

ABU



Układ Zbiorowy Pracy (CAO) dla Pracowników Tymczasowych 2021-2023

Wersja z sierpnia 2022 r.

Układ Zbiorowy Pracy (CAO) dla Pracowników Tymczasowych 2021-2023

Wersja z sierpnia 2022 r.

Ten tekst został przetłumaczony z należytą starannością. W przypadku wątpliwości lub braku jasności co do znaczenia jakiegokolwiek sformułowania, tekst w języku holenderskim jest zawsze ważniejszy.

Spis treści

Rozdział 1	Informacje ogólne	6
Artykuł 1	Zakres obowiązywania	6
Artykuł 2	Definicje	9
Artykuł 3	Czas trwania, przedłużenie i zakończenie, przedterminowe wypowiedzenie / wprowadzanie zmian	10
Artykuł 4	Prawa i obowiązki wynikające z rejestracji	10
Artykuł 5	Obowiązki agencji pracy tymczasowej	11
Artykuł 6	Obowiązki pracownika tymczasowego	11
Rozdział 2	Status prawny	12
Artykuł 7	Dostępność i wyłączność	12
Artykuł 8	Ewidencja czasu pracy	12
Artykuł 9	Zawarcie umowy o pracę tymczasową	12
Artykuł 10	Status prawny	13
Artykuł 11	Odmienny status prawny	18
Artykuł 12	Kolejni pracodawcy	18
Artykuł 13	Okres próbny	19
Artykuł 14	Wymiar czasu pracy i godziny wykonywania pracy	20
Artykuł 15	Zakończenie umowy o pracę tymczasową	20
Rozdział 3	W pracy	22
Artykuł 15a	Odpowiedzialność agencji pracy tymczasowej	22
Artykuł 15b	Prawo do zasobów	22
Rozdział 4	Wynagrodzenie	23
Artykuł 16	Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika	23
Artykuł 17	Określanie wysokości wynagrodzenia godzinowego lub dodatku z tytułu skróconego czasu pracy w formie pieniężnej	29
Artykuł 18	Dodatek urlopowy	31
Artykuł 19	Godziny rekompensowane	32
Artykuł 20	Zamiana warunków pracy	32
Artykuł 21	Określanie wysokości wynagrodzenia dla pracowników tymczasowych należących do grupy niepodlegającej przydzieleniu	34
Artykuł 22	Ciągłość wypłaty wynagrodzenia w sytuacji przerwy w pracy tymczasowej na skutek zakończenia zlecenia	34
Artykuł 22a	Zasada o pogodzie uniemożliwiającej pracę	36
Artykuł 23	Odpowiednia praca zastępcza i przerwa w pracy tymczasowej na skutek zakończenia zlecenia	38
Artykuł 24	Ciągłość wypłaty wynagrodzenia za odpowiednią pracę zastępczą	39
Artykuł 25	Wypłata wynagrodzenia w sytuacji niezdolności do pracy	40
Rozdział 5	Prawa urlopowe	43
Artykuł 26	Urlop wypoczynkowy	43
Artykuł 27	Dni świąteczne	44
Artykuł 28	Krótki urlop, urlop z okazji narodzin dziecka i urlop okolicznościowy	46
Artykuł 29	Wypłata świadczenia za prawa urlopowe / rezerwy, godziny rekompensowane oraz dodatek urlopowy	48
Rozdział 6	Zrównoważona praca tymczasowa	51
Artykuł 30	Działania i koszty związane ze wspieraniem zrównoważonej pracy tymczasowej	51
Artykuł 31	Obowiązek wykorzystania środków na wsparcie zrównoważonego zatrudnienia pracowników tymczasowych	52
Rozdział 7	Emerytura	53
Artykuł 32	Emerytura	53
Rozdział 8	Szczególne grupy	54
Artykuł 33	Grupa alokacyjna z wynagrodzeniem CAO	54
Artykuł 34	Pracownicy wakacyjni	57
Artykuł 35	Pracownicy tymczasowi uprawnieni do emerytury AOW	57
Artykuł 36a	Pracownicy tymczasowi zatrudnieni w oparciu o zagraniczną umowę o pracę (WagwEU)	58
Artykuł 36	Pracownicy tymczasowi bez stałego miejsca zamieszkania na terenie Holandii Zakwaterowanie, transport i koszty leczenia	59
Artykuł 37	Potrącenia z tytułu kar finansowych	62
Artykuł 38	Kwoty pobierane z wynagrodzenia	62
Artykuł 39	Gwarancja dochodu	63
Artykuł 40	Kontrola gwarancji dochodu	64
Rozdział 9	Pozostałe informacje	65
Artykuł 41	Udogodnienia dla organizacji pracowniczych	65
Artykuł 42	Rozpatrywanie skarg lub sporów	66
Artykuł 43	Zasady fuzji	67
Artykuł 44	Przestrzeganie przepisów CAO	67
Artykuł 45	Zwolnienie z obowiązku przestrzegania przepisów CAO	67
Artykuł 46	Prywatne dofinansowanie zasiłku dla bezrobotnych (WW) oraz zasiłku z tytułu niezdolności do pracy (WGA)	68
Artykuł 47	Pracownicy tymczasowi zatrudnieni w oparciu o zagraniczną umowę o pracę (WagwEU)	69
Załączniki		70
Załącznik I	Rezerwy, rekompensata za dzień karencji oraz składki na pozaustawowe ubezpieczenie zdrowotne	70

Załącznik II	Odcinek wynagrodzenia	72
Załącznik III	Umowa emerytalna	73
Załącznik IV	Przydzielenie stanowisk i poziomy stanowisk	79
Załącznik V	Normy w zakresie zakwaterowania	83
Załącznik VI	Ten załącznik został anulowany	84
Załącznik VII	Regulamin zwolnienia z obowiązku przestrzegania przepisów <i>CAO dla Pracowników Tymczasowych</i>	85

Protokoły **87**

Informacja o istotnych dokumentach prawnych **89**

NIŻEJ PODPISANI, TJ.:

STRONA PRACOWNIKA

FNV

Postbus 9208
3506 GE Utrecht
www.fnv.nl

CNV Vakmensen.nl

Postbus 2525
3500 GM Utrecht
www.cnvvakmensen.nl

De Unie

Multatulilaan 12
4103 NM Culemborg
www.unie.nl

oraz

STRONA PRACODAWCY

**Algemene Bond Uitzendondernemingen
(Związek Agencji Pracy Tymczasowej)**

Postbus 144
1170 AC Badhoevedorp
www.abu.nl

jako dwie osobne strony,

oświadczają, że w dniu 1 listopada 2021 r zawierają
niniejszy układ zbiorowy pracy (CAO) dla pracowników tymczasowych.

Rozdział 1 Informacje ogólne

Rozdział 1 Scope

1. Niniejsze CAO ma zastosowanie wobec umów o pracę tymczasową, które nie są umowami typu payroll w myśl artykułu 7:692 holenderskiego Kodeksu cywilnego, zawartych z dniem 1 stycznia 2020 r. 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 wyłączeniem zwolnienia z obowiązku przestrzegania postanowień CAO na podstawie art. 45 niniejszego CAO.

Rozdział 2 niniejszego CAO ma zastosowanie wobec umów typu payroll na czas określony, które zostały zawarte przed 1 stycznia 2020 r. i obowiązują po tym terminie do momentu ich zakończenia, z wyłączeniem umów z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia. W tej sytuacji obowiązuje zasada, że warunki zatrudnienia zawarte w tych umowach typu payroll muszą być zgodne z ustawowymi przepisami regulującymi umowy typu payroll oraz być co najmniej równe warunkom mającym zastosowanie wobec takich umów zawartych przed 1 stycznia 2020 r. Ponadto w drodze odstępstwa od art. 18 niniejszego CAO obowiązuje w tej sytuacji dodatek urlopowy w wysokości 8%, chyba że ustawowe przepisy regulujące umowy typu payroll przewidują zastosowanie dodatku w większej wysokości.

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 wobec agencji pracy tymczasowej, która według opisu zakresu działalności podlega przepisom CAO dla innej branży, chyba że agencja pracy tymczasowej spełnia wszystkie wymogi określone w ustępie 4.

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 udostępnia 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.
5. a. CAO dla Pracowników Tymczasowych nie ma zastosowania wobec agencji pracy tymczasowej, która udostępnia pracowników pracodawcom w skali ponad 50% całkowitej rocznej kwoty wynagrodzenia, w rozumieniu CAO dla Branży Budowlanej i Infrastruktury.
- b. Agencję pracy tymczasowej, będącą członkiem ABU lub NBBU lub zwolnioną z przestrzegania uznanego za ogólnie wiążący CAO dla Pracowników Branży Budowlanej i Infrastruktury, obowiązują przepisy niniejszego CAO w drodze odstępstwa od lit. a oraz zgodnie z art. 1 ust. 1.
- c. Jeśli agencja pracy tymczasowej udostępnia pracownika tymczasowego zleceniodawcy, do którego zastosowanie ma CAO dla Branży Budowlanej i Infrastruktury, a ta agencja pracy tymczasowej objęta jest przepisami CAO dla Pracowników Tymczasowych, to ma ona obowiązek dowiedzieć się od zleceniodawcy i przekazać pracownikowi, które zapisy załącznika 7 CAO dla Branży Budowlanej i Infrastruktury obowiązują pracownika**.

* Wobec przedsiębiorstw należących do NBBU zastosowanie ma NBBU-CAO, które zakłada takie same warunki pracy jak te opisane w ABU-CAO.

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

Czy CAO dotyczy Państwa przedsiębiorstwa? (przedstawienie schematyczne)

Niniejszy schemat nie stanowi podstawy do żadnych roszczeń.

Czy Państwa przedsiębiorstwo zawiera corocznie umowy o pracę tymczasową (niebędące umowami typu payroll w myśl art. 7:692 holenderskiego Kodeksu cywilnego), które obejmują udostępnianie pracowników pracodawcom w skali co najmniej 50% całkowitej rocznej kwoty wynagrodzenia?	NIE	CAO (dla pracowników tymczasowych) Państwa NIE obowiązuje.
Czy jesteście Państwo członkiem NBBU (Związku Biur Pośrednictwa Pracy i Agencji Pracy Tymczasowej)?	TAK	Obowiązuje Państwa NBBU-CAO*.
Czy holenderskie Ministerstwo Spraw Społecznych i Zatrudnienia zwolniło Państwa przedsiębiorstwo z obowiązku przestrzegania uznanego za ogólnie wiążący CAO (dla pracowników tymczasowych)?	TAK	CAO (dla pracowników tymczasowych) Państwa NIE obowiązuje.
Czy strony CAO zwolniły Państwa przedsiębiorstwo z obowiązku przestrzegania uznanego za ogólnie wiążący CAO (dla pracowników tymczasowych)?	NIE	
Czy Państwa przedsiębiorstwo podlega CAO dla innego sektora gospodarki?	TAK	CAO (dla pracowników tymczasowych) Państwa OBOWIĄZUJE .
Czy Państwa przedsiębiorstwo udostępnia 100% pracowników i nie prowadzi poza tym żadnej innej działalności gospodarczej?	NIE	CAO (dla pracowników tymczasowych) Państwa NIE obowiązuje.
Czy Państwa przedsiębiorstwo udostępnia tymczasowo przynajmniej 25% pracowników w innym sektorze niż sektor gospodarczy, w odniesieniu do którego wcześniej podali Państwo, że CAO dla tego sektora obowiązuje w Państwa przedsiębiorstwie?	TAK	
Czy Państwa przedsiębiorstwo udostępnia tymczasowo przynajmniej 15% pracowników w oparciu o umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia?	NIE	
Czy Państwa przedsiębiorstwo jest częścią koncernu, który podlega innemu, wcześniej wymienionemu przez Państwa CAO?	TAK	
Czy Państwa przedsiębiorstwo należy do grupy korzystającej ze wspólnej puli pracowników?	NIE	CAO (dla pracowników tymczasowych) Państwa OBOWIĄZUJE .

Artykuł 2 Definicje

W niniejszym CAO stosowane są następujące pojęcia:

- wynagrodzenie CAO:** wynagrodzenie, które ma zastosowanie wobec pracownika tymczasowego, o którym mowa w art. 33, do którego wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika (art. 16) nie ma zastosowania w całości;
- strony CAO:** strony *Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Tymczasowych*, tj. ABU, FNV, CNV Vakmensen oraz De Unie;
- CAO:** niniejszy układ zbiorowy pracy wraz ze wszystkimi załącznikami i protokołami;
- rzeczywiste wynagrodzenie:** przyznana na podstawie niniejszego CAO i określona zgodnie z przepracowanym okresem faktyczna kwota wynagrodzenia brutto, bez dodatku urlopowego, rezerw, zasiłków, dopłat, nadgodzin, godzin rekompensowanych itd.;
- przepracowany tydzień:** każdy tydzień, w którym faktycznie wykonuje się pracę tymczasową, niezależnie od liczby przepracowanych godzin; (przy czym od dnia 2 stycznia 2023 r. uwzględnia się również tygodnie, w których pracownik tymczasowy korzystał z płatnego urlopu);
- wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika:** wynagrodzenie w myśl art. 16 niniejszego CAO;
- zlecenie:** umowa zawarta pomiędzy zleceniodawcą a agencją pracy tymczasowej, dotycząca udostępnienia pracownika tymczasowego zleceniodawcy;
- zleceniodawca:** strona, na rzecz której agencja pracy tymczasowej udostępnia pracownika tymczasowego;
- w formie pisemnej:** uzgodnione na piśmie lub udostępnione cyfrowo (drogą elektroniczną). Jeśli informacje przekazywane są drogą elektroniczną, to wszystkie dokumenty udostępnione w tym celu muszą być dostępne do pobrania przez pracownika tymczasowego. Pracownika tymczasowego należy poinformować z przynajmniej miesięcznym wyprzedzeniem o zamknięciu danego portalu elektronicznego lub usunięciu udostępnionych w nim dokumentów.
- udostępnienie:** zatrudnienie pracownika tymczasowego u zleceniodawcy;
- klauzula o tymczasowym charakterze zatrudnienia:** klauzula, o której mowa w art. 7:691 ust. 2 holenderskiego Kodeksu cywilnego oraz w art 15 ust 1 niniejszego CAO;
- pracownik tymczasowy:** strona zawierająca umowę o pracę tymczasową z agencją pracy tymczasowej;
- agencja pracy tymczasowej:** strona, która udostępnia (deleguje) pracownika zleceniodawcy;
- umowa o pracę tymczasową:** umowa o pracę w myśl art. 7:690 holenderskiego Kodeksu cywilnego, na mocy której agencja pracy tymczasowej na podstawie zlecenia udostępnia pracownika tymczasowego zleceniodawcy celem wykonywania w jego siedzibie prac pod jego kierownictwem i nadzorem;

- o. **tydzień:** tydzień rozpoczyna się w poniedziałek o godzinie 0:00 i kończy się w niedzielę o godzinie 24:00.

Artykuł 3 Czas trwania, przedłużenie i zakończenie, przedterminowe wypowiedzenie / wprowadzanie zmian

1. Niniejsze CAO obowiązuje w okresie od 17 listopada 2021 roku do 2 stycznia 2023 roku włącznie. Wszelkie zmiany w niniejszym układzie zbiorowym pracy na czas określony nie mogą być traktowane jako pogorszenie postanowień poprzedniego układu zbiorowego pracy dla pracowników czasowych.
2. Jeżeli przed zakończeniem obowiązywania niniejszego CAO żadna ze stron nie wypowie pismem poleconym przepisów z niniejszego CAO, to przepisy te zostają automatycznie przedłużone o kolejny rok.
3. Strony uzgadniają, że wypowiedzenie ma miejsce jedynie wówczas, gdy wyczerpane zostały możliwości zawarcia nowego układu zbiorowego. Wypowiedzenie może nastąpić bez zachowania okresu wypowiedzenia z końcem okresu obowiązywania CAO. Po wypowiedzeniu, niniejszy układ zbiorowy pracy (CAO) zostaje przedłużony na okres jednego roku, podczas którego strony rozważą, w jaki sposób mogą zawrzeć nowy układ zbiorowy pracy (CAO).*

* *Niniejsze porozumienie ma zastosowanie wyłącznie do układu zbiorowego pracy zawartego na okres od 17 listopada 2021 r. do 2 stycznia 2023 r., a zatem nie dotyczy przedłużeń na podstawie ust. 2 i 3.*

Artykuł 4 Prawa i obowiązki wynikające z rejestracji

1. Rejestrując się w agencji pracy tymczasowej, kandydat zaznacza, czy chce zostać zakwalifikowany do pracy.
2. Rejestracja nie wiąże się z obowiązkiem agencji pracy tymczasowej do oferowania pracy ani z obowiązkiem kandydata do przyjmowania takich ofert.
3. Podczas rejestracji kandydat udziela informacji na temat swojej przeszłości zawodowej. Podane informacje muszą także dotyczyć:
 - łuczestnictwa w programie emerytalnym poprzedniego pracodawcy (poprzednich pracodawców), w związku z ustaleniem, czy należy niezwłocznie kontynuować proces gromadzenia składek emerytalnych;
 - wykształcenia, doświadczenia zawodowego i kompetencji u poprzedniego pracodawcy (poprzednich pracodawców), w związku z możliwością zaszeregowania u pracodawcy, o którym mowa w art. 16 ust. 2.
4. Jeśli z przekazanych informacji wynika, że agencja pracy tymczasowej mogłaby zostać uznana za kolejnego pracodawcę w myśl art. 12, kandydat jest zobowiązany do przekazania na wniosek dalszych wyjaśnień dotyczących wypłaconej mu rekompensaty z tytułu zakończenia zatrudnienia, a agencja pracy tymczasowej może przed rozpoczęciem udostępniania wycofać się ze złożonej oferty.

Artykuł 5 Obowiązki agencji pracy tymczasowej

1. Agencja pracy tymczasowej nie zgadza się na dyskryminację w żadnej formie.
2. Przed zawarciem umowy o pracę tymczasową agencja pracy tymczasowej udostępnia pracownikowi tymczasowemu egzemplarz CAO w formie pisemnej. Na wniosek pracownika tymczasowego udostępniony zostanie mu egzemplarz CAO w wersji drukowanej.
3. Postanowienia niniejszego CAO są tzw. postanowieniami minimalnymi. Odstępstwa od postanowień CAO oraz załączników są dopuszczone jedynie w sytuacji, w której działa to na korzyść pracownika tymczasowego.
4. Na wniosek pracownika tymczasowego agencja pracy tymczasowej przedstawi ewidencję zawartych z pracownikiem tymczasowym umów o pracę tymczasową wraz z datami ich zawarcia i zakończenia oraz z oświadczeniem, czy spełniono warunki uczestnictwa w programie emerytalnym. Z ewidencji wynika, jakie prace tymczasowe wykonywał pracownik tymczasowy oraz u jakiego/jakich zleceniodawcy/-ów był zatrudniony. Dane te mogą zostać udostępnione tak długo, jak długo agencja pracy tymczasowej może być w ich posiadaniu zgodnie z terminami zawartymi w ogólnym rozporządzeniu o ochronie danych (RODO).

Artykuł 6 Obowiązki pracownika tymczasowego

1. Pracownik tymczasowy wykonuje prace 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 do wykonywania pracy.

Jeśli pracownik tymczasowy dopuszcza się niewłaściwego zachowania, narusza procedury lub uzasadnione zalecenia, agencja pracy tymczasowej może zastosować jedną lub więcej kar:

- a. ostrzeżenie
- b. tymczasowe zawieszenie w czynnościach zawodowych, ewentualnie ze wstrzymaniem wypłaty wynagrodzenia; lub
- c. zwolnienie (ewentualnie ze skutkiem natychmiastowym).

Rozdział 2 Status prawny

Artykuł 7 Dostępność i wyłączność

1. Pracownik tymczasowy ma prawo do zaakceptowania innej pracy, chyba że poinformował agencję pracy tymczasowej, że będzie pracował w określony dzień (dni), przez (oczekiwany) czas (czasy) pracy oraz (oczekiwaną) liczbę godzin pracy.
2. Pracownik tymczasowy, którego umowa o pracę tymczasową zakłada obowiązek ciągłości wypłaty wynagrodzenia (w myśl art. 22 niniejszego CAO) może po uzgodnieniu z agencją pracy tymczasowej zmienić tymczasową dostępność zadeklarowaną przez siebie podczas zawierania umowy o pracę. W tej sytuacji dostępność, która uległa zmianie, musi zawsze być wystarczająca, aby agencja pracy tymczasowej mogła udostępnić pracownika tymczasowego w ustalonym wymiarze godzin, który objęty jest obowiązkiem ciągłości wypłaty wynagrodzenia. W takim przypadku obowiązuje także warunek, że żądana dostępność będzie racjonalnie proporcjonalna do ustalonego wymiaru godzin, który objęty jest obowiązkiem ciągłości wypłaty wynagrodzenia, zarówno w kontekście liczby dni, okresu i liczby godzin pracy, jak i w kontekście ich rozplanowania.

Artykuł 8 Ewidencja czasu pracy

1. Agencja pracy tymczasowej poinformuje pracownika o sposobie ewidencji czasu pracy. Ewidencja czasu pracy musi zawierać liczbę godzin normalnych, godzin nadliczbowych lub godzin, za które przysługuje dodatek i zostać sporządzona na piśmie.
2. Ewidencję czasu pracy należy sporządzać zgodnie ze stanem faktycznym. Pracownik otrzymuje oryginalną ewidencję do wglądu, a na wniosek może uzyskać jej odpis.
3. W przypadku sporu o liczbę przepracowanych godzin ciężar dowodu spoczywa na agencji pracy tymczasowej.

Artykuł 9 Zawarcie umowy o pracę tymczasową

1. W umowie o pracę tymczasową agencja pracy tymczasowej i pracownik tymczasowy ustalają na piśmie szczegóły dotyczące stanowiska, czasu pracy, wynagrodzenia i rodzaju umowy o pracę tymczasową w myśl ustępu 3, z zachowaniem przepisów CAO.
2. Umowa o pracę tymczasową wchodzi w życie w chwili, w której pracownik tymczasowy rzeczywiście rozpoczyna wykonywanie prac, chyba że w umowie o pracę tymczasową uzgodniono inaczej.
3. 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 pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia;
Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia może zostać zawarta na czas określony lub nieokreślony. Umowa o pracę tymczasową na czas określony bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia może zostać zawarta na określony czas lub na czas trwania projektu, którego moment zakończenia można obiektywnie określić. Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia określana jest również mianem umowy o oddelegowanie.

—
* *Jeśli w niniejszym CAO mowa jest o fazie A, B lub C, agencja pracy tymczasowej może także skorzystać z określeń wyrażonych cyfrą: 1-2 (faza A), 3 (faza B) oraz 4 (faza C).*

Do dnia 2 stycznia 2023 r. art. 10 brzmi następująco:

Artykuł 10 Status prawny

1. *Faza A*
 - a. Pracownik tymczasowy jest zatrudniony w fazie A, dopóki nie przepracuje dla tej samej agencji pracy tymczasowej maksymalnie 78 tygodni.
 - b. W fazie A pracownik tymczasowy nadal pracuje na podstawie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia, chyba że wyraźnie i na piśmie w ramach umowy o pracę tymczasową uzgodniono, że klauzula o tymczasowym charakterze zatrudnienia nie ma zastosowania.
 - c. 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 jednak mowa o przerwie trwającej ponad sześć miesięcy, naliczanie fazy A rozpoczyna się od nowa.
 - d. Umowa o pracę tymczasową na czas określony bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia, która następuje bezpośrednio po poprzedzającej ją umowie o pracę tymczasową na czas określony bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia, zawartej z tą samą agencją pracy tymczasowej i tym samym zleceniodawcą, może zostać zawarta jedynie na okres przynajmniej czterech tygodni.
- Począwszy od dnia 3 stycznia 2022 r., do niniejszego ustępu dodaje się lit. e) i f):*
- e. Od 3 stycznia 2022 r. dla pracowników tymczasowych, którzy rozpoczynają naliczanie przepracowanych tygodni w fazie A w dniu 3 stycznia 2022 r. lub później, obowiązuje okres 52 zamiast 78 przepracowanych tygodni. W przypadku tych pracowników tymczasowych, jeżeli w niniejszym ustępie w punktach od a. do d. mowa jest o 78 przepracowanych tygodniach, rozumie się przez to 52 przepracowane tygodnie;

f. W przypadku pracowników tymczasowych, którzy rozpoczęli naliczanie przepracowanych tygodni w fazie A przed 3 stycznia 2022 r. (niezależnie od tego, czy pracują u kolejnych pracodawców, czy też nie) i o ile nie doszło u nich do przerwy dłuższej niż sześć miesięcy, od 2 stycznia 2023 r. również obowiązuje ich okres 52 zamiast 78 przepracowanych tygodni. W przypadku tych pracowników tymczasowych, jeśli w niniejszym artykule w punktach od a. do d. mowa jest o 78 przepracowanych tygodniach, to od tej daty należy również rozumieć 52 przepracowane tygodnie. Oznacza to, że:

- pracownicy tymczasowi, którzy w dniu 2 stycznia 2023 r. przepracowali **52 tygodnie lub więcej** w fazie A, przechodzą do fazy B;
- pracownicy tymczasowi, którzy w dniu 2 stycznia 2023 r. **nie przepracowali jeszcze 52 tygodni lub więcej** w fazie A, wchodzą w fazę B w dniu, w którym liczba przepracowanych tygodni po 2 stycznia 2023 r. wynosi 52 tygodnie, a ich umowa o pracę zostaje przedłużona.

W momencie wejścia do fazy B obecna lub nowa umowa o pracę tymczasową jest uważana za pierwszą umowę o pracę tymczasową w fazie B.

Tygodnie przepracowane przed 2 stycznia 2023 r. od 53. do 78. tygodnia w fazie A nie wliczają się do liczby umów o pracę czasową w fazie B.

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. W tej fazie zawartych zostać może nie więcej niż 6 umów o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia.
- c. W fazie B pracownik tymczasowy pracuje nadal na podstawie umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas określony, chyba że wyraźnie zawarto umowę o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas nieokreślony.
- d. Okres czterech lat oraz liczbę sześciu umów o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia (patrz lit. b) zalicza się, o ile pomiędzy dwiema umowami o pracę tymczasową nie wystąpi przerwa trwająca więcej niż sześć miesięcy. W tym przypadku przerwa również jest uwzględniana. Jeżeli jest mowa o przerwie pomiędzy dwiema umowami o pracę tymczasową trwającej ponad sześć miesięcy, rozpoczyna się od nowa naliczanie fazy A.

Począwszy od dnia 3 stycznia 2022 r., do niniejszego ustępu dodaje się lit. e) i f):

- e. Od 3 stycznia 2022 r. dla pracowników tymczasowych, którzy rozpoczynają fazę B w dniu 3 stycznia 2022 r. lub później, obowiązuje maksymalny okres trzech lat zamiast czterech lat. W przypadku tych pracowników

tymczasowych, jeżeli w niniejszym artykule w punktach od a. do d. mowa jest o czterech latach, należy przyjąć, że chodzi o trzy lata.

- f. Pracowników tymczasowych, którzy rozpoczęli fazę B przed 3 stycznia 2022 r. (u kolejnych pracodawców lub nie) i u których nie wystąpiła przerwa dłuższa niż sześć miesięcy, od 2 stycznia 2023 r. faza B będzie trwała maksymalnie trzy, zamiast czterech lat. W przypadku tych pracowników tymczasowych, kiedy w niniejszym artykule w punktach od a. do d. jest mowa o 4 latach, należy rozumieć 3 lata. Oznacza to, że:

- pracownicy tymczasowi, którzy w dniu 2 stycznia 2023 r. **przepracowali więcej niż trzy lata** w fazie B, wchodzą w fazę C w dniu, w którym ich umowa o pracę tymczasową zostaje przedłużona w dniu 2 stycznia 2023 r. lub później;
- pracownicy tymczasowi, którzy w dniu 2 stycznia 2023 r. **nie przepracowali więcej niż trzy lata** w fazie B, wchodzą w fazę C w dniu, w którym okres w fazie B wyniesie trzy lata, a ich umowa o pracę zostanie przedłużona.

Od tej reguły obowiązuje jeden wyjątek. Umowa o pracę tymczasową w fazie B, która została zawarta przed 17 listopada 2021 roku i której data zakończenia przypada na 2 stycznia 2023 roku lub później, może być nadal wykonywana w fazie B, o ile nie zostanie przekroczony maksymalny okres czterech lat. Jeśli na podstawie umowy o pracę tymczasową przekroczony zostanie okres czterech lat, to z dniem przekroczenia tego okresu pracownik tymczasowy automatycznie przechodzi do fazy C.

3. Faza C

- a. Pracownik tymczasowy pracuje w fazie C od chwili, gdy kontynuowana jest umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia po ukończeniu fazy B lub jeżeli w okresie sześciu miesięcy od ukończenia fazy B zawarta zostaje nowa umowa o pracę tymczasową z tą samą agencją pracy tymczasowej.
- b. W fazie C pracownik tymczasowy nadal pracuje na podstawie umowy o pracę tymczasową na czas nieokreślony bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia.
- c. Jeśli po zakończeniu umowy o pracę tymczasową na czas nieokreślony bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia pracownik tymczasowy wróci do pracy po przerwie wynoszącej sześć miesięcy lub mniej, to będzie kontynuował pracę w oparciu o umowę o pracę tymczasową w fazie C. Jeżeli jest mowa o przerwie trwającej ponad sześć miesięcy, rozpoczyna się od nowa naliczanie fazy A.

4. W naliczaniu faz zachowuje się ciągłość, jeśli pracownik tymczasowy przejdzie do innej agencji pracy tymczasowej należącej do tego samego

koncernu i tam podejmie pracę, chyba że nowa agencja pracy tymczasowej wykaże na podstawie rejestracji, procesu rekrutacyjnego lub innych faktów i okoliczności, że doszło do przeniesienia z inicjatywy pracownika. Pod pojęciem koncernu rozumie się grupę przedsiębiorstw w myśl art. 2:24b holenderskiego Kodeksu cywilnego.

5. Pracownik tymczasowy oraz agencja pracy tymczasowej mogą odstąpić od systemu fazowego, który opisany został w niniejszym artykule, jeśli będzie to z korzyścią dla pracownika.

Z dniem 2 stycznia 2023 r. art. 10 otrzymuje następujące brzmienie:

Artykuł 10 Status prawny

1. Faza A

- a. Pracownik tymczasowy pracuje w fazie A, o ile nie przepracował więcej niż 52 tygodnie na rzecz tego samego biura pośrednictwa pracy.
- b. Pracownicy tymczasowi w fazie A pracują zawsze na podstawie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia, chyba że w umowie o pracę tymczasową wyraźnie ustalono na piśmie, że klauzula o tymczasowym charakterze zatrudnienia nie ma zastosowania.
- c. 52 tygodnie w fazie A zostają naliczone (przy czym liczą się wyłącznie przepracowane tygodnie, zgodnie z artykułem 2 ustęp e), o ile pomiędzy dwiema umowami o pracę tymczasową nie nastąpi przerwa dłuższa niż sześć miesięcy. W przypadku przerwy dłuższej niż sześć miesięcy, naliczanie fazy A rozpoczyna się od nowa.
- d. Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o zatrudnieniu na czas określony, będąca następstwem poprzedniej umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o zatrudnieniu na czas określony, zawartej w ciągu jednego miesiąca z tym samym biurem pośrednictwa pracy i z tym samym zleceniodawcą, może zostać zawarta wyłącznie na minimalny okres czterech tygodni.

2. Faza B

- a. Pracownik tymczasowy przechodzi do fazy B, jeżeli po zakończeniu fazy A jego umowa o pracę tymczasową jest kontynuowana lub jeżeli w ciągu sześciu miesięcy od zakończenia fazy A zostanie zawarta nowa umowa o pracę tymczasową z tym samym biurem pośrednictwa pracy.
- b. Faza B trwa maksymalnie trzy lata i można w niej zawrzeć maksymalnie sześć umów o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia.
- c. Pracownicy tymczasowi w fazie B zawsze pracują na podstawie umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas określony, chyba że w sposób wyraźny uzgodniono umowę o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na

czas nieokreślony.

- d. Okres trzech lat i liczba sześciu umów o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia (o których mowa w ustępie b.) jest liczony, o ile między dwiema umowami o pracę tymczasową nie nastąpi przerwa dłuższa niż sześć miesięcy. W takim przypadku czas przerwy jest wliczany. Jeśli między dwiema umowami o pracę tymczasową wystąpi przerwa trwająca dłużej niż sześć miesięcy, naliczanie fazy A rozpoczyna się od nowa.
- e. Jeśli pracownik tymczasowy pracował już w fazie B przed 17 listopada 2021 roku i posiada umowę o pracę tymczasową, która została zawarta przed tym dniem z datą końcową przypadającą na dzień 2 stycznia 2023 roku lub później, to umowa ta może przekroczyć okres trzech lat bez przejścia pracownika tymczasowego do fazy C. Ta umowa o pracę tymczasową kończy się z mocy prawa w ustalonym terminie zakończenia, chyba że wcześniej zostanie przekroczony okres czterech lat. W takim przypadku pracownik tymczasowy automatycznie przechodzi wówczas do fazy C.

3. Faza C

- a. Pracownik tymczasowy pracuje w fazie C, jeżeli po zakończeniu fazy B jego umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia jest przedłużona, lub jeżeli w ciągu sześciu miesięcy od zakończenia fazy B zostanie zawarta nowa umowa o pracę tymczasową z tym samym biurem pośrednictwa pracy.
- b. Pracownicy tymczasowi w fazie C zawsze pracują na podstawie umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas nieokreślony.
- c. Jeżeli po zakończeniu umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas nieokreślony i po przerwie trwającej sześć miesięcy lub krócej pracownik tymczasowy powraca do pracy, będzie on pracował na podstawie umowy o pracę tymczasową fazy C. W przypadku przerwy dłuższej niż sześć miesięcy, liczenie fazy A rozpoczyna się od nowa.

4. Naliczanie okresów w fazach jest kontynuowane, jeżeli pracownik tymczasowy przechodzi do innej agencji pracy tymczasowej należącej do tej samej grupy i rozpoczyna pracę na jej rzecz, chyba że nowa agencja pracy tymczasowej wykaże na podstawie rejestracji, wniosku lub innych faktów i okoliczności, że nastąpiło to z inicjatywy pracownika tymczasowego. Grupa oznacza grupę w rozumieniu art. 2:24b holenderskiego kodeksu cywilnego.

5. Pracownik tymczasowy i agencja pracy tymczasowej mogą odstąpić od systemu fazowego, o którym mowa w niniejszym artykule, na korzyść pracownika tymczasowego.

Artykuł 11 Odmienny status prawny

Ustawowy system łańcuchowy

Jeśli pracownik tymczasowy nie przepracował więcej niż 26 tygodni, to agencja pracy tymczasowej może zdecydować się na zastosowanie ustawowego systemu łańcuchowego wobec kolejnych umów o pracę. W tej sytuacji agencja pracy tymczasowej nie może (już) stosować systemu fazowego w myśl art. 10 ani zwolnienia z obowiązku ciągłości wypłaty wynagrodzenia w myśl art. 22 ust. 1 niniejszego CAO. Jeżeli jest mowa o przerwie trwającej ponad sześć miesięcy, ponownie można wybrać, jakie rozwiązanie zastosować. Pozostałe postanowienia niniejszego CAO pozostają w całości w mocy.

Artykuł 12 Kolejni pracodawcy

1. Pod pojęciem kolejnych pracodawców należy rozumieć sytuację, w której pracownik tymczasowy pracował kolejno (w ciągu sześciu miesięcy) u różnych pracodawców, którzy – zgodnie z zasadami zdrowego rozsądku i biorąc pod uwagę wykonywaną pracę – powinni być postrzegani jako następujący po sobie.
2. Określając status prawny, należy wziąć pod uwagę istotną przeszłość zawodową pracownika u jego poprzednich pracodawców i jej miejsce w systemie fazowym.
Pod pojęciem istotnej przeszłości zawodowej rozumie się liczbę tygodni lub okres, w którym pracownik tymczasowy wykonywał, zgodnie z obiektywną oceną, tę samą lub zbliżoną pracę. Naliczanie przepracowanych tygodni/okresów oraz umów o pracę lub umów o pracę tymczasową rozpoczyna się w fazie A. Agencja pracy tymczasowej, która udostępnia pracownika tymczasowego, którego wcześniej oddelegowywano przez inną agencję pracy tymczasowej, powinna przy przydzielaniu stanowisk w największym możliwym stopniu liczyć się z przydziałem stanowisk funkcjonującym w poprzedniej agencji pracy tymczasowej.
3. Jeśli pracownik tymczasowy przejdzie do innej agencji pracy tymczasowej, aby móc kontynuować wykonywanie prac dla tego samego zleceniodawcy, to w drodze odstępstwa od ust. 2 jego status prawny będzie co najmniej taki, jaki był w poprzedniej agencji pracy tymczasowej. W momencie przejścia pracownika nowa agencja pracy tymczasowej określi także wynagrodzenie pracownika zgodnie z wcześniejszym przydziałem stanowisk i biorąc pod uwagę wcześniej przyznane lub oczekujące na przyznanie okresowe podwyżki wynagrodzenia.
4. Jeśli pracownik tymczasowy był zatrudniony u poprzedniego pracodawcy (poprzednich pracodawców) na podstawie umowy o pracę / umowy o pracę tymczasową na czas nieokreślony, która wygasła z mocy prawa, to jego status prawny w sytuacji wystąpienia kolejnych pracodawców określa się w sposób następujący:
 - jeśli istotna przeszłość zawodowa pracownika tymczasowego nie

przekracza 52 przepracowanych tygodni, to uznaje się ją za przynależną do fazy A;

- jeśli istotna przeszłość zawodowa pracownika tymczasowego przekracza 52 przepracowanych tygodni, to pracownik tymczasowy rozpoczyna pracę w fazie B.

Jeśli mowa jest o kolejnym pracodawcy, a pracownik tymczasowy pracował u poprzednich pracodawców przed 3 stycznia 2022 r., to okres, o którym mowa w niniejszym ustępie, wynoszący 52 przepracowane tygodnie do 2 stycznia 2023 r. wynosi 78 przepracowanych tygodni.

Za rozwiązanie umowy z mocy prawa uznaje się:

- wypowiedzenie umowy o pracę przez (poprzedniego) pracodawcę za zgodą Instytutu Wykonawczego Ubezpieczeń Pracowniczych (UWV);
- wypowiedzenie w trybie natychmiastowym przez (poprzedniego) pracodawcę z uwagi na nagłe powody;
- sądowe rozwiązanie umowy o pracę;
- wypowiedzenie przez (poprzedniego) pracodawcę w okresie próbnym;
- rozwiązanie umowy o pracę w oparciu o stosowną klauzulę lub w związku z osiągnięciem przez pracownika tymczasowego wieku emerytalnego;
- wypowiedzenie przez syndyka w myśl artykułu 40 Ustawy o upadłości (Faillissementswet).

Za rozwiązanie umowy z mocy prawa nie uznaje się w myśl tego ustępu:

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

5. Nie ma mowy o kolejnych pracodawcach, gdy: zastosowanie klauzuli o kolejnych pracodawcach nie jest możliwe z powodu świadomego lub w inny sposób niewłaściwego udzielenia nieprawdziwych lub niepełnych informacji przez pracownika tymczasowego w myśl art. 4 ust. 3.

Artykuł 13 Okres próbny

1. W umowie o pracę tymczasową na czas określony bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia okres próbny może zostać uwzględniony jedynie, jeśli umowa zawierana jest na ponad sześć miesięcy. W tym przypadku obowiązują terminy ustawowe.
2. Jeśli po przerwie wynoszącej jeden rok lub mniej zawierana jest kolejna umowa o pracę tymczasową na czas określony bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia, nie może ona uwzględniać okresu próbnego. Ponowne uzgodnienie okresu próbnego jest jednak możliwe, jeśli jasne jest, że prace, które mają być wykonywane, zakładają inny zakres umiejętności i odpowiedzialności.

Artykuł 14 Wymiar czasu pracy i godziny wykonywania pracy

1. Agencja pracy tymczasowej ustala z pracownikiem tymczasowym liczbę godzin, które należy przepracować w ciągu dnia/tygodnia/okresu.
2. Godziny pracy, przerw i odpoczynku pracownika tymczasowego w myśl Ustawy o czasie pracy są takie same jak te, które obowiązują u zleceniodawcy.
3. W porozumieniu ze zleceniodawcą oraz agencją pracy tymczasowej pracownik tymczasowy ma prawo do odstąpienia od obowiązujących u zleceniodawcy godzin pracy lub wymiaru czasu pracy. Może to zrobić zarówno na początku obowiązywania umowy o pracę, jak i w czasie jej trwania.

W tej sytuacji obowiązują następujące warunki:

- a. odstępstwo nie może przekraczać granic wyznaczonych prawem lub obowiązujących na mocy CAO zleceniodawcy (jeśli jest ono obszerniejsze niż ustawa);
- b. czasy przerwy i odpoczynku pracownika tymczasowego nie mogą być krótsze niż czasy obowiązujące u zleceniodawcy.

Artykuł 15 Zakończenie umowy o pracę tymczasową

Zakończenie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia

1. Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia kończy się:
 - a. z mocy prawa, gdy zleceniodawca z dowolnego powodu nie chce lub nie może dalej zatrudniać pracownika; lub,
 - b. ponieważ pracownik tymczasowy z dowolnego powodu (w tym z powodu niezdolności do pracy) nie może już lub nie chce wykonywać ustalonych prac.

W przypadku niezdolności do pracy pracownika tymczasowego umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia zostaje zakończona z mocy prawa i ze skutkiem natychmiastowym na wniosek zleceniodawcy, bezpośrednio po zgłoszeniu zachorowania.

2. Jeśli okres udostępniania trwał dłużej niż 26 przepracowanych tygodni, to w przypadku zakończenia umowy o pracę tymczasową agencja pracy tymczasowej ma obowiązek poinformować o zakończeniu umowy pracownika tymczasowego przynajmniej dziesięć dni kalendarzowych przed zakończeniem umowy z mocy prawa. Zasada ta nie obowiązuje w sytuacji niezdolności pracownika tymczasowego do pracy. Jeśli agencja pracy tymczasowej nie dotrzyma lub nie dotrzyma w pełni ustawowego terminu przekazania informacji, ma obowiązek wypłacenia pracownikowi tymczasowemu odszkodowania w wysokości równej rzeczywistemu wynagrodzeniu pracownika tymczasowego, które ten zarobiłby w okresie niedotrzymanego terminu przekazania informacji. Wyjątkiem jest sytuacja, w której agencja pracy tymczasowej zaoferuje pracownikowi tymczasowemu

odpowiednią pracę zastępczą w tym okresie, w myśl art. 23.

3. Pracownik tymczasowy, który chce wypowiedzieć umowę o pracę tymczasową, jest zobowiązany do poinformowania agencji pracy tymczasowej o tym fakcie przynajmniej jeden dzień wcześniej.

Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia

4. Umowa o pracę tymczasową na czas określony bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia może zawsze zostać przedterminowo wypowiedziana przez pracownika tymczasowego oraz agencję pracy tymczasowej z kolejnym dniem roboczym z uwzględnieniem ustawowego okresu wypowiedzenia*, chyba że taka możliwość została wyraźnie wykluczona na piśmie w umowie o pracę tymczasową. Jeśli czas obowiązywania umowy o pracę tymczasową jest krótszy niż ustawowe okresy wypowiedzenia, to przedterminowe wypowiedzenie umowy nie jest w żadnym wypadku możliwe.
5. W drodze odstępstwa od ust. 4 pracownik tymczasowy może wypowiedzieć umowę o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia ze skutkiem natychmiastowym, jeśli agencja pracy tymczasowej powoła się na zwolnienie z obowiązku ciągłości wypłaty wynagrodzenia, w myśl art. 22 ust. 1 oraz art. 22 ust. 6.
6. Umowa o pracę tymczasową na czas nieokreślony bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia może zostać wypowiedziana z kolejnym dniem roboczym z uwzględnieniem ustawowego okresu wypowiedzenia.

Osiągnięcie wieku uprawniającego do emerytury AOW

7. Umowa o pracę tymczasową wygasa z mocy prawa w dniu, w którym pracownik osiągnie wiek emerytalny, chyba że wyraźnie odstąpiono od tego w umowie o pracę tymczasową.

* w myśl art. 7:672 holenderskiego Kodeksu cywilnego.

Rozdział 3 W pracy

Artykuł 15a Odpowiedzialność agencji pracy tymczasowej

1. Agencja pracy tymczasowej ustala ze zleceniodawcą, że będzie on traktować pracownika tymczasowego z taką samą troską, z jaką traktuje on własnych pracowników oraz podejmie odpowiednie środki w zakresie ustawowych przepisów dotyczących zdrowia, bezpieczeństwa i opieki społecznej.
2. Przed rozpoczęciem pracy u zleceniodawcy agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana poinformować pracownika o wymaganych kwalifikacjach (zawodowych) oraz o ewentualnych zagrożeniach dla zdrowia i bezpieczeństwa, a także o sposobie postępowania w przypadku ich wystąpienia.

Począwszy od dnia 1 stycznia 2022 r. dodany zostanie art. 15b:

Artykuł 15b Prawo do zasobów

Biuro pośrednictwa pracy uzgadnia ze zleceniodawcą, że narzędzia niezbędne do wykonywania danej funkcji zostaną udostępnione pracownikowi tymczasowemu przez zleceniodawcę lub w jego imieniu - na takich samych warunkach, jakie obowiązują w stosunku do jego własnych pracowników - jeżeli są one niezbędne do wykonywania pracy (np. w związku z wykonywaniem pracy w sposób bezpieczny i higieniczny) w organizacji zleceniodawcy.

Rozdział 4 Wynagrodzenie

Do 3 stycznia 2022 r. art. 16 brzmi następująco:

Artykuł 16 Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika

1. Pracownik tymczasowy ma prawo do wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, chyba że zastosowanie ma art. 33. Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika składa się z następujących sześciu elementów, z których każdy musi być równy wynagrodzeniu pracownika zatrudnionego na tym samym lub podobnym stanowisku u zleceniodawcy*, pod którego nadzorem i kierownictwem pracownik tymczasowy wykonuje prace:
 - a. wyłącznie obowiązujące wynagrodzenie okresowe według kategorii zaszerogowania;
 - b. mające zastosowanie skrócenie czasu pracy. W zależności od decyzji agencji pracy tymczasowej może ono zostać zrekompensowane w postaci czasu lub w formie pieniężnej;
 - c. dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, w godzinach nienormowanych (w tym w dni świąteczne), za przesunięte godziny, pracę w systemie zmianowym oraz pracę w warunkach obciążających fizycznie związanych z jej charakterem (w tym za pracę w niskich lub wysokich temperaturach, pracę z użyciem substancji niebezpiecznych lub prace brudne);
 - d. początkowa podwyżka wynagrodzenia, której wysokość i data odpowiadają tym obowiązującym w przedsiębiorstwie zleceniodawcy;
 - e. zwrot kosztów (o ile agencja pracy tymczasowej może go wypłacić bez potrącania podatku od wynagrodzenia i składek);
 - f. okresowe podwyżki wynagrodzenia, których wysokość i data odpowiadają tym obowiązującym w przedsiębiorstwie zleceniodawcy.

Jeśli pracownik tymczasowy udostępniany zleceniodawcy zostanie udostępniony innemu przedsiębiorstwu, obowiązywać go będzie wynagrodzenie równe wynagrodzeniu pracowników pracodawcy-użytkownika zatrudnionych na tym samym lub podobnym stanowisku u tego pracodawcy, pod którego nadzorem i kierownictwem wykonuje prace.

2. Jeśli u zleceniodawcy obowiązują przepisy, na mocy których pracownikom przysługuje rekompensata za godziny lub czas dojazdu do pracy, to zleceniodawca ma obowiązek zastosowania tych przepisów również wobec pracownika tymczasowego. Jeśli godziny lub czas dojazdu pracownika tymczasowego są już uznawane za godziny przepracowane, to przepisy zleceniodawcy dotyczące godzin lub czasu podróży nie obowiązują.
3. Zastosowanie wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika opiera się na informacjach udzielanych lub potwierdzanych 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.

Agencja pracy tymczasowej ustala ze zleceniodawcą, że ma on obowiązek dostarczenia prawidłowych i kompletnych informacji wymaganych do terminowego określenia wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika.

4. Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika ustala się dla każdego udostępnienia osobno.
5. a. Jeśli pracownik zajmuje to samo lub zbliżone stanowisko w agencji pracy tymczasowej u różnych zleceniodawców i z powodu zmiany zleceniodawców nie kwalifikuje się do przyznania okresowej podwyżki wynagrodzenia u tych zleceniodawców, to przy kolejnym udostępnieniu pracownika do pracy na tym samym lub zbliżonym stanowisku agencja pracy tymczasowej bierze pod uwagę jego doświadczenie w celu przyznania okresowej podwyżki wynagrodzenia.
- b. Jeśli pracownik tymczasowy w myśl lit. a w tym kontekście przeniesie się do innej agencji pracy tymczasowej w ramach tego samego koncernu, to nowa agencja pracy tymczasowej weźmie pod uwagę doświadczenie zawodowe, jak opisano w lit. a, decydując o przyznaniu okresowej podwyżki wynagrodzenia, chyba że nowa agencja pracy tymczasowej udowodni na podstawie rejestracji, procesu rekrutacyjnego lub innych faktów i okoliczności, że doszło do przeniesienia z inicjatywy pracownika. Pod pojęciem koncernu rozumie się grupę przedsiębiorstw w myśl art. 2:24b holenderskiego Kodeksu cywilnego.
6. Agencja pracy tymczasowej dysponuje procedurą, za pomocą której upewnia się, że wynagrodzenie równe wynagrodzeniu pracowników zleceniodawcy zostało prawidłowo ustalone.
7. Przy każdym udostępnieniu pracownika agencja pracy tymczasowej ma obowiązek pisemnie potwierdzić informacje zawarte w lit. a do o włącznie pracownikowi tymczasowemu.
 - a. przewidywana data rozpoczęcia pracy;
 - b. nazwa oraz dane kontaktowe zleceniodawcy, w tym dane ewentualnej osoby kontaktowej oraz adres przedsiębiorstwa;
 - c. (ogólną) nazwę stanowiska oraz, jeśli to możliwe, nazwę stanowiska zgodnie z regulaminem wynagrodzeń zleceniodawcy;
 - d. przydział stanowiska oraz stopień stanowiska zgodnie z regulaminem wynagrodzeń zleceniodawcy, jeśli te informacje są dostępne;
 - e. ustalony wymiar czasu pracy;
 - f. przewidywana data zakończenia udostępniania, jeśli ma zastosowanie;
 - g. CAO / regulamin wynagrodzeń;
 - h. rzeczywiste wynagrodzenie (godzinowe) brutto;
 - i. mająca zastosowanie rekompensata z tytułu skrócenia czasu pracy;
 - j. mający zastosowanie dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

lub za przesunięte godziny pracy;

- k. mający zastosowanie dodatek za pracę w godzinach nienormowanych (w tym dodatek za pracę w dni świąteczne) oraz za pracę w warunkach obciążających fizycznie);
- l. mający zastosowanie dodatek za pracę w systemie zmianowym;
- m. mające zastosowanie zwrotu kosztów podróży;
- n. pozostałe mające zastosowanie zwrotu kosztów;
- o. mające zastosowanie rekompensaty za godziny lub czas podróży wynikających z pracy.

Jeśli w okresie udostępniania zmianie ulegnie jedna z powyższych informacji, agencja pracy tymczasowej ma obowiązek poinformować o tej zmianie pracownika tymczasowego na piśmie.

8. Na uzasadniony wniosek pracownika tymczasowego agencja pracy tymczasowej przedstawi mu pisemne wyjaśnienie ustalonego wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika.
 9. Zastosowanie wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika nigdy nie może być dostosowane z mocą wsteczną, chyba że
 - mowa jest o działaniu z premedytacją lub nastąpiło celowe nadużycie; lub
 - agencja pracy tymczasowej nie dołożyła należytych starań do prawidłowego ustalenia wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika jak opisano w ust. 6 tego artykułu;
 - agencja pracy tymczasowej nie przestrzegała przepisów ust. 7 w kontekście liter c., d., e., g., h., i., j., k., l., m., n. oraz o;
 - agencja pracy tymczasowej nie przekazała pracownikowi tymczasowemu na jego uzasadnioną prośbę pisemnego wyjaśnienia dotyczącego sposobu, w jaki ustalono wysokość wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika w myśl ust. 8 tego artykułu.
 10. Pracownik tymczasowy zatrudniony w fazie C, który 30 grudnia 2019 r. zgodnie z przepisami art. 16 niniejszego CAO przejdzie z wynagrodzenia naliczanego według siatki płac ABU-CAO na okres do 30 grudnia 2019 r na wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, zachowuje przynajmniej obowiązujące rzeczywiste wynagrodzenie z bieżącego oddelegowania do pracy. W przypadku przerwy w pracy tymczasowej na skutek zakończenia zlecenia lub w przypadku nowego oddelegowania obowiązują przepisy niniejszego CAO oraz ustalenia dotyczące wysokości rzeczywistego wynagrodzenia zawarte w umowie o pracę tymczasową.
-
- * *Jeśli nie ma pracowników zatrudnionych na tym samym lub podobnym stanowisku, obowiązuje art. 21.*

Począwszy od 3 stycznia 2022 r., art. 16 otrzymuje następujące brzmienie:

Artykuł 16 Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników zleceniodawcy

1. Pracownik tymczasowy ma prawo do wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników zleceniodawcy, chyba że zastosowanie ma art. 33. Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników zleceniodawcy składa się z następujących dziewięciu elementów, z których każdy musi być równy wynagrodzeniu pracownika zatrudnionego na tym samym lub podobnym stanowisku u zleceniodawcy*, pod którego nadzorem i kierownictwem pracownik tymczasowy wykonuje prace:

- a. wyłącznie obowiązujące wynagrodzenie okresowe według kategorii zaszerogowania;
- b. mające zastosowanie skrócenie czasu pracy. W zależności od decyzji agencji pracy tymczasowej może ono zostać zrekomensowane w postaci czasu lub w formie pieniężnej;
- c. wszystkie dodatki za pracę w nieregularnych godzinach i/lub w (fizycznie) stresujących warunkach związanych z charakterem pracy. Należą do nich na przykład (ale nie wyłącznie): praca w godzinach nadliczbowych, praca wieczorna, w weekendy i święta państwowe, praca zmianowa, praca w niskich i/lub wysokich temperaturach, praca z substancjami niebezpiecznymi, praca w zanieczyszczonym środowisku itp.
- d. początkowa podwyżka wynagrodzenia (od tego samego czasu i w tym samym zakresie, jaki obowiązuje u zleceniodawcy);*
- e. zwroty kosztów (o ile agencja pracy tymczasowej może go wypłacić bez potrąceń z wynagrodzenia i składek);
- f. okresowe podwyżki wynagrodzenia, których wysokość i data odpowiadają tym obowiązującym w przedsiębiorstwie zleceniodawcy;
- g. dodatek za czas podróży i/lub czas podróży związany z pracą (chyba że godziny podróży lub czas podróży są już traktowane jako godziny pracy);
- h. jednorazowe płatności, niezależnie od celu lub przyczyny płatności. Termin „jednorazowe płatności” nie odnosi się do okresowo powtarzających się płatności;
- i. dodatki na prowadzenie domu, przy czym część dodatku, która nie jest wyraźnie zwolniona przez prawo, jest wypłacana w kwocie brutto.

Jeśli pracownik tymczasowy udostępniany zleceniodawcy zostanie udostępniony innemu przedsiębiorstwu, obowiązywać go będzie wynagrodzenie równe wynagrodzeniu pracowników pracodawcy-użytkownika zatrudnionych na tym samym lub podobnym stanowisku u tego pracodawcy, pod którego nadzorem i kierownictwem wykonuje prace.

Jeśli u zleceniodawcy obowiązują przepisy, na mocy których pracownikom przysługuje rekompensata za godziny lub czas dojazdu do pracy, to zleceniodawca ma obowiązek zastosowania tych przepisów również wobec pracownika tymczasowego. Jeśli godziny lub czas dojazdu pracownika

tymczasowego są już uznawane za godziny przepracowane, to przepisy zleceniodawcy dotyczące godzin lub czasu podróży nie obowiązują.

Od 1 stycznia 2023 r. do ust. 1 (w którym wynagrodzenie najemcy składa się z 10 elementów) dodaje się podpunkt j:

j. stałe premie na koniec roku (wysokość, czas i warunki określone w organizacji zleceniodawcy).

2. Jeśli w myśl zasad obowiązujących u zleceniodawcy w odniesieniu do okresowej podwyżki wynagrodzenia, zaszerogowanie w skali wynagrodzeń ustala się częściowo na podstawie doświadczenia na podobnym stanowisku, to to samo dotyczy pracownika czasowego. W takim przypadku agencja pracy tymczasowej weźmie pod uwagę informacje dotyczące wykształcenia, doświadczenia zawodowego i kompetencji, o których mowa w art. 4 ust. 3. Pracownik tymczasowy może zwrócić się do biura pośrednictwa pracy z prośbą o wyjaśnienie swojego zaszerogowania. Każdorazowo, w przypadku powrotu do tego samego zleceniodawcy począwszy od 3 stycznia 2022 r. lub do zleceniodawcy w ramach tego samego układu zbiorowego pracy na praktycznie identycznym stanowisku (biorąc pod uwagę odpowiednie doświadczenie zawodowe), klasyfikacja opiera się przynajmniej na poprzedniej klasyfikacji.
3. Zastosowanie wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika opiera się na informacjach udzielanych lub potwierdzanych przez zleceniodawcę na temat grupy stanowisk, wysokości wynagrodzenia, obowiązującego skrócenia czasu pracy, wysokości okresowej podwyżki, wysokości i daty początkowej podwyżki wynagrodzenia, zwrotu kosztów, zwrotu kosztów podróży oraz/lub czasu podróży, jednorazowych płatności, dodatków na prowadzenie domu i dodatków. Agencja pracy tymczasowej ustala ze zleceniodawcą, że ma on obowiązek dostarczenia prawidłowych i kompletnych informacji wymaganych do terminowego określenia wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika.
4. Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika ustala się dla każdego udostępnienia osobno.
5. a. Jeśli pracownik zajmuje to samo lub zbliżone stanowisko w agencji pracy tymczasowej różnych zleceniodawców i z powodu zmiany zleceniodawców nie kwalifikuje się do przyznania okresowej podwyżki wynagrodzenia u tych zleceniodawców, to przy kolejnym udostępnieniu pracownika do pracy na tym samym lub zbliżonym stanowisku agencja pracy tymczasowej bierze pod uwagę jego doświadczenie w celu przyznania okresowej podwyżki wynagrodzenia.
- b. Jeśli pracownik tymczasowy w myśl lit. a w tym kontekście przeniesie się do innej agencji pracy tymczasowej w ramach tego samego koncernu, to

nowa agencja pracy tymczasowej weźmie pod uwagę doświadczenie zawodowe, jak opisano w lit. a, decydując o przyznaniu okresowej podwyżki wynagrodzenia, chyba że nowa agencja pracy tymczasowej udowodni na podstawie rejestracji, procesu rekrutacyjnego lub innych faktów i okoliczności, że doszło do przeniesienia z inicjatywy pracownika. Pod pojęciem koncernu rozumie się grupę przedsiębiorstw w myśl art. 2:24b holenderskiego Kodeksu cywilnego.

6. Agencja pracy tymczasowej dysponuje procedurą, za pomocą której upewnia się, że wynagrodzenie równe wynagrodzeniu pracowników zleceniodawcy zostało prawidłowo ustalone.
7. Przy każdym udostępnieniu pracownika agencja pracy tymczasowej ma obowiązek pisemnie potwierdzić informacje zawarte w lit. a do o włącznie pracownikowi tymczasowemu.
 - a. przewidywana data rozpoczęcia pracy;
 - b. nazwa oraz dane kontaktowe zleceniodawcy, w tym dane ewentualnej osoby kontaktowej oraz adres przedsiębiorstwa;
 - c. (ogólną) nazwę stanowiska oraz, jeśli to możliwe, nazwę stanowiska zgodnie z regulaminem wynagrodzeń zleceniodawcy;
 - d. przydział stanowiska oraz stopień stanowiska zgodnie z regulaminem wynagrodzeń zleceniodawcy, jeśli te informacje są dostępne;
 - e. ustalony wymiar czasu pracy;
 - f. przewidywana data zakończenia udostępniania, jeśli ma zastosowanie;
 - g. CAO / regulamin wynagrodzeń;
 - h. rzeczywiste wynagrodzenie (godzinowe) brutto;
 - i. mająca zastosowanie rekompensata z tytułu skrócenia czasu pracy;
 - j. mający zastosowanie dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych lub za przesunięte godziny pracy;
 - k. mający zastosowanie dodatek za pracę w godzinach nienormowanych (w tym dodatek za pracę w dni świąteczne oraz za pracę w warunkach obciążających fizycznie);
 - l. mający zastosowanie dodatek za pracę w systemie zmianowym;
 - m. mające zastosowanie zwroty kosztów podróży;
 - n. pozostałe mające zastosowanie zwroty kosztów;
 - o. mające zastosowanie rekompensaty za godziny oraz/lub czas podróży wynikających z pracy;
 - p. mające zastosowanie jednorazowe płatności;
 - q. mające zastosowanie dodatki za prowadzenie domu.Jeśli w okresie udostępniania zmianie ulegnie jedna z powyższych informacji, agencja pracy tymczasowej ma obowiązek poinformować o tej zmianie pracownika tymczasowego na piśmie.
8. Na uzasadniony wniosek pracownika tymczasowego agencja pracy tymczasowej przedstawi mu pisemne wyjaśnienie ustalonego wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników zleceniodawcy.

9. Zastosowanie wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników zleceniodawcy nigdy nie może być dostosowane z mocą wsteczną, chyba że
 - mowa jest o działaniu z premedytacją lub nastąpiło celowe nadużycie; lub
 - agencja pracy tymczasowej nie dołożyła należytych starań do prawidłowego ustalenia wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika jak opisano w ust. 5 tego artykułu;
 - agencja pracy tymczasowej nie przestrzegała przepisów ust. 6 w kontekście liter c., d., e., g., h., i., j., k., l., m., n., o., p. oraz q.;
 - agencja pracy tymczasowej nie przekazała pracownikowi tymczasowemu na jego uzasadnioną prośbę pisemnego wyjaśnienia dotyczącego sposobu, w jaki ustalono wysokość wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników zleceniodawcy w myśl ust. 7 tego artykułu.
10. Pracownik tymczasowy zatrudniony w fazie C, który 30 grudnia 2019 r. zgodnie z przepisami art. 16 niniejszego CAO przejdzie z wynagrodzenia naliczanego według siatki płac ABU-CAO na okres do 30 grudnia 2019 r na wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, zachowuje przynajmniej obowiązujące rzeczywiste wynagrodzenie z bieżącego oddelegowania do pracy. W przypadku przerwy w pracy tymczasowej na skutek zakończenia zlecenia lub w przypadku nowego oddelegowania obowiązują przepisy niniejszego CAO oraz ustalenia dotyczące wysokości rzeczywistego wynagrodzenia zawarte w umowie o pracę tymczasową.

* *Jeśli nie ma pracowników zatrudnionych na tym samym lub podobnym stanowisku, obowiązuje art. 21.*

** *Dla wyjaśnienia, początkowe podwyżki wynagrodzenia z datą wejścia w życie w przeszłości są stosowane z mocą wsteczną.*

Artykuł 17 Określenie wysokości wynagrodzenia godzinowego lub dodatku z tytułu skrócenia czasu pracy w formie pieniężnej

1. Jeśli agencja pracy tymczasowej chce w kontekście ustalania wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika obliczyć wynagrodzenie godzinowe lub dodatek z tytułu skrócenia czasu pracy w formie pieniężnej, powinna opierać się na informacjach uzyskanych od zleceniodawcy oraz, jeśli to konieczne, na dostępnych, zweryfikowanych informacjach dotyczących CAO zleceniodawcy. Chodzi tu o informacje dostarczone przez obie strony w odpowiednim CAO dla pracodawców-użytkowników. Informacja o wynagrodzeniu równym wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika przekazana lub potwierdzona przez zleceniodawcę jest podstawą ustalenia wysokości wynagrodzenia godzinowego lub dodatku z tytułu skrócenia czasu pracy w formie pieniężnej.
2. Jedynie w sytuacji, w której powyższe informacje są niejasne i nie pozwalają z

całkowitą pewnością ustalić, jak obliczone powinno zostać wynagrodzenie godzinowe lub dodatek z tytułu skrócenia czasu pracy w formie pieniężnej, skorzystać należy z opisanej poniżej metody obliczania.

3. Wynagrodzenie okresowe

- a. Czy w CAO lub w przepisach o warunkach zatrudnienia (arbeidsvoorwaardenregeling, zwanych dalej AVR) zleceniodawcy jest mowa o wynagrodzeniu godzinowym (lub jego definicji)?
- b. Jeśli tak, wynagrodzenie godzinowe zgodne z właściwym przydziałem stanowisk należy określić na podstawie wynagrodzenia godzinowego lub definicji wynagrodzenia godzinowego obowiązujących u zleceniodawcy.
- c. Jeśli nie, wynagrodzenie godzinowe zgodne z właściwym przydziałem stanowisk należy obliczyć w sposób następujący.

Wynagrodzenie miesięczne

$4,35 \times$ normalnego czasu pracy (NAD, normale arbeidsduur)

- d. Agencja pracy tymczasowej musi ustalić, czy w CAO lub AVR zleceniodawcy uwzględniono różne standardowe czasy pracy dla harmonogramów zmianowych. W tej sytuacji agencja pracy tymczasowej musi przyjąć standardowy czas pracy w harmonogramie zmianowym, którym objęty jest pracownik, za podstawę do ustalenia wynagrodzenia godzinowego. Jeśli pracownik tymczasowy zostanie oddelegowany do pracy w ramach innego harmonogramu zmianowego / grafiku, w którym obowiązuje inny standardowy czas pracy, wynagrodzenie godzinowe należy ustalić ponownie na podstawie standardowego czasu pracy wyrażonego w nowym harmonogramie zmianowym / grafiku. Ponadto rozporządzenie o obowiązku ciągłości wypłaty wynagrodzenia w przypadku przerwy w pracy tymczasowej na skutek zakończenia zlecenia (art. 22) nie obowiązuje, chyba że pracownik tymczasowy zostaje udostępniony na proporcjonalnie mniejszą liczbę godzin w ramach nowego harmonogramu zmianowego / grafiku niż miało to miejsce w poprzednim harmonogramie zmianowym.
4. 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.
 5. *Mając zastosowanie skrócenie czasu pracy (ADV);*
 - a. Czy w CAO lub AVR zleceniodawcy określono formę urlopu z zachowaniem ciągłości wypłaty wynagrodzenia?
 - b. Jeśli nie, to bezpośrednio obowiązuje standardowy czas pracy, a dodatek z

- tytułu skrócenia czasu pracy w formie pieniężnej lub czasu nie jest należny.
- c. Jeśli tak, to agencja pracy tymczasowej może zdecydować, czy dodatek z tytułu skrócenia czasu pracy zostanie przyznany w postaci czasu, czy w formie pieniężnej.
 - d. Jeśli agencja pracy tymczasowej zdecyduje się na wypłatę dodatku z tytułu skrócenia czasu pracy w formie pieniężnej, odpowiedzieć należy na następujące pytanie.
 - e. Czy w CAO lub AVR zleceniodawcy ustalono procent skrócenia czasu pracy lub czy w CAO lub AVR uwzględniono metodę obliczania, która pozwala na jednoznaczne ustalenie wartości skróconego czasu pracy?
 - f. Jeśli tak, to ten procent lub odpowiednio ta metoda obliczania muszą zostać zastosowane, aby określić wysokość dodatku z tytułu skrócenia czasu pracy.
 - g. Jeśli nie, agencja pracy tymczasowej oblicza wysokość dodatku z tytułu skrócenia czasu pracy w następujący sposób.

Obliczanie dodatku w oparciu o skrócenie czasu pracy wyrażone w dniach

Liczba dni z tytułu skrócenia czasu pracy w roku

254

Obliczanie dodatku w oparciu o skrócenie czasu pracy wyrażony w godzinach

Liczba godzin z tytułu skrócenia czasu pracy w roku

$254 \times (NAD / 5)$

Artykuł 18 Dodatek urlopowy

Pracownik tymczasowy ma prawo do dodatku urlopowego w wysokości 8,33% rzeczywistego wynagrodzenia za:

- przepracowane dni;
- dni urlopu;
- dni świąteczne;
- dni, w których pracownik tymczasowy jest niezdolny do pracy;
- godziny rekompensowane; oraz
- godziny, za które pracownik tymczasowy ma prawo do ciągłości wypłaty wynagrodzenia z powodu przerwy w pracy tymczasowej na skutek zakończenia zlecenia na mocy art. 22.

Art. 16 ust. 2 Ustawy o minimalnych stawkach wynagrodzenia i dodatku urlopowego pozostaje niezmiennie w mocy.

Artykuł 19 Godziny rekompensowane

1. Agencja pracy tymczasowej może uzgodnić z pracownikiem tymczasowym na piśmie, że dodatek za pracę w godzinach nienormowanych lub w godzinach nadliczbowych nie zostaną wypłacone, ale zostaną zaliczone na poczet godzin rekompensowanych w formie czasu.
2. Dodatki za pracę w godzinach nienormowanych lub nadliczbowych mogą zostać wymienione na czas, który pracownik tymczasowy będzie mógł wykorzystać jako urlop. Podstawę obliczenia czasu, który ma zostać zrekompensowany, stanowi liczba godzin, za które przyznano dodatek. Następnie ta liczba godzin jest przemnożona przez odpowiednią stawkę procentową dodatku. Dotyczy to stawki procentowej, która wykorzystywana jest do obliczania wysokości dodatku, który przyznawany jest poza wynagrodzeniem godzinowym.*

* *Przykład:*

Pracownik przepracował cztery godziny nadliczbowe. Te godziny objęte są stawką procentową wynoszącą 25% (zatem pracownik tymczasowy otrzyma za te godziny 125% wynagrodzenia godzinowego). W celu obliczenia godzin rekompensowanych wyrażonych w czasie 4 godziny nadliczbowe mnoży się przez 25%. W tym przypadku pracownik tymczasowy zgromadził jedną godzinę rekompensowaną, którą może odebrać w formie urlopu.

Artykuł 20 Zamiana warunków pracy

1. Agencja pracy tymczasowej oraz pracownik tymczasowy mogą uzgodnić na piśmie, że część wynagrodzenia, o którym mowa w art. 16 ust. 1, w tym:
 - dodatki za pracę w godzinach nienormowanych i w godzinach nadliczbowych;
 - godziny rekompensowane w myśl art. 19;
 - pozaustawowe dni urlopu;zostanie wymieniona na nieopodatkowane zwroty lub przydziały w związku z kosztami eksterytorialnymi („cele”). Zamiana wynagrodzenia na nieopodatkowane zwroty lub przydziały jest dozwolona, jeśli zastosowane zostaną następujące ograniczenia i warunki:
 - a. Zamiana 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 uwzględnia się 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 z podatku, podaje się 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 między innymi nieopodatkowane zwroty lub przydziały, na które pracownik zamienia wynagrodzenie, a także ustalony okres zamiany.
- f. Wysokość wynagrodzenia po dokonaniu zamiany nie może być niższa od ustawowego wynagrodzenia minimalnego przysługującego danemu pracownikowi tymczasowemu.
- g. Zamiana wynagrodzenia wraz z włączonymi do niego dodatkami za pracę w godzinach nienormowanych i w godzinach nadliczbowych, jak również godzinami rekompensowanymi w myśl art. 19 oraz pozaustawowymi dniami urlopu nie może obejmować więcej niż 30% wynagrodzenia w myśl ust. 1.
- h. Nieopodatkowany zwrot, przyznawany w ramach tych przepisów, ogranicza się do faktycznie poniesionych kosztów. Nieopodatkowany przydział, przyznawany w ramach tych przepisów, jest wyceniany zgodnie z wartością obowiązującą w ruchu gospodarczym.
- i. Zamienione wynagrodzenie nie jest uwzględniane w naliczanych (rezerwach) na poczet dni urlopu, dodatku urlopowego, krótkiego urlopu oraz urlopu specjalnego, dni świątecznych i dni karencji. Wszystko powyższe oznacza, że wymienione prawa naliczane są wyłącznie na podstawie obniżonej kwoty wynagrodzenia.
- j. Zamieniona część wynagrodzenia stanowi podstawę do naliczania prawa do emerytury, o ile ma ono zastosowanie.
- k. Zamiana części wynagrodzenia nie ma wpływu na podstawę wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych oraz dodatków z tytułu nienormowanego czasu pracy.
- l. Wysokość wynagrodzenia oraz wartość pozaustawowych 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 za pracę w godzinach nienormowanych i w godzinach nadliczbowych oraz godzin rekompensowanych w myśl art. 19.

Artykuł 21 Określanie wynagrodzenia dla pracowników tymczasowych należących do grupy niepodlegającej przydzieleniu

1. Pracownicy należący do grupy niepodlegającej przydzieleniu to pracownicy wykonujący prace, których nie można przydzielić do stanowiska w obrębie poziomów zleceńodawcy. W celu określenia, które prace nie podlegają przydzieleniu, należy wykonać następujące kroki.
2. Jeśli w drodze odstępstwa od art. 9 ust. 2 ustalono z pracownikiem tymczasowym, że umowa o pracę tymczasową zacznie obowiązywać jeszcze zanim pracownik tymczasowy rzeczywiście rozpocznie wykonywanie prac, to w okresie, w którym pracownik nie został jeszcze oddelegowany do pracy, nie podlega on przydzieleniu.
3. Wynagrodzenie pracownika należącego do grupy niepodlegającej przydzieleniu określa się na podstawie rozmów prowadzonych przez agencję pracy tymczasowej z pracownikiem tymczasowym oraz, jeśli ma to zastosowanie, ze zleceńodawcą. Bierze się przy tym pod uwagę nakład pracy niezbędny do pełnienia danego stanowiska, zakres odpowiedzialności, doświadczenie oraz wykształcenie.
4. Na wniosek pracownika tymczasowego agencja pracy tymczasowej wykazuje, że prace nie podlegają przydzieleniu.



Artykuł 22 Ciągłość wypłaty wynagrodzenia w sytuacji przerwy w pracy tymczasowej na skutek zakończenia zlecenia

Ciągłość wypłaty wynagrodzenia w fazie A: Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia oraz umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia bez obowiązku ciągłości wypłaty wynagrodzenia

1. Agencja pracy tymczasowej ma obowiązek wypłaty wynagrodzenia pracownikowi tymczasowemu zatrudnionemu w fazie A jedynie za okres/y,

- w którym/których pracownik tymczasowy faktycznie wykonywał pracę tymczasową. Jeśli pracodawca chce starać się o zwolnienie z obowiązku ciągłości wypłaty wynagrodzenia, to ma obowiązek zgłoszenia tego faktu na piśmie na początku obowiązywania umowy o pracę tymczasową.
2. Zwolnienie z obowiązku ciągłości 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 pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia w fazie A.
 3. Jeśli pracownik tymczasowy zatrudniony 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. zleceńodawca uzna, że pracownik tymczasowy nie jest zdolny do rozpoczęcia pracy tymczasowej,pracownik tymczasowy ma prawo do odszkodowania w wysokości co najmniej trzykrotności rzeczywistego wynagrodzenia godzinowego, które otrzymałby on za pracę tymczasową. W takim przypadku nie ma zastosowania ustęp 1 niniejszego artykułu.

Ciągłość wypłaty wynagrodzenia w fazie A: Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia z obowiązkiem ciągłości wypłaty wynagrodzenia

4. W przypadku przerwy w świadczeniu pracy tymczasowej agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana do wypłacania ostatniego rzeczywistego wynagrodzenia pracownikowi tymczasowemu zatrudnionemu w fazie A tak długo lub na ten czas, w którym pracownik tymczasowy nie zostanie ponownie oddelegowany, jeśli pracownik tymczasowy jest zatrudniony w oparciu o umowę o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia, w której pisemnie potwierdzono obowiązek ciągłości wypłaty wynagrodzenia.

Ciągłość wypłaty wynagrodzenia w fazie B

5. W przypadku przerwy w świadczeniu pracy tymczasowej agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana do wypłacania ostatniego rzeczywistego wynagrodzenia pracownikowi tymczasowemu zatrudnionemu w fazie B tak długo lub na ten czas, w którym pracownik tymczasowy nie zostanie ponownie oddelegowany.
6. W przypadku, w którym pracownik tymczasowy w drodze odstępstwa od art. 10 ust. 1 litery a oraz b pracuje w fazie B, nie wykorzystując w pełni fazy A, agencja pracy tymczasowej ma prawo w okresie 26 tygodni lub krótszym (skróconym o czas, w którym pracownik pracował już w tej samej agencji pracy tymczasowej w fazie A) odstąpić od obowiązku ciągłości wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w art. 22 ustęp 1. Powyższe zwolnienie z

obowiązku ciągłości wypłaty wynagrodzenia nie obowiązuje w przypadku niezdolności do pracy.

7. 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 uzna, że pracownik tymczasowy nie jest zdolny do rozpoczęcia pracy tymczasowej, pracownik tymczasowy ma prawo do odszkodowania w wysokości co najmniej trzykrotności rzeczywistego wynagrodzenia godzinowego, które otrzymałby on za pracę tymczasową. W takim przypadku nie ma zastosowania ustęp 6 niniejszego artykułu.

Ciągłość wypłaty wynagrodzenia w fazie C

8. W przypadku przerwy w świadczeniu pracy tymczasowej agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana do wypłacania ostatniego rzeczywistego wynagrodzenia pracownikowi tymczasowemu zatrudnionemu w fazie C tak długo lub na ten czas, w którym pracownik tymczasowy nie zostanie ponownie oddelegowany.

Zwolnienie z obowiązku ciągłości wypłaty wynagrodzenia

9. Opisane w tym artykule zobowiązania do zachowania ciągłości wynagrodzenia przepadają, jeśli pracownik tymczasowy:
 - wyrejestrował się z agencji pracy tymczasowej;
 - poinformował, że nie będzie już dostępny do wykonywania pracy;
 - przestał być osiągalny dla agencji pracy tymczasowej; lub
 - odmówił przyjęcia odpowiedniej pracy zastępczej.

Artykuł 22a Zasada o pogodzie uniemożliwiającej pracę

1. W przypadku warunków pogodowych, które uniemożliwiają pracownikowi tymczasowemu wykonywanie pracy, zachowuje on prawo do wynagrodzenia w przypadku umowy o pracę tymczasową z obowiązkiem ciągłej wypłaty wynagrodzenia.
2. Jeżeli zleceniodawca, u którego pracownik tymczasowy pracuje, może powołać się na przyjęte przez rząd „Zasadę o pogodzie uniemożliwiającej pracę”, agencja pracy tymczasowej może zdecydować się na zastosowanie tego przepisu w odniesieniu do pracownika tymczasowego, z zachowaniem następujących warunków:
 - a. Skarga na postanowienia o pogodzie uniemożliwiającej pracę jest możliwa tylko w przypadku pracowników tymczasowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas określony, z ustalonym zakresem prac i z

obowiązkiem ciągłego wypłacania wynagrodzenia. Obowiązek kontynuacji wypłaty wynagrodzenia wygasa z chwilą upływu obowiązujących go dni oczekiwania (w rozumieniu przepisów o pogodzie uniemożliwiającej pracę), jeżeli pracownik tymczasowy nie jest w stanie wykonywać swojej pracy ze względu na warunki pogodowe uniemożliwiające pracę, a agencja pracy tymczasowej powołała się zgodnie z prawem na przepisy o pogodzie uniemożliwiającej pracę.

- b. Biuro pośrednictwa pracy stosuje wobec pracownika tymczasowego definicję pogody uniemożliwiającej pracę oraz inne warunki, które obowiązują u zleceniodawcy, w ten sam sposób, o ile mają one zastosowanie.
- c. Agencja pracy tymczasowej musi ponadto spełniać - pod każdym innym względem - warunki zawarte w przepisach o pogodzie uniemożliwiającej pracę.
- d. Jeśli w okresie występowania pogody uniemożliwiającej wykonywanie pracy przez pracownika tymczasowego pracodawca kontynuuje wypłacanie wynagrodzenia pracownikowi tymczasowemu na podstawie ustawowego obowiązku kontynuowania wypłaty wynagrodzenia, obowiązujących dni oczekiwania (w rozumieniu przepisów o pogodzie uniemożliwiającej wykonywanie pracy) lub na podstawie godzin, za które pracodawca otrzymuje zasiłek dla bezrobotnych z tytułu pogody uniemożliwiającej wykonywanie pracy, godziny te liczą się jako godziny przepracowane.
- e. W każdym dniu, w którym praca nie może być wykonywana z powodu warunków pogodowych uniemożliwiających jej wykonywanie, agencja pracy tymczasowej informuje pracownika tymczasowego o (i) liczbie godzin pracy (ii), miejscu pracy, (iii) okresie dnia, w którym praca nie może być wykonywana, (iv) przyczynie niemożności wykonywania pracy oraz (v) o tym, że UWV zostało poinformowane o warunkach pogodowych uniemożliwiających jej wykonywanie.
- f. Jeśli pracodawca otrzymuje od UWV zasiłek dla bezrobotnych dla pracownika tymczasowego, to uzupełnia ten zasiłek do 100% wynagrodzenia w zależności od liczby przepracowanych godzin. W niniejszym artykule pod pojęciem "wynagrodzenie ustalone proporcjonalnie do przepracowanych godzin" rozumie się rzeczywiste wynagrodzenie wraz z dodatkami (jak podano w artykule 16 ustęp 1 litera c)), pieniężnym wynagrodzeniem zastępczym (jak podano w artykule 16 ustęp 1 litera b)), rekompensatą za dzień oczekiwania i innymi dodatkami, które pracownik tymczasowy otrzymałby na podstawie wynagrodzenia wynikającego z CAO lub wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, gdyby nie wystąpiły warunki pogodowe uniemożliwiające pracę. Wspomniane tu dodatki nie obejmują dodatków na pokrycie kosztów.

—
* *Rozporządzenie Ministra Spraw Społecznych i Pracy z dnia 19 grudnia 2019 r., 2019-0000157117, ustalające okoliczności i związane z nimi warunki, w których nie stosuje się obowiązku kontynuowania wypłaty wynagrodzenia.*

Artykuł 23 Odpowiednia praca zastępcza i przerwa w pracy tymczasowej na skutek zakończenia zlecenia

1. Jeżeli w czasie obowiązywania umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia, 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 ma obowiązek zaakceptować odpowiednią pracę zastępczą w czasie obowiązywania tej umowy o pracę tymczasową.
2. Praca zastępcza jest odpowiednia, jeśli:
 - a. wymaga wykonywania podobnych prac do tych, które pracownik tymczasowy wykonywał wcześniej oraz podobnego wykształcenia i możliwości; lub
 - b. jest to nowa praca, która wymaga umiejętności, które pracownik tymczasowy mógłby zdobyć w rozsądnym terminie za pomocą szkolenia lub bez niego oraz nie znajduje się niżej niż dwa poziomy poniżej stanowiska, które pracownik zajmował wcześniej. Stanowisko, które przypadło w wyniku zakończenia zlecenia, zostaje przydzielone do schematu stanowisk w załączniku IV.
3. Praca zastępcza zostaje zaproponowana pod jednym z poniższych warunków:
 - a. średni czas pracy w tygodniu/miesiącu/okresie jest równy czasowi pracy uzgodnionemu w umowie; lub
 - b. średni czas pracy w tygodniu/miesiącu/okresie jest krótszy niż czas pracy uzgodniony w umowie, pod warunkiem że za godziny nieprzepracowane przysługuje wynagrodzenie w wysokości równej ostatniemu rzeczywistemu wynagrodzeniu; lub
 - c. średni czas pracy w tygodniu/miesiącu/okresie jest dłuższy niż czas pracy uzgodniony w umowie, pod warunkiem że można zgodnie z zasadami zdrowego rozsądku wymagać od pracownika tymczasowego wykonywania pracy przez większą liczbę godzin, niż uzgodniono w umowie.
4. Agencja pracy tymczasowej odbywa z pracownikiem tymczasowym rozmowę na temat pracy zastępczej, podczas której omawiane są możliwe prace zastępcze.
5. Obowiązek znalezienia i zaproponowania odpowiedniej pracy zastępczej oraz ciągłości wypłaty wynagrodzenia przypadają, jeśli pracownik tymczasowy:
 - a. odrzuci propozycję odpowiedniej pracy zastępczej;

- b. wyrejestruje się z agencji pracy tymczasowej;
 - c. nie będzie już dostępny do wykonywania prac w pełnym uzgodnionym okresie udostępniania. Pracownik tymczasowy ma obowiązek niezwłocznie poinformować o tym agencję pracy tymczasowej.
6. Jeśli nie uda się przydzielić pracownikowi odpowiedniej pracy zastępczej w rozsądnym terminie*, agencja pracy tymczasowej może zwrócić się z prośbą do Instytutu Wykonawczego Ubezpieczeń Pracowniczych (UWV) o zgodę na wypowiedzenie umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia z powodu sytuacji gospodarczej przedsiębiorstwa. Na potrzeby określenia wspomnianego w tym ustępie rozsądnego terminu przyjmuje się, że faza A odpowiada przepracowanemu okresowi wynoszącemu półtora roku. Oprócz tego, przerwy w fazie B wynoszące nie więcej niż sześć miesięcy również zostają uwzględnione.

—
* *Rozsądny termin w myśl art. 7:672 ust. 2 holenderskiego Kodeksu cywilnego.*

Artykuł 24 Ciągłość wypłaty wynagrodzenia za odpowiednią pracę zastępczą

Ciągłość wypłaty wynagrodzenia w fazie A

1. Pracownik tymczasowy ma prawo do wynagrodzenia za godziny, w których wykonywał odpowiednią pracę zastępczą zgodnie z wynagrodzeniem równym wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika wskazanym w nowym potwierdzeniu oddelegowania.
2. Jeśli jest mowa o nowym udostępnieniu na mniejszą liczbę godzin niż liczba przewidziana w umowie o pracę tymczasową z obowiązkiem ciągłości wypłaty wynagrodzenia, pracownik tymczasowy ma w przypadku nowego udostępnienia prawo do wynagrodzenia w wysokości ostatniego rzeczywistego wynagrodzenia za czas przerwy w pracy tymczasowej. Obowiązuje warunek, że pracownik tymczasowy musi być dostępny do wykonywania odpowiedniej pracy przez wszystkie godziny uzgodnione w umowie o pracę tymczasową na czas określony bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia.

Ciągłość wypłaty wynagrodzenia w fazie B

3. Pracownik tymczasowy ma prawo do wynagrodzenia za godziny, w których wykonywał odpowiednią pracę zastępczą zgodnie z wynagrodzeniem równym wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika wskazanym w nowym potwierdzeniu oddelegowania.
4. Jeśli jest mowa o nowym udostępnieniu na mniejszą liczbę godzin niż liczba przewidziana w umowie o pracę tymczasową w fazie B, pracownik tymczasowy ma prawo do wynagrodzenia w wysokości ostatniego rzeczywistego wynagrodzenia za czas przerwy w pracy tymczasowej, chyba że zastosowanie ma art. 22 ustępn 6. Obowiązuje warunek, że pracownik

tymczasowy musi być dostępny do wykonywania odpowiedniej pracy przez wszystkie godziny uzgodnione w umowie o pracę tymczasową.

Ciągłość wypłaty wynagrodzenia w fazie C

5. Pracownik tymczasowy ma prawo do wynagrodzenia za godziny, w których wykonywał odpowiednią pracę zastępczą zgodnie z wynagrodzeniem równym wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika wskazanym w nowym potwierdzeniu oddelegowania, jednak zawsze w wysokości przynajmniej 90% ostatniego rzeczywistego wynagrodzenia z ostatniego oddelegowania i przynajmniej w wysokości ustawowego wynagrodzenia minimalnego. Ponadto pracownik tymczasowy otrzymuje zawsze przynajmniej 85% najwyższego rzeczywistego wynagrodzenia w fazie C i przynajmniej minimalne ustawowe wynagrodzenie.
6. Jeśli jest mowa o nowym udostępnieniu na mniejszą liczbę godzin niż liczba przewidziana w umowie o pracę tymczasową w fazie C, pracownik tymczasowy ma prawo do wynagrodzenia w wysokości ostatniego rzeczywistego wynagrodzenia za czas przerwy w pracy tymczasowej. Obowiązuje warunek, że pracownik tymczasowy musi być dostępny do wykonywania odpowiedniej pracy przez wszystkie godziny uzgodnione w umowie o pracę tymczasową.

Artykuł 25 Wypłata wynagrodzenia w sytuacji niezdolności do pracy

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. Zgłaszając chorobę, należy także podać właściwy 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. 15 ust. 1b CAO. W tej sytuacji, jeśli pracownik tymczasowy ma prawo do zasiłku chorobowego, agencja pracy tymczasowej wypłaca ten zasiłek:
 - przez pierwsze 52 tygodnie niezdolności do pracy do 90% kwoty zasiłku z tytułu dziennego wynagrodzenia ustalonej na podstawie rozporządzenia o wysokości zasiłku z tytułu dziennego wynagrodzenia i ubezpieczeniach pracowniczych.
 - od 53 tygodnia do 104 tygodnia niezdolności do pracy włącznie do 80% kwoty zasiłku z tytułu dziennego wynagrodzenia ustalonej na podstawie rozporządzenia o wysokości zasiłku z tytułu dziennego wynagrodzenia i ubezpieczeniach pracowniczych.

3. Pierwsze dwa dni niezdolności do pracy są w myśl Ustawy o systemie opieki zdrowotnej uznawane za dni karencji, za które pracownikowi tymczasowemu nie przysługuje prawo do zasiłku.
4. Z powyższych dwóch dni karencji jeden dzień podlega rekompensacie. Rekompensata przyjmuje formę dodatku do rzeczywistego wynagrodzenia. Wysokość dodatku wynosi 0,71% dla Agencji pracy tymczasowej I (praca biurowa i administracyjna) oraz 1,16% dla Agencji pracy tymczasowej II (branża techniczna i przemysłowa).
5. W celu zagwarantowania tego dodatku agencja pracy tymczasowej może wykupić ubezpieczenie lub stworzyć rezerwy w inny sposób. Maksymalne wartości procentowe, jakie mogą zostać pobrane z rzeczywistego wynagrodzenia pracownika tymczasowego na poczet tego ubezpieczenia lub odpowiednio na zapewnienie tego ubezpieczenia wynoszą 0,58% dla Agencji pracy tymczasowej I (praca biurowa i administracyjna) oraz 1,33% dla Agencji pracy tymczasowej II (branża techniczna i przemysłowa).

—
* *Wysokość zasiłku z tytułu dziennego wynagrodzenia określana jest przez UWW lub przez agencję pracy tymczasowej, która ponosi samodzielną odpowiedzialność za przestrzeganie Ustawy o ubezpieczeniu zdrowotnym.*

Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia

6. W przypadku niezdolności do pracy pracownik tymczasowy ma prawo, w czasie obowiązywania umowy o pracę tymczasową, do:
 - 90% wynagrodzenia ustanowionego zgodnie z przepracowanym okresem przez pierwsze 52 tygodnie niezdolności do pracy oraz co najmniej do obowiązującego w jego przypadku minimalnego wynagrodzenia ustawowego.
 - 80% wynagrodzenia ustanowionego zgodnie z przepracowanym okresem w czasie od 53 tygodnia do 104 tygodnia niezdolności do pracy włącznie.
7. Pierwszy dzień niezdolności do pracy jest w myśl Ustawy o systemie opieki zdrowotnej uznawany za dzień karencji, za który pracownikowi tymczasowemu nie przysługuje prawo do wypłaty wynagrodzenia.
8. a. W niniejszym artykule pod pojęciem wynagrodzenia ustanowionego zgodnie z przepracowanym okresem w myśl art. 7:629 holenderskiego Kodeksu cywilnego rozumie się rzeczywiste wynagrodzenie wraz z dodatkami (w myśl art. 16 ust. 1 lit. c), dodatkiem z tytułu skrócenia czasu pracy w formie pieniężnej (w myśl art. 16 ust. 1 lit. b), rekompensatą za dzień karencji oraz z pozostałymi świadczeniami, które pracownik tymczasowy otrzymałby zgodnie z wynagrodzeniem CAO lub wynagrodzeniem równym wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, gdyby nie był niezdolny do pracy. Do wymienionych powyżej świadczeń nie zaliczają się zwroty kosztów.

- b. Wynagrodzenie ustanowione zgodnie z przepracowanym okresem należy wypłacić za ustalony zakres pracy
- c. Jeżeli:
- nie uzgodniono żadnego lub nie uzgodniono jednoznacznego zakresu pracy; lub
 - rzeczywisty zakres pracy w okresie trzynastu tygodni kalendarzowych poprzedzających tydzień, w którym zgłoszono niezdolność do pracy, systematycznie odbiegał od uzgodnionego zakresu pracy,
- obowiązuje zasada, że wynagrodzenie ustanowione zgodnie z przepracowanym okresem należy wypłacić za średnią wszystkich godzin, za które pracownik otrzymywał wynagrodzenie w ciągu ostatnich trzynastu tygodni kalendarzowych. Godziny nadliczbowe są wyłączone z tego rozliczenia, chyba że mowa jest o systematycznej pracy w godzinach nadliczbowych.

Ponadto:

jeśli umowa o pracę tymczasową nie obowiązywała przynajmniej przez trzynaście tygodni przed tygodniem, w którym zgłoszono niezdolność do pracy, to wynagrodzenie ustanowione zgodnie z przepracowanym okresem wypłaca się za rozsądnie spodziewany zakres obowiązków.

Rozdział 5 Prawa urlopowe

Artykuł 26 Urlop

Informacje ogólne

1. Za każdy w pełni przepracowany miesiąc pracy pracownik tymczasowy uzyskuje prawo do 16 2/3 godzin urlopu lub proporcjonalnej jego części, jeżeli nie przepracował pełnego miesiąca.
2. Pracownik tymczasowy ma prawo do urlopu trwającego nieprzerwane trzy tygodnie lub trzech osobnych urlopów trwających po jednym tygodniu każdy, pod warunkiem że zgromadził wystarczająco dni urlopowych.
3. W drodze odstępstwa od art. 7:640a holenderskiego Kodeksu cywilnego w fazach A oraz B ustawowe dni urlopu przepadają rok po ostatnim dniu roku kalendarzowego, w którym pracownik nabył do nich prawo. W drodze odstępstwa od art. 7:640a holenderskiego Kodeksu cywilnego w fazie C ustawowe dni urlopu przepadają pięć lat po ostatnim dniu roku kalendarzowego, w którym pracownik nabył do nich prawo. Pozaustawowe dni urlopu przepadają we wszystkich fazach pięć lat po ostatnim dniu roku kalendarzowego, w którym pracownik nabył do nich prawo.
4. Agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana umożliwić pracownikowi tymczasowemu wykorzystanie dni urlopu.
5. Agencja pracy tymczasowej może wprowadzić regulamin urlopowy z uwzględnieniem ust. 4.
6. Przepisy ust. 3 mają zastosowanie wobec dni urlopu zgromadzonych po 1 stycznia 2020 r. Ustawowe dni urlopu zgromadzone w fazie A i B do 1 stycznia 2020 r. objęte są ustawowym terminem ważności wynoszącym sześć miesięcy od ostatniego dnia roku kalendarzowego, w którym dni te zostały zgromadzone.

Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia

7. Agencja pracy tymczasowej w 2022 r.* pobierze na poczet rezerw 10,87% rzeczywistego wynagrodzenia pracownika tymczasowego. Powyższe zostaje zwiększone o rekompensatę za dzień karencji, zgodnie z art. 25 ust. 4.
8. Jeżeli pracownik tymczasowy korzysta z urlopu, a umowa o pracę tymczasową nadal obowiązuje, ze zgromadzonych rezerw na poczet urlopu wypłacane jest rzeczywiste wynagrodzenie, o ile wysokość rezerw jest wystarczająca.
9. Jeśli po umowie o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia zawiera się umowę o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia, rezerwy na poczet dni urlopu zostają zamienione na prawo do urlopu z zachowaniem ciągłości wypłaty wynagrodzenia w proporcjonalnej wysokości. Agencja pracy tymczasowej sporządzi dla pracownika tymczasowego objaśnienie dokonanej zamiany w formie pisemnej.

Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia

10. Jeśli pracownik tymczasowy zatrudniony w oparciu o umowę o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia korzysta z urlopu, ma on prawo do ciągłości wypłaty rzeczywistego wynagrodzenia, o ile nabył on prawo do urlopu zgodnie z ust. 1.
11. Jako uzupełnienie ustępów 8 i 10, jeśli ma zastosowanie, obowiązuje zasada, że rzeczywiste wynagrodzenie za dni urlopu obejmuje świadczenia, które pracownik tymczasowy uzyskałby z wynagrodzeniem CAO lub wynagrodzeniem równym wynagrodzeniu stałych pracowników zleceniodawcy, gdyby pracował w czasie urlopu. Do wymienionych powyżej świadczeń nie zaliczają się zwroty kosztów.

—
* Więcej informacji dla pozostałych roczników znajduje się w Załączniku I.

Artykuł 27 Dni świąteczne

1. Za powszechnie uznawane dni świąteczne, o ile nie przypadają one w sobotę lub niedzielę, uznaje się:
 - Nowy Rok;
 - Poniedziałek Wielkanocny;
 - Dzień Wniebowstąpienia;
 - Drugi dzień Zielonych Świątek;
 - Pierwszy i drugi dzień Świąt Bożego Narodzenia;
 - Dzień Króla lub dzień zastępujący to święto; oraz
 - Dzień Wyzwolenia raz na pięć lat.
2. Jeśli z umowy o pracę tymczasową lub z potwierdzenia oddelegowania nie wynika jednoznacznie, czy dzień świąteczny przypada w standardowym dniu pracy pracownika, to pracownikowi przyznaje się dzień wolny za dzień świąteczny, jeśli:
 - a. pracownik tymczasowy w okresie trzynastu ciągłych tygodni bezpośrednio poprzedzających dany dzień świąteczny przynajmniej siedem razy pracował w danym dniu; lub
 - b. pracownik tymczasowy nie przepracował jeszcze trzynastu ciągłych tygodni, a w przynajmniej połowie przepracowanych do tej pory tygodni pracował w danym dniu tygodnia.Podstawę obliczenia okresu trzynastu tygodni (lit. a) lub krótszego (lit. b) stanowią następujące po sobie umowy, których okresy obowiązywania zostają zsumowane, pod warunkiem że umowy następują po sobie w ciągu jednego miesiąca. Przerwy nie zostają wliczone.

Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia

3. Jeśli pracownik tymczasowy ma prawo do dnia wolnego z tytułu dnia

świętecznego, w kontekście ciągłości wypłaty wynagrodzenia obowiązują następujące przepisy. W odniesieniu do ciągłości wypłaty wynagrodzenia za dni świąteczne, w które nie pracuje się z powodu święta, agencja pracy tymczasowej musi wybrać jedną z poniższych opcji obowiązujących na okres przynajmniej jednego roku dla całego przedsiębiorstwa:

- a. Agencja pracy tymczasowej pobierze w 2022 r.* 2,17% rzeczywistego wynagrodzenia pracownika tymczasowego na poczet rezerw. Powyższe zostaje zwiększone o rekompensatę za dzień karencji, zgodnie z art. 25 ust. 4. Za dzień, w którym przypada święto, wypłacane jest rzeczywiste wynagrodzenie ze zgromadzonych rezerw, o ile wysokość rezerw jest wystarczająca; lub
- b. pracownik tymczasowy ma prawo do ciągłości wypłaty rzeczywistego wynagrodzenia za dni świąteczne.

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

Jeśli decyzja agencji pracy tymczasowej ulegnie zmianie, prawa nabyte przez pracownika tymczasowego na mocy pierwszego wyboru muszą najpierw zostać uregulowane.

Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia

4. Pracownik tymczasowy zatrudniony na podstawie umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia ma prawo do ciągłej wypłaty rzeczywistego wynagrodzenia w dni ustawowo wolne od pracy, w które nie pracuje się z powodu wystąpienia dnia świątecznego.
5. Na potrzeby stosowania ust. 3 i 4 niniejszego artykułu przyjmuje się, że jeśli w dniu poprzedzającym dzień świąteczny:
 - rzeczywisty zakres pracy z wymienionego w ust. 2 okresu trzynastu tygodni nie został uzgodniony lub nie został uzgodniony jednoznacznie; lub
 - tygodni (lit. a) lub krótszego (lit. b) systematycznie odbiegał od uzgodnionego zakresu pracy;rzeczywiste wynagrodzenie jest należne za średnią wszystkich godzin w tym dniu, za które pracownik otrzymywał wynagrodzenie w okresie trzynastu tygodni (lit. a) lub krótszym (lit. b). Godziny nadliczbowe są wyłączone z tego rozliczenia, chyba że mowa jest o systematycznej pracy w godzinach nadliczbowych.
6. Jeśli na mocy niniejszego artykułu pracownik tymczasowy ma prawo do wypłaty dodatku za dzień świąteczny, prawo to nie przepada z powodu nieistotnych faktów i okoliczności, które miałyby stanowić podstawę do niewypłacenia dodatku, jak np.:
 - skorzystanie z urlopu przez pracownika tymczasowego w dniu

bezpośrednio poprzedzającym dzień świąteczny lub w dniu bezpośrednio po nim następującym; lub

- wstrzymanie prac w przedsiębiorstwie zlecniodawcy na dzień poprzedzający dzień świąteczny lub na dzień po nim następujący; lub
- nieprzydzielenie lub wycofanie przydzielenia do pracy pracownika tymczasowego w grafiku agencji pracy tymczasowej lub zlecniodawcy w tym dniu; lub
- fakt, że dzień świąteczny wypada w okresie przerwy pomiędzy dwoma następującymi po sobie umowami o pracę tymczasową, przy czym przerwa pomiędzy umowami spowodowana jest wyłącznie wystąpieniem tego dnia ustawowo wolnego od pracy.

7. Od dni świątecznych, o których mowa w tym artykule, odstąpić można jedynie wtedy, gdy stanowi to korzyść dla pracownika.
8. W przypadku sporu o nieprzyznanie dni świątecznych agencja pracy tymczasowej musi uzasadnić pracownikowi tymczasowemu, że dzień ten słusznie nie został przyznany. Jeśli agencji pracy tymczasowej nie uda się tego udowodnić, ma ona obowiązek przyznać pracownikowi dzień świąteczny.

* Więcej informacji dla pozostałych roczników znajduje się w Załączniku I.

Artykuł 28 Krótki urlop, urlop z okazji narodzin dziecka i urlop okolicznościowy

1. Pracownik tymczasowy ma prawo do krótkiego urlopu. Pod pojęciem krótkiego urlopu rozumie się urlop na rozsądny okres, w którym pracownik tymczasowy nie może wykonywać swojej pracy z powodu:
 - a. nieprzewidzianych okoliczności, które wymagają natychmiastowego przerwania pracy; lub
 - b. spełnienia obowiązku nałożonego przez prawo lub organ administracji państwowej, za który nie przysługuje rekompensata finansowa, a którego nie mógł on spełnić w swoim wolnym czasie; lub
 - c. bardzo ważnych wydarzeń w życiu osobistym.
2. Po urodzeniu dziecka przez partnerkę lub inną osobę, której dziecko pracownik tymczasowy uznaje, pracownikowi tymczasowemu w okresie czterech tygodni, licząc od pierwszego dnia narodzin dziecka, przysługuje prawo do urlopu z okazji narodzin dziecka. Urlop ten ma wymiar jednokrotności tygodniowego czasu pracy.
3. Pracownik tymczasowy ma prawo do urlopu okolicznościowego z okazji:

a. zgłoszenie w gminie zamiaru zawarcia związku małżeńskiego	jeden dzień
b. swojego ślubu lub rejestracji związku partnerskiego	dwa dni
c. ślubu lub rejestracji związku partnerskiego swojego dziecka, wnuka/wnuczki, brata/siostry lub rodziców	jeden dzień

d. śmierci partnera/partnerki lub dziecka	od dnia zgonu do dnia pogrzebu
e. śmierci brata lub siostry, rodziców, dziadków lub wnuka/wnuczki	jeden dzień + dzień pogrzebu, chyba że pracownik tymczasowy jest odpowiedzialny za organizację pogrzebu, wtedy przysługuje mu urlop od dnia zgonu do dnia pogrzebu
f. rocznicy ślubu po 12,5 roku, 25 latach i 40 latach małżeństwa	jeden dzień
g. 25. i 40. rocznicy pracy	jeden dzień
h. 25., 40., 50., 60. i 70. rocznicy ślubu rodziców i dziadków	jeden dzień
i. przystąpienia do egzaminu (zawodowego), w celu uzyskania uznanego dyplomu	jeden dzień

W tym ustępie stosuje się następujące pojęcia:

Dziecko	potomstwo pracownika tymczasowego lub jego partnera/partnerki, w tym dziecko adoptowane, pasierb lub pasierbica, dziecko przybrane lub dziecko, które pracownik tymczasowy uznał w inny sposób
Brat lub siostra	W tym brat adoptowany, przyrodni, przybrany; siostra adoptowana, przyrodnia, przybrana, szwagier i szwagierka
Rodzice	rodzice pracownika tymczasowego, w tym jego rodzice adopcyjni, przybrani lub zastępczy oraz teściowie
Dziadkowie	dziadkowie pracownika tymczasowego lub jego partnera/partnerki, w tym dziadkowie dziecka adoptowanego, pasierba lub pasierbicy bądź dziecka przybranego
Partner/partnerka	Małżonek/małżonka, osoba, z którą pracownik tymczasowy jest w zarejestrowanym związku partnerskim lub z którą mieszka bez ślubu

4. Pracownik tymczasowy ma obowiązek jak najszybciej poinformować agencję pracy tymczasowej o skorzystaniu z krótkiego urlopu, urlopu z okazji narodzin dziecka lub urlopu okolicznościowego.

Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia

5. Na poczet krótkiego urlopu oraz urlopu okolicznościowego agencja pracy tymczasowej pobiera 0,6% rzeczywistego wynagrodzenia pracownika tymczasowego. Powyższe zostaje zwiększone o rekompensatę za dzień karencji, zgodnie z art. 25 ust. 4.
6. Jeżeli pracownik tymczasowy korzysta z krótkiego urlopu lub urlopu okolicznościowego, a umowa o pracę tymczasową nadal obowiązuje, ze zgromadzonych rezerw wypłacane jest rzeczywiste wynagrodzenie, o ile wysokość rezerw jest wystarczająca.
7. Jeżeli pracownik tymczasowy korzysta z urlopu z okazji narodzin dziecka, a umowa o pracę tymczasową nadal obowiązuje, wynagrodzenie w rozumieniu art. 1:2 Ustawy o pracy i opiece jest wypłacane ze zgromadzonych rezerw. Jeżeli wysokość rezerw jest niewystarczająca, zostają one uzupełnione przez agencję pracy tymczasowej.

Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia

8. Kiedy pracownik tymczasowy zatrudniony w oparciu o umowę o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia korzysta z krótkiego urlopu lub urlopu okolicznościowego, ma prawo do ciągłości wypłaty rzeczywistego wynagrodzenia za liczbę godzin, które przepracowałby w dniach, w których jest na urlopie.
9. Kiedy pracownik tymczasowy korzysta z urlopu z okazji narodzin dziecka, ma prawo do wynagrodzenia w myśl art. 1:2 Ustawy o pracy i opiece.

Artykuł 29 Wypłata świadczenia za prawa urlopowe / rezerwy, godziny rekompensowane oraz dodatek urlopowy

Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia

1. Rezerwy na poczet urlopu wypoczynkowego, dni świątecznych, krótkiego urlopu, urlopu okolicznościowego nie są wypłacane w każdym tygodniu/miesiącu/okresie, ale gromadzone do momentu, w którym pracownik tymczasowy skorzysta z któregoś z wymienionych rodzajów urlopu.
2. a. Kiedy umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia kończy się i wyraźnie postanawia się nie zawierać żadnych kolejnych umów o pracę tymczasową, to niewypłacone dotąd rezerwy na poczet urlopu wypoczynkowego, dni świątecznych, krótkiego urlopu, urlopu okolicznościowego oraz dodatek urlopowy zostają wypłacone w najbliższym okresie rozliczeniowym. Zasada ta ma zastosowanie również wobec zgromadzonych godzin rekompensowanych.
- b. Jeśli w ciągu sześciu tygodni nie nabyto praw do rzeczywistego wynagrodzenia, choć umowa o pracę tymczasową wciąż obowiązuje,

niewypłacone rezerwy za pozaustawowe dni urlopu, dni świąteczne, krótki urlop, urlop okolicznościowy, dodatek urlopowy oraz zgromadzone godziny rekompensowane zostaną wypłacone w najbliższym okresie rozliczeniowym.

- c. Jeśli po umowie o pracę tymczasową z klauzulą o pracy tymczasowej następuje umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o pracy tymczasowej, wypłacane są rezerwy na poczet urlopu, krótkiego urlopu / urlopu okolicznościowego i urlopu macierzyńskiego.
3. W drodze odstępstwa od ust. 2 pracownik tymczasowy oraz agencja pracy tymczasowej mogą uzgodnić na piśmie, że niewypłacone rezerwy lub godziny rekompensowane zostaną wypłacone w ciągu osiemnastu tygodni od zakończenia umowy o pracę tymczasową lub po tym, jak pracownik przestanie nabywać prawa do rzeczywistego wynagrodzenia. Takie rozwiązanie może zostać uzgodnione i zastosowane tylko wtedy, gdy z wykonywanymi pracami mogą wiązać się jeszcze grzywny sądowe lub administracyjne.
4. Zgromadzony dodatek urlopowy jest wypłacany pracownikowi tymczasowemu w maju lub najpóźniej w pierwszym tygodniu czerwca.
5. Jeśli pracownik tymczasowy korzysta z urlopu wypoczynkowego i z tego powodu jest nieobecny w pracy przez przynajmniej siedem dni kalendarzowych bez przerwy, agencja pracy tymczasowej wypłaca zgromadzony dodatek urlopowy na wniosek we wcześniejszym terminie.
6. Pracownik tymczasowy i agencja pracy tymczasowej mogą na wniosek pracownika tymczasowego uzgodnić, że następujące składki wypłacane będą co jakiś czas w formie pieniężnej, zamiast odkładania ich na poczet rezerw:
 - pozaustawowe dni urlopu;
 - dni krótkiego urlopu i urlopu okolicznościowego;
 - dni świąteczne, pod warunkiem że agencja pracy tymczasowej gromadzi je na poczet rezerw i nie zdecydowała się na opcję przewidzianą w art. 27 ust. 3 lit. b; lub
 - dodatek urlopowy.

Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia

7. Dodatek urlopowy jest wypłacany pracownikowi tymczasowemu w maju lub najpóźniej w pierwszym tygodniu czerwca.
8. Jeśli pracownik tymczasowy korzysta z urlopu wypoczynkowego i z tego powodu jest nieobecny w pracy przez przynajmniej siedem dni kalendarzowych bez przerwy, agencja pracy tymczasowej wypłaca zgromadzony dodatek urlopowy na wniosek we wcześniejszym terminie.
9. Pracownik tymczasowy i agencja pracy tymczasowej mogą na wniosek pracownika tymczasowego uzgodnić, że następujące składki wypłacane będą co jakiś czas w formie pieniężnej:

- pozaustawowe dni urlopu;
lub
- dodatek urlopowy.

Rozdział 6 Zrównoważona praca tymczasowa

Artykuł 30 Działania i koszty związane ze wspieraniem zrównoważonej pracy tymczasowej

1. Pod pojęciem zrównoważonej pracy tymczasowej rozumie się wszystkie działania, poza wykonywaną pracą tymczasową, które mają na celu:
 - a. zdobycie, pogłębienie lub poszerzenie wiedzy lub kompetencji pracownika tymczasowego, aby mógł rozwijać się na obecnym stanowisku lub aby mógł zająć inne, nowe stanowisko, za pośrednictwem tej samej agencji pracy tymczasowej;
 - b. zwiększanie możliwości i (stałych) szans na zdobycie pracy i przemian na rynku pracy, oferowanie wiedzy i narzędzi, które pomagają w dalszym rozwoju i budowaniu kariery, zapobieganie bezrobociu, wspieranie pracownika tymczasowego przy zmianie pracy poza agencją pracy tymczasowej.
2. Za działania, które przyczyniają się do rozwoju zrównoważonej pracy tymczasowej w myśl ust. 1, rozumie się:
 - wykształcenie kierunkowe oraz dodatkowe kursy i szkolenia związane ze stanowiskiem;
 - badania sprawdzające pozycję pracownika tymczasowego na rynku pracy lub konkretne możliwości w zakresie wykształcenia i rozwoju danego pracownika tymczasowego;
 - szkolenia ukierunkowane na rozwój osobisty pracownika tymczasowego lub rozwój jego umiejętności społecznych;
 - kształcenie pracownika tymczasowego w ramach określonych programów wdrożeniowych, rekrutacyjnych lub wspierających;
 - konsultacje w zakresie rozwoju kariery;
 - zwolnienia monitorowane.
3. Pod pojęciem kosztów związanych ze wspieraniem zrównoważonej pracy tymczasowej przez pracowników tymczasowych rozumie się:
 - a. oszty wynagrodzenia pracownika tymczasowego, który w godzinach pracy wykonuje działania lub uczestniczy w aktywnościach, które związane są ze wspieraniem zrównoważonej pracy tymczasowej;
 - b. pozostałe koszty (inne niż wymienione pod lit. a), które agencja pracy tymczasowej ponosi w związku z organizacją lub zlecaniem organizacji działań, które mają wspierać zrównoważoną pracę tymczasową. W skład tych kosztów wchodzi:
 - Koszty bezpośrednio związane z działaniami na rzecz zrównoważonej pracy tymczasowej, w tym koszty (wynagrodzenia) zaangażowanego w ich organizację personelu oraz koszty zapewnienia i zorganizowania tych działań. Zgodnie z zasadami zdrowego rozsądku koszty te nie mogą przekroczyć zwyczajowo przyjętych kosztów za zlecenie organizacji podmiotom zewnętrznym.

- Koszty poradnictwa, edukacji i wsparcia związanego z pobytem i pracą w Holandii dla pracowników tymczasowych, którzy nie przebywają na stałe w Holandii.

Wszystkie koszty związane ze wspieraniem zrównoważonego zatrudnienia pracowników tymczasowych są ponoszone przez agencję pracy tymczasowej na mocy obowiązku wykorzystania środków w myśl art. 31, a kosztami tymi nie może zostać obciążony pracownik tymczasowy.

4. Na wniosek pracownika tymczasowego zatrudnionego w fazie A lub w agencji pracy tymczasowej przeprowadzić można rozmowę pomiędzy pracownikiem a agencją pracy tymczasowej na temat możliwości zapewnienia pracownikowi tymczasowemu zrównoważonej pracy tymczasowej.

Przynajmniej raz w roku agencja pracy tymczasowej odbywa rzeczową rozmowę na temat zrównoważonego zatrudnienia z pracownikiem tymczasowym zatrudnionym w fazie B lub C, podczas której omawiany jest rozwój pracownika tymczasowego i poruszona może zostać kwestia dalszego rozwoju w myśl zrównoważonej pracy tymczasowej. Ustalenia te są zawierane na piśmie.

Artykuł 31 Obowiązek wykorzystania środków na wsparcie zrównoważonego zatrudnienia pracowników tymczasowych

1. Agencja pracy tymczasowej ma obowiązek przeznaczania przynajmniej 1,02% (sumy) rzeczywistego wynagrodzenia pracownika tymczasowego zatrudnionego w fazie A na zapewnienie mu zrównoważonej pracy tymczasowej. Środki finansowe należy wydać najpóźniej w roku kalendarzowym następującym po roku, w którym wystąpiło zobowiązanie.
2. Część 1,02% wynagrodzenia, która nie zostanie przeznaczona na zapewnienie pracownikowi tymczasowemu zrównoważonej pracy tymczasowej, wypłacana jest przez agencję pracy tymczasowej stowarzyszeniu DOORZAAM. Przekazanie niewykorzystanej części 1,02% ma miejsce najpóźniej dwa lata po roku, w którym wystąpiło zobowiązanie.
3. Obowiązek wykorzystania środków wraz z ewentualnym przekazaniem niewykorzystanej ich części należy uwzględnić w odrębnym rozdziale w rozliczeniu rocznym lub w oświadczeniu księgowym*. Na wniosek Stowarzyszenia ds. Przestrzegania CAO dla Pracowników Tymczasowych (Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten – SNCU) agencja pracy tymczasowej przedłoży SNCU rozliczenie roczne lub oświadczenie księgowe.
4. Obowiązek wykorzystania środków lub odpowiedzialność może obowiązywać również na poziomie koncernu agencji pracy tymczasowej. Pod pojęciem koncernu rozumie się grupę przedsiębiorstw w myśl art. 2:24b holenderskiego Kodeksu cywilnego.
5. Istnieje CAO Funduszu Świadczeń Socjalnych dla Branży Pracy Tymczasowej (Social Fonds voor de Uitzendbranche).
6. Dalsze postanowienia z zakresu wspierania zrównoważonej pracy

tymczasowej zawarte są w CAO Funduszu Świadczeń Socjalnych dla Branży Pracy Tymczasowej.

* *Obowiązek składania oświadczenia księgowego w kontekście obowiązku wykorzystania środków na wsparcie zrównoważonej pracy tymczasowej obowiązuje od roku kalendarzowego 2020.*

Rozdział 7 Emerytura

Artykuł 32 Emerytura

1. Istnieje program emerytalny stworzony przez strony CAO, który zakłada gromadzenie praw emerytalnych przez pracowników tymczasowych. Rozporządzenie dotyczące programu emerytalnego zostało zawarte w umowie emerytalnej i jest dołączone do niniejszego CAO w formie załącznika.
2. Za wykonanie przepisów emerytalnych w imieniu stron CAO odpowiedzialne jest Stowarzyszenie ds. funduszy emerytalnych dla sektora usług personalnych (StiPP).
3. Umowa emerytalna jest zawarta w statutach i rozporządzeniach StiPP. Program emerytalny składa się z wersji podstawowej i rozszerzonej.
4. W zakresie praw i obowiązków pracowników tymczasowych oraz agencji pracy tymczasowej głos decydujący mają statuty i regulaminy powyższego stowarzyszenia.
5. Strony CAO ustalają wysokość składek. Składki wynoszą:
 - a. w przypadku podstawowego programu emerytalnego 2,6% wynagrodzenia brutto;
 - b. w przypadku rozszerzonego programu emerytalnego nie więcej niż 12% podstawy wymiaru emerytury. Na poczet tych składek agencja pracy tymczasowej może pobierać nie więcej niż jedną trzecią wynagrodzenia brutto pracownika tymczasowego.
6. Od powyżej opisanego podstawowego i rozszerzonego programu emerytalnego odstąpić można zawsze wtedy, gdy odbyłoby to się z korzyścią dla pracownika.

Rozporządzenie oraz więcej informacji znaleźć można na stronie www.stippensioen.nl.

Rozdział 8 Szczególne grupy

Artykuł 33 Grupa alokacyjna z wynagrodzeniem CAO

1. W celu zwiększenia szans pracownika tymczasowego na oddelegowanie do pracy i zapewnienia lepszego pośrednictwa i wsparcia w poszukiwaniu pracy pracownik tymczasowy należący do grupy alokacyjnej może otrzymać wynagrodzenie CAO, które różni się od wynagrodzenia stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, jak określono w art. 16.
2. Do grupy alokacyjnej należą pracownicy tymczasowi, którzy:
 - a. zostali uznani przez organy państwowe za osoby z utrudnionym dostępem do rynku pracy. Pod tym pojęciem rozumiane są: grupy docelowe według Ustawy o zatrudnieniu chronionym, Ustawy o aktywizacji zawodowej oraz Ustawy o pracy i zapomogach socjalnych, jak również osoby, które na mocy ustawy lub decyzji organów państwowych zostały uznane za osoby niezdolne do pracy lub o ograniczonej zdolności do pracy;
 - b. nie mieli żadnych kwalifikacji początkowych (dyplomu ukończenia havo, vvo lub przynajmniej mbo na poziomie 2) i korzystają z wykształcenia kwalifikowanego oferowanego przez agencję pracy tymczasowej. O kwalifikowanej nauce jest mowa, jeśli pracownik tymczasowy po zakończeniu nauki uzyska kwalifikacje początkowe.
3. Wykwalifikowani pracownicy tymczasowi (niezależnie od kraju pochodzenia), pracujący w swojej specjalizacji, nie mogą być przydzieleni do grupy alokacyjnej.
4. Przed zastosowaniem wynagrodzenia CAO pracownik tymczasowy zostaje przydzielony do schematu stanowisk, który ujęty został w Załączniku IV. Jedynie w sytuacji, w której pracownik tymczasowy zostaje przydzielony do 6. lub niższej grupy stanowisk, zastosować można wynagrodzenie CAO. Po przydzieleniu pracownika tymczasowego do schematu stanowisk ustala się jego rzeczywistą stawkę godzinową, przy czym kwoty znajdujące się w kolumnie I poniższej tabeli stanowią wartości minimalne. Po 26 przepracowanych tygodniach agencja pracy tymczasowej przyznaje pracownikowi tymczasowemu okresową podwyżkę wynagrodzenia, zgodnie z wartościami procentowymi zawartymi w kolumnie II poniższej tabeli.

Tabela wynagrodzeń od 1 stycznia 2022:

Grupa stanowisk	(I) Wynagrodzenie początkowe	(II) Okresowa podwyżka wynagrodzenia zgodna z grupą stanowiska
1	ustawowe wynagrodzenie minimalne (dla młodych pracowników)	2,25%
2	ustawowe wynagrodzenie minimalne (dla młodych pracowników)	2,25%
3	ustawowe wynagrodzenie minimalne (dla młodych pracowników)	2,25%
4	11,76 €	2,25%
5	12,30 €	2,25%
6	12,90 €	2,25%

—
* Podstawę dla wyliczenia minimalnej rzeczywistej stawki godzinowej stanowi normalny czas pracy obowiązujący dla tego CAO, wynoszący 40 godzin w tygodniu. Jeśli normalny czas pracy u zleceniodawcy wynosi mniej niż 40 godzin w tygodniu, to stawkę godzinową należy obliczyć w oparciu o ustawowe wynagrodzenie minimalne (dla młodych pracowników), tak aby spełniało one wymagania Ustawy o minimalnych stawkach wynagrodzenia i dodatku urlopowego.

Tabela wynagrodzeń od 1 lipca 2022:

Grupa stanowisk	(I) Wynagrodzenie początkowe	(II) Okresowa podwyżka wynagrodzenia zgodna z grupą stanowiska
1	ustawowe wynagrodzenie minimalne (dla młodych pracowników)	2,25%
2	ustawowe wynagrodzenie minimalne (dla młodych pracowników)	2,25%
3	ustawowe wynagrodzenie minimalne (dla młodych pracowników)	2,25%
4	11,97 €	2,25%
5	12,52 €	2,25%
6	13,13 €	2,25%

—
* *Podstawę dla wyliczenia minimalnej rzeczywistej stawki godzinowej stanowi normalny czas pracy obowiązujący dla tego CAO, wynoszący 40 godzin w tygodniu. Jeśli normalny czas pracy u zleceniodawcy wynosi mniej niż 40 godzin w tygodniu, to stawkę godzinową należy obliczyć w oparciu o ustawowe wynagrodzenie minimalne (dla młodych pracowników), tak aby spełniało one wymagania Ustawy o minimalnych stawkach wynagrodzenia i dodatku urlopowego.*

5. Dla rzeczywistych stawek godzinowych wynagrodzenia CAO pracowników tymczasowych w wieku od 15 do 20 roku życia włącznie zastosowane mogą zostać wartości procentowe zgodne z ustawową płacą minimalną dla młodych pracowników, zgodnie z art. 2 Rozporządzenia o płacy minimalnej dla młodych pracowników. W celu ustalenia wartości procentowych, które mają być zastosowane według wieku, stosuje się dla pełnego roku kalendarzowego wiek osiągniany w danym roku kalendarzowym.
6. Jeśli zastosowane zostanie wynagrodzenie CAO, agencja pracy tymczasowej przeprowadza rozmowę z pracownikiem najpóźniej po 26 przepracowanych tygodniach na temat możliwości rozwoju i zdobycia nowego wykształcenia oraz potrzeb pracownika tymczasowego w zakresie wsparcia.
7. Wynagrodzenie CAO obejmuje rzeczywiste wynagrodzenie godzinowe, początkową podwyżkę wynagrodzenia oraz okresowe podwyżki wynagrodzenia. W kontekście wszystkich pozostałych składowych zastosowanie ma wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, w myśl art. 16 ust. 1. Podstawę obliczenia pozostałych składowych wynagrodzenia stanowi wynagrodzenie CAO.
8. Okres zastosowania wynagrodzenia CAO ograniczony jest do maksymalnie 52 przepracowanych tygodni. Po upłygnięciu 52 przepracowanych tygodni pracownik tymczasowy zaczyna otrzymywać wynagrodzenie w całości równe wynagrodzeniu równemu wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, w myśl art. 16 ust. 1.
9. Wyjątek od wspomnianej w ust. 8 zasady 52 przepracowanych tygodni stanowią pracownicy niemający kwalifikacji początkowych w myśl ust. 2 lit. b niniejszego artykułu. W przypadku tych pracowników tymczasowych okres 52 przepracowanych tygodni może zostać wydłużony do momentu ukończenia przez nich wykształcenia, ale maksymalnie do 104 przepracowanych tygodni. Jeżeli okres 52 przepracowanych tygodni zostanie przedłużony, pracownik tymczasowy ma prawo od uzyskania drugiej podwyżki okresowej od 53 tygodnia pracy. Po upłygnięciu przedłużonego terminu wynoszącego (maksymalnie) 104 przepracowane tygodnie pracownik tymczasowy zaczyna otrzymywać wynagrodzenie w całości równe wynagrodzeniu równemu wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, w myśl art. 16.
10. Naliczanie 52 lub 104 przepracowanych tygodni, o których mowa w ustępach

8 i 9 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.

11. Stawka godzinowa jest wyrównywana przez strony CAO dwa razy do roku w dniach 1 stycznia i 1 lipca zgodnie z wartościami procentowymi, o jakie podniesione zostało ustawowe wynagrodzenie minimalne. Wyrównanie wynagrodzenia godzinowego przebiega w następujący sposób:
 - a. wartości w tabeli wynagrodzeń zostają podniesione o wysokość uzgodnionych wartości procentowych, oraz
 - b. rzeczywista stawka godzinowa pracownika tymczasowego zostaje podniesiona w uzgodnionym terminie o wartość procentową zgodną z podniesionym ustawowym wynagrodzeniem minimalnym. Jeśli podwyżka wynagrodzenia godzinowego zbiega się z okresową podwyżką wynagrodzenia, to w pierwszej kolejności podniesiona zostaje wartość rzeczywistego wynagrodzenia godzinowego, a następnie dostosowana zostaje wysokość okresowej podwyżki wynagrodzenia.

Artykuł 34 Pracownicy wakacyjni

1. Pod pojęciem pracowników wakacyjnych w kontekście niniejszego CAO rozumie się uczniów, studentów i inne osoby kontynuujące edukację, które wykonują dorywcze prace jedynie w okresie wakacji od zajęć w placówkach edukacyjnych.
2. Przepisy niniejszego CAO mają zastosowanie do pracowników wakacyjnych, z uwzględnieniem przyznanego im w drodze odstępstwa od art. 26 prawa do 13,33 godzin urlopu z zachowaniem rzeczywistego wynagrodzenia za każdy w całości przepracowany miesiąc (agencja pracy tymczasowej pobiera w 2022 r. 8,33% rzeczywistego wynagrodzenia na poczet rezerwy) lub do odpowiedniej proporcjonalnej liczby godzin urlopu, ewentualnie uzupełnionej zgodnie z art. 26 ust. 11. Pracownik tymczasowy nie może zgłaszać żadnych roszczeń do rekompensaty za krótki urlop / urlop okolicznościowy lub za dni świąteczne zgodnie z art. 27 i 28 lub do wypłaty rekompensaty za dzień karencji zgodnie z art. 25 ust. 4.

—
* *Więcej informacji dla pozostałych roczników znajduje się w Załączniku I.*

Artykuł 35 Pracownicy tymczasowi uprawnieni do emerytury AOW

1. Niniejszy artykuł ma zastosowanie do pracowników tymczasowych, który osiągnął lub już osiągnęli wiek uprawniający do emerytury AOW. Na potrzeby tego artykułu ci pracownicy będą określani mianem pracowników tymczasowych uprawnionych do emerytury AOW.

Status prawny

2. Jeśli umowa o pracę tymczasową wygasa z mocy prawa, gdy pracownik tymczasowy uprawniony do emerytury AOW osiągnął wiek emerytalny, a następnie w ciągu sześciu miesięcy od wygaśnięcia umowy ponownie rozpoczął pracę dla agencji pracy tymczasowej, jego status prawny określa się w następujący sposób.
 - a. Jeśli pracownik tymczasowy uprawniony do emerytury AOW był zatrudniony w fazie A, to naliczanie kontynuowane jest w fazie A.
 - b. Jeśli pracownik tymczasowy uprawniony do emerytury AOW był zatrudniony w fazie B, rozpoczyna pracę od nowa w fazie B, która naliczana jest od początku.
 - c. Jeśli pracownik tymczasowy uprawniony do emerytury AOW był zatrudniony w fazie C, rozpoczyna pracę od nowa w fazie B, która naliczana jest od początku.

Kolejni pracodawcy

3. Jeśli w przypadku pracownika tymczasowego uprawnionego do emerytury AOW mowa jest o kolejnych pracodawcach i pracownik tymczasowy kontynuuje wykonywanie prac za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, to w drodze odstępstwa od art. 7:668a ust. 2 rozpoczyna pracę w fazie A.

Niezdolność do pracy

4. W przypadku niezdolności do pracy pracownik tymczasowy uprawniony do emerytury AOW, zatrudniony w oparciu o umowę o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia, ma w drodze odstępstwa od art. 25 ust. 6, prawo do 90% wynagrodzenia określonego zgodnie z przepracowanym okresem tak długo, jak umowa o pracę tymczasową pozostaje w mocy i nie dłużej niż wynosi maksymalny termin ustawowy*. Jako wartość minimalna obowiązuje minimalne wynagrodzenie, a jako wartość maksymalna maksymalne dzienne wynagrodzenie.

* Termin ustawowy w myśl art. 7:629 ust. 2 lit. b holenderskiego Kodeksu cywilnego.

Artykuł 36a Pracownicy tymczasowi zatrudnieni w oparciu o zagraniczną umowę o pracę (WagwEU)

Następujące artykuły (ustępy) nie mają zastosowania wobec pracowników tymczasowych, którzy udostępniani są z zagranicy za pośrednictwem zagranicznej agencji pracy tymczasowej zleciodawcom w Holandii oraz którzy pracują w oparciu o umowę o pracę, dla której właściwym jest prawo inne niż holenderskie:

- Artykuł 36 ust. 2a;
- Artykuł 38 ust. 1 i 2.

Artykuł 36 Pracownicy tymczasowi bez stałego miejsca zamieszkania na terenie Holandii Zakwaterowanie, transport i koszty leczenia

Artykuły 36, 37, 38 i 39 mają zastosowanie jedynie do pracowników tymczasowych niemieszkających na stałe w Holandii, którzy:

- przez lub na zlecenie agencji pracy tymczasowej zostali zwerbowani do pracy spoza Holandii oraz/lub
- przebywają w Holandii, aby tu pracować.

Nie dotyczy to pracowników tymczasowych, którzy są pracownikami przygranicznymi i mają stałe miejsce zamieszkania w Belgii lub Niemczech, a pracują w Holandii.

Zakwaterowanie

1. Agencja pracy nie może zobowiązać pracownika tymczasowego do korzystania z zakwaterowania oraz nie może stosować tego jako warunek udostępnienia do pracy.
2. Zakwaterowanie oferowane przez agencję pracy tymczasowej musi spełniać warunki opisane w Załączniku V do niniejszego CAO, takie jak:
 - 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.
3. Agencja pracy tymczasowej informuje pracownika o możliwości rejestracji w Systemie Ewidencji Ludności (Basisregistratie Personen – BRP).
4. Agencja pracy tymczasowej może obciążyć pracownika tymczasowego kosztami zakwaterowania. Koszty, którymi obciążony zostanie pracownik tymczasowy, nie mogą być wyższe niż rzeczywiste koszty zakwaterowania. Jeśli pracownik tymczasowy jest nieobecny, agencja pracy tymczasowej nie obciąży innego pracownika tymczasowego kosztami tego samego zakwaterowania w tym okresie, jeśli nieobecny pracownik tymczasowy już zapłacił.
5. W chwili zakończenia umowy o pracę agencja oferuje pracownikowi rozsądny termin na opuszczenie 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.

Począwszy od dnia 1 stycznia 2022 r., ust. 5 otrzymuje brzmienie:

5. W momencie zakończenia umowy o pracę tymczasową obowiązuje okres przejściowy wynoszący cztery tygodnie, w którym pracownik tymczasowy opuszcza mieszkanie wynajmowane od pracodawcy. Wysokość czynszu

pozostaje maksymalnie taka sama jak w okresie zatrudnienia. Pracownik tymczasowy płaci czynsz co tydzień.

6. O rozsądnym terminie w przypadku umowy z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia mowa jest w każdym razie, gdy agencja pracy tymczasowej uwzględni przynajmniej terminy zawarte w art. 15 ustęp 2 CAO.

Począwszy od dnia 1 stycznia 2022 r., ust. 6 otrzymuje brzmienie:

6. Agencja pracy tymczasowej, pobierając czynsz i kończąc pobyt w danym miejscu zakwaterowania, bierze pod uwagę szczególną sytuację osobistą pracownika tymczasowego, która powoduje, że nie jest on w stanie płacić czynszu z przyczyn od niego niezależnych lub z powodu jego choroby. W takim przypadku agencja pracy tymczasowej, biorąc pod uwagę szczególną sytuację osobistą, zaproponuje odpowiedni termin na opuszczenie miejsca zakwaterowania.
Należy także wziąć pod uwagę między innymi kwestię niepewności związanej z zakończeniem umowy o pracę tymczasową oraz możliwości powrotu do kraju pochodzenia.

Transport z i do kraju pochodzenia

7. Agencja pracy tymczasowej udostępnia informacje na temat transportu z i do kraju pochodzenia. Agencja pracy tymczasowej może zorganizować własny transport. Pracownik tymczasowy nie musi korzystać z tego transportu.

Transport niezwiązany z pracą

8. Agencja pracy tymczasowej zapewni pracownikowi alternatywny środek transportu, jeśli pracownik nie posiada własnego środka transportu, w następujących przypadkach:
 - a. miejsce zakwaterowania znajduje się poza terenem zabudowanym; lub
 - b. do miejsca zakwaterowania nie da się lub prawie nie da się dotrzeć środkami komunikacji publicznej.

Dojazdy do i z pracy

9. Odnośnie do dojazdu pracownika do pracy i z powrotem obowiązują następujące zasady:
 - a. Jeśli pracownik tymczasowy dysponuje własnym środkiem transportu, może ubiegać się o zwrot kosztów dojazdu w myśl artykułu 16 ust. 1.
 - b. Jeśli mowa jest o prawie do zwrotu kosztów dojazdu w myśl artykułu 16 ust. 1, ale pracownik tymczasowy korzysta z organizowanego przez agencję pracy tymczasowej transportu, nie otrzyma zwrotu kosztów dojazdu i nie pobiera się z tytułu tego transportu żadnego wkładu własnego.
 - c. Jeśli nie ma mowy o prawie do zwrotu kosztów dojazdu w myśl artykułu

16 ust. 1, a pracownik tymczasowy korzysta z organizowanego przez agencję pracy tymczasowej transportu zwrotu kosztów dojazdu, to za ten transport może zostać pobrany wkład własny w rozsądnej wielkości.

Koszty leczenia i pozostałe ubezpieczenia

10. Agencja pracy tymczasowej informuje pracownika o obowiązku zawarcia ubezpieczenia zdrowotnego. Ponadto agencja pracy tymczasowej ma obowiązek zaoferować pracownikowi tymczasowemu ubezpieczenie chorobowe, Pracownik tymczasowy nie ma obowiązku przyjęcia oferty agencji pracy tymczasowej.
11. Jeśli pracownik tymczasowy przyjmie propozycję ubezpieczenia zdrowotnego, może on upoważnić agencję pracy tymczasowej do opłacania w jego imieniu składek nominalnych na rzecz zakładu ubezpieczeń. Zakład ubezpieczeń postara się, aby pracownik tymczasowy w ciągu dwóch tygodni:
 - od zawarcia umowy ubezpieczenia otrzymał odpis polisy wraz z informacją o wysokości składek nominalnych;
 - od zakończenia obowiązywania umowy ubezpieczenia otrzymał potwierdzenia zakończenia jej obowiązywania.
12. Jeśli agencja pracy tymczasowej zaproponuje zawarcie innego ubezpieczenia (np. od odpowiedzialności cywilnej lub repatriacji), przedstawi pracownikowi tymczasowemu odpowiednie uzasadnienie przydatności i konieczności zawarcia danego ubezpieczenia. W przypadku takiej propozycji obowiązują poniższe zasady:
 - a. pracownik tymczasowy nie ma obowiązku przyjęcia propozycji ubezpieczenia.
 - b. okresowe opłaty składek na rzecz ubezpieczenia, które w imieniu pracownika tymczasowego przelewane są przez agencję pracy tymczasowej, są dokonywane wyłącznie na mocy pisemnego pełnomocnictwa pracownika tymczasowego.
W takim przypadku agencja pracy tymczasowej postara się, aby pracownik tymczasowy otrzymał w rozsądnym terminie odpis polisy, z podaniem wysokości składki nominalnej.
 - c. agencja pracy informuje pracownika na temat ewentualnego dobrowolnego przedłużenia ubezpieczenia po zakończeniu stosunku pracy.

Obowiązki agencji pracy tymczasowej

13. Przed przyjazdem pracownika tymczasowego do Holandii agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana uzgodnić z nim w umowie o pracę tymczasową szczegóły dotyczące charakteru umowy o pracę, zastosowania klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia lub wyłączenia obowiązku ciągłości wypłaty wynagrodzenia, zakresu zatrudnienia, warunków pracy i CAO. 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 ma obowiązek poinformowania pracownika tymczasowego w zrozumiały sposób o przepisach bezpieczeństwa i BHP obowiązujących u zleceniodawcy.
15. Agencja pracy tymczasowej postara się o właściwe wsparcie pracownika tymczasowego w sprawach socjalnych.
16. Agencja pracy tymczasowej umożliwi pracownikowi tymczasowemu podjęcie urlopu w alternatywnym dniu świątecznym (niebędącym ogólnie uznanym dniem świątecznym w rozumieniu art. 27 niniejszego CAO), pod warunkiem że powiadomi on o tym na czas agencję pracy tymczasowej.
17. 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 przepisom dotyczącym edukacji, o których mowa w artykule 30, ustęp 3 niniejszego CAO.
18. Pod pojęciem edukacji pracownika tymczasowego (w myśl art. 30) rozumie się działania, które związane są z umożliwianiem pracy i pobytu.
19. 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.
20. Agencja pracy tymczasowej nie może zobowiązać pracownika do zapłaty gotówkowej na rzecz agencji.

Artykuł 37 Potrącenia z tytułu kar finansowych

1. Potrącenia z tytułu kar finansowych są dopuszczalne jedynie w kontekście wymagalnych grzywien sądowych lub administracyjnych, zgodnie z art. 7:632 ust. 1 lit. a. holenderskiego Kodeksu cywilnego.
Pod pojęciem wymagalnych grzywien rozumie się grzywny nałożone na agencję pracy tymczasowej spowodowane naruszeniem przepisów ustawowych lub administracyjnych przez pracownika tymczasowego.
2. Jeżeli i o ile nie wynika to z Załącznika II CAO, każde osobne potrącenie z wynagrodzenia specyfikowane jest pisemnie. Agencja pracy tymczasowej udostępnia pracownikowi tymczasowemu wykaz możliwych rozliczeń, w języku pracownika tymczasowego.

Artykuł 38 Kwoty pobierane z wynagrodzenia

1. Pracownik tymczasowy może udzielić agencji pracy tymczasowej pisemnego upoważnienia do dokonywania zapłat z wynagrodzenia w jego imieniu. Takie pełnomocnictwo może zostać w każdej chwili wycofane.
2. Potrącenia z wynagrodzenia z tytułu kosztów zakwaterowania i kosztów podróży z miejsca zamieszkania pracownika tymczasowego w kraju

pochodzenia i z powrotem nie mogą wynosić więcej niż rzeczywiste koszty.

3. Koszty dotyczące działalności agencji pracy w zakresie opieki socjalnej i administracji związanej z pracą i pobytym w Holandii pracownika tymczasowego, nie mogą być potrącane z wynagrodzenia.
4. Każda opłata potrącona z wynagrodzenia specyfikowana jest pisemnie na odcinku wynagrodzenia. Agencja pracy tymczasowej udostępnia pracownikowi tymczasowemu wykaz możliwych potrąceń, w języku pracownika tymczasowego.

Z dniem 3 stycznia 2022 r. zostaje dodany nowy artykuł:

Artykuł 39 Gwarancja dochodu

1. Pracownik tymczasowy, który po raz pierwszy przyjeżdża do Holandii w celu wykonywania pracy na rzecz danej agencji pracy tymczasowej i zostaje zatrudniony przez tę agencję pracy tymczasowej lub na jej zlecenie przez stronę trzecią spoza Holandii, ma co najmniej przez pierwsze dwa miesiące prawo do kwoty równej minimalnej stawce wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (wynagrodzenie dla młodych), niezależnie od długości umowy i liczby przepracowanych godzin („gwarancja dochodu”).
2. Okres gwarancji dochodu ulega proporcjonalnemu skróceniu jeśli umowa przewiduje realizację krótkoterminowego projektu. W takim przypadku pracownik tymczasowy musi wcześniej uzyskać w kraju pochodzenia jasność co do czasu trwania i warunków projektu. W tym skróconym okresie obowiązuje pełne prawo do co najmniej kwoty równej minimalnemu wynagrodzeniu (dla młodych) w pełnym wymiarze czasu pracy. Jeśli po tym czasie okaże się, że projekt trwa dwa miesiące lub dłużej, wówczas obowiązuje okres dwóch miesięcy, w którym nadal obowiązuje prawo do co najmniej minimalnego wynagrodzenia (dla młodych) za pracę w pełnym wymiarze godzin.
3. Gwarancja dochodu przestaje obowiązywać, jeżeli w ciągu dwóch tygodni od rozpoczęcia pracy wystąpi sytuacja, w której wydajność pracownika tymczasowego okaże się niewystarczająca, na przykład z powodu wadliwego działania, winy pracownika tymczasowego lub w innych przypadkach, w których gwarancja dochodu jest niewskazana, a agencja pracy tymczasowej nie może lub nie chce z tego powodu zaoferować jej pracownikowi tymczasowemu pracy.
4. W przypadku zaistnienia sytuacji, o której mowa w ustępie 3, pracownik tymczasowy ma prawo do:
 - a. Gwarancji powrotu do kraju ojczystego, w ramach której biuro pośrednictwa pracy pokrywa koszty podróży.
 - b. możliwości spędzenia kolejnych pięciu kolejnych nocy w miejscu zakwaterowania zapewnionym przez agencję pracy tymczasowej na koszt agencji pracy tymczasowej.
 - c. Zwolnienia z zaległych należności, które powstały w ciągu pierwszych

dwóch tygodni po przyjeździe pracownika tymczasowego do Holandii, o ile nie można ich było odliczyć i/lub potrącić na podstawie regulacji prawnych. Chodzi tu o długi, o ile agencja pracy tymczasowej je zaciągnęła, oraz o

- transport z domu do Holandii
- transport między miejscem zamieszkania a miejscem pracy
- mieszkania; i/lub
- ubezpieczenie zdrowotne

5. Jeżeli okoliczności, o których mowa w ustępie 3, wystąpią w okresie od dwóch tygodni do dwóch miesięcy po rozpoczęciu pracy, prawo pracownika tymczasowego do gwarancji dochodu, o której mowa w ustępie 1 nie zmienia
6. Jeżeli wyniki pracy pracownika tymczasowego po okresie obowiązywania gwarancji dochodu są powodem do zaprzestania oferowania mu (nowej) pracy, agencja pracy tymczasowej informuje o tym pracownika tymczasowego na dwa tygodnie przed upływem dwumiesięcznego okresu.

Artykuł 40 Kontrola gwarancji dochodu

Strony układu zbiorowego pracy będą monitorować skutki gwarancji dochodu, o której mowa w art. 39, w świetle opinii „zespołu ds. wspierania zatrudnienia Roemer” i mogą, o ile okaże się to konieczne, zawrzeć w nowym układzie zbiorowym pracy, który strony uzgodnią na dzień 2 stycznia 2023 r., dodatkowe ustalenia dotyczące ewentualnej poprawy wykorzystania i formy tej gwarancji dochodu. W porozumieniach monitorujących i uzupełniających uwzględnione zostaną również skutki gwarancji dochodu, które nie zostały przewidziane przez strony CAO, jak np. roszczenie pracownika tymczasowego do gwarancji dochodu w przypadku zwolnienia grupowego.

Rozdział 9 Pozostałe informacje

Artykuł 41 Udogodnienia dla organizacji pracowniczych

1. *Zwrot składek na związki zawodowe*

Agencja pracy tymczasowej na wniosek pracownika tymczasowego może pobierać składki na związki zawodowe organizacji pracowniczych ze składowych wynagrodzenia brutto pracownika tymczasowego, pod warunkiem że przepisy podatkowe umożliwiają takie rozwiązanie oraz że wynagrodzenie pracownika tymczasowego jest wystarczające. Pracownik tymczasowy przedstawi agencji pracy tymczasowej spis składek na związki zawodowe, które mają być opłacane.
2. *Brak gorszego traktowania z powodu działalności w związkach zawodowych*

Pracownik tymczasowy, który zatrudniony jest w branżach i przedsiębiorstwach, w których działają organizacje pracownicze (w tym odbywają się zebrania członków z powodu działań związanych z CAO, podejmowane są strajki włoskie lub strajki) może uczestniczyć w tych działaniach bez prześladowania lub złego traktowania ze strony agencji pracy tymczasowej. Agencja pracy tymczasowej zwróci uwagę zleceniodawcy, jeśli ten będzie źle traktował pracownika tymczasowego w związku z jego działalnością związkową.
3. *Nieobecność członków kadry zarządzającej*
 - a. Członek kadry zarządzającej w organizacji pracowniczej jest pracownikiem tymczasowym zatrudnionym w przedsiębiorstwie, pełniącym funkcję kierowniczą lub przedstawicielską w ramach swojej organizacji i zgłoszoną pisemnie przez zainteresowaną organizację pracowniczą kierownictwu przedsiębiorstwa jako osoba pełniąca tę funkcję. W niniejszym artykule pod pojęciem pisemnie rozumie się: „wysłane listownie lub mailowo”.
 - b. Członek kadry zarządzającej w organizacji pracowniczej, który w tej roli został zgłoszony w agencji pracy tymczasowej, ma prawo do nie więcej niż czterech dni wolnych z zachowaniem wynagrodzenia na udział w zebraniach i szkoleniach organizacji pracowniczej. Zasada ta obowiązuje jedynie w przypadku udziału w zebraniach i szkoleniach u zleceniodawcy.
4. *Dostęp do miejsca pracy*

Agencja pracy tymczasowej, na wniosek zleceniodawcy, informuje go o prośbie przedstawiciela (przedstawicieli) organizacji pracowniczych o udzielenie dostępu do przedsiębiorstwa zleceniodawcy. Agencja pracy tymczasowej oraz zleceniodawca ponoszą, każdy we własnym imieniu, odpowiedzialność za tego przedstawiciela (przedstawicieli) w kwestiach dotyczących sytuacji zawodowej pracownika tymczasowego.

5. *Promocja i udzielanie informacji o działaniach organizacji pracowniczych*
- a. Organizacje pracodawców oferują organizacjom pracowniczym możliwość skorzystania z aplikacji CAO dla branży pracy tymczasowej i za jej pośrednictwem poinformowania pracowników tymczasowych o istniejących organizacjach pracowniczych, imionach i nazwiskach osób je reprezentujących lub osób kontaktowych oraz o źródłach, w których znaleźć można więcej informacji na temat:
 - stanowisk, działań i komunikatów organizacji pracowniczej (organizacji pracowniczych) w kontekście branży pracy tymczasowej;
 - zebrań organizacji pracowniczej (organizacji pracowniczych);
 - b. Agencja pracy tymczasowej oferuje organizacjom pracowniczym również (przy zachowaniu zasad zdrowego rozsądku) możliwość:
 - korzystania z sali konferencyjnej w przedsiębiorstwie na potrzeby przeprowadzania zebrań organizacji pracowniczej dotyczących agencji pracy tymczasowej lub branży pracy tymczasowej oraz na potrzeby utrzymywania kontaktów z członkami organizacji pracowniczych zatrudnionych w agencji pracy tymczasowej;
 - informowania pracownika tymczasowego o zgłoszonych kandydaturach na członków organów współdecydujących w agencji pracy tymczasowej;
 - informowania pracowników tymczasowych o działaniach podejmowanych przez organizacje pracownicze za pośrednictwem ich (cyfrowych) środków przekazu.
6. Pod pojęciem organizacji pracowniczych i organizacji pracodawców na potrzeby tego artykułu rozumie się organizacje pracownicze oraz organizacje pracodawców będące stronami niniejszego CAO.

Artykuł 42 Rozpatrywanie skarg lub sporów

1. Agencja pracy tymczasowej oraz pracownik tymczasowy mogą zgłosić do Komisji rozjemczej spór dotyczący:
 - a. wykonania lub przestrzegania niniejszego CAO;
 - b. uzgadniania odpowiedniej pracy zastępczej; lub
 - c. przydzielenia stanowisk w sytuacji, w której zastosowanie ma wynagrodzenie CAO.
2. Pracownik tymczasowy zgłasza spór w myśl ust. 1 lit. a oraz c pracownikowi agencji pracy tymczasowej i wykonuje następujące kroki:
 - a. W ciągu trzech tygodni pracownik tymczasowy podejmuje rozmowy z pracownikiem agencji pracy tymczasowej celem znalezienia odpowiedniego rozwiązania.
 - b. Jeśli nie uda się osiągnąć porozumienia, pracownik tymczasowy może w ciągu czterech tygodni złożyć skargę w agencji pracy tymczasowej, która w ciągu trzech tygodni podejmie w tej sprawie decyzję.

- c. Jeśli pracownik tymczasowy nie zgadza się z podjętą przez agencję pracy tymczasowej decyzją, może złożyć wniosek o rozstrzygnięcie sporu przez Komisję rozjemczą.
3. W celu rozstrzygnięcia sporu o wyznaczenie odpowiedniej pracy zastępczej w myśl ust. 1 lit. b podejmowane są następujące kroki:
 - a. W ciągu jednego tygodnia pracownik tymczasowy podejmuje rozmowy z pracownikiem agencji pracy tymczasowej celem znalezienia odpowiedniego rozwiązania.
 - b. Jeśli nie uda się osiągnąć porozumienia, pracownik tymczasowy może w ciągu jednego tygodnia złożyć skargę w agencji pracy tymczasowej, która w ciągu dwóch tygodni podejmie w tej sprawie decyzję.
 - c. Jeśli pracownik tymczasowy nie zgadza się z podjętą przez agencję pracy tymczasowej decyzją, może w ciągu dwóch tygodni złożyć wniosek o rozstrzygnięcie sporu przez Komisję rozjemczą.
 4. Komisja ustala swój sposób działania w formie regulaminu. W regulaminie ustala się także, w jakim składzie komisja może rozpatrzyć dany spór. Z regulaminem Komisji rozjemczej można zapoznać się na stronie internetowej www.ABU.nl / www.NBBU.nl.

Artykuł 43 Zasady fuzji

Agencja pracy tymczasowej terminowo informuje odpowiednie organizacje pracownicze o przeprowadzanych zmianach w organizacji przedsiębiorstwa i fuzjach zgodnie z obowiązującą decyzją o zasadach fuzji (SER-Fusiegedragsregels) i umożliwia tym organizacjom wydanie zaleceń.

Artykuł 44 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 (regulaminie) SNCU, że postanowienia niniejszego CAO dla Pracowników Tymczasowych są w pełni przestrzegane.

Artykuł 45 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 VII 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 rozumie się: „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.

Do 1 sierpnia 2022 r. artykuł 46 obowiązuje w następującym brzmieniu:

Artykuł 46 Prywatne dofinansowanie zasiłku dla bezrobotnych (WW) oraz zasiłku z tytułu niezdolności do pracy (WGA)

Strony CAO w jak najkrótszym czasie przyłączają się do CAO PAWW i będą o to zabiegać od kwietnia 2022 r. Strony dokonają w niniejszym CAO uzgodnień dotyczących sposobu, w jaki pracodawca będzie w takim przypadku płacił składkę pracowniczą.

Z dniem 1 sierpnia 2022 r. artykuł 46 zostanie zastąpiony przez poniższy artykuł:

Artykuł 46 Prywatne dofinansowanie zasiłku dla bezrobotnych (WW) oraz zasiłku z tytułu niezdolności do pracy (WGA)

1. Strony CAO zostaną z dniem 1 sierpnia 2022 r. objęte CAO Prywatnego Dofinansowania Zasiłku dla Bezrobotnych oraz Zasiłku z Tytułu Niezdolności do Pracy – Sektor Usług Niepublicznych (Półpublicznych); sektor 4, nr 02 (CAO Private Aanvulling WW en WGA – Sector Dienstverlening-niet (semi) publiek domein; sector 4-no. 02). Pracownik tymczasowy zostanie objęty ubezpieczeniem dodatkowym z tytułu zasiłku dla bezrobotnych oraz zasiłku z tytułu niezdolności do pracy.
2. Wysokość składki na to ubezpieczenie określi stowarzyszenie Stichting PAWW (i będzie ona wynosić 0,2% w roku 2022). Agencja pracy tymczasowej będzie potrącać składkę od wynagrodzenia brutto i odprowadzać ją do Stichting PAWW.
3. Agencja pracy tymczasowej skompensuje pracownikowi tymczasowemu tę składkę w postaci dodatku do wynagrodzenia brutto w wysokości bieżącej wartości procentowej składki.
4. Dalsze informacje można znaleźć na stronie stowarzyszenia: www.spaww.nl. Publikowane są tam aktualne składki oraz wyjaśnione jest pojęcie wynagrodzenia brutto.

Artykuł 47 Pracownicy tymczasowi zatrudnieni w oparciu o zagraniczną umowę o pracę (WagwEU)

Udostępniony pracownik, którego udostępnienie nastąpiło zgodnie z art. 1 ust. 1, punkt 3 Ustawy o warunkach zatrudnienia pracowników delegowanych na terenie Unii Europejskiej (Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie – WagwEU), ma prawo, w odstępstwie od ust. 2 (art. 2a, ust. 1 i 4 Ustawy o określaniu postanowień układów zbiorowych pracy jako ogólnie wiążących lub niewiążących, Wet op het algemeen verbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten), do co najmniej takich warunków zatrudnienia na mocy postanowień CAO uznanych za ogólnie wiążące, jakie musi stosować podmiot świadczący usługi, za wyjątkiem postanowień w zakresie procedur, formalności oraz warunków zawierania i rozwiązywania umów o pracę oraz w zakresie uzupełniających programów emerytalnych przedsiębiorstwa.

Załączniki

Załącznik I Rezerwy, rekompensata za dzień karencji oraz składki na pozaustawowe ubezpieczenie zdrowotne

1. Liczbę dni roboczych otrzymuje się, odejmując liczbę dni świątecznych oraz dni urlopu od całkowitej liczby dni pracy (od poniedziałku do piątku włącznie) w ciągu całego roku.
2. Wartość procentowa wynagrodzenia rezerwowanego na poczet dni urlopu jest obliczana poprzez podzielenie liczby dni urlopu przez liczbę dni roboczych.
3. Wartość procentowa wynagrodzenia rezerwowanego na poczet ustawowych dni urlopu jest obliczana poprzez podzielenie ustawowej liczby dni urlopu przez liczbę dni roboczych.
4. Wartość procentowa wynagrodzenia rezerwowanego na poczet pozaustawowych dni urlopu jest obliczana poprzez podzielenie liczby pozaustawowych dni urlopu przez liczbę dni roboczych.
5. W celu określenia liczby dni roboczych dla pracowników wakacyjnych odejmuje się liczbę ustawowych dni urlopu od całkowitej liczby dni pracy.
6. Wartość procentowa wynagrodzenia rezerwowanego na poczet dni urlopu pracowników wakacyjnych jest obliczana poprzez podzielenie liczby dni urlopu przez liczbę dni roboczych, w myśl ust. 5.
7. Wartość procentowa wynagrodzenia rezerwowanego na poczet dni świątecznych jest obliczana poprzez podzielenie liczby dni świątecznych przez liczbę dni roboczych.
8. W poniższej tabeli podano liczby dni roboczych w roku kalendarzowym na cały okres obowiązywania CAO:

Rok	Liczba dni roboczych
2022	260
2023	260

9. W poniższej tabeli ujęto mające zastosowanie wartości procentowe na cały okres obowiązywania CAO:

Artykuł	2022	2023
rezerwy na poczet dni urlopu	10,87%	10,92%
rezerwy na poczet ustawowych dni urlopu	8,70%	8,73%
wypłata pozaustawowych dni urlopu	2,17%	2,18%
krótki urlop, urlop z okazji narodzin dziecka i urlop okolicznościowy	0,60%	0,60%
ogólnie uznane dni świąteczne	2,17%	2,62%
urlop wypoczynkowy pracownicy wakacyjni	8,33%	8,33%
rekompensata za dzień karencji agencji pracy tymczasowej I	0,71%	0,71%
rekompensata za dzień karencji agencji pracy tymczasowej II	1,16%	1,16%
maksymalna wartość procentowa zatrzymanego wynagrodzenia – uzupełnienie Ustawy o ubezpieczeniu zdrowotnym dla Agencji pracy tymczasowej I	0,58%	0,58%
maksymalna wartość procentowa zatrzymanego wynagrodzenia – uzupełnienie Ustawy o ubezpieczeniu zdrowotnym dla Agencji pracy tymczasowej II	1,33%	1,33%

Załącznik II Odcinek wynagrodzenia

Wypłata wynagrodzenia ma miejsce pod koniec każdego tygodnia/miesiąca/okresu. Wraz z wypłatą wynagrodzenia agencja pracy tymczasowej sporządza dla pracownika tymczasowego odcinek wynagrodzenia na piśmie. Na wniosek pracownika tymczasowego udostępniony zostanie mu egzemplarz odcinka wynagrodzenia w wersji drukowanej.

Odcinek wynagrodzenia zawiera 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 procentach, 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 wynagrodzenia CAO;
- m. jeśli dotyczy, pozycja w skali CAO / regulaminie 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 na odcinku wynagrodzenia.

Załącznik III Umowa emerytalna

Niżej podpisani, tj.:

1. a. Holenderski Związek Agencji Pracy Tymczasowej (Algemene Bond Uitzendondernemingen – ABU), z siedzibą w Amsterdamie,
b. Holenderski Związek Pośredników i Agencji Pracy Tymczasowej (Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen – NBBU), z siedzibą w Amersfoort,
każdy jako osobna strona,
2. a. Holenderska Federacja Związków Zawodowych (FNV), z siedzibą w Utrechcie,
b. Holenderska Federacja Chrześcijańskich Związków Zawodowych (CNV Vakmensen.nl), z siedzibą w Utrechcie,
c. Holenderski Związek Zawodowy Przedstawicieli Przemysłu i Sektora Usług (De Unie), z siedzibą w Culemborg,
jako dwie osobne strony,

ustalają, co następuje:

umowę emerytalną dla pracowników tymczasowych składającą się z poniższych artykułów.

Regulacja podstawowa

Okres oczekiwania i uczestnictwo w programie Regulacji podstawowej

1. Pracownicy tymczasowi zostaną objęci przepisami Regulacji podstawowej po upływie okresu oczekiwania. W okresie oczekiwania pracownik tymczasowy nie jest jeszcze uczestnikiem i nie nalicza się mu emerytury. Okres oczekiwania w przypadku Regulacji podstawowej kończy się, jeśli pracownik tymczasowy przepracował więcej niż osiem tygodni na rzecz jednej agencji pracy tymczasowej.
2. Przy obliczaniu tygodni okresu oczekiwania, o którym mowa w ust. 1, obowiązują następujące zasady:
 - a. Liczone są tylko tygodnie, w których praca jest rzeczywiście wykonywana. Przyczyna braku pracy nie jest istotna.
 - b. W celu zaliczenia tygodni pracownik musi być zatrudniony przez jedną i tę samą agencję pracy tymczasowej, chyba że zachodzi sytuacja, o której mowa w punkcie d. i e.
 - c. Przepracowane tygodnie nie muszą następować po sobie, aby zostały uwzględnione, ale jeśli pomiędzy przepracowanymi tygodniami wystąpi przerwa dłuższa niż 26 tygodni, liczenie rozpoczyna się od nowa.
 - d. W przypadku, gdy dochodzi do kolejnego zatrudnienia, odpowiednia historia zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy jest uwzględniana przy obliczaniu przepracowanych tygodni, zgodnie z artykułem 12 układu zbiorowego pracy (CAO).
 - e. W przypadku grupy, o której mowa w art. 2:24b holenderskiego Kodeksu

- cywilnego, do przepracowanych tygodni wlicza się stosowną historię zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy w ramach tej samej grupy.
- f. Pracodawcą może być również pracodawca zwolniony z StiPP.
3. Pracownik tymczasowy może przystąpić do Regulacji podstawowej, jeżeli:
- a. na podstawie zbiorowej i/lub indywidualnej umowy o pracę jest uprawniony do wcześniejszego uczestnictwa w Regulacji podstawowej niż po upływie okresu oczekiwania na udział w Regulacji podstawowej (8-8 tygodni), lub;
- b. nie jest już zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej, ale po ustaniu zatrudnienia dobrowolnie kontynuował uczestnictwo w programie. Możliwość ta i zasady jej funkcjonowania zawarte są w regulaminie emerytalnym StiPP.
- Uczestnictwo w Regulacji Podstawowej jest równoznaczne z uczestnictwem w systemie emerytalnym pracodawcy, który jest zwolniony ze StiPP.
4. Pracownicy tymczasowi mogą uczestniczyć w Regulacji podstawowej do pierwszego dnia miesiąca, w którym kończą 21 lat.
5. Jeżeli pracownik tymczasowy był uczestnikiem Regulacji podstawowej i zawiera nową umowę o pracę tymczasową oraz:
- a. przerwa między dwiema umowami o pracę tymczasową nie jest krótsza niż 52 tygodnie, ponownie uczestniczy on w Regulacji podstawowej.
- b. przerwa między dwiema umowami o pracę tymczasową wynosi 52 tygodnie lub więcej, nie zostaje on uczestnikiem Regulacji podstawowej i musi ponownie ukończyć okres oczekiwania.
6. Okres oczekiwania na postanowienia przejściowe
Do roku 2022 w Regulacji podstawowej obowiązywał 26-tygodniowy okres oczekiwania. Dla pracowników tymczasowych, którzy w 1. tygodniu 2022 roku znajdowali się jeszcze w 26-tygodniowym okresie oczekiwania, obowiązują następujące zasady:
- a. Pracownicy tymczasowi, którzy w 1. tygodniu 2022 roku przepracowali więcej niż osiem tygodni na rzecz tej samej agencji pracy tymczasowej, stają się uczestnikami Regulacji podstawowej od 1. tygodnia 2022 roku.
- b. Jeśli w 1. tygodniu 2022 roku pracownik tymczasowy nie przepracował jeszcze 8 tygodni na rzecz tej samej agencji pracy tymczasowej, to tygodnie przepracowane przed 1. tygodniem 2022 roku wliczają się do okresu oczekiwania.
7. Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten jest odpowiedzialne za wdrożenie Regulacji podstawowej.
8. Strony CAO zaangażowane w ABU i NBBU uzgodniły, że średnia wysokość składki wynosi 2,6% wynagrodzenia emerytalnego. Każda agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana do opłacania tej składki zgodnie z wymogami zawartymi w rozporządzeniu wykonawczym.
9. Regulacja podstawowa jest programem o zdefiniowanej składce. Przewiduje

ona wiek emerytalny wynoszący 67 lat oraz utworzenie kapitału emerytalnego w celu nabycia dożywotniej emerytury i/lub emerytury partnerskiej na podstawie składki uzależnionej od wieku.

Wynagrodzenie uprawniające do emerytury za każdy okres jednego tygodnia, czterech tygodni lub miesiąca kalendarzowego w rozumieniu niniejszego artykułu składa się z sumy

- wynagrodzenie dla systemów ubezpieczeń pracowniczych
Nie obejmuje to nigdy dodatkowego świadczenia podlegającego opodatkowaniu wynikającego z prywatnego użytkowania samochodu służbowego.
- udział pracownika w składce na system emerytalny;^{*1}
- wynagrodzenie, które zostało zastąpione nieopodatkowanymi zwrotami lub nieopodatkowanymi świadczeniami rzeczowymi w związku z kosztami eksterytorialnymi.

Wynagrodzenie uprawniające do emerytury uprawnia do emerytury do maksymalnej kwoty za godzinę. Ta maksymalna kwota na godzinę jest ustalana corocznie przez Zarząd StiPP i jest pochodną maksymalnej kwoty ubezpieczenia dla ubezpieczeń społecznych, jak opisano w rozdziale 3 ustawy o finansowaniu ubezpieczeń społecznych.

10. Rezerwy zgromadzone w okresie, w którym pracownik tymczasowy nie był uczestnikiem Regulacji podstawowej lub Regulacji dodatkowej, nie są wliczane do wynagrodzenia emerytalnego.
11. Rezerwy na postanowienia przejściowe
Jeśli pracownik tymczasowy był już uczestnikiem programu emerytalnego StiPP przed 1 stycznia 2022 r., a rezerwy zostały uwzględnione w wynagrodzeniu uprawniającym do emerytury/wynagrodzeniu godzinowym brutto w momencie nabycia prawa do emerytury zgodnie z przepisami obowiązującymi w danym roku, rezerwy te zostaną odliczone od wynagrodzenia uprawniającego do emerytury od 2022 r., aby uniknąć podwójnego naliczania emerytury od tej samej części wynagrodzenia.
12. Całość Regulacji podstawowej została określona w zasadach i regulaminie Regulacji podstawowej Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten^{*2}.

^{*1} Udział pracownika w składce na Regulację Podstawową wynosi 0 €.

^{*2} Regulamin ten oraz dalsze informacje na temat Regulacji podstawowej można znaleźć na stronie internetowej Stowarzyszenia ds. funduszy emerytalnych dla sektora usług personalnych: www.stippensioen.nl.

Regulacja rozszerzona

13. Pracownik tymczasowy staje się uczestnikiem Regulacji rozszerzonej, jeśli spełnia jedną z poniższych kryteriów:
- a. pracownik tymczasowy, który odbył okres oczekiwania, a następnie przepracował ponad 52 tygodnie dla jednej lub kilku agencji pracy

tymczasowej. Tygodnie te nie muszą następować po sobie, aby 52 tygodnie zostały zaliczone. Przepracowane tygodnie są sumowane, chyba że przerwa między dwiema umowami o pracę czasową wynosi 52 tygodnie lub więcej. Lub;

- b. pracownik tymczasowy, który ma prawo do wcześniejszego uczestnictwa w Regulacji rozszerzonej na podstawie zbiorowej i/lub indywidualnej umowy o pracę, lub;
- c. pracownik tymczasowy, który przepracował więcej niż 60 tygodni na rzecz jednej agencji pracy tymczasowej i nie jest jeszcze uczestnikiem Regulacji podstawowej, lub;
- d. (byli) pracownicy tymczasowi, którzy po ustaniu zatrudnienia dobrowolnie kontynuowali swoje uczestnictwo lub którzy mają prawo do zwolnienia z opłacania składek i kontynuacji uczestnictwa w przypadku niezdolności do pracy. Powyższe możliwości i zasady postępowania zawarte są w regulaminie emerytalnym StiPP.

Pracownik tymczasowy nie może uczestniczyć w Regulacji rozszerzonej do pierwszego dnia miesiąca, w którym kończy 21 lat.

Przepracowane tygodnie wliczane są również, jeżeli mamy do czynienia ze zwolnionym z tego obowiązku pracodawcą lub jeżeli mamy do czynienia z kolejnym pracodawcą.

14. Jeżeli pracownik tymczasowy był uczestnikiem Regulacji rozszerzonej zawiera on nową umowę o pracę tymczasową oraz
 - a. przerwa między dwiema umowami o pracę tymczasową jest krótsza niż 26 tygodni, ponownie staje się on uczestnikiem Regulacji rozszerzonej, lub;
 - b. uczestnictwo w Regulacji Podstawowej miało miejsce mniej niż 52 tygodnie wcześniej, staje się on uczestnikiem Regulacji rozszerzonej, lub;
 - c. jeżeli uczestnictwo w Regulacji podstawowej miało miejsce przed 52 tygodniami lub wcześniej, a przerwa między dwiema umowami o pracę tymczasową wynosi 26 tygodni lub więcej, lecz jest krótsza niż 52 tygodnie, uczestnik staje się uczestnikiem Regulacji podstawowej lub;
 - d. przerwa między dwiema umowami o pracę czasową wynosi 52 tygodnie lub więcej, to zanim stanie się on uczestnikiem Regulacji podstawowej, musi on ponownie odbyć okres oczekiwania na Regulację podstawową.
15. Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten jest odpowiedzialny za realizację Regulacji rozszerzonej.
16. Strony CAO, których dotyczy ABU i NBBU, uzgodniły, że średnia składka wynosi 12,0% podstawy wymiaru emerytury. Każda agencja pracy tymczasowej jest następnie zobowiązana do opłacania tej składki zgodnie z wymogami zawartymi w rozporządzeniu wykonawczym.
17. Podstawą emerytury jest wynagrodzenie emerytalne pomniejszone o franszyzę. Franszyza na dany okres jest ustalana poprzez pomnożenie liczby godzin przepracowanych w danym okresie przez franszyzę godzinową.

Franszyza godzinowa jest ustalana corocznie przez zarząd StiPP i jest pochodną franszyzy rocznej, która jest równa kwocie przyjętej jako punkt wyjścia w art. 10aa ust. 1 dekretu o podatku od wynagrodzeń (wykonawczego) z 1965 r. przy współczynniku przyrostu 1,788% i 36-godzinnym tygodniu pracy.

Wynagrodzenie uprawniające do emerytury za każdy okres jednego tygodnia, czterech tygodni lub miesiąca kalendarzowego w rozumieniu niniejszego artykułu składa się z sumy

- wynagrodzenie dla systemów ubezpieczeń pracowniczych. Nie obejmuje to nigdy dodatkowych zysków podlegających opodatkowaniu wynikających z wykorzystania samochodu służbowego do celów prywatnych.
- udział pracownika w składce na program emerytalny;
- wynagrodzenie, które zostało zamienione na nieopodatkowane zwroty lub nieopodatkowane świadczenia rzeczowe w związku z kosztami eksterytorialnymi.

Wynagrodzenie emerytalne podlega opłacie emerytalnej do wysokości maksymalnej kwoty za godzinę. Ta maksymalna kwota na godzinę jest ustalana corocznie przez Zarząd StiPP i jest pochodną maksymalnej kwoty ubezpieczenia dla ubezpieczeń społecznych, jak opisano w rozdziale 3 ustawy o finansowaniu ubezpieczeń społecznych.

18. Rezerwy zgromadzone w okresie, w którym pracownik tymczasowy nie był uczestnikiem Regulacji podstawowej lub rozszerzonej, nie są wliczane do wynagrodzenia emerytalnego.
19. Rezerwy na postanowienia przejściowe
Jeśli pracownik tymczasowy był już uczestnikiem programu emerytalnego StiPP przed 1 stycznia 2022 r., a rezerwy zostały uwzględnione w wynagrodzeniu uprawniającym do emerytury/wynagrodzeniu godzinowym brutto w momencie nabycia prawa do emerytury zgodnie z przepisami obowiązującymi w danym roku, rezerwy te zostaną odliczone od wynagrodzenia uprawniającego do emerytury od 2022 r., aby uniknąć podwójnego naliczania emerytury od tej samej części wynagrodzenia.
20. Regulacja rozszerzona jest programem o zdefiniowanej składce, w którym wiek emerytalny wynosi 67 lat i który przewiduje utworzenie kapitału emerytalnego w celu uzyskania dożywotniej emerytury i/lub emerytury partnerskiej. Premia, która jest udostępniana w celu utworzenia kapitału emerytalnego, jest wyrażona jako procent podstawy emerytury zgodnie z niższą skalą stopniową.

Grupa wiekowa	Składka emerytalna na 2022 r.	Składka emerytalna na 2023 r.
21-24	4,20%	4,20%
25-29	5,20%	5,20%
30-34	6,30%	6,30%
35-39	7,70%	7,70%
40-44	9,30%	9,30%
45-49	11,40%	11,40%
50-54	14,00%	14,00%
55-59	17,20%	17,20%
60-64	21,40%	21,40%
65-66	25,70%	25,70%

21. W przypadku niezdolności do pracy zgodnie z przepisami ustawy o pracy i dochodach (zdolność do pracy), można kontynuować naliczanie emerytury proporcjonalnie do obowiązującego stopnia niezdolności do pracy na zasadzie bezskładkowej, zgodnie z poziomem składek w momencie rozpoczęcia niezdolności do pracy.
22. W przypadku śmierci pracownika tymczasowego w okresie zatrudnienia, przepisy emerytalne przewidują ubezpieczenie ryzyka na poczet emerytury partnera przez okres przyszłego zatrudnienia.
23. Agencja pracy tymczasowej ma prawo potrącać część składek emerytalnych z wynagrodzenia pracownika tymczasowego, jeżeli i w momencie, gdy pracownik tymczasowy jest objęty przepisami emerytalnymi. Wysokość potrącenia nie może przekraczać jednej trzeciej średniej składki ubezpieczeniowej, o której mowa w ust. 18.
24. Całość Regulacji rozszerzonej zawarto w Regulaminie rozszerzonym Stowarzyszenia ds. funduszy emerytalnych dla sektora usług personalnych^{*3}.

^{*3} Regulamin ten oraz dalsze informacje na temat Regulacji rozszerzonej można znaleźć na stronie internetowej Stowarzyszenia ds. funduszy emerytalnych dla sektora usług personalnych: www.stippensioen.nl.

Inne

25. Od powyżej opisanego podstawowego i rozszerzonego programu emerytalnego odstąpić można zawsze wtedy, gdy odbyłoby to się z korzyścią dla pracownika.

Załącznik IV Przydzielenie stanowisk i poziomy stanowisk

Objaśnienie:

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

Odbywa się to na podstawie dwóch środków pomocniczych:

1. Schemat stanowisk CAO

Schemat stanowisk CAO, jak opisano w niniejszym załączniku, obejmuje zestawienie wszystkich stanowisk referencyjnych CAO 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 stanowiska referencyjne, 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/NBBU oraz ze stron organizacji pracowniczych.

W podręczniku uwzględniono stanowiska referencyjne, 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 CAO.

Dziedzina pracy →	Finanse i administracja	Sekretariat	Kadry	ICT	Dział obsługi	Gastronomia	Handel	Logistyka	Produkcja i technika	Opieka i pomoc socjalna
Grupa stanowiska wg ↓										
1	- Pracownik archiwum				- Sprzątac A	- Zmywacz - Pomoc kuchenna A - Pracownik przygotowujący catering	- Wypełniacz półek sklepowych	- Pakowacz - Pomocnik-ładowacz (pracownik załadunku/wyładunku) - Pracownik magazynu A - Doręczyciel poczty	- Pracownik działu działu gospodarczego - Pracownik produkcji - Pracownik przy zbiorach rolnych	
2	- Pracownik poczty - Pracownik administracyjny A	- Pracownik obróbki tekstu			- Sprzątac B - Pracownik stołówki - Steward	- 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
3	- Pracownik administracyjny B - Kontroler faktur	- Telefonista - Recepcjonista/telefonista A			- Portier - Dozorca budynku - Pracownik ochrony A	- Pracownik obsługi - Kucharz prostych dań - Brygadzysta 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
4	- Pracownik administracyjny C	- Recepcjonista/telefonista A - Sekretarka A			- Steward (stewardessa) w ruchu naziemnym - Ochroniarz w klubie - Dozorca w hotelu, konsjerż - Pracownik ochrony B	- 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
5	- Pracownik działu obsługi dłużników i wierzycieli	- Sekretarka B		- Pracownik helpdesku	- Wyspecjalizowany pracownik ochrony	- Recepcjonist(k)a 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
6	- Pracownik administracji finansowej - Pracownik działu administracji płac - Pracownik administracyjny zakładu ubezpieczeń	- Sekretarka C	- Pracownik działu administracji kadrowej	- Pracownik działu administracji systemu	- Kierownik zespołu ochrony	- Szef kuchni w małej 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	- Wyspecjalizowana pomoc domowa - Pielęgniarka MBO-V - Opiekun grupy
7	- Aktuariusz	- Sekretarka D	- Pracownik działu kadr	- Administrator systemu A - Administrator aplikacji - Webmaster	- Koordynator służb obsługi zaplecza	- 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
8	- Analityk ekonomiczny przedsiębiorstw - Asystent kontrolera	- Asystent kierownika	- Pracownik kadr	- Administrator systemu B - Programista aplikacji		- Kierownik recepcji w hotelu	- Opiekun klienta zaopatrzenie		- Koordynator-konserwator - Inżynier sprzedaży	- Pielęgniarka oddziału intensywnej terapii - Fizjoterapeuta - Laborant
9	- Kierownik administracji finansowej - Aktuariusz-analityk	- Kierownik sekretariatu	- Doradca ds. kadrowych	- Programista aplikacji		- Kierownik hotelu/restauracji	- Kierownik sprzedaży		- Kierownik produkcji - Konstruktor WTB - Inżynier produkcji	- Szef fizjoterapii
10	- Kontroler		- Kierownik Działu kadr				- Kierownik produktu		- Doradca ds. BHP	

4. Procedura przydziału 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 CAO, które stanowi część niniejszego CAO.
4. Przydział stanowiska odbywa się za pomocą analitycznego porównania stanowiska ze stanowiskami referencyjnymi w schemacie stanowisk CAO, 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 przydziału stanowiska stanowiącego przedmiot sporu.
9. Pracownik tymczasowy może złożyć sprzeciw odnośnie do przydziału stanowiska. W artykule 42 niniejszego CAO opisano procedurę konsultacji, sprzeciwu i odwołania.

Załącznik V 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;i inne wskazane przez Stowarzyszenie Regulacji Zakwaterowania Pracowników Tymczasowych (Stichting Normering Flexwonen – SNF) formy zakwaterowania.
3. Wymienione pod literą a. formy zakwaterowania (zwyczajne mieszkanie) i c. (jednostki mieszkalne w kompleksie budynków) muszą posiadać minimalną powierzchnię użytkową* 12 m². Pozostałe jednostki mieszkalne wymienione pod literą b. (hotel/pensjonat), d. (domki letniskowe / jednostki mieszkalne) oraz e. (zakwaterowanie na terenie ośrodka wypoczynkowego) winny obejmować co najmniej 10 m² 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 zarządzić ponowną kontrolę 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 jest koc gaśniczy przy miejscach gotowania.
10. Działające czujniki dymu i CO są zamontowane w zalecanych miejscach.
—

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

Załącznik VI Ten załącznik został anulowany

Załącznik VII 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. Z tego powodu sporządzono artykuł 45 CAO.

Artykuł 45 Zwolnienie z obowiązku przestrzegania przepisów 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 VII 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 rozumie się: „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. Dwóch 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. Z Komisją ds. zwolnień z obowiązków CAO można kontaktować się pod następującymi adresami: Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp lub 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 wnioski 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: 1.01.1999 r.; z ostatnimi zmianami, w holenderskim Dzienniku Urzędowym 2010, 134-89.
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 przedstawiany 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

Przyszłość

Strony wspólnie patrzą w przyszłość i ustaliły kilka podstawowych założeń:

1. Praca tymczasowa musi pozostać najbardziej atrakcyjną formą pracy elastycznej.
2. Atrakcyjność może być rozumiana różnie w zależności od kategorii.
3. Wybór pracy tymczasowej oparty wyłącznie na cenie nie może być wiodący.
4. Dawanie pewności w warunkach niepewnego zatrudnienia i tym samym zwiększanie zadowolenia z pracy (zatrudnienia) i dochodów pracownika tymczasowego.
5. Korzystanie z potencjalnej wspólnej siły oddziaływania stron w celu wywierania wpływu na podmioty zewnętrzne.
6. Branie odpowiedzialności za realizowanie „dobrych praktyk zatrudnienia”.
7. Formułowanie jednogłośnych wyjaśnień i interpretacji kwestii uzgodnionych przez strony.
8. Sprawianie lub dalsze sprawianie, że praca tymczasowa będzie krokiem w stronę innej pracy (innego rodzaju pracy) poprzez umożliwianie zdobycia doświadczenia zawodowego, wykształcenia itp.
9. Wspieranie „emancypacji” czy też równego traktowania pracowników tymczasowych / pracy tymczasowej.
10. Tworzenie równych szans dla wszystkich na rynku pracy.

Emerytura

Strony dążą do zawarcia nowych ustaleń dotyczących programów emerytalnych dla pracowników tymczasowych w 2019 r. W tym kontekście wraz z StiPP prowadzone jest właśnie badanie efektów skrócenia czasu oczekiwania.

Zakres obowiązywania CAO

Jak najszybciej strony CAO wspólnie zbadają celowość i możliwości dostosowania lub niedostosowania zakresu obowiązywania CAO lub odstąpienia od niego.

Branża budowlana i infrastruktury

Poszczególne strony niniejszego CAO mają odmienne zdanie na temat statusu tzw. porozumienia budowlanego („Umowy o pozycji pracowników tymczasowych w branży budowlanej”), które weszło w życie 29 listopada 2005 r., a następnie stało się umową okresową. W kontekście porozumienia budowlanego poszczególne strony niniejszego CAO zastrzegają sobie przysługujące im prawa i możliwości obrony.

Strony niniejszego CAO zgadzają się na jak najszybsze rozpoczęcie rozmów ze stronami CAO dla Branży Budowlanej i Infrastruktury oraz z innymi stronami zaangażowanymi, w celu wypracowania odpowiedniego rozwiązania.

Niezależnie od wyników powyższych rozmów strony CAO dla Pracowników Tymczasowych uzgadniają w kontekście obowiązujących programów emerytalnych, że ustalenia dotyczące pracowników tymczasowych w branży budowlanej będą przestrzegane, zgodnie z m.in. art. 51 ust. 3 CAO dla Pracowników Tymczasowych Związku Agencji Pracy Tymczasowej (ABU) na lata 2017-2019 (którego treść została wcześniej uzgodniona w postanowieniu w sprawie obowiązkowego przystąpienia do zakładowego funduszu emerytalnego dla sektora usług personalnych, które weszło w życie 18 grudnia 2014 r. i zostało opublikowane w *Dzienniku Urzędowym* z dnia 22 grudnia 2014 r., numer 37623), przyjmując za punkt odniesienia zapisy postanowienia w sprawie obowiązkowego przystąpienia do zakładowego funduszu emerytalnego dla sektora budowlanego, które weszło w życie 14 stycznia 2015 r. i zostało opublikowane w *Dzienniku Urzędowym* z dnia 16 stycznia 2015 r., numer 1456.

Informacje o CAO dla Pracodawców-Użytkowników

Stronom CAO zależy na prawidłowym ustalaniu wynagrodzeń równych wynagrodzeniom stałych pracowników pracodawcy-użytkownika. W tym celu uruchomiły projekt pilotażowy, który ma pozwalać na zdobycie od stron zaangażowanych w CAO dla Pracodawców-Użytkowników autoryzowanych informacji dotyczących zastosowania składowych wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika z tych CAO. Strony ocenią ten projekt pilotażowy i zdecydują, czy inwentaryzacja i stworzenie takiego systemu informacyjnego dotyczącego wynagrodzeń równych wynagrodzeniom stałych pracowników pracodawcy-użytkownika jest możliwe i konieczne, a jeśli tak, w jaki sposób można zorganizować i sfinansować stworzenie i zarządzanie takim systemem informacyjnym.

Rozporządzenie o stosunku ceny do jakości zakwaterowania dla pracowników migrujących.

Strony CAO zgadzają się, że będą w dalszym ciągu analizowały możliwości uregulowania przepisów dotyczących stosunku ceny do jakości w kontekście zakwaterowania pracowników migrujących. W tym celu, oprócz (już zbadanej możliwości) regulacji na podstawie systemu punktowej oceny, pod uwagę brane są też inne rozwiązania.

Dni świąteczne

Strony CAO przeprowadzą badanie reprezentatywne na temat pracy pracowników tymczasowych w dni świąteczne oraz ciągłości wypłaty wynagrodzenia w te dni. W tym kontekście sprawdzona zostanie również liczba dni świątecznych z zachowaną ciągłością wynagrodzenia, wartości procentowe rezerw z CAO oraz sposób, w jaki przepisy o dniach świątecznych obowiązujące pracodawcę-użytkownika mają się do przepisów obowiązujących pracowników tymczasowych.

Informacja o istotnych dokumentach prawnych:

Artykuł 2:24b holenderskiego Kodeksu cywilnego

Grupa jest podmiotem gospodarczym, w którym osoby prawne i spółki są ze sobą organizacyjnie powiązane. Członkami grupy są osoby prawne i spółki, które są ze sobą powiązane w ramach grupy.

Artykuł 7:628 holenderskiego Kodeksu cywilnego

1. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia określonego zgodnie z przepracowanym okresem, jeśli nie wykonał uzgodnionych prac z powodu, który w uzasadniony sposób można przypisać pracodawcy.
2. Jeśli pracownik otrzyma świadczenie pieniężne z tytułu dowolnego ustawowego obowiązkowego ubezpieczenia, innego ubezpieczenia lub z dowolnego funduszu, w którym udział został uzgodniony w lub wynika z umowy o pracę, jego wynagrodzenie zostanie pomniejszone o kwotę tego świadczenia.
3. Jeśli wysokość wynagrodzenia w formie pieniężnej jest określana w sposób inny niż zgodnie z przepracowanym okresem, zastosowanie mają postanowienia tego artykułu, przy założeniu, że wynagrodzenie jest uznawane za średnie wynagrodzenie, jakie pracownik zarobiłby w tym okresie, gdyby nic nie stało mu na przeszkodzie.
4. Wynagrodzenie jest pomniejszane o koszty, których pracownik nie poniósł, ponieważ nie wykonywał pracy.
5. Od przepisów ust. 1 można odstąpić ze szkodą dla pracownika w okresie pierwszych sześciu miesięcy obowiązywania umowy o pracę, zawierając umowę na piśmie lub na mocy rozporządzenia wydanego przez odpowiedni organ administracyjny lub w jego imieniu.
6. W przypadku następujących po sobie umów o pracę, w myśl art. 668a odstąpienie opisane w ust. 5 może zostać uzgodnione na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy łącznie.
7. Na mocy układu zbiorowego pracy lub rozporządzenia wydanego przez odpowiedni organ administracyjny lub w jego imieniu okres, o którym mowa w ust. 5 może zostać przedłużony dla stanowisk określonych w tym układzie zbiorowym pracy lub rozporządzeniu, pod warunkiem że prace związane z pełnieniem tych stanowisk mają charakter sporadyczny i tymczasowy.
8. Zgodnie z rozporządzeniem holenderskiego Ministra Spraw Społecznych i Zatrudnienia na wniosek Stowarzyszenia na rzecz Pracy można ustalić, że do niektórych branż lub ich części ustępy 5, 6 oraz 7 nie mają zastosowania.
9. Każde działanie, które na niekorzyść pracownika odbiega od tego artykułu, uznaje się za nieważne.

Artykuł 7:629 holenderskiego Kodeksu cywilnego

1. O ile wynagrodzenie nie wynosi więcej niż kwota wymieniona w art. 17

- ust. 1 Ustawy o finansowaniu ubezpieczenia społecznego w odniesieniu do wynagrodzenia za okres jednego dnia, pracownik zachowuje prawo do 70% wynagrodzenia ustalonego zgodnie z przepracowanym okresem przez okres 104 tygodni, jednak przez pierwsze 52 tygodnie przynajmniej do mającego w jego przypadku zastosowanie ustawowego wynagrodzenia minimalnego, jeśli nie wykonywał on ustalonych prac, ponieważ był niezdolny do pracy i nieobecny z powodu choroby, ciąży lub porodu.
2. W drodze odstępstwa od ust. 1 prawo opisane w tym ustępie obowiązuje na okres sześciu tygodni w przypadku pracownika, który:
 - a. zwykle przez mniej niż 4 dni w tygodniu wyłącznie lub niemal wyłącznie świadczy usługi związane z prowadzeniem gospodarstwa domowego osoby fizycznej, z którą znajduje się w stosunku pracy; lub
 - b. osiągnął wiek, o którym mowa w art. 7 lit. a Ustawy o powszechnym ubezpieczeniu emerytalnym.
Jeśli niezdolność do pracy wystąpiła przed dniem, w którym pracownik osiągnął wymieniony pod lit. b wiek, to od tego dnia obowiązuje wskazany w tym ustępie termin, o ile całkowity okres nie będzie wynosił więcej niż 104 tygodnie.
 3. Pracownik nie dysponuje prawem opisanym w ust. 1:
 - a. jeśli choroba spowodowana jest jego działaniem z premedytacją lub jest skutkiem braków spowodowanych nieprawdziwymi informacjami, które przekazał w zaświadczeniu o dopuszczeniu do wykonywania pracy, przez co nie można było należycie ocenić stopnia, w którym wykonywane prace mogą być obciążające;
 - b. za okres, w którym jego działania opóźniały lub utrudniały powrót do zdrowia;
 - c. za okres, w którym bez uzasadnionego powodu nie wykonywał odpowiedniej pracy zastępczej w myśl art. 658a ust. 4 na rzecz pracodawcy lub na rzecz wskazanej przez pracodawcę strony trzeciej, której wykonywanie pracodawca mu umożliwił i którą pracownik był w stanie wykonywać;
 - d. za okres, w którym pracownik bez uzasadnionego powodu odmówił współpracy w zakresie podjęcia rozsądnych środków lub zaleceń udzielonych przez pracodawcę lub przez wskazanego przez pracodawcę specjalistę, których celem było umożliwienie pracownikowi wykonywania odpowiedniej pracy zastępczej, w myśl art. 658a ust. 4;
 - e. za okres, w którym pracownik bez uzasadnionego powodu odmawiał udziału w tworzeniu, ocenianiu i dostosowywaniu planu działania w myśl art. 658a ust. 3;
 - f. za okres, w którym pracownik bez uzasadnionego powodu złożył wniosek o wypłatę świadczenia w myśl art. 64 ust. 1 Ustawy o dostosowaniu pracy i wysokości dochodu do zdolności do pracy w późniejszym terminie niż ten przewidziany w tamtym artykule.
 4. W drodze odstępstwa od ust. 1 pracownica nie ma prawa, o którym mowa w tym ustępie w czasie, w którym przebywa na urlopie z powodu ciąży lub urlopie macierzyńskim zgodnie z art. 3:1 ust. 2 i 3 Ustawy o pracy i opiece.
 5. Wynagrodzenie zostanie pomniejszone o kwotę każdego świadczenia pieniężnego, które pracownik otrzymał z tytułu dowolnego ustawowego obowiązkowego ubezpieczenia, innego ubezpieczenia lub z dowolnego funduszu, w którym pracownik nie uczestniczy, o ile to świadczenie ma związek z wykonywaną pracą, za którą pracownik otrzymuje wynagrodzenie. Wynagrodzenie zostaje następnie pomniejszone o kwotę dochodów, które pracownik uzyskał w ramach stosunku pracy lub poza nim za prace, które wykonywał w okresie, w którym mógłby wykonywać uzgodnione prace, gdyby nic nie stanęło mu na przeszkodzie.
 6. Pracodawca ma prawo do zawieszenia wypłaty wynagrodzenia opisanego w ust. 1, na okres, w którym pracownik nie przestrzega potwierdzonych przez pracodawcę na piśmie uzasadnionych zaleceń dotyczących przekazywania informacji, które są niezbędne pracodawcy do ustalenia prawa do wynagrodzenia.
 7. Pracodawca nie może na żadnej podstawie nie wypłacić lub wstrzymać wypłaty wynagrodzenia lub jego części, jeśli nie poinformował o tym fakcie pracownika niezwłocznie po tym, jak zaczął podejrzewać, że pojawiła się podstawa do niewypłacenia wynagrodzenia lub po tym, jak zgodnie z zasadami zdrowego rozsądku powinien był zacząć to podejrzewać.
 8. Artykuł 628 ust. 3 ma adekwatne zastosowanie.
 9. Od przepisów tego artykułu ze szkodą dla pracownika można odstąpić wyłącznie, jeśli można udowodnić, że pracownik nie miał prawa do wynagrodzenia przez pierwsze dwa dni okresu wymienionego w ust. 1 lub ust. 2.
 10. Na potrzeby stosowania ustępów 1, 2 oraz 9 okresy, w których pracownik był niezdolny do wykonania pracy z powodu choroby, ciąży lub porodu dodaje się, jeśli występują po sobie bez przerwy przez mniej niż cztery tygodnie lub jeśli bezpośrednio poprzedzają i łączą się z okresem, w którym wykorzystano urlop z tytułu ciąży lub urlop macierzyński w myśl art. 3:1 ust. 2 i 3 Ustawy o pracy i opiece, pod warunkiem że nie można w sposób uzasadniony stwierdzić, że niezdolność do pracy była spowodowana przez ten sam czynnik, który stanowił podstawę urlopu.
 11. Okres 104 tygodni, o którym mowa w ustępie 1 zostaje przedłużony:
 - a. o okres zwłoki, jeśli wniosek, o którym mowa w art. 64 ust. 1 Ustawy o dostosowaniu pracy i wysokości dochodu do zdolności do pracy został złożony w terminie późniejszym, niż jest to wskazane w tym artykule lub wymagane na jego podstawie;
 - b. na czas trwania przedłużonego okresu, który został ustalony przez Instytut Wykonawczy Ubezpieczeń Pracowniczych na mocy art. 24, ust. 1 Ustawy o dostosowaniu pracy i wysokości dochodu do zdolności do pracy na czas wskazany w art. 25 ust. 9, pierwsze zdanie tej ustawy;
 - c. o okres przedłużonego czasu oczekiwania w myśl art. 19 ust. 1 Ustawy o

ubezpieczeniu na wypadek niezdolności do pracy osób zatrudnionych, pod warunkiem że ten czas oczekiwania zostaje przedłużony na mocy ustępu 7 tego artykułu; oraz

- d. na czas trwania okresu, który ustalił Instytut Wykonawczy Ubezpieczeń Pracowniczych na mocy art. 71a ust. 9 Ustawy o ubezpieczeniu na wypadek niezdolności do pracy osób zatrudnionych.
12. Jeśli pracownik wykonuje odpowiednią pracę zastępczą, o której mowa w art. 658a ust. 4, umowa o pracę niezmiennie pozostaje w mocy.
 13. Na potrzeby stosowania wprowadzenia do ustępu 2 oraz litery a tego ustępu, pod pojęciem usług związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego rozumie się między innymi opiekę nad osobami zamieszkałymi w tym gospodarstwie domowym.

Artykuł 7:632 holenderskiego Kodeksu cywilnego

1. Z wyłączeniem zakończenia umowy o pracę, rozliczenie zobowiązania pracodawcy związanego z wypłatą wynagrodzenia jest dopuszczalne jedynie w sytuacji następujących roszczeń wobec pracownika:
 - a. pracownik jest winny wypłaty odszkodowania na rzecz pracodawcy;
 - b. pracownik jest winny zapłaty grzywien na rzecz pracodawcy zgodnie z art. 650, pod warunkiem że pracodawca dostarczy pisemny dowód, na którym podana będzie kwota każdej grzywny oraz termin i przyczyna jej nałożenia wraz z ewidencją naruszonych przepisów zawartej na piśmie umowy;
 - c. pracownik otrzymał od pracodawcy zaliczkę na poczet wynagrodzenia w formie pieniężnej, jeśli ma ona potwierdzenie na piśmie;
 - d. nadwyżka wynagrodzenia;
 - e. koszty wynajmu mieszkania lub innego lokalu, dzierżawy ziemi lub pojazdów służbowych, maszyn i narzędzi, które na mocy pisemnej umowy zostały wynajęte pracownikowi przez pracodawcę i były wykorzystywane przez pracownika we własnym zakresie.
2. Rozliczenie nie może obejmować części wynagrodzenia do kwoty wskazanej w art. 7 Ustawy o minimalnych stawkach wynagrodzenia i dodatku urlopowego, chyba że wcześniej ustalono z pracownikiem tymczasowym na piśmie, że zastosowanie będzie miało rozliczenie z należnościami w myśl ust. 1 lit. c. Jeżeli kwota, o której mowa w zdaniu poprzednim, jest niższa niż część wynagrodzenia, która nie może zostać zajęta przez pracodawcę, to rozliczenie obejmuje jedynie tę część wynagrodzenia, która może zostać zajęta. W kontekście roszczeń, które pracodawca mógłby zgłaszać na mocy ust. 1 lit. b, przy każdej wypłacie wynagrodzenia nie ma on prawa do rozliczania więcej niż jednej dziesiątej uzgodnionego wynagrodzenia w formie pieniężnej, które następnie musiałoby zostać wypłacone, przy założeniu, że żadne rozliczenie nie obejmuje części wynagrodzenia do wysokości kwoty, o której mowa w zdaniach poprzednich.
3. Maksymalna kwota rozliczenia zostaje pomniejszona o kwotę, którą pracodawca zatrzyma na mocy zajęcia wynagrodzenia.

4. Klauzula przyznająca pracodawcy szersze uprawnienia rozliczania jest nieważna, przy założeniu, że pracownik jest uprawniony do unieważnienia każdego oddzielnego oświadczenia o rozliczaniu od pracodawcy, który zakłada ważność klauzuli.

Artykuł 7:640a holenderskiego Kodeksu cywilnego

Prawo roszczenia minimalnego, o którym mowa w artykule 634 przepada po sześciu miesiącach od ostatniego dnia roku kalendarzowego, w którym wystąpiło zobowiązanie, chyba że pracownik do tego czasu z rozsądnego punktu widzenia nie mógł wykorzystać urlopu. Na korzyść pracownika można uzgodnić na piśmie odstąpienie od sześciomiesięcznego terminu, o którym mowa w pierwszym zdaniu.

Artykuł 7:652 holenderskiego Kodeksu cywilnego

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 wynoszący mniej 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 ust. 5 lit. a i 6 można odstąpić ze szkodą dla pracownika jedynie na mocy układu zbiorowego pracy lub na mocy rozporządzenia wydanego przez odpowiedni organ administracyjny lub w jego imieniu.
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 na mocy układu zbiorowego pracy lub regulacji wydanej przez odpowiedni organ administracyjny lub w jego imieniu, ustala się na okres powyżej jednego miesiąca, o czym mowa w ust. 5, lit. 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 7:668a holenderskiego Kodeksu cywilnego

1. Od dnia, w którym między tymi samymi stronami:
 - a. następowały po sobie umowy o pracę na czas określony w odstępach nie dłuższych niż sześć miesięcy na łączny okres przynajmniej 36 miesięcy z okresami przerw włącznie, przyjmuje się, że ostatnia umowa o pracę została zawarta na czas nieokreślony od tego dnia;
 - b. zawarto więcej niż trzy umowy o pracę na czas określony, które następowały po sobie w odstępach czasu niewynoszących więcej niż 6 miesięcy, przyjmuje się, że ostatnia umowa o pracę została zawarta na czas nieokreślony.
2. Ustęp 1 obowiązuje również w przypadku następujących po sobie umów o pracę, zawartych pomiędzy pracownikiem a różnymi pracodawcami, którzy, biorąc pod uwagę wykonaną pracę, niezależnie od tego, czy pracownik nabył uprawnienia i odpowiednie kwalifikacje, zgodnie ze zdrowym rozsądkiem mogą zostać uznani za następujących po sobie;
3. Ustęp 1 lit. a nie ma zastosowania w przypadku umów o pracę zawartych na nie więcej niż trzy miesiące, które nastąpiły bezpośrednio po zawartej przez te same strony umowie o pracę na 36 miesięcy lub dłużej.
4. Okres wypowiedzenia oblicza się od momentu, w którym pierwsza umowa o pracę w myśl lit. a lub b ust. 1 weszła w życie.
5. Na mocy układu zbiorowego pracy lub rozporządzenia wydanego przez odpowiedni organ administracyjny lub w jego imieniu okres 36 miesięcy, o którym mowa w ust. 1 lit. a może zostać wydłużony do nie więcej niż 48 miesięcy, a liczba trzech miesięcy, o której mowa w ust. 1 lit. b zostać podniesiona do nie więcej niż 6 miesięcy, jeżeli z układu zbiorowego pracy lub rozporządzenia wynika, że w przypadku określonych przez układ zbiorowy pracy lub rozporządzenia stanowisk lub grup stanowisk konieczne jest wydłużenie terminu lub zwiększenie liczby miesięcy ze względu na zasadniczy charakter działalności przedsiębiorstwa.
6. Od ustępu 2 lit. a można odstąpić ze szkodą dla pracownika jedynie na mocy układu zbiorowego pracy lub rozporządzenia wydanego przez odpowiedni organ administracyjny lub w jego imieniu.
7. Na mocy zawartej na piśmie umowy lub na mocy rozporządzenia wydanego przez odpowiedni organ administracyjny lub w jego imieniu można odstąpić od okresu, o którym mowa w ust. 1 lit. a ze szkodą dla zarządzającego podmiotem o osobowości prawnej.
8. Na mocy układu zbiorowego pracy lub na mocy rozporządzenia wydanego przez odpowiedni organ administracyjny lub w jego imieniu można uznać niniejszy artykuł za niemający zastosowania dla określonych stanowisk w branży, jeśli holenderski Minister Spraw Społecznych i Zatrudnienia wskazał te stanowiska w rozporządzeniu ministerialnym, ponieważ stanowiska te stale funkcjonują w branży i ponieważ ze względu na zasadniczy charakter działania przedsiębiorstwa oraz charakter tych stanowisk konieczne jest, aby wykonywać prace jedynie w oparciu o umowy o pracę na czas określony, które nie są umowami o pracę tymczasową w myśl art. 690. W przypadku rozporządzenia mogą zostać określone dodatkowe warunki, które sprawiają, że artykuł nie ma zastosowania, jak określono w pierwszym zdaniu.
9. Na mocy układu zbiorowego pracy lub na mocy rozporządzenia wydanego przez odpowiedni organ administracyjny lub w jego imieniu można uznać niniejszy artykuł w części lub w całości za niemający zastosowania w przypadku wskazanych w układzie zbiorowym pracy lub rozporządzeniu umów o pracę, które zostały zawarte wyłącznie lub głównie w celu edukacji pracownika.
10. Niniejszy artykuł nie ma zastosowania wobec umów o pracę, które zostały zawarte w związku z nauką zawodu, jak określono w artykule 7.2.2 Ustawy o edukacji zawodowej.
11. Niniejszy artykuł nie ma zastosowania wobec umów o pracę zawartych z pracownikami, którzy nie osiągnęli jeszcze 80. roku życia, jeżeli średni wymiar wykonywanej przez nich pracy wynosił nie więcej niż 12 godzin w tygodniu.
12. Okres, o którym mowa w ustępie 1 lit. a zostaje przedłużony do maksymalnie 48 miesięcy, a liczba miesięcy, o której mowa w ustępie 1 lit. b, może wynosić maksymalnie 6, jeżeli mowa jest o umowie o pracę zawartej z pracownikiem, który osiągnął wiek, o którym mowa w art. 7 lit. a Ustawy o powszechnym ubezpieczeniu emerytalnym. W celu ustalenia, czy przekroczono okres lub liczbę umów o pracę, o których mowa w tym ustępie, bierze się pod uwagę jedynie umowy o pracę, które zostały zawarte po osiągnięciu przez pracownika wieku, o którym mowa w art. 7 lit. a Ustawy o powszechnym ubezpieczeniu emerytalnym.
13. Na mocy układu zbiorowego pracy lub na mocy rozporządzenia wydanego przez odpowiedni organ administracyjny lub w jego imieniu przerwy, o których mowa w ust. 1 lit. a oraz b, mogą zostać skrócone do okresu wynoszącego maksymalnie trzy miesiące, w odniesieniu do stanowisk wskazanych w danej umowie lub rozporządzeniu, które zakładają wykonywanie prac, które mogą być wykonywane przez maksymalnie dziewięć miesięcy w roku i nie zawsze mogą być wykonywane na rzecz tego samego pracodawcy przez więcej niż dziewięć miesięcy w roku.
14. Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Spraw Społecznych i Zatrudnienia na wniosek Stowarzyszenia na rzecz Pracy przerwy, o których mowa w ust. 1 lit. a oraz b, mogą zostać skrócone do okresu wynoszącego maksymalnie trzy

miesiące, w odniesieniu do stanowisk wskazanych w tym rozporządzeniu, które zakładają wykonywanie prac, które mogą być wykonywane przez maksymalnie dziewięć miesięcy w roku i nie zawsze mogą być wykonywane na rzecz tego samego pracodawcy przez więcej niż dziewięć miesięcy w roku.

15. Niniejszy artykuł nie ma zastosowania wobec umów o pracę zawartych z pracownikiem uczęszczającym do szkoły, w myśl art. 1 Ustawy o szkolnictwie podstawowym lub art. 1 Ustawy o centrach wsparcia, jeżeli umowa o pracę zostaje zawarta na zastępstwo pracownika będącego na zwolnieniu chorobowym, który pełnił funkcję dydaktyczną lub związaną ze wsparciem dydaktycznym i który pełnił obowiązki związane z prowadzeniem lekcji lub ich organizacją.

Artykuł 7:672 holenderskiego Kodeksu cywilnego

1. Wypowiedzenie umowy musi nastąpić na koniec miesiąca, chyba że na mocy zawartej na piśmie umowy lub zwyczajowo wskazano inny dzień.
2. Okres wypowiedzenia, którego pracodawca musi przestrzegać wynosi w przypadku umowy o pracę, która w dniu złożenia wypowiedzenia:
 - a. obowiązywała przez mniej niż pięć lat: jeden miesiąc;
 - b. obowiązywała 5 lat lub więcej, ale krócej niż 10 lat: dwa miesiące;
 - c. obowiązywała 10 lat lub więcej, ale krócej niż 15 lat: trzy miesiące;
 - d. obowiązywała 15 lat lub więcej: cztery miesiące.
3. W drodze odstępstwa od ust. 2 okres wypowiedzenia, którego pracodawca musi przestrzegać, wynosi jeden miesiąc, jeśli pracownik osiągnął wiek, o którym mowa w art. 7 lit. a Ustawy o powszechnym ubezpieczeniu emerytalnym.
4. Okres wypowiedzenia, którego musi przestrzegać pracownik, wynosi jeden miesiąc.
5. Jeśli uzyskano zgodę, o której mowa w art. 671a ust. 1 lub 2, okres wypowiedzenia, którego pracodawca musi przestrzegać, zostaje skrócony o okres rozpoczynający się w dniu złożenia kompletnego wniosku o zgodę i kończący się w dniu podpisania decyzji przyznającej zgodę, przy czym okres ten obejmuje przynajmniej jeden miesiąc.
6. Termin, o którym mowa w ust. 2 lub 3 może zostać skrócony jedynie na mocy układu zbiorowego pracy lub na mocy rozporządzenia wydanego przez odpowiedni organ administracyjny lub w jego imieniu. Przedłużenie terminu może zostać wyrażone na piśmie.
7. Od terminu, o którym mowa w ust. 4 można odstąpić na piśmie. Okres wypowiedzenia dla pracownika po przedłużeniu nie może przekraczać sześciu miesięcy, a dla pracodawcy nie może być krótszy, niż wynosi dwukrotność okresu wypowiedzenia dla pracownika.
8. Na mocy układu zbiorowego pracy lub na mocy rozporządzenia wydanego przez odpowiedni organ administracyjny lub w jego imieniu okres wypowiedzenia, o którym mowa w ust. 7 w drugim zdaniu, może

zostać skrócony dla pracodawcy, pod warunkiem że nie będzie wtedy krótszy niż okres wypowiedzenia pracownika.

9. Na potrzeby stosowania ust. 2 umowy o pracę uznawane są za jedną obowiązującą nieprzerwanie umowę o pracę, gdy mowa jest o przywróceniu umowy o pracę na mocy art. 682 lub art. 683.
10. Strona wypowiadająca umowę wcześniej, niż w dniu obowiązującym strony, jest winna stronie przeciwnej odszkodowanie w wysokości uzgodnionego wynagrodzenia w formie pieniężnej za okres, w którym umowa o pracę powinna była trwać, gdyby została wypowiedziana w należyty terminie.
11. Sąd rejonowy może nałożyć odszkodowanie, o którym mowa w ust. 10 w niższej wysokości, jeśli uzna to za zasadne, biorąc pod uwagę okoliczności, przy założeniu, że kwota odszkodowania nie może być niższa niż wartość wynagrodzenia w formie pieniężnej za okres wypowiedzenia, o którym mowa w ust. 2, ani niższa niż wartość wynagrodzenia za trzy miesiące w formie pieniężnej.

Artykuł 7:690 holenderskiego Kodeksu cywilnego

Umowa o pracę tymczasową to umowa o pracę, w której pracownik jest udostępniany przez pracodawcę w ramach wykonywania pracy lub usługi udostępnianej przez tego pracodawcę na rzecz strony trzeciej w celu wykonania zlecenia powierzonego pracodawcy przez stronę trzecią, pod jej nadzorem i kierownictwem;

Artykuł 7:691 holenderskiego Kodeksu cywilnego

1. Wobec umowy o pracę tymczasową zastosowanie ma w pierwszej kolejności art. 668a, jak tylko pracownik przepracuje 26 tygodni.
2. W umowie o pracę tymczasową można uzgodnić na piśmie, że ta umowa kończy się z mocy prawa, gdy na wniosek strony trzeciej zakończony zostaje okres udostępniania pracownika przez pracodawcę tej stronie trzeciej w myśl art. 690. Jeśli w umowie o pracę tymczasową uwzględniono klauzulę, o której mowa w poprzednim zdaniu, to pracownik może tę umowę wypowiedzieć w trybie natychmiastowym, a wobec pracodawcy nie mają zastosowania art. 668 ust. 1, 2, 3 i 4 lit. a.
3. Klauzula w myśl ust. 2 przestaje być w mocy, jeśli pracownik przepracuje dla pracodawcy więcej niż 26 tygodni. Po upływie tego terminu pracownik traci prawo do wypowiedzenia, o którym mowa w ust. 2.
4. Obliczając terminy, o których mowa w ustępach 1 i 3, bierze się w części pod uwagę następujące po sobie okresy, w których praca była wykonywana wraz z przerwami, a które nie przekraczają sześciu miesięcy.
5. Obliczając terminy, o których mowa w ustępach 1 i 3, bierze się w części pod uwagę okresy, w których wykonywano pracę dla różnych pracodawców, którzy, biorąc pod uwagę wykonaną pracę, zgodnie ze zdrowym rozsądkiem mogą zostać uznani za następujących po sobie.

6. Niniejszy artykuł nie ma zastosowania wobec umów o pracę tymczasową, w których pracodawca oraz strona trzecia należą do grupy w myśl art. 24b Księgi 2 lub gdy jedno z nich jest jednostką zależną drugiego w myśl art. 24a Księgi 2.
7. Od przepisów art. 628 ust. 1 można odstąpić ze szkodą dla pracownika na okres co najwyżej pierwszych 26 tygodni, w których pracownik wykonuje prace, zawierając umowę na piśmie. Art. 628 ust. 5, 6 i 7 nie mają zastosowania.
8. Na mocy układu zbiorowego pracy lub rozporządzenia wydanego przez odpowiedni organ administracyjny lub w jego imieniu:
 - a. okresy, o których mowa w ust. 1, 3 oraz 7 mogą zostać przedłużone do maksymalnie 78 tygodni; oraz
 - b. można odstąpić od ust. 5 ze szkodą dla pracownika.

Artykuł 7:692 holenderskiego Kodeksu cywilnego

Umowa typu payroll jest umową o pracę tymczasową, zgodnie z którą umowa o wykonanie zlecenia między pracodawcą a stroną trzecią nie została zawarta w kontekście łączenia podaży i popytu na rynku pracy, a pracodawca jest upoważniony do udostępniania pracownika innym jedynie za zgodą strony trzeciej.

Artykuł 40 Ustawa o upadłości

1. Pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwie, które ogłosiło upadłość, mogą wypowiedzieć umowę o pracę i może ona zostać wypowiedziana obopólnie przez syndyka, z uwzględnieniem uzgodnionych lub ustawowych terminów, pod warunkiem jednak, że w każdym przypadku umowa o pracę może zostać wypowiedziana z okresem wypowiedzenia wynoszącym sześć tygodni.
2. Od dnia ogłoszenia upadłości wynagrodzenie i koszty wszystkich składek wynikających z umowy o pracę stanowią masę upadłościową.
3. Niniejszy artykuł ma zastosowanie wobec umów agencyjnych.

Artykuł 16 Ustawa o minimalnych stawkach wynagrodzenia i dodatku urlopowego

1. Z zastrzeżeniem postanowień ustępu drugiego, trzeciego i czwartego na mocy regulacji publicznoprawnych lub na mocy układu zbiorowego pracy może zostać uzgodnione, że pracownik nie ma prawa do dodatku urlopowego lub ma prawo do dodatku urlopowego w mniejszej wysokości, niż ta, o której mowa w art. 15.
2. Jeżeli kwota wynagrodzenia, do której pracownik ma prawo w dniu 1 czerwca każdego roku za rok poprzedzający oraz dodatek urlopowy, o ile pracownik ma do niego prawo w tym okresie, wynosi mniej niż 108% kwoty, do której pracownik ma prawo w ramach wynagrodzenia minimalnego, to pracownik ma dodatkowo prawo do kwoty dodatku wakacyjnego za ten okres, w wysokości równej różnicy pomiędzy wspomnianą kwotą a 108% tej kwoty.

3. O ile pracownik był uprawniony do świadczeń za okres, o którym mowa w ustępie 2 zgodnie z Ustawą o ubezpieczeniu zdrowotnym, rozdziałem 3, sekcją 2, akapitem 1 Ustawy o pracy i opiece oraz Ustawą o bezrobociu w stosunku pracy, pracownik ma prawo do rozszczenia od pracodawcy takiej kwoty dodatku wakacyjnego, aby po powiększeniu jej o wymienione świadczenia wynosiła ona 108% kwoty wyliczonej na podstawie wynagrodzenia minimalnego, do której pracownik jest lub mógłby być uprawniony za ten okres, zgodnie z Ustawą o ubezpieczeniu zdrowotnym, rozdziałem 3, sekcją 2, akapitem 1 Ustawy o pracy i opiece oraz Ustawą o bezrobociu.
4. Jeśli zastosowanie ma artykuł 15 ustęp 4, pracownik ma prawo do dodatku urlopowego za okres, o którym mowa w ustępie 2 w przynajmniej takiej wysokości, że po jej powiększeniu o wynagrodzenie lub o świadczenia na mocy Ustawy o ubezpieczeniu zdrowotnym, rozdziału 3, sekcji 2, akapitu 1 Ustawy o pracy i opiece oraz Ustawy o bezrobociu, do których pracownik ma prawo lub do których rości sobie prawo w tym okresie, nie będzie niższa niż suma minimalnej kwoty określonej na mocy art. 15 ust. 4 oraz wysokości wynagrodzenia minimalnego lub świadczeń na mocy Ustawy o ubezpieczeniu zdrowotnym, rozdziału 3, sekcji 2, akapitu 1 Ustawy o pracy i opiece oraz Ustawy o bezrobociu wyliczonych w oparciu o wynagrodzenie minimalne, do których pracownik ma prawo lub do których rości lub mógłby rościć sobie prawo w tym okresie.
5. Jeśli uzgodnione przez pracodawcę i pracownika wynagrodzenie przekracza trzykrotność wynagrodzenia minimalnego, to na mocy umowy zawartej na piśmie, można ustalić, że pracownik nie będzie miał prawa do dodatku wakacyjnego lub będzie miał prawo do tego dodatku w mniejszej wysokości. Artykuł 15 ust. 2 ma adekwatne zastosowanie.
6. Jeżeli pracodawca ma obowiązek zastosowania względem swoich pracowników rozporządzenia publicznoprawnego lub układu zbiorowego pracy, lub też uznanych za ogólnie obowiązujące przepisów CAO, przy czym na mocy pierwszego ustępu odstąpiono od przepisów artykułu 15, a pracodawca zatrudnia jeszcze innych pracowników, względem których obowiązek ten nie występuje, to w stosunku do tych właśnie pracowników odstąpić można od przepisów artykułu 15, zawierając umowę na piśmie.
7. Jeśli pracownik ma prawo do wynagrodzenia za okres, w którym nie wykonywał pracy, to świadczenia na mocy Ustawy o ubezpieczeniu zdrowotnym, rozdziału 3, sekcji 2, akapitu 1 Ustawy o pracy i opiece oraz Ustawy o bezrobociu, o których wysokość wynagrodzenie zostaje obniżone zgodnie z tym postanowieniem, na potrzeby stosowania niniejszego artykułu to wynagrodzenie zostanie uznane za ostatnie wynagrodzenie przysługujące pracownikowi.

Artykuł 1:2 Ustawa o pracy i opiece

1. O ile nie uzgodniono inaczej, na potrzeby stosowania niniejszej ustawy pod pojęciem wynagrodzenia rozumie się kwotę ustaloną zgodnie z przepracowanym okresem, którą pracodawca dłużny jest pracownikowi za wykonaną pracę.
2. Jeśli wysokość wynagrodzenia określa się w sposób inny niż zgodnie z przepracowanym okresem, to na potrzeby stosowania niniejszej ustawy za wynagrodzenie uznaje się średnie wynagrodzenie, które pracownik w tym czasie zarobiłby, gdyby nie skorzystał z prawa do urlopu, o którym mowa w tej ustawie.

Artykuł 4:2 Ustawa o pracy i opiece

1. Po urodzeniu dziecka przez żonę, zarejestrowaną partnerkę lub osobę, z którą pracownik mieszka bez ślubu bądź osobę, której dziecko pracownik uznaje za swoje, pracownik ma prawo do urlopu na okres czterech tygodni od dnia porodu, z zachowaniem wynagrodzenia w wysokości jednego wynagrodzenia tygodniowego.
2. Jeśli umowa o pracę lub publicznoprawne mianowanie zostanie zakończone zanim urlop z okazji narodzin dziecka zostanie w pełni wykorzystany, pracownik ma prawo, jeżeli zawiera nową umowę o pracę lub przyjmuje inne publicznoprawne mianowanie, do ubiegania się od nowego pracodawcy przyznania urlopu, który nie został jeszcze wykorzystany, z uwzględnieniem przepisów tego rozdziału.
3. Jeśli umowa o pracę lub publicznoprawne mianowanie zostają zakończone, to pracodawca ma obowiązek na wniosek pracownika, sporządzić dla niego zaświadczenie, z którego wynika, do ilu dni zwolnienia z okazji narodzin dziecka pracownik ma jeszcze prawo.

ABU

Organizacje pracownicze

FNV

Postbus 9208
3506 GE UTRECHT
www.fnv.nl

CNV Vakmensen.nl

Postbus 2525
3500 GM UTRECHT
www.cnvvakmensen.nl

De Unie

Multatulilaan 12
4103 NM CULEMBORG
www.unie.nl

Organizacja pracodawców

ABU

Postbus 144
1170 AC Badhoevedorp
www.abu.nl

*Układ Zbiorowy Pracy (CAO) pracowników
tymczasowych można pobrać również w
formie aplikacji.*

