzenia, której wysokość i data odpowiada tej ustalonej w przedsiębiorstwie zleceniodawcy;
 - e. zwrot kosztów (o ile agencja pracy tymczasowej może je wypłacić bez potrąceń z wynagrodzenia i składek: koszty dojazdów, utrzymania, koszty narzędzi i inne niezbędne koszty poniesione z racji wykonywania pracy na danym stanowisku);
 - f. okresowe podwyżki wynagrodzenia, których wysokość i data odpowiada tej ustalonej w przedsiębiorstwie zleceniodawcy.
3. Zastosowanie wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników opiera się na informacjach udzielanych przez zleceniodawcę na temat grupy stanowisk, wysokości wynagrodzenia, obowiązującego skrócenia czasu pracy, wysokości okresowej podwyżki, wysokości i daty początkowej podwyżki wynagrodzenia, zwrotu kosztów i dodatków.
4. Przy każdym udostępnieniu agencja pracy tymczasowej potwierdza na piśmie pracownikowi tymczasowemu – nie naruszając przy tym postanowień ustępu 1 – stanowisko oraz, jeśli ma to zastosowanie, grupę stanowisk, czas pracy, rzeczywiste wynagrodzenie, zwrot(y) kosztów oraz ewentualne dodatki, to zaś przy uwzględnieniu informacji przekazanych przez zleceniodawcę oraz postanowień niniejszego artykułu.
5. Zastosowanie wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika nigdy nie może być zastosowane ze skutkiem wstecznym; chyba że nastąpiło celowe nadużycie.
6. Jeśli pracownik tymczasowy zatrudniony jest w sektorze budownictwa, w oparciu o artykuł 51 CAO mogą obowiązywać odrębne ustalenia dotyczące wynagrodzenia.

Objaśnienie:

Wdrożenie art. 20 (ust. 4, 5 i 6) i załącznika II art. 2 lit. m w zmienionej treści rozpoczyna się w dniu wejścia w życie niniejszego CAO i kończy się najpóźniej w styczniu 2018 r.

Od 1 lutego 2018 r. artykuł 20 otrzymuje brzmienie:

Artykuł 20 Przekazanie stanowiska i wynagrodzenie

1. Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika ustala się w odniesieniu do każdego udostępnienia. Jeżeli zastosowanie ma wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, pracownikowi tymczasowemu należy wyznaczyć stanowisko w obrębie grupy stanowisk obowiązującej u zleceniodawcy przed rozpoczęciem udostępnienia. Przekazanie stanowiska odbywa się na podstawie informacji udostępnionych przez zleceniodawcę (patrz ust. 3 niniejszego artykułu).
2. Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałego pracownika pracodawcy-użytkownika składa się z następujących elementów, zgodnie z postanowieniami obowiązującymi w przedsiębiorstwie pracodawcy-użytkownika:
 - a. wyłącznie obowiązujące wynagrodzenie okresowe według kategorii zaszeregowania;
 - b. stosowane skrócenie czasu pracy na tydzień/miesiąc/rok/okres. W zależności od decyzji agencji pracy tymczasowej, może ono zostać zrekomensowane w postaci czasu lub w formie pieniężnej;
 - c. dodatek za nadgodziny, przesunięte godziny, godziny nienormowane (w tym dodatek za dni świąteczne) i dodatki za pracę zmianową;
 - d. początkowa podwyżka wynagrodzenia, której wysokość i data odpowiada tej ustalonej w przedsiębiorstwie zleceniodawcy;
 - e. zwrot kosztów (o ile agencja pracy tymczasowej może je wypłacić bez potrąceń z wynagrodzenia i składek: koszty dojazdów, utrzymania, koszty narzędzi i inne niezbędne koszty poniesione z racji wykonywania pracy na danym stanowisku);
 - f. okresowe podwyżki wynagrodzenia, których wysokość i data odpowiada tej ustalonej w przedsiębiorstwie zleceniodawcy.
3. Zastosowanie wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników opiera się na informacjach udzielanych przez zleceniodawcę na temat grupy stanowisk, wysokości wynagrodzenia, obowiązującego skrócenia czasu pracy, wysokości okresowej podwyżki, wysokości i daty początkowej podwyżki wynagrodzenia, zwrotu kosztów i dodatków.
4. Agencja pracy tymczasowej stosuje proces zapewniający poprawne określenie wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika.
5. Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika nigdy nie może być zastosowane ze skutkiem wstecznym, chyba że:
 - nastąpiło celowe lub wyraźne nadużycie; lub
 - agencja pracy tymczasowej nie dołożyła w wyraźny sposób starań w celu poprawnego określenia wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, o którym mowa w ust. 4 tego artykułu; lub
 - agencja pracy tymczasowej nie zastosowała się do postanowień ust. 6 tego artykułu w odniesieniu do elementów wymienionych w art. c, d, e, g, h, i, j, k, l, m, n.

6. W przypadku każdego udostępnienia agencja pracy tymczasowej ma obowiązek przekazać pracownikowi tymczasowemu pisemne potwierdzenie elementów wymienionych w lit. od a do n:
 - a. planowana data rozpoczęcia,
 - b. nazwa i dane kontaktowe zleceniodawcy, w tym ewentualne dane osoby do kontaktu i adres miejsca pracy,
 - c. (ogólna) nazwa stanowiska oraz nazwa stanowiska zgodna z systemem wynagrodzeń zleceniodawcy (jeżeli jest inna),
 - d. skala i stopień stanowiska zgodne z systemem wynagrodzeń zleceniodawcy,
 - e. uzgodniony czas pracy,
 - f. data zakończenia udostępnienia, jeżeli ma zastosowanie,
 - g. CAO/ system wynagrodzeń,
 - h. faktyczne wynagrodzenie (godzinowe) brutto,
 - i. obowiązująca rekompensata skrócenia czasu pracy (ADV),
 - j. obowiązujące dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych i/lub godzinach przesuniętych,
 - k. obowiązujący dodatek za nieregularną pracę (w tym dodatek za dni świąteczne),
 - l. obowiązujący dodatek zmianowy,
 - m. obowiązująca rekompensata kosztów podróży,
 - n. pozostałe obowiązujące rekompensaty kosztów.

W przypadku zmiany któregoś z powyższych warunków zatrudnienia w okresie udostępnienia agencja pracy tymczasowej ma obowiązek przekazać pracownikowi tymczasowemu pisemne potwierdzenie zmiany.

7. Jeśli pracownik tymczasowy zatrudniony jest w sektorze budownictwa, w oparciu o artykuł 51 CAO mogą obowiązywać odrębne ustalenia dotyczące wynagrodzenia.

Artykuł 21 **Skrócenie czasu pracy**

W ramach zastosowania wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, jak określono w artykule 20, pracownik tymczasowy ma prawo do takiego samego skrócenia czasu pracy na tydzień/miesiąc/rok/okres, jak pracownik zatrudniany przez zleceniodawcę na takim samym lub porównywalnym stanowisku jak pracownik tymczasowy. W zależności od decyzji agencji pracy tymczasowej, skrócenie czasu pracy może zostać zrekompensowane w postaci czasu lub w formie pieniężnej.

Artykuł 22 **Dodatki**

W ramach zastosowania wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, jak określono w artykule 20, pracownik tymczasowy ma prawo do takich samych dodatków za nadgodziny, przesunięte godziny, godziny nienormowane (w tym dodatek za dni świąteczne) oraz dodatek za pracę zmianową jak pracownik zatrudniany przez zleceniodawcę na takim samym lub porównywalnym stanowisku jak pracownik tymczasowy.

Artykuł 23 **Początkowa podwyżka wynagrodzenia**

W ramach zastosowania wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, jak określono w artykule 20, agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana

względem pracownika tymczasowego do stosowania takiej samej początkowej podwyżki wynagrodzenia jak względem pracownika zatrudnianego przez zleceniodawcę na takim samym lub porównywalnym stanowisku jak pracownik tymczasowy. Wysokość początkowej podwyżki wynagrodzenia oraz data jej wypłaty są zgodne z zasadami obowiązującymi w tym zakresie u zleceniodawcy.

Artykuł 24 Zwrot kosztów

W ramach zastosowania wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, jak określono w artykule 20, pracownik tymczasowy ma prawo do otrzymania takiego samego zwrotu kosztów, jak pracownik zatrudniany przez zleceniodawcę na takim samym lub porównywalnym stanowisku, jeżeli i o ile agencja pracy tymczasowej może go wypłacić bez potrąceń z tytułu podatków od wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne. Chodzi tutaj o koszty podróży, koszty wyżywienia, narzędzi i inne niezbędne koszty ponoszone w związku z pracą na danym stanowisku.

Artykuł 25 Okresowa podwyżka wynagrodzenia

W ramach zastosowania wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, jak określono w artykule 20, agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana względem pracownika tymczasowego do stosowania takiej samej okresowej podwyżki wynagrodzenia jak względem pracownika zatrudnianego przez zleceniodawcę na takim samym lub porównywalnym stanowisku jak pracownik tymczasowy. Wysokość okresowej podwyżki wynagrodzenia oraz data jej wypłaty są zgodne z zasadami obowiązującymi w tym zakresie u zleceniodawcy.

Artykuł 26 Obowiązkowe wyrównanie w związku z ustawowym wynagrodzeniem minimalnym

Jeśli wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika za tydzień pracy w pełnym wymiarze wynosi mniej niż wynagrodzenie minimalne, będzie miało miejsce wyrównanie wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, tak by nie było sprzeczności z Ustawą o minimalnych stawkach wynagrodzenia i dodatku urlopowego.

Paragraf 3 Wynagrodzenie ABU

Postanowienia w tym paragrafie obowiązują w odniesieniu do pracowników tymczasowych, którzy otrzymują wynagrodzenie ABU.

Artykuł 27 Wynagrodzenie ABU dla szczególnych grup

Jeśli pracownik tymczasowy należy do jednej z grup opisanych w tym artykule, może on otrzymywać wynagrodzenie zgodnie z postanowieniami niniejszego paragrafu. W takim przypadku nie ma zastosowania wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika. Jeśli pracownik tymczasowy zatrudniony jest w sektorze budownictwa, w oparciu o artykuł 51 CAO mogą obowiązywać odrębne ustalenia dotyczące wynagrodzenia.

Pracownik tymczasowy należący do grupy alokacyjnej

1. Do grupy tej należą:

- osoby długotrwale bezrobotne (kryterium stanowi tutaj okres dwunastu miesięcy bezrobocia);

- osoby należące do grupy docelowej reintegracji zawodowej (zgodnie lub na skutek przepisów określonych przez władze państwowe, w ramach których osoby mają prawo do zasiłku z tytułu jednej lub kilku następujących ustaw: WIA (ustawa o pracy i wynagrodzeniu w zależności od zdolności do pracy), WAO (ustawa o ubezpieczeniu na wypadek niezdolności do pracy), Wajong (ustawa o ubezpieczeniu młodych osób niepełnosprawnych w razie niezdolności do pracy), WWB (ustawa o pracy i zapomogach socjalnych). Wszystko powyższe, jeśli mowa jest o ograniczonych możliwościach świadczenia pracy zarobkowej);
- osoby szukające pracy w ramach Ustawy partycypacyjnej:
 - zostają wytypowane do dofinansowania kosztów płacy, ponieważ nie są one w stanie uzyskiwać 100% ustawowego wynagrodzenia minimalnego, wykonując pracę w pełnym wymiarze;
 - są w stanie uzyskiwać płacę na poziomie ustawowego wynagrodzenia minimalnego, wykonując pracę w pełnym wymiarze;
 - traktuje się je jako zdolne uzyskiwać od 101% do 120% ustawowego minimalnego wynagrodzenia;
- absolwenci szkół (osoby, które po ukończeniu nauki poszukują pracy co najmniej przez trzy miesiące; dotyczy to również osób, które przedwcześnie zakończyły naukę);
- pracownicy tymczasowi bez kwalifikacji początkowych (tzn.: brak dyplomu na poziomie 2 mbo (szkoła średnia zawodowa) lub brak dyplomu na poziomie havo (szkoła średnia ogólnokształcąca) lub vwo (szkoła średnia przygotowująca do podjęcia studiów na uniwersytecie) pod warunkiem, że ukończyli szkolenia kwalifikacyjne, jak określono w artykule 63 ustęp 11 CAO);
- pracownicy tymczasowi, którzy przyuczają się na stanowisko wykwalifikowanego zawodowo asystenta (beroepskwalificerend assistent – BKA) na poziomie 1, w ramach szkoleń oferowanych przez agencję pracy tymczasowej. Warunkiem jest przy tym to, że szkolenie BKA musi spełniać kilka norm jakościowych. Fundacja STOOF zajmująca się szkoleniami i rozwojem branży tymczasowego zatrudnienia (Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche) posiada listę szkół, które spełniają te wymogi;
- osoby powracające na rynek pracy (osoby, które nie były aktywne na rynku pracy przez co najmniej trzy lata i poszukują pracy);
- pracownicy wakacyjni.

Ponadto do tej grupy należą pracownicy tymczasowi, którzy podlegają szczególnym przypadkom oraz warunkom szczegółowo opisanym w artykule 6 Załącznika II do niniejszego CAO.

Wykwalifikowani pracownicy tymczasowi (niezależnie od kraju pochodzenia), pracujący w swojej specjalizacji, nie mogą być przydzieleni do grupy „pracowników należących do grupy alokacyjnej”. Pracownik tymczasowy przydzielony do tej grupy otrzymuje wynagrodzenie obliczane na podstawie okresu wykonywania pracy oraz – o ile dotyczy – zwrotu kosztów, to zaś z uwzględnieniem postanowień niniejszego paragrafu i Załącznika I CAO. Jeśli jednak pracownik tymczasowy zgodnie z metodą przydzielania opisaną w Załączniku I zostanie przydzielony do grupy stanowisk 7 lub wyżej, nie ma możliwości zastosowania wynagrodzenia ABU. W takim przypadku zastosowanie ma wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika.

Pracownik tymczasowy należący do grupy pracowników kończących zatrudnienie

2. Do tej grupy należą pracownicy tymczasowi, którzy otrzymują wsparcie przy przejściu z jednego miejsca pracy do drugiego. W takim przypadku pracodawcę, którego pracownik opuszcza, obowiązuje - ustalone z organizacjami pracowniczymi lub organem reprezentującym interesy pracownicze - CAO lub plan socjalny, przy czym wyraźnie odsyła się tu do tego CAO, jak również zastosowania wynagrodzenia ABU, jak określono w tym ustępie. Pracownik tymczasowy przydzielony do tej grupy otrzymuje wynagrodzenie obliczane na podstawie okresu wykonywania pracy oraz – o ile dotyczy – zwrotu kosztów, to zaś z uwzględnieniem postanowień niniejszego paragrafu i Załącznika I CAO.

Pracownik tymczasowy należący do grupy niepodlegającej przydzieleniu

3. Do tej grupy należą pracownicy tymczasowi, których nie da się przydzielić do stanowiska w obrębie jednego z poziomów u zleceniodawcy zgodnie z artykułem 20 niniejszego CAO. Aby określić, czy pracownik tymczasowy nie może zostać przydzielony do stanowiska w obrębie jednego z poziomów u zleceniodawcy, należy zrealizować plan etapów z Załącznika V CAO. Do tej grupy należą również pracownicy tymczasowi, którzy na początku obowiązywania umowy o oddelegowanie na czas określony nie zostają udostępnieni od razu, przez co nie ma możliwości zastosowania wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika. Pracownik tymczasowy przydzielony do tej grupy otrzymuje wynagrodzenie obliczane na podstawie okresu wykonywania pracy oraz – o ile dotyczy – zwrotu kosztów, to zaś z uwzględnieniem postanowień niniejszego paragrafu i Załącznika I CAO.

Pracownik tymczasowy posiadający umowę o oddelegowanie na czas nieokreślony w fazie C

4. Do tej grupy należą pracownicy tymczasowi zatrudnieni w oparciu o umowę o oddelegowanie na czas nieokreślony w fazie C. Agencja pracy tymczasowej może przyznać pracownikowi tymczasowemu przydzielonemu do tej grupy wynagrodzenie ABU oraz – o ile dotyczy – zwrot kosztów, to zaś z uwzględnieniem postanowień niniejszego paragrafu i Załącznika I CAO. Agencja pracy tymczasowej podejmuje decyzję odnośnie zastosowania wynagrodzenia ABU w miejsce wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika indywidualnie wobec każdego pracownika tymczasowego na początku obowiązywania umowy o oddelegowanie na czas nieokreślony w fazie C i ustala to na piśmie. Decyzji tej nie wolno zmieniać przez cały okres trwania fazy C.

Artykuł 28 **Struktura płac ABU**

1. Struktura płac składa się z dwóch części:
 - a. tabeli wynagrodzeń z rzeczywistymi stawkami godzinowymi dla dziesięciu grup stanowisk, jak opisano poniżej w ustępie 2 tego artykułu;
 - b. schematu stanowisk ABU, za pomocą którego pracownik tymczasowy zostaje przydzielony do jednej z dziesięciu grup stanowisk, jak opisano w Załączniku I CAO.
2. Tabela wynagrodzeń wygląda **od 3 lipca 2017 r.** w następujący sposób (* grupy stanowisk 1 do 3 w kolumnie I na dzień **1 stycznia 2018**):

	(I)	(II)	(III)	(IV)
Grupa stanowisk	Wynagrodzenie początkowe	Wynagrodzenie początkowe	Wynagrodzenie końcowe	Okresowa podwyżka
	Grupa alokacyjna	Czas nieokreślony w fazie C		wynagrodzenia w zależności od grupy stanowisk
		Grupa pracowników kończących zatrudnienie		
		Grupa niepodlegająca przydzieleniu		
1	9,11* EUR	9,74 EUR	11,92 EUR	2,1%
2	9,11* EUR	10,18 EUR	12,85 EUR	2,2%
3	9,11* EUR	10,74 EUR	13,97 EUR	2,3%
4	10,70 EUR	11,29 EUR	14,83 EUR	2,4%
5	11,17 EUR	11,78 EUR	16,18 EUR	2,5%
6	11,72 EUR	12,74 EUR	17,85 EUR	2,6%
7		13,58 EUR	19,90 EUR	2,7%
8		14,88 EUR	22,40 EUR	2,8%
9		16,42 EUR	25,27 EUR	2,9%
10		17,35 EUR	28,21 EUR	3,0%

* Minimalne rzeczywiste wynagrodzenie dla grup stanowisk 1,2 i 3 ustalono na podstawie obowiązującego ustawowego wynagrodzenia minimalnego i obowiązującego dla tego CAO normalnego czasu pracy.

Tabela wynagrodzeń wygląda od **2 lipca 2018 r.** w następujący sposób (*grupy stanowisk 1 do 3 w kolumnie I na dzień **1 lipca 2018**):

	(I)	(II)	(III)	(IV)
Grupa stanowisk	Wynagrodzenie początkowe	Wynagrodzenie początkowe	Wynagrodzenie końcowe	Okresowa podwyżka
	Grupa alokacyjna	Czas nieokreślony w fazie C		wynagrodzenia w zależności od grupy stanowisk
		Grupa pracowników kończących zatrudnienie		
		Grupa niepodlegająca przydzieleniu		
1	9,20* EUR	9,92 EUR	12,14 EUR	2,1%
2	9,20* EUR	10,37 EUR	13,09 EUR	2,2%
3	9,20* EUR	10,94 EUR	14,23 EUR	2,3%
4	10,90 EUR	11,50 EUR	15,10 EUR	2,4%
5	11,38 EUR	12,00 EUR	16,48 EUR	2,5%
6	11,94 EUR	12,97 EUR	18,18 EUR	2,6%
7		13,83 EUR	20,27 EUR	2,7%
8		15,15 EUR	22,81 EUR	2,8%
9		16,72 EUR	25,73 EUR	2,9%
10		17,67 EUR	28,73 EUR	3,0%

3. Dla każdej grupy stanowisk obowiązuje wartość procentowa okresowej podwyżki wynagrodzenia (kolumna IV). Przy przyznawaniu okresowej podwyżki wynagrodzenia rzeczywiste wynagrodzenie pracownika tymczasowego podwyższane jest o wartość procentową okresowej podwyżki wynagrodzenia należąca do grupy stanowisk, do której pracownik tymczasowy został przydzielony. Przy przyznawaniu podwyżek okresowych stosowany jest następujący system.
 - a. Dwa razy do roku, a mianowicie w pierwszy poniedziałek stycznia oraz w pierwszy poniedziałek lipca, rozpatrywane jest, czy pracownikowi tymczasowemu przysługuje podwyżka. Pracownik tymczasowy ma prawo do podwyżki w następujących przypadkach:
 - w ciągu co najmniej 52 tygodni pracował na rzecz tej samej agencji pracy tymczasowej,
 - przy czym nie ma mowy o przerwie trwającej 26 tygodni lub dłuższej.Po przyznaniu podwyżki okresowej naliczanie 52 tygodni rozpoczyna się ponownie.
 - b. Z chwilą, gdy rzeczywiste wynagrodzenie pracownika tymczasowego jest przynajmniej równe wynagrodzeniu końcowemu (kolumna III) obowiązującemu dla grupy stanowisk, do której przydzielono pracownika tymczasowego, nie ma miejsca przyznanie okresowej podwyżki wynagrodzenia. Podwyżka rzeczywistego wynagrodzenia poprzez przyznanie podwyżki okresowej nigdy nie doprowadzi do rzeczywistego wynagrodzenia wyższego, niż końcowe wynagrodzenie w grupie stanowisk, do której przydzielono pracownika tymczasowego.

Artykuł 29 **Zasady określające zastosowanie wynagrodzenia ABU dla pracowników tymczasowych należących do grupy alokacyjnej**

1. Pracownik tymczasowy należący do grupy alokacyjnej, który otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z wynagrodzeniem ABU przy rozpoczęciu udostępnienia zostaje przydzielony w obrębie jednej z grupy stanowisk zgodnie z metodą przydzielania, o której mowa w załączniku I. Wynagrodzenie ABU można zastosować tylko wtedy, gdy pracownik tymczasowy zostanie przydzielony do grupy stanowisk 6 lub niższej. Jeśli pracownik tymczasowy zostanie przydzielony do grupy stanowisk 7 lub wyżej, obowiązuje wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika i nie można skorzystać z wynagrodzenia ABU. W przypadku zastosowania wynagrodzenia ABU obowiązują postanowienia niniejszego artykułu. Jeśli konieczne jest zastosowanie wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, obowiązują postanowienia paragrafu 2 (wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika) niniejszego rozdziału.
2. Rzeczywiste wynagrodzenie ustala się przynajmniej na poziomie minimalnej stawki godzinowej w kolumnie I tabeli wynagrodzeń z artykułu 28 ustęp 2, właściwej dla grupy stanowisk, do której pracownik tymczasowy został przydzielony.
3. W drodze odstępstwa od postanowień artykułu 2 niniejszego artykułu, rzeczywiste wynagrodzenie pracownika tymczasowego, który został wytypowany do dofinansowania kosztów płacy w ramach Ustawy partycypacyjnej, ustala się na poziomie ustawowego minimalnego wynagrodzenia.
4. W przypadku pracownika tymczasowego będącego młodą osobą niepełnosprawną w rozumieniu artykułu 1:1 ustawy Wajong, agencja pracy tymczasowej lub pracownik tymczasowy może wnieść wniosek do UWV o zwolnieniu z obowiązkowych stawek wynagrodzenia* zgodnie z artykułem 2:20 ustawy Wajong. W przypadku pracownika tymczasowego, któremu przyznano zwol-

nienie z obowiązkowych stawek wynagrodzenia, w drodze odstępstwa od ustępu 2 niniejszego artykułu, rzeczywiste wynagrodzenie ustala się w oparciu o realną zdolność zarobkowania zgodnie z wyżej wymienionym postanowieniem dotyczącym określania wartości wynagrodzenia lub udostępnienia. Celem stron CAO jest długotrwałe zatrudnienie młodej osoby niepełnosprawnej w myśl ustawy Wajong. Strony CAO monitorują uzgodnienia wymienione w niniejszym ustępie, przy czym zwracana jest uwaga na to, czy istnieje przepływ do pracy strukturalnej oraz polepszenie pozycji młodych osób niepełnosprawnych w myśl ustawy Wajong.

5. Okres zastosowania wynagrodzenia ABU ograniczony jest do maksymalnie 52 przepracowanych tygodni, z wyjątkiem przypadków zastosowania ustępu 6 tego artykułu. Po upływie wyżej wymienionego terminu 52 przepracowanych tygodni, pracownik tymczasowy otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z wynagrodzeniem równym wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, jak opisano w paragrafie 2 (wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika) niniejszego rozdziału CAO.
6. Wyjątek od ograniczenia do 52 przepracowanych tygodni (jak określono w ustępie 5 niniejszego artykułu) dotyczy pracowników tymczasowych:
 - a. bez kwalifikacji początkowych (tj.: brak dyplomu co najmniej na poziomie 2 mbo (szkoła średnia zawodowa) lub brak dyplomu na poziomie havo (szkoła średnia ogólnokształcąca) lub vwo (szkoła średnia przygotowująca do podjęcia studiów na uniwersytecie), którzy uczęszczają na szkolenia kwalifikacyjne, zgodnie z artykułem 63 ustęp 11 CAO;
 - b. przyuczających się na stanowisko wykwalifikowanego zawodowo asystenta (beroepskwalificerend assistent – BKA) na poziomie 1; lub
 - c. dla których wydano decyzję o określeniu wartości wynagrodzenia lub udostępnieniu, jak określono w ustępie 4 niniejszego artykułu.

Dla tych pracowników tymczasowych okres 52 przepracowanych tygodni może zostać wydłużony do maksymalnie 104 przepracowanych tygodni lub do momentu ukończenia szkolenia, jeśli skończy się wcześniej. W takim przypadku pracownicy tymczasowi, którzy uczęszczają na szkolenie, mają prawo do okresowej podwyżki rzeczywistego wynagrodzenia, jak określono w artykule 28 ustęp 3. Po upływie przedłużonego terminu (maksymalnie) 104 przepracowanych tygodni, pracownik tymczasowy otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z wynagrodzeniem równym wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, jak opisano w paragrafie 2 (wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika) niniejszego rozdziału.

7. Naliczanie 52 lub 104 przepracowanych tygodni, o których mowa w ustępach 5 i 6 niniejszego artykułu, kontynuowane jest po przerwie wynoszącej dwa lata lub krócej. Czas trwania przerwy nie wlicza się do okresu 52 lub 104 przepracowanych tygodni. Po całkowitym wykorzystaniu okresu 52 lub 104 przepracowanych tygodni, naliczania nie można rozpocząć od nowa.
8. Jako maksymalne rzeczywiste wynagrodzenie obowiązuje stawka godzinowa w kolumnie III (końcowe wynagrodzenie) w grupie stanowisk, do której przydzielono pracownika tymczasowego.

** Jeśli zmiany ustawy Wajong będą mieć wpływ na poziom wynagrodzenia młodych osób niepełnosprawnych, strony CAO uzgodnią zmiany do tego zapisu.*

Artykuł 30 **Zasady określające zastosowanie wynagrodzenia ABU dla pracowników tymczasowych należących do grupy pracowników kończących zatrudnienie**

1. Pracownik tymczasowy należący do grupy pracowników kończących zatrudnienie, którzy otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z wynagrodzeniem ABU, przy rozpoczęciu udostępnienia zostaje przydzielony w obrębie jednej z grupy stanowisk zgodnie z metodą przydzielania, o której mowa w Załączniku I.
2. Rzeczywiste wynagrodzenie ustala się przynajmniej na poziomie minimalnej stawki godzinowej w kolumnie II tabeli wynagrodzeń z artykułu 28 ustęp 2, właściwej dla grupy stanowisk, do której pracownik tymczasowy został przydzielony.
3. Okres zastosowania wynagrodzenia ABU ograniczony jest do maksymalnie 52 przepracowanych tygodni. Po upływie wyżej wymienionego terminu 52 przepracowanych tygodni, pracownik tymczasowy otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z wynagrodzeniem równym wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, jak opisano w paragrafie 2 (wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika) niniejszego rozdziału.
4. Naliczanie 52 przepracowanych tygodni, o których mowa w poprzednim ustępie, kontynuowane jest po przerwie wynoszącej dwa lata lub krócej. Czas trwania przerwy nie wlicza się do okresu 52 przepracowanych tygodni. Po całkowitym wykorzystaniu okresu 52 tygodni, naliczania nie można rozpocząć od nowa.
5. Jako maksymalne rzeczywiste wynagrodzenie obowiązuje stawka godzinowa w kolumnie III (końcowe wynagrodzenie) w grupie stanowisk, do której przydzielono pracownika tymczasowego.

Artykuł 31 **Zasady określające zastosowanie wynagrodzenia ABU dla pracowników tymczasowych należących do grupy niepodlegającej przydzieleniu**

1. Pracownik tymczasowy, którego nie można przydzielić do stanowiska w obrębie jednego z poziomów u zleceniodawcy przy rozpoczęciu udostępnienia lub – jeśli jeszcze nie ma mowy o udostępnieniu – umowy o oddelegowaniu, zostaje przydzielony w obrębie jednej z grupy stanowisk zgodnie z metodą przydzielania, o której mowa w Załączniku I.
2. Rzeczywiste wynagrodzenie ustala się przynajmniej na poziomie minimalnej stawki godzinowej w kolumnie II tabeli wynagrodzeń z artykułu 28 ustęp 2, właściwej dla grupy stanowisk, do której pracownik tymczasowy został przydzielony.
3. Okres zastosowania wynagrodzenia ABU ograniczony jest maksymalnie do czasu trwania udostępnienia u zleceniodawcy, u którego pracownik tymczasowy nie może zostać przydzielony w obrębie jednego z poziomów lub czasu, w którym pracownik tymczasowy po rozpoczęciu obowiązywania umowy o oddelegowanie na czas określony nie wykonuje pracy.
4. Pracownik tymczasowy ma prawo do okresowej podwyżki rzeczywistego wynagrodzenia zgodnie z ustępem 3 artykułu 28.
5. W przypadku zmiany stanowiska pracownika tymczasowego i możliwości przydzielenia (nowego stanowiska) w obrębie jednego z poziomów u zleceniodawcy, pracownik tymczasowy ma od tego momentu prawo do wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika.
6. Jako maksymalne rzeczywiste wynagrodzenie obowiązuje stawka godzinowa w kolumnie III (końcowe wynagrodzenie) w grupie stanowisk, do której przydzielono pracownika tymczasowego.

Zasady określające zastosowanie wynagrodzenia ABU dla pracowników tymczasowych posiadających umowę o oddelegowanie na czas nieokreślony (i przejście z fazy B do C)

1. Pracownicy tymczasowi posiadający umowę o oddelegowanie na czas nieokreślony w fazie C, którzy otrzymują wynagrodzenie zgodnie z wynagrodzeniem ABU, zostają przydzieleni w obrębie jednej z grupy stanowisk zgodnie z metodą przydzielania, o której mowa w Załączniku I.
2. *Przejście z fazy B do C*

Po przydzieleniu pracownika tymczasowego do grupy stanowisk, jak określono w ustępie 1 niniejszego artykułu, ustala się rzeczywiste wynagrodzenie. Obowiązuje przy tym zasada, że pracownik tymczasowy ma co najmniej prawo do średniego wynagrodzenia, jakie otrzymywał w ciągu minionych dwunastu miesięcy poprzedzających umowę o oddelegowanie na czas nieokreślony w fazie B. Przy obliczaniu średniego wynagrodzenia należy uwzględnić:

- a. uzyskiwane rzeczywiste wynagrodzenie w okresie minionych dwunastu miesięcy;
- b. powiększenie o rekompensatę w czasie lub w pieniądzu, którą (ewentualnie) pracownik tymczasowy otrzymywał w minionych dwunastu miesiącach na podstawie artykułu 20 ustęp 2 punkt b.) z tytułu obowiązującego u zleceniodawcy skrócenia czasu pracy.

Jeśli obowiązujące u zleceniodawcy skrócenie czasu pracy rekompensowane jest w czasie, oblicza się jego wartość pieniężną i uwzględnia przy obliczaniu średniego wynagrodzenia.

Okresy, w których zastosowano wynagrodzenie na czas przerwy w pracy z uwagi na przerwy w świadczeniu pracy tymczasowej, nie są uwzględniane przy obliczaniu średniego wynagrodzenia.

3. Rzeczywiste wynagrodzenie pracownika tymczasowego na początku obowiązywania umowy o oddelegowanie na czas nieokreślony w fazie C należy ustalić co najmniej na poziomie minimalnej stawki godzinowej w kolumnie II tabeli wynagrodzeń z artykułu 28 ustęp 2 właściwej dla grup stanowisk, do której przydzielono pracownika tymczasowego.
4. Po upływie 52 przepracowanych tygodni w ramach struktury płac ABU pracownik tymczasowy ma prawo do okresowej podwyżki rzeczywistego wynagrodzenia zgodnie z ustępem 3 artykułu 28.
5. Jako maksymalne rzeczywiste wynagrodzenie obowiązuje stawka godzinowa w kolumnie III (końcowe wynagrodzenie) w grupie stanowisk, do której przydzielono pracownika tymczasowego, chyba że pracownik tymczasowy na podstawie ustępu 2 niniejszego artykułu ma prawo do wyższego rzeczywistego wynagrodzenia.

Przepisy przejściowe z wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika do wynagrodzenia ABU w fazie C

1. W odniesieniu do pracownika tymczasowego, który był już zatrudniony przed 30 marca 2015 r. w oparciu o umowę o oddelegowanie na czas nieokreślony w fazie C obowiązują następujące przepisy:
2. W porozumieniu z pracownikiem tymczasowym agencja pracy tymczasowej do 30 marca 2015 r. podejmuje decyzję w sprawie zastosowania wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika (paragraf 2 niniejszego rozdziału) lub wynagrodzenia ABU (paragraf 3 niniejszego rozdziału).
3. Jeśli podjęta zostanie decyzja w sprawie zastosowania wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, pracownik tymczasowy począwszy od 30

marca 2015 r. będzie wynagradzany zgodnie z postanowieniem paragrafu 2 niniejszego rozdziału.

4. Jeśli podjęta zostanie decyzja w sprawie zastosowania wynagrodzenia ABU, pracownik tymczasowy zostanie przydzielony do grupy stanowisk zgodnie z metodą przydzielania z Załącznika I i począwszy od 30 marca 2015 r. będzie wynagradzany zgodnie z postanowieniem paragrafu 3 niniejszego rozdziału.
5. W przypadku zastosowania wynagrodzenia ABU począwszy od 30 marca 2015 r. przy określaniu rzeczywistego wynagrodzenia za punkt wyjścia przyjmuje się średnie wynagrodzenie, jakie pracownik tymczasowy otrzymywał w ciągu minionych dwunastu miesięcy poprzedzających datę 30 marca 2015 r. Przy obliczaniu średniego wynagrodzenia należy uwzględnić:
 - a. uzyskiwane rzeczywiste wynagrodzenie w okresie minionych dwunastu miesięcy;
 - b. powiększenie o rekompensatę, którą (ewentualnie) pracownik tymczasowy otrzymywał w minionych dwunastu miesiącach na podstawie artykułu 20 ustęp 2 punkt b.) z tytułu obowiązującego u zleceniodawcy skrócenia czasu pracy.

Jeśli obowiązujące u zleceniodawcy skrócenie czasu pracy rekompensowane jest w czasie, oblicza się jego wartość pieniężną i uwzględnia przy obliczaniu średniego wynagrodzenia.

Okresy, w których zastosowano wynagrodzenie na czas przerwy w pracy z uwagi na przerwy w świadczeniu pracy tymczasowej, nie są uwzględniane przy obliczaniu średniego wynagrodzenia.

6. Jeśli w dniu 30 marca 2015 r. pracownik tymczasowy nie wykonuje pracy tymczasowej, ponieważ nie było żadnego dostępnego zlecenia, decyzja o zastosowaniu wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika lub wynagrodzenia ABU zostanie odroczone do momentu, w którym pracownik tymczasowy zostanie ponownie udostępniony i będzie wykonywał pracę tymczasową. W takim przypadku tam, gdzie w ustępach 2 do 5 niniejszego artykułu jest mowa o dacie 30 marca 2015 r. należy rozumieć dzień, w którym pracownik tymczasowy zostanie ponownie udostępniony i będzie wykonywał pracę tymczasową.

Artykuł 33 **Obowiązkowe wyrównanie w związku z ustawowym wynagrodzeniem minimalnym**

Jeśli wynagrodzenie ABU za tydzień pracy w pełnym wymiarze wynosi mniej niż wynagrodzenie minimalne, będzie miało miejsce wyrównanie wynagrodzenia ABU, tak by nie było sprzeczności z Ustawą o minimalnych stawkach wynagrodzenia i dodatku urlopowego. Postanowienia niniejszego artykułu nie obowiązują w odniesieniu do pracownika tymczasowego, jak określono w artykule 29 ustęp 4.

Do 1 stycznia 2018 r. tekst artykułu 34 brzmi:

Artykuł 34 **Wynagrodzenie dla młodych pracowników**

1. W odniesieniu do pracowników tymczasowych, którzy nie ukończyli jeszcze 23 lat, a należą do jednej z grup wymienionych w artykule 27 niniejszego CAO, obowiązuje następujący odrębny przepis:
2. Rzeczywiste wynagrodzenie pracownika tymczasowego, który nie ukończył jeszcze 23 lat oblicza się, mnożąc stawkę godzinową dla obowiązującej go grupy stanowisk z tabeli wynagrodzeń (artykuł 28 ustęp 2 niniejszego CAO) przez następujące wartości procentowe:

15-latkowie	30%
16-latkowie	34,5%

17-latkowie	39,5%
18-latkowie	45,5%
19-latkowie	52,5%
20-latkowie	61,5%
21-latkowie	72,5%
22-latkowie	85%

3. W celu ustalenia rzeczywistego wynagrodzenia dla pełnego roku kalendarzowego stosuje się wiek osiągnięty w danym roku kalendarzowym.

Od 1 stycznia 2018 r. artykuł 34 otrzymuje brzmienie:

Artykuł 34 Wynagrodzenie dla młodych pracowników

1. W odniesieniu do pracowników tymczasowych, którzy nie ukończyli jeszcze 22 lat, a należą do jednej z grup wymienionych w artykule 27 niniejszego CAO, obowiązuje następujący odrębny przepis:
2. Rzeczywiste wynagrodzenie pracownika tymczasowego, który nie ukończył jeszcze 22 lat oblicza się, mnożąc stawkę godzinową dla obowiązującej go grupy stanowisk z tabeli wynagrodzeń (artykuł 28 ustęp 2 niniejszego CAO) przez następujące wartości procentowe:

15-latkowie	30%
16-latkowie	34,5%
17-latkowie	39,5%
18-latkowie	47,5%
19-latkowie	55%
20-latkowie	70%
21-latkowie	85%

3. W celu ustalenia rzeczywistego wynagrodzenia dla pełnego roku kalendarzowego stosuje się wiek osiągnięty w danym roku kalendarzowym.

Artykuł 35 Podwyżka wynagrodzenia

1. Kwoty minimalnego wynagrodzenia z tabeli wynagrodzeń w kolumnie I (grupa stanowisk 1 do 3) dotyczą ustawowego wynagrodzenia minimalnego. Zmienia się je w przypadku podwyżki ustawowego wynagrodzenia minimalnego.
2. W odniesieniu do (pozostałych) kwot podanych w tabeli wynagrodzeń (kolumna I, grupa stanowisk od 4 do 6, kolumna II i III) z artykułu 28 ustęp 2 CAO, strony CAO w każdym roku kalendarzowym dokonają ustaleń, (zasadniczo) przed 1 lipca, w sprawie zmiany począwszy od 1 lipca danego roku.
3. Jeśli zgodnie z ustępem 2 niniejszego artykułu zostanie ustalona zmiana tabeli wynagrodzeń (kolumna I, grupa stanowisk od 4 do 6, kolumna II i III), obowiązuje ona następująco:
 - a. Tabela wynagrodzeń (kolumna I, grupa stanowisk od 4 do 6, kolumna II i III) zostaje powiększona o ustaloną wartość procentową oraz
 - b. rzeczywiste wynagrodzenie pracowników tymczasowych jest podwyższane od ustalonego dnia o ustaloną wartość procentową.

1. Rzeczywiste wynagrodzenie pracownika tymczasowego, który podlega wynagrodzeniu ABU będzie, w zależności od dnia i pory dnia, na który/ą przypada godzina pracy, pomnożone przez współczynnik dodatków, zgodnie z poniższą tabelą.

Zastosowane zostaną co najmniej poniższe współczynniki:

Tabela minimalnych współczynników dodatków

przedział czasowy	wcześnie	normalnie	późno
okres	00.00-07.00	07.00-18.00	18.00-00.00
poniedziałek	1.50	1.00	1.25
wtorek	1.50	1.00	1.25
środa	1.50	1.00	1.25
czwartek	1.50	1.00	1.25
piątek	1.50	1.00	1.25
sobota	1.50	1.50	1.50
niedziela	1.50	1.50	1.50
dni świąteczne			
poniedziałek-piątek	1.50	1.50	1.50
sobota-niedziela	2.00	2.00	2.00

Maksymalnie zastosowane zostaną następujące współczynniki:

Tabela maksymalnych współczynników dodatków

przedział czasowy	wcześnie	normalnie	późno
okres	00.00-07.00	07.00-18.00	18.00-00.00
poniedziałek	2.00	1.00	1.50
wtorek	1.50	1.00	1.50
środa	1.50	1.00	1.50
czwartek	1.50	1.00	1.50
piątek	1.50	1.00	1.70
sobota	1.70	1.70	2.00
niedziela	2.00	2.00	2.00
dni świąteczne			
poniedziałek-piątek	2.50	2.50	2.50
sobota-niedziela	3.00	3.00	3.00

2. Jeśli agencja pracy tymczasowej chce zastosować współczynnik dodatku za nienormowane godziny pracy, który odpowiada współczynnikowi obowiązującemu u zleceniodawcy odnośnie takich samych okoliczności, agencja pracy tymczasowej może przedstawić stronom CAO wniosek o zwolnienie z obowiązku przestrzegania tego artykułu. Na podstawie wniosku strony CAO podejmują odpowiednią decyzję. Wniosek o zwolnienie z obowiązku przestrzegania przepisów CAO należy odpowiednio uzasadnić na piśmie i przesłać na następujący adres Komisji ds. zwolnień z obowiązków CAO: Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp lub dispensatiecommissie@abu.nl. W niniejszym artykule pod pojęciem pisemne oznacza: „wysłane listownie lub mailowo”.

Artykuł 37 **Dodatek za nadgodziny**

1. Rzeczywiste wynagrodzenie pracownika tymczasowego, który podlega wynagrodzeniu ABU jest, w zależności od tego, czy jest mowa o nadgodzinach, pomnożone przez dodatek za nadgodziny. O nadgodzinach jest mowa, jeżeli prace są wykonywane poza obowiązującym w danym sektorze okresem pracy za jeden dzień, tydzień lub poza godzinami pracy ustalonymi przepisami lub grafikiem. Nadgodziny następujące bezpośrednio po normalnym czasie pracy trwające nie dłużej niż pół godziny nie są traktowane jako nadgodziny.
 - a. Współczynnik dodatku wyniesie minimalnie 1,25.
 - b. Współczynnik dodatku wyniesie maksymalnie 1,50.
2. Jeśli agencja pracy tymczasowej chce zastosować współczynnik dodatku za nadgodziny, który odpowiada współczynnikowi obowiązującemu u zleceniodawcy odnośnie takich samych okoliczności, agencja pracy tymczasowej może przedstawić stronom CAO wniosek o zwolnienie z obowiązku przestrzegania tego artykułu. Na podstawie wniosku strony CAO podejmują odpowiednią decyzję. Wniosek o zwolnienie z obowiązku przestrzegania przepisów CAO należy odpowiednio uzasadnić na piśmie i przesłać na następujący adres Komisji ds. zwolnień z obowiązków CAO: Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp lub dispensatiecommissie@abu.nl. W niniejszym artykule pod pojęciem pisemne oznacza: „wysłane listownie lub mailowo”.
3. W przypadku zastosowania postanowień niniejszego artykułu artykuł 36 nie obowiązuje.

Artykuł 38 **Zgłoszenie dodatków dla pracowników tymczasowych posiadających umowę o oddelegowanie na czas nieokreślony**

1. CAO zleceniodawcy może zawierać szczególne postanowienia dotyczące dodatków sektorowych/branżowych, które dotyczą istotnych lub szczególnych okoliczności (innych niż nadgodziny i nienormowany czas pracy).
2. Strony CAO zleceniodawcy mogą wnioskować w Komisji ds. wynagrodzeń o uznanie za obowiązujące postanowień dotyczących dodatków sektorowych/branżowych, o których mowa w poprzednim ustępie w odniesieniu do pracownika tymczasowego posiadającego umowę o oddelegowanie na czas nieokreślony w fazie C, który otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z wynagrodzeniem ABU.
3. Komisja w ciągu sześciu tygodni wyda pisemnie uzasadnioną decyzję w sprawie złożonego wniosku. W niniejszym artykule pod pojęciem pisemne oznacza: „wysłane listownie lub mailowo”.
4. Po zatwierdzeniu zgłoszenia dodatków dla pracowników tymczasowych Komisja ds. wynagrodzeń opublikuje odpowiedni komunikat na stronie www.sncu.nl.
5. Po dokonaniu powyższej publikacji zgłoszenie dodatków niezwłocznie uzyskuje zastosowanie w zakresie nowych i bieżących udostępnień pracowników tymczasowych. Decyzje Komisji ds. wynagrodzeń nie mają mocy wstecznej.
6. Komisja ds. wynagrodzeń została utworzona parytetowo i składa się z trzech przedstawicieli ze strony pracowników oraz z trzech przedstawicieli ze strony pracodawców. Ustala ona ponadto swój własny regulamin.

Objaśnienie:

Z Komisją ds. wynagrodzeń można kontaktować się listownie, kierując korespondencję na adres: Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp, lub za pośrednictwem poczty e-mail, pod adresem beloning@abu.nl.

Artykuł 39 **Zwrot kosztów**

Pracownik tymczasowy, który podlega wynagrodzeniu ABU, ma prawo do otrzymania takiego samego zwrotu kosztów, jak pracownik zatrudniany przez zleceniodawcę na takim samym lub porównywalnym stanowisku, jeżeli i o ile agencja pracy tymczasowej może go wypłacić bez potrąceń z tytułu podatków od wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne. Chodzi tutaj o koszty podróży, koszty wyżywienia, narzędzi i inne niezbędne koszty ponoszone w związku z pracą na danym stanowisku.

Paragraf 4 **Ciągłość wypłaty wynagrodzenia i odpowiednia praca w przypadku przerwy w świadczeniu pracy tymczasowej**

Postanowienia w tym paragrafie obowiązują w odniesieniu do pracowników tymczasowych, którzy otrzymują wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika lub wynagrodzenie ABU.

Paragraf 4a **Ciągłość wypłaty wynagrodzenia w przypadku (całkowitej lub częściowej) przerwy w świadczeniu pracy tymczasowej**

Niniejszy paragraf zawiera postanowienia obowiązujące w przypadku częściowego lub całkowitego braku pracy tymczasowej. W paragrafie 4b zawarto postanowienia obowiązujące w przypadku, kiedy pracownik tymczasowy będzie wykonywał odpowiednią pracę po przerwie w świadczeniu pracy tymczasowej. W paragrafie 4c zawarto postanowienia obowiązujące w przypadku zastosowania wynagrodzenia na czas przerwy w pracy dla pracownika tymczasowego posiadającego umowę o pracę tymczasową na czas nieokreślony w fazie C.

Artykuł 40 **Ciągłość wypłaty wynagrodzenia w fazie A**

Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia oraz umowa o oddelegowanie bez obowiązku ciągłości wypłaty wynagrodzenia

1. Agencja pracy tymczasowej jest winna pracownikowi tymczasowemu zatrudnionemu w fazie A jedynie wynagrodzenie należne za okres/y, w którym/których pracownik tymczasowy faktycznie wykonywał pracę tymczasową, chyba że w umowie o pracę tymczasową sporządzonej w formie pisemnej wyraźnie postanowiono inaczej.
2. Zwolnienie z obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w ustępie 1 niniejszego artykułu, nie ma zastosowania w przypadku niezdolności do pracy w sytuacji, w której zawarto umowę o oddelegowanie w fazie A.
3. Jeśli pracownik tymczasowy w fazie A:
 - a. został powołany do pracy tymczasowej; oraz
 - b. pojawia się w czasie i w miejscu uzgodnionym z agencją pracy tymczasowej; ale
 - c. zleceniodawca nie umożliwi mu rozpoczęcia pracy tymczasowej,pracownik tymczasowy ma prawo do odszkodowania w wysokości co najmniej trzykrotności rzeczywistego wynagrodzenia godzinowego, które otrzymałby on na podstawie pracy tymcza-

sowej. W takim przypadku nie ma zastosowania ustęp 1 niniejszego artykułu.

Umowa o oddelegowanie z obowiązkiem ciągłości wypłaty wynagrodzenia

4. W przypadku przerwy w świadczeniu pracy tymczasowej agencja pracy tymczasowej winna wypłacić pracownikowi tymczasowemu zatrudnionemu w fazie A, wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej, jeśli pracownik ten pracuje w ramach umowy o oddelegowanie, w której pisemnie ustalono obowiązek ciągłości wypłaty wynagrodzenia.
5. Jeśli jest mowa o nowym udostępnieniu na mniejszą liczbę godzin niż liczba przewidziana umową o oddelegowanie z obowiązkiem ciągłości wypłaty wynagrodzenia, pracownik tymczasowy ma w przypadku nowego udostępnienia prawo do wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej za liczbę godzin, w których nie jest wykonywana praca. Warunkiem jest tutaj fakt, że pracownik tymczasowy musi być dostępny do wykonywania odpowiedniej pracy przez wszystkie godziny ujęte w umowie o oddelegowanie. Pracownik tymczasowy ma prawo do wynagrodzenia za godziny, w których wykonywał odpowiednią pracę zgodnie z postanowieniami artykułu 45 lub 46.

Artykuł 41 **Ciągłość wypłaty wynagrodzenia w fazie B**

1. W razie przerwy w świadczeniu pracy tymczasowej w umowie o oddelegowanie w fazie B obowiązuje wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej.
2. W przypadku, w którym pracownik tymczasowy w drodze odstępowania od art. 13 ust. 1 punkty a.) i b.) pracuje w fazie B, nie wykorzystując w pełni fazy A, agencja pracy tymczasowej ma prawo w okresie 26 tygodni lub krótszym (skróconym o okres czasu, w którym pracownik pracował już w tej samej agencji pracy tymczasowej w fazie A) odstąpić od obowiązku ciągłej wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w art. 40 ustęp 1. Powyższe wykluczenie obowiązku ciągłości wypłaty wynagrodzenia nie obowiązuje w przypadku niezdolności do pracy.
3. Jeśli agencja pracy tymczasowej korzysta z możliwości, o której mowa w poprzednim ustępie niniejszego artykułu, a pracownik tymczasowy:
 - a. został powołany do pracy tymczasowej; oraz
 - b. pojawia się w czasie i w miejscu uzgodnionym z agencją pracy tymczasowej; ale
 - c. zleceniodawca nie umożliwi mu rozpoczęcia pracy tymczasowej,pracownik tymczasowy ma prawo do odszkodowania w wysokości co najmniej trzykrotności rzeczywistego wynagrodzenia godzinowego, które otrzymałby on na podstawie pracy tymczasowej. W takim przypadku nie ma zastosowania ustęp 2 niniejszego artykułu.
4. Jeśli jest mowa o nowym udostępnieniu obejmującym mniejszą liczbę godzin niż liczba przewidziana umową o oddelegowanie w fazie B, pracownik tymczasowy ma prawo do wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej za liczbę godzin, w których nie jest wykonywana praca, chyba, że ma zastosowanie ustęp 2 niniejszego artykułu. Warunkiem jest tutaj fakt, że pracownik tymczasowy musi być dostępny do wykonywania odpowiedniej pracy przez wszystkie godziny ujęte w umowie o oddelegowanie. Pracownik tymczasowy ma prawo do wynagrodzenia za godziny, w których wykonywał odpowiednią pracę zgodnie z postanowieniami artykułu 45 lub 46.

Artykuł 42 **Ciągłość wypłaty wynagrodzenia w fazie C**

1. W przypadku przerwy w świadczeniu pracy tymczasowej w umowie o oddelegowanie w fazie C,

obowiązuje wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej z uwzględnieniem postanowień artykułu 47.

2. Jeśli jest mowa o nowym udostępnieniu obejmującym mniejszą liczbę godzin niż liczba przewidziana umową o oddelegowanie, pracownik tymczasowy ma prawo do wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej za liczbę godzin, w których nie jest wykonywana praca, z uwzględnieniem postanowień artykułu 47. Warunkiem jest tutaj fakt, że pracownik tymczasowy musi być dostępny do wykonywania odpowiedniej pracy przez wszystkie godziny ujęte w umowie o oddelegowanie. Pracownik tymczasowy ma prawo do wynagrodzenia za godziny, w których wykonywał odpowiednią pracę zgodnie z postanowieniami artykułu 45 lub 46.

Artykuł 43 **Zwolnienie z obowiązku ciągłości wypłaty wynagrodzenia**

Obowiązki dotyczące ciągłości wypłacania wynagrodzenia, o czym mowa w artykułach 40, ustęp 4, 41 i 42, nie mają zastosowania w przypadku, gdy pracownik tymczasowy wyrejestrował się z agencji pracy tymczasowej lub też w inny sposób poinformował lub dał do zrozumienia, że nie jest już dyspozycyjny przez pełny uzgodniony okres trwania pracy tymczasowej. Ponadto wymogi te przestają obowiązywać w przypadku, gdy pracownik tymczasowy odmówił przyjęcia rozsądnej oferty odpowiedniej pracy zastępczej.

Paragraf 4b Odpowiednia praca i zmiana rzeczywistego wynagrodzenia

W paragrafie tym zawarto postanowienia obowiązujące w przypadku, kiedy pracownik tymczasowy będzie wykonywał odpowiednią pracę po przerwie w świadczeniu pracy tymczasowej. W paragrafie 4a zawarto postanowienia obowiązujące w przypadku całkowitego lub częściowego braku pracy tymczasowej i niewykonywaniu odpowiedniej pracy. W paragrafie 4c zawarto postanowienia obowiązujące w przypadku zastosowania wynagrodzenia na czas przerwy w pracy dla pracownika tymczasowego posiadającego umowę o pracę tymczasową na czas nieokreślony w fazie C.

Artykuł 44 **Odpowiednia praca i praca zastępcza¹⁾**

Odpowiednia praca zastępcza

1. Jeżeli w czasie obowiązywania umowy o oddelegowanie, w której wyraźnie ustalono ciągłość wypłaty wynagrodzenia, nastąpi przerwa w pracy tymczasowej z powodu zakończenia udostępnienia pracownika tymczasowego, agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana, na czas obowiązywania umowy, poszukać i zaproponować pracownikowi tymczasowemu odpowiednią zastępczą pracę tymczasową. Pracownik tymczasowy jest zobowiązany zaakceptować rozsądną ofertę proponującą odpowiednią zastępczą pracę tymczasową.
2. Aby określić, do jakiego rodzaju odpowiedniej pracy brany jest pod uwagę pracownik tymczasowy, stanowisko pracownika tymczasowego, za które otrzymywał on ostatnie wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, w przypadku przerwania świadczenia pracy tymczasowej zostaje przydzielone do schematu stanowisk ABU, jak określono w Załączniku I niniejszego CAO. W odniesieniu do pracownika tymczasowego, który ostatnio otrzymywał wynagrodzenie ABU, bierze się pod uwagę grupę stanowisk, w której pracownik był zatrudniony po raz ostatni. Za odpowiednią pracę uznaje się następnie pracę,

która mieści się w tej samej grupie stanowisk w schemacie stanowisk ABU oraz tej, do której przydzielony został pracownik tymczasowy zgodnie z powyższym zapisem. Jednocześnie za odpowiednią pracę uznaje się pracę, która w schemacie stanowisk ABU znajduje się o jedną lub dwie grupy stanowisk niżej.

Ponadto praca musi spełniać jeden z poniższych warunków:

- a. praca o średnim czasie trwania w tygodniu/miesiącu/okresie, równym ustalonymu czasowi pracy; lub
- b. praca o średnim czasie trwania w tygodniu/miesiącu/okresie krótszym niż ustalony czas pracy, pod warunkiem, że wynagrodzenie za godziny, w których nie jest wykonywana praca, wypłacane jest zgodnie z artykułami 40 ustęp 5 (jeśli obowiązuje), 41 ustęp 4 lub 42 ustęp 2 niniejszego CAO, lub
- c. praca o wyższym średnim czasie trwania w tygodniu/miesiącu/okresie niż ustalony czas pracy, maksymalnie razem cztery godziny tygodniowo. Zasady dobrych stosunków pomiędzy pracodawcą a pracownikiem mają zastosowanie w przypadku wzrostu czasu pracy. Czas pracy nie może przekraczać zwyczajnego czasu pracy w danym sektorze dziennie, ewentualnie tygodniowo lub czasu określonego przepisami lub grafikami. Agencja pracy tymczasowej oraz pracownik tymczasowy potwierdzają na piśmie podwyższenie ustalone w ramach tego ustępu. Jeśli czas pracy w ramach niniejszego ustępu został już zmieniony o cztery godziny, agencja pracy tymczasowej nie ma prawa na nowo zmieniać czasu pracy. Jeśli czas pracy w ramach niniejszego ustępu został już wcześniej podwyższony o mniej niż cztery godziny, agencja pracy tymczasowej może na nowo podwyższyć ilość godzin w późniejszym okresie wystąpienia przerwy w pracy tymczasowej, maksymalnie do czterech godzin.²

Rozmowa na temat pracy zastępczej

3. W celu szybkiego przydzielenia pracy zastępczej stosuje się następujący sposób postępowania. Jeżeli w trakcie aktualnej umowy o oddelegowanie/udostępnienie pracownika zostaje zakończona i w związku z tym następuje przerwa w pracy tymczasowej:
 - a. jak najszybciej po ogłoszeniu terminu, w którym zakończą się prace, odbywa się rozmowa na temat pracy zastępczej.
 - b. Podczas tej rozmowy przedstawiane są szanse, życzenia i możliwości obu stron, dotyczące pracy na tym samym/porównywalnym/pokrewnym stanowisku.
 - c. Następnie omawiane są życzenia i możliwości, dotyczące obszaru lokalnego/regionalnego, na którym pracownik może wykonywać pracę.
 - d. W przypadku stwierdzenia, że istnieje niewiele możliwości szybkiego znalezienia pracy zastępczej na tym samym stanowisku lub na porównywalnym/pokrewnym stanowisku, należy sprawdzić, czy jest dostępny inny, odpowiedni rodzaj pracy.
 - e. Ponadto ustala się, czy pracownik tymczasowy jest gotowy lub jest w stanie przejść dodatkowe szkolenie lub przekwalifikować się, a także czy możliwe/pożądane są inne czynności, które mogą umożliwić znalezienie pracy zastępczej.
 - f. Wnioski z tej rozmowy są ustalane na piśmie.

Odpowiednia praca zastępcza przy ponownej przerwie w pracy tymczasowej

4. Jeżeli w trakcie obowiązywania umowy o oddelegowanie, na skutek zastosowania przepisów z

ustępu 2 punkt a. niniejszego artykułu, stwierdzi się znalezienie odpowiedniej pracy, w późniejszym okresie wystąpienia przerwy w pracy tymczasowej odpowiednia praca nie będzie znajdowała się na niższym poziomie, niż ustalono za pierwszym razem zgodnie z ustępem 2 punkt a. niniejszego artykułu.

Zniesienie obowiązku zaoferowania odpowiedniej pracy w przypadku przerwy

5. Wymienione w tym artykule obowiązki odnośnie zaoferowania odpowiedniej pracy nie mają zastosowania w przypadku, gdy pracownik tymczasowy wyrejestrował się z agencji pracy tymczasowej lub też w inny sposób poinformował lub dał do zrozumienia, że nie jest już dyspozycyjny przez pełny uzgodniony okres trwania pracy tymczasowej. Ponadto wymogi te przestają obowiązywać w przypadku, gdy pracownik tymczasowy odmówił przyjęcia rozsądnej oferty odpowiedniej pracy zastępczej.

Rozwiązanie umowy o oddelegowanie za zgodą UWW

6. Agencja pracy tymczasowej może zwrócić się do UWW z wnioskiem o wydanie zgody na wypowiedzenie umowy o oddelegowanie ze względu na umotywowaną sytuację gospodarczą w zakładzie pracy, gdy przeniesienie pracownika tymczasowego w określonym terminie (ewentualnie poprzez przeszkolenie) na inne stanowisko nie jest możliwe lub zasadne.³ Do obliczenia wspomnianego w tym artykule terminu obowiązuje zapis, że fazę A uznaje się za półtora przepracowanego roku, pod warunkiem upływu w całości. Oprócz tego, przerwy w fazie B wynoszące nie więcej niż sześć miesięcy również zostają uwzględnione.

Spory

7. Spory dotyczące rozumienia niniejszego artykułu, a w szczególności dotyczące rozumienia i zastosowania pojęcia „odpowiednia praca”, a także wdrożenia i zastosowania procedury znalezienia pracy zastępczej, mogą zostać przedstawione Komisji rozjemczej zarówno przez agencję pracy tymczasowej, jak i pracownika tymczasowego, na podstawie artykułów 69 i 70 CAO.

¹ Zobacz także protokół B.

² *Objaśnienie do artykułu 44 ustępy 1 i 2:*

W odniesieniu do oferowania i przyjmowania odpowiedniej pracy, jak określono w artykule 44 ustępy 1 i 2 CAO, wymienia się kilka obiektywnych kryteriów. Przy oferowaniu i przyjmowaniu odpowiedniej pracy należy również uwzględnić indywidualne okoliczności pracownika tymczasowego oraz możliwości zaoferowania alternatywnej pracy przez agencję pracy tymczasowej. Ponieważ okoliczności osobiste oraz sytuacja w zakładzie mogą różnić się w zależności od przypadku, nie można podać ogólnej zasady, obowiązującej wszystkich.

Okoliczności, które mogą odegrać rolę to m.in.: obowiązki pracownika tymczasowego związane z opieką nad drugą osobą, wiek pracownika tymczasowego, stan zdrowia pracownika tymczasowego, dysponowanie własnym środkiem transportu, czas dojazdu, przeszłość zawodowa na aktualnym stanowisku oraz w razie konieczności zaoferowanie przepisów przejściowych (w czasie lub w pieniądzu) (UWAGA: niniejsza lista nie ogranicza się do pozycji w niej wymienionych.) Pracownik tymczasowy może odrzucić propozycję tylko wtedy, jeśli w rozsądnej ocenie przyjęcie jej nie może być od niego wymagane.

³ Określony termin oznacza równowartość ustawowego okresu wypowiedzenia zgodnie z artykułem 7:672 ustęp 2 holenderskiego kodeksu cywilnego.

Ustawowy okres wypowiedzenia wynosi, w umowach oddelegowania, które w dniu wypowiedzenia:

- trwały mniej niż pięć lat: 1 miesiąc;
- trwały 5 lat lub więcej, ale krócej niż 10 lat: 2 miesiące;
- trwały 10 lat lub więcej, ale krócej niż 15 lat: 3 miesiące;
- trwały 15 lat lub więcej: 4 miesiące.

W przypadku pracownika tymczasowego z ograniczoną zdolnością do pracy ustawowy okres wypowiedzenia wynosi 26 tygodni (niezależnie od długości stosunku pracy).

Artykuł 45 **Zmiana rzeczywistego wynagrodzenia za odpowiednią pracę w przypadku obowiązywania wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika**

1. W przypadku pracowników tymczasowych, którzy:
 - posiadają obowiązującą umowę o oddelegowanie w fazie A, B lub C oraz
 - zgodnie z artykułem 44 CAO będą wykonywali odpowiednią pracę, za którą otrzymują odpowiednio wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika,obowiązuje zapis, że odpowiednia praca zostaje przydzielona do obowiązującej u zleceniodawcy grupy stanowisk. Rzeczywiste wynagrodzenie ustala się tutaj według tego przydzielenia zgodnie z artykułem 20 ustęp 2 CAO.
2. Jeśli stanowiska, jakie ma zajmować pracownik tymczasowy nie da się przydzielić do stanowiska w obrębie jednego z poziomów u zleceniodawcy zgodnie z artykułem 20 niniejszego CAO, stosuje się wynagrodzenie ABU. W oparciu o odpowiednią pracę, którą ma wykonać pracownik tymczasowy zostaje on przydzielony do struktury płac ABU, jak określono w artykule 28 ustęp 2 CAO. Rzeczywiste wynagrodzenie ustala się tutaj zgodnie z tym przydzieleniem stanowiska.
3. Jeżeli jest mowa o nowym udostępnieniu pracownika, jednak w mniejszym wymiarze godzin, niż ustalono w umowie o oddelegowanie, pracownik tymczasowy ma prawo do rzeczywistego wynagrodzenia za przepracowane godziny zgodnie z niniejszym artykułem. W odniesieniu do liczby godzin, kiedy nie jest wykonywana praca, obowiązują postanowienia artykułu 40 ustęp 1 i 5 (jeśli obowiązuje) lub artykułu 41 ustęp 4, lub artykułu 42 ustęp 2 niniejszego CAO.
4. W odniesieniu do pracowników tymczasowych zatrudnionych w oparciu o umowę o oddelegowanie na czas nieokreślony w fazie C obowiązują dodatkowo, oprócz postanowień w ustępach od 1 do 3 tego artykułu następujące przepisy:
 - a. Rzeczywiste wynagrodzenie w fazie C winno być równe co najmniej wynagrodzeniu na czas przerwy w pracy. Obowiązują przy tym również postanowienia artykułu 47.
 - b. Jeżeli i tak długo jak rzeczywiste wynagrodzenie podczas nowego udostępnienia jest niższe niż ostatnio obowiązujące rzeczywiste wynagrodzenie podczas poprzedniego udostępnienia, przez okres maksymalnie trzynastu tygodni od chwili nowego udostępnienia, pracownik tymczasowy ma prawo ubiegać się o uzupełnienie rzeczywistego wynagrodzenia w postaci dodatku indywidualnego do kwoty wynoszącej 100% ostatniego obowiązującego rzeczywistego wynagrodzenia podczas poprzedniego udostępnienia. Postanowienia

poprzedniego zdania mają zastosowanie w stosunku do kilku udostępnień uznawanych za jedno nowe udostępnienie, o ile nie trwały one jeszcze w sumie przez okres trzynastu tygodni, licząc od pierwszego z kolejnych udostępnień.

Artykuł 46 **Zmiana rzeczywistego wynagrodzenia za odpowiednią pracę w przypadku obowiązywania wynagrodzenia ABU**

1. Umowa o oddelegowanie w fazie A

W przypadku pracowników tymczasowych, którzy:

- posiadają obowiązującą umowę o oddelegowanie w fazie A oraz
- zgodnie z artykułem 44 CAO będą wykonywali odpowiednią pracę, za którą otrzymują odpowiednio wynagrodzenie ABU,

obowiązuje zapis, że odpowiednia praca, która ma być wykonywana zostanie (na nowo) zaszeregowana w strukturze płac ABU, jak określono w artykule 28 ustęp 2 CAO. Rzeczywiste wynagrodzenie ustala się tutaj zgodnie z tym nowym przydzieleniem stanowiska.

2. Umowa o oddelegowanie w fazie B

W przypadku pracowników tymczasowych, którzy:

- posiadają obowiązującą umowę o oddelegowanie w fazie B oraz
- zgodnie z artykułem 44 CAO będą wykonywali odpowiednią pracę, za którą otrzymują odpowiednio wynagrodzenie ABU,

na podstawie odpowiedniej pracy, która ma być wykonywana, zostaną (na nowo) zaszeregowani w strukturze płac ABU, jak określono w artykule 28 ustęp 2 CAO. Rzeczywiste wynagrodzenie ustala się tutaj zgodnie z tym nowym przydzieleniem stanowiska. Nowe rzeczywiste wynagrodzenie winno być co najmniej równe rzeczywistemu wynagrodzeniu, które pracownik tymczasowy uzyskiwał przed przerwą w świadczeniu pracy tymczasowej.

3. Umowa o oddelegowanie w fazie C

a. W przypadku pracowników tymczasowych, którzy:

- posiadają obowiązującą umowę o oddelegowanie w fazie C oraz
- zgodnie z artykułem 44 CAO będą wykonywali odpowiednią pracę, za którą otrzymują odpowiednio wynagrodzenie ABU,

obowiązuje zapis, że odpowiednia praca, która ma być wykonywana zostanie (na nowo) zaszeregowana w strukturze płac ABU, jak określono w artykule 28 ustęp 2 CAO. Rzeczywiste wynagrodzenie ustala się tutaj zgodnie z tym nowym przydzieleniem stanowiska. Nowe rzeczywiste wynagrodzenie winno wynosić co najmniej tyle samo ile wynosi wynagrodzenie na czas przerwy w pracy. Jednocześnie obowiązują postanowienia artykułu 47 CAO.

b. Jeśli pracownik tymczasowy będzie wykonywał odpowiednią pracę na poziomie grupy stanowisk, do której został przydzielony na początku obowiązywania umowy o oddelegowanie na czas nieokreślony w fazie C, ponownie ma on prawo do rzeczywistego wynagrodzenia dla tej grupy stanowisk. Dotyczy to rzeczywistego wynagrodzenia, które zostało ustalone na początku obowiązywania umowy o oddelegowanie na czas nieokreślony w fazie C, powiększonego o ewentualne okresowe lub początkowe podwyżki wynagrodzenia.

c. Jeżeli i tak długo jak rzeczywiste wynagrodzenie podczas nowego udostępnienia jest niższe niż ostatnio obowiązujące rzeczywiste wynagrodzenie podczas poprzedniego udo-

stępnienia, przez okres maksymalnie trzynastu tygodni od chwili nowego udostępnienia, pracownik tymczasowy ma prawo ubiegać się o uzupełnienie rzeczywistego wynagrodzenia w postaci dodatku indywidualnego do kwoty wynoszącej 100% ostatniego obowiązującego rzeczywistego wynagrodzenia podczas poprzedniego udostępnienia. Postanowienia poprzedniego zdania mają zastosowanie w stosunku do kilku udostępnień uznawanych za jedno nowe udostępnienie, o ile nie trwały one jeszcze w sumie przez okres trzynastu tygodni, licząc od pierwszego z kolejnych udostępnień.

4. Jeżeli jest mowa o nowym udostępnieniu pracownika, jednak w mniejszym wymiarze godzin, niż ustalono w umowie o oddelegowanie, pracownik tymczasowy ma prawo do wynagrodzenia ABU za przepracowane godziny zgodnie z niniejszym artykułem. W odniesieniu do liczby godzin, kiedy nie jest wykonywana praca, obowiązują postanowienia artykułu 40 ustęp 1 i 5 (jeśli obowiązuje) lub artykułu 41 ustęp 4, lub artykułu 42 ustęp 2 niniejszego CAO.

Paragraf 4c Ograniczone zastosowanie wynagrodzenia na czas przerwy w pracy w fazie C

W paragrafie tym zawarto postanowienia, obowiązujące pracownika tymczasowego posiadającego umowę o oddelegowanie na czas nieokreślony w fazie C. W odniesieniu do tego pracownika tymczasowego wynagrodzenie na czas przerwy w pracy można zastosować jedynie w ograniczonym stopniu, to zaś zgodnie z postanowieniami niniejszego paragrafu.

Artykuł 47 Ograniczone zastosowanie wynagrodzenia na czas przerwy w świadczeniu pracy dla pracowników tymczasowych posiadających umowę o oddelegowanie na czas nieokreślony w fazie C

1. Agencja pracy tymczasowej może w odniesieniu do pracownika tymczasowego posiadającego umowę o oddelegowania na czas nieokreślony w fazie C zastosować wynagrodzenie na czas przerwy w pracy jedynie w ograniczonym stopniu. To zaś zgodnie z postanowieniami niniejszego artykułu.

Przerwa w świadczeniu pracy tymczasowej

2. W przypadku przerwy w świadczeniu pracy tymczasowej agencja pracy tymczasowej może maksymalnie dwukrotnie obniżyć rzeczywiste wynagrodzenie do wysokości wynagrodzenia na czas przerwy w pracy.

Wykonywanie odpowiedniej pracy

3. Jeśli pracownik tymczasowy po zakończeniu przerwy w wykonywaniu pracy tymczasowej będzie wykonywał odpowiednią pracę w ramach nowego udostępnienia, agencja pracy tymczasowej może maksymalnie jeden raz obniżyć rzeczywiste wynagrodzenie do wysokości wynagrodzenia na czas przerwy w pracy.
4. Łącznie agencja pracy tymczasowej może tylko dwukrotnie obniżyć rzeczywiste wynagrodzenie do wysokości wynagrodzenia na czas przerwy w pracy. Jeśli wynagrodzenie na czas przerwy w pracy zostało już raz zastosowane, agencja pracy tymczasowej może zastosować wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tylko w przypadku przerwy w świadczeniu pracy.
5. Jeśli agencja pracy tymczasowej już dwukrotnie zastosowała wynagrodzenie na czas przerwy w pracy (przy czym ostatnio z powodu przerwy w wykonywaniu pracy tymczasowej), pracownik tymczasowy ma prawo w przypadku wykonywania odpowiedniej pracy w ramach nowego udostępnienia, przynajmniej do obowiązującego w jego przypadku rzeczywistego wynagrodze-

nia, które uzyskiwał przed wystąpieniem przerwy w ostatnim świadczeniu pracy tymczasowej. Wynika to z faktu, że agencja pracy tymczasowej może tylko raz zastosować wynagrodzenie na czas przerwy w pracy w przypadku wykonywania odpowiedniej pracy.

6. Między każdym obniżeniem rzeczywistego wynagrodzenia do poziomu wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej musi znajdować się okres przynajmniej 26 tygodni. Jeśli 26 tygodni jeszcze nie upłynęło, agencja pracy tymczasowej nie ma prawa do ponownej zmiany rzeczywistego wynagrodzenia do poziomu wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej.
7. W drodze odstępstwa od powyższego agencja pracy tymczasowej jest ponownie uprawniona do zastosowania wynagrodzenia na czas przerwy w pracy, jeśli:
 - a. pracownik tymczasowy po przerwie w świadczeniu pracy tymczasowej będzie wykonywał odpowiednią pracę, przez co rzeczywiste wynagrodzenie wzrosło zgodnie z ustępem 5 niniejszego artykułu oraz
 - b. praca tymczasowa ponownie zostanie przerwana – ewentualnie w ciągu 26 tygodni.
8. Ponadto w drodze odstępstwa od tego, co postanowiono powyżej, agencja pracy tymczasowej jest ponownie uprawniona do obniżenia rzeczywistego wynagrodzenia w przypadku przerwy w świadczeniu pracy tymczasowej lub nowego udostępnienia do wysokości wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej, zgodnie z postanowieniami ustępów od 2 do 7 niniejszego artykułu, jeśli rzeczywiste wynagrodzenie pracownika tymczasowego po wcześniejszym zastosowaniu wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej wzrosło, a rzeczywiste wynagrodzenie stało się w związku z tym większe niż rzeczywiste wynagrodzenie, które pracownik otrzymywał na początku obowiązywania umowy o oddelegowanie na czas nieokreślony w fazie C, powiększone o sumę przyznaną okresowej i początkowej podwyżki (okresowych i początkowych podwyżek) wynagrodzenia, która miała (które miały) miejsce w międzyczasie.
9. Rzeczywiste wynagrodzenie w przypadku wykonywania odpowiedniej pracy winno – w przypadku stosowania wynagrodzenia ABU – zawsze wynosić co najmniej tyle samo, ile wynosi rzeczywiste wynagrodzenie, wymienione w kolumnie II tabeli wynagrodzeń z artykułu 28 ustęp 2, właściwe dla grupy stanowisk, do której przydzielony został pracownik tymczasowy.
10. Rzeczywiste wynagrodzenie w przypadku wykonywania odpowiedniej pracy winno przy zastosowaniu wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika zawsze wynosić przynajmniej 90% ustanowionego na początku w fazie C rzeczywistego wynagrodzenia, powiększonego o przyznaną (przyznane) w fazie C okresową oraz początkową podwyżkę (okresowe oraz początkowe podwyżki) wynagrodzenia.
11. W odniesieniu do zastosowania tego artykułu zaliczane są również wcześniejsze zastosowania wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej po 31 grudnia 2012 r.

Objaśnienie:

Podsumowując krok po kroku, przepisy zawarte w artykule 47 stanowią dla pracownika tymczasowego posiadającego umowę o oddelegowanie na czas nieokreślony w fazie C, co następuje:

- *W przypadku przerwy w pracy tymczasowej obowiązuje wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej. Rzeczywiste wynagrodzenie w przypadku wykonywania odpowiedniej pracy w ramach nowego udostępnienia winno być oprócz tego co najmniej równe wynagrodzeniu na czas przerwy w pracy tymczasowej.*

- Zastosowanie wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej oznacza obniżenie rzeczywistego wynagrodzenia (które określono dla ostatniego oddelegowania) o maksymalnie 10%.
- Wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej nie można stosować w sposób nieograniczony.
- Agencja pracy tymczasowej może w przypadku przerwy w pracy tymczasowej tylko dwa razy obniżyć rzeczywiste wynagrodzenie do wysokości wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej.
- Jeśli pracownik tymczasowy będzie wykonywał odpowiednią pracę, agencja pracy tymczasowej może tylko jeden raz obniżyć rzeczywiste wynagrodzenie do wysokości wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej.
- Łącznie agencja pracy tymczasowej może tylko dwukrotnie obniżyć rzeczywiste wynagrodzenie do wysokości wynagrodzenia na czas przerwy w pracy.
- Jeśli wynagrodzenie na czas przerwy w pracy zostało już jeden raz zastosowane (z uwagi na przerwę w wykonywaniu pracy tymczasowej lub z uwagi na wykonywanie odpowiedniej pracy w ramach nowego udostępnienia), agencja pracy tymczasowej może zastosować wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tylko w przypadku przerwy w świadczeniu pracy tymczasowej.
- Jeśli agencja pracy tymczasowej już dwukrotnie zastosowała wynagrodzenie na czas przerwy w pracy, pracownik tymczasowy ma prawo przy kolejnym udostępnieniu przynajmniej do rzeczywistego wynagrodzenia równego wynagrodzeniu, które otrzymywał przed przerwą w świadczeniu pracy tymczasowej. Ma to związek z faktem, że agencja pracy tymczasowej może tylko jeden zastosować wynagrodzenie na czas przerwy w pracy z uwagi na wykonywanie odpowiedniej pracy.
- Między każdym dostosowaniem rzeczywistego wynagrodzenia do poziomu wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej musi znajdować się okres przynajmniej 26 tygodni.
- Jeśli pracownik tymczasowy ma przerwę w świadczeniu pracy po:
 - dwukrotnym zastosowaniu przez agencję pracy tymczasowej wynagrodzenia na czas przerwy w pracy oraz
 - wzroście jego wynagrodzenia w związku z wykonywaniem odpowiedniej pracy w ramach nowego udostępnienia, ponieważ przy wykonywaniu odpowiedniej pracy tylko raz wolno zastosować wynagrodzenie na czas przerwy w pracy,
 w takim przypadku agencja pracy tymczasowej jest ponownie uprawniona do zastosowania wynagrodzenia na czas przerwy w pracy. Niezależnie od tego, czy minęło już 26 tygodni.
- Kiedy:
 - rzeczywiste wynagrodzenie pracownika tymczasowego wzrosło po uprzednim zastosowaniu wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej,
 - przy czym rzeczywiste wynagrodzenie zwiększyło się w stosunku do rzeczywistego wynagrodzenia, które obowiązywało na początku obowiązywania umowy o oddelegowanie na czas nieokreślony w fazie C,
 - podwyższone o sumę przyznanej (przyzanych) okresowej i początkowej podwyżki (okresowych i początkowych podwyżek) wynagrodzenia, które miały miejsce w międzyczasie,
 agencja pracy tymczasowej jest ponownie uprawniona do zastosowania wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej zgodnie z artykułem 47 (a więc maksymalnie dwa razy w przypadku przerwy i maksymalnie jeden raz w przypadku wykonywania odpowiedniej pracy oraz w sumie maksymalnie dwa razy).
- Rzeczywiste wynagrodzenie w przypadku wykonywania odpowiedniej pracy winno – w przypadku

stosowania wynagrodzenia ABU – zawsze wynosić co najmniej tyle samo, ile wynosi rzeczywiste wynagrodzenie, wymienione w kolumnie II tabeli wynagrodzeń z artykułu 28 ustęp 2 właściwe dla grupy stanowisk, do której przydzielony został pracownik tymczasowy.

- *Rzeczywiste wynagrodzenie w przypadku wykonywania odpowiedniej pracy winno przy zastosowaniu wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika zawsze wynosić przynajmniej 90% ustanowionego na początku w fazie C rzeczywistego wynagrodzenia, powiększonego o przyznaną (przyznane) w fazie C okresową oraz początkową podwyżkę (okresowe oraz początkowe podwyżki) wynagrodzenia.*

Przykład 1:

Sytuacja 1

Pracownik tymczasowy ma przerwę w świadczeniu pracy, a w przypadku ostatniego oddelegowania jego rzeczywiste wynagrodzenie wynosiło 15,00 EUR za godzinę. Wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej wynosi 13,50 EUR (90% z 15,00 EUR).

Po czterech tygodniach pracownik tymczasowy zostaje udostępniony do pracy w niższej grupie stanowisk niż grupa, do której został przydzielony na początku obowiązywania jego umowy o oddelegowanie. Wynagrodzenie wynosi co najmniej 13,50 EUR. Na podstawie artykułu 45 ustęp 4 punkt b.) lub artykułu 46 ustęp 3 punkt c.) CAO w okresie pierwszych trzynastu tygodni wynagrodzenie to będzie uzupełniane do kwoty 100% rzeczywistego wynagrodzenia podczas ostatniego udostępnienia.

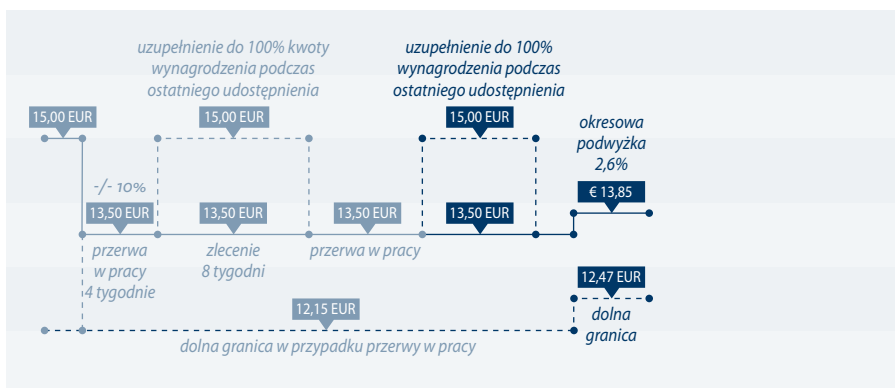
Po ośmiu tygodniach pracownik tymczasowy znów ma przerwę w świadczeniu pracy, a rzeczywiste wynagrodzenie nie może zostać obniżone o 10%, ponieważ nie upłynęło 26 tygodni. W związku z tym wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej wynosi 13,50 EUR.



Sytuacja 2

Po 10 tygodniach pracownik tymczasowy wznowia pracę. Ponownie w niższej grupie stanowisk niż grupa, do której został przydzielony na początku obowiązywania jego umowy o oddelegowanie. Wynagrodzenie wynosi również teraz co najmniej 13,50 EUR. Na podstawie artykułu 45 ustęp 4 punkt b.) lub artykułu 46 ustęp 3 punkt c.) CAO w okresie pierwszych trzynastu tygodni wynagrodzenie to będzie uzupełniane do kwoty 100% rzeczywistego wynagrodzenia podczas ostatniego udostępnienia. Ponieważ pierwsze oddelegowanie było już uzupełniane przez okres ośmiu tygodni, z trzynastu tygodni pozostało jeszcze pięć.

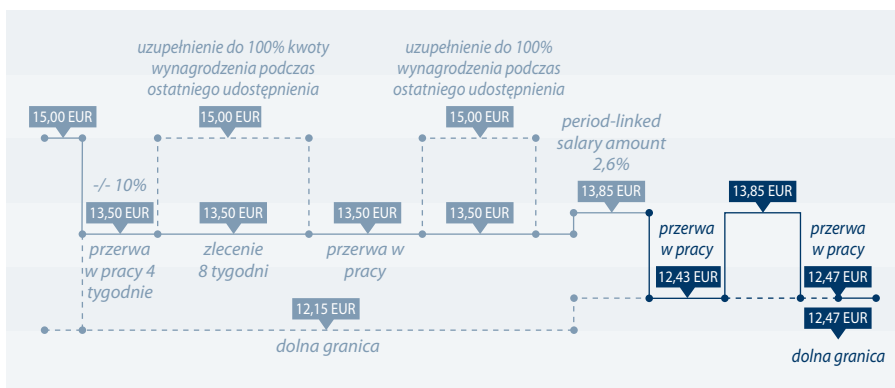
Po 24 tygodniach pracownik tymczasowy otrzymuje okresową podwyżkę w wysokości 2,6% wynagrodzenia na podstawie postanowień CAO. Jeśli wynagrodzenie wynosi wówczas 13,50 EUR, jego wysokość wynosi po podwyżce 13,85 EUR (13,50 EUR plus 2,6%).



Sytuacja 3

Po 30 tygodniach pracownik tymczasowy znów ma przerwę w świadczeniu pracy. Pracodawca ma znów możliwość obniżenia rzeczywistego wynagrodzenia do wysokości wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej. Wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej wynosi teraz 12,47 EUR (90% z 13,85 EUR).

Pracownik tymczasowy zostaje na nowo udostępniony do pracy. Ponownie w niższej grupie stanowisk niż grupa, do której został przydzielony na początku obowiązywania jego umowy o oddelegowanie. Rzeczywiste wynagrodzenie winno wynosić teraz co najmniej 13,85 EUR. Jeśli pracownik tymczasowy znów będzie miał przerwę w świadczeniu pracy, pracodawca ponownie będzie miał możliwość obniżenia wynagrodzenia do wysokości wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej, niezależnie od tego, czy minęło 26 tygodni. Wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej wynosi teraz 12,47 EUR.



Przykład 2:

Pracownik tymczasowy ma przerwę w świadczeniu pracy, a w przypadku ostatniego oddelegowania jego wynagrodzenie wynosiło 15,00 EUR za godzinę. Wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej wynosi 13,50 EUR.

Pracownik ma przerwę w świadczeniu pracy wynoszącą 29 tygodni. Wynagrodzenie na czas przerwy w pracy w trakcie całego okresu wynosi 13,50 EUR. Kwoty tej nie wolno dalej obniżać, ponieważ nie nastąpiła zmiana sytuacji. Jeśli pracownik tymczasowy ponownie zostanie oddelegowany, wynagrodzenie w oparciu o artykuł 46 ustęp 4 punkt a.) lub artykuł 46 ustęp 3 punkt a.) wynosi co najmniej tyle ile wynagrodzenie na czas przerwy w pracy, tj. 13,50 EUR. Również tutaj ma zastosowanie obowiązek uzupełnienia do 100% w oparciu o artykuł 45 ustęp 4 punkt c.) lub artykuł 46 ustęp 3 punkt c.) CAO.

Po upływie okresu, w którym pracownik tymczasowy jest oddelegowany przez 30 tygodni, ponownie ma on przerwę w świadczeniu pracy, a faktyczne wynagrodzenie może zostać znów obniżone o 10%. Jest to teraz możliwe, ponieważ między pierwszą a drugą obniżką upłynęło ponad 26 tygodni. Wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej wynosi co najmniej 12,15 EUR.

Paragraf 5 Pozostałe postanowienia dotyczące wynagrodzenia

Postanowienia w tym paragrafie obowiązują w odniesieniu do pracowników tymczasowych, którzy otrzymują wynagrodzenia równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika lub wynagrodzenie ABU.

Godziny rekompensowane

1. Agencja pracy tymczasowej może ustalić na piśmie z pracownikiem tymczasowym, że należny mu dodatek za nienormowane godziny pracy nie zostanie wypłacony, ale zostanie przyznany jako godziny rekompensowane. Oprócz tego agencja pracy tymczasowej może ustalić na piśmie z pracownikiem tymczasowym, że należne mu wynagrodzenie za nadgodziny i należny mu dodatek za nadgodziny pracy nie zostanie wypłacony, ale zostanie przyznany jako godziny rekompensowane.
2. Te godziny rekompensowane mogą być naliczane w czasie lub w pieniądzu, według uznania agencji pracy tymczasowej. Przy naliczaniu w czasie przepracowane godziny mnoży się przez obowiązujący współczynnik dodatków i w ten sposób oblicza się nagromadzone godziny wolne. Przy naliczaniu w pieniądzu pracownikowi tymczasowemu nalicza się wyrównanie, składające się z wartości godzin w pieniądzu naliczonych godzin pomnożone o obowiązujący współczynnik dodatków. Pracownik może wykorzystać to wyrównanie w późniejszym terminie i wykorzystać wolny czas, o ile wartość ta jest w danym momencie wystarczająca.
3. Godziny rekompensowane naliczone w czasie lub w pieniądzu są zasadniczo zawsze wypłacane w czasie, jeśli pracownik tymczasowy wykorzysta naliczony wolny czas lub naliczone wyrównanie, aby wykorzystać wolny czas. Jeśli pracownik tymczasowy przez sześć tygodni nie nabył prawa do rzeczywistego wynagrodzenia, naliczone godziny rekompensowane zostaną mu wypłacone.
4. Agencja pracy tymczasowej udostępnia pracownikowi tymczasowemu minimalnie raz w miesiącu pisemne zestawienie jego godzin rekompensowanych.

Zamiana warunków pracy

1. Agencja pracy tymczasowej i pracownik tymczasowy mogą uzgodnić na piśmie, że część wynagrodzenia obliczanego na podstawie okresu wykonywania pracy, jak również ponadstawowe dni urlopu, dodatki, o których mowa w artykule 20 ustęp 2 punkt c.) lub artykułach 36 i 37, oraz godziny rekompensowane, o których mowa w artykule 49, zostaną zamienione na nieopodatkowane zwroty lub przydziały w związku z kosztami eksterytorialnymi.
2. Zamiana wynagrodzenia na nieopodatkowane zwroty lub przydziały jest dozwolona, jeśli zastosowane zostaną następujące ograniczenia i warunki:
 - a. Wymiana wynagrodzenia na nieopodatkowane zwroty lub przydziały w związku z kosztami eksterytorialnymi jest dozwolona wyłącznie z tytułu podwójnych kosztów zakwaterowania, kosztów przejazdów z i do miejsca zamieszkania w kraju ojczystym pracownika tymczasowego oraz dodatkowych wydatków na życie.
 - b. W przypadku zamiany wynagrodzenia należy uwzględnić obowiązujące przepisy prawne.

- c. Zamiana wynagrodzenia jest dozwolona wyłącznie, jeśli i o ile jest ona dopuszczalna z podatkowego punktu widzenia.
- d. Wysokość nieopodatkowanych zwrotów lub wartość nieopodatkowanych przydziałów, które agencja pracy tymczasowej chce zwrócić lub przydzielić w formie zwolnionej od podatku, należy podać na odcinku wynagrodzenia.
- e. Zamiana wynagrodzenia na nieopodatkowane zwroty lub przydziały powinna zostać uprzednio uzgodniona z pracownikiem tymczasowym i określona w umowie o pracę tymczasową (lub w jej uzupełnieniu). W umowie o pracę tymczasową (lub w jej uzupełnieniu) należy podać nieopodatkowane zwroty lub przydziały, za które pracownik zamienia wynagrodzenie, a także ustalony okres.
- f. Wysokość wynagrodzenia po dokonaniu zamiany nie może być niższa od ustawowego wynagrodzenia minimalnego dotyczącego danego pracownika tymczasowego.
- g. Zamiana wynagrodzenia, ponadustawowych dni urlopu, dodatków, o których mowa w artykułach 20 ustęp 2 punkt c.) (o ile dotyczy to dodatków za nienormowany czas pracy i nadgodziny), lub artykułach 36 i 37 oraz godzin rekompensowanych, jak określono w artykułach 49 ogranicza się do maksimum 30% rzeczywistego wynagrodzenia.
- h. Nieopodatkowany zwrot, przyznawany w ramach tych przepisów, ogranicza się do faktycznie poczynionych kosztów. Nieopodatkowany przydział, przyznawany w ramach tych przepisów, zostanie wyceniony zgodnie z wartością obowiązującą w ruchu gospodarczym.
- i. Zamieniona część wynagrodzenia nie stanowi podstawy do naliczania rezerw, o których mowa w artykułach 53 ustęp 4, 55, 56, 57 i 58 niniejszego CAO. Dotyczy to rezerw na potrzeby dodatku urlopowego oraz prawa do urlopu wypoczynkowego, dni oczekiwania, urlopu okolicznościowego, krótkiego urlopu oraz dni świątecznych, które są powiązane z wynagrodzeniem. Wszystko powyższe oznacza, że rezerwy naliczane są wyłącznie na podstawie obniżonej kwoty wynagrodzenia.
- j. Zamieniona część wynagrodzenia nie stanowi podstawy do naliczania prawa do emerytury, o ile ma ono zastosowanie.
- k. Zamiana części wynagrodzenia nie ma wpływu na podstawę wynagrodzenia z tytułu nadgodzin oraz dodatków z tytułu nienormowanego czasu pracy.
- l. Wysokość wynagrodzenia oraz wartość ponadustawowych dni urlopu, które pracownik tymczasowy zamienia na nieopodatkowany zwrot lub przydział, może wynosić maksymalnie 81% wysokości kosztów eksterytorialnych, które agencja pracy tymczasowej chce zwrócić lub przydzielić w formie zwolnionej od podatku. Wysokość 81% nie ma zastosowania do zamiany dodatków w myśl artykułu 20 ustęp 2 punkt c.) (o ile dotyczy to dodatków za nienormowany czas pracy i nadgodziny), lub artykułów 36 i 37 oraz godzin rekompensowanych w myśl artykułu 49.

Artykuł 51 **Pracownicy tymczasowi zatrudnieni w budownictwie**

1. CAO dla Pracowników Tymczasowych nie ma zastosowania w stosunku do agencji pracy tymczasowej, które udostępniają pracowników pracodawcom w skali 50% całkowitej rocznej kwoty wynagrodzenia, w rozumieniu CAO dla Pracowników Budownictwa i Infrastruktury.
2. Pierwszy ustęp nie ma zastosowania, jeśli agencja pracy tymczasowej jest członkiem ABU lub

NBBU, lub jeśli agencja została zwolniona z ogólnie wiążącego układu zbiorowego pracy *CAO dla Pracowników Budownictwa i Infrastruktury*. W takim przypadku zastosowanie ma ustęp 3 bez wyjątku.

3. Dla pracowników tymczasowych, którzy udostępniani są pracodawcy-użytkownikowi, wobec którego zastosowanie ma *CAO dla Pracowników Budownictwa i Infrastruktury*, obowiązuje odrębny pakiet warunków zatrudnienia, co opisano szczegółowo w artykułach od 7 do 16 Załącznika II do niniejszego *CAO dla Pracowników Tymczasowych*. Pracowników tymczasowych zatrudnionych w budownictwie obowiązują również osobne przepisy emerytalne.

Rozdział 5 BHP

Artykuł 52 **Obowiązki agencji pracy tymczasowej w zakresie BHP**

Przed podjęciem pracy przez pracownika tymczasowego u zleceniodawcy, agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana poinformować go o wymaganych kwalifikacjach (zawodowych) potrzebnych do wykonywania określonej pracy, o ewentualnych zagrożeniach dla bezpieczeństwa i zdrowia oraz o związanych z nimi sposobami postępowania.

Artykuł 53 **Niezdolność do pracy**

Informacje ogólne

1. W pierwszym dniu niezdolności do pracy pracownik tymczasowy jest zobowiązany zgłosić ten fakt agencji pracy tymczasowej i zleceniodawcy. Należy to uczynić jak najwcześniej, w każdym razie przed godziną 10.00 rano. W momencie dokonania zgłoszenia należy także podać poprawny adres miejsca pobytu w czasie choroby oraz poprawne dane kontaktowe.

Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia

2. Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia wygasa w momencie wystąpienia niezdolności do pracy, na podstawie art. 14 ust. 4 niniejszego CAO. Jeżeli jest mowa o powyższym, a pracownik tymczasowy ma prawo do zasiłku na podstawie holenderskiej Ustawy o systemie opieki zdrowotnej (Ziektewet), agencja pracy tymczasowej wypłaca ten zasiłek w następujący sposób:
 - w ciągu pierwszych 52 tygodni niezdolności do pracy do 91% zasiłku z tytułu dziennego wynagrodzenia. Zasiłek i uzupełnienie są łącznie co najmniej równie minimalnej stawce wynagrodzenia pracownika tymczasowego i ich wysokość nie przekracza maksymalnego wynagrodzenia dziennego, zgodnego z holenderską Ustawą o finansowaniu ubezpieczenia społecznego (Wet financiering sociale verzekeringen).
 - od tygodnia 53 do tygodnia 104 do 80% zasiłku z tytułu dziennego wynagrodzenia.
3. Pierwsze dwa dni niezdolności do pracy są w myśl Ustawy o systemie opieki zdrowotnej uznawane za dni oczekiwania, za które pracownikowi tymczasowemu nie przysługuje prawo do zasiłku.
4. Z powyższych dwóch dni oczekiwania jeden dzień podlega rekompensacie. Rekompensata odbywa się w formie dodatku do rzeczywistego wynagrodzenia. Wysokość powyższego dodatku podano w art. 61 ust. 6 niniejszego CAO.
5. Zgodnie z Ustawą o systemie opieki zdrowotnej agencja pracy tymczasowej może zawrzeć ubez-

pieczenie w zakresie uzupełnień do zasiłku, o których mowa w ust. 2, lub może ona zastosować inne rozwiązania. W celu pokrycia powyższego ubezpieczenia lub innych rozwiązań od wynagrodzenia pracownika tymczasowego mogą zostać potrącone odpowiednie odsetki. Wysokość procentową określono w art. 61 ust. 5 niniejszego CAO.

Umowa o oddelegowanie

6. W przypadku pracowników tymczasowych posiadających umowę o oddelegowanie zastosowane mają postanowienia zawarte w art. 7:629 holenderskiego kodeksu cywilnego, o ile pracownik nie wykonywał zleconej pracy, ponieważ było to utrudnione z powodu niezdolności do pracy, wynikającej z choroby, ciąży lub porodu. Przez cały okres obowiązywania umowy o oddelegowanie pracownik tymczasowy ma prawo do wynagrodzenia w ciągu niezdolności do pracy:
 - w okresie pierwszych 52 tygodni niezdolności do pracy pracownik tymczasowy ma prawo do 91% obowiązującego wynagrodzenia, przy czym minimalna przysługująca stawka to ustawowe wynagrodzenie minimalne, a maksymalna stawka to maksymalne dzienne wynagrodzenie.
 - od 53 do 104 tygodnia włącznie pracownik tymczasowy ma prawo do 80% obowiązującego wynagrodzenia, przy czym minimalna przysługująca stawka to ustawowe wynagrodzenie minimalne, a maksymalna stawka to maksymalne dzienne wynagrodzenie.
7. Pierwszy dzień niezdolności do pracy jest w myśl Ustawy o systemie opieki zdrowotnej uznawany za dzień oczekiwania, za który pracownikowi tymczasowemu nie przysługuje prawo do wypłaty wynagrodzenia.

Rozdział 6 Praca i czas wolny

Artykuł 54 Czas pracy i odpoczynku

1. Czasy pracy i odpoczynku pracownika tymczasowego jest równy czasowi pracy i odpoczynku obowiązującemu u zleceniodawcy. W przypadku pracowników tymczasowych może zostać ustalony odmienny tryb pracy.
2. Czas pracy pracownika tymczasowego na dzień/tydzień/okres u zleceniodawcy nie przekroczy granic wyznaczonych prawem lub obowiązujących na mocy niniejszego CAO. Podobnie przerwy w pracy pracownika tymczasowego nie będą krótsze, niż przerwy obowiązujące u danego zleceniodawcy i określone na podstawie obowiązującego prawa lub niniejszego CAO.
3. W chwili rozpoczęcia pracy u zleceniodawcy z pracownikiem tymczasowym ustala się pisemnie czas pracy obowiązujący w trakcie wykonywania tych czynności, po czym ustalone godziny pracy stanowią integralną część umowy o pracę tymczasową.

Do 1 stycznia 2018 r. tekst artykułu 55 brzmi:

Artykuł 55 Urlop

Informacje ogólne

1. Za każdy pełny przepracowany miesiąc pracy pracownik tymczasowy uzyskuje prawo do szesnastu godzin urlopu lub proporcjonalnej jego części, jeżeli nie przepracował pełnego miesiąca.

2. Agencja pracy tymczasowej może wprowadzić regulamin urlopowy.
3. Agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana co roku udzielić urlopu pracownikowi tymczasowemu, któremu ten urlop przysługuje, w wymiarze trzech tygodni z rzędu lub trzech osobnych urlopów na okres tygodnia.
4. Agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana umożliwić pracownikowi tymczasowemu wykorzystanie pozostałych dni urlopu, o ile regulamin urlopowy nie stanowi inaczej.
5. W przypadku, gdy pracownik tymczasowy zwróci się z odpowiednim wnioskiem w tym zakresie, agencja pracy tymczasowej wypłaci pieniężną rekompensatę z tytułu pozaustawowych dni urlopu.

Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia

6. W celu nabycia prawa do szesnastu godzin urlopu miesięcznie pracownik tymczasowy zatrudniony na podstawie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia, otrzymuje uzupełnienie w zakresie dni urlopu, wyrażone w postaci wartości procentowej od rzeczywistej kwoty wynagrodzenia. Powyższa wartość procentowa została określona w art. 61 ust. 1 niniejszego CAO. Wszystko powyższe zostaje zwiększone o rekompensatę za dzień oczekiwania, zgodnie z art. 53 ust. 4 niniejszego CAO.
7. Uzupełnienie, o którym mowa w ustępie 6, nie jest wypłacane co tydzień w przypadku wypłaty cotygodniowej, lecz jest ono rezerwowane.
8. Jeżeli pracownik tymczasowy korzysta z urlopu, a umowa o pracę tymczasową nadal obowiązuje, z rezerw wypłacane jest rzeczywiste wynagrodzenie, o ile wysokość rezerw będzie wystarczająca.

Umowa o oddelegowanie

9. Pracownik tymczasowy zatrudniony na podstawie umowy o oddelegowanie ma prawo do ciągłej wypłaty rzeczywistego wynagrodzenia podczas urlopu, o ile nabył on prawo do urlopu na mocy ustępu 1 niniejszego artykułu.
10. Prawo do godzin urlopowych w fazie C, dotyczy zarówno minimum ustawowego, jak (i dodatkowych) ponadustawowych godzin urlopowych, zanika po pięciu latach od ostatniego dnia kalendarzowego roku, w którym prawo to powstało. Dotyczy to zarówno godzin urlopowych, do których prawo powstało w roku 2012.
11. O ile dotyczy, w ramach uzupełnienia ustępów 6, 8 i 9 niniejszego artykułu obowiązuje co następuje: Rzeczywiste wynagrodzenie jest uzupełnianie świadczeniami, które pracownik tymczasowy otrzymałby na podstawie wynagrodzenia ABU bądź wynagrodzenia równego wynagrodzeniu u pracodawcy-użytkownika, gdyby pracował w okresie urlopu. Wymienione tutaj świadczenia nie dotyczą zwrotu kosztów.

Od 1 stycznia 2018 r. artykuł 55 otrzymuje brzmienie:

Artykuł 55 Urlop

Informacje ogólne

1. Za każdy pełny przepracowany miesiąc pracy pracownik tymczasowy uzyskuje prawo do 16 2/3 godzin urlopu lub proporcjonalnej jego części, jeżeli nie przepracował pełnego miesiąca.

2. Agencja pracy tymczasowej może wprowadzić regulamin urlopowy.
3. Agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana co roku udzielić urlopu pracownikowi tymczasowemu, któremu ten urlop przysługuje, w wymiarze trzech tygodni z rzędu lub trzech osobnych urlopów na okres tygodnia.
4. Agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana umożliwić pracownikowi tymczasowemu wykorzystanie pozostałych dni urlopu, o ile regulamin urlopowy nie stanowi inaczej.
5. W przypadku, gdy pracownik tymczasowy zwróci się z odpowiednim wnioskiem w tym zakresie, agencja pracy tymczasowej wypłaci pieniężną rekompensatę z tytułu pozaustawowych dni urlopu.

Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia

6. W celu nabycia prawa do 16 2/3 godzin urlopu miesięcznie pracownik tymczasowy zatrudniony na podstawie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia, otrzymuje uzupełnienie w zakresie dni urlopu, wyrażone w postaci wartości procentowej od rzeczywistej kwoty wynagrodzenia. Powyższa wartość procentowa została określona w art. 61 ust. 1 niniejszego CAO. Wszystko powyższe zostaje zwiększone o rekompensatę za dzień oczekiwania, zgodnie z art. 53 ust. 4 niniejszego CAO.
7. Uzupełnienie, o którym mowa w ustępie 6, nie jest wypłacane co tydzień w przypadku wypłaty cotygodniowej, lecz jest ono rezerwowane.
8. Jeżeli pracownik tymczasowy korzysta z urlopu, a umowa o pracę tymczasową nadal obowiązuje, z rezerw wypłacane jest rzeczywiste wynagrodzenie, o ile wysokość rezerw będzie wystarczająca.

Umowa o oddelegowanie

9. Pracownik tymczasowy zatrudniony na podstawie umowy o oddelegowanie ma prawo do ciągłej wypłaty rzeczywistego wynagrodzenia podczas urlopu, o ile nabył on prawo do urlopu na mocy ustępu 1 niniejszego artykułu.
10. Prawo do godzin urlopowych w fazie C, dotyczy zarówno minimum ustawowego, jak (i dodatkowych) ponadustawowych godzin urlopowych, zanika po pięciu latach od ostatniego dnia kalendarzowego roku, w którym prawo to powstało. Dotyczy to zarówno godzin urlopowych, do których prawo powstało w roku 2012.
11. O ile dotyczy, w ramach uzupełnienia ustępów 6, 8 i 9 niniejszego artykułu obowiązuje co następuje: Rzeczywiste wynagrodzenie jest uzupełnianie świadczeniami, które pracownik tymczasowy otrzymałby na podstawie wynagrodzenia ABU bądź wynagrodzenia równego wynagrodzeniu u pracodawcy-użytkownika, gdyby pracował w okresie urlopu. Wymienione tutaj świadczenia nie dotyczą zwrotu kosztów.

Artykuł 56 Dodatek urlopowy

1. Pracownik tymczasowy ma prawo do dodatku urlopowego w wysokości 8% od rzeczywistego wynagrodzenia za przepracowane dni, dni urlopu i dni świąteczne.
2. Jeżeli pracownik tymczasowy korzysta z ciągłego urlopu wynoszącego co najmniej pięć dni roboczych, na życzenie pracownika agencja pracy tymczasowej wypłaca naliczony dodatek

urlopowy wcześniej, niż pierwszego tygodnia czerwca, zgodnie z postanowieniami art. 60 ust. 2 niniejszego CAO.

Artykuł 57 **Krótki urlop i urlop okolicznościowy**

1. Pod pojęciami „krótki urlop” i „urlop okolicznościowy” rozumie się krótki, możliwy do wyliczenia okres, w którym pracownik tymczasowy nie mógł wykonać pracy na skutek:
 - a. spełnienia obowiązku nałożonego przez prawo lub organ administracji państwowej bez rekompensaty finansowej, którego nie mógł on spełnić w swoim wolnym czasie; lub
 - b. bardzo ważnych wydarzeń w życiu osobistym.
2. W przypadkach określonych w ustępie 6 niniejszego artykułu, w celu udzielenia krótkiego urlopu lub urlopu okolicznościowego, pracownik tymczasowy powiadomi agencję pracy tymczasowej o urlopie w miarę możliwości przynajmniej jeden dzień wcześniej. W pozostałych przypadkach krótkiego urlopu i urlopu okolicznościowego należy wcześniej skonsultować taką możliwość, z zachowaniem przepisów ujętych w ustępie 7 niniejszego artykułu.

Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia

3. W przypadku krótkiego urlopu lub urlopu okolicznościowego pracownik tymczasowy zatrudniony na podstawie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia otrzymuje uzupełnienie, wyrażone w formie wartości procentowej od rzeczywistego wynagrodzenia podwyższonej o rekompensatę za dzień oczekiwania. Powyższa wartość procentowa została określona w art. 61 ust. 2 niniejszego CAO.
4. Uzupełnienie, o którym mowa w ustępie 3 niniejszego artykułu, nie jest wypłacane co tydzień podczas cotygodniowej wypłaty, lecz jest ono rezerwowane. Jeżeli pracownik tymczasowy korzysta z krótkiego urlopu lub urlopu okolicznościowego z zachowaniem postanowień niniejszego artykułu, a umowa o pracę tymczasową nadal obowiązuje, z rezerw wypłacane jest rzeczywiste wynagrodzenie.

Umowa o oddelegowanie

5. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o oddelegowanie ma prawo do ciągłej wypłaty rzeczywistego wynagrodzenia, tak jakby w ciągu tych dni przepracował normalną lub średnią liczbę godzin, pod warunkiem że pracownik tymczasowy stosuje się do przepisów, o których mowa w ustępie 2 niniejszego artykułu.
6. Pracownikowi tymczasowemu zatrudnionemu na podstawie umowy o oddelegowanie udzielany jest urlop okolicznościowy w następujących sytuacjach:

a. Załatwianie formalności związanych ze ślubem pracownika	jeden dzień
b. Ślub/rejestrowany związek partnerski pracownika	dwa dni
c. Ślub/rejestrowany związek partnerski:	
■ dziecka, pasierba (pasierbicy) lub przybranego dziecka, wnuka	jeden dzień
■ brata lub siostry (w tym szwagra i szwagierki oraz przysposobionego brata i przysposobionej siostry)	jeden dzień
■ jednego z rodziców lub teściów	jeden dzień
d. Powiększenie rodzinytwo days	dwa dni
e. Zgon:	
■ małżonka lub małżonki, partnera	od dnia zgonu do dnia pogrzebu lub kremacji
■ dziecka mieszkającego z rodzicami	włącznie
f. Zgon:	
■ jednego z rodziców (rozumie się tu teściów, przybranych rodziców i rodziców adopcyjnych)	jeden dzień i oprócz tego na udział w pogrzebie lub kremacji
■ jednego z dziadków pracownika lub ich współmałżonka (współmałżonki)	drugi dzień. Jeżeli pracownik został wyznaczony do zorganizowania pogrzebu lub kremacji:
■ niezamieszkującego wspólnie dziecka lub zameężnego/żonatego dziecka	okres zgodnie z postanowieniami ustępu e.)
■ brata lub siostry	
g. 25-lecie pracy lub ślubu	jeden dzień
h. 40-lecie pracy lub ślubu	dwa dni
i. 25-, 40- lub 50-lecie ślubu rodziców, dziadków lub teściów	jeden dzień

7. W przypadkach niewymienionych w ustępie 6, agencja pracy tymczasowej może udzielić urlopu okolicznościowego (płatnego lub bezpłatnego) na wniosek pracownika tymczasowego zatrudnionego na podstawie umowy o oddelegowanie, jeżeli uzna ona okoliczności za uzasadnione.

Artykuł 58 **Ogólnie uznane dni świąteczne**

1. Za ogólnie uznane dni świąteczne w rozumieniu niniejszego CAO, o ile nie przypadają one w sobotę lub niedzielę, uznaje się: Nowy Rok, Drugi Dzień Świąt Wielkanocnych, Dzień Wniebowstąpienia, drugi dzień Zielonych Świąt, oba dni świąt Bożego Narodzenia, Święto Króla lub dzień zastępujący to święto oraz Święto Wyzwolenia raz na pięć lat.

Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia

2. W odniesieniu do ciągłej wypłaty wynagrodzenia, w przypadku pracownika tymczasowego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia, w razie dni wolnych, w które nie pracuje się z powodu dnia świątecznego, agencja pracy tymczasowej musi wybrać jedną z poniższych opcji dla całego przedsiębiorstwa:

- a. Pracownik tymczasowy otrzymuje uzupełnienie za ogólnie uznane dni świąteczne, wyrażone w formie wartości procentowej od rzeczywistego wynagrodzenia podwyższonej o rekompensatę za dzień oczekiwania. Powyższa wartość procentowa została określona w art. 61 ust. 3 niniejszego CAO. Uzupełnienie to nie jest wypłacane co tydzień podczas cotygodniowej wypłaty, lecz jest ono rezerwowane. W przypadku ogólnie uznanego dnia świątecznego, w którym pracownik tymczasowy nie pracuje z powodu wystąpienia dnia świątecznego, a umowa o pracę tymczasową nadal obowiązuje, z rezerwy wypłacane jest rzeczywiste wynagrodzenie; lub
- b. pracownik tymczasowy ma prawo do ciągłej wypłaty rzeczywistego wynagrodzenia w dni świąteczne, w które nie pracuje się z powodu wystąpienia dnia świątecznego.

O swoim wyborze agencja pracy tymczasowej ma obowiązek poinformować pracownika tymczasowego na piśmie.

Jeżeli z umowy o pracę tymczasową nie wynika, czy dzień świąteczny przypada na dzień będący zazwyczaj dniem roboczym, do stwierdzenia tego faktu ustala się, czy jest mowa o stałym trybie pracy, na podstawie którego pracownik tymczasowy musiałby pracować w dniu, na który przypada święto. O stałym trybie pracy mowa jest w każdym razie wtedy, gdy pracownik tymczasowy w okresie trzynastu następujących po sobie tygodni bezpośrednio poprzedzających dany dzień świąteczny, w dany dzień w tygodniu był przydzielony do pracy bądź pracował.

3. Wybór ciągłości wypłaty wynagrodzenia zgodnie z opcją b. poprzedniego ustępu, zobowiązuje agencję pracy tymczasowej do zastosowania jej na okres co najmniej jednego roku. W razie zmiany wyboru prawa uzyskane przez pracownika tymczasowego powinny zostać rozliczone zgodnie z przepisami, w zakresie których prawa te zostały udzielone.

Umowa o oddelegowanie

4. Pracownik tymczasowy zatrudniony na podstawie umowy o oddelegowanie ma prawo do ciągłej wypłaty rzeczywistego wynagrodzenia w dni świąteczne, w które nie pracuje się z powodu wystąpienia dnia świątecznego.
5. Jeżeli z umowy o oddelegowanie nie wynika, czy dzień świąteczny przypada na dzień będący zazwyczaj dniem roboczym, do stwierdzenia tego faktu ustala się, czy jest mowa o stałym trybie pracy, na podstawie którego pracownik tymczasowy musiałby pracować w dniu, na który przypada święto. O stałym trybie pracy mowa jest w każdym razie wtedy, gdy pracownik tymczasowy w okresie trzynastu następujących po sobie tygodni bezpośrednio poprzedzających dany dzień świąteczny, w dany dzień w tygodniu był przydzielony do pracy bądź pracował.

Artykuł 59 **Pracownicy wakacyjni**

1. Przepisy odnośnie pracowników wakacyjnych mają zastosowanie wyłącznie w okresie od 1 czerwca do 1 września.
2. Przepisy dla pracowników wakacyjnych oznaczają, że obowiązują następujące odmienne warunki pracy:
 - a. Pracownicy wakacyjni mają prawo do 13 1/3 godziny urlopu na miesiąc lub proporcjonalnej jego części, jeżeli nie przepracowali pełnego miesiąca. W celu nabycia tego prawa pracownik wakacyjny zatrudniony na podstawie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o

tymczasowym charakterze zatrudnienia otrzymuje uzupełnienie z tytułu dni urlopu, zgodnie z postanowieniami art. 61 ust. 4 niniejszego CAO.

- b. Pracownicy wakacyjni nie mają prawa do rezerw z tytułu krótkiego urlopu, urlopu okolicznościowego oraz dni świątecznych, w myśl art. 57 i 58 niniejszego CAO.

Rozdział 7 Wyplata rezerw

Artykuł 60 Wyplata rezerw i dodatku urlopowego

A. Dodatek urlopowy, krótki urlop i urlop okolicznościowy, dni świąteczne

1. Niewypłacone rezerwy, o których mowa w art. 57 i 58 niniejszego CAO, są automatycznie wypłacane pracownikowi tymczasowemu w pierwszym tygodniu czerwca¹ każdego roku.
2. Dodatek urlopowy, o którym mowa w art. 56 niniejszego CAO, do którego pracownik tymczasowy nabył prawo na mocy niniejszego CAO, jest wypłacany pracownikowi automatycznie w pierwszym tygodniu czerwca każdego roku, bez uszczerbku dla postanowień z ustępu 3 niniejszego artykułu.
3. Jeżeli i w momencie, gdy umowa o pracę tymczasową kończy się w fazie A, a bezpośrednio po niej nie następują nowe umowy o pracę tymczasową, niewypłacone jeszcze rezerwy, o których mowa w art. 57 i 58, oraz dodatek urlopowy, o którym mowa w art. 56, do których pracownik tymczasowy nabył prawo na mocy niniejszego CAO, są mu automatycznie wypłacane.
4. Jeżeli i w momencie, gdy pracownik tymczasowy w fazie A przez okres sześciu tygodni nie nabył praw do rzeczywistego wynagrodzenia, wypłacane są mu automatycznie jeszcze niewypłacone uzupełnienia, o których mowa w art. 57 i 58, oraz dodatek urlopowy, o którym mowa w art. 56, do których pracownik tymczasowy nabył prawo na mocy niniejszego CAO.
5. Jeżeli i w momencie, gdy pracownik tymczasowy zakończył w agencji pracy tymczasowej fazę A i przechodzi do fazy B, następuje automatyczna wypłata zaległych rezerw, o których mowa w art. 57 i 58, zgodnie z ustępem 3 niniejszego artykułu, lecz nie dochodzi do wypłaty dodatku urlopowego, o którym mowa w art. 56.
6. W przypadku wypłaty powyższych rezerw i dodatku urlopowego, pracownik tymczasowy otrzymuje odpowiedni odcinek wynagrodzenia.

B. Urlop

7. W trakcie obowiązywania umowy o pracę tymczasową pracownik tymczasowy nie może zrzec się prawa do urlopu w zamian za pieniężny ekwiwalent, z zachowaniem przepisów ujętych w artykule 55 ustęp 5.
8. Pracownik tymczasowy, który pod koniec obowiązywania umowy o pracę tymczasową ma jeszcze prawo do urlopu, ma także prawo do pieniężnego ekwiwalentu z tego tytułu.
9. Ekwiwalent z tytułu pozostałych praw do urlopu jest zwracany pracownikowi w ostatnim tygodniu każdego roku kalendarzowego, chyba że umowa o pracę tymczasową jest kontynuowana w następnym roku kalendarzowym.
10. Jeśli po umowie o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia zawie-
ra się umowę o oddelegowanie, rezerwy z tytułu dni urlopu zostają zamienione na proporcjonal-

ne prawo do urlopu przy ciągłej wypłacie wynagrodzenia.

11. W chwili zamiany rezerw z tytułu dni urlopu na prawo do urlopu, o którym mowa w ustępie 10 niniejszego artykułu, agencja pracy tymczasowej prześle pracownikowi tymczasowemu pisemne oświadczenie, w którym wyraźnie zaznaczy zamienioną kwotę.
12. W przypadku, w którym wypłata nastąpi zgodnie z zapisem z ustępów 8 i 9 niniejszego artykułu, agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana przekazać pracownikowi tymczasowemu oświadczenie, z którego wynika, który z przepracowanych okresów daje w chwili zakończenia umowy o pracę tymczasową prawo do urlopu.
13. Jeżeli pracownik tymczasowy zawrze z tą samą lub inną agencją pracy tymczasowej nową umowę o pracę tymczasową, ma on w tej agencji prawo do urlopu bez prawa do wynagrodzenia za okres, w którym (zgodnie z oświadczeniem, o którym mowa w ustępie 12 niniejszego artykułu) miał on jeszcze prawo do urlopu.

C. Wypłata rezerw pracownikom tymczasowych, którzy osiągną wiek emerytalny

14. W przypadku pracownika tymczasowego, który osiąga wiek emerytalny, agencja pracy tymczasowej, w odstępstwie od zapisów CAO w punktach a.), b.), c.) i d.) niniejszego ustępu, na wniosek pracownika tymczasowego, może ustanowić, że poniższe warunki zatrudnienia mogą być wypłacane pracownikowi tymczasowemu co tydzień/miesiąc/okres w formie pieniężnej. Może się tak stać z zastrzeżeniem, że w tym wypadku zostaną wypłacone wszystkie wymienione poniżej elementy składające się na warunki zatrudnienia:
 - a. pięć pozaustawowe dni urlopu (artykuł 55);
 - b. rezerwy z tytułu krótkiego urlopu (art. 57);
 - c. dodatek urlopowy (art. 56);
 - d. dni świąteczne (art. 58), jeśli i o ile przedsiębiorstwo dokonuje rezerw z tego tytułu i wybrało tę opcję z art. 58 ustęp 2 punkt a.) niniejszego CAO.

* *Jeśli wypłata wynagrodzenia nie ma miejsca w pierwszym tygodniu czerwca w związku z wypłatami raz w miesiącu bądź raz na kilka tygodni, rezerwy wypłacane są w takim wypadku w chwili wypłaty najbardziej zbliżonej do pierwszego tygodnia czerwca.*

Objaśnienie do ustępów od 7 do 10

Na podstawie artykułu 7:640 holenderskiego kodeksu cywilnego nie jest możliwe wypłacenie pozostałej rezerwy urlopowej w trakcie obowiązywania umowy o pracę tymczasową. Można jednak skorzystać z rezerwy urlopowej w celu wypłaty wynagrodzenia w czasie urlopu. Ponadto rezerwy urlopowe są wypłacane w momencie zakończenia umowy o pracę tymczasową, chyba że pracownik tymczasowy zostawi rezerwę po to, aby w ramach następnej umowy o pracę tymczasową wybrać płatny urlop. Kiedy umowa o pracę tymczasową przechodzi z fazy A w fazę B, rezerwa urlopowa jest przekształcana na proporcjonalne prawo do wypłaty wynagrodzenia w trakcie urlopu.

Objaśnienie do ustępów 12 i 13

Na podstawie artykułu 7:641 holenderskiego kodeksu cywilnego w momencie wypłaty jeszcze nieopobranych dni urlopu w chwili zakończenia umowy o pracę, pracownik musi mieć możliwość pobrania u

nowego pracodawcy bezpłatnego urlopu za czas urlopu wypłaconego pod koniec poprzedniej umowy o pracę. Ustępy 12 i 13 przedstawiają tę sytuację w przypadku umowy o pracę tymczasową.

Artykuł 61 **Wartości procentowe rezerw, odliczenia i rekompensata za dzień oczekiwania**

1. a. Procent określony w artykule 55 ustęp 6 niniejszego CAO wynosi w 2018 r. 10,92%.
 - b. Jeżeli na podstawie artykułów 60 ustęp 14 i 64 ustęp 2 nastąpi odstępstwo od przepisów w rozumieniu artykułu 55 ust. 6 niniejszego CAO, wtedy wartość procentowa z tytułu rezerwy urlopowej wyniesie w 2018 r. 8,73% i co tydzień/miesiąc/okres w formie pieniężnej wypłacane będzie 2,18% rzeczywistego wynagrodzenia.
2. Wartość procentowa, o której mowa w artykule 57 ustęp 3 niniejszego CAO wynosi w 2018 r. 0,60%.
3. Wartość procentowa, o której mowa w artykule 58 ustęp 2 punkt a.) niniejszego CAO wynosi w 2018 r. 3,06%.
4. Wartość procentowa, o której mowa w artykule 59 ustęp 2 niniejszego CAO wynosi w 2018 r. 8,30%.
5. Wartość procentowa, o której mowa w artykule 53 ustęp 5 niniejszego CAO wynosi w 2018 r. dla grup Agencji pracy tymczasowej I i Agencji pracy tymczasowej II odpowiednio 0,58% i 1,33%.
6. Wartość procentowa, o której mowa w artykule 53 ustęp 4 niniejszego CAO wynosi w 2018 r. dla grup Agencji pracy tymczasowej I i Agencji pracy tymczasowej II odpowiednio 0,71% i 1,16%.
7. W poniższej tabeli ujęto mające zastosowanie wartości procentowe na pozostały okres obowiązywania CAO:

Artykuł	2017	2018	2019
artykuł 61, ustęp 1 punkt a.) rezerwy na dni urlopu	10,43%	10,92%	10,87%
artykuł 61 ustęp 1 punkt b.) rezerwy na ustawowe dni urlopowe	8,70%	8,73%	8,70%
artykuł 61 ustęp 1 punkt b.) wypłata pozaustawowych dni urlopu	1,74%	2,18%	2,17%
artykuł 61 ustęp 2 krótki urlop i urlop okolicznościowy	0,60%	0,60%	0,60%
artykuł 61 ustęp 3 ogólnie uznane dni świąteczne	2,61%	3,06%	2,61%
artykuł 61 ustęp 4 pracownicy wakacyjni	8,33%	8,30%	8,30%
artykuł 61 ustęp 5 Agencje pracy tymczasowej I	0,58%	0,58%	0,58%
artykuł 61 ustęp 5 Agencje pracy tymczasowej II	1,33%	1,33%	1,33%
artykuł 61 ustęp 6 Agencje pracy tymczasowej I	0,71%	0,71%	0,71%

artykuł 61 ustęp 6 Agencje pracy tymczasowej II	1,16%	1,16%	1,16%
--	-------	-------	-------

8. Metoda obliczania rezerw została zawarta w artykule 5 Załącznika II do niniejszego CAO.

Rozdział 8 Emerytura

Artykuł 62 Świadczenia emerytalne

1. Obowiązują przepisy emerytalne, które zapewniają nabywanie praw do emerytury pracownikom tymczasowym w wieku 21 lat i starszych. Rozróżnia się przy tym Przepisy podstawowe oraz Przepisy rozszerzone, w zależności od ilości tygodni przepracowanych przez pracownika tymczasowego.
2. Podstawowe przepisy emerytalne to dostępne przepisy składkowe, w przypadku których od 1 stycznia 2008 r. wysokość składki wynosi 2,6% od kwoty brutto wynagrodzenia.
3. Rozszerzone przepisy emerytalne to dostępne przepisy składkowe, uwzględniające wiek emerytalny wynoszący 67 lat (do 1 stycznia 2015 r. 65 lat), które zapewniają tworzenie kapitału emerytalnego w celu zakupu własnej emerytury lub emerytury dla małżonka. Składki udostępniane w celu tworzenia kapitału emerytalnego wyrażane są w wartości procentowej od podstawy emerytury zgodnie z poniższymi obliczeniami.

Grupa wiekowa	Składka emerytalna 2016 r.	Składka emerytalna 2017 r.
21-24	4,40%	4,40%
25-29	5,40%	5,40%
30-34	6,60%	6,60%
35-39	8,00%	8,00%
40-44	9,80%	9,80%
45-49	11,90%	11,90%
50-54	14,60%	14,60%
55-59	18,10%	18,10%
60-64	22,50%	22,50%
65-66	26,50%	26,50%

Podstawa emerytury określana jest na podstawie liczby godzin, poprzez pomniejszenie wynagrodzenia godzinowego brutto pracownika tymczasowego o franszyzę godzinową.

4. Za wykonanie przepisów odpowiada holenderskie Stowarzyszenie ds. funduszu emerytalnego dla sektora usług personalnych (Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten). W zakresie praw i obowiązków pracowników tymczasowych oraz odpowiednich przedsiębiorstw głos decydujący mają statuty i regulaminy powyższego stowarzyszenia.
5. Szczegółowe informacje na temat przepisów emerytalnych znajdują się w Załączniku III do niniejszego CAO.

Rozdział 9 Szkolenia

Artykuł 63 Szkolenia

1. Pod pojęciem „szkolenie” rozumie się każdą formę usystematyzowanej aktywności mającej na celu zdobycie, utrzymanie, poszerzenie lub zgłębienie wiedzy lub umiejętności przez (kandydata na) pracownika tymczasowego. Za szkolenie nie uznaje się wykonywania pracy produktywnej za wynagrodzeniem (innym niż zwrot kosztów), która nie jest w znacznym stopniu ukierunkowana na poszerzanie wiedzy i umiejętności.
2. Szkolenie ma na celu wzmocnienie pozycji pracownika tymczasowego na rynku pracy i jest związane ze stanowiskiem lub rynkiem pracy. Szkolenie odbywa się w porozumieniu między pracownikiem tymczasowym a agencją pracy tymczasowej.

Obowiązek przeznaczania funduszy na szkolenia

3. Agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana przeznaczać na szkolenie pracowników tymczasowych 1,02% kwoty wynagrodzenia brutto pracowników tymczasowych zatrudnionych w fazie A wypłacanego w danym roku. Ta wartość procentowa nie będzie potrącana z wynagrodzenia pracownika tymczasowego. W myśl niniejszego artykułu pod pojęciem wynagrodzenia brutto rozumie się: wynagrodzenie za normalne, przepracowane godziny, wynagrodzenia za nienormalne godziny pracy (tzn. godziny w porach dnia i okresach czasu, które odbiegają od normalnych godzin pracy), rekompensata za dzień oczekiwania, wypłacone rezerwy urlopowe, urlop okolicznościowy, krótki urlop, dni świąteczne oraz dodatek urlopowy. Wynagrodzeniem brutto w rozumieniu niniejszego artykułu nie jest wynagrodzenie za nadgodziny, godziny spędzone w podróży oraz zwrot kosztów brutto.
4. Agencja pracy tymczasowej może dokonać wyboru między samodzielnym zarządzaniem, całkowicie lub częściowo, w zakresie obowiązku przeznaczania funduszy na szkolenia wynoszącego 1,02% a odprowadzaniem związanych z tym środków, całkowicie lub częściowo, do STOOFF (Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche).
5. W przypadku, gdy agencja pracy tymczasowej pełni samodzielny zarząd, całkowicie lub częściowo, nad powyższym obowiązkiem, jest ona zobowiązana ująć wydatki przeznaczone na szkolenia w ubiegłym roku kalendarzowym, z podaniem sposobu poczynienia tych wydatków, w specjalnym fragmencie rozliczenia rocznego lub oświadczenia księgowego. Agencja pracy tymczasowej ma obowiązek każdego roku, przed dniem 1 lipca, udostępnić ten specjalny fragment rozliczenia rocznego lub oświadczenia księgowego holenderskiemu Stowarzyszeniu ds. Przestrzegania CAO dla Pracowników Tymczasowych (Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten – SNCU).
6. Do kosztów szkoleniowych zalicza się:
 - ponoszone przez agencję pracy tymczasowej bezpośrednie koszty wynagrodzenia pracownika tymczasowego, który w ramach czasu pracy odbywa szkolenia (poniesione koszty zatrudnienia);
 - bezpośrednie i pośrednie koszty związane z zapewnieniem lub organizacją szkoleń (wewnętrznych lub zewnętrznych), w tym koszty związane z tym personelu;
 - wszystkie pozostałe koszty, w tym koszty wypłacane placówkom szkoleniowym, koszty

podróży i pobytu oraz zwrot kosztów nauki.

7. Pod pojęciem „usystematyzowanej aktywności” rozumie się działalność, która spełnia następujące wymogi:
 - każde szkolenie trwa przynajmniej trzy godziny;
 - przy szkoleniu obecny jest prowadzący; tam, gdzie jest możliwe efektywne szkolenie przy pomocy interaktywnego systemu, musi być przynajmniej zapewniona opieka na odległość, np. w formie helpdesku;
 - po zakończeniu zajęć szkolenie jest oceniane przez agencję pracy tymczasowej lub w jej imieniu, razem z pracownikiem tymczasowym.
8. Na życzenie pracownika tymczasowego lub agencji pracy tymczasowej może odbyć się rozmowa pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym dotycząca wypełnienia planu rozwoju osobistego (PRO).
9. Jeżeli pracownikowi tymczasowemu proponowane jest szkolenie, strony uzgadniają to na piśmie, określając przy tym m.in. cele szkoleniowe i zakres szkolenia.

Dodatkowa aktywność szkoleniowa

10. Z inicjatywy agencji pracy tymczasowej pracownik tymczasowy, od momentu, gdy zostaje on zatrudniony w fazie B lub C, może raz na pięć lat zostać uwzględniony w ramach sprawdzenia kompetencji zawodowych.
11. W porozumieniu między pracownikiem tymczasowym bez kwalifikacji początkowej (to znaczy bez dyplomu przynajmniej na poziomie 2 mbo (średniej szkoły zawodowej), lub bez dyplomu na poziomie havo (szkoła średnia ogólnokształcąca) lub vwo (szkoła średnia przygotowująca do do podjęcia studiów na uniwersytecie)) a agencją pracy tymczasowej może zostać uzgodnione podjęcie przez pracownika kwalifikowanej nauki, oferowanej przez agencję pracy. O kwalifikowanej nauce jest mowa, jeśli pracownik tymczasowy po zakończeniu nauki uzyska kwalifikacje początkowe. Jeśli pracownik tymczasowy ukończył naukę z wynikiem pozytywnym, ma on w takiej sytuacji prawo do dodatkowej podwyżki okresowej, poza regularną podwyżką okresową, wynikającą z zapisów niniejszego CAO, zgodnie z art. 28 niniejszego CAO.

Przepisy w zakresie zwrotu kosztów

12. Agencja pracy tymczasowej jest upoważniona do zastosowania rozsądnych przepisów w zakresie zwrotu kosztów szkoleń w przypadkach, w których pracownik tymczasowy z własnej winy nie ukończył szkolenia z wynikiem pozytywnym lub umowa o pracę tymczasową została zakończona przed zakończeniem nauki z inicjatywy lub z winy pracownika tymczasowego.

Rozdział 10 Kwestie międzynarodowe

Artykuł 64 Pracownicy tymczasowi bez stałego miejsca zamieszkania na terenie Holandii

Zapisy niniejszego artykułu, dotyczącego odmiennych warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych niezamieszkałych na stałe w Holandii, zostały uzgodnione przez strony niniejszego CAO w celu lepszego dostosowania warunków zatrudnienia do potrzeb i specyficznego rytmu pracy

tej grupy osób. Agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana w chwili zawierania umowy o pracę tymczasową z każdym pracownikiem tymczasowym niezamieszkałym na stałe w Holandii, omówić z nim ujęte w niniejszym artykule odrębne przepisy dotyczące warunków zatrudnienia.

1. Przepisy niniejszego CAO obowiązują również pracownika tymczasowego niezamieszkałego na stałe w Holandii, jednak zgodnie z zapisami kolejnych ustępów niniejszego artykułu, prawa i obowiązki wynikające z zapisów CAO mogą być stosowane w alternatywny sposób. Punktem wyjściowym jest przy tym fakt, iż wartość warunków zatrudnienia stosowanych w alternatywny sposób jest dla tego pracownika tymczasowego równa wartości warunków zatrudnienia pracownika tymczasowego zamieszkałego na stałe w Holandii. Jeśli w niniejszym artykule jest mowa o „pracowniku tymczasowym”, rozumie się przez to „pracownika tymczasowego niezamieszkałego na stałe w Holandii”, o ile nie określono wyraźnie inaczej. Postanowienia niniejszego artykułu nie mają w związku z tym zastosowania dla pracowników tymczasowych na stałe mieszkających w Holandii.
2. W drodze odstępstwa od warunków zatrudnienia wynikających z postanowień CAO w tym ustępie w punktach a.), b.), c.) i d.), agencja pracy tymczasowej może uzgodnić w porozumieniu z pracownikiem tymczasowym, że poniższe warunki zatrudnienia mogą być wypłacane pracownikowi tymczasowemu co tydzień/miesiąc/okres w formie pieniężnej. Może się tak stać z zastrzeżeniem, że w tym wypadku zostaną wypłacone wszystkie wymienione poniżej elementy składające się na warunki zatrudnienia: (poza przypadkiem zastosowania ustępu 3 niniejszego artykułu):
 - a. pięć pozaustawowe dni urlopu (artykuł 55);
 - b. rezerwy z tytułu krótkiego urlopu (artykuł 57);
 - c. dodatek urlopowy (artykuł 56);
 - d. dni świąteczne (artykuł 58), jeśli i o ile przedsiębiorstwo dokonuje rezerw z tego tytułu i wybrało tę opcję z artykułu 58 ustęp 2 punkt a.) niniejszego CAO.
3. W drodze odstępstwa od ustaleń z ustępu 2 niniejszego artykułu agencja pracy tymczasowej może uzgodnić z pracownikiem tymczasowym, że powiększy rzeczywiste wynagrodzenie jedynie o proporcjonalną wartość pieniężną warunków zatrudnienia wymienionych w punktach b.), c.) i d.) ustępu 2 tego artykułu, przy założeniu, że w odniesieniu do pozaustawowych dni urlopu może być stosowany normalny system rezerw, ujęty w artykule 55 niniejszego CAO.
4. Jeżeli i o ile nie wynika to z artykułu 63 ustęp 1 niniejszego CAO, przez szkolenia dla pracownika tymczasowego w myśl wspomnianego artykułu rozumie się w każdym razie aktywność związana z ułatwieniem pobytu i wykonywania pracy pracownika tymczasowego.
5. Agencja pracy tymczasowej umożliwi pracownikowi tymczasowemu podjęcie urlopu w alternatywnym dniu świątecznym (niebędącym ogólnie uznanym dniem świątecznym w rozumieniu art. 58 niniejszego CAO), pod warunkiem, że powiadomi on o tym na czas agencję pracy tymczasowej.
6. Agencja pracy tymczasowej ma prawo wypłacać część wynagrodzenia w naturze, z uwzględnieniem ograniczeń ujętych w art. 22 ustęp 50 niniejszego CAO.
7. Agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana dostarczyć pracownikowi tymczasowemu odpowiednie i zrozumiałe instrukcje w zakresie BHP.

Artykuł 65 **Rozliczenia wynagrodzeń należnych pracownikom tymczasowym bez stałego miejsca zamieszkania w Holandii**

1. Jeśli w niniejszym artykule jest mowa o „pracowniku tymczasowym”, rozumie się przez to „pracownika tymczasowego niezamieszkałego na stałe w Holandii”.
2. Rozliczenie kar jest możliwe wyłącznie w stosunku do kar sądowych i administracyjnych.
3. Jeżeli i o ile nie wynika to z Załącznika II CAO, każde osobne rozliczenie z wynagrodzeniem sycyfikowane jest pisemnie. Agencja pracy tymczasowej udostępnia pracownikowi tymczasowemu wykaz możliwych rozliczeń, w języku pracownika tymczasowego.

Artykuł 66 **Potrącenia* z wynagrodzeń należnych pracownikom tymczasowym bez stałego miejsca zamieszkania w Holandii**

1. Jeśli w niniejszym artykule jest mowa o „pracowniku tymczasowym”, rozumie się przez to „pracownika tymczasowego niezamieszkałego na stałe w Holandii”.
2. Pracownik tymczasowy ma prawo do udzielenia pisemnego upoważnienia agencji do dokonywania zapłat z wynagrodzenia w jego imieniu. Takie pełnomocnictwo może zostać w każdej chwili zniesione.
3. Potrącenia z wynagrodzenia z tytułu kosztów zakwaterowania i kosztów podróży z miejsca zamieszkania pracownika tymczasowego w kraju pochodzenia i z powrotem opierają się na faktycznych kosztach.
4. Koszty dotyczące działalności agencji pracy w zakresie opieki socjalnej i administracji związanej z pracą i pobytem w Holandii pracownika tymczasowego, nie mogą być potrącone z wynagrodzenia.
5. Jeżeli i o ile nie wynika to z Załącznika II CAO, każde osobne potrącenie z wynagrodzenia sycyfikowane jest pisemnie. Agencja pracy tymczasowej udostępnia pracownikowi tymczasowemu wykaz możliwych potrąceń, w języku pracownika tymczasowego.

Potrącenie w niniejszym artykule oznacza potrącenie w znaczeniu art. 7:631 holenderskiego kodeksu cywilnego. Oznacza to, iż pracownik może upoważnić pracodawcę do dokonywania potrąceń z wynagrodzenia, w związku z czym pracodawca w jego imieniu może dokonać zapłaty. Takie pisemne upoważnienie może zostać zniesione. Uwaga, w art. 7:631 holenderskiego kodeksu cywilnego wymieniono kilka **ustawowo obowiązkowych potrąceń, których **nie** można odwołać przez pracownika. Dotyczą one m.in. odprowadzenia składek emerytalnych.*

Artykuł 67 **Przepisy dodatkowe dla pracowników tymczasowych bez stałego miejsca zamieszkania na terenie Holandii**

Niniejsze przepisy mają zastosowanie odnośnie pracowników tymczasowych, którzy są werbowani przez agencję pracy tymczasowej (lub na jej zlecenie) spoza Holandii lub zostają zakwaterowani w Holandii w celu wykonywania przez nich pracy w Holandii.

1. Jeśli w niniejszym artykule jest mowa o „pracowniku tymczasowym”, rozumie się przez to „pracownika tymczasowego niezamieszkałego na stałe w Holandii”.
2. Jeżeli agencja pracy tymczasowej oferuje zakwaterowanie, a pracownik tymczasowy je akceptuje, agencja zadba o to, aby pracownik tymczasowy otrzymał odpowiednie zakwaterowanie po rzeczywistej cenie, zgodnie ze stosownymi przepisami prawa. Agencja pracy nie może zob-

wiązać pracownika tymczasowego do korzystania z zakwaterowania oraz nie może stosować tego jako warunek udostępnienia do pracy. Strony CAO radzą pracownikom korzystać przez pierwsze 16 tygodni pracy w Holandii z zakwaterowania oferowanego przez agencję. Agencja pracy tymczasowej informuje pracownika o możliwości rejestracji w Gminnej Ewidencji Ludności (Gemeentelijke Basis Administratie – GBA).

3. Zakwaterowanie oferowane pracownikowi przez agencję musi odpowiadać ogólnym normom zakwaterowania opisanym w Załączniku VII CAO, jeśli:
 - a. agencja dokonuje potrącenia lub rozliczenia z wynagrodzeniem pracownika tymczasowego za zakwaterowanie pracownika lub
 - b. agencja podpisała umowę z pracownikiem tymczasowym w zakresie korzystania lub wynajmu mieszkania.
4. Agencja pracy tymczasowej zadba o właściwe informacje na temat przewozu z kraju pochodzenia i z powrotem, jak również do przedsiębiorstwa pracodawcy-użytkownika i z powrotem. Agencja pracy tymczasowej może zaproponować przewóz we własnym zakresie, który musi spełniać wymogi ustawowe. Na pracownika tymczasowego nie można nakładać obowiązku korzystania z powyższego przewozu, chyba że agencja pracy tymczasowej ma ku temu uzasadnione powody. Jeżeli istnieją uzasadnione powody, a miejsce zakwaterowania jest położone tak, iż pracownik tymczasowy w przypadku przemieszczania się we własnym zakresie, na potrzeby kontaktów społecznych, zdany jest wyłącznie na transport własny, agencja pracy tymczasowej zapewni dostęp do alternatywnego środka transportu, o ile w rozsądnej ocenie może być to od niej wymagane.
5. Odnośnie dojazdu pracownika do pracy i z powrotem obowiązują następujące zasady:
 - a. Jeżeli pracownik tymczasowy nie korzysta z transportu zapewnionego przez agencję pracy tymczasowej, ale używa własnego środka transportu, możliwe jest uzyskanie zwrotu kosztów dojazdu w myśl artykułu 20 ustęp 2 punkt e.) oraz artykułów 24 lub 39 CAO.
 - b. Jeżeli pracownik tymczasowy korzysta z transportu zapewnionego przez agencję pracy tymczasowej, istnieje możliwość uzgodnienia między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym rozsądnego wkładu własnego z tytułu dojazdu, pod warunkiem że nie ma mowy o zwrocie kosztów dojazdu w myśl artykułu 20 ustęp 2 punkt e.) oraz artykułów 24 lub 39 CAO.
 - c. Jeżeli jest mowa o zwrocie kosztów dojazdu w myśl artykułu 20 ustęp 2 punkt e.) oraz artykułów 24 lub 39 CAO, w przypadku korzystania z własnego środka transportu przez pracownika tymczasowego, ale pracownik tymczasowy korzysta z transportu zapewnionego przez agencję pracy tymczasowej, transport zapewniony przez agencję pracy tymczasowej na potrzeby pracownika tymczasowego jest bezpłatny.
6. Jeżeli chodzi o troskę względem zakwaterowanych pracowników tymczasowych, agencja pracy tymczasowej postara się zapewnić im odpowiednią opiekę socjalną, z uwzględnieniem artykułu 66 ustęp 4 CAO.
7. Jeżeli agencja za korzystanie z zakwaterowania pobiera opłatę od pracownika, to w przypadku jego nieobecności nie pobiera opłaty od innego pracownika za korzystanie z tego samego pomieszczenia w tym samym okresie.
8. W chwili zakończenia umowy o pracę agencja oferuje pracownikowi rozsądny termin na opusz-

czenie mieszkania. Ten termin wydłuża się:

- a. jeśli podczas trwania umowy o pracę istniała niepewność w zakresie zakończenia umowy o pracę;
- b. jeśli okres, w którym pracownik pracował dla agencji jest dłuższy.

Oprócz tego okres terminu zależy od możliwości powrotu do kraju pochodzenia.

9. O rozsądnym terminie w przypadku umowy z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia mowa jest w każdym razie, gdy agencja pracy tymczasowej powiadomi pracownika tymczasowego o zbliżającym się zakończeniu zakwaterowania w terminie ustalonym w art. 14 ustęp 2 CAO.
10. Agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana dostarczyć pracownikowi tymczasowemu ofertę ubezpieczenia zdrowotnego.
11. Przy każdej ofercie agencji w zakresie zawarcia ubezpieczenia (np. chorobowego, odpowiedzialności cywilnej, gospodarstwa domowego, od wypadków lub repatriacji) pomiędzy pracownikiem tymczasowym a zakładem ubezpieczeniowym, agencja adekwatnie informuje pracownika tymczasowego o znaczeniu i konieczności zawarcia danego ubezpieczenia. W zakresie takiej oferty obowiązują:
 - a. Pracownik tymczasowy nigdy nie ma obowiązku przyjęcia oferty ubezpieczenia.
 - b. Składki na rzecz ubezpieczenia, które w imieniu pracownika tymczasowego przelewane są przez agencję, odbywają się wyłącznie na mocy pisemnego pełnomocnictwa pracownika tymczasowego. W takim przypadku agencja pracy tymczasowej postara się, aby pracownik tymczasowy otrzymał jak najszybciej odpis polisy, z podaniem wysokości składki nominalnej, bezpośrednio od zakładu ubezpieczeń, lub na drodze przekazania, od agencji pracy tymczasowej.
 - c. Agencja pracy musi poinformować pracownika na temat ewentualnego dobrowolnego przedłużenia ubezpieczenia po zakończeniu stosunku pracy.
12. Jeżeli pracownik tymczasowy przyjmie propozycję dotyczącą ubezpieczenia zdrowotnego, może on upoważnić agencję pracy tymczasowej do dokonywania w jego imieniu okresowych opłat składki nominalnej na rzecz zakładu ubezpieczeń. Agencja pracy tymczasowej postara się wówczas, aby pracownik tymczasowy otrzymał (bezpośrednio od ubezpieczyciela lub, na drodze przekazania, od agencji pracy tymczasowej) w ciągu dwóch tygodni od zawarcia i zakończenia ubezpieczenia chorobowego odpis polisy, z podaniem wysokości składki nominalnej, lub, odpowiednio, dowód zakończenia ubezpieczenia zdrowotnego.
13. Agencja pracy tymczasowej zadba o to, aby umowa o pracę oraz integralne jej części były dostępne zarówno w języku niderlandzkim, jak i w języku ojczystym pracownika tymczasowego.
14. Agencja pracy tymczasowej udzieli pracownikowi tymczasowemu dodatkowych informacji z zakresu CAO, ustawy o czasie pracy oraz ewentualnych innych zagadnień.
15. Po przepracowaniu przez pracownika tymczasowego 26 tygodni agencja pracy tymczasowej informuje go o możliwości uczestnictwa w kursie języka niderlandzkiego i zapewnia trening językowy tam, gdzie jest to możliwe. Kurs językowy podlega zapisom dotyczącym szkoleń, o których mowa w artykule 63, ustępy od 1 do 9 CAO.
16. Jeśli agencja pracy tymczasowej będzie świadczyła pomoc w wypełnieniu formularzy, jak np. tzw. T-biljet czy wniosek o zasiłek opiekuńczy, zwroty pieniędzy przekazywane są bezpośrednio pracownikowi. Zwrot może być przekazany wyłącznie na rachunek bankowy pracownika.
17. Agencja pracy tymczasowej nie może zobowiązać pracownika do zapłaty gotówkowej na rzecz agencji.

Artykuł 68 **Pracownicy tymczasowi posiadający zagraniczną umowę o pracę (WagwEU)**

Zgodnie z postanowieniami artykułu 2 niniejszego CAO oraz Ustawy o warunkach zatrudnienia w przypadku pracy transgranicznej, (Ustawa o warunkach pracy pracowników delegowanych w UE (WagwEU)) uznane za ogólnie obowiązujące przepisy CAO, mające zastosowanie w wymienionych poniżej dziedzinach, mają również zastosowanie w odniesieniu do pracowników tymczasowych z zagranicy, udostępnianych przez zagraniczną agencję pracy tymczasowej zleceniodawcy w Holandii, posiadających umowę o pracę podlegającą innemu prawu niż prawu holenderskiemu. Dotyczy to następujących dziedzin:

- maksymalne czasy pracy i minimalne czasy odpoczynku;
- minimalna liczba dni urlopu, w ciągu których istnieje obowiązek płacenia przez agencję pracy tymczasowej wynagrodzenia;
- płace minimalne, obejmujące rekompensaty za nadgodziny, ale nieobejmujące uzupełniających programów emerytalnych przedsiębiorstwa;
- warunki udostępniania pracowników, w szczególności agencjom pracy tymczasowej;
- BHP;
- działania mające na celu ochronę warunków zatrudnienia i warunków pracy dzieci, młodocianych oraz kobiet w okresie ciąży i zaraz po porodzie;
- równe traktowanie mężczyzn i kobiet.

Do niniejszej umowy ma zastosowanie Załącznik IV.

Rozdział 11 Komisje rozjemcze

Artykuł 69 **Rozpatrywanie skarg przez agencje pracy tymczasowej**

W zakresie skargi lub sporu odnośnie umowy o pracę tymczasową pracownik tymczasowy porozumiewa się w pierwszym rzędzie z kierownikiem oddziału odpowiedniej agencji pracy tymczasowej. Agencja pracy tymczasowej podejmuje decyzję w ciągu czternastu dni. Jeżeli pracownik tymczasowy nie zgadza się z daną decyzją, może on przedstawić spór Komisji rozjemczej.

Artykuł 70 **Komisja rozjemcza**

1. Istnieje Komisja rozjemcza dla sektora pośrednictwa pracy. Komisja ta składa się z siedmiu członków i sześciu zastępców członków. Organizacje pracownicze i ABU wskazują po trzech członków i po trzech zastępców. Za uzupełnienie ewentualnego wakatów odpowiedzialna jest strona, która uprzednio wskazała ustępującego członka. Organizacje pracownicze i ABU wskazują wspólnie siódmego członka, będącego również przewodniczącym komisji.
2. Zarówno agencja pracy tymczasowej, jak i pracownik tymczasowy może dokonać zgłoszenia sporu, w języku niderlandzkim lub angielskim, w zakresie wykonywania lub zastosowania niniejszego CAO.
3. Komisja ustala swój sposób działania w formie regulaminu. W regulaminie ustala się także, w jakim składzie komisja może rozpatrzyć dany spór.
4. Regulamin nie narusza ustawowych zapisów w odniesieniu do arbitrażu.

5. W regulaminie ustala się co najmniej, że:
 - a. przewodniczący bierze udział w każdym posiedzeniu Komisji rozjemczej;
 - b. komisja rozpatruje spór w składzie 3, 5 lub 7 członków (lub ich zastępców);
 - c. liczba członków reprezentujących pracowników jest równa liczbie członków reprezentujących pracodawców.
6. Członkowie (lub ich zastępcy) oraz ewentualnie wskazany przez komisję sekretarz są zobowiązani do zachowania tajemnicy odnośnie faktów i okoliczności, z którymi zapoznali się na posiedzeniu komisji. To samo dotyczy sposobu głosowania przez komisję.
7. Strona skarżąca wnosi opłatę wpisową w wysokości 49,00 EUR (bez podatku VAT). Komisja może orzec w swojej decyzji o zwrocie poniesionych kosztów. Kwota ujęta w powyższej decyzji nie może jednak przekroczyć sumy pokrycia kosztów zasądzonej przez sąd okręgowy (sąd rejonowy) w podobnej sprawie.
8. Komisja rozjemcza może zażądać od stron wpłaty kaucji na warunkach i w kwocie przez nią ustalonej, z uwzględnieniem postanowień z poprzedniego ustępu i z poszanowaniem zasady bezpłatnej pomocy prawnej określonej w odpowiedniej ustawie.
9. Komisja rozjemcza przesyła stronom niniejszego CAO roczne zestawienie swoich orzeczeń. Zagwarantowana jest przy tym anonimowość zainteresowanych stron sporu.
10. Sekretariat Komisji rozjemczej znajduje się w siedzibie ABU.
11. Z Komisją rozjemczą dla sektora pośrednictwa pracy można kontaktować się listownie, kierując korespondencję na adres: Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp, lub za pośrednictwem poczty e-mail, pod adresem geschillen@abu.nl.

Artykuł 71 **Procedura konsultacji, sprzeciwu i odwołania w odniesieniu do przydzielonego stanowiska**

Konsultacja

1. Jeżeli pracownik tymczasowy jest zdania, że jego stanowisko zostało błędnie sklasyfikowane, może zgłosić swoje zastrzeżenia. Pracownik tymczasowy winien najpierw – w ciągu trzech tygodni od uzyskania informacji na temat danego przydzielenia – porozumieć się z pracownikiem agencji pracy tymczasowej, który tego przydzielenia dokonał. Pracownik agencji pracy tymczasowej przekazuje na wniosek pracownika tymczasowego pisemną decyzję o przydzieleniu. Termin przekazania takiej decyzji przez agencję pracy tymczasowej wynosi sześć tygodni od dnia zgłoszenia stosownego wniosku przez pracownika tymczasowego. Pracownik tymczasowy powinien zostać w tej decyzji pouczony o terminie złożenia odwołania oraz o instytucji, do której należy je kierować.

Odwołanie

2. Jeżeli pracownik tymczasowy po dokonaniu porozumienia, o którym mowa w ustępie 1 nie zgadza się z decyzją dotyczącą przydziału, może on odwołać się od tej decyzji. W tym celu pracownik tymczasowy powinien złożyć pisemne odwołanie w dyrekcji agencji pracy tymczasowej lub w wydziale wskazanym przez tę dyrekcję w ciągu trzech tygodni od otrzymania decyzji o przydziale stanowiska. Złożone odwołanie powinno zawierać uzasadnienie, dlaczego pracownik tymczasowy jest zdania, że dane stanowisko zostało nieprawidłowo przydzielone. Otrzymanie odwołania powinno być potwierdzone na piśmie.
Dyrekcja agencji pracy tymczasowej (lub dział wskazany przez dyrekcję) zasięgnie informacji do-

tyczących wyznaczenia stanowiska w danej filii agencji oraz u danego pracownika tymczasowego. Na podstawie tych informacji dyrekcja (lub wskazany przez nią dział) powinna podjąć decyzję w ciągu trzech tygodni od otrzymania odwołania. W decyzji dotyczącej odwołania pracownik tymczasowy zostanie poinformowany o możliwości apelacji i o instancji odwoławczej. Jeżeli okaże się, że podział stanowisk był nieodpowiedni, agencja pracy tymczasowej uzupełni w razie potrzeby rzeczywiste wynagrodzenie, zgodnie z poprawnym podziałem stanowisk. Ewentualne uzupełnienie wynagrodzenia ma działanie wsteczne i obowiązuje od przydzielenia stanowiska stanowiącego przedmiot sporu.

Procedura odwoławcza

3. a. W ciągu sześciu tygodni od otrzymania decyzji dyrekcji (lub wskazanego przez nią działu), pracownik tymczasowy może pisemnie odwołać się od decyzji za pośrednictwem Komisji ds. klasyfikacji stanowisk, utworzonej przez strony CAO, z siedzibą w biurze ABU.
 - b. W skład komisji wchodzi trzech członków, tj. członek (lub jego zastępca) wskazany przez ABU, członek (lub jego zastępca) wskazany przez organizację pracowniczą powiązaną z niniejszym CAO oraz przewodniczący wspólnie przez nich powołany. Jeśli w ocenie któregoś z członków komisji istnieje między nim a pracownikiem tymczasowym, który złożył odwołanie, zbyt bliska relacja, wówczas jego miejsce zajmuje zastępca.
 - c. Komisja ustala swój własny regulamin.
 - d. Komisja na podstawie informacji dostarczonych przez pracownika tymczasowego i agencję pracy tymczasowej dokonuje w pierwszym rzędzie oceny tego, czy przedstawione odwołanie jest dopuszczalne. Jeżeli tak jest, komisja wydaje orzeczenie na piśmie w ciągu trzech miesięcy po otrzymaniu pisma odwoławczego.
Jeżeli okaże się, że podział stanowisk był nieodpowiedni, agencja pracy tymczasowej uzupełni w razie potrzeby rzeczywiste wynagrodzenie, zgodnie z poprawnym podziałem stanowisk. Ewentualne uzupełnienie wynagrodzenia ma działanie wsteczne i obowiązuje od przydzielenia stanowiska stanowiącego przedmiot sporu.
Decyzja podjęta przez komisję jest wiążąca zarówno dla agencji pracy tymczasowej, jak i dla pracownika tymczasowego.
4. W niniejszym artykule pod pojęciem pisemne oznacza: „wysłane listownie lub mailowo”.

Objaśnienie:

Z Komisją ds. klasyfikacji stanowisk można kontaktować się listownie, kierując korespondencję na adres: Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp, lub za pośrednictwem poczty e-mail, pod adresem functieclassificatie@abu.nl.

Rozdział 12 Pozostałe informacje/zakończenie

Artykuł 72 Udogodnienia dla organizacji pracowniczych

1. Pod warunkiem, że kierownictwo przedsiębiorstwa zostanie o tym powiadomione na czas, organizjom pracowniczym będącym stronami niniejszego CAO umożliwi się:
 - a. korzystanie z tablic ogłoszeniowych w przedsiębiorstwach w celu:

- zamieszczania komunikatów o charakterze biznesowym i informacyjnym w odniesieniu do własnych przedsiębiorstw lub własnego sektora gospodarki;
- zamieszczanie imion i nazwisk przedstawicieli lub osób kontaktowych organizacji pracowniczych;
- zapowiadania zebrań organizacji pracowniczych;
- publikowania krótkich sprawozdań z tych zebrań;
- informowania o zgłoszonych kandydaturach na członków rady zakładowej.

Egzemplarz wiadomości i komunikatów przeznaczonych do publikacji zostanie na czas przedstawiony kierownictwu przedsiębiorstwa, przy czym kierownictwo może, na podstawie uzasadnionych przyczyn, wstrzymać publikację wymienionych wiadomości lub komunikatów, aż do momentu przeprowadzenia bardziej szczegółowych konsultacji z zainteresowanymi stronami lub z zainteresowanymi organizacjami pracowniczymi.

- b. korzystanie z sali konferencyjnej w przedsiębiorstwie na potrzeby przeprowadzania zebrań związku i ogólnie na potrzeby utrzymywania kontaktów z członkami organizacji pracowniczych w przedsiębiorstwie. Wszystko powyższe pod warunkiem złożenia na czas wniosku do kierownictwa z prośbą o udostępnienie wymienionej sali konferencyjnej. Użytkowanie sali konferencyjnej odbywa się zasadniczo poza czasem urzędowania biura.
2. a. Przedstawiciel organizacji pracowniczej jest osobą pracującą w przedsiębiorstwie, pełniącą funkcję kierowniczą lub przedstawicielską w ramach swojej organizacji i zgłoszoną pisemnie przez zainteresowaną organizację pracowniczą kierownictwu przedsiębiorstwa jako osoba pełniącą tę funkcję. W niniejszym artykule pod pojęciem pisemnie oznacza: „wysłany pocztą lub zgłoszony przez e-mail”.
 - b. Przedstawiciel organizacji pracowniczej ma prawo do maksymalnie czterech dni urlopu rocznie, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na potrzeby uczestnictwa w zebraniach organizacji pracowniczej.
 - c. Pracownik będący członkiem organizacji pracowniczej nie odniesie z tytułu tej jednej okoliczności żadnych szkód ze strony agencji pracy tymczasowej.
 - d. W przypadku naruszenia (określonego wspólnie z radą zakładową) umowy, o której mowa w punkcie c niniejszego ustępu, zainteresowany pracownik może zawiadomić o tym fakcie zarząd organizacji pracowniczej. Jeśli rozmowy na temat stwierdzonego naruszenia umowy, o którym mowa w punkcie c.) niniejszego ustępu, pomiędzy kierownictwem przedsiębiorstwa a przedstawicielami kierownictwa organizacji pracowniczej, którzy otrzymują za to wynagrodzenie, nie doprowadzą do rozwiązań możliwych do zaakceptowania przez strony, jedna lub obie strony mogą zgłosić wniosek o arbitraż do Komisji rozjemczej, o której mowa w art. 70 niniejszego CAO.
 3. a. Po poinformowaniu o tym fakcie agencji pracy tymczasowej, pracownik tymczasowy będzie miał możliwość co najmniej raz w roku złożyć wniosek w agencji pracy o zapłacenie składki na organizację pracowniczą. Informacje dotyczące wysokości składki powinny być przekazane agencji pracy tymczasowej przez związek zawodowy, którego to dotyczy.
 - b. Składka na związek zawodowy, o której mowa w punkcie a.) niniejszego ustępu, zostanie (zgodnie z informacjami przekazanymi przez związek) wypłacona przez agencję pracy tymczasowej organizacji pracowniczej lub pracownikowi tymczasowemu, o ile przepis

podatkowe ułatwią takie działanie, jeżeli i o ile wynagrodzenie pracownika tymczasowego jest wystarczające w myśl prawa. Następnie odpowiednia suma zostanie odliczona od jednej z części składowych wynagrodzenia brutto pracownika tymczasowego, zgodnie z wyborem agencji pracy tymczasowej, o czym mowa w punkcie c niniejszego ustępu.

- c. Jako składowe części wynagrodzenia brutto należy rozumieć: wynagrodzenie brutto, rezerwy brutto na potrzeby pozaustawowych dni urlopu, dodatek urlopowy, dodatek za nienormowane godziny pracy brutto itp.
- d. Agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana przekazać składkę na związki zawodowe jedynie za okres, w którym istnieje (lub istniała – w przypadku wpłaty wstecznej) umowa o pracę tymczasową pomiędzy pracownikiem tymczasowym a agencją pracy tymczasowej.

Artykuł 73 **Ocena i wypowiedzenie postanowień CAO**

1. Najpóźniej dnia 4 listopada 2017 r. strony CAO porozumieją się w sprawie utworzenia nowego CAO lub przedłużenia okresu obowiązywania przepisów niniejszego CAO.
2. Podczas rozmów na temat nowego wieloletniego CAO, lub też na temat przedłużenia (z ewentualnymi zmianami) obecnego CAO, strony przedstawią dobrze uzasadnione propozycje dotyczące dostosowania pakietu przepisów z obecnego CAO, zakładając, że strony mają zamiar uzgodnić podobny pakiet przepisów na kolejny okres wynoszący pięć lat.
3. Jeżeli najpóźniej trzy miesiące przed zakończeniem obowiązywania niniejszego CAO żadna ze stron nie wypowie pismem poleconym przepisów z niniejszego CAO, lub też jeżeli (w przypadku wypowiedzenia w momencie zakończenia wymienionych przepisów CAO) nie zawarto jeszcze nowego CAO, przepisy te zostają automatycznie przedłużone. Przedłużenie następuje na okres 1 roku.

Artykuł 74 **Zmiany dokonywane w trakcie obowiązywania CAO i wypowiedzenie**

1. Jeśli w stosunku do:
 - a. branży pośrednictwa pracy;
 - b. rynku pracy;
 - c. polityki;
 - d. przepisów prawnych leżących u podstaw *CAO dla Pracowników Tymczasowych*; lub
 - e. najbliższego otoczenia społeczno-politycznego związanego z pośrednictwem pracy wystąpią zmiany, które sprawią, że od stron CAO nie będzie można wymagać, by stosowały się do wcześniejszych ustaleń niniejszego CAO, strony przeprowadzą rozmowy dotyczące możliwych do wprowadzenia zmian. Każda ze stron CAO, w przypadku braku porozumienia co do zmian, będzie miała możliwość wypowiedzenia CAO.
2. Jednocześnie każda ze stron CAO ma prawo wypowiedzieć CAO przed 1 stycznia 2017 r., jeśli strony CAO nie dojdą do porozumienia w sprawie następujących ustaleń protokolarnych, jak określono w porozumieniu w sprawie CAO z 30 września 2014 r i 10 września 2015 r.
 - a. zawartość bazy danych CAO;
 - b. rozwiązania strukturalne w odniesieniu do korzystania z krótkotrwałych powtarzających się umów o oddelegowanie oraz nadużyć w związku z tym;
 - c. uzależnione od oceny okresowe podwyżki wynagrodzenia.
3. Przedterminowe wypowiedzenie jest ponadto możliwe, jeżeli nie doszło do porozumienia w

sprawie (rocznej) zmiany struktury płac ABU, jak określono w artykule 35 ustęp 2 CAO.

4. We wszystkich przypadkach obowiązuje termin wypowiedzenia wynoszący trzy miesiące.

Artykuł 75 **Przestrzeganie przepisów CAO**

1. Strony niniejszego CAO utworzyły Stowarzyszenie ds. Przestrzegania Przepisów CAO dla Pracowników Tymczasowych (SNCU).
2. Statut i regulaminy SNCU ujęto w *CAO Funduszu Świadczeń Socjalnych dla Branży Pracy Tymczasowej* (CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche).
3. SNCU jest odpowiedzialna za sprawowanie nadzoru nad powszechnym i całkowitym przestrzeganiem postanowień niniejszego CAO, a strony niniejszego CAO upoważniają SNCU do podejmowania w tym celu wszelkich niezbędnych i celowych działań.
4. Agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana wykazać, w sposób określony w sporządzonych w tym celu regulaminach SNCU, że postanowienia niniejszego CAO dla Pracowników Tymczasowych są w pełni przestrzegane.

Artykuł 76 **Szczegółowe postanowienia**

Zmiana regulaminów obowiązujących u zleceniodawcy obowiązuje agencję pracy tymczasowej dopiero od momentu, w którym zostanie ona o tym powiadomiona przez zleceniodawcę lub jeśli była ona w stanie uzyskać tę informację.

Artykuł 77 **Charakter postanowień CAO**

Postanowienia niniejszego CAO są tzw. postanowieniami minimalnymi.

Załącznik I Przydzielenie stanowiska

Objaśnienie:

Metoda przydzielania stanowiska w ramach pracy tymczasowej do grupy stanowisk schematu plac ABU opiera się na zasadzie „analitycznego porównywania”.

Odbywa się to na podstawie dwóch środków pomocniczych:

1. Schemat stanowisk ABU

Schemat stanowisk ABU, jak opisano w niniejszym załączniku, obejmuje zestawienie wszystkich stanowisk referencyjnych ABU podzielonych według **grupy stanowisk i dziedzin pracy**.

Rozróżnia się następujące dziedziny pracy:

- a. Finanse i administracja
- b. Sekretariat
- c. Kadry
- d. ICT
- e. Dział obsługi
- f. Gastronomia
- g. Handel
- h. Logistyka
- i. Produkcja i technika
- j. Opieka i pomoc socjalna

2. Podręcznik przydziału stanowisk dla pracowników tymczasowych

W podręczniku uwzględniono około 155 stanowisk referencyjnych, dla każdego stanowiska podając jego profil. Każdy profil stanowiska został oceniony i na tej podstawie dokonano przydziału do grupy stanowisk.

3. Udogodnienie w znalezieniu odpowiedniego profilu referencyjnego

Podręcznik przydziału stanowisk dla pracowników tymczasowych można pobrać ze strony ABU oraz ze stron organizacji pracowniczych.

W podręczniku uwzględniono około 155 stanowisk referencyjnych, ale w praktyce stosuje się o wiele więcej nazw stanowisk.

Aby ułatwić wyszukiwanie właściwego stanowiska referencyjnego, podręcznik zawiera funkcję pomocy. W pierwszej kolumnie tej pomocy dla każdej dziedziny pracy wymieniono dużą liczbę stanowisk referencyjnych w kolejności alfabetycznej, które często oferowane są w ramach pracy tymczasowej. W drugiej kolumnie zamieszczono przynależne do dziedzin pracy często stosowane alternatywne nazwy stanowisk. W trzeciej kolumnie znajdują się odpowiednie poziomy stanowisk ABU.

4. Procedura przydzielania stanowisk

1. Pracownik tymczasowy zostaje przydzielony na podstawie prac, jakie będzie wykonywał.
2. Prace wykonywane na stanowisku obejmują czynności, kwalifikacje i uprawnienia pracownika tymczasowego.

3. Stanowisko zostaje przydzielone do jednej z grup schematu stanowisk ABU, które stanowi część niniejszego CAO.
4. Przydział stanowiska odbywa się za pomocą analitycznego porównania stanowiska ze stanowiskami referencyjnymi w schemacie stanowisk ABU, na podstawie informacji na temat stanowiska, które udostępnił zleceniodawca. Dalsze objaśnienia w tym zakresie znajdują się w *Podręczniku przydziału stanowisk dla pracowników tymczasowych*.
5. Agencja pracy tymczasowej informuje pracownika tymczasowego na piśmie za pomocą decyzji o przydziale w wyznaczonym dniu, do jakiej grupy stanowisk pracownik tymczasowy został przydzielony i jakie stanowisko referencyjne obowiązuje. W *Podręczniku przydziału stanowisk dla pracowników tymczasowych* zamieszczono stosowny wzór.
6. W przypadku zmiany stanowiska pracownika tymczasowego, stanowisko, zgodnie z powyższą procedurą, zostaje przydzielone na nowo.
7. Agencja pracy tymczasowo prowadzi okresowe rozmowy z pracownikiem tymczasowym, podczas których sprawdza się, czy zakres obowiązków na danym stanowisku odpowiada wykonywanym czynnościom.
8. Jeśli pracownik tymczasowy stwierdzi, że czynności, które zostały mu powierzone, nie zgadzają się z przydziałem stanowisk, może on o tym powiadomić agencję pracy tymczasowej. Agencja pracy tymczasowej w ciągu dwóch tygodni sprawdzi, czy prace powierzone pracownikowi tymczasowemu są zgodne z przydziałem. Jeśli tak nie jest, stanowisko zostanie ponownie przydzielone według powyższej procedury. Ewentualne uzupełnienie wynagrodzenia ma działanie wsteczne i obowiązuje od przydzielenia stanowiska stanowiącego przedmiot sporu.
9. Pracownik tymczasowy może złożyć sprzeciw odnośnie do przydziału stanowiska. W artykule 71 niniejszego CAO opisano procedurę konsultacji, sprzeciwu i odwołania.

Schemat stanowisk

Grupa stanowisk ABU	Dziedzina pracy	Finanse i administracja	Sekretariat	Kadry	ICT	Dział obsługi
1		- Pracownik archiwum				- Sprzątacze A
2		- Pracownik poczty - Pracownik administracyjny A	- Pracownik obróbki tekstu			- Sprzątacze B - Pracownik stołówek - Steward
3		- Pracownik administracyjny B - Kontroler faktur	- Telefonista - Recepcjonista/telefonista A			- Portier - Dozorca budynku - Pracownik ochrony A
4		- Pracownik administracyjny C	- Recepcjonista/telefonista A - Sekretarka A			- Steward (stewardessa) w ruchu naziemnym - Ochroniarz w klubie - Dozorca w hotelu, konsjerż - Pracownik ochrony B
5		- Pracownik działu obsługi dłużników i wierzycieli	- Sekretarka B		- Pracownik helpdesku	- Wyszczególniony pracownik ochrony
6		- Pracownik administracji finansowej - Pracownik działu administracji plac - Pracownik administracyjny zakładu ubezpieczeń	- Sekretarka C	- Pracownik działu administracji kadrowej	- Pracownik działu administracji systemu	- Kierownik zespołu ochrony
7		- Aktuariusz	- Sekretarka D	- Pracownik działu kadr	- Administrator systemu A - Administrator aplikacji - Webmaster	- Koordynator służb obsługi zaplecza
8		- Analityk ekonomiczny przedsiębiorstw - Asystent kontrolera	- Asystent kierownika	- Pracownik kadr	- Administrator systemu B - Programista aplikacji	
9		- Kierownik administracji finansowej - Aktuariusz-analityk	- Kierownik sekretariatu	- Doradca ds. kadrowych	- Programista aplikacji	
10		- Kontroler		- Kierownik Działu kadr		

Gastronomia	Handel	Logistyka	Produkcja i technika	Opieka i pomoc socjalna
- Zmywacz - Pomoc kuchenna A - Pracownik przygotowujący catering	- Wypełniacz półek sklepowych	- Pakowacz - Pomocnik-ladowacz (pracownik załadunku/wyładunku) - Pracownik magazynu A - Doręczyciel poczty	- Pracownik działu gospodarczego - Pracownik produkcji - Pracownik przy zbiorach rolnych	
- Pracownik w restauracji zakładowej - Pomocnik obsługi - Pomoc kuchenna B - Pracownik cateringu	- Pracownik kasy - Pracownik call center A	- Operator wózka widłowego - Kompletator zamówień - Pracownik magazynu - Pracownik magazynu B - Sortowacz (poczty) - Pracownik działu zamówień poczty	- Pomocnik mechanika - Pracownik przy uprawach rolnych	- Pomoc domowa
- Pracownik obsługi - Kucharz prostych dań - Brygadzista zmywalni - Pracownik obsługi cateringu - Barman A - Pracownik księgowości w hotelu	- Pracownik call center B - Sprzedawca w sklepie (handel detaliczny) - Pracownik administracji biurowej działu sprzedaży	- Pracownik magazynu C - Kierowca samochodu dostawczego/kurier	- Operator maszyn - Spawacz maszyn	- Pomoc pielęgniarska
- Host/Hostessa - Wszechstronny pracownik cateringu na przyjęcia - Barman B - Pracownik hotelu w recepcji	- Pracownik call center C - Pracownik działu obsługi klienta - Pracownik recepcji	- Kierowca samochodu ciężarowego	- Operator dźwigu - Mechanik-konserwator A - Pracownik obróbki skrawaniem CNC	- Pomoc pielęgniarska - Opiekun/pomoc domowa
- Recepcjonist(k)ła w hotelu - Samodzielny kucharz - Wszechstronny pracownik obsługi	- Pracownik wewnętrzny działu sprzedaży A - Przełożony w call center	- Pracownik spedycji/ osoba planująca załadunki	- Mechanik-konserwator B - Ślusarz-tokarz - Rysownik WTB - Ślusarz - Spawacz	- Asystent lekarza - Opiekun chorych
- Szef kuchni w malej restauracji - Szef obsługi	- Pracownik działu rozpatrywania skarg - Pracownik wewnętrzny działu sprzedaży B - Pracownik zewnętrzny działu sprzedaży	- Kierownik zespołu w magazynie	- Mechanik E&I - Wszechstronny pracownik obróbki skrawaniem CNC	- Wspecjalizowana pomoc domowa - Pielęgniarka HBO-V - Opiekun grupy
- Kierownik restauracji typu fast-food - Zastępca szefa kuchni	- Przedstawiciel handlowy		- Rysownik/konstruktor WTB - Koordynator budowy maszyn - Technik-konserwator	- Pomoc w przychodni lekarskiej - Pielęgniarka HBO-V - Koordynator opieki
- Kierownik recepcji w hotelu	- Opiekun klienta zaopatrzenie		- Koordynator-konserwator - Inżynier sprzedaży	- Pielęgniarka oddziału intensywnej terapii - Fizjoterapeuta - Laborant
- Kierownik hotelu/restauracji	- Kierownik sprzedaży		- Kierownik produkcji - Konstruktor WTB - Inżynier produkcji	- Szef fizjoterapii
	- Kierownik produktu		- Doradca ds. BHP	

Załącznik II Dodatkowe przepisy w zakresie wynagrodzenia

Przepisy wykonawcze

1. Wypłata wynagrodzenia godzinowego następuje wraz z wypłatą ewentualnych dodatków i odbywa się w gotówce lub poprzez wpłatę na rachunek bankowy pod koniec każdego tygodnia/miesiąca/okresu. Wypłata należnego wynagrodzenia minimalnego odbywa się poprzez wpłatę na rachunek bankowy.

Do 1 lutego 2018 r. tekst artykułu 2 brzmi:

2. Odcinek wynagrodzenia

Przy każdej wypłacie wynagrodzenia, a przynajmniej co miesiąc, agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana przekazać pracownikowi tymczasowemu odcinek wynagrodzenia w formie elektronicznej lub cyfrowej. Na wniosek pracownika tymczasowego udostępniony zostanie mu odcinek wynagrodzenia w wersji drukowanej. Ponadto w odcinku wynagrodzenia podane są następujące dane:

- a. kwota wynagrodzenia;
- b. poszczególne składniki wynagrodzenia;
- c. poszczególne potrącenia od wynagrodzenia;
- d. wynagrodzenie godzinowe brutto;
- e. liczba przepracowanych godzin;
- f. poszczególne dodatki obowiązujące w zakresie wynagrodzenia godzinowego, wyszczególnione na rodzaje dodatków (zarówno w %, jak i w euro) oraz godziny;
- g. rezerwy naliczone w danym okresie;
- h. całkowita kwota naliczonych rezerw;
- i. nazwa agencji pracy tymczasowej;
- j. imię i nazwisko/nazwa pracodawcy;
- k. jeśli możliwe, nazwa i miejscowość siedziby zleceniodawcy;
- l. jeśli dotyczy, pozycja w skali CAO;
- m. o ile to możliwe, pozycja w skali CAO zleceniodawcy;
- n. wypłacone wynagrodzenie;
- o. obowiązująca pracownika tymczasowego w danym okresie ustawowa minimalna stawka wynagrodzenia i dodatku urlopowego;
- p. wyjaśnienie użytych skrótów;
- q. ewentualne pozostałe potrącenia. Jeżeli od wynagrodzenia odliczane są inne kwoty, niż z tytułu podatków lub składek ubezpieczeniowych, będzie to miało miejsce jedynie w porozumieniu z pracownikiem tymczasowym, a informacje na ten temat podane zostaną na odcinku wynagrodzenia.

Od 1 lutego 2018 r. artykuł 2 otrzymuje brzmienie:

2. Odcinek wynagrodzenia

Przy każdej wypłacie wynagrodzenia, a przynajmniej co miesiąc, agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana przekazać pracownikowi tymczasowemu odcinek wynagrodzenia w formie

elektronicznej lub cyfrowej. Na wniosek pracownika tymczasowego udostępniony zostanie mu odcinek wynagrodzenia w wersji drukowanej. Ponadto w odcinku wynagrodzenia podane są następujące dane:

- a. kwota wynagrodzenia;
- b. poszczególne składniki wynagrodzenia;
- c. poszczególne potrącenia od wynagrodzenia;
- d. wynagrodzenie godzinowe brutto;
- e. liczba przepracowanych godzin;
- f. poszczególne dodatki obowiązujące w zakresie wynagrodzenia godzinowego, wyszczególnione na rodzaje dodatków (zarówno w %, jak i w euro) oraz godziny;
- g. rezerwy naliczone w danym okresie;
- h. całkowita kwota naliczonych rezerw;
- i. nazwa agencji pracy tymczasowej;
- j. imię i nazwisko/nazwa pracodawcy;
- k. jeśli możliwe, nazwa i miejscowość siedziby zleceniodawcy;
- l. jeśli dotyczy, pozycja w skali CAO;
- m. jeśli dotyczy, pozycja w skali CAO/systemu wynagrodzeń zleceniodawcy
- n. wypłacone wynagrodzenie;
- o. obowiązująca pracownika tymczasowego w danym okresie ustawowa minimalna stawka wynagrodzenia i dodatku urlopowego;
- p. wyjaśnienie użytych skrótów;
- q. ewentualne pozostałe potrącenia. Jeżeli od wynagrodzenia odliczane są inne kwoty, niż z tytułu podatków lub składek ubezpieczeniowych, będzie to miało miejsce jedynie w porozumieniu z pracownikiem tymczasowym, a informacje na ten temat podane zostaną w odcinku wynagrodzenia.

3. Przed rozpoczęciem każdego udostępnienia pracownik tymczasowy otrzymuje pisemne potwierdzenie na temat wynagrodzenia: czy będzie to wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika czy też wynagrodzenie ABU. Oprócz tego otrzymuje on również potwierdzenie, z którego wynika – o ile ma zastosowanie – grupa stanowisk u zleceniodawcy (przy zastosowaniu wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika) lub schemat stanowisk ABU (przy zastosowaniu wynagrodzenia ABU), jak też przyznane rzeczywiste wynagrodzenie.
4. Pod koniec stosunku pracy agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana dostarczyć pracownikowi tymczasowemu oświadczenie, w którym zaznaczono – o ile dotyczy – do której grupy stanowisk u pracodawcy (przy zastosowaniu wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika) lub do schematu stanowisk ABU (przy zastosowaniu wynagrodzenia ABU) pracownik ten został przydzielony i ile tygodni ogółem przepracował dla danej agencji pracy tymczasowej. Powyższe oświadczenie będzie z reguły połączone z pisemnym zestawieniem, o którym mowa w art. 8 niniejszego CAO.

Artykuł 4a wchodzi w życie 1 kwietnia 2018 r.

Ustalenie stawki godzinowej i/lub pieniężnej rekompensaty za skrócony czas pracy (ADV)

4a. Na podstawie informacji otrzymanych od zleceniodawcy lub na podstawie dostępnych autoryzowanych informacji o CAO zleceniodawcy agencja pracy tymczasowej określa wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika w odniesieniu do elementów wynagrodzenia, wynagrodzenia okresowego i skróconego czasu pracy.

Punktem wyjścia są informacje udzielone przez zleceniodawcę lub dostępne autoryzowane informacje na temat CAO zleceniodawcy.

Autoryzowane informacje na temat CAO zleceniodawcy to informacje udzielone przez strony odnośnego CAO dla pracodawców-użytkowników stronom niniejszego CAO dla Pracowników Tymczasowych. Informacje te dotyczą ustalenia stawki godzinowej i pieniężnej rekompensaty za skrócony czas pracy. Strony CAO dla Pracowników Tymczasowych udostępniają te informacje.

Wyłącznie w przypadku, gdy informacje te nie dają jasności i pewności w odniesieniu do ustalenia stawki godzinowej lub pieniężnej rekompensaty za skrócony czas pracy, CAO przewiduje poniższą metodę obliczeniową umożliwiającą poprawne określenie wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika w odniesieniu do tych elementów.

1. Wynagrodzenie okresowe

- a. Czy w CAO lub regulacji warunków zatrudnienia zleceniodawcy ustalono stawkę godzinową lub jej definicję?
- b. Jeśli tak, stawka godzinowa odpowiadająca danemu podziałowi stanowisk powinna zostać ustalona w oparciu o stawkę godzinową lub definicję stawki godzinowej mającą zastosowanie u zleceniodawcy.
- c. Jeśli nie, stawka godzinowa odpowiadająca danemu podziałowi stanowisk powinna zostać ustalona zgodnie z poniższą metodą.

$$\frac{\text{Wynagrodzenie miesięczne}}{4,35 * \text{normalny czas pracy}}$$

- d. Agencja pracy tymczasowej ma obowiązek sprawdzenia, czy CAO lub regulacja warunków zatrudnienia zleceniodawcy przewiduje normalny czas pracy w odniesieniu do poszczególnych grafików zmian. W takim przypadku przy określaniu stawki godzinowej pracownika tymczasowego agencja pracy tymczasowej powinna uwzględnić normalny czas pracy dotyczący grafiku zmiany, według którego pracuje pracownik tymczasowy. Jeżeli pracownik tymczasowy zostanie udostępniony do pracy w innej zmianie/grafiku o innym normalnym czasie pracy, stawka godzinowa określana jest na nowo w oparciu o normalny czas pracy odnoszący się do nowej zmiany lub grafiku. W tym przypadku nie stosuje się regulacji dotyczącej zmniejszenia (pkt 4a rozdziału 4 niniejszego CAO), chyba że pracownik tymczasowy w nowej zmianie/grafiku udostępniany jest przez mniej godzin niż w poprzednim grafiku.

2. *Stosowane skrócenie czasu pracy (ADV)*
 - a. Czy w CAO lub regulacji warunków zatrudnienia zleceniodawcy uzgodniono skrócenie czasu pracy w formie płatnego urlopu?
 - b. Jeśli nie, zastosowanie ma normalny czas pracy i nie stosuje się czasowej lub pieniężnej rekompensaty ADV.
 - c. Jeśli tak, agencja pracy tymczasowej może rekompensować ADV w formie czasowej lub pieniężnej.
 - d. Jeżeli agencja pracy tymczasowej rekompensuje ADV w formie pieniężnej, zastosowanie ma kolejne pytanie.
 - e. Czy w CAO lub regulacji warunków zatrudnienia zleceniodawcy uzgodniono wartość procentową ADV lub metodę jednoznacznego obliczania wartości ADV?
 - f. Jeśli tak, należy stosować tę wartość procentową lub metodę obliczeniową w celu określenia wartości pieniężnej rekompensaty ADV.
 - g. Jeśli nie, agencja pracy tymczasowej określa pieniężną rekompensatę ADV zgodnie z poniższą metodą.

Obliczanie na podstawie dni ADV

$$\frac{\text{Dni ADV w roku}}{254}$$

Obliczanie na podstawie godzin ADV

$$\frac{\text{Godziny ADV w roku}}{254 * (\text{normalny czas pracy}/5)}$$

Objaśnienie

- *Przy tej metodzie obliczeniowej zakłada się, że pieniężna rekompensata ADV naliczana jest za dni robocze. Dni świąteczne i krótki urlop lub urlop okolicznościowy nie są uznawane za dni robocze. Za takie dni uznaje się natomiast dni urlopu.*
- *Wskutek zastosowania metody obliczeniowej pracownik tymczasowy, któremu przysługuje pieniężna rekompensata ADV, otrzymuje rekompensatę również za pobrane lub wypłacone dni urlopu.*

Do 1 stycznia 2018 r. tekst artykułu 5 brzmi:

Metoda obliczania rezerw

5. a. Wartość procentowa, o której mowa w artykule 55 ust. 6 niniejszego CAO, jest obliczana w następujący sposób. Liczba dni urlopu przyznawana na podstawie pełnego etatu w roku (24) jest dzielona przez liczbę dni roboczych w danym roku kalendarzowym. Liczbę dni roboczych otrzymuje się po odliczeniu liczby dni urlopu przyznawanej na podstawie pełnego etatu w roku (24), jak również sobót, niedziel i dni świątecznych (niewypadających w sobotę i niedzielę) występujących w danym roku, od liczby dni w danym roku kalendarzowym. Wynik dzielenia jest wyrażony w procentach, do drugiej liczby po przecinku i zaokrąglony metodą arytmetyczną.
- b. Wartość procentowa, o której mowa w artykule 58 ust. 2 punkt a.) niniejszego CAO, jest obliczana w następujący sposób. Liczba dni świątecznych, które nie wypadają w sobotę i niedzielę, jest dzielona przez liczbę dni roboczych w danym roku kalendarzowym. Liczbę dni roboczych otrzymuje się po odliczeniu liczby dni urlopu przyznawanej na podstawie pełnego etatu w roku (24), jak również sobót, niedziel i dni świątecznych (niewypadających w so-

botę i niedzielę) występujących w danym roku, od liczby dni w danym roku kalendarzowym. Wynik dzielenia jest wyrażony w procentach, do drugiej liczby po przecinku i zaokrąglony metodą arytmetyczną.

- c. Wartość procentowa, o której mowa w artykule 59 ust. 2 niniejszego CAO, jest obliczana w następujący sposób. Liczba dni urlopu przyznawana pracownikom wakacyjnym na podstawie pełnego etatu w roku (20) jest dzielona przez liczbę dni roboczych dla pracowników wakacyjnych w danym roku kalendarzowym. Liczbę dni roboczych dla pracowników wakacyjnych otrzymuje się po odliczeniu liczby dni urlopu przyznawanej pracownikom wakacyjnym na podstawie pełnego etatu w roku (20), jak również sobót i niedziel występujących w danym roku, od liczby dni w danym roku kalendarzowym. Wynik dzielenia jest wyrażony w procentach, do drugiej liczby po przecinku i zaokrąglony metodą arytmetyczną.
- d. Wartości procentowe, o których mowa w artykule 61 ust. 1 punkt b.) niniejszego CAO, są obliczane w następujący sposób. Liczba dni urlopu przyznawana pracownikowi na podstawie pełnego etatu w roku (20) jest dzielona przez liczbę dni roboczych w danym roku kalendarzowym. Ilość ponadustawowych dni urlopu (4) jest dzielona przez liczbę dni roboczych w danym roku kalendarzowym. Liczbę dni roboczych otrzymuje się po odliczeniu liczby dni urlopu przyznawanej na podstawie pełnego etatu w roku (24), jak również sobót, niedziel i dni świątecznych (niewypadających w sobotę i niedzielę) występujących w danym roku, od liczby dni w danym roku kalendarzowym. Wynik dzielenia jest wyrażony w procentach, do drugiej liczby po przecinku i zaokrąglony metodą arytmetyczną.

Od 1 stycznia 2018 r. artykuł 5 otrzymuje brzmienie:

Metoda obliczania rezerw

5. a. Wartość procentowa, o której mowa w artykule 55 ust. 6 niniejszego CAO, jest obliczana w następujący sposób. Liczba dni urlopu przyznawana na podstawie pełnego etatu w roku (25) jest dzielona przez liczbę dni roboczych w danym roku kalendarzowym. Liczbę dni roboczych otrzymuje się po odliczeniu liczby dni urlopu przyznawanej na podstawie pełnego etatu w roku (25), jak również sobót, niedziel i dni świątecznych (niewypadających w sobotę i niedzielę) występujących w danym roku, od liczby dni w danym roku kalendarzowym. Wynik dzielenia jest wyrażony w procentach, do drugiej liczby po przecinku i zaokrąglony metodą arytmetyczną.
- b. Wartość procentowa, o której mowa w artykule 58 ust. 2 punkt a.) niniejszego CAO, jest obliczana w następujący sposób. Liczba dni świątecznych, które nie wypadają w sobotę i niedzielę, jest dzielona przez liczbę dni roboczych w danym roku kalendarzowym. Liczbę dni roboczych otrzymuje się po odliczeniu liczby dni urlopu przyznawanej na podstawie pełnego etatu w roku (25), jak również sobót, niedziel i dni świątecznych (niewypadających w sobotę i niedzielę) występujących w danym roku, od liczby dni w danym roku kalendarzowym. Wynik dzielenia jest wyrażony w procentach, do drugiej liczby po przecinku i zaokrąglony metodą arytmetyczną.
- c. Wartość procentowa, o której mowa w artykule 59 ust. 2 niniejszego CAO, jest obliczana w następujący sposób. Liczba dni urlopu przyznawana pracownikom wakacyjnym na podstawie pełnego etatu w roku (20) jest dzielona przez liczbę dni roboczych dla pracowników

wakacyjnych w danym roku kalendarzowym. Liczbę dni roboczych dla pracowników wakacyjnych otrzymuje się po odliczeniu liczby dni urlopu przyznawanej pracownikom wakacyjnym na podstawie pełnego etatu w roku (20), jak również sobót i niedziel występujących w danym roku, od liczby dni w danym roku kalendarzowym. Wynik dzielenia jest wyrażony w procentach, do drugiej liczby po przecinku i zaokrąglony metodą arytmetyczną.

- d. Wartości procentowe, o których mowa w artykule 61 ust. 1 punkt b.) niniejszego CAO, są obliczane w następujący sposób. Liczba dni urlopu przyznawana pracownikowi na podstawie pełnego etatu w roku (20) jest dzielona przez liczbę dni roboczych w danym roku kalendarzowym. Ilość ponadustawowych dni urlopu (5) jest dzielona przez liczbę dni roboczych w danym roku kalendarzowym. Liczbę dni roboczych otrzymuje się po odliczeniu liczby dni urlopu przyznawanej na podstawie pełnego etatu w roku (25), jak również sobót, niedziel i dni świątecznych (niewypadających w sobotę i niedzielę) występujących w danym roku, od liczby dni w danym roku kalendarzowym. Wynik dzielenia jest wyrażony w procentach, do drugiej liczby po przecinku i zaokrąglony metodą arytmetyczną.

Komisja ds. wynagrodzeń i zastosowanie wynagrodzenia minimalnego

6. W uzupełnieniu artykułu 27 ustępow 1 CAO pracownik tymczasowy może należeć również do grupy alokacyjnej, w następujących przypadkach:
 - wyjątkowe sytuacje (np. specyficzna praca sezonowa);
 - (lokalnie) odrębna lub zachwiana sytuacja na rynku pracy (w każdym razie na skutek powszechnego zastosowania WML (Ustawy o minimalnych stawkach wynagrodzeń i dodatku urlopowego) tam, gdzie na mocy CAO nie jest to możliwe).

Zastosowanie kolumny I tabeli wynagrodzeń w powyższych przypadkach jest możliwe na wniosek jednej ze stron niniejszego CAO i jeżeli postanowi tak wspólna Komisja ds. wynagrodzeń, jak określono w Załączniku VI CAO. Konieczne jest przy tym wykazanie, że zastosowanie kolumny I tabeli wynagrodzeń jest zasadne. W ciągu sześciu tygodni wspomniana Komisja ds. wynagrodzeń podejmuje pisemną i uzasadnioną decyzję w sprawie złożonego wniosku. W przypadkach nieprzewidzianych w niniejszych przepisach strony zastosują niniejsze przepisy zgodnie z zasadą słuszności i sprawiedliwości. Wspomniane decyzje Komisji ds. wynagrodzeń zostaną podane do wiadomości publicznej.

Odmienne warunki zatrudnienia pracowników tymczasowych zatrudnionych w budownictwie*

Poniższa regulacja dotyczy zapisów artykułu 51 niniejszego CAO.

Wszelkie odniesienia do artykułów CAO dla Budownictwa i Infrastruktury dotyczą decyzji AVV (postanowień uznanych za ogólnie wiążące) z 4 kwietnia 2016 r. opublikowanej w Dzienniku Urzędowym z dnia 7 kwietnia 2016 r. nr 18112.

7. a. Przepisy CAO obowiązują również pracowników tymczasowych udostępnianych zleceniodawcy, którego obowiązują postanowienia CAO dla Budownictwa i Infrastruktury (zwanego dalej: przedsiębiorstwem budowlanym). W uzupełnieniu do tego, pracowników tymczasowych obowiązuje odrębny pakiet warunków zatrudnienia.

- b. W CAO dla Budownictwa i Infrastruktury ujęto postanowienia dotyczące stanowisk budowlanych oraz stanowisk UTA (czyli wykonawczych, technicznych i administracyjnych). Podział ten obowiązuje także pracowników tymczasowych delegowanych do pełnienia tych poszczególnych stanowisk.
- c. Pracownik tymczasowy, który zostanie udostępniony do pracy w przedsiębiorstwie budowlanym, o którym mowa w ust. a.) niniejszych postanowień, może być bliżej zdefiniowany jako pracownik wykwalifikowany lub jako pracownik początkujący.

Pracownicy wykwalifikowani pełniący stanowiska w budownictwie

8. Pracownik wykwalifikowany pełniący stanowisko w budownictwie jest zdefiniowany jako pracownik tymczasowy, który:
 - a. na mocy umowy o szkoleniu zawodowym (BPVO) jest w trakcie nauki, o której mowa w art. 42b i 42c CAO dla Budownictwa i Infrastruktury; lub
 - b. posiada dyplom lub certyfikat potwierdzający umiejętności praktyczne, o którym mowa w art. 42a CAO dla Budownictwa i Infrastruktury; lub
 - c. jako osoba dorosła jest w trakcie szkolenia zawodowego w budownictwie; lub
 - d. w ciągu dwóch lat, przez w sumie dwanaście miesięcy, wykonywał prace w budownictwie, w myśl CAO dla Budownictwa i Infrastruktury (bezpośrednio przed podjęciem pracy tymczasowej lub, jeżeli ma to miejsce w danym przypadku, podczas wykonywania pracy tymczasowej w budownictwie).
9. W stosunku do pracownika wykwalifikowanego na stanowisku budowlanym obowiązuje wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika. Dotyczy to również pracownika tymczasowego, który należy do jednej z grup szczególnych jak określono w artykule 27.
10. W odstępie od postanowień niniejszego CAO w odniesieniu do pracownika wykwalifikowanego pełniącego stanowisko w budownictwie obowiązują następujące dodatkowe warunki zatrudnienia zawarte w CAO dla Budownictwa i Infrastruktury:
 - artykuł 26a ustęp 1, 2, 3, 7 i 8 (dni dla seniorów i czterodniowy tydzień roboczy dla pracowników budowlanych w wieku 55 lat lub starszych);
 - artykuł 34 (dyżur) z wyjątkiem odniesienia w ustępie 8 do artykułu 89;
 - artykuł 35a ustęp 4 (pierwsze zdanie);
 - artykuł 45 (wynagrodzenie za wyniki), jak następuje:
 - pracownik wykwalifikowany udostępniony w przedsiębiorstwie lub w obiekcie, gdzie obowiązuje dodatek za wyniki, ma również prawo do tego dodatku;
 - w przypadku podwyżki gwarantowanej stawki wynagrodzenia, inaczej niż na podstawie zatrudnienia w wyższych grupach stanowisk, podwyżka ta nie może zostać odliczona od wyników ustalonego wynagrodzenia za wyniki, itp.;
 - artykuł 51 (wynagrodzenie za czas dojazdu) z wyjątkiem odniesień do dodatku dla kierowców w ustępie 2 i 4;
 - artykuł 7 (pracownicy zagraniczni).
11. W odniesieniu do pracowników wykwalifikowanych pełniących stanowiska w budownictwie istnieje obowiązek ciągłego wypłacania wynagrodzenia, o którym mowa w art. 7:628 holenderskiego kodeksu cywilnego, jeżeli w wyniku niekorzystnych warunków pogodowych, zgodnie z art. 73 CAO

dla *Budownictwa i Struktury* nie można prowadzić prac budowlanych. Agencja pracy tymczasowej uzupełnia wówczas otrzymane na podstawie art. 18 holenderskiej Ustawy o bezrobociu (WW) zasiłki dla bezrobotnych do 100% w oparciu o obowiązujące wynagrodzenie okresowe według zaszeregowania.

Pracownicy wykwalifikowani na stanowiskach UTA

12. Pracownik wykwalifikowany na stanowisku UTA to pracownik, który:

- a. posiada dyplom na poziomie co najmniej 2 wykształcenia zawodowego (BOL) na kierunku techniczno-budowlanym; lub
- b. w ciągu dwóch lat, przez w sumie dwanaście miesięcy, wykonywał prace na stanowiskach UTA, w myśl *CAO dla Budownictwa i Infrastruktury* (bezpośrednio przed podjęciem pracy tymczasowej lub, jeżeli ma to miejsce w danym przypadku, podczas wykonywania pracy tymczasowej w budownictwie).

Pracownik początkujący to pracownik, który jest udostępniony przedsiębiorstwu, wobec którego obowiązuje *CAO dla Budownictwa i Infrastruktury* i którego nie obowiązuje powyższa definicja pracownika wykwalifikowanego.

13. W stosunku do pracownika wykwalifikowanego na stanowisku UTA obowiązuje wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika. Dotyczy to również pracownika tymczasowego, który należy do grup szczególnych jak określono w artykule 27.

14. W odstępie od postanowień niniejszego CAO w odniesieniu do pracownika wykwalifikowanego pełniącego stanowisko UTA obowiązują następujące dodatkowe warunki zatrudnienia zawarte w *CAO dla Budownictwa i Infrastruktury*:

- artykuł 26b ustęp 1, 2, 5, 9 i 10 (czterodniowy tydzień roboczy dla pracowników UTA w wieku 55 lat lub starszych);
- artykuł 7 (pracownicy zagraniczni).

Pracownicy początkujący

15. Także w odniesieniu do pracowników początkujących zatrudnionych zarówno na stanowiskach w budownictwie, jak i na stanowiskach UTA obowiązuje wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika. Dotyczy to również pracowników tymczasowych, którzy należą do grup szczególnych, jak określono w artykule 27 i w związku z tym otrzymują wynagrodzenie ABU. W stosunku do tych nowych pracowników nie ma jednak zastosowania skrócenie czasu pracy.

WagwEU - Pracownicy tymczasowi posiadający zagraniczną umowę o pracę

16. Niniejszy załącznik ma jednakowe zastosowanie w odniesieniu do pracowników tymczasowych, którzy są udostępniani zza granicy przez zagraniczne agencje pracy tymczasowej zleceniodawcy w Holandii, wobec którego obowiązuje *CAO dla Budownictwa i Infrastruktury* i których umowa o pracę podlega innemu prawu, niż prawo Holandii.

* Strony CAO dla Pracowników Budownictwa i Infrastruktury dokonały uzgodnień między sobą w zakresie angażowania pracowników tymczasowych do pracy u pracodawców w branży budowlanej i

infrastrukturalnej. Strony CAO dla Pracowników Tymczasowych zostały następnie poinformowane o tych uzgodnieniach i zobowiązaniach pracodawców z branży budowlanej i infrastrukturalnej w stosunku do angażowanych pracowników tymczasowych zgodnie z postanowieniami artykułu 6 CAO dla Pracowników Budownictwa i Infrastruktury.

Załącznik III Emerytura

Regulacja podstawowa

1. Pracownicy tymczasowi, którzy:
 - a. byli zatrudnieni przez jedną agencję pracy tymczasowej przez co najmniej 26 tygodni, ale nie spełniają warunków uczestnictwa w pakiecie rozszerzonym, jak opisano poniżej; oraz
 - b. ukończyli 21 rok życia (licząc od pierwszego dnia miesiąca, w którym przypadają 21. urodziny pracownika);biorą udział w Regulacji podstawowej.
2. W celu obliczenia terminu 26 tygodni, jak określono w ustępie 1 punkt a.), uwzględniany jest każdy tydzień, w którym pracownik tymczasowy faktycznie wykonywał pracę u jednego pracodawcy. Tygodnie, w których nie wykonywano pracy, nie zostają wliczane, niezależnie od przyczyny. Jeśli jest mowa o kolejnym pracodawcy, do obliczenia terminu brana jest pod uwagę odpowiednia przeszłość zawodowa (oba terminy w myśl artykułu 1 punkt o.) i artykułu 17 CAO) u poprzedniego pracodawcy.
3. W celu zastosowania definicji z ustępu 1 punkt a.), pracownicy tymczasowi, którzy po spełnieniu wymogu dotyczącego stażu pracy, o którym mowa w punkcie a.), zmienili pracodawcę, nie muszą ponownie spełniać wymogu dotyczącego stażu pracy, chyba że jest mowa o przerwie pomiędzy dwiema umowami wynoszącej 52 tygodnie lub dłuższej. Jeśli przerwa pomiędzy dwiema umowami o pracę tymczasową wynosi 52 tygodnie lub więcej, pracownik tymczasowy, aby mógł zostać uznany za uczestnika Regulacji podstawowej, musi przepracować na nowo co najmniej 26 tygodni dla jednej agencji pracy tymczasowej.
4. W celu zastosowania definicji z ustępu 1 punkt a.), obliczanie terminu, w którym pracownik przepracował co najmniej 26 tygodni dla jednej agencji pracy tymczasowej, powinno być rozpoczęte najwcześniej 26 tygodni przed wejściem w życie zobowiązania, czyli 1 stycznia 2004 r.
5. Za wykonanie Podstawowych przepisów emerytalnych odpowiedzialne jest Stowarzyszenie ds. funduszy emerytalnych dla sektora usług personalnych (Stichting Pensioenfonds voor Personeel-sdiensten).
6. Podstawowe przepisy emerytalne to dostępne przepisy składkowe, w przypadku których od 1 stycznia 2008 r. wysokość składki wynosi 2,6% od kwoty brutto wynagrodzenia. Podstawowa regulacja uwzględnia wiek emerytalny wynoszący 67 lat i zapewnia tworzenie kapitału emerytalnego w celu zakupu własnej emerytury lub emerytury dla małżonka. W rozumieniu niniejszego artykułu wynagrodzenie brutto oznacza: wynagrodzenie za normalne, przepracowane godziny, wynagrodzenie za nienormowane godziny pracy (tzn. godziny w porach dnia i okresach czasu, które odbiegają od normalnych godzin pracy), rekompensata za dzień oczekiwania, rezerwy¹ z tytułu dni urlopu wypoczynkowego, urlopu okolicznościowego, krótkiego urlopu, dni świątecz-

nych oraz dodatku urlopowego¹¹ i dodatek indywidualny w myśl art. 45 ustęp 4 punkt b.) oraz art. 46 ustęp 3 punkt c.)

7. Każda agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana do płacenia odpowiednich składek na rzecz Stowarzyszenia ds. funduszy emerytalnych dla sektora usług personalnych, w kwotach określonych na podstawie Regulaminu wykonawczego powyższego stowarzyszenia.
8. Obowiązek płacenia składek, o którym mowa w poprzednim ustępie, dotyczy każdego dnia, w którym pracownik tymczasowy, objęty przepisami emerytalnymi ujętymi w ustępie 1 niniejszego artykułu, wykonywał pracę tymczasową.
9. Całość Regulacji podstawowej zawarto w Regulaminie podstawowym Stowarzyszenia ds. funduszy emerytalnych dla sektora usług personalnych¹².

¹¹ *O ile powstało po spełnieniu wymogu dotyczącego stażu pracy w myśl ustępu 1 tego artykułu.*

¹² *Regulamin ten oraz dalsze informacje na temat Regulaminu podstawowego można znaleźć na stronie internetowej Stowarzyszenia ds. funduszy emerytalnych dla sektora usług personalnych: www.stipensioen.nl.*

Regulacja rozszerzona

10. Pracownicy tymczasowi, którzy:
 - a. ukończyli 21 rok życia (licząc od pierwszego dnia miesiąca, w którym przypadają 21. urodziny pracownika);
 - b. przepracowali ponad 78 tygodni dla tej samej agencji pracy tymczasowej; lub
 - c. przez 52 tygodnie brali udział w Regulacji podstawowej i byli zatrudnieni w jednej lub kilku agencjach pracy tymczasowej bez przerwy wynoszącej 52 tygodni lub więcej biorą udział w Regulacji rozszerzonej (Plus).
11. W celu obliczenia terminu 78 tygodni, jak określono w ustępie 10 punkt b.), uwzględniany jest każdy tydzień, w którym pracownik tymczasowy faktycznie wykonywał pracę dla jednej agencji pracy tymczasowej. Tygodnie, w których nie wykonywano pracy, nie zostają wliczane, niezależnie od przyczyny. Jeśli jest mowa o kolejnym pracodawcy, do obliczenia terminu brana jest pod uwagę odpowiednia przeszłość zawodowa (oba terminy w myśl artykułu 1 punkt o.) i artykułu 17 CAO) u poprzedniego pracodawcy.
12. Pracownicy tymczasowi biorący wcześniej udział w Regulacji rozszerzonej, a którzy w przypadku nowej umowy o pracę nie spełniają warunków wymienionych w punktach b.) lub c.) ustępu 10, pozostają uczestnikami Regulacji rozszerzonej. Nie ma to zastosowania jednak, jeśli zaistniała przerwa pomiędzy dwiema umowami o pracę tymczasową wynosząca 26 tygodni lub więcej.
13. W celu zastosowania definicji z ustępu 10 punkt b.) i c.), pracownicy tymczasowi, którzy po spełnieniu wymogu dotyczącego stażu pracy, o którym mowa w ustępie 10 punkt b.) lub c.), zmienili pracodawcę, nie muszą ponownie spełniać wymogu dotyczącego stażu pracy, chyba że jest mowa o przerwie pomiędzy dwiema umowami wynoszącej 26 tygodnie lub dłuższej. Jeśli przerwa trwa 26 tygodni lub dłużej, ale nie więcej niż 52 tygodnie, pracownicy tymczasowi nie muszą ponownie spełniać wymogu dotyczącego stażu pracy, jak określono w ustępie 1 punkt a.), tak aby mogli zostać uwzględnieni do Regulacji podstawowej. Jeśli przerwa pomiędzy dwiema umowami o pracę tymczasową wynosi 52 tygodnie lub więcej, pracownicy tymczasowi muszą

przepracować na nowo co najmniej 26 tygodni dla jednego pracodawcy, aby mogli zostać uwzględnieni do Regulacji podstawowej.

14. Za wykonanie Regulacji rozszerzonej odpowiedzialne jest Stowarzyszenie ds. funduszy emerytalnych dla sektora usług personalnych (Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten).
15. Rozszerzone przepisy emerytalne to dostępne przepisy składkowe, uwzględniające wiek emerytalny wynoszący 67 lat, które zapewniają tworzenie kapitału emerytalnego w celu zakupu własnej emerytury lub emerytury dla małżonka. Składki udostępniane w celu tworzenia kapitału emerytalnego wyrażane są w wartości procentowej od podstawy emerytury zgodnie z poniższymi obliczeniami.

Grupa wiekowa	Składka emerytalna 2016 r.	Składka emerytalna 2017 r.
21-24	4,40%	4,40%
25-29	5,40%	5,40%
30-34	6,60%	6,60%
35-39	8,00%	8,00%
40-44	9,80%	9,80%
45-49	11,90%	11,90%
50-54	14,60%	14,60%
55-59	18,10%	18,10%
60-64	22,50%	22,50%
65-66	26,50%	26,50%

Podstawa emerytury określana jest na podstawie liczby godzin, poprzez pomniejszenie wynagrodzenia godzinowego brutto pracownika tymczasowego o franszyzę godzinową. W rozumieniu niniejszego artykułu wynagrodzenie brutto oznacza: wynagrodzenie za normalne, przepracowane godziny, wynagrodzenie za nienormowane godziny pracy (tzn. godziny w porach dnia i okresach czasu, które odbiegają od normalnych godzin pracy), dni urlopu wypoczynkowego¹⁾, urlop okolicznościowy, krótki urlop, dni świąteczne oraz dodatek urlopowy¹⁾ i dodatek indywidualny w myśl art. 45 ustęp 4 punkt b.) oraz art. 46 ustęp 3 punkt c).

16. W razie niezdolności do pracy, zgodnie z postanowieniami holenderskiej Ustawy o pracy i dochodach, naliczanie prawa do emerytury będzie kontynuowane w wysokości proporcjonalnej do obowiązującego stopnia niezdolności do pracy i zwolnionej z obowiązku podatkowo-składkowego, zgodnie z poziomem składek w momencie rozpoczęcia niezdolności do pracy.
17. W przypadku śmierci pracownika w momencie obowiązywania stosunku pracy, przepisy emerytalne przewidują ubezpieczenie ryzyka w zakresie emerytury partnerskiej na pozostały czas trwania stosunku pracy.
18. Strony CAO zaangażowane w CAO ABU i CAO NBBU ustaliły, że średnia składka w 2014 r. wynosi maksymalnie 12% podstawy emerytalnej. Każda agencja pracy tymczasowej jest ponadto zobowiązana do opłacania powyższych składek zgodnie z wymogami ustalonymi w tym zakresie w Regulaminie wykonawczym.
19. Obowiązek płacenia składek, o którym mowa w poprzednim ustępie, dotyczy każdego dnia, w którym pracownik tymczasowy, objęty przepisami emerytalnymi ujętymi w ustępie 10 niniejszego artykułu, wykonywał pracę tymczasową.

20. Agencja pracy tymczasowej ma prawo potrącić część składki emerytalnej z wynagrodzenia pracownika tymczasowego, jeśli i o ile pracownik jest objęty niniejszymi przepisami emerytalnymi. Wysokość powyższego potrącenia może wynosić maksymalnie jedną trzecią średniej kwoty składki, o której mowa w ustępie 18.
21. Całość Regulacji rozszerzonej zawarto w Regulaminie rozszerzonym Stowarzyszenia ds. funduszy emerytalnych dla sektora usług personalnych².

¹ O ile powstało po spełnieniu wymogu dotyczącego stażu pracy w myśl ustępu 10 tego artykułu.

² Regulamin ten oraz dalsze informacje na temat rozszerzonych przepisów emerytalnych można znaleźć na stronie internetowej Stowarzyszenia ds. funduszy emerytalnych dla sektora usług personalnych: www.stipensioen.nl.

Załącznik IV Schemat Pracownicy tymczasowi z zagraniczną umową o pracę (WagwEU)

Poniższy schemat podaje, które z postanowień niniejszego CAO mają zastosowanie, integralnie lub w stopniu dostosowanym, do pracowników w rozumieniu artykułu 68 niniejszego CAO.

Informacje ogólne	Artykuł 1	Definicje
	Artykuł 59	Pracownicy wakacyjni
	Artykuł 64	Pracownicy tymczasowi bez stałego miejsca zamieszkania na terenie Holandii
	Artykuł 67	Przepisy dodatkowe dla pracowników tymczasowych bez stałego miejsca zamieszkania na terenie Holandii
	Artykuł 68	Pracownicy tymczasowi posiadający zagraniczną umowę o pracę (WagwEU)
	Artykuł 75	Przestrzeganie przepisów CAO
	Załącznik IV	Schemat Pracownicy tymczasowi z zagraniczną umową o pracę (WagwEU)
	Załącznik V	Stanowiska niepodlegające przydzieleniu
	Załącznik VII	Normy w zakresie zakwaterowania
Maksymalny czas pracy i minimalny czas odpoczynku	Artykuł 11	Ewidencja czasu pracy
	Artykuł 54	Czas pracy i odpoczynku
	Artykuł 57	Krótki urlop i urlop okolicznościowy
Minimalna liczba dni urlopu	Artykuł 55	Urlop
	Artykuł 56	Dodatek urlopowy
	Artykuł 58	Ogólnie uznane dni świąteczne
	Artykuły	19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 46, 49, 50, 51
Wynagrodzenie minimalne	Załącznik I	Przydzielenie stanowiska
	Załącznik II	Dodatkowe przepisy w zakresie wynagrodzenia

Warunki udostępniania pracowników	Artykuł 6	Warunki zlecenia pracy tymczasowej
Zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w pracy	Artykuł 9 Artykuł 52	Stosunki pomiędzy pracownikiem tymczasowym, zleceniodawcą a agencją pracy tymczasowej Obowiązki agencji pracy tymczasowej w zakresie BHP
Równe traktowanie mężczyzn i kobiet	Artykuł 9 ustęp 4 rozdziału	Równe traktowanie

Części mające zastosowanie

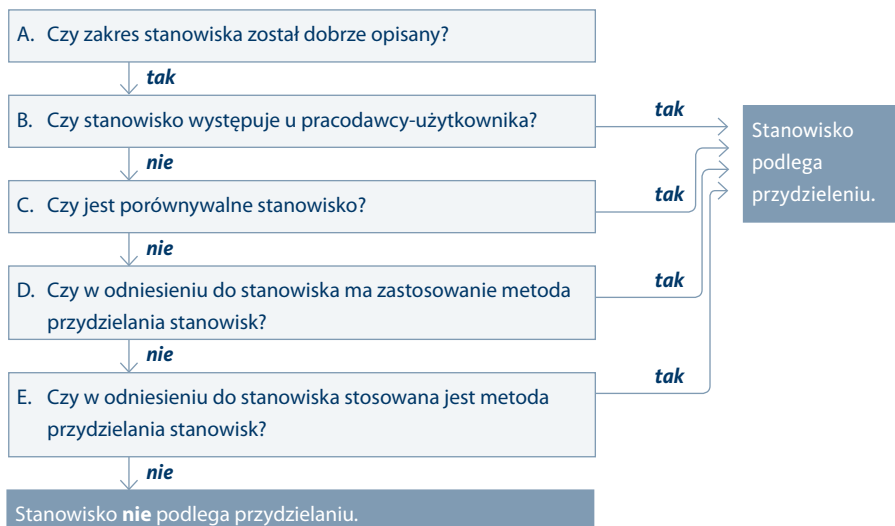
Artykuł 1 Definicje	Integralnie, z wyjątkiem: „w myśl art. 7:626 holenderskiego kodeksu cywilnego” w punkcie I.); „patrz art. 7:691 holenderskiego kodeksu cywilnego” w punkcie v.); „w myśl artykułu 7:690 holenderskiego kodeksu cywilnego” w punkcie y.).
Artykuł 6 Warunki zlecenia pracy tymczasowej	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ustęp 2 o następującej zmienionej treści: „Agencja pracy tymczasowej i pracownik tymczasowy uzgadniają na piśmie szczegóły dotyczące stanowiska, czasu pracy i wynagrodzenia, z zachowaniem przepisów CAO wymienionych w niniejszym załączniku i pozostałych załącznikach (jeżeli mowa jest o zastosowaniu wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, ustalenia opisane w tym ustępie zostaną poczynione z zachowaniem przepisów obowiązujących u zleceniodawcy)”. ■ Ustęp 3 Odstępstwo od wymienionych przepisów i załączników do niniejszego CAO dla Pracowników Tymczasowych jest dozwolone wyłącznie, o ile odbywa się to na korzyść pracownika tymczasowego oraz pod warunkiem, że odstępstwo to zostanie uzgodnione na piśmie przez agencję pracy tymczasowej i pracownika tymczasowego.
Artykuł 9 Stosunki pomiędzy pracownikiem tymczasowym, zleceniodawcą i agencją pracy tymczasowej	Ustępy 3 i 4
Artykuł 11 Ewidencja czasu pracy	Integralnie
Przydzielenie stanowisk	Artykuły 20 ustęp 1, 29 ustęp 1, 30 ustęp 1, 31 ustęp 1 i 32 ustęp
Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika	<ul style="list-style-type: none"> ■ Artykuł 19 integralnie z wyjątkiem: Ustęp 2 z wyjątkiem zapisu „w fazie C” Ustęp 3 z wyjątkiem zapisu „w fazie C”, a ostatnie zdanie brzmi: „Decyzji tej nie wolno zmieniać przez cały okres trwania umowy o oddelegowanie na czas nieokreślony.” ■ Artykuły 20, 21, 22, 23, 24, 25 en 26

<i>Wynagrodzenie ABU</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Artykuły 27 ustępy 1, 2, 3 i 4 (z wyjątkiem zapisu „w fazie C”, a ostatnie zdanie brzmi: „Decyzji tej nie wolno zmieniać przez cały okres trwania umowy o oddelegowanie na czas nieokreślony” ■ Artykuły 28 (ustęp 2 z wyjątkiem wynagrodzenia końcowego i ustęp lid 3 punkt b.), 29 (z wyjątkiem ustępu 8), 30 ustępy od 1 do 4, 31 ustępy od 1 do 5, 33, 34 ■ Artykuł 32 ustępy od 1 do 4: Ustęp 1 usunięto „w fazie C”; Ustęp 2 usunięto „w fazie B”; Ustęp 3 usunięto „w fazie C”;
<i>Artykuł 51 Pracownicy tymczasowi zatrudnieni w budownictwie</i>	Integralnie, z wyjątkiem ostatniego zdania w ustępie 3.
<i>Podwyżka wynagrodzenia</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Artykuł 20 ustęp 2 punkt d.) i artykuł 23 ■ Artykuł 35 integralnie
<i>Okresowe podwyżki wynagrodzenia</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Artykuł 20 ustęp 2 punkt f.) i artykuł 25 ■ Artykuł 28 ustęp 3 punkt a.) integralnie
<i>Dodatek z tytułu nienormowanego czasu pracy</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Artykuły 20 ustęp 2 punkt b.) i 22 ■ Artykuł 36 ustęp 1 tylko tabela minimalnych współczynników dodatków, ustęp 2
<i>Dodatek z tytułu nadgodzin</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Artykuł 20 ustęp 2 punkt b.) i 22 ■ Artykuł 37 z wyjątkiem ustępu 1 punkt b.)
<i>Pozostałe dodatki</i>	■ Artykuł 38 integralnie z wyjątkiem ustępu 6
<i>Zwrot kosztów</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Artykuł 20 ustęp 2 punkt e.), ■ Artykuły 24 i 39 integralnie
<i>Artykuł 49 Godziny rekompensowane</i>	Integralnie
<i>Artykuł 50 Zamiana warunków pracy</i>	Integralnie
<i>Artykuł 52 Obowiązki agencji pracy tymczasowej w zakresie BHP</i>	Integralnie
<i>Artykuł 54 Czas pracy i odpoczynku</i>	Integralnie

<i>Artykuł 55 Urlop</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ustęp 1 ■ Pracownik tymczasowy ma prawo do ciągłej wypłaty rzeczywistego wynagrodzenia w okresie urlopu, o ile uzyskał on prawo do urlopu na mocy ustępu 1 niniejszego artykułu. Pracownik tymczasowy, który pod koniec obowiązywania umowy o pracę tymczasową ma jeszcze prawo do urlopu, ma także prawo do pieniężnego ekwiwalentu z tego tytułu. ■ Ustęp 5
<i>Artykuł 56 Dodatek urlopowy</i>	Integralnie
<i>Artykuł 57 Krótki urlop i urlop okolicznościowy</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ustęp 1 z uzupełnieniem: „Pracownik tymczasowy ma w tych przypadkach prawo do ciągłej wypłaty rzeczywistego wynagrodzenia”.
<i>Artykuł 58 Ogólnie uznane dni świąteczne</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ustęp 1 ■ Ustęp 2, jak następuje: „Pracownik tymczasowy ma prawo do ciągłej wypłaty rzeczywistego wynagrodzenia w dni świąteczne, w które faktycznie nie jest wykonywana praca ze względu na dzień świąteczny”.
<i>Artykuł 59 Pracownicy wakacyjni</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ustęp 1 ■ Ustęp 2, jak następuje: „Przepisy wymienione w niniejszym załączniku obowiązują również pracowników wakacyjnych, z zastrzeżeniem jednak, że w odstępstwie od artykułu 35 ustęp 1 niniejszego CAO z tytułu w pełni przepracowanego miesiąca pracy mają oni prawo do 13 1/3 godzin urlopu lub proporcjonalnej części powyższego, jeżeli nie przepracowali pełnego miesiąca pracy”.
<i>Artykuł 64 Pracownicy tymczasowi bez stałego miejsca zamieszkania na terenie Holandii</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ustęp 1 ■ Ustęp 4 ■ Ustęp 5 ■ Ustęp 7
<i>Artykuł 67 Przepisy dodatkowe dla pracowników tymczasowych bez stałego miejsca zamieszkania na terenie Holandii</i>	Integralnie
<i>Artykuł 68 Pracownicy tymczasowi posiadający zagraniczną umowę o pracę (WagwEU)</i>	Integralnie
<i>Artykuł 75 Przestrzeganie przepisów CAO</i>	Ustępy 1 i 2

<i>Załącznik I Przydzielenie stanowiska</i>	Integralnie Na potrzeby świadectw wymienionych w niniejszym CAO uznaje się porównywalne, uznane w ramach WE, świadectwa zagraniczne. W tym celu można skontaktować się z Centrum uznawania świadectw zagranicznych SBB, www.s-bb.nl/ .
<i>Załącznik II Dodatkowe przepisy w zakresie wynagrodzenia</i>	Integralnie Artykuł 2, jak następuje: „W przypadku każdej wypłaty wynagrodzenia pracownik tymczasowy otrzyma pisemne lub elektroniczne zestawienie zawierające kwotę wynagrodzenia brutto, jak również kwotę wynagrodzenia godzinowego brutto, liczbę przepracowanych godzin oraz dodatków przysługujących z tytułu tych godzin, z wyszczególnieniem rodzaju dodatków i liczby godzin”.
<i>Załącznik IV Schemat Pracownicy tymczasowi posiadający zagraniczną umowę o pracę</i>	Integralnie
<i>Załącznik V Stanowiska niepodlegające przydzieleniu</i>	Integralnie
<i>Załącznik IV Schemat Pracownicy tymczasowi posiadający zagraniczną umowę o pracę</i>	Integralnie
<i>Załącznik VII Normy w zakresie zakwaterowania</i>	Integralnie

Załącznik V Stanowiska niepodlegające przydzieleniu



W odniesieniu do pracownika tymczasowego obecnie obowiązuje wynagrodzenie ABU zgodnie z artykułami 27 ustęp 3 i 31 CAO.

Załącznik VI Wykaz komisji w ramach CAO dla Pracowników Tymczasowych

Komisja rozjemcza

Komisja rozjemcza zajmuje się, na postawie art. 70 niniejszego CAO, rozpatrywaniem sporów pomiędzy pracownikami tymczasowymi i agencjami pracy tymczasowej dotyczących rozumienia/zastosowania CAO dla Pracowników Tymczasowych.

Z Komisją rozjemczą dla sektora pracy tymczasowej można kontaktować się listownie, kierując korespondencją na adres: Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp lub za pośrednictwem poczty e-mail pod adresem geschillen@abu.nl.

Komisja ds. klasyfikacji stanowisk

Komisja ds. klasyfikacji stanowisk zajmuje się, na postawie art. 71 niniejszego CAO, rozpatrywaniem odwołań pracowników tymczasowych w zakresie przydziału stanowisk.

Z Komisją ds. klasyfikacji stanowisk można kontaktować się listownie, kierując korespondencją na adres: Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp, lub za pośrednictwem poczty e-mail, pod adresem functieclassificatie@abu.nl.

Komisja ds. wynagrodzeń

Komisja ds. wynagrodzeń zajmuje się na podstawie art. 38 niniejszego CAO, rozpatrywaniem zgło-

szeń dotyczących dodatków składanych przez strony innych CAO; Z Komisją ds. wynagrodzeń można kontaktować się listownie, kierując korespondencję na adres: Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp, lub za pośrednictwem poczty e-mail, pod adresem beloning@abu.nl.

Komisja ds. zwolnień z obowiązków CAO

Komisja ds. zwolnień z obowiązków CAO zajmuje się:

- na podstawie art. 4 niniejszego CAO, rozpatrywaniem wniosków o zwolnienie z obowiązku przestrzegania CAO dla Pracowników Tymczasowych składanych przez strony innych CAO;
- na podstawie art. 36 i 37 niniejszego, rozpatrywaniem wniosków agencji pracy tymczasowej o zwolnienie w zakresie zastosowania przepisów CAO dotyczących nienormowanych czasów pracy i dodatków za nadgodziny.

Z Komisją ds. zwolnień z obowiązków CAO można kontaktować się listownie, kierując korespondencję na adres: Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp, lub za pośrednictwem poczty e-mail, pod adresem dispensatiecommissie@abu.nl.

Załącznik VII Normy w zakresie zakwaterowania

1. W administracji agencji pracy tymczasowej znajduje się aktualny wykaz wszystkich miejsc zakwaterowania wraz z podaną ilością mieszkańców.
2. Dopuszczalne formy zakwaterowania:
 - a. zwyczajne mieszkanie;
 - b. hotel/pensjonat;
 - c. jednostki mieszkalne w kompleksie budynków;
 - d. domki letniskowe/jednostki mieszkalne;
 - e. zakwaterowanie na terenie ośrodka wypoczynkowego.
3. Wymienione w punkcie a.) formy zakwaterowania (zwyczajne mieszkanie) i c.) (jednostki mieszkalne w kompleksie budynków) muszą posiadać minimalną powierzchnię użytkową* 12m². Pozostałe jednostki mieszkalne wymienione w punkcie b.) (hotel/pensjonat), d.) (domki letniskowe/jednostki mieszkalne) i e.) (zakwaterowanie na terenie ośrodka wypoczynkowego) winny obejmować co najmniej 10m² wydzielonej przestrzeni mieszkalnej na osobę.
4. Organ kontrolny może ocenić bezpieczeństwo i warunki higieniczne w miejscu zakwaterowania.
5. W miejscu zakwaterowania muszą być dostępne:
 - a. jedna toaleta na osiem osób;
 - b. jeden prysznic na osiem osób;
 - c. 30 litrów przestrzeni chłodzącej/mrożącej na osobę;
 - d. płyty grzewcze, minimum cztery pola grzejne, a w przypadku więcej niż ośmiu osób – jedno pole grzejne na dwie osoby; przy więcej niż 30 osób – minimum 16 pól grzejnych;

- e. sześć litrów środka gaśniczego.
6. W miejscu zakwaterowania powieszona jest karta informacyjna. Karta informacyjna sporządzona jest w języku ojczystym mieszkańców. Karta informacyjna zawiera co najmniej:
 - a. numer alarmowy 112;
 - b. numer telefonu własnego ratownika, policji danego regionu i straży pożarnej;
 - c. skróconą wersję regulaminu domowego;
 - d. procedurę ewakuacyjną i alarmową;
 - e. dane kontaktowe zarządcy (wewnętrznego lub zewnętrznego) danego miejsca zamieszkania.
7. Na wypadek sytuacji alarmowych zawsze jest ktoś dostępny 24 godziny na dobę.
8. Jeżeli podczas kontroli w zakresie zakwaterowania zamknięte są drzwi do sypialni, organ kontrolny może postanowić przeprowadzenie ponownej kontroli miejsca zamieszkania.
9. Dostępne w miejscu zamieszkania gaśnice posiadają aktualny atest. Na gaśnicy znajdują się wyraźne instrukcje. Gaśnica znajduje się w promieniu pięciu metrów od miejsca gotowania. Ponadto dostępny koc gaśniczy przy miejscach gotowania.
10. Działające czujniki dymu i CO są zamontowane w zalecanych miejscach.

Zalecenia

Agencjom zaleca się zastosowanie następujących punktów:

- sporządzenie regulaminu w zakresie palenia, spożywania alkoholu i korzystania ze środków odurzających;
- ustanowienie zasad dotyczących porządku i czystości w miejscu zakwaterowania i w jego okolicy;
- możliwość rozszerzenia zaplecza kuchennego o piekarnik lub mikrofalówkę; i
- sporządzenie regulaminu w zakresie ochrony prywatności.

* *Zasady obliczania powierzchni użytkowej opisane są w normie NEN 2580.*

Załącznik VIII przestaje obowiązywać

Załącznik IX Regulamin zwolnienia z obowiązku przestrzegania przepisów CAO dla Pracowników Tymczasowych

Strony CAO wykonały zalecenie holenderskiego Stowarzyszenia na rzecz Pracy (Stichting van de Arbeid), stwierdzające, że zwolnienie z CAO dla danego sektora gospodarki powinno być regulowane przez same strony układu zbiorowego pracy. Od 2 kwietnia 2007 r. strony CAO wprowadziły artykuł dotyczący zwolnienia do *CAO dla Pracowników Tymczasowych*, obecny artykuł 4:

1. Strony niniejszego CAO mogą na wniosek stron innego CAO udzielić zwolnienia z obowiązku przestrzegania (przepisów) niniejszego CAO, zgodnie z warunkami ustalonymi przez strony CAO, które zawarto w Załączniku IX do tego CAO. W każdym przypadku warunkiem zwolnienia z obowiązku przestrzegania (przepisów) CAO będzie kontrola przeprowadzona przez Stowarzyszenie ds. Przestrzegania CAO dla Pracowników Tymczasowych (Stichting Naleving CAO Uitzendkrachten – SNCU) w zakresie przestrzegania CAO, do którego odnosi się zwolnienie.
2. Wniosek o zwolnienie z obowiązku przestrzegania (przepisów) CAO należy odpowiednio uzasadnić na piśmie i przesłać na następujący adres Komisji ds. zwolnień z obowiązków CAO: Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp lub dispensatiecommissie@abu.nl. W niniejszym artykule pod pojęciem pisemne oznacza: „wysłane listownie lub mailowo”.
3. Komisja ds. zwolnień z obowiązku przestrzegania CAO podejmuje w imieniu stron CAO decyzję w sprawie wniosku o zwolnienie z obowiązku przestrzegania CAO.

I Skład Komisji ds. zwolnień z obowiązków CAO

Komisja składa się co najmniej z czterech członków, których wspiera niezależny sekretarz. Dwoch członków w każdym przypadku wskazuje Związek Agencji Pracy Tymczasowej (Algemene Bond Uitzendondernemingen – ABU), a kolejnych dwóch członków w każdym przypadku wskazują wszystkie strony reprezentujące pracowników. Sekretarza i jego ewentualnego zastępcę wskazuje ABU.

II Sposób działania

1. Strony wnioskujące o zwolnienie składają swój wniosek pisemnie Komisji ds. zwolnień z obowiązków CAO. Adres Komisji ds. zwolnień z obowiązku przestrzegania CAO: Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp lub adres e-mail: dispensatiecommissie@abu.nl. Wniosek składa się z podaniem CAO, którego dotyczyć ma zwolnienie, uzasadnieniem zwolnienia, uzasadnieniem dotyczącym równorzędności CAO dla Pracowników Tymczasowych oraz danych wszystkich stron CAO.
2. Komisja może swobodnie decydować o tym, czy strony muszą przedłożyć dodatkowe pisemne dokumenty.
3. Komisja podejmuje pisemną i uzasadnioną decyzję w ciągu ośmiu tygodni od daty otrzymania kompletnej dokumentacji wniosku o zwolnienie.
4. W razie konieczności Komisja może przedłużyć termin, o którym mowa w ustępie 3 tego artykułu, jednorazowo o cztery tygodnie.

III Kryteria oceny wniosku o zwolnienie

Komisja ds. zwolnień z obowiązku przestrzegania CAO rozpatruje wniosek o zwolnienie według następujących kryteriów:

1. wniosek o zwolnienie musi być złożony przez wszystkie strony innego prawomocnego CAO.
2. Strony wnioskujące o zwolnienie muszą być odpowiednio niezależne od siebie, zgodnie ze sformułowaniami zawartymi w Tabeli sprawdzania ogólnie wiążącego ogłoszenia przepisu CAO, data wejścia w życie: 01.01.1999 r.; z ostatnimi zmianami, w holenderskim Dzienniku Urzędowym 2010, 13489.

3. CAO, którego dotyczy wniosek o zwolnienie, jest zawarty ze strony pracownika z co najmniej dwiema różnymi stronami, które bezpośrednio uczestniczą w ABU-CAO, bądź z dwiema różnymi stronami, które są zrzeszone w tej samej centrali branżowej, do której należą organizacje pracownicze uczestniczące w ABU-CAO.
4. CAO, którego dotyczy wniosek o zwolnienie, nie może być sprzeczny z prawem.
5. CAO przedstawiane do zwolnienia musi być co najmniej równorzędny z *CAO dla Pracowników Tymczasowych*.
6. Wniosek musi być uzasadniony.

IV Decyzja o zwolnieniu

1. Zwolnienie udzielane jest co najwyżej na czas obowiązywania CAO lub czas trwania przepisu (przepisów), który (które) przedstawia się w związku ze zwolnieniem. Czas trwania zwolnienia jest dodatkowo ograniczony czasem obowiązywania aktualnego *CAO dla Pracowników Tymczasowych*.
2. Zwolnienie udzielane jest wyłącznie pod warunkiem, że SNCU będzie sprawować kontrolę nad przestrzeganiem zgłoszonego do zwolnienia CAO.

W tym załączniku pod pojęciem „pisemnie” rozumie się: „wysłane listownie lub mailowo”.

Protokoły

Protokół A **Szkolenie - usunięto**

Protokół B **Ustawa o zgłaszaniu zwolnień grupowych (protokół do artykułu 44 CAO)**

Strony *CAO dla Pracowników Tymczasowych*, biorąc pod uwagę:

- zapis artykułu 44 niniejszego CAO, w którym jest mowa o tym, że w okresie obowiązywania umowy o pracę tymczasową na czas określony lub nieokreślony, w przypadku zakończenia zlecenia, agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana zaoferować pracownikowi odpowiednią pracę zastępczą;
- zapis dalszej części artykułu 44, w którym jest mowa o tym, że agencja pracy tymczasowej weźmie pod uwagę termin na znalezienie wspomnianej pracy, który w każdym przypadku wynosi jeden miesiąc i który może się przedłużyć do okresu trzech miesięcy, w zależności od czasu trwania stosunku pracy pracownika tymczasowego, którego to dotyczy;
- że jeżeli po upływie tego terminu okaże się, że nie jest możliwe znalezienie pracy zastępczej dla danego pracownika, agencja pracy tymczasowej ma prawo ubiegać się o zezwolenie na jego zwolnienie;
- że strony chcą uniknąć tego, aby wspomniany czas oczekiwania skumulował się z miesięcznym okresem oczekiwania, o którym mowa w art. 5a ust. 1 Ustawy o zgłaszaniu zwolnień grupowych (WMCO).

Strony CAO stwierdzają, że z dniem 1 stycznia 1999 r. Ustawa o zgłaszaniu zwolnień grupowych zostaje uzupełniona o art. 6a., o następującym brzmieniu:

„Jeżeli do zgłoszenia dodane zostanie oświadczenie zainteresowanych stowarzyszeń pracowniczych o tym, że odbyto z nimi konsultacje w tej sprawie i że osiągnęły one porozumienie w tym zakresie, wnioski zostaną natychmiast rozpatrzone“.

Strony ustalają, że obowiązek przestrzegania terminu wspomnianego w art. 5a ust. 1 ustawy WMCO przez wydział prawny holenderskiego Zakładu Ubezpieczeń Pracowniczych (UWV) obowiązuje, jeżeli pracodawca ma zamiar rozwiązać stosunek pracy w tym samym dniu lub w kilku różnych dniach w okresie trzech miesięcy z przynajmniej dwudziestoma pracownikami zatrudnionymi w danym obszarze pracy.

Obszary pracy Zakładu Ubezpieczeń Pracowniczych odpowiadają z reguły obszarom poszczególnych prowincji. Agencja pracy tymczasowej ma zazwyczaj więcej niż jedną filię na obszarze danej prowincji. Filie te są z reguły samodzielnymi jednostkami pod względem finansowym i ekonomicznym wewnątrz agencji pracy tymczasowej.

Z uwagi na zasięg obszaru pracy Zakładu Ubezpieczeń Pracowniczych z jednej strony, a organizacją agencji pracy tymczasowej z drugiej strony, może zaistnieć sytuacja, w której wymagane przez instytucje zezwolenia na zwolnienie w ramach trzymiesięcznego okresu, o którym mowa w art. 3 ust. 1 WMCO, doprowadzą do grupowego zwolnienia w rozumieniu WMCO, w sytuacji, w której nie ma mowy o związku między planowanymi zwolnieniami, o którym mówi ustawa. Powstanie wtedy liczba dwudziestu zwolnień przez to, że filie agencji pracy tymczasowej wnioskuje o zezwolenia, podczas gdy nie ma mowy o strukturalnym zmniejszeniu liczby zleceń u jednego zleceniodawcy. Przy osiągnięciu liczby dwudziestu wniosków wydział prawny Zakładu Ubezpieczeń Pracowniczych odłoży na miesiąc wszystkie będące jeszcze w trakcie rozpatrywania wnioski o zezwolenie na zwolnienie.

W takim wypadku oprócz terminu na zorganizowanie pracy zastępczej, o którym mowa w art. 44 niniejszego CAO, agencja pracy tymczasowej będzie musiała zachować miesięczny okres oczekiwania, o którym mowa w art. 5a ust. 1 ustawy WMCO.

Strony CAO uważają, że ten podwójny okres oczekiwania nie jest pożądany w takiej sytuacji. Uzgadniają one, że organizacje pracownicze niezwłocznie wydadzą zaświadczenie o odbyciu konsultacji, o którym mowa w art. 6a WMCO. To pozostawia jednak organizacjom pracowniczym możliwość odmowy wydania takiego zaświadczenia w sytuacjach, w których są one zdania, że agencja pracy tymczasowej unika stosowania przepisów ujętych w ustawie WMCO i konieczne jest podjęcie z agencją pracy tymczasowej rozmów w celu udzielenia porady w kwestii zwolnienia grupowego.

Strony CAO są również zdania, że pożądane jest, aby mogły one wcześniej obliczyć koszty zwolnienia grupowego związane z kosztami wynagrodzeń. W tej kwestii strony uzgadniają, co następuje:

- Jeżeli u jednego zleceniodawcy, tj. u jednego pracodawcy w rozumieniu art. 1 ustawy WMCO, jednocześnie kończy/kończą się zlecenie/zlecenia dla grupy liczącej ponad dwudziestu pracowników tymczasowych, agencja pracy tymczasowej zgłasza ten fakt organizacjom pracowniczym

będącym stroną niniejszego CAO na tyle wcześniej, aby wspólne konsultacje mogły mieć wpływ na podejmowane decyzje.

- Jeżeli następnie okaże się, że agencja pracy tymczasowej nie jest w stanie zapewnić zastępczego miejsca pracy wszystkim pracownikom tymczasowym i gdy bez pracy pozostaje grupa pracowników zatrudnionych w fazie C, licząca dwadzieścia lub więcej osób, organizacje pracownicze wydają zaświadczenie, o którym mowa w art. 6a. WMCO, tak aby agencja pracy tymczasowej nie miała obowiązku zachowania terminu oczekiwania, o którym mowa w art. 5a ust. 1 ustawy WMCO. W takim przypadku agencja pracy tymczasowej jest winna pracownikom tymczasowym odszkodowanie, obliczane zgodnie z tzw. „kantonrechtर्सformule” – formułą stosowaną przez sądy rejonowe do obliczania przysługującego odszkodowania (przy czym współczynnik poprawek C wynosi 1), od którego odejmowane są koszty wynagrodzenia od momentu zgłoszenia do momentu wejścia w życie zwolnienia za okres, w którym pracownik tymczasowy nie pracował, lecz otrzymywał wynagrodzenie. Podstawą obliczania odszkodowania zgodnie z formułą stosowaną przez sąd jest rzeczywiste wynagrodzenie, które pracownik tymczasowy otrzymywał w ciągu trzynastu tygodni poprzedzających przerwanie ostatnio zakończonego udostępnienia, podwyższone o dodatki strukturalne za nienormowane godziny pracy, przesunięte godziny i dodatek za pracę zmianową.

To pozostawia zarówno organizacjom pracowniczym, jak i agencjom pracy tymczasowej możliwość porozumienia się w sprawie innej formy odszkodowania, jeżeli obie strony uznają to za stosowne. Wtedy podają one wyjaśnienie zgodnie z art. 6a. WMCO.

W przypadku zwolnienia grupowego, o którym jest tutaj mowa, agencja pracy tymczasowej nie jest zobowiązana przestrzegać terminu oczekiwania, o którym mowa w art. 44 ust. 6 niniejszego CAO, pod warunkiem że poczyniono wszelkie starania w celu znalezienia pracy zastępczej, o czym mowa w art. 44 ust. 3 niniejszego CAO.

W przypadku zwolnienia grupowego agencja pracy tymczasowej w porozumieniu z odpowiednią organizacją pracowniczą może ustalić odstępstwo od okresu wypowiedzenia, o którym mowa w art. 15 ustęp 4 niniejszego CAO, ustępy 2 i 4 art. 672 księga 7 holenderskiego kodeksu cywilnego lub od tego, co zostało ustalone w indywidualnej umowie o pracę. Niniejsze ustalenie zostanie ogłoszone jak CAO.

Ponadto w wyżej wymienionej umowie agencja pracy tymczasowej może zadecydować o odstąpieniu od ustaleń dotyczących pozycji prawnej i terminów przerw ujętych w art. 13 i 17 niniejszego CAO oraz w art. 7:691 i 7:668a holenderskiego kodeksu cywilnego (o ile dotyczą one prawa nieobowiązującego na mocy CAO). Może to mieć miejsce w stosunku do pracownika, którego umowa o pracę zakończy się w ramach wspomnianego wcześniej zwolnienia grupowego, a który ponownie podejmuje pracę u danego pracodawcy.

Protokół C *Przepisy w zakresie urlopu - usunięto*

Protokół D **Ustalenia**

Porozumienie wstępne z 12 lipca 2012, Porozumienie dotyczące świadczeń emerytalnych z 22 maja 2013, Porozumienie dotyczące CAO z 30 września 2014, Porozumienie dotyczące zmian CAO z 10 września 2015

Dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne

Strony wyrażają życzenie, aby od 1 stycznia 2017 r. dokonać ustaleń w kwestii wyrównania regulacji dotyczącej uzupełnienia obowiązku ciągłości wypłaty wynagrodzenia w razie choroby przy umowach o oddelegowanie w stosunku do umów o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia pod warunkiem neutralności budżetu.

Emerytura AOW

Ustawa o pracy po uzyskaniu wieku emerytalnego weszła w życie dnia 1 stycznia 2016 r. i zawiera zmiany kilku zasad prawa pracy w stosunku do pracowników korzystających z emerytury AOW. Strony CAO uzgodniły, że powyższe przepisy po uchwaleniu w formie ustawy zostaną również wprowadzone do niniejszego CAO.

Uzależniona od oceny struktura wynagrodzeń

Do 1 stycznia 2016 r. zostanie opracowana struktura wynagrodzeń dla uzależnionej od oceny podwyżki wynagrodzenia, jako alternatywa dla stałej okresowej podwyżki wynagrodzenia.

Jeden układ CAO wraz z NBBU

W grudniu 2015 strony ABU-CAO rozpoczną rozmowy z NBBU na temat wyników wewnętrznej analizy przeprowadzonej wśród członków NBBU w zakresie ewentualnego poparcia dla wypracowania jednego układu CAO dla Pracowników Tymczasowych.

Zrównoważona praca tymczasowa oraz reintegracja pracowników powyżej 65 roku życia

Strony CAO wezmą pod uwagę przed 1 stycznia 2017 r. temat zrównoważonej pracy tymczasowej oraz reintegracji pracowników powyżej 65 roku życia.

Ocena fundacji SFU

Fundacje SFU zostaną poproszone przed 1 stycznia 2016 r. o przekazanie informacji na temat funkcjonowania fundacji. Wiosną 2016 roku strony CAO ocenią wydajność i skuteczność fundacji na podstawie analizy faktów.

Informacja o wynagrodzeniu równym wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika

Strony CAO dążą do stworzenia bazy danych zawierającej informacje o wynagrodzeniach godzinowych CAO. Tego rodzaju baza danych powinna przyczynić się do zapewniania prawidłowych informacji na potrzeby stosowania wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników

pracodawcy-użytkownika. Strony CAO skupią się podczas badania nad wsparciem wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika.

Wynagrodzenie dla młodych pracowników

Strony dokonują wzajemnych ustaleń w sprawie struktury wynagrodzeń dla młodych pracowników w celu wprowadzenia zmian od 1 stycznia 2017 r.

Krótkie umowy

Przed 1 stycznia 2017 r. znalezione zostanie strukturalne rozwiązanie, które będzie mogło zapewnić większą równowagę między pewnością a elastycznością krótkich umów oraz przeciwdziałać nadużyciom w związku z tymi umowami.

Monitorowanie (wynagrodzenia) fazy C

Latem 2016 r. ABU przedstawi stronom CAO sprawozdanie z wyników monitorowania stosowania umów w fazie C wraz ze stosowanym wynagrodzeniem (ABU lub wynagrodzeniem równym wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika).

Obowiązek przeznaczania funduszy na szkolenia

W praktyce przeznaczania funduszy na szkolenia (artykuł 43/63) istnieją różnice interpretacji i podejścia do zagadnienia. Strony będą rozmawiać na ten temat przed 1 stycznia 2017 r.

Ograniczanie składek na ubezpieczenia społeczne w branży pracy tymczasowej

Strony wspólnie dołożą wszelkich starań wywierania wpływu na decydentów (m.in. na SER w ramach doradztwa w kwestiach ustawy o bezrobociu i zasiłkach), aby przed 1 stycznia 2017 pojawiła się perspektywa zmniejszenia składek zabezpieczenia społecznego dla branży pracy tymczasowej.

Wajong

Agencje pracy tymczasowej odgrywają rolę w pośrednictwie pracy na rzecz młodych osób niepełnosprawnych. Organizacje pracownicze przywiązują dużą wagę do polepszenia pozycji młodych osób niepełnosprawnych, w szczególności jeśli chodzi o pracę strukturalną. Strony CAO będą monitorować, czy jest mowa o pracy strukturalnej i polepszeniu pozycji młodych osób niepełnosprawnych. Do końca 2015 r. ABU dostarczy dane liczbowe wyników pośrednictwa dla tej grupy docelowej.

Pewność pracy

Strony CAO chcą zwiększyć pewność pracy i przepływ w ramach grupy długotrwałych pracowników tymczasowych w fazie A i pracowników o zmiennym trybie pracy. Strony CAO dążą do tego, aby przeznaczyć w tym celu milion euro podczas pozostałego czasu obowiązywania SFU-CAO (2013-2014) i poprosić STOOF o dalsze opracowanie tej kwestii. Podczas opracowania najważniejsza ma być pozycja pracownika tymczasowego, a także poszukiwana będzie współpraca z UWW i gminami. Strony CAO oczekują od STOOF jesienią 2016 r. prezentacji wyników.

Trzeci rok bezrobocia

Oprócz rekomendacji Stowarzyszenia na rzecz Pracy (Stichting van de Arbeid) z dnia 14 lipca 2014 r. strony CAO dokonają ustaleń odnośnie przyszłych zmian oraz (ponownego) ustalenia świadczenia z tytułu bezrobocia dla lepszego połączenia pracy tymczasowej i pewności pracy.

Emerytura

Przyszłość świadczeń emerytalnych dla pracowników tymczasowych w Fazie A

W okresie do 1 lipca 2017 r. strony CAO zbadają możliwość alternatywnej opcji dla regulacji Emerytury podstawowej. Emerytura podstawowa nie jest w perspektywie długoterminowej uzasadniona jako regulacja emerytalna, która prowadzi do możliwej do zaakceptowania emerytury dla pracowników w fazie A przy odpowiedzialnym poziomie kosztów. Strony CAO zarówno w sferze emerytalnej, jak i poza nią poszukają alternatywnego rozwiązania dla aktualnej Emerytury podstawowej. Przed 1 lipca 2016 r. strony CAO winny osiągnąć porozumienie w kwestii tej alternatywy.

Franszyza i ustalenie składek 2015 Emerytury rozszerzonej

Strony ABU-CAO dla Pracowników Tymczasowych ustaliły, że zarówno w odniesieniu do franszyzy godzinowej, jak i składki w Regulacji emerytalnej rozszerzonej nie będą wprowadzane żadne zmiany w 2015 r. Składka emerytalna dla Regulacji emerytalnej rozszerzonej zostanie zmaksymalizowana na poziomie 12%. Strony zgłoszą to do zarządu Stowarzyszenia ds. funduszu emerytalnego dla sektora usług personalnych (Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten).

Organizacje pracownicze

FNV Flex

Postbus 9208

3506 GE UTRECHT

Tel: 088 - 368 0 368 (088 FNVoFNV)

www.fnvflex.nl

CNV Vakmensen

Postbus 2525

3500 GM UTRECHT

Tel: 030 - 751 10 07

www.cnvvakmensen.nl

De Unie

Postbus 400

4100 AK CULEMBORG

Tel: 0345 - 85 18 51

www.unie.nl

LBV

Strevelsweg 700/612

3083 AS ROTTERDAM

Tel: 010 - 481 80 11

www.lbv.nl

Organizacje pracodawców

ABU

Postbus 144

1170 AC BADHOEVEDORP

www.abu.nl

