

Układ Zbiorowy Pracy (CAO) dla Pracowników Tymczasowych

2012-2017

wersja lipca 2014 r.



Związki zawodowe i Układ Zbiorowy Pracy (CAO)

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

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

FNV Bondgenoten

Holenderska Federacja Związków Zawodowych „FNV Bondgenoten” liczy ponad 465 tys. członków, co czyni z niej największy związek zawodowy w Holandii. Bronimy interesów naszych członków, w tym również pracowników tymczasowych, w przypadkach związanych z pracą i dochodami. Przyczyniamy się do ustalania korzystnych warunków CAO dla wszystkich pracowników, jednak wszystkie pozostałe korzyści zachowujemy wyłącznie dla naszych członków. Chcesz dowiedzieć się, jakie korzyści czekają na Ciebie po wstąpieniu do FNV Bondgenoten? Więcej informacji na ten temat znajdziesz na stronie:

www.fnvbondgenoten.nl/uitzendkrachten.



CNV Dienstenbond

Osobisty kontakt, szybka obsługa i wiarygodność! Właśnie tymi słowami można w skrócie określić istotę działania holenderskiego Związku Zawodowego Usługodawców „CNV Dienstenbond”. Niezależnie od tego, czy chodzi o porady, pomoc prawną, poradnictwo zawodowe czy korzystne CAO - z nami wszyscy odnoszą korzyści! Czy wiesz, że członkostwo w naszym związku obejmuje pełne ubezpieczenie w zakresie pomocy prawnej (również w sprawach prywatnych)? CNV Dienstenbond oferuje najszerzy pakiet usług w możliwie najniższej cenie. Więcej informacji znajdziesz na stronie: **www.cnvflex.nl**.



De Unie

Każdy profesjonalista jest oczywiście świadomy swoich umiejętności i niezależny. Czasem osobista porada może jednak okazać się bardzo pomocna. Holenderski Związek Zawodowy Przedstawicieli Przemysłu i Sektora Usług „De Unie” jest Twoim partnerem na polu rozwoju kariery zawodowej, dochodów, pracy i opieki. Dlaczego De Unie? De Unie jest niezależnym związkiem zawodowym, który skierowany jest szczególnie do podmiotów indywidualnych. Więcej informacji o De Unie, związku „innym niż reszta”, można znaleźć na stronie:

www.unie.nl/aanmelden.



LBV

Holenderskie Krajowe Stowarzyszenie na rzecz Interesów Pracowniczych „LBV” to najnowocześniejszy związek zawodowy, który obecnie działa na rynku. LBV nie jest jednak nowicjuszem w świecie związków zawodowych, ponieważ istnieje już od 40 lat. Ponadto LBV od ponad 10 lat zajmuje się reprezentowaniem interesów pracowników tymczasowych. LBV jest poważną organizacją, do której można zwracać się ze wszystkimi pytaniami dotyczącymi pracy i dochodów. Wyłącznie członkowie mają jednak prawo do korzyści oferowanych przez LBV. Chcesz stać się członkiem godnego zaufania i nowoczesnego związku zawodowego? Jeśli tak, szybko odwiedź stronę: **www.lbv.nl**.



Rozdział 1	Definicje, zakres obowiązywania i charakter CAO	
Artykuł 1	Definicje	8
Artykuł 2	Zakres obowiązywania CAO	10
Artykuł 3	Okres obowiązywania CAO	11
Artykuł 4	Zwolnienie z obowiązku przestrzegania przepisów CAO	11
Rozdział 2	Ogólne obowiązki pracodawcy i pracownika	
Artykuł 5	Rejestracja	12
Artykuł 6	Warunki zlecenia pracy tymczasowej	12
Artykuł 7	Zgłaszanie informacji dotyczących przeszłości zawodowej w chwili otrzymania oferty pracy	12
Artykuł 8	Wykaz nabytych praw	13
Artykuł 9	Stosunek pracownik tymczasowy/zleceniodawca/agencja pracy tymczasowej	13
Artykuł 10	Regulamin zachowania i sankcje	13
Artykuł 11	Karta pracy	14
Rozdział 3	Status prawny	
Artykuł 12	Początek i charakter umowy o pracę tymczasową	15
Artykuł 13	Fazy pracy tymczasowej	15
Artykuł 14	Zakończenie umowy o pracę tymczasową zawartej na czas wykonania określonej pracy	17
Artykuł 15	Zakończenie umowy o oddelegowanie	18
Artykuł 16	Okresy próbne	19
Artykuł 17	Kolejni pracodawcy, status prawny oraz wynagrodzenie	20
Rozdział 4	Wyznaczenie stanowiska i wynagrodzenie	
Artykuł 18	Wyznaczenie stanowiska	24
Artykuł 19	Wynagrodzenie	24
Artykuł 20	Pracownicy wykwalifikowani	28
Artykuł 21	Pracownicy tymczasowi zatrudnieni w budownictwie	29
Artykuł 22	Wynagrodzenie	30
Artykuł 23	Podwyżka wynagrodzenia	37
Artykuł 24	Okresowe podwyżki wynagrodzenia	37
Artykuł 25	Dodatek z tytułu nienormowanego czasu pracy	38
Artykuł 26	Dodatek z tytułu nadgodzin	40
Artykuł 27	Godziny rekompensowane	40
Artykuł 28	Zwrot kosztów	41
Artykuł 29	<i>Artykuł usunięty</i>	
Artykuł 30	Zwolnienie z obowiązku ciągłej wypłaty wynagrodzenia	42
Artykuł 31	Przerwa w pracy tymczasowej w przypadku umowy o oddelegowanie	42

Rozdział 5	BHP	
Artykuł 32	Obowiązki agencji pracy tymczasowej w zakresie BHP	54
Artykuł 33	Niezdolność do pracy	54
Rozdział 6	Praca i czas wolny	
Artykuł 34	Czas pracy i odpoczynku	56
Artykuł 35	Urlop	56
Artykuł 36	Dodatek urlopowy	57
Artykuł 37	Krótki urlop i urlop okolicznościowy	57
Artykuł 38	Ogólnie uznane dni świąteczne	58
Artykuł 39	Pracownicy wakacyjni	60
Rozdział 7	Wypłata rezerw	
Artykuł 40	Wypłata rezerw i dodatek urlopowy	61
Artykuł 41	Wartości procentowe rezerw, odliczenia i rekompensata za dzień oczekiwania	62
Rozdział 8	Emerytura	
Artykuł 42	Przepisy emerytalne	64
Rozdział 9	Szkolenia	
Artykuł 43	Szkolenie	65
Rozdział 10	Kwestie międzynarodowe	
Artykuł 44	Pracownicy tymczasowi bez stałego miejsca zamieszkania na terenie Holandii	67
Artykuł 44a.	Rozliczenia wynagrodzeń należnych pracownikom tymczasowym bez stałego miejsca zamieszkania w Holandii	68
Artykuł 44b	Potrącenia z wynagrodzeń należnych pracownikom tymczasowym bez stałego miejsca zamieszkania w Holandii	69
Artykuł 45	Przepisy dodatkowe dla pracowników tymczasowych bez stałego miejsca zamieszkania na terenie Holandii	69
Artykuł 46	Pracownicy tymczasowi posiadający zagraniczną umowę o pracę (WAGA)	72
Rozdział 11	Komisje rozjemcze	
Artykuł 47	Rozpatrywanie skarg przez agencje pracy tymczasowej	73
Artykuł 48	Komisja rozjemcza	73
Artykuł 49	Procedura konsultacji, sprzeciwu i odwołania w odniesieniu do przydzielonego stanowiska	74
Rozdział 12	Pozostałe informacje/zakończenie	
Artykuł 50	Udogodnienia dla organizacji pracowniczych	76
Artykuł 51	Analiza i wypowiedzenie postanowień CAO	77
Artykuł 52	Zmiany dokonywane w trakcie obowiązywania CAO i wypowiedzenie	77

Artykuł 53	Przestrzeganie przepisów CAO	78
Artykuł 54	Szczegółowe postanowienia	78
Artykuł 55	Charakter postanowień CAO	78
Załącznik I	Wyznaczenie stanowiska	79
Załącznik II	Dodatkowe przepisy w zakresie wynagrodzenia	87
Załącznik III	Emerytura	92
Załącznik IV	Schemat Pracownicy tymczasowi posiadający zagraniczną umowę o pracę (WAGA)	96
Załącznik V	<i>Załącznik został usunięty</i>	
Załącznik VI	Wykaz komisji w ramach CAO dla Pracowników Tymczasowych	100
Załącznik VII	Normy w zakresie zakwaterowania	101
Załącznik VIII	Zmiany w tabeli norm	102
Załącznik IX	Regulamin zwolnienie z obowiązku przestrzegania przepisów CAO dla Pracowników Tymczasowych	103
Protokół A	Szkolenie	105
Protokół B	Ustawa o zgłaszaniu zwolnień grupowych (Wet melding collectief ontslag) (protokół do artykułu 31 niniejszego CAO)	106
Protokół C	Przepisy urlopowe	108
Protokół D	Zmiany od roku 2015	109

Układ Zbiorowy Pracy (CAO) dla Pracowników Tymczasowych

Niżej podpisani, tj.:

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

biorąc pod uwagę, że:

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

Strony uzgadniają*:

niniejszy Zbiorowy Układ Pracy (CAO) dla Pracowników Tymczasowych, składający się z wymienionych poniżej artykułów od 1 do 55 włącznie, z następujących po nich załączników od I do IX włącznie, a także z ujętych na końcu protokołów od A do D włącznie. Wszystkie wyżej wymienione fragmenty stanowią integralną część niniejszego zbiorowego układu pracy.

- * *Jeżeli w niniejszym CAO jest mowa o odstępstwie na podstawie prawa nieobowiązującego na mocy zbiorowego układu pracy, przypadki te są oznaczone gwiazdką, a następnie uzasadnione na podstawie odpowiedniego artykułu ustawy.*

Rozdział 1 Definicje, zakres obowiązywania i charakter CAO

Artykuł 1 Definicje

W niniejszym CAO stosowane są następujące pojęcia:

- a. **czas pracy i odpoczynku:** czas pracy i odpoczynku w rozumieniu holenderskiej Ustawy o czasie pracy (Arbeidstijdenwet);
- b. **kandydat na pracownika tymczasowego:** osoba fizyczna, która została zarejestrowana przez agencję pracy tymczasowej jako kandydat do podjęcia pracy tymczasowej;
- c. **Strony CAO:** strony *Układu Zbiorowego Pracy (CAO) dla Pracowników Tymczasowych*, tj. ABU, FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond, De Unie oraz LBV;
- d. **godziny rekompensowane:** godziny lub część godzin przyznanych na mocy artykułu 27 niniejszego CAO, niebędące godzinami urlopowymi. Godziny rekompensowane nie stanowią podstawy do naliczania dni urlopowych, dodatku urlopowego, krótkiego urlopu czy też urlopu okolicznościowego i dni świątecznych (bądź rezerw z tego tytułu). Nie należy się za nie także rekompensata z tytułu dnia oczekiwania;
- e. **CAO:** niniejszy układ zbiorowy pracy wraz z załącznikami i protokołami;
- f. **umowa o oddelegowanie:** umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia, w fazie A, B lub C;
- g. **rzeczywiste wynagrodzenie:** przyznana na podstawie niniejszego CAO i określona zgodnie z przepracowanym okresem faktyczna kwota wynagrodzenia brutto, bez dodatku urlopowego, zasiłków, dopłat, nadgodzin, godzin rekompensowanych itd.;
- h. **przepracowany tydzień:** każdy tydzień, w którym faktycznie wykonuje się pracę tymczasową;
- i. **wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika:** obowiązujące na mocy prawa wynagrodzenie pracownika zatrudnionego u zleceniodawcy, który pracuje na takim samym lub równorzędnym stanowisku jak pracownik tymczasowy. Na wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika składa się:
 1. wyłącznie obowiązujące wynagrodzenie okresowe według kategorii zaszerogowania;
 2. stosowane skrócenie czasu pracy na tydzień/miesiąc/rok/okres. W zależności od decyzji agencji pracy tymczasowej, może ono zostać zrekompensowane w postaci czasu i/lub w formie pieniężnej;
 3. dodatek za nadgodziny, przesunięte godziny, godziny nienormowane (w tym dodatek za dni świąteczne) i dodatki za pracę zmianową;
 4. początkowa podwyżka wynagrodzenia, której wysokość i data odpowiada tej ustalonej w przedsiębiorstwie zleceniodawcy;
 5. zwrot kosztów (o ile agencja pracy tymczasowej może je wypłacić bez potrąceń z tytułu podatków od wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne: koszty podróży, koszty utrzymania i inne niezbędne koszty poniesione z racji pełnienia określonego stanowiska);
 6. okresowe podwyżki wynagrodzenia, których wysokość i data odpowiada tej ustalonej w przedsiębiorstwie zleceniodawcy.
- j. **rejestracja:** etap poprzedzający podpisanie umowy, podczas którego pracownik tymczasowy zgłasza do agencji pracy tymczasowej swoją gotowość do podjęcia pracy tymczasowej, a agencja pracy tymczasowej informuje kandydata na pracownika tymczasowego, że będzie on

w przyszłości brany pod uwagę jako potencjalny kandydat do zatrudnienia;

- k. **odcinek wynagrodzenia:** zestawienie składników wynagrodzenia w formie pisemnej, w myśl art. 7:626 holenderskiego kodeksu cywilnego (BW), zgodnie z punktem aa tego artykułu;
- l. **zlecenie:** umowa pomiędzy zleceniodawcą a agencją pracy tymczasowej, która ma na celu udostępnienie pracownika tymczasowego na rzecz zleceniodawcy;
- m. **zleceniodawca:** osoba trzecia, na rzecz której agencja pracy tymczasowej udostępni pracownika tymczasowego;
- n. **kolejni pracodawcy:** pod pojęciem „kolejni pracodawcy” należy rozumieć sytuację, w której pracownik tymczasowy pracował kolejno u różnych pracodawców, którzy, biorąc pod uwagę wykonaną pracę, powinni być postrzegani jako następujący po sobie;
- o. **udostępnienie:** zatrudnienie pracownika tymczasowego u zleceniodawcy;
- p. **wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej:** 90% faktycznej kwoty wynagrodzenia w okresie ostatniego zakończzonego oddelegowania, a przynajmniej minimalna ustawowa stawka wynagrodzenia;
- q. **praca tymczasowa:** praca wykonywana przez pracownika tymczasowego na podstawie umowy o pracę tymczasową;
- r. **klauzula o tymczasowym charakterze zatrudnienia:** postanowienie w umowie o pracę tymczasową, na mocy którego ustala się, że umowa o pracę tymczasową wygasa na mocy prawa, przez zakończenie udostępniania pracownika tymczasowego przez agencję pracy tymczasowej na wniosek zleceniodawcy (patrz art. 7:691 ust. 2 BW);
- s. **pracownik tymczasowy:** osoba fizyczna zawierająca umowę o pracę tymczasową z agencją pracy tymczasowej;
- t. **agencja pracy tymczasowej:** osoba fizyczna lub prawna udostępniająca pracowników tymczasowych na rzecz zleceniodawców;
- u. **umowa o pracę tymczasową:** umowa o pracę w myśl art. 7:690 BW, w której jedna ze stron występująca jako pracownik jest udostępniana przez drugą stronę, występującą jako pracodawca, w ramach wykonywania pracy lub usługi udostępnianej przez tego pracodawcę na rzecz strony trzeciej w celu wykonania zlecenia, zleconego pracodawcy przez stronę trzecią, pod jej nadzorem i kierownictwem;
- v. **pracownicy wakacyjni:** uczniowie, studenci i inne uczące się osoby, które w trakcie okresu nauki, podczas szkolnych wakacji (letnich) czasowo wykonują pracę, i które później nie będą kontynuowały pracy na rzecz agencji pracy tymczasowej;
- w. **czas pobytu:** całkowity okres, w którym pracownik tymczasowy pracuje u zleceniodawcy, rozpoczynający się pierwszego dnia podjęcia pracy u danego zleceniodawcy, niezależnie od rodzaju pracy i zlecenia;
- x. **rekompensata za dzień oczekiwania (dzień, w którym nie przysługuje prawo do wynagrodzenia):** wynagrodzenie w formie dodatku do faktycznej pensji, które należy przyznać na podstawie art. 33 ust. 4 niniejszego CAO w przypadkach wymienionych w tym ustępie artykułu;
- y. **tydzień:** tydzień rozpoczyna się w poniedziałek o godzinie 0.00 i kończy się w niedzielę o godzinie 24.00;
- z. **organizacje zawodowe:** organizacje zawodowe, wymienione jako druga strona umowy we wstępie do niniejszego dokumentu.

- aa. **forma pisemna:** pismo sporządzone na papierze lub przekazane e-mailem albo poprzez spersonalizowany, zabezpieczony portal, o ile nie określono wyraźnie inaczej w niniejszym CAO. W razie korzystania ze spersonalizowanego, zabezpieczonego portalu, pracownik tymczasowy musi mieć możliwość pobrania udostępnionych dokumentów. Poza tym pracownik tymczasowy musi zostać poinformowany z wyprzedzeniem co najmniej miesięcznym o zamknięciu portalu lub usunięciu udostępnionych dokumentów.

Artykuł 2 **Zakres obowiązywania CAO**

1. Niniejsze CAO ma zastosowanie w przypadku umów o pracę tymczasową pomiędzy pracownikami tymczasowymi a agencją pracy tymczasowej, jeżeli wysokość wynagrodzenia za pracę tymczasową wynosi przynajmniej 50% całkowitego rocznego wynagrodzenia podlegającego obowiązkowi płacenia podatków i składek na ubezpieczenia społeczne w danej agencji pracy tymczasowej, z wyjątkiem zwolnienia z obowiązku przestrzegania postanowień CAO na podstawie art. 4 niniejszego CAO.
2. CAO nie ma zastosowania w przypadku pracodawców, którzy zostali dopuszczeni jako członkowie Holenderskiego Związku Pośredników i Agencji Pracy Tymczasowej (Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen – NBBU). Spis członków można znaleźć na stronie internetowej NBBU.
3. Niniejszy układ CAO nie ma zastosowania w przypadku agencji pracy tymczasowej, które według opisu zakresu działalności podlegają przepisom CAO dla innej branży, chyba że agencja pracy tymczasowej spełnia wszystkie wymogi określone w ustępie 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 BW, oraz
 - b. pracownicy (pracownicy tymczasowi) danego pracodawcy wykonują prace w ramach innej dziedziny działalności przedsiębiorstwa niż opisana w części dotyczącej zakresu obowiązywania innego CAO, za przynajmniej 25% sumy wynagrodzenia lub innego ilościowego kryterium (np. godzin pracy) stosowanego w niniejszym CAO, oraz
 - c. co roku pracodawca udostępni tymczasowo pracowników za przynajmniej 15% całkowitego wynagrodzenia stanowiącego podstawę do opłacania składek na podstawie umów o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia, zgodnie z postanowieniami art. 7:691 ust. 2 BW, jak dokładnie zdefiniowano w Załączniku 1 do artykułu 5.1 *Rozporządzenia Ministra Spraw Społecznych i Sekretarza Stanu ds. Finansów z dnia 2 grudnia 2005 roku, Zarządzanie Ubezpieczeniami Społecznymi, nr SV/F&W/05/96420, w celu realizacji Ustawy o finansowaniu ubezpieczenia społecznego (przepisy Wfsv)*, opublikowanej w holenderskim Dzienniku Ustaw numer 242 z 13 grudnia 2005 r. Z dniem wejścia w życie tej uchwały obowiązuje zasada, zgodnie z którą agencja pracy tymczasowej spełnia to kryterium, jeżeli zostanie to potwierdzone przez organ wykonawczy, 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.

Artykuł 3 **Okres obowiązywania CAO**

Niniejsze CAO, które zaczyna obowiązywać od dnia 5 listopada 2012 r., zostało zawarte na okres pięciu lat, do 4 listopada 2017 r.

Artykuł 4 **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 zostały ujęte w Załączniku IX do niniejszego 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 na adres dispensatiecommissie@abu.nl. W niniejszym artykule pod pojęciem pisemny należy rozumieć: „wysłany pocztą lub przez e-mail”.
3. Komisja ds. zwolnień z obowiązków CAO podejmuje w imieniu stron CAO decyzje w sprawie wniosku o zwolnienie z obowiązku przestrzegania CAO.

Rozdział 2 **Ogólne obowiązki pracodawcy i pracownika**

Artykuł 5 **Rejestracja**

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

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

Artykuł 6 **Warunki zlecenia pracy tymczasowej**

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

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

Kolejni pracodawcy

1. Każda oferta pracy tymczasowej składana pracownikowi tymczasowemu przez agencję pracy tymczasowej odbywa się zgodnie z zastrzeżeniami ujętymi w ustępie 3.
2. Kiedy agencja pracy tymczasowej wystąpi z taką prośbą, przed akceptacją pracy tymczasowej kandydat na pracownika tymczasowego jest zobowiązany udzielić informacji na temat swojej przeszłości zawodowej.
3. Jeżeli na podstawie informacji, o których mowa w ustępie 2 niniejszego artykułu, agencja pracy

tymczasowej mogłaby być postrzegana jako kolejny pracodawca, ma ona prawo wycofać ofertę przed rozpoczęciem pracy tymczasowej.

4. Przepisy ujęte w art. 7:668a ust. 2, 7:691 ust. 5 holenderskiego kodeksu cywilnego oraz art. 17 CAO (kolejni pracodawcy) nie mają zastosowania w stosunku do agencji pracy tymczasowej, która nie mogła przewidzieć ich zastosowania na skutek umyślnego lub mającego miejsce z winy pracownika tymczasowego lub z innych przyczyn udzielenia przez niego nieprawidłowych lub niepełnych informacji na temat jego przeszłości zawodowej.

Emerytura

5. Jeżeli kandydatowi na pracownika tymczasowego zostanie zaproponowana praca tymczasowa, przed jej zaakceptowaniem jest on zobowiązany do zgłoszenia w agencji pracy tymczasowej, czy spełnił warunki udziału w świadczeniach emerytalnych, zgodnie z postanowieniami artykułu 1 i 9 Załącznika III.

Artykuł 8 **Wykaz nabytych praw**

Na wniosek pracownika tymczasowego, który zakończył pracę tymczasową i wyrejestrował się jako kandydat na pracownika tymczasowego, agencja pracy tymczasowej udostępnia wykaz praw nabytych przez niego w systemie fazowym, łącznie z oświadczeniem, iż spełnione zostały warunki udziału w świadczeniach emerytalnych, zgodnie z postanowieniami artykułu 1 i 9 Załącznika III, jeżeli ma to zastosowanie.

Artykuł 9 **Stosunek pracownik tymczasowy/zleceniodawca/agencja pracy tymczasowej**

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

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

Artykuł 10 **Regulamin zachowania i sankcje**

1. Pracownik tymczasowy jest zobowiązany do przestrzegania regulaminów zakładowych oraz norm zachowania obowiązujących w agencji pracy tymczasowej oraz u zleceniodawcy.
2. W przypadku nieodpowiedniego zachowania, nieprawidłowości lub naruszenia norm zachowania, procedur lub zaleceń przez pracownika tymczasowego, w zależności od rodzaju i okoliczności powyższych naruszeń, możliwe są następujące sankcje (lub ich kombinacje):
 - a. nagana;

- b. tymczasowe zawieszenie w czynnościach zawodowych, ewentualnie z wstrzymaniem wypłaty wynagrodzenia*¹;
 - c. zwolnienie (ewentualnie ze skutkiem natychmiastowym).
3. Tymczasowe zawieszenie w czynnościach zawodowych z wstrzymaniem wypłaty wynagrodzenia*¹ jest możliwe w każdym przypadku, kiedy pracownik tymczasowy – zgodnie z obiektywną oceną – nie dopełni swoich obowiązków, co doprowadzi do zakończenia udostępnienia.
 4. Od nałożenia przez agencję pracy tymczasowej sankcji, o których mowa w ustępie 2 w punktach a. i b. niniejszego artykułu, można się bezpośrednio odwołać do Komisji rozjemczej dla sektora pracy tymczasowej (Geschillencommissie voor de Uitzendbranche), co określa artykuł 48 niniejszego CAO. W takim przypadku można zastosować procedurę uproszczoną*².
 5. W ramach tej procedury pracownik może wnioskować o pisemne wycofanie sformułowanych przeciwko niemu zarzutów. W niniejszym artykule pod pojęciem pisemne oznacza: wystane pocztą pismo.

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

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

Artykuł 11 **Karta pracy**

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

Rozdział 3 Status prawny

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

1. *Początek umowy o pracę tymczasową*

O ile w umowie o pracę tymczasową nie postanowiono inaczej, uznaje się, że umowa zostaje zawarta w momencie, w którym pracownik tymczasowy faktycznie rozpoczyna wykonywanie czynności określonych w umowie.

2. *Charakter umowy o pracę tymczasową*

Umowa o pracę tymczasową może zostać zawarta w dwóch formach:

- a. umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia;
Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia może zostać zawarta na okres udostępnienia i sięgać maksymalnie do końca fazy A.
- b. umowy o oddelegowaniu;
Umowa o oddelegowaniu może zostać zawarta na czas określony lub nieokreślony.

Artykuł 13 **Fazy pracy tymczasowej**

1. *Faza A*

- a. Pracownik tymczasowy pracuje w fazie A, dopóki pracuje dla tej samej agencji pracy tymczasowej przez okres maksymalnie 78 tygodni.
- b. Faza A trwa przez 78 przepracowanych tygodni^{*1}. Pracownik tymczasowy nie pracuje w fazie B (patrz ustęp 2 niniejszego artykułu), dopóki nie przepracował więcej niż 78 tygodni dla tej samej agencji pracy tymczasowej.
- c. W fazie A pracownik tymczasowy nadal pracuje na podstawie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia, chyba że wyraźnie zawarto umowę o oddelegowanie.
- d. 78 tygodni fazy A zalicza się (biorąc pod uwagę wyłącznie przepracowane tygodnie), o ile między dwiema umowami o pracę tymczasową nie wystąpiła przerwa trwająca 26 lub więcej tygodni^{*2}. Jeżeli jest mowa o przerwie trwającej 26 tygodni lub dłuższej, rozpoczyna się od nowa naliczanie fazy A.
- e. W drodze odstępstwa od ustaleń punktu a, b i d niniejszego ustępu, wobec pracowników tymczasowych, którzy osiągną wiek emerytalny, obowiązuje zasada, że pracownik tymczasowy pracuje w fazie A, dopóki nie przepracował więcej niż 130 tygodni dla tej samej agencji pracy tymczasowej.

^{*1} W drodze odstępstwa od ustaleń art. 7:691 ust. 1 holenderskiego kodeksu cywilnego oraz 7:668a holenderskiego kodeksu cywilnego.

^{*2} W drodze odstępstwa od art. 7:691 ust. 4 holenderskiego kodeksu cywilnego.

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 26 tygodni od ukończenia fazy A zawarta zostaje nowa umowa o pracę tymczasową z tą samą agencją pracy tymczasowej.

- b. Faza B trwa przez dwa lata^{*1}. Pracownik tymczasowy nie pracuje w fazie C (patrz ustęp 3 niniejszego artykułu), jeżeli nie przepracował więcej niż dwa lata w fazie B i/lub jeżeli zawarł nie więcej niż osiem^{*2} umów o pracę tymczasową na czas określony w fazie B z tą samą agencją pracy tymczasowej.
- c. W fazie B pracownik tymczasowy pracuje nadal na podstawie umowy o oddelegowanie na czas określony, chyba że wyraźnie zawarto umowę o oddelegowanie na czas nieokreślony.
- d. Okres dwóch lat oraz liczba ośmiu umów o oddelegowanie (patrz punkt b) jest wciąż zaliczany^{*2}, o ile pomiędzy dwiema umowami o oddelegowanie nie wystąpi przerwa trwająca trzynaście tygodni^{*3} lub więcej. Jeżeli jest mowa o przerwie trwającej 13 tygodni lub dłużej – lecz nie dłużej niż 26 tygodni – naliczanie fazy B rozpoczyna się od nowa. Jeżeli jest mowa o przerwie pomiędzy dwiema umowami o oddelegowanie trwającej 26 tygodni lub dłużej, naliczanie fazy A rozpoczyna się od nowa.
- e. W przypadku, w którym pracownik tymczasowy w drodze odstępowstwa od art. 13 ust. 1 punkty a. i b. pracuje w fazie B, nie wykorzystując fazy A, agencja pracy tymczasowej ma prawo w okresie 26 tygodni lub krótszym (skróconym o okres czasu, w którym pracownik pracował już w tej samej agencji pracy tymczasowej w fazie A) odstąpić od obowiązku ciągłej wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w art. 30.

Objaśnienie:

^{*1} *W drodze odstępowstwa od art. 7:668a ust. 1 punkt a. holenderskiego kodeksu cywilnego. Wymieniony w tym ustępie okres trzech lat został skrócony do dwóch lat.*

^{*2} *W drodze odstępowstwa od art. 7:668a ust. 1 punkt b. holenderskiego kodeksu cywilnego.*

^{*3} *Wszystko to zgodnie z art. 7:668a ust. 1 holenderskiego kodeksu cywilnego.*

3. *Faza C*

- a. Pracownik tymczasowy pracuje w fazie C od chwili, gdy kontynuowana jest umowa o oddelegowanie po ukończeniu fazy B lub jeżeli w okresie 13 tygodni od ukończenia fazy B zawarta zostaje nowa umowa o oddelegowanie z tą samą agencją pracy tymczasowej.
- b. W fazie C pracownik tymczasowy nadal pracuje na podstawie umowy o oddelegowanie na czas nieokreślony.
- c. Jeżeli po wygaśnięciu umowy o oddelegowanie na czas nieokreślony jest mowa o przerwie w pracy przez okres krótszy niż 26 tygodni, naliczanie fazy B rozpoczyna się od nowa. Jeżeli jest mowa o przerwie trwającej 26 tygodni lub dłużej, rozpoczyna się od nowa naliczanie fazy A.
- d. Jeżeli umowa o oddelegowanie na czas nieokreślony, która zostanie zakończona inaczej niż przez prawomocne wypowiedzenie lub rozwiązanie przez sąd, była jedno- lub wielokrotnie odnawiana z przerwą nie dłuższą niż trzy miesiące, wtedy do zakończenia tej ostatniej umowy o oddelegowanie wymagane jest uprzednie wypowiedzenie. Termin wypowiedzenia jest obliczany od dnia zawarcia umowy o oddelegowanie na czas nieokreślony*.

* *Zgodnie z art. 7:667 ust. 4 holenderskiego kodeksu cywilnego.*

Zakończenie umowy o pracę tymczasową zawartej na czas wykonania określonej pracy

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

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

3. W przypadku, gdy agencja pracy tymczasowej nie zastosuje się lub nie w pełni zastosuje się do terminów wypowiedzenia wymienionych w ustępie 2, jest ona zobowiązana wypłacić pracownikowi odszkodowanie równe rzeczywistemu wynagrodzeniu, które pracownik tymczasowy otrzymałby podczas niezachowanego terminu wypowiedzenia. Agencja pracy tymczasowej jest zwolniona z tego obowiązku, jeżeli i o ile w okresie trwania niezachowanego terminu wypowiedzenia zaproponuje ona pracownikowi odpowiednią dla niego pracę (zgodnie z postanowieniami art. 31 niniejszego CAO). Ponadto agencja pracy tymczasowej jest zwolniona z tego obowiązku także w przypadku, gdy pracownik tymczasowy nie przyjmie oferowanej pracy.
4. W drodze odstępstwa od ustaleń zawartych w ustępie 2 zastosowanie terminu wypowiedzenia nie jest wymagane w przypadku stwierdzenia u pracownika niezdolności do pracy. W przypadku niezdolności do pracy umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia wygasa ze skutkiem natychmiastowym na wniosek zleceniodawcy bezpośrednio po zgłoszeniu, o którym mowa w art. 33 ust. 1 niniejszego CAO.
5. Jeżeli pracownik tymczasowy (kandydat na pracownika tymczasowego) nie wyrejestruje się z agencji pracy tymczasowej, kończąc umowę o pracę tymczasową w jeden ze sposobów wymienionych we wcześniejszych ustępach niniejszego artykułu, następuje powrót do sytuacji, o której mowa w art. 5, ust 2, 3 i 4 niniejszego CAO.
6. Każda umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia wygasa na mocy prawa w dniu, w którym pracownik osiągnie wiek emerytalny, chyba że wyraźnie odstąpiono od tego w indywidualnej umowie o pracę tymczasową.

Artykuł 15 **Zakończenie umowy o oddelegowanie**

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

* *W drodze odstępstwa od ustaleń art. 7:672 holenderskiego kodeksu cywilnego.*

Artykuł 16 **Okresy próbne**

1. Umowa o oddelegowanie może zawierać zapis o okresie próbnym wyłącznie, jeżeli umowę zawiera się na okres przynajmniej trzech miesięcy; obowiązuje wówczas maksymalny ustawowy okres próbny.
2. W przypadku, gdy strony zawarły lub zawierają ze sobą więcej niż jedną umowę o oddelegowanie z przerwami krótszymi niż 26 tygodni, a poprzednia umowa nie została zakończona w okresie próbnym, w kolejnej umowie nie trzeba ujmować zapisu o okresie próbnym, chyba że do wykonania prac w ramach umowy o oddelegowanie wykonywanych przez pracownika będą wymagane wyraźnie inne umiejętności i kompetencje niż te, co do których można w granicach rozsądku przypuszczać, że nabył on w ich zakresie wystarczające doświadczenie podczas prac wykonywanych w ramach poprzedniej umowy (poprzednich umów) o oddelegowanie.
3. W drodze odstępstwa od ustaleń zawartych w ustępach 1 i 2 niniejszego artykułu każda umowa o oddelegowanie zawarta na czas określony lub czas możliwy do określenia i wynoszący trzy miesiące lub dłużej, jeżeli i o ile jest mowa o udostępnianiu pracownika nowemu zleceniodawcy, który jeszcze nie zapoznał się z pracownikiem tymczasowym, może zostać zawarta umowa z włączeniem wyjątkowego dodatkowego zapisu zakładającego okres próbny wynoszący siedem dni kalendarzowych, podczas którego z jednej strony pracownik, a z drugiej strony agencja pracy tymczasowej może zakończyć umowę o pracę tymczasową ze skutkiem natychmiastowym, pod warunkiem, że nastąpi to na wniosek zleceniodawcy.

Objaśnienie:

Strony CAO ustalają ten wyjątkowy okres próbny ujęty w art. 16 ust. 3 z uwagi na specyficzny charakter stosunków w pracy tymczasowej, w których pracownik tymczasowy i zleceniodawca, którzy jeszcze nigdy ze sobą nie współpracowali, muszą mieć możliwość ustalenia, czy współpraca jest możliwa, przy czym w przypadku, w którym współpraca okazuje się niemożliwa, agencja pracy tymczasowej ma w chwili rozpoczęcia umowy na czas określony (w ramach określonych i bardzo wąskich granic) ograniczoną możliwość, by zakończyć taką umowę w trybie natychmiastowym.

Przepisy prawne dotyczące okresów próbnych (art. 7:652 holenderskiego kodeksu cywilnego) brzmią następująco:

1. *Jeżeli strony ustalają okres próbny, jest on jednakowy dla obu stron.*
2. *Okres próbny jest ustalany na piśmie.*
3. *Przy zawarciu umowy o pracę tymczasową na czas nieokreślony można ustalić okres próbny wynoszący maksymalnie dwa miesiące.*
4. *Przy zawarciu umowy o pracę tymczasową na czas określony można ustalić okres próbny wynoszący maksymalnie:*
 - a. *jeden miesiąc, jeżeli umowa została zawarta na okres krótszy niż dwa lata;*
 - b. *dwa miesiące, jeżeli umowa została zawarta na okres wynoszący dwa lata lub dłużej.*
5. *Jeżeli zakończenie umowy na czas określony nie jest ustalone na datę kalendarzową, można ustalić okres próbny wynoszący maksymalnie jeden miesiąc.*

6. *Od ustępów 4 punkt a. i 5 można odstąpić ze szkodą dla pracownika jedynie na mocy zbiorowego układu pracy lub na mocy rozporządzenia wydanego przez lub w imieniu uprawnionego do tego organu administracyjnego.*
7. *Za nieważną uznaje się każdą klauzulę, w ramach której okres próbny nie jest równy dla obu stron lub ustalany jest na czas dłuższy niż dwa miesiące, jak również każdą klauzulę, w ramach której poprzez rozpoczęcie nowego okresu próbnego wymiar całości okresu próbnego staje się dłuższy niż dwa miesiące.*

Artykuł 17 **Kolejni pracodawcy, status prawny oraz wynagrodzenie**

1. Pod pojęciem „kolejni pracodawcy” należy rozumieć sytuację, w której pracownik tymczasowy pracował kolejno u różnych pracodawców, którzy – biorąc pod uwagę wykonaną pracę - powinni być postrzegani jako następujący po sobie.
2. O kolejnych pracodawcach, o których mowa w ustępie 1 niniejszego artykułu, w żadnym wypadku nie ma mowy, jeżeli przerwa pomiędzy dwiema umowami o pracę i/lub umowami o pracę tymczasową wynosiła trzynaście tygodni lub więcej*¹.
3. Agencja pracy tymczasowej, która musi zostać uznana za kolejnego pracodawcę, przy określaniu statusu prawnego pracownika tymczasowego jest zobowiązana do uwzględnienia jego istotnej przeszłości zawodowej u poprzednich pracodawców. Pod pojęciem istotnej przeszłości zawodowej rozumie się liczbę tygodni lub okres, w których pracownik tymczasowy wykonywał, zgodnie z obiektywną oceną, tę samą lub zbliżoną pracę u poprzednich pracodawców.
4. Istotna przeszłość zawodowa pracownika u poprzednich pracodawców musi zostać uwzględniona przez kolejnego pracodawcę w systemie fazowym, o którym mowa w niniejszym CAO. Naliczanie przepracowanych okresów oraz umów o pracę i/lub umów o pracę tymczasową rozpoczyna się na początku fazy A.
5. Jeśli agencja pracy tymczasowej musi zostać uznana za kolejnego pracodawcę, a pracownik tymczasowy był zatrudniony u poprzednich pracodawców na podstawie umowy o pracę i/ lub umowy o pracę tymczasową na czas nieokreślony, która została wypowiedziana zgodnie z prawem lub została rozwiązana przez sąd*², w drodze odstępowstwa od poprzedniego ustępu oraz zapisów artykułu 7:668a i 7:691 holenderskiego kodeksu cywilnego obowiązuje zasada, że istotna przeszłość zawodowa dotycząca poprzednich pracodawców nie jest uwzględniana przy określaniu statusu prawnego pracownika tymczasowego w agencji pracy tymczasowej, przez co rozumie się, iż:
 - pracownik tymczasowy rozpoczyna pracę w fazie A, jeśli jego istotna przeszłość zawodowa u poprzednich pracodawców wynosi mniej niż 78 przepracowanych tygodni, przy czym istotna przeszłość zawodowa zostaje odliczona od całkowitego okresu trwania fazy A;
 - pracownik tymczasowy rozpoczyna pracę na początku fazy B, jeśli jego istotna przeszłość zawodowa u poprzednich pracodawców wynosiła 78 przepracowanych tygodni lub więcej.Wypowiedzenie pracy przez kuratora w myśl artykułu 40 ustawy o postępowaniu upadłościowym nie jest uznawane w tym ustępie niniejszego artykułu za prawomocne wypowiedzenie, o którym mowa w tym ustępie niniejszego artykułu.
6. *Pracownicy tymczasowi osiągnący wiek emerytalny*
Jeżeli jest mowa o kolejnym pracodawcy w przypadku pracownika tymczasowego w wieku

emerytalnym, obowiązują, w razie konieczności w drodze odstępstwa od ustępu 4 i 5 niniejszego artykułu, następujące zasady:

- faza A w wymiarze 130 tygodni, jeśli istotna przeszłość zawodowa u poprzednich pracodawców wynosi mniej niż 130 tygodni. Od powyższych 130 tygodni odejmuje się okres istotnej przeszłości zawodowej, przy czym w każdym przypadku w fazę musi liczyć co najmniej 52 tygodnie.
 - faza A w wymiarze 52 tygodni, jeśli istotna przeszłość zawodowa u poprzednich pracodawców wynosi więcej niż 130 tygodni, co oznacza, że w takim przypadku pracownik tymczasowy może zostać oddelegowany na 52 tygodnie w ramach fazy A*¹.
7. Naliczanie 26 tygodni, o których mowa w art. 19 ust. 5 punkt b. niniejszego CAO, jest kontynuowane w przypadku kolejnego pracodawcy. Kontynuacja naliczania nie ma zastosowania, jeżeli agencja pracy tymczasowej nie mogła przewidzieć ich zastosowania na skutek umyślnego lub mającego miejsce z winy pracownika tymczasowego lub z innych przyczyn udzielenia przez niego nieprawidłowych lub niepełnych informacji na temat jego przeszłości zawodowej.
8. Agencja pracy tymczasowej udostępniająca pracownika tymczasowego, który wcześniej był zatrudniany za pośrednictwem innego przedsiębiorstwa, będzie w jak największym stopniu brać pod uwagę grupę stanowisk, według której pracownik był zatrudniony w poprzednim przedsiębiorstwie. W odniesieniu do pracownika tymczasowego wykonującego pracę tymczasową na rzecz agencji pracy tymczasowej, która powinna być traktowana jako „kolejny pracodawca” na mocy prawa i niniejszego CAO, obowiązuje przepis, że ta agencja pracy tymczasowej powinna kontynuować przyznawanie praw zgodnie z przepisami dotyczącymi wynagrodzenia.

*¹ *Patrz art. 7:691 ust. 5 i/lub 7:668a ust. 3 holenderskiego kodeksu cywilnego.*

*² *Pod pojęciem prawomocnego wypowiedzenia rozumie się wypowiedzenie złożone przez pracownika oraz wypowiedzenie złożone przez pracodawcę ze skutkiem natychmiastowym z powodu istotnych przyczyn (w myśl artykułu 7:677 holenderskiego kodeksu cywilnego), jak również wypowiedzenie złożone przez pracodawcę po uzyskaniu zgody ze strony UWV. Pod pojęciem prawomocnego wypowiedzenia nie należy rozumieć zakończenia stosunku pracy za porozumieniem stron. Pod pojęciem rozwiązania stosunku pracy rozumie się rozwiązanie w myśl artykułu 7:685 i/lub artykułu 7:686 holenderskiego kodeksu cywilnego.*

Objaśnienie:

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

W przypadku, gdy pracownik wykonuje najpierw pracę dla pracodawcy, będąc bezpośrednio przez niego zatrudnionym, a następnie wykonuje tę samą lub prawie tę samą pracę na mocy umowy o pracę tymczasową zawartą z agencją pracy tymczasowej, a poprzedni pracodawca obecnie korzysta z usług tego pracownika poprzez agencję pracy tymczasowej, jest mowa o „kolejnym pracodawcy”. Jeżeli pracownik tymczasowy powiadomi agencję pracy tymczasowej o swojej przeszłości zawodo-

wej (patrz artykuł 7 niniejszego CAO), czas przepracowany u poprzedniego pracodawcy (teraz zleceniodawcy) zostanie doliczony i kontynuowany w systemie fazowym u nowego pracodawcy (agencji pracy tymczasowej). Dotychczas przepracowany okres zostaje wtedy włączony do systemu fazowego (patrz artykuł 13 niniejszego CAO). Jeżeli pracownik tymczasowy wykonywał przez dwa lata prawie taką samą pracę dla poprzedniego pracodawcy, w chwili gdy zaczyna pracować za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej znajduje się on w fazie B. W fazie B pozostaje jeszcze siedem (lub mniej) umów trwających maksymalnie półtora roku (dwa lata minus sześć miesięcy w przypadku kolejnych pracodawców po odjęciu fazy A).

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

W przypadku pracowników tymczasowych w wieku 65 lat i starszych można rozróżnić dwie sytuacje, jeśli chodzi o „kolejnego pracodawcę”:

1. Pracownik tymczasowy przepracował u poprzedniego pracodawcy **mniej** niż 130 tygodni, wówczas obowiązuje faza A wynosząca 130 tygodni. Przykład:

Pracownik tymczasowy pracował nieprzerwanie u poprzedniego Pracodawcy X przez okres 50 tygodni na określonym stanowisku. Następnie wciąż pełni on to samo stanowisko, lecz teraz za pośrednictwem nowej agencji pracy tymczasowej Y. W momencie zatrudnienia w agencji pracy tymczasowej obowiązuje faza A wynosząca 130 tygodni. Agencja pracy tymczasowej Y jest kolejnym pracodawcą następującym po Pracodawcy X przez okres 50 tygodni. Tygodnie te zostają włączone do fazy A (130 tygodni). Pracownik tymczasowy może zatem być zatrudniany jeszcze przez $(130 - 50 =) 80$ tygodni w fazie A za pośrednictwem agencji pośrednictwa pracy Y.

2. Pracownik tymczasowy przepracował u poprzedniego pracodawcy **więcej** niż 130 tygodni. Niezależnie od swojej przeszłości zawodowej pracownik tymczasowy może w każdym przypadku być zatrudniany przez kolejne 52 tygodnie w fazie A. Przykład:

Pracownik tymczasowy pracował nieprzerwanie u poprzedniego Pracodawcy X przez okres 10 tygodni na określonym stanowisku. Następnie wciąż pełni on to samo stanowisko, lecz teraz za pośrednic-

twem nowej agencji pracy tymczasowej. W momencie zatrudnienia w agencji pracy tymczasowej pracownik tymczasowy może być zatrudniany przez kolejne 52 tygodnie w fazie A.

Rozdział 4 Wyznaczenie stanowiska i wynagrodzenie

Artykuł 18 Wyznaczenie stanowiska

1. Przed rozpoczęciem udostępniania pracownika tymczasowego należy wyznaczyć mu stanowisko w obrębie jednego z poziomów, o których mowa w Załączniku I.
2. Jeżeli zastosowanie ma wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, pracownikowi tymczasowemu należy wyznaczyć stanowisko w obrębie grupy stanowisk obowiązującej u zleceniodawcy. Wyznaczenie stanowiska odbywa się na podstawie informacji udostępnionych przez zleceniodawcę (patrz art. 22 ust. 8 niniejszego CAO).

Artykuł 19 Wynagrodzenie

1. *Postanowienia ogólne*

Pracownik tymczasowy otrzymuje wynagrodzenie obliczane na podstawie okresu wykonywania pracy, określanego z uwzględnieniem artykułów od 22 do 28 włącznie niniejszego CAO oraz Załącznika I oraz zwrot kosztów (jeśli dotyczy).

2. *Faza A*

W fazie A rzeczywiste wynagrodzenie określa się, z uwzględnieniem art. 18 niniejszego CAO, dla każdego udostępnienia.

3. *Faza B*

- a. W fazie B wynagrodzenie określa się na początku obowiązywania umowy o oddelegowanie, z uwzględnieniem art. 18 niniejszego CAO.
- b. Rzeczywiste wynagrodzenie podczas nowego udostępnienia pracownika w ramach tej samej umowy o oddelegowanie w fazie B jest przynajmniej równe rzeczywistemu wynagrodzeniu, otrzymywanemu przed przerwą w pracy tymczasowej na skutek zakończenia zlecenia.
- c. Rzeczywiste wynagrodzenie w ramach tej samej umowy o oddelegowanie w fazie B jest przynajmniej równe wynagrodzeniu na czas przerwy w pracy tymczasowej, pod warunkiem że między dwiema umowami o pracę tymczasową jest mowa o przerwie wynoszącej trzydzieści tygodni lub dłuższej, ale krótszej niż 26 tygodni.

4.*1 *Faza C*

- a. W fazie C wynagrodzenie określa się na początku obowiązywania umowy o oddelegowanie, z uwzględnieniem art. 18 niniejszego CAO.
- b. Rzeczywiste wynagrodzenie podczas nowego udostępnienia pracownika w fazie C jest przynajmniej równe wynagrodzeniu na czas przerwy w pracy tymczasowej, z zachowaniem zapisów ustępu 4 punkt c. tego artykułu. W stosunku do zastosowania wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej w razie braku pracy lub nowego udostępnienia obowiązują zapisy artykułu 31 ustęp 6 CAO.
- c. Jeżeli i tak długo jak rzeczywiste wynagrodzenie podczas nowego udostępnienia pracownika w fazie C jest niższe niż ostatnio obowiązujące rzeczywiste wynagrodzenie podczas poprzedniego udostępnienia pracownika w fazie C, przez okres maksymalnie trzynastu tygodni od chwili nowego udostępnienia, pracownik tymczasowy ma prawo ubiegać się o uzupełnienie rzeczywistego wynagrodzenia w postaci dodatku indywidualnego do kwoty wynoszącej

100% ostatniego obowiązującego rzeczywistego wynagrodzenia podczas poprzedniego udostępnienia. Postanowienia poprzedniego zdania mają zastosowanie w stosunku do kilku udostępnień uznawanych za jedno nowe udostępnienie, o ile nie trwały one jeszcze w sumie przez okres trzynastu tygodni, licząc od pierwszego z kolejnych udostępnień.

5.⁴² *Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika*

- a. W drodze odstępstwa od ustaleń z ustępów 2, 3 i 4 punkt a. niniejszego artykułu, agencja pracy tymczasowej może uzgodnić z pracownikiem tymczasowym zastosowanie wynagrodzenia równego stawce wypłacanej stałym pracownikom pracodawcy-użytkownika od chwili rozpoczęcia pracy przez pracownika w przedsiębiorstwie pracodawcy-użytkownika. Wszystko powyższe z uwzględnieniem zapisów art. 9 ust. 4 niniejszego CAO.
- Faktyczne wynagrodzenie przy zastosowaniu wynagrodzenia równego stawce wypłacanej stałym pracownikom pracodawcy-użytkownika, jeśli pracownik tymczasowy pracuje w fazie C, musi być co najmniej równe wynagrodzeniu na czas przerwy w pracy tymczasowej, z uwzględnieniem artykułu 31 ustęp 6 CAO. Zastosowanie ww. wynagrodzenia powinno być pisemnie potwierdzone pracownikowi tymczasowemu.
 - W przypadku, w którym postanowiono skorzystać z wynagrodzenia dla stałych pracowników przedsiębiorstwa pracodawcy-użytkownika, agencja pracy tymczasowej może odejść od tego rozwiązania tylko po wystąpieniu przerwy w pracy u danego zleceniodawcy wynoszącej 26 tygodni lub dłużej. Oznacza to, że jeżeli ustalono z pracownikiem tymczasowym zastosowanie wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika od pierwszego dnia pracy, postanowienie to dotyczy także pozostałych pracowników tymczasowych danej agencji pracy tymczasowej, którzy wykonują taką samą lub prawie taką samą pracę w tym samym przedsiębiorstwie zleceniodawcy.
- b. W drodze odstępstwa od postanowień ustępów 2, 3 i 4 punkt a., po przepracowaniu przez pracownika tymczasowego 26 tygodni za pośrednictwem tej samej agencji pracy tymczasowej na rzecz tego samego zleceniodawcy, niezależnie od charakteru wykonywanej pracy, pracownikowi tymczasowemu przysznaje się prawnie obowiązujące wynagrodzenie, jakie otrzymuje pracownik wykonujący pracę na takim samym lub podobnym stanowisku w przedsiębiorstwie pracodawcy-użytkownika. Faktyczne wynagrodzenie przy zastosowaniu wynagrodzenia równego stawce wypłacanej stałym pracownikom pracodawcy-użytkownika, jeśli pracownik tymczasowy pracuje w fazie C, musi być co najmniej równy wynagrodzeniu na czas przerwy w pracy tymczasowej, z uwzględnieniem artykułu 31 ustęp 6 CAO. Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałego pracownika pracodawcy-użytkownika, o którym mowa w niniejszym ustępie, składa się z następujących elementów, zgodnie z postanowieniami obowiązującymi w przedsiębiorstwie pracodawcy-użytkownika:
1. wyłącznie obowiązujące wynagrodzenie okresowe według kategorii zaszeregowania;
 2. stosowane skrócenie czasu pracy na tydzień/miesiąc/rok/okres. W zależności od decyzji agencji pracy tymczasowej, może ono zostać zrekomensowane w postaci czasu i/lub w formie pieniężnej;
 3. dodatek za nadgodziny, przesunięte godziny, godziny nienormowane (w tym dodatek

- za dni świąteczne) i dodatki za pracę zmianową;
4. początkowa podwyżka wynagrodzenia, której wysokość i data odpowiada tej ustalonej w przedsiębiorstwie zlecniodawcy;
 5. zwrot kosztów (o ile agencja pracy tymczasowej może je wypłacić bez potrąceń z tytułu podatków od wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne: koszty podróży, koszty utrzymania, narzędzi i inne niezbędne koszty poniesione z racji pełnienia określonego stanowiska). Jeśli i o ile zniesione zostaną całkowicie lub częściowo ustawowe^{*3} wolne od podatku zwroty kosztów podróży, pracownik tymczasowy ma prawo do takiego samego zwrotu kosztów podróży, jak stały pracownik zlecniodawcy, pracujący na takim samym lub podobnym stanowisku jak pracownik tymczasowy, z zastrzeżeniem maksymalnej kwoty w wysokości 0,19 euro brutto za kilometr;
 6. okresowe podwyżki wynagrodzenia, których wysokość i data odpowiada tej ustalonej w przedsiębiorstwie zlecniodawcy.

Naliczanie 26 tygodni, o którym mowa w niniejszym ustępie, rozpoczyna się ponownie po przerwie w pracy u danego zlecniodawcy wynoszącej 26 tygodni lub więcej.

c. *Nadużycie prawa*

O naruszeniu prawa, a także wynikającym z niego niezastosowaniu art. 19 ust. 5 punkt b CAO, może być mowa, jeżeli pracownik tymczasowy przez dłuższy okres przerywany regularnymi przerwami wykonuje tę samą albo prawie tę samą pracę za pośrednictwem tej samej agencji pracy tymczasowej dla różnych przedsiębiorstw pracodawców-użytkowników w zakresie tego samego CAO, albo wykonuje tę samą lub prawie tę samą pracę u tego samego zlecniodawcy za pośrednictwem różnych agencji pracy tymczasowej i z powodu opisanych zmian pracownik tymczasowy nie spełnia wymogów ustalonych w art. 19 ust. 5 punkt b niniejszego CAO. W przypadku, gdy pracownik tymczasowy twierdzi, iż doszło do naruszenia prawa, jednocześnie uzasadniając ten fakt, agencja pracy tymczasowej ma obowiązek udowodnić, że nie ma mowy o naruszeniu prawa.

6. Od tygodnia 1. 2015 roku wyżej opisane zastosowanie wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika podlega zmianie, a mianowicie wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika należy stosować od pierwszego dnia pracy w zakładzie pracownika-użytkownika. Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika również w tym wypadku składa się z elementów wymienionych w ustępie 5 punkt b. Strony CAO z wyprzedzeniem, przed tygodniem 1. 2015 roku, omówią konieczne zmiany tekstu w związku z tą zmianą i wprowadzą zmiany do CAO. Na potrzeby przejścia z obecnej regulacji na nową zostanie ujęty w CAO zapis o regulacji przejściowej.

^{*1} *Artykuł 19 ust. 4 wchodzi w życie z dniem 31 grudnia 2012 r. Do 31 grudnia 2012 tekst artykułu 19 ustęp 4 brzmi w następujący sposób:*

4. *Faza C*

- a. *W fazie C wynagrodzenie określa się na początku obowiązywania umowy o oddelegowanie, z uwzględnieniem art. 18 niniejszego CAO.*
- b. *Rzeczywiste wynagrodzenie podczas nowego udostępnienia pracownika w fazie C jest*

przynajmniej równe wynagrodzeniu na czas przerwy w pracy tymczasowej, z zachowaniem zapisów ustępu 4 punkt c i ustępu 5 tego artykułu.

- c. Jeżeli i tak długo jak rzeczywiste wynagrodzenie podczas nowego udostępnienia pracownika w fazie C jest niższe niż ostatnio obowiązujące rzeczywiste wynagrodzenie podczas poprzedniego udostępnienia pracownika w fazie C, przez okres maksymalnie trzynastu tygodni od chwili nowego udostępnienia, pracownik tymczasowy ma prawo ubiegać się o uzupełnienie rzeczywistego wynagrodzenia w postaci dodatku indywidualnego do kwoty wynoszącej 100% ostatniego obowiązującego rzeczywistego wynagrodzenia podczas poprzedniego udostępnienia. Postanowienia poprzedniego zdania mają zastosowanie w stosunku do udostępnień uznanych za pojedyncze nowe udostępnienie, o ile nie trwały one jeszcze w sumie przez okres trzynastu tygodni, licząc od pierwszego z kolejnych udostępnień.

*2 Artykuł 19 ust. 5 wchodzi w życie z dniem 31 grudnia 2012 r. Do 31 grudnia 2012 tekst artykułu 19 ustęp 5 brzmi w następujący sposób:

5. Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika
- a. W drodze odstępstwa od ustaleń z ustępów 2, 3 i 4 punkt a. i b. niniejszego artykułu, agencja pracy tymczasowej może uzgodnić z pracownikiem tymczasowym zastosowanie opisanego poniżej wynagrodzenia równego stawce wypłacanej stałym pracownikom pracodawcy-użytkownika od chwili rozpoczęcia pracy przez pracownika w przedsiębiorstwie pracodawcy-użytkownika. Wszystko powyższe z uwzględnieniem zapisów art. 9 ust. 4 niniejszego CAO.
- W przypadku zastosowania wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, jeśli pracownik zatrudniony jest w fazie C, kwota faktycznego wynagrodzenia powinna być co najmniej równa kwocie wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej*. Zastosowanie ww. wynagrodzenia powinno być pisemnie potwierdzone pracownikowi tymczasowemu.
 - W przypadku, w którym postanowiono skorzystać z wynagrodzenia dla stałych pracowników przedsiębiorstwa pracodawcy-użytkownika, agencja pracy tymczasowej może odejść od tego rozwiązania tylko po wystąpieniu przerwy w pracy u danego zleceniodawcy wynoszącej 26 tygodni lub dłużej. Oznacza to, że jeżeli ustalono z pracownikiem tymczasowym zastosowanie wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika od pierwszego dnia pracy, postanowienie to dotyczy także pozostałych pracowników tymczasowych danej agencji pracy tymczasowej, którzy wykonują taką samą lub prawie taką samą pracę w tym samym przedsiębiorstwie zleceniodawcy.
- b. W drodze odstępstwa od postanowień ustępów 2, 3 i 4a. oraz 4b., po przepracowaniu przez pracownika tymczasowego 26 tygodni za pośrednictwem tej samej agencji pracy tymczasowej na rzecz tego samego zleceniodawcy, niezależnie od charakteru wykonywanej pracy, pracownikowi tymczasowemu przyspaje się prawnie obowiązujące wynagrodzenie, jakie otrzymuje pracownik wykonujący pracę na takim samym lub podobnym stanowisku w przedsiębiorstwie pracodawcy-użytkownika. W przypadku zastosowania wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników praco-

dawcy-użytkownika, jeśli pracownik zatrudniony jest w fazie C, kwota faktycznego wynagrodzenia powinna być co najmniej równa kwocie wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej. Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałego pracownika pracodawcy-użytkownika, o którym mowa w niniejszym ustępie, składa się z następujących elementów, zgodnie z postanowieniami obowiązującymi w przedsiębiorstwie pracodawcy-użytkownika:

1. wyłącznie obowiązujące wynagrodzenie okresowe według kategorii zaszeregowania;
2. stosowane skrócenie czasu pracy na tydzień/miesiąc/rok/okres. Może ono, w zależności od decyzji agencji pracy tymczasowej, zostać zrekompensowane w postaci czasu i/lub pieniędzy;
3. dodatek za nadgodziny, przesunięte godziny, godziny nienormowane (w tym dodatek za dni świąteczne) i dodatki za pracę zmianową;
4. początkowa podwyżka wynagrodzenia, której wysokość i data odpowiada tej ustalonej w przedsiębiorstwie zleceniodawcy;
5. zwrot kosztów (o ile agencja pracy tymczasowej może je wypłacić bez potrąceń z tytułu podatków od wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne: koszty podróży, koszty utrzymania i inne niezbędne koszty poniesione z racji pełnienia określonego stanowiska);
6. okresowe podwyżki wynagrodzenia, których wysokość i data odpowiada tej ustalonej w przedsiębiorstwie zleceniodawcy.

Naliczanie 26 tygodni, o którym mowa w niniejszym ustępie, rozpoczyna się ponownie po przerwie w pracy u danego zleceniodawcy wynoszącej 26 tygodni lub więcej.

c. **Nadużycie prawa**

O naruszeniu prawa, a także wynikającym z niego niezastosowaniu art. 19 ust. 5 pkt b, może być mowa, jeżeli pracownik tymczasowy przez dłuższy okres przerywany regularnymi przerwami wykonuje tę samą albo prawie tę samą pracę za pośrednictwem tej samej agencji pracy tymczasowej dla różnych przedsiębiorstw pracodawców-użytkowników w zakresie tego samego CAO, albo wykonuje tę samą lub prawie tę samą pracę u tego samego zleceniodawcy za pośrednictwem różnych agencji pracy tymczasowej i z powodu opisanych zmian pracownik tymczasowy nie spełnia wymogów ustalonych w art. 19 ust. 5 pkt b. niniejszego CAO. W przypadku, gdy pracownik tymczasowy twierdzi, iż doszło do naruszenia prawa, jednocześnie uzasadniając ten fakt, agencja pracy tymczasowej ma obowiązek udowodnić, że nie ma mowy o naruszeniu prawa.

^{*3} Strony CAO podejmą decyzję na temat wprowadzenia ewentualnych zmian do tego artykułu.

Artykuł 20 **Pracownicy wykwalifikowani**

1. CAO obowiązujące u zleceniodawcy może zawierać szczegółowe postanowienia dotyczące wynagrodzenia pracowników wykwalifikowanych.
2. Strony CAO obowiązującego u zleceniodawcy mogą złożyć wniosek do Komisji ds. wynagrodzeń (Beloningscommissie) w zakresie niniejszego CAO o ogłoszenie obowiązywania tych

postanowień odnośnie umów o pracę tymczasową od momentu rozpoczęcia pracy pracownika tymczasowego w przedsiębiorstwie pracodawcy-użytkownika. Postanowienia te obowiązują dopiero po ich zatwierdzeniu i publikacji przez Komisję ds. wynagrodzeń.

3. Komisja ds. wynagrodzeń sprawdza, czy:
 - a. kwalifikacje pracowników wykwalifikowanych określono pod kątem uzyskania dyplomu, i/ lub wiedzy fachowej związanej z pełnionym stanowiskiem, i/lub doświadczeniem fachowym wynikającym z pracy w danym sektorze;
 - b. wynagrodzenie pracowników wykwalifikowanych składa się z nie więcej niż sześciu elementów wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, o którym mowa w art. 19 ustęp 5 punkt b. CAO.
 - c. elementy zgłoszonych postanowień w zakresie pracowników wykwalifikowanych posiadają łączną wartość, która jest wyższa od elementów zawartych w przepisach dotyczących wynagrodzenia niniejszego CAO, które musi ona zastosować, zgodnie z obiektywną oceną.
4. Jeżeli Komisja ds. wynagrodzeń zadecyduje o nieakceptowaniu zgłoszonych postanowień w zakresie pracowników wykwalifikowanych, porozumie się ona w tym zakresie ze stronami, które zgłosiły te postanowienia.
5. Komisja podejmuje w ciągu sześciu tygodni pisemnie uzasadnioną decyzję na temat zgłoszonego wniosku, z wyjątkiem sytuacji opisanej w ustępie 4. W niniejszym artykule pod pojęciem pisemny należy rozumieć: „wysłany pocztą lub przez e-mail”.
6. Po zatwierdzeniu zgłoszenia odnośnie pracowników wykwalifikowanych Komisja ds. wynagrodzeń opublikuje odpowiedni komunikat na stronie www.sncu.nl.
7. Po dokonaniu powyższej publikacji zgłoszenie odnośnie pracowników wykwalifikowanych niezwłocznie uzyskuje zastosowanie w zakresie nowych i bieżących udostępnień pracowników tymczasowych. Decyzje Komisji ds. wynagrodzeń nie mają mocy wstecznej.
8. Komisja ds. wynagrodzeń została utworzona parytetowo i składa się z trzech przedstawicieli ze strony pracowników oraz z trzech przedstawicieli ze strony pracodawców. Ustala ona ponadto swój własny regulamin. Komisja ta ma za zadanie rozstrzygać sprawy dotyczące ustępów 1 i 2 niniejszego artykułu.

Objaśnienie:

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

Artykuł 21 **Pracownicy tymczasowi zatrudnieni w budownictwie**

1. CAO dla Pracowników Tymczasowych nie ma zastosowania w stosunku do agencji pracy tymczasowej, które udostępniają pracowników, pracodawcom w skali ponad 50% całkowitej rocznej kwoty wynagrodzenia, pracodawcom w rozumieniu CAO dla Pracowników Budownictwa.
2. Pierwszy ustęp nie ma zastosowania, jeśli agencja pracy tymczasowej jest członkiem ABU lub NBBU, lub jeśli agencja pracy tymczasowej została zwolniona z ogólnie wiążącego układu zbiorowego pracy CAO dla Pracowników Budownictwa. W takim przypadku zastosowanie ma ustęp 3 bez wyjątku.
3. Dla pracowników tymczasowych, którzy udostępniani są pracodawcy-użytkownikowi, wobec

którego zastosowanie ma *CAO dla Pracowników Budownictwa*, obowiązuje odrębny pakiet warunków zatrudnienia, co opisano szczegółowo w artykułach od 8 do 17 włącznie Załącznika II do niniejszego CAO. Pracowników tymczasowych zatrudnionych w budownictwie obowiązują osobne przepisy emerytalne.

Artykuł 22 **Wynagrodzenie***¹

Tabela wynagrodzeń składa się z dwóch części: tabeli norm i tabeli wynagrodzeń dla pracowników bez stażu pracy. W tabeli ujęte są wartości wynagrodzenia początkowego i końcowego, a także procentowe podwyżki wynagrodzenia według normy.

Tabela norm wynagrodzeń

1. W odniesieniu do pracowników tymczasowych nienależących do kategorii wymienionych w ustępie 2 zastosowanie ma tabela norm.

Tabela norm w euro od 1 września 2013 r.

Grupa stanowisk	Wynagrodzenie początkowe (za godz. w euro)	Wynagrodzenie końcowe (za godz. w euro)	Okresowa podwyżka wg normy (w %)
1	9,00	11,36	2,75
2	9,26	12,06	2,75
3	9,60	12,84	2,75
4	10,05	13,85	2,75
5	10,50	14,93	2,75
6	11,01	16,21	2,75
7	11,67	17,59	2,75
8	12,39	19,94	2,75
9	13,24	22,44	2,75

Tabela wynagrodzeń dla pracowników bez stażu pracy

2. Pracownicy tymczasowi mogą zostać wyznaczeni według tabeli wynagrodzeń dla pracowników bez stażu pracy maksymalnie przez okres 52 tygodni, jeżeli nie posiadają doświadczenia zawodowego. Pracownik tymczasowy przechodzi następnie do tabeli norm, a rzeczywiste wynagrodzenie powinno być wówczas równe co najmniej wynagrodzeniu początkowemu w danej grupie stanowisk według tabeli norm. Naliczanie 52 przepracowanych tygodni, o którym mowa w tym ustępie, jest kontynuowane po przerwie, niezależnie od czasu jej trwania. Czas trwania przerwy nie wlicza się do okresu 52 przepracowanych tygodni. Po całkowitym wykorzystaniu okresu 52 tygodni naliczania nie można rozpocząć od nowa.

Do tej grupy zaliczają się osoby:

- bezrobotni przez dłuższy okres (zgodnie z obowiązującymi regulacjami państwowymi; w chwili obecnej dotyczy to zazwyczaj osób bezrobotnych dłużej niż rok),
- docelowe grupy aktywizacji zawodowej (zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem, między innymi osoby uprawnione do zasiłku na podstawie ustawy: WIA, WAO, Wajong, WWB).

Dotyczy to sytuacji, gdy dana osoba ma niewystarczające dochody.)

- absolwenci (osoby, które po zakończeniu nauki poszukują pracy przez co najmniej trzy miesiące oraz uczniowie przedwcześnie opuszczający szkołę bez dyplomu);
- pracownicy tymczasowi nieposiadający kwalifikacji początkowych (tzn. bez dyplomu przy najmniej na poziomie 2, lub bez świadectwa ukończenia średniej szkoły ogólnokształcącej) zgodnie z art. 43 ust. 11 niniejszego CAO;
- pracownicy tymczasowi, którzy podjęli naukę na wykwalifikowanego asystenta zawodowego (BKA) poziom 1, zaoferowaną przez agencję pracy tymczasowej. Zastrzeżeniem jest jednak, że szkoła oferująca naukę BKA pod względem jakości spełnia określone normy. Fundacja STOOF zajmująca się szkoleniami i rozwojem branży tymczasowego zatrudnienia (Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche) posiada listę szkół, które spełniają te wymagania;
- osoby powracające na rynek pracy (jeśli co najmniej przez trzy lata nie były aktywne na rynku pracy i poszukują teraz pracy);
- pracownicy wakacyjni (zgodnie z art. 39 niniejszego CAO).

Ponadto tabela wynagrodzeń dla pracowników bez stażu pracy ma zastosowanie w wyjątkowych wypadkach, które szczegółowo opisano w art. 7 Załącznika II do niniejszego CAO.

Wykwalifikowani pracownicy tymczasowi (bez względu na kraj pochodzenia) wykonujący pracę w zawodzie nie mogą zostać przydzieleni wg tabeli wynagrodzeń dla pracowników bez stażu pracy.

Tabela wynagrodzeń dla pracowników bez stażu pracy w euro od 1 lipca 2014 r.

Grupa stanowisk	Wynagrodzenie	Okresowa
	początkowe (za godz. w euro)	podwyżka wg normy (w %)
1	8,63	2,75
2	8,63	2,75
3	8,63	2,75

Zwolnienie dla pracowników tymczasowych podlegających ustawie Wajong (ustawa o pomocy na rynku pracy dla młodych niepełnosprawnych)

3. a. W przypadku pracownika tymczasowego będącego młodą osobą niepełnosprawną w rozumieniu artykułu 1:1 ustawy Wajong, agencja pracy tymczasowej lub pracownik tymczasowy może wnieść wniosek do UWV o zwolnieniu z obowiązkowych stawek wynagrodzenia*² zgodnie z artykułem 2:20 ustawy Wajong. Dla pracowników tymczasowych, dla których wydano takie zwolnienie, odstępstwo od tabeli norm i tabeli wynagrodzeń dla pracowników bez stażu pracy może być stosowane w okresie maksymalnie dwóch lat. Naliczanie dwóch lat, o którym mowa w tym ustępie, jest kontynuowane po przerwie, niezależnie od czasu jej trwania. Czas trwania przerwy nie wlicza się do okresu dwóch lat. Po całkowitym wykorzystaniu okresu dwóch lat naliczania nie można rozpocząć od nowa.
- b. Celem jest długotrwałe zatrudnienie młodej osoby niepełnosprawnej w myśl ustawy Wajong.
- c. Strony CAO monitorują uzgodnienia wymienione w punkcie a. niniejszego artykułu, przy

czym zwracana jest uwaga na to, czy istnieje przepływ do pracy strukturalnej oraz polepszenie pozycji młodych osób niepełnosprawnych w myśl ustawy Wajong.

Wynagrodzenie pracowników młodocianych

4. W przypadku pracowników tymczasowych, którzy nie ukończyli 23 roku życia, obowiązują wynagrodzenia wyliczane na podstawie współczynnika procentowego obowiązującego dla danej grupy wiekowej, który określono w obowiązującej ich tabeli wynagrodzeń dla pracowników bez stażu pracy lub tabeli norm:

15-latkowie	30 %
16-latkowie	34 1/2 %
17-latkowie	39 1/2 %
18-latkowie	45 1/2 %
19-latkowie	52 1/2 %
20-latkowie	61 1/2 %
21-latkowie	72 1/2 %
22-latkowie	85 %

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

Obowiązkowe wyrównanie w związku z ustawowym wynagrodzeniem minimalnym

5. W przypadku, w którym rzeczywiste wynagrodzenie za pełny tydzień pracy wynosi mniej niż wynagrodzenie minimalne, będzie miało miejsce wyrównanie rzeczywistej stawki godzinowej, tak aby nie zachodziła sprzeczność z Ustawą o minimalnych stawkach wynagrodzenia i dodatku urlopowego z zastrzeżeniem postanowień ustępu 3.

Zamiana warunków zatrudnienia

6. Agencja pracy tymczasowej i pracownik tymczasowy mogą uzgodnić na piśmie, że część wynagrodzenia, o której mowa w artyku 19 ustęp 1 niniejszego CAO, jak również ponadustawowe dni urlopu, dodatki, o których mowa w artyku 25 i 26, oraz godziny rekompensowane, o których mowa w artyku 27, zostaną zamienione na nieopodatkowane zwroty lub przydziały w związku z kosztami eksterytorialnymi.

Zamiana wynagrodzenia na nieopodatkowane zwroty lub przydziały jest dozwolona, jeśli zastosowane zostaną następujące ograniczenia i warunki:

- Wymiana wynagrodzenia na nieopodatkowane zwroty lub przydziały w związku z kosztami eksterytorialnymi jest dozwolona wyłącznie z tytułu podwójnych kosztów zakwaterowania, kosztów przejazdów z i do miejsca zamieszkania w kraju ojczystym pracownika tymczasowego oraz dodatkowych wydatków na życie.
- W przypadku zamiany wynagrodzenia należy uwzględnić obowiązujące przepisy prawne.
- Zamiana wynagrodzenia jest dozwolona wyłącznie, jeśli i o ile jest ona dopuszczalna z podatkowego punktu widzenia.
- Wysokość nieopodatkowanych zwrotów lub wartość nieopodatkowanych przydziałów,

które agencja pracy tymczasowej chce zwrócić lub przydzielić w formie zwolnionej od podatku, należy podać na odcinku wynagrodzenia.

- e. Zamiana wynagrodzenia na nieopodatkowane zwroty lub przydziały powinna zostać uprzednio uzgodniona z pracownikiem tymczasowym i określona w umowie o pracę tymczasową (lub w jej uzupełnieniu). W umowie o pracę tymczasową (lub w jej uzupełnieniu) należy podać nieopodatkowane zwroty lub przydziały, za które pracownik zamienia wynagrodzenie, a także ustalony okres.
- f. Wysokość wynagrodzenia po dokonaniu zamiany nie może być niższa od ustawowej minimalnej stawki wynagrodzenia obowiązującej odnośnie pracownika tymczasowego, o której mowa w artykule 22 ustęp 2 niniejszego CAO.
- g. Zamiana wynagrodzenia, ponadustawowych dni urlopu, dodatków, o których mowa w artykule 25 i 26, oraz godziny rekompensowane, o których mowa w artykule 27, ogranicza się do maksimum 30% faktycznego wynagrodzenia.
- h. Nieopodatkowany zwrot, przyznawany w ramach tych przepisów, ogranicza się do faktycznie poczynionych kosztów. Nieopodatkowany przydział, przyznawany w ramach tych przepisów, zostanie wyceniony zgodnie z wartością obowiązującą w ruchu gospodarczym.
- i. Zamieniona część wynagrodzenia nie stanowi podstawy do naliczania rezerw, o których mowa w artykułach 33 ustęp 4, 35, 36, 37 i 38 niniejszego CAO. Dotyczy to rezerw na potrzeby dodatku urlopowego oraz prawa do urlopu wypoczynkowego, dni oczekiwania, urlopu okolicznościowego, krótkiego urlopu oraz dni świątecznych, które są powiązane z wynagrodzeniem. Wszystko powyższe oznacza, że rezerwy naliczane są wyłącznie na podstawie obniżonej kwoty wynagrodzenia.
- j. Zamieniona część wynagrodzenia nie stanowi podstawy do naliczania prawa do emerytury, o ile ma ono zastosowanie.
- k. Zamiana części wynagrodzenia nie ma wpływu na podstawę wynagrodzenia z tytułu nadgodzin oraz dodatków z tytułu nienormowanego czasu pracy.
- l. Wysokość wynagrodzenia oraz wartość ponadustawowych dni urlopu, które pracownik tymczasowy zamienia na nieopodatkowany zwrot lub przydział, może wynosić maksymalnie 81% wysokości kosztów eksterytorialnych, które agencja pracy tymczasowej chce zwrócić lub przydzielić w formie zwolnionej od podatku. Wysokość 81% nie ma zastosowania do zamiany dodatków w myśl artykułu 25 i 26 oraz godzin rekompensowanych w myśl artykułu 27.

Stosowanie wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika

7. W przypadku, w którym agencja pracy tymczasowej uzgodni stosowanie wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, zgodnie z art. 19 ust. 5 punkt a. niniejszego CAO, agencja pracy tymczasowej zastosuje wynagrodzenie dla stałych pracowników od pierwszego dnia pobytu pracownika u zleceniodawcy. Zastosowanie wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, zarówno zgodnie z art. 19 ust. 5 punkt a. niniejszego CAO, jak i przy zastosowaniu art. 19 ust. 5 punkt b. niniejszego CAO, może spowodować wypłatę niższego wynagrodzenia, niż ustalono w przepisach niniejszego CAO dotyczących wynagrodzenia.

Informacja o wynagrodzeniu równym wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika

8. Zastosowanie wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, o którym mowa w art. 19 ust. 5 niniejszego CAO, opiera się na informacjach udzielanych przez zleceniodawcę na temat wysokości wynagrodzenia, obowiązującego skrócenia czasu pracy, wysokości okresowej podwyżki, wysokości i daty początkowej podwyżki wynagrodzenia, zwrotu kosztów, dodatków i grupy stanowisk. Opisane powyżej zastosowanie wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika nigdy nie może być zastosowane ze skutkiem wstecznym; chyba że nastąpiło celowe nadużycie.

*1 Artykuł 22 wchodzi w życie z dniem 31 grudnia 2012 r. Do 31 grudnia 2012 r. tekst artykułu 22 brzmi w następujący sposób:

Tabela wynagrodzeń składa się z dwóch części: tabeli norm i tabeli wynagrodzeń dla pracowników bez stażu pracy. W tabeli ujęte są wartości wynagrodzenia początkowego i końcowego, a także procentowe podwyżki wynagrodzenia według normy.

Tabela norm wynagrodzeń

1. W odniesieniu do pracowników tymczasowych nienależących do kategorii wymienionych w ustępie 2 zastosowanie ma tabela norm.

Tabela norm w euro od 4 lipca 2011 r.

Grupa stanowisk	Wynagrodzenie początkowe (za godz. w euro)	Wynagrodzenie końcowe (za godz. w euro)	Podwyżka okresowa (w %)
1	8,73	11,03	2,75
2	8,99	11,71	2,75
3	9,33	12,47	2,75
4	9,76	13,45	2,75
5	10,19	14,50	2,75
6	10,69	15,74	2,75
7	11,33	17,08	2,75
8	12,03	19,36	2,75
9	12,85	21,79	2,75

Tabela norm w euro od 3 września 2012 r.

Grupa stanowisk	Wynagrodzenie początkowe (za godz. w euro)	Wynagrodzenie końcowe (za godz. w euro)	Podwyżka okresowa (w %)
1	8,87	11,20	2,75
2	9,13	11,89	2,75
3	9,47	12,66	2,75
4	9,91	13,66	2,75
5	10,35	14,72	2,75
6	10,86	15,98	2,75

7	11,51	17,34	2,75
8	12,22	19,66	2,75
9	13,05	22,13	2,75

Tabela wynagrodzeń dla pracowników bez stażu pracy

2. Pracownicy tymczasowi mogą zostać wyznaczeni według tabeli wynagrodzeń dla pracowników bez stażu pracy maksymalnie przez okres 52 tygodni, jeżeli nie posiadają doświadczenia zawodowego; do tej grupy zaliczają się osoby, które były bezrobotne przez dłuższy okres (zgodnie z obowiązującymi definicjami; w chwili obecnej dotyczy to zazwyczaj osób bezrobotnych dłużej niż rok), docelowe grupy aktywizacji zawodowej (zgodnie z obowiązującymi definicjami i przepisami), absolwenci, pracownicy tymczasowi nieposiadający kwalifikacji początkowych (zgodnie z art. 43 ust. 11 niniejszego CAO), osoby powracające na rynek pracy i pracownicy wakacyjni (zgodnie z art. 39 niniejszego CAO). Ponadto tabela wynagrodzeń dla pracowników bez stażu pracy ma zastosowanie w wyjątkowych wypadkach, które szczegółowo opisano w art. 7 Załącznika II do niniejszego CAO.

Tabela wynagrodzeń dla pracowników bez stażu pracy w euro od 1 lipca 2012 r.

Grupa stanowisk	Wynagrodzenie początkowe (za godz. w euro)	Okresowa podwyżka wg normy (w %)
1	8,41	2,75
2	8,41	2,75
3	8,41	2,75

Wynagrodzenie pracowników młodocianych

3. W przypadku pracowników tymczasowych, którzy nie ukończyli 23 roku życia, obowiązującą wynagrodzenia wyliczane na podstawie współczynnika procentowego obowiązującego dla danej grupy wiekowej, który określono w obowiązującej ich tabeli wynagrodzeń dla pracowników bez stażu pracy lub tabeli norm:

15-latkowie	30 %
16-latkowie	34 1/2 %
17-latkowie	39 1/2 %
18-latkowie	45 1/2 %
19-latkowie	52 1/2 %
20-latkowie	61 1/2 %
21-latkowie	72 1/2 %
22-latkowie	85 %

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

Obowiązkowe wyrównanie w związku z ustawowym wynagrodzeniem minimalnym

4. W przypadku, w którym rzeczywiste wynagrodzenie za pełny tydzień pracy wynosi mniej niż

wynagrodzenie minimalne, będzie miało miejsce wyrównanie rzeczywistej stawki godzinowej, tak aby nie zachodziła sprzeczność z Ustawą o minimalnych stawkach wynagrodzenia i dodatku urlopowego.

Zamiana warunków zatrudnienia

5. *Agencja pracy tymczasowej i pracownik tymczasowy mogą uzgodnić na piśmie, że część wynagrodzenia, o której mowa w artykule 19 ustęp 1 niniejszego CAO, jak również ponadustawowe dni urlopu, dodatki, o których mowa w artykule 25 i 26, oraz godziny rekompensowane, o których mowa w artykule 27, zostaną zamienione na nieopodatkowane zwroty lub przydziały w związku z kosztami eksterytorialnymi.*

Zamiana wynagrodzenia na nieopodatkowane zwroty lub przydziały jest dozwolona, jeśli zastosowane zostaną następujące ograniczenia i warunki:

- a. *Wymiana wynagrodzenia na nieopodatkowane zwroty lub przydziały w związku z kosztami eksterytorialnymi jest dozwolona wyłącznie z tytułu podwójnych kosztów zakwaterowania, kosztów przejazdów z i do miejsca zamieszkania w kraju ojczystym pracownika tymczasowego oraz dodatkowych wydatków na życie.*
- b. *W przypadku zamiany wynagrodzenia należy uwzględnić obowiązujące przepisy prawne.*
- c. *Zamiana wynagrodzenia jest dozwolona wyłącznie, jeśli i o ile jest ona dopuszczalna z podatkowego punktu widzenia.*
- d. *Wysokość nieopodatkowanych zwrotów lub wartość nieopodatkowanych przydziałów, które agencja pracy tymczasowej chce zwrócić lub przydzielić w formie zwolnionej od podatku, należy podać na odcinku wynagrodzenia.*
- e. *Zamiana wynagrodzenia na nieopodatkowane zwroty lub przydziały powinna zostać uprzednio uzgodniona z pracownikiem tymczasowym i określona w umowie o pracę tymczasową (lub w jej uzupełnieniu). W umowie o pracę tymczasową (lub w jej uzupełnieniu) należy podać nieopodatkowane zwroty lub przydziały, za które pracownik zamienia wynagrodzenie, a także ustalony okres.*
- f. *Wysokość wynagrodzenia po dokonaniu zamiany nie może być niższa od ustawowej minimalnej stawki wynagrodzenia obowiązującej odnośnie pracownika tymczasowego, o której mowa w artykule 22 ustęp 2 niniejszego CAO.*
- g. *Zamiana wynagrodzenia, ponadustawowych dni urlopu, dodatków, o których mowa w artykule 25 i 26, oraz godziny rekompensowane, o których mowa w artykule 27, ogranicza się do maksimum 30 procent faktycznego wynagrodzenia.*
- h. *Nieopodatkowany zwrot, przyznawany w ramach tych przepisów, ogranicza się do faktycznie poczynionych kosztów. Nieopodatkowany przydział, przyznawany w ramach tych przepisów, zostanie wyceniony zgodnie z wartością obowiązującą w ruchu gospodarczym.*
- i. *Zamieniona część wynagrodzenia nie stanowi podstawy do naliczania rezerw, o których mowa w artykułach 33 ustęp 4, 35, 36, 37 i 38 niniejszego CAO. Dotyczy to rezerw na potrzeby dodatku urlopowego oraz prawa do urlopu wypoczynkowego, dni oczekiwania, urlopu okolicznościowego, krótkiego urlopu oraz dni świątecznych, które są powiązane z wynagrodzeniem. Wszystko powyższe oznacza, że rezerwy naliczane są wyłącznie na pod-*

stawie obniżonej kwoty wynagrodzenia.

- j. *Zamieniona część wynagrodzenia nie stanowi podstawy do naliczania prawa do emerytury, o ile ma ono zastosowanie.*
- k. *Zamiana części wynagrodzenia nie ma wpływu na podstawę wynagrodzenia z tytułu nadgodzin oraz dodatków z tytułu nienormowanego czasu pracy.*
- l. *Wysokość wynagrodzenia i wartość ponadustawowych dni urlopu, które pracownik tymczasowy zamienia na nieopodatkowany zwrot lub przydział, może wynosić maksymalnie 81 procent wysokości kosztów eksterytorialnych, które agencja pracy tymczasowej chce zwrócić lub przydzielić w formie zwolnionej od podatku. Maksymalna 81 procent nie dotyczy zamiany dodatków, o których mowa w artykule 25 i 26, oraz godzin rekompensowanych, o których mowa w artykule 27.*

Stosowanie wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika

- 6. *W przypadku, w którym agencja pracy tymczasowej uzgodni stosowanie wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, zgodnie z art. 19 ust. 5 punkt a. niniejszego CAO, agencja pracy tymczasowej stosuje wynagrodzenie dla stałych pracowników od pierwszego dnia pobytu pracownika u zleceniodawcy. Zastosowanie wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, zarówno zgodnie z art. 19 ust. 5 punkt a. niniejszego CAO, jak i przy zastosowaniu art. 19 ust. 5 punkt b. niniejszego CAO, może spowodować wypłatę niższego wynagrodzenia, niż ustalono w przepisach niniejszego CAO dotyczących wynagrodzenia.*

Informacja o wynagrodzeniu równym wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika

- 7. *Zastosowanie wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, o którym mowa w art. 19 ust. 5 niniejszego CAO, opiera się na informacjach udzielanych przez zleceniodawcę na temat wysokości wynagrodzenia, obowiązującego skrócenia czasu pracy, wysokości okresowej podwyżki, wysokości i daty początkowej podwyżki wynagrodzenia, zwrotu kosztów, dodatków i grupy stanowisk. Opisane powyżej zastosowanie wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika nigdy nie może być zastosowane ze skutkiem wstecznym.*

*² *Jeśli zmiany ustawy Wajong będą mieć wpływ na poziom wynagrodzenia młodych osób niepełnosprawnych, strony CAO uzgodnią zmiany do tego zapisu.*

Artykuł 23 **Podwyżka wynagrodzenia**

W odniesieniu do kwot wymienionych w tabeli norm, strony CAO każdego roku przed 1 lipca odbędą rozmowy dotyczące zmian wprowadzanych z dniem 1 lipca danego roku. Odnośnie kwot wymienionych w tabeli wynagrodzeń dla pracowników bez stażu pracy zostaną zastosowane ustawowe podwyżki wynagrodzenia minimalnego.

Artykuł 24 **Okresowe podwyżki wynagrodzenia**

- 1. *Skala wynagrodzeń składa się z wynagrodzenia początkowego i końcowego dla każdego przedziału stanowisk, a także z procentowej podwyżki według normy, zwanej podwyżką okresową.*

Przy przyznawaniu okresowej podwyżki, rzeczywiste wynagrodzenie pracownika tymczasowego jest podwyższane o 2,75%. Przy przyznawaniu podwyżek okresowych stosowany jest następujący system.

Tabela norm

Dwa razy do roku, a mianowicie w pierwszy poniedziałek stycznia oraz w pierwszy poniedziałek lipca, rozpatrywane jest, czy pracownikowi tymczasowemu przysługuje podwyżka. Pracownik tymczasowy ma prawo do podwyżki w następujących przypadkach:

- w ciągu co najmniej 52 tygodni pracował na rzecz tej samej agencji pracy tymczasowej,
- przy czym nie ma mowy o przerwie trwającej 26 tygodni lub dłuższej.

Po przyznaniu podwyżki okresowej naliczanie 52 tygodni rozpoczyna się ponownie.

Tabela wynagrodzeń dla pracowników bez stażu pracy

Podwyżkę okresową w wysokości 2,75% przyznaje się, jeżeli pracownik tymczasowy:

- w ciągu co najmniej 52 tygodni pracował na rzecz tej samej agencji pracy tymczasowej,
- przy czym nie ma mowy o przerwie trwającej 26 tygodni lub dłuższej,

zakładając, że pracownik tymczasowy będzie następnie otrzymywać wynagrodzenie według tabeli norm i że rzeczywiste wynagrodzenie będzie się znajdowało przynajmniej na wysokości wynagrodzenia początkowego odpowiedniej grupy stanowisk w tabeli norm.

Po przyznaniu podwyżki okresowej naliczanie rozpoczyna się ponownie i stosowane są przepisy w zakresie okresowych podwyżek wynagrodzenia, które zawarto w tabeli norm.

2. Dopóki zgodnie z art. 19 ust. 5 niniejszego CAO będzie stosowane wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników danego pracodawcy-użytkownika, naliczanie, o którym mowa w punkcie a., jest kontynuowane, lecz nie prowadzi ono do podwyżki rzeczywistego wynagrodzenia. W takim przypadku obowiązuje system podwyżek okresowych, stosowany przez zleceniodawcę.
3. Z chwilą, gdy rzeczywiste wynagrodzenie pracownika tymczasowego jest przynajmniej równe wynagrodzeniu końcowemu dla stosowanego przedziału stanowisk, nie ma miejsca przyznanie okresowej podwyżki wynagrodzenia. Podwyżka rzeczywistego wynagrodzenia poprzez przyznanie podwyżki okresowej nigdy nie doprowadzi do rzeczywistego wynagrodzenia wyższego, niż końcowe wynagrodzenie w danym przedziale stanowisk.

Artykuł 25 **Dodatek z tytułu nienormowanego czasu pracy**

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

Zastosowane zostaną co najmniej poniższe współczynniki:

Tabela minimalnych współczynników dodatków

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

Maksymalnie zastosowane zostaną następujące współczynniki:

Tabela maksymalnych współczynników dodatków

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

- Jeżeli agencja pracy tymczasowej, zgodnie z art. 19 ust. 5, stosuje wynagrodzenie obowiązujące u zleceniodawcy, agencja pracy tymczasowej stosuje współczynnik dodatku za nieregularne godziny pracy, który jest zgodny ze współczynnikiem stosowanym przez zleceniodawcę w podobnych okolicznościach.
- Jeżeli bez uwzględnienia art. 19 ust. 5 niniejszego CAO agencja pracy tymczasowej chce zastosować współczynnik dodatku za nieregularne godziny pracy, który odpowiada współczynnikowi obowiązującemu u zleceniodawcy odnośnie takich samych okoliczności, agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana do złożenia wniosku u stron CAO o zwolnienie z obowiązku przestrzegania art. 25 ust. 1 niniejszego CAO. Na podstawie wniosku strony CAO podejmują odpowiednią decyzję. Wniosek o zwolnienie z obowiązku przestrzegania przepisów CAO należy odpowiednio uzasadnić na piśmie i przesłać na następujący adres Komisji ds. zwolnień z obowiązków CAO: Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp lub na adres dispensatiecommissie@abu.nl. W niniejszym artykule pod pojęciem pisemny należy rozumieć: „wysłany pocztą lub przez e-mail”.

Artykuł 26 **Dodatek z tytułu nadgodzin**

1. Rzeczywiste wynagrodzenie jest, w zależności od tego, czy jest mowa o nadgodzinach, pomnożone przez dodatek za nadgodziny. O nadgodzinach jest mowa, jeżeli prace są wykonywane poza obowiązującym w danym sektorze okresem pracy za jeden dzień, tydzień lub poza godzinami pracy ustalonymi przepisami lub grafikami. Nadgodziny następujące bezpośrednio po normalnym czasie pracy trwające nie dłużej niż pół godziny nie są traktowane jako nadgodziny. Współczynnik dodatku wyniesie minimalnie 1,25. Współczynnik dodatku wyniesie maksymalnie 1,50.
2. Jeżeli zgodnie z art. 19 ust. 5 agencja pracy tymczasowej stosuje wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, zastosuje ona dodatek za nadgodziny, który będzie równy dodatkowi obowiązującemu u zleceniodawcy w takich samych okolicznościach.
3. Jeżeli bez uwzględnienia art. 19 ust. 5 niniejszego CAO agencja pracy tymczasowej chce zastosować dodatek za nadgodziny, który odpowiada dodatkowi obowiązującemu u zleceniodawcy odnośnie takich samych okoliczności, agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana do złożenia wniosku u stron CAO o zwolnienie z obowiązku przestrzegania art. 26 ust. 1 niniejszego CAO. Na podstawie wniosku strony CAO podejmują odpowiednią decyzję. Wniosek o zwolnienie z obowiązku przestrzegania przepisów CAO należy odpowiednio uzasadnić na piśmie i przesłać na następujący adres Komisji ds. zwolnień z obowiązków CAO: Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp lub na adres dispensatiecommissie@abu.nl. W niniejszym artykule pod pojęciem pisemny należy rozumieć: „wysłany pocztą lub przez e-mail”.
4. W razie zastosowania ustępu 1 i/lub 2 niniejszego artykułu, zastosowania nie mają ustępy 1 i 2 artykułu 25.

Artykuł 27 **Godziny rekompensowane**

1. Agencja pracy tymczasowej może ustalić z pracownikiem tymczasowym na piśmie, że w odstępie od postanowień artykułów 25 i 26 niniejszego CAO, współczynniki dodatków za nieregularne godziny pracy wyższe niż 1 i/lub współczynniki dodatków za nadgodziny nie są wypłacane, lecz przyznawane w formie godzin rekompensowanych.
2. Te godziny rekompensowane mogą być naliczane przez agencję pracy tymczasowej w czasie lub w pieniądzu, zgodnie z wyborem agencji pracy tymczasowej. Przez „naliczanie w pieniądzu” rozumie się: rekompensatę w czasie, o ile wartość naliczonych godzin w pieniądzu jest wystarczająca w chwili ich pobrania.
3. Przyznanie pracownikowi tymczasowemu naliczonych w ten sposób godzin rekompensowanych nastąpi w czasie. Wypłata godzin rekompensowanych pracownikowi tymczasowemu nastąpi w każdym razie, jeżeli pracownik tymczasowy przez okres sześciu tygodni nie nabeździe prawa do faktycznego wynagrodzenia, i gdy tylko to nastąpi.
4. Agencja pracy tymczasowej udostępnia pracownikowi tymczasowemu minimalnie raz w miesiącu pisemne zestawienie jego godzin rekompensowanych.

Objaśnienie: Naliczone godziny rekompensowane zostają pracownikowi tymczasowemu przyznane w czasie. Agencje pracy tymczasowej mogą same wybrać, czy chcą, aby godziny rekompensowane były naliczane w czasie czy w pieniądzu. Przykłady:

1. Przyznanie godzin rekompensowanych w czasie. Pracownik tymczasowy przepracował jedną godzinę nadliczbową, a współczynnik dodatku wynosi 1,5. W takim przypadku nalicza się półtorej godziny.
2. Przyznanie godzin rekompensowanych w pieniądzu. Pracownik tymczasowy przepracował jedną godzinę nadliczbową, a współczynnik dodatku wynosi 1,5. Oznacza to 1,5 godziny rekompensowanej. Półtora godziny rekompensowanej zostaje zamienione na kwotę pieniężną na podstawie wynagrodzenia obowiązującego w danym momencie. Pracownikowi tymczasowemu przyznaje się wtedy określoną naliczoną wartość godzin rekompensowanych w pieniądzu. Powyższa naliczona wartość godzin rekompensowanych w pieniądzu może w późniejszym czasie ponownie zostać naliczona w czasie, o ile wartość w pieniądzu będzie w danej chwili wystarczająca.

Artykuł 28 **Zwrot kosztów***1

Pracownik tymczasowy ma prawo do otrzymania takiego samego zwrotu kosztów, jak pracownik zatrudniany przez zleceniodawcę na takim samym lub porównywalnym stanowisku, jeżeli i o ile agencja pracy tymczasowej może go wypłacić w formie nieopodatkowanej rekompensaty. Chodzi tutaj o koszty podróży, koszty wyżywienia, narzędzi i inne niezbędne koszty ponoszone w związku z pracą na danym stanowisku. Jeśli i o ile zniesione zostaną całkowicie lub częściowo ustawowe*2 wolne od podatku zwroty kosztów podróży, pracownik tymczasowy ma prawo do takiego samego zwrotu kosztów podróży, jak stały pracownik zleceniodawcy, pracujący na takim samym lub podobnym stanowisku jak pracownik tymczasowy, z zastrzeżeniem maksymalnej kwoty w wysokości 0,19 euro brutto za kilometr.

*1 Artykuł 28 wchodzi w życie z dniem 31 grudnia 2012 r. Do 31 grudnia 2012 r. tekst artykułu 28 brzmi w następujący sposób:

Pracownik tymczasowy ma prawo do otrzymania takiego samego zwrotu kosztów, jak pracownik zatrudniany przez zleceniodawcę na takim samym lub porównywalnym stanowisku, jeżeli i o ile agencja pracy tymczasowej może go wypłacić w formie rekompensaty wolnej od obowiązku podatkowo-składkowego nieopodatkowanej. Chodzi tutaj o koszty podróży, koszty wyżywienia i inne niezbędne koszty ponoszone w związku z pracą na danym stanowisku.

*2 Strony CAO podejmą decyzję na temat wprowadzenia ewentualnych zmian do tego artykułu.

Objaśnienie:

Treść artykułu 28 została zmieniona z dniem 31 grudnia 2012 r. Niniejsza zmiana tekstu nie prowadzi do faktycznej zmiany merytorycznej.

Przed wyborami w roku 2012 ówczesny rząd zamierzał zrezygnować z nieopodatkowanych zwrotów kosztów podróży dla pracowników. Nowy rząd („Rutte II”) nie zrealizował jednak tego pomysłu.

Jeśli powyższy plan stałby się rzeczywistością, oznaczałoby to, że pracownicy tymczasowi nie mogą

otrzymywać zwrotu kosztów podróży. Mianowicie: obecny artykuł 28 CAO zakłada, że koszty poczynione przez pracowników tymczasowych mogą być zwracane wyłącznie, jeśli zwrot ten jest zwolniony z podatku.

Mogłoby to doprowadzić do sytuacji, w której pracownik pracujący na porównywalnym stanowisku u pracodawcy-użytkownika otrzymałby (opodatkowany) zwrot kosztów podróży, podczas gdy pracownik tymczasowy nie otrzymałby żadnego zwrotu kosztów podróży.

Strony CAO chciały uniknąć tej sytuacji i zamierzały wprowadzić maksymalny zwrot w wysokości 0,19 EUR za kilometr. Teraz, kiedy jednak rząd nie ma zamiaru wprowadzać poprzedniego planu w życie, postanowienia pozostają niezmienione.

Zanim wiadome stało się, że zaproponowana wcześniej zmiana nie zostanie wprowadzona, strony CAO poczyniły ustalenia mające na celu ograniczenie różnicy w sytuacji pracowników tymczasowych i pracowników zatrudnionych u pracodawcy-użytkownika. Jeśli zwrot kosztów podróży nie będzie zwracany w formie nieopodatkowanej, pracownik tymczasowy otrzyma kwotę brutto równą kwocie należnej etatowemu pracownikowi pracodawcy-użytkownika, przy założeniu stawki maksymalnej w wysokości 0,19 EUR za kilometr.

Artykuł 29 **Artykuł usunięty**

Artykuł 30 **Zwolnienie z obowiązku ciągłej wypłaty wynagrodzenia**

1. Agencja pracy tymczasowej* jest winna pracownikowi tymczasowemu zatrudnionemu w fazie A jedynie wynagrodzenie należne za okres/y, w którym/których pracownik tymczasowy faktycznie wykonywał pracę tymczasową, chyba że w umowie o pracę tymczasową sporządzonej w formie pisemnej wyraźnie postanowiono inaczej.
2. Zwolnienie z obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w ustępie 1 niniejszego artykułu, nie ma zastosowania w przypadku niezdolności do pracy w sytuacji, w której zawarto umowę o oddelegowanie.
3. Jeśli 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, iż pracownik tymczasowy nie jest zdolny do rozpoczęcia pracy tymczasowej,pracownik tymczasowy ma prawo do odszkodowania w wysokości co najmniej trzykrotności wynagrodzenia godzinowego, które otrzymałby on na podstawie pracy tymczasowej. W takim przypadku nie ma zastosowania ustęp 1 niniejszego artykułu.

* W drodze odstępstwa od ustaleń z art. 7:628 holenderskiego kodeksu cywilnego.

Artykuł 31 **Przerwa w pracy tymczasowej w przypadku umowy o oddelegowanie***¹

Odpowiednia praca zastępcza

- 1.^{*2} Jeżeli w czasie obowiązywania umowy o oddelegowanie bez zastrzeżenia wykluczającego obowiązek ciągłości wypłaty wynagrodzenia nastąpi przerwa w pracy tymczasowej z powodu

zakończenia udostępnienia pracownika tymczasowego, agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana, aby na czas obowiązywania umowy poszukać i zaproponować pracownikowi tymczasowemu odpowiednią zastępczą pracę tymczasową. Pracownik tymczasowy jest zobowiązany zaakceptować rozsądną ofertę proponującą odpowiednią zastępczą pracę tymczasową.

Pod pojęciem „odpowiednia praca zastępcza” w ramach niniejszego artykułu rozumie się pracę w tej samej grupie stanowisk lub najwyżej dwie grupy stanowisk niż niż stanowisko, które było objęte przez pracownika jako pierwsze w ramach obowiązującej umowy o oddelegowanie (zgodnie z Załącznikiem I). Jeżeli w ramach obowiązującej umowy o oddelegowanie ostatecznie wykonywana praca tymczasowa zalicza się do wyższej grupy stanowisk niż pierwsza praca, jako „odpowiednią” uznaje się pracę o dwie grupy stanowisk niż niż w wyższej grupie stanowisk. Ponadto praca musi spełniać jeden z poniższych warunków:

- a. praca o średnim czasie trwania w tygodniu/miesiącu/okresie, równym okresowi ujętemu w umowie o oddelegowanie; lub
- b. praca o niższym średnim czasie trwania w tygodniu/miesiącu/okresie niż czas ujęty w umowie o oddelegowanie, pod warunkiem, że godziny nieprzepracowane są kompensowane zgodnie z ustępem 5 punkt d. tego artykułu; lub
- c. praca o wyższym średnim czasie trwania w tygodniu/miesiącu/okresie niż czas ujęty w umowie o oddelegowanie, maksymalnie razem cztery godziny tygodniowo. Zasady dobrych stosunków pomiędzy pracodawcą a pracownikiem mają zastosowanie w przypadku wzrostu czasu pracy. Czas pracy nie może przekraczać zwyczajnego czasu pracy w danym sektorze dziennie, ewentualnie tygodniowo lub czasu określonego przepisami lub grafikiem. Agencja pracy tymczasowej i pracownik tymczasowy w ramach niniejszego ustępu pisemnie uzgadniają podwyższony czas pracy. Jeśli czas pracy w ramach niniejszego ustępu został już podwyższony o cztery godziny, agencja pracy tymczasowej nie ma prawa do ponownej zmiany czasu pracy. Jeśli czas pracy w ramach niniejszego ustępu został już wcześniej podwyższony o mniej niż cztery godziny, agencja pracy tymczasowej może na nowo podwyższyć ilość godzin w późniejszym okresie wystąpienia przerwy w pracy tymczasowej, maksymalnie do czterech godzin.

Do chwili zaproponowania i zaakceptowania lub odmowy przyjęcia odpowiedniej pracy zastępczej, agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana, na czas trwania umowy o oddelegowanie, wypłacać wynagrodzenie co najmniej zgodnie z przepisami ustalonymi w ustępie 3 punkt b. niniejszego artykułu.

Rozmowa na temat pracy zastępczej

2. W celu szybkiego przydzielenia pracy zastępczej stosuje się następujący sposób postępowania. Jeżeli w trakcie obowiązywania umowy o oddelegowanie zlecenie zostaje zakończone i w związku z tym następuje przerwa w pracy tymczasowej:
 - a. najszybciej jak jest to możliwe, po ogłoszeniu terminu, w którym zakończą się prace, odbywa się rozmowa na temat pracy zastępczej;
 - b. podczas tej rozmowy przedstawiane są szanse, życzenia i możliwości obu stron, dotyczące pracy na tym samym/porównywalnym/pokrewnym stanowisku;
 - c. następnie omawiane są życzenia i możliwości, dotyczące obszaru lokalnego/regionalnego,

- na którym pracownik może wykonywać pracę;
- d. w przypadku stwierdzenia, że istnieje niewiele możliwości szybkiego znalezienia pracy zastępczej na tym samym stanowisku lub na porównywalnym/pokrewnym stanowisku, należy sprawdzić, czy jest dostępny inny, odpowiedni rodzaj pracy;
- e. ponadto ustala się, czy pracownik tymczasowy jest gotowy lub jest w stanie przejść dodatkowe szkolenie lub przekwalifikować się, a także czy możliwe/pożądane są inne czynności, które mogą umożliwić znalezienie pracy zastępczej;
- f. wnioski z tej rozmowy są ustalane na piśmie.

Odpowiednia praca zastępcza przy ponownej przerwie w pracy tymczasowej

- 3.^{*3} a. Jeżeli w trakcie obowiązywania umowy o oddelegowanie, na skutek zastosowania przepisów z ustępu 1 punkt a. niniejszego artykułu, stwierdzi się znalezienie odpowiedniej pracy, w późniejszym okresie wystąpienia przerwy w pracy tymczasowej odpowiednia praca nie będzie znajdowała się na niższym poziomie, niż ustalono za pierwszym razem zgodnie z ustępem 1 punkt a. niniejszego artykułu.

Wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej

- b. W razie braku pracy tymczasowej w fazie B i C obowiązuje wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej. Agencja pracy tymczasowej jest również winna pracownikowi tymczasowemu zatrudnionemu w fazie A wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej, jeśli pracownik ten pracuje w ramach umowy o udostępnienie **bez** zastrzeżenia wykluczającego obowiązek ciągłości wypłaty wynagrodzenia.

Brak obowiązku ciągłości wypłaty wynagrodzenia

4. Obowiązki odnośnie zaoferowania odpowiedniej, zastępczej pracy tymczasowej oraz kontynuacji wypłacania wynagrodzenia, o czym mowa w ustępach 1, 2 i 3 niniejszego artykułu, nie mają zastosowania w przypadku, gdy pracownik tymczasowy wyrejestrował się z agencji pracy tymczasowej, o czym mowa w art. 5 ust. 1 niniejszego CAO, lub też w inny sposób dał do zrozumienia, że nie jest już dyspozycyjny przez pełny uzgodniony okres trwania pracy tymczasowej. Ponadto wymogi te przestają obowiązywać w przypadku, gdy pracownik tymczasowy odmówił przyjęcia rozsądnej oferty odpowiedniej pracy zastępczej*⁴.

Wynagrodzenie w przypadku nowego udostępnienia

- 5.^{*5} a. Rzeczywiste wynagrodzenie podczas nowego udostępnienia pracownika w ramach tej samej umowy o oddelegowanie w fazie A zostaje ustalony z uwzględnieniem artykułu 18 CAO, z zachowaniem zapisów artykułu 19 ustęp 5 CAO.
- b. Rzeczywiste wynagrodzenie podczas nowego udostępnienia pracownika w ramach tej samej umowy o oddelegowanie w fazie B jest równe rzeczywistemu wynagrodzeniu, otrzymywanemu przed przerwą w pracy tymczasowej, z zachowaniem zapisów artykułu 19 ustęp 5 CAO.
- c. Rzeczywiste wynagrodzenie podczas nowego udostępnienia pracownika w fazie C jest przynajmniej równe wynagrodzeniu na czas przerwy w pracy tymczasowej, z zachowaniem zapisów artykułu 19 ustęp 4 punkt c. CAO.
- d. Jeżeli jest mowa o nowym udostępnieniu pracownika, jednak w mniejszym wymiarze godzin, niż ustalono w umowie o oddelegowanie, pracownik tymczasowy ma prawo do wynagrodzenia za godziny nowego udostępnienia zgodnie z niniejszym ustępem. Za ilość

godzin, w których nie jest wykonywana praca, pracownik tymczasowy ma prawo do wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej zgodnie z artykułem 1 punkt p. CAO, jeśli pracownik zgłasza dyspozycyjność wykonywania pracy w pełnym wymiarze godzin ujętym w umowie o pracę tymczasową oraz - w przypadku umowy o oddelegowanie w fazie A - jeśli mowa jest o umowie o oddelegowanie bez zastrzeżenia wykluczającego obowiązek ciągłości wypłaty wynagrodzenia.

Zastosowanie wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej w fazie C

6.⁶⁶ W stosunku do pracownika zatrudnionego w ramach umowy o oddelegowanie w fazie C, zastosowanie wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej w razie braku pracy lub nowego udostępnienia, podlega następującym zapisom (zgodnie z zapisem w ustępie 3 punkt b. i 5 punkt c. niniejszego artykułu).

- a. Agencja pracy tymczasowej może w przypadku braku pracy tymczasowej lub nowego udostępnienia obniżyć tylko dwa razy rzeczywiste wynagrodzenie w fazie C do poziomu wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej. Nie dotyczy to sytuacji, gdy wynagrodzenie pracownika tymczasowego, w ramach wcześniejszego zastosowania wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej, zostało podwyższone, przy czym podwyższenie rzeczywistego wynagrodzenia wynosi więcej niż suma przyznawanej podwyżki okresowej i początkowej podwyżki wynagrodzenia, które miały miejsce w międzyczasie. W takim wypadku agencja pracy tymczasowej ma prawo na nowo obniżyć maksymalnie dwa razy wynagrodzenie w fazie C na czas braku pracy tymczasowej lub nowego udostępnienia do poziomu wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej. Między każdym obniżeniem rzeczywistego wynagrodzenia do poziomu wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej musi znajdować się okres przynajmniej 26 tygodni. Jeśli 26 tygodni jeszcze nie upłynęło, agencja pracy tymczasowej nie ma prawa do ponownej zmiany rzeczywistego wynagrodzenia do poziomu wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej. Agencja pracy tymczasowej nie ma ponadto prawa do ponownego obniżenia rzeczywistego wynagrodzenia do poziomu wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej, jeśli nie ma mowy o ponownym braku pracy tymczasowej lub nowego udostępnienia.
- b. Rzeczywiste wynagrodzenie w fazie C musi zawsze wynosić przynajmniej 81% ustanowionego wynagrodzenia przy pierwszym udostępnieniu pracownika w fazie C powiększone o przyznane w fazie C okresowe podwyżki oraz początkową podwyżkę wynagrodzenia.

Przepisy przejściowe dotyczące artykułu 31 ustęp 6

W przypadku pracowników tymczasowych posiadających umowę o oddelegowanie w fazie C w dniu 31 grudnia 2012 r. obowiązują następujące przepisy przejściowe:

Rzeczywiste wynagrodzenie pracownika tymczasowego zostało dwa lub więcej razy zmienione na wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej w okresie 26 tygodni przed dniem 31 grudnia 2012 r.

Jeśli agencja pracy tymczasowej zmieniła rzeczywiste wynagrodzenie w fazie C na wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej dwa lub więcej razy w okresie 26 tygodni przed dniem 31 grudnia 2012 r., w przypadku przerwy w świadczeniu pracy lub w przypadku nowego oddelegowania agencja nie może obniżyć ponownie rzeczywistego wynagrodzenia po dniu 31 grudnia 2012 r.

do kwoty wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej. Wszystko powyższe ma zastosowanie, chyba że rzeczywiste wynagrodzenie pracownika tymczasowego po wcześniejszym zastosowaniu wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej przekroczy sumę przyznanych podwyżek okresowych i początkowej podwyżki (początkowych podwyżek) wynagrodzenia. W takiej sytuacji agencja pracy tymczasowej w przypadku przerwy w świadczeniu pracy lub w przypadku nowego oddelegowania ma ponownie prawo maksymalnie dwa razy obniżyć rzeczywiste wynagrodzenie w fazie C do wysokości wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej, licząc od momentu, w którym rzeczywiste wynagrodzenie pracownika tymczasowego wzrosło o kwotę wyższą niż suma przyznanych podwyżek okresowych i początkowej podwyżki (początkowych podwyżek) wynagrodzenia. Między każdym obniżeniem rzeczywistego wynagrodzenia do kwoty wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej musi upłynąć okres co najmniej 26 tygodni.

Rzeczywiste wynagrodzenie pracownika tymczasowego zostało jeden raz zmienione na wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej w okresie 26 tygodni przed dniem 31 grudnia 2012 r.

Jeśli agencja pracy tymczasowej zmieniła już rzeczywiste wynagrodzenie w fazie C na wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej jeden raz w okresie 26 tygodni przed dniem 31 grudnia 2012 r., w przypadku przerwy w świadczeniu pracy lub w przypadku nowego oddelegowania agencja może jeszcze raz obniżyć rzeczywiste wynagrodzenie po dniu 31 grudnia 2012 r. do wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej. Wszystko powyższe ma zastosowanie, chyba że rzeczywiste wynagrodzenie pracownika tymczasowego po wcześniejszym zastosowaniu wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej przekroczy sumę przyznanych podwyżek okresowych i początkowej podwyżki (początkowych podwyżek) wynagrodzenia. W takiej sytuacji agencja pracy tymczasowej w przypadku przerwy w świadczeniu pracy lub w przypadku nowego oddelegowania ma ponownie prawo maksymalnie dwa razy obniżyć rzeczywiste wynagrodzenie w fazie C, do wysokości wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej, licząc od momentu, w którym rzeczywiste wynagrodzenie pracownika tymczasowego wzrosło o kwotę wyższą niż suma przyznanych podwyżek okresowych i początkowej podwyżki (początkowych podwyżek) wynagrodzenia. Między każdym obniżeniem rzeczywistego wynagrodzenia do kwoty wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej musi upłynąć okres co najmniej 26 tygodni.

Określenie rzeczywistego wynagrodzenia w przypadku pierwszego oddelegowania w fazie C dla pracownika tymczasowego, który jest oddelegowany do pracy w dniu 31 grudnia 2012 r.

Jeśli chodzi o pracownika tymczasowego, który jest oddelegowany do pracy dnia 31 grudnia na podstawie umowy o oddelegowanie w fazie C, rzeczywiste wynagrodzenie dnia 31 grudnia 2012 r. zostaje uznane za wynagrodzenie dla pierwszego oddelegowania (o którym mowa w artykule 31 ustęp 6 litera b.) w fazie C.

Określenie rzeczywistego wynagrodzenia w przypadku pierwszego oddelegowania w fazie C pracownika tymczasowego, który ma przerwę w świadczeniu pracy w dniu 31 grudnia 2012 r.

Jeśli chodzi o pracownika tymczasowego, który ma przerwę w świadczeniu pracy w dniu 31 grudnia 2012 r. na podstawie umowy o oddelegowanie w fazie C, rzeczywiste wynagrodzenie za ostatnie oddelegowanie przed dniem 31 grudnia 2012 r. zostaje uznane za wynagrodzenie dla pierwszego

oddelegowania (o którym mowa w artykule 31 ustęp 6 litera b.) w fazie C.

Uwaga: indywidualne ustalenia zawarte przez agencję pracy tymczasowej z pracownikiem tymczasowym utrzymują się oczywiście w mocy, pod warunkiem że nie są one sprzeczne z postanowieniami CAO i są korzystniejsze od powyższych przepisów przejściowych.

Przykłady

Pracownik tymczasowy jest oddelegowany do pracy, a w ciągu ostatnich 26 tygodni poprzedzających dzień 31 grudnia 2012 r. jeden raz miała miejsce obniżka rzeczywistego wynagrodzenia.

Pracownik tymczasowy ma umowę o oddelegowanie w fazie C. Dnia 1 października 2012 roku oddelegowanie zostaje zakończone. Rzeczywiste wynagrodzenie pracownika tymczasowego wynosi 15,- EUR. W okresie przerwy w świadczeniu pracy otrzymuje on wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej w wysokości 13,50 EUR. Dnia 1 listopada 2012 r. pracownik tymczasowy zostaje ponownie oddelegowany i otrzymuje rzeczywiste wynagrodzenie w wysokości 13,50 EUR (w okresie maksymalnie 13 tygodni kwota ta jest uzupełniana do kwoty 15,- EUR dzięki dodatkowi indywidualnemu).

Po 31 grudnia 2012 r. rzeczywiste wynagrodzenie pracownika tymczasowego może zostać jeszcze tylko jeden raz obniżone do wysokości wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej.

Rzeczywiste wynagrodzenie w kwocie 13,50 EUR dnia 31 grudnia 2012 r. uznaje się za rzeczywiste wynagrodzenie dla pierwszego oddelegowania, o którym mowa w artykule 31 ustęp 6 litera b. Rzeczywiste wynagrodzenie w fazie C powinno w każdym przypadku wynosić co najmniej 81% kwoty 13,50 EUR. W tym przypadku powyższa dolna granica nie zostaje osiągnięta. Wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej zostało już jeden raz zastosowane i może zostać zastosowane jeszcze raz. W przypadku ponownego zastosowania wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej rzeczywiste wynagrodzenie wynosi 12,15 EUR (90% z 13,50 EUR). Potem rzeczywiste wynagrodzenie nie może być już obniżane (chyba że rzeczywiste wynagrodzenie przekroczy sumę przyznaných podwyżek okresowych i początkowej podwyżki (początkowych podwyżek) wynagrodzenia).

Pracownik tymczasowy ma przerwę w świadczeniu pracy, a w ciągu ostatnich 26 tygodni dwa razy miała miejsce obniżka rzeczywistego wynagrodzenia.

Pracownik tymczasowy ma umowę o oddelegowanie w fazie C, a rzeczywiste wynagrodzenie wynosi 15,- EUR. Dnia 15 sierpnia 2012 r. następuje koniec oddelegowania. Po krótkim okresie przerwy w świadczeniu pracy (z wynagrodzeniem na czas przerwy w pracy tymczasowej w wysokości 13,50 EUR) następuje nowe oddelegowanie z rzeczywistym wynagrodzeniem w wysokości 13,50 EUR. Dnia 1 października 2012 r. znów następuje koniec oddelegowania, a pracownik tymczasowy otrzymuje wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej w wysokości 12,15 EUR (90% z 13,50 EUR). Dnia 31 grudnia 2012 r. pracownik tymczasowy ma wciąż przerwę w świadczeniu pracy.

Po 31 grudnia 2012 r. rzeczywiste wynagrodzenie pracownika tymczasowego nie może zostać obniżone do kwoty niższej od wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej, chyba że rzeczywiste wynagrodzenie przekroczy sumę przyznaných podwyżek okresowych i początkowej podwyżki (początkowych podwyżek) wynagrodzenia.

Rzeczywiste wynagrodzenie w przypadku ostatniego oddelegowania wynosiło 13,50 EUR i uznaje się je za rzeczywiste wynagrodzenie dla pierwszego oddelegowania, o którym mowa w artykule 31 ustęp 6 litera b. Rzeczywiste wynagrodzenie w fazie C powinno w każdym przypadku wynosić co najmniej 81% kwoty 13,50 EUR. W tym przypadku powyższa dolna granica nie zostaje osiągnięta. Wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej zostało już zastosowane dwa razy i rzeczywiste wynagrodzenie nie może być ponownie obniżane (chyba że rzeczywiste wynagrodzenie przekroczy sumę przyznanych podwyżek okresowych i początkowej podwyżki (początkowych podwyżek) wynagrodzenia).

Objaśnienie:

Podsumowując krok po kroku, przepisy zawarte w artykule 31 ustęp 6 stanowią, co następuje:

- W razie przerwy w świadczeniu pracy w fazie C obowiązuje wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej. Dodatkowo rzeczywiste wynagrodzenie w przypadku nowego oddelegowania w fazie C powinno być co najmniej równe wynagrodzeniu na czas przerwy w pracy tymczasowej.
- Zastosowanie wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej oznacza obniżenie rzeczywistego wynagrodzenia (które określono dla ostatniego oddelegowania) o maksymalnie 10%.
- Wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej nie można stosować w sposób nieograniczony.
- W przypadku przerwy w świadczeniu pracy lub w przypadku nowego udostępnienia agencja pracy tymczasowej może tylko dwa razy obniżyć rzeczywiste wynagrodzenie w fazie C do poziomu wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej.
- Nie ma to zastosowania, kiedy rzeczywiste wynagrodzenie pracownika tymczasowego znacznie wzrosło po uprzednim zastosowaniu wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej. Uznaje się, że jest o tym mowa, kiedy podwyżka przekracza ogólną sumę przyznanych podwyżek okresowych i początkowych podwyżek wynagrodzenia. W takiej sytuacji agencja pracy tymczasowej w przypadku przerwy w świadczeniu pracy tymczasowej lub w przypadku nowego udostępnienia może ponownie dwa razy obniżyć rzeczywiste wynagrodzenie do wysokości wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej.
- Między każdą zmianą rzeczywistego wynagrodzenia na wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej powinno upłynąć co najmniej 26 tygodni (niezależnie od tego, czy mowa jest o przerwie w świadczeniu pracy, czy o nowym oddelegowaniu).
- Jeśli rzeczywiste wynagrodzenie zostało już obniżone do poziomu wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej, to ostatnie wynagrodzenie nie może zostać zmienione po 26 tygodniach, jeśli ponownie nie ma mowy o przerwie w świadczeniu pracy ani o nowym oddelegowaniu.
- Rzeczywiste wynagrodzenie w fazie C powinno zawsze wynosić co najmniej 81% rzeczywistego wynagrodzenia w przypadku pierwszego oddelegowania w fazie C. Kwotę tę należy powiększyć o przyznane podwyżki okresowe i początkowe podwyżki wynagrodzenia.

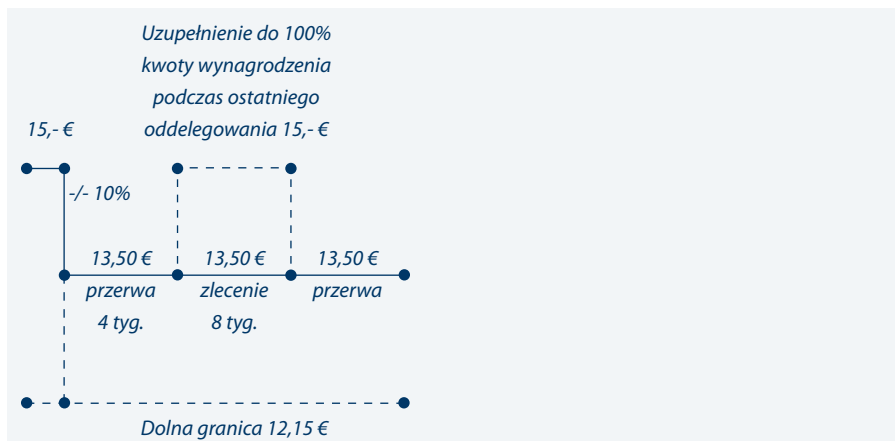
Przykład 1:

Sytuacja 1

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

Po czterech tygodniach pracownik tymczasowy zostaje oddelegowany do pracy. Wynagrodzenie wynosi co najmniej 13,50 EUR. Na podstawie artykułu 19 ustęp 4 litera c. CAO w okresie pierwszych trzynastu tygodni wynagrodzenie to będzie uzupełniane do kwoty 100% rzeczywistego wynagrodzenia podczas ostatniego oddelegowania.

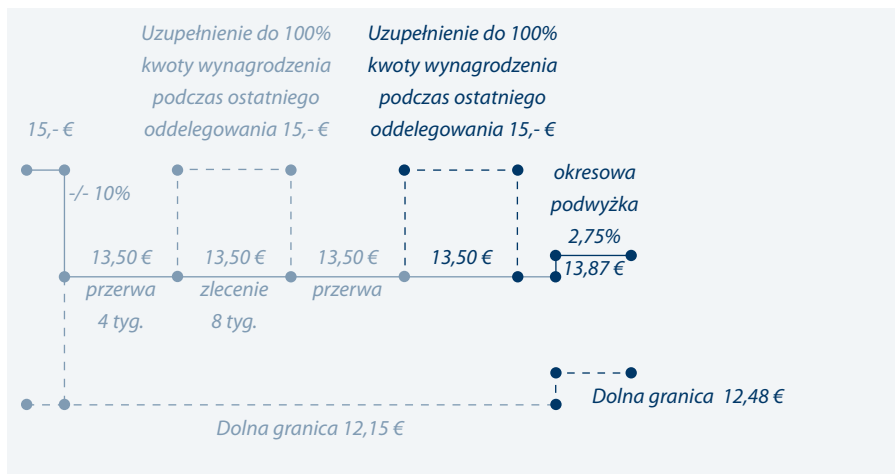
Po ośmiu tygodniach pracownik tymczasowy znów ma przerwę w świadczeniu pracy, a rzeczywiste wynagrodzenie nie może zostać obniżone o 10%, ponieważ nie upłynęło 26 tygodni. W związku z tym wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej wynosi 13,50 EUR.



Sytuacja 2

Po 10 tygodniach pracownik tymczasowy wznawia pracę. Jego wynagrodzenie znów wynosi co najmniej 13,50 EUR. Na podstawie artykułu 19 ustęp 4 litera c. CAO w okresie pierwszych trzynastu tygodni wynagrodzenie to będzie uzupełniane do kwoty 100% rzeczywistego wynagrodzenia podczas ostatniego oddelegowania. Ponieważ pierwsze oddelegowanie było już uzupełniane przez okres ośmiu tygodni, z trzynastu tygodni pozostało jeszcze pięć.

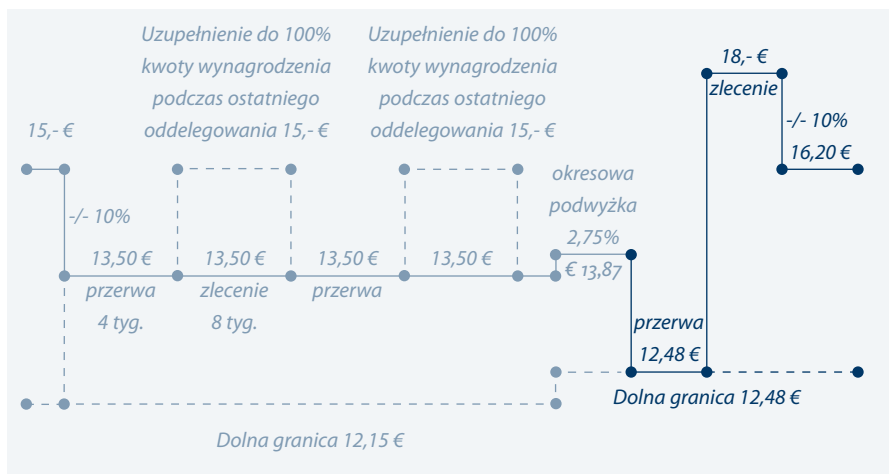
Po 24 tygodniach pracownik tymczasowy otrzymuje okresową podwyżkę wynagrodzenia na podstawie postanowień CAO. Jeśli wynagrodzenie wynosi wówczas 13,50 EUR, jego wysokość wynosi po podwyżce 13,87 EUR (13,50 EUR plus 2,75%).



Sytuacja 3

Po 30 tygodniach pracownik tymczasowy znów ma przerwę w świadczeniu pracy. Pracodawca ma znów możliwość obniżenia rzeczywistego wynagrodzenia do wysokości wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej. Wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej wynosi teraz 12,48 EUR (90% z 13,87 EUR).

Pracownik tymczasowy zostaje ponownie oddelegowany, a jego wynagrodzenie wynosi 18,- EUR. Oznacza to podwyżkę rzeczywistego wynagrodzenia o więcej niż wynoszą w sumie podwyżka okresowa i początkowa podwyżka (początkowe podwyżki) wynagrodzenia. Jeśli pracownik tymczasowy znów będzie miał przerwę w świadczeniu pracy, pracodawca ponownie będzie miał możliwość obniżenia wynagrodzenia do wysokości wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej. To ostatnie wynagrodzenia wynosi teraz 16,20 EUR. Jeśli znów dojdzie do przerwy świadczeniu pracy po upływie co najmniej 26 tygodni od pierwszej obniżki, rzeczywiste wynagrodzenie można jeszcze raz obniżyć o 10%.



Przykład 2:

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

Pracownik ma przerwę w świadczeniu pracy wynoszącą 29 tygodni. Wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej wynosi w całym okresie 13,50 EUR. Kwota ta nie może być dalej obniżana, ponieważ nie doszło do zmiany sytuacji. Jeśli pracownik tymczasowy zostaje ponownie oddelegowany, wynagrodzenie na podstawie artykułu 31 ustęp 5 litera c. musi być co najmniej równe wynagrodzeniu na czas przerwy w pracy tymczasowej, a więc 13,50 EUR. Również w tym przypadku ma zastosowanie obowiązek uzupełnienia do 100% na podstawie artykułu 19 ustęp 4 litera c. CAO.

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

Zezwolenie na zwolnienie

7. W przypadku, gdy agencja pracy tymczasowej ustali, że nie może znaleźć odpowiedniej pracy dla pracownika szukającego pracy zastępczej i w ciągu terminu na znalezienie pracy zastępczej, o czym jest mowa w ustępie 8, znalezienie pracy zastępczej okazało się niemożliwe i agencja pracy tymczasowej stwierdziła, że z przyczyn związanych z interesem przedsiębiorstwa miejsce pracy musi zostać zlikwidowane, agencja pracy tymczasowej może zwrócić się do Zakładu Ubezpieczeń Pracowniczych (UwV) z wnioskiem o wydanie pozwolenia na zwolnienie w celu zakończenia stosunku pracy.

Termin na znalezienie pracy zastępczej

8. W odniesieniu do pracownika tymczasowego zatrudnionego w agencji pracy tymczasowej przez okres krótszy niż pięć lat, wniosek o wydanie pozwolenia na zwolnienie nie może być złożony wcześniej niż w miesiąc od zakończenia ostatniego zlecenia. W przypadku, gdy pracownik pracuje na rzecz agencji pracy tymczasowej dłużej niż pięć, ale krócej niż dziesięć lat, termin na znalezienie pracy zastępczej wynosi trzy miesiące, a jeżeli staż pracy dla danej agencji wynosi dziesięć lat lub więcej, termin ten wynosi cztery miesiące.

W celu dokonania wyliczenia wymienionych w tym ustępie okresów pięciu lub więcej lat, obowiązuje zasada, że powinny one obejmować fazy A i B, przy czym faza A odpowiada przepracowaniu okresu półtora roku, a do fazy B zaliczają się także przerwy krótsze niż trzynaście tygodni.

Spory

9. Spory dotyczące rozumienia niniejszego artykułu, a w szczególności dotyczące rozumienia i zastosowania pojęcia „odpowiednia praca”, a także wdrożenia i zastosowania procedury znalezienia pracy zastępczej, mogą zostać przedstawione Komisji rozjemczej przez obie strony, na podstawie artykułów 47 i 48 niniejszego CAO.

*1 *Patrz także protokół B.*

*2 *Artykuł 31 ust. 1 wchodzi w życie z dniem 31 grudnia 2012 r. Do 31 grudnia 2012 tekst artykułu 31 ustęp 1 brzmi w następujący sposób:*

1. *Jeżeli w czasie obowiązywania umowy o oddelegowanie bez zastrzeżenia wykluczającego ciągłość wypłaty wynagrodzenia nastąpi przerwa w pracy tymczasowej z powodu zakończenia udostępnienia pracownika tymczasowego, agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana, aby na czas obowiązywania umowy poszukać i zaproponować pracownikowi tymczasowemu odpowiednią zastępczą pracę tymczasową. Pracownik tymczasowy jest zobowiązany zaakceptować rozsądną ofertę proponującą odpowiednią zastępczą pracę tymczasową.*

Pod pojęciem „odpowiednia praca zastępcza” w ramach niniejszego artykułu rozumie się pracę, która spełnia dwa poniższe warunki:

- a. *praca wykonywana jest w ramach tej samej grupy stanowisk lub najwyżej dwie grupy stanowisk niżej niż stanowisko, które było objęte przez pracownika jako pierwsze w ramach obowiązującej umowy o oddelegowanie (zgodnie z Załącznikiem I). Jeżeli w ramach obowiązującej umowy o oddelegowanie ostatnio wykonywana praca tymczasowa zalicza się do wyższej grupy stanowisk niż pierwsza praca, jako „odpowiednią” uznaje się pracę o dwie grupy stanowisk niżej niż w wyższej grupie stanowisk;*
- b. *jest to praca o średnim czasie trwania w tygodniu/miesiącu/okresie, równym okresowi ujętemu w umowie o oddelegowanie.*

Do chwili zaproponowania i zaakceptowania lub odmowy przyjęcia odpowiedniej pracy zastępczej, agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana, na czas trwania umowy o oddelegowanie, wypłacać wynagrodzenie co najmniej zgodne z przepisami ustalonymi w ustępie 3 niniejszego artykułu.

*3 *Artykuł 31 ust. 3 wchodzi w życie z dniem 31 grudnia 2012 r. Do 31 grudnia 2012 tekst artykułu 31 ustęp 3 brzmi w następujący sposób:*

3. *W przypadku przerwy w pracy tymczasowej obowiązuje wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej. Jeżeli w trakcie obowiązywania umowy o oddelegowanie, na skutek zastosowania przepisów z ustępu 1 punkt a. niniejszego artykułu, stwierdzi się znalezienie odpowiedniej pracy, w późniejszym okresie wystąpienia przerwy w pracy tymczasowej odpowiednia praca nie będzie znajdowała się na niższym poziomie, niż ustalono za pierwszym razem zgodnie z ustępem 1 punkt a. niniejszego artykułu.*

*4 *Wszystko to w drodze odstępstwa od art. 7:628 holenderskiego kodeksu cywilnego.*

*5 *Artykuł 31 ust. 5 wchodzi w życie z dniem 31 grudnia 2012 r. Do 31 grudnia 2012 tekst artykułu 31 ustęp 5 brzmi w następujący sposób:*

5.
 - a. *Rzeczywiste wynagrodzenie podczas nowego udostępnienia pracownika w ramach tej samej umowy o oddelegowanie w fazie B jest równe rzeczywistemu wynagrodzeniu, otrzymywanemu przed przerwą w pracy tymczasowej.*
 - b. *Rzeczywiste wynagrodzenie w przypadku nowego udostępnienia w fazie C jest równe co najmniej wysokości wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej.*
 - c. *Jeżeli jest mowa o nowym udostępnieniu pracownika w fazie B i C, jednak w mniejszym wymiarze godzin, niż ustalono w umowie o oddelegowanie, godziny nowego udostępnienia są wypłacane zgodnie z ustępem 5 punkty a. i b. niniejszego artykułu. Za ilość godzin, w których nie jest wykonywana praca, płatność jest dokonywana zgodnie z artykułem 1p, jeżeli pracownik zgłasza dyspozycyjność wykonywania pracy w pełnym wymiarze godzin ujętym w umowie o pracę tymczasową.*

*6 *Artykuł 31 ustęp 6 wchodzi w życie z dniem 31 grudnia 2012 r.*

Artykuł 32 Obowiązki agencji pracy tymczasowej w zakresie BHP

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

Artykuł 33 Niezdolność do pracy

Postanowienia ogólne

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

Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia

2. Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia wygasa w momencie wystąpienia niezdolności do pracy, na podstawie art. 14 ust. 4 niniejszego CAO. Jeżeli jest mowa o powyższym, a pracownik tymczasowy ma prawo do zasiłku na podstawie holenderskiej Ustawy o systemie opieki zdrowotnej (Ziekwetet), agencja pracy tymczasowej wypłaca ten zasiłek w następujący sposób:
 - w ciągu pierwszych 52 tygodni niezdolności do pracy do 91% zasiłku z tytułu dziennego wynagrodzenia. Zasiłek i uzupełnienie są łącznie co najmniej równie minimalnej stawce wynagrodzenia pracownika tymczasowego i ich wysokość nie przekracza maksymalnego wynagrodzenia dziennego, zgodnego z holenderską Ustawą o finansowaniu ubezpieczenia społecznego (Wet financiering sociale verzekeringen).
 - od tygodnia 53 do tygodnia 104 do 80% zasiłku z tytułu dziennego wynagrodzenia.
3. Pierwsze dwa dni niezdolności do pracy są w myśl Ustawy o systemie opieki zdrowotnej uznawane za dni oczekiwania, za które pracownikowi tymczasowemu nie przysługuje prawo do zasiłku.
4. Z powyższych dwóch dni oczekiwania jeden dzień podlega rekompensacie. Rekompensata odbywa się w formie dodatku do rzeczywistego wynagrodzenia. Wysokość powyższego dodatku padonow art. 41 ust. 6 niniejszego CAO.
5. Zgodnie z Ustawą o systemie opieki zdrowotnej agencja pracy tymczasowej może zawrzeć ubezpieczenie w zakresie uzupełnień do zasiłku, o których mowa w ust. 2, lub może ona zastosować inne rozwiązania. W celu pokrycia powyższego ubezpieczenia lub innych rozwiązań od wynagrodzenia pracownika tymczasowego mogą zostać potrącone odpowiednie odsetki. Wysokość odsetek określono w art. 41 ust. 5 niniejszego CAO.

Umowa o oddelegowanie

6. W przypadku pracowników tymczasowych posiadających umowę o oddelegowanie zastosowanie mają postanowienia zawarte w art. 7:629 holenderskiego kodeksu cywilnego, o ile

pracownik nie wykonywał zleconej pracy, ponieważ było to utrudnione z powodu niezdolności do pracy, wynikającej z choroby, ciąży lub porodu. Przez cały okres obowiązywania umowy o oddelegowanie pracownik tymczasowy ma prawo do wynagrodzenia w ciągu niezdolności do pracy:

- w okresie pierwszych 52 tygodni niezdolności do pracy pracownik tymczasowy ma prawo do 91% obowiązującego wynagrodzenia, przy czym minimalna przysługująca stawka to ustawowe wynagrodzenie minimalne, a maksymalna stawka to maksymalne dzienne wynagrodzenie.
- od 53 do 104 tygodnia włącznie pracownik tymczasowy ma prawo do 80% obowiązującego wynagrodzenia, przy czym minimalna przysługująca stawka to ustawowe wynagrodzenie minimalne, a maksymalna stawka to maksymalne dzienne wynagrodzenie.

Przepis ten obowiązuje w stosunku do pracowników tymczasowych, którzy zachorowali w dniu 2 lipca 2007 r. lub zachorują po tym dniu, i nie ma on mocy wstecznej.

7. Pierwszy dzień niezdolności do pracy jest w myśl Ustawy o systemie opieki zdrowotnej uznawany za dzień oczekiwania, za który pracownikowi tymczasowemu nie przysługuje prawo do wypłaty wynagrodzenia.

Rozdział 6 Praca i czas wolny

Artykuł 34 Czas pracy i odpoczynku

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

Artykuł 35 Urlop

Postanowienia ogólne

1. Za każdy pełny przepracowany miesiąc pracy pracownik tymczasowy uzyskuje prawo do szesnastu godzin urlopu lub proporcjonalnej jego części, jeżeli nie przepracował pełnego miesiąca.
2. Agencja pracy tymczasowej może wprowadzić regulamin urlopowy.
3. Agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana co roku udzielić urlopu pracownikowi tymczasowemu, któremu ten urlop przysługuje, w wymiarze trzech tygodni z rządu lub trzech osobnych urlopów na okres tygodnia.
4. Agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana umożliwić pracownikowi tymczasowemu wykorzystanie pozostałych dni urlopu, o ile regulamin urlopowy nie stanowi inaczej.
5. W przypadku, gdy pracownik tymczasowy zwróci się z odpowiednim wnioskiem w tym zakresie, agencja pracy tymczasowej wypłaci pieniężną rekompensatę z tytułu pozaustawowych dni urlopu.

Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia

6. W celu nabycia prawa do szesnastu godzin urlopu miesięcznie pracownik tymczasowy zatrudniony na podstawie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia, otrzymuje uzupełnienie w zakresie dni urlopu, wyrażone w postaci wartości procentowej od rzeczywistej kwoty wynagrodzenia. Powyższa wartość procentowa została określona w art. 41 ust. 1 niniejszego CAO. Wszystko powyższe zostaje zwiększone o rekompensatę za dzień oczekiwania, zgodnie z art. 33 ust. 4 niniejszego CAO.
7. Uzupełnienie, o którym mowa w ustępie 6, nie jest wypłacane co tydzień w przypadku wypłaty cotygodniowej, lecz jest ono rezerwowane.
8. Jeżeli pracownik tymczasowy korzysta z urlopu, a umowa o pracę tymczasową nadal obowiązuje, z rezerw wypłacane jest rzeczywiste wynagrodzenie, o ile wysokość rezerw będzie wystarczająca.

Umowa o oddelegowanie

9. Pracownik tymczasowy zatrudniony na podstawie umowy o oddelegowanie ma prawo do ciągłej wypłaty rzeczywistego wynagrodzenia podczas urlopu, o ile nabył on prawo do urlopu na mocy ustępu 1 niniejszego artykułu.
10. Prawo do godzin urlopowych w fazie C, dotyczy zarówno minimum ustawowego, jak (i dodatkowych) ponadustawowych godzin urlopowych, zanika po pięciu latach od ostatniego dnia kalendarzowego roku, w którym prawo to powstało. Dotyczy to zarówno godzin urlopowych, do których prawo powstało w roku 2012.

Artykuł 36 **Dodatek urlopowy**

1. Pracownik tymczasowy ma prawo do dodatku urlopowego w wysokości 8% od rzeczywistego wynagrodzenia za przepracowane dni, dni urlopu i dni świąteczne.
2. Jeżeli pracownik tymczasowy korzysta z ciągłego urlopu wynoszącego co najmniej pięć dni roboczych, na życzenie pracownika agencja pracy tymczasowej wypłaca naliczony dodatek urlopowy wcześniej, niż pierwszego tygodnia czerwca, zgodnie z postanowieniami art. 40 ust. 2 niniejszego CAO.

Artykuł 37 **Krótki urlop i urlop okolicznościowy**

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

Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia

3. W przypadku krótkiego urlopu lub urlopu okolicznościowego pracownik tymczasowy zatrudniony na podstawie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia otrzymuje uzupełnienie, wyrażone w formie wartości procentowej od rzeczywistego wynagrodzenia podwyższonej o rekompensatę za dzień oczekiwania. Powyższa wartość procentowa została wymieniona w artykule 41 ust. 2 niniejszego CAO.
4. Uzupełnienie, o którym mowa w ustępie 3 niniejszego artykułu, nie jest wypłacane co tydzień podczas cotygodniowej wypłaty, lecz jest ono rezerwowane. Jeżeli pracownik tymczasowy korzysta z krótkiego urlopu lub urlopu okolicznościowego z zachowaniem postanowień niniejszego artykułu, a umowa o pracę tymczasową nadal obowiązuje, z rezerw wypłacane jest rzeczywiste wynagrodzenie.

Umowa o oddelegowanie

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

a. Załatwianie formalności związanych ze ślubem pracownika	jeden dzień
b. Ślub/rejestrowany związek partnerski pracownika	dwa dni
c. Ślub/rejestrowany związek partnerski:	
■ dziecka, pasierba (pasierbicy) lub przybranego dziecka, wnuka	jeden dzień
■ brata lub siostry (w tym szwagra i szwagierki oraz przysposobionego rodzeństwa)	jeden dzień
■ jednego z rodziców lub teściów	jeden dzień
d. Powiększenie rodziny	dwa dni
e. Zgon:	
■ małżonka/i, partnera	od dnia zgonu do dnia pogrzebu lub kremacji
■ dziecka mieszkającego z pracownikiem	włącznie
f. Zgon:	
■ jednego z rodziców (łącznie z teściami i rodzicami przybranymi)	jeden dzień i ponadto drugi dzień na uczestnictwo w pogrzebie lub kremacji. Jeżeli pracownik jest osobą odpowiedzialną za organizację pogrzebu lub kremacji: okres zgodnie z postanowieniami ustępu e.
■ jednego z dziadków pracownika lub ich współmałżonka (współmałżonki)	
■ dziecka niemieszkającego z pracownikiem lub zięcia/synowej	
■ brata lub siostry	
g. 25-lecie pracy lub ślubu	jeden dzień
h. 40-lecie pracy lub ślubu	dwa dni
i. 25-, 40- lub 50-lecie ślubu rodziców, dziadków lub teściów	jeden dzień

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

Artykuł 38 **Ogólnie uznane dni świąteczne**

1. Za ogólnie uznane dni świąteczne w rozumieniu niniejszego CAO, o ile nie przypadają one w sobotę i/lub niedzielę, uznaje się: Nowy Rok, Drugi Dzień Świąt Wielkanocnych, Dzień

Wniebowstąpienia, drugi dzień Zielonych Świąt, oba dni świąt Bożego Narodzenia, Święto Króla lub dzień zastępujący to święto oraz Święto Wyzwolenia raz na pięć lat.

Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia

- 2.*¹ W odniesieniu do ciągłej wypłaty wynagrodzenia, w przypadku pracowników tymczasowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia, w razie dni wolnych, w które nie pracuje się z powodu dnia świątecznego, agencja pracy tymczasowej musi wybrać jedną z poniższych opcji dla całego przedsiębiorstwa:
- Pracownik tymczasowy otrzymuje uzupełnienie za ogólnie uznane dni świąteczne, wyrażone w formie wartości procentowej od rzeczywistego wynagrodzenia podwyższonej o rekompensatę za dzień oczekiwania. Powyższa wartość procentowa została określona w art. 41 ust. 3 niniejszego CAO. Uzupełnienie to nie jest wypłacane co tydzień podczas cotygodniowej wypłaty, lecz jest ono rezerwowane. W przypadku ogólnie uznanego dnia świątecznego, w którym pracownik tymczasowy nie pracuje z powodu wystąpienia dnia świątecznego, a umowa o pracę tymczasową nadal obowiązuje, z rezerw wypłacane jest rzeczywiste wynagrodzenie; lub
 - pracownik tymczasowy ma prawo do ciągłej wypłaty rzeczywistego wynagrodzenia w dni świąteczne, w które nie pracuje się z powodu wystąpienia dnia świątecznego.

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

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

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

Umowa o oddelegowanie

4. Pracownik tymczasowy zatrudniony na podstawie umowy o oddelegowanie ma prawo do ciągłej wypłaty rzeczywistego wynagrodzenia w dni świąteczne, w które nie pracuje się z powodu wystąpienia dnia świątecznego.
- 5.*² Jeżeli z umowy o oddelegowanie nie wynika, czy dzień świąteczny przypada na dzień będący zazwyczaj dniem roboczym, do stwierdzenia tego faktu ustala się, czy jest mowa o stałym trybie pracy, na podstawie którego pracownik tymczasowy musiałby pracować w dniu, na który przypada święto. O stałym trybie pracy mowa jest w każdym razie wtedy, gdy pracownik tymczasowy w okresie trzynastu następujących po sobie tygodni bezpośrednio poprzedzających dany dzień świąteczny, w dany dzień w tygodniu był przydzielony do pracy bądź pracował.

*1 Artykuł 38 ust. 2 wchodzi w życie z dniem 31 grudnia 2012 r. Do 31 grudnia 2012 tekst artykułu 38 ustęp 2 brzmi w następujący sposób:

2. W odniesieniu do ciągłej wypłaty wynagrodzenia, w przypadku pracowników tymczasowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia, w razie dni wolnych, w które nie pracuje się z powodu dnia świątecznego, agencja pracy tymczasowej musi wybrać jedną z poniższych opcji:
 - a. Pracownik tymczasowy otrzymuje uzupełnienie za ogólnie uznane dni świąteczne, wyrażone w formie wartości procentowej od rzeczywistego wynagrodzenia podwyższonej o rekompensatę za dzień oczekiwania. Powyższa wartość procentowa została określona w art. 41 ust. 3 niniejszego CAO. Uzupełnienie to nie jest wypłacane co tydzień podczas cotygodniowej wypłaty, lecz jest ono rezerwowane. W przypadku ogólnie uznanego dnia świątecznego, w którym pracownik tymczasowy nie pracuje z powodu wystąpienia dnia świątecznego, a umowa o pracę tymczasową nadal obowiązuje, z rezerwy wypłacane jest rzeczywiste wynagrodzenie; lub
 - b. pracownik tymczasowy ma prawo do ciągłej wypłaty rzeczywistego wynagrodzenia w dni świąteczne, w które nie pracuje się z powodu wystąpienia dnia świątecznego.O swoim wyborze agencja pracy tymczasowej ma obowiązek poinformować pracownika tymczasowego na piśmie.

*2 Artykuł 38 ustęp 5 wchodzi w życie z dniem 31 grudnia 2012 r.

Artykuł 39 **Pracownicy wakacyjni**

1. Przepisy odnośnie pracowników wakacyjnych mają zastosowanie wyłącznie w okresie od 1 czerwca do 1 września.
2. Przepisy dla pracowników wakacyjnych oznaczają, że obowiązują następujące odmienne warunki pracy:
 - a. Pracownicy wakacyjni mają prawo do 13 1/3 godziny urlopu na miesiąc lub proporcjonalnej jego części, jeżeli nie przepracowali pełnego miesiąca. W celu nabycia tego prawa pracownik wakacyjny zatrudniony na podstawie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia otrzymuje uzupełnienie z tytułu dni urlopu, zgodnie z postanowieniami art. 41 ust. 4 niniejszego CAO.
 - b. Pracownicy wakacyjni nie mają prawa do rezerwy z tytułu krótkiego urlopu, urlopu okolicznościowego oraz dni świątecznych, w myśl art. 37 i 38 niniejszego CAO.

Rozdział 7 Wyplata rezerw

Artykuł 40 **Wyplata rezerw i dodatek urlopowy**

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

1. Niewypłacone rezerwy, o których mowa w art. 37 i 38 niniejszego CAO, są automatycznie wypłacane pracownikowi tymczasowemu w pierwszym tygodniu czerwca każdego roku.
2. Dodatek urlopowy, o którym mowa w art. 36 niniejszego CAO, do którego pracownik tymczasowy nabył prawo na mocy niniejszego CAO, jest wypłacany pracownikowi automatycznie w pierwszym tygodniu czerwca każdego roku, bez uszczerbku dla postanowień z ustępu 3 niniejszego artykułu.
3. Jeżeli i w momencie, gdy umowa o pracę tymczasową kończy się w fazie A, a bezpośrednio po niej nie następują nowe umowy o pracę tymczasową, niewypłacone jeszcze rezerwy, o których mowa w art. 37 i 38, oraz dodatek urlopowy, o którym mowa w art. 36, do których pracownik tymczasowy nabył prawo na mocy niniejszego CAO, są mu automatycznie wypłacane.
4. Jeżeli i w momencie, gdy pracownik tymczasowy w fazie A przez okres sześciu tygodni nie nabył praw do rzeczywistego wynagrodzenia, wypłacane są mu automatycznie jeszcze niewypłacone uzupełnienia, o których mowa w art. 37 i 38, oraz dodatek urlopowy, o którym mowa w art. 36, do których pracownik tymczasowy nabył prawo na mocy niniejszego CAO.
5. Jeżeli i w momencie, gdy pracownik tymczasowy zakończył w agencji pracy tymczasowej fazę A i przechodzi do fazy B, następuje automatyczna wypłata zaległych rezerw, o których mowa w art. 37 i 38, zgodnie z ustępem 3 niniejszego artykułu, lecz nie dochodzi do wypłaty dodatku urlopowego, o którym mowa w art. 36.
6. W przypadku wypłaty powyższych rezerw i dodatku urlopowego, pracownik tymczasowy otrzymuje odpowiedni odcinek wynagrodzenia.

B. *Urlop*

7. W trakcie obowiązywania umowy o pracę tymczasową pracownik tymczasowy nie może zrzec się prawa do urlopu w zamian za pieniężny ekwiwalent, z zachowaniem przepisów ujętych w artykule 35 ustęp 5.
8. Pracownik tymczasowy, który pod koniec obowiązywania umowy o pracę tymczasową ma jeszcze prawo do urlopu, ma także prawo do pieniężnego ekwiwalentu z tego tytułu.
9. Ekwiwalent z tytułu pozostałych praw do urlopu jest zwracany pracownikowi w ostatnim tygodniu każdego roku kalendarzowego, chyba że umowa o pracę tymczasową jest kontynuowana w następnym roku kalendarzowym.
10. Jeśli po umowie o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia zawiera się umowę o oddelegowanie, rezerwy z tytułu dni urlopu zostają zamienione na proporcjonalne prawo do urlopu przy ciągłej wypłacie wynagrodzenia.
11. W chwili zamiany rezerw z tytułu dni urlopu na prawo do urlopu, o którym mowa w ustępie 10 niniejszego artykułu, agencja pracy tymczasowej prześle pracownikowi tymczasowemu pisemne oświadczenie, w którym wyraźnie zaznaczy zamienioną kwotę.
12. W przypadku, w którym wypłata nastąpi zgodnie z zapisem z ustępów 8 i 9 niniejszego artykułu, agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana przekazać pracownikowi tymczasowemu oświad-

czenie, z którego wynika, który z przepracowanych okresów daje w chwili zakończenia umowy o pracę tymczasową prawo do urlopu.

13. Jeżeli pracownik tymczasowy zawrze z tą samą lub inną agencją pracy tymczasowej nową umowę o pracę tymczasową, ma on w tej agencji prawo do urlopu bez prawa do wynagrodzenia za okres, w którym (zgodnie z oświadczeniem, o którym mowa w ustępie 12 niniejszego artykułu) miał on jeszcze prawo do urlopu.

C. *Wypłata rezerw pracownikom tymczasowych, którzy osiągną wiek emerytalny*

14. W przypadku pracowników tymczasowych, którzy osiągną wiek emerytalny, agencja pracy tymczasowej, w odstępstwie od zapisów CAO w punktach a., b., c. i d. niniejszego ustępu, na wniosek pracownika tymczasowego, może ustanowić, że poniższe warunki zatrudnienia mogą być wypłacane pracownikowi tymczasowemu co tydzień/miesiąc/okres w formie pieniężnej. Może się tak stać z zastrzeżeniem, że w tym wypadku zostaną wypłacone wszystkie wymienione poniżej elementy składające się na warunki zatrudnienia:
 - a. cztery pozaustawowe dni urlopu (artykuł 35);
 - b. rezerwy z tytułu krótkiego urlopu (artykuł 37);
 - c. dodatek urlopowy (artykuł 36);
 - d. dni świąteczne (artykuł 38), jeśli i o ile przedsiębiorstwo dokonuje rezerw z tego tytułu i wybrało tę opcję z art. 38 ust. 2 punkt a. niniejszego CAO.

Objaśnienie do ustępów od 7 do 10

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

Objaśnienie do ustępów 12 i 13

Na podstawie artykułu 7:641 holenderskiego kodeksu cywilnego w momencie wypłaty jeszcze nieopobranych dni urlopu w chwili zakończenia umowy o pracę, pracownik musi mieć możliwość pobrania u nowego pracodawcy bezpłatnego urlopu za czas urlopu wypłaconego pod koniec poprzedniej umowy o pracę. Ustępy 12 i 13 przedstawiają tę sytuację w przypadku umowy o pracę tymczasową.

Artykuł 41 Wartości procentowe rezerw, odliczenia i rekompensata za dzień oczekiwania

1.
 - a. Procent określony w artykule 35 ustęp 6 niniejszego CAO wynosi w 2014 r. 10,39%.
 - b. Jeżeli na podstawie art. 40 ustęp 14 i 44 ustęp 2 nastąpi odstępstwo od przepisów w rozumieniu art. 35 ust. 6 niniejszego CAO, wtedy wartość procentowa z tytułu rezerwy urlopowej wyniesie w 2014 r. 8,66% i co tydzień/miesiąc/okres w formie pieniężnej wypłacane będzie 1,73% rzeczywistego wynagrodzenia.
2. Procent określony w artykule 37 ustęp 3 niniejszego CAO wynosi w 2014 r. 0,60%.

3. Procent określony w artykule 38 ustęp 2 punkt a. niniejszego CAO wynosi w 2014 r. 2,60%.
4. Procent określony w artykule 39 ustęp 2 niniejszego CAO wynosi w 2014 r. 8,30%.
5. Wartość procentowa, o której mowa w art. 33 ustęp 5 niniejszego CAO wynosi w 2014 r. dla grup Agencji pracy tymczasowej I i Agencji pracy tymczasowej II odpowiednio 0,58% i 1,33%.
6. Wartość procentowa, o której mowa w art. 33 ustęp 4 niniejszego CAO wynosi w 2014 r. dla grup Agencji pracy tymczasowej I i Agencji pracy tymczasowej II odpowiednio 0,71% i 1,16%.
7. W poniższej tabeli ujęto mające zastosowanie wartości procentowe na cały okres obowiązywania CAO:

Artykuł	2014	2015	2016	2017
artykuł 41 ustęp 1a	10,39%	10,43%	10,39%	10,43%
artykuł 41 ustęp 1b	8,66%	8,70%	8,66%	8,70%
rezerwy na ustawowe dni urlopowe				
artykuł 41 ustęp 1b	1,73%	1,74%	1,73%	1,74%
wypłata pozaustawowych dni urlopu				
artykuł 41 ustęp 2	0,60%	0,60%	0,60%	0,60%
artykuł 41 ustęp 3	2,60%	3,04%	2,60%	2,61%
artykuł 41 ustęp 4	8,30%	8,30%	8,30%	8,33%
artykuł 41 ustęp 5	0,58%	<i>Rocznie</i>	<i>Rocznie</i>	<i>Rocznie</i>
Agencje pracy tymczasowej I		<i>ustalane</i>	<i>ustalane</i>	<i>ustalane</i>
artykuł 41 ustęp 5	1,33%	<i>Rocznie</i>	<i>Rocznie</i>	<i>Rocznie</i>
Agencje pracy tymczasowej II		<i>ustalane</i>	<i>ustalane</i>	<i>ustalane</i>
artykuł 41 ustęp 6	0,71%	0,71%	0,71%	0,71%
Agencje pracy tymczasowej I				
artykuł 41 ustęp 6	1,16%	1,16%	1,16%	1,16%
Agencje pracy tymczasowej II				

8. Metoda obliczania rezerw została zawarta w artykule 6 Załącznika II do niniejszego CAO.

Rozdział 8 Emerytura

Artykuł 42 Przepisy emerytalne

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

Grupa wiekowa	Składka z tytułu ubezpieczenia emerytalnego
21-24	4,51%
25-29	5,45%
30-34	6,67%
35-39	8,08%
40-44	9,87%
45-49	12,13%
50-54	14,85%
55-59	18,33%
60-64	22,84%

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

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

Rozdział 9 Szkolenia

Artykuł 43 Szkolenie

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

Obowiązek przeznaczania funduszy na szkolenia

3. Agencje pracy tymczasowej są zobowiązane przeznaczać na szkolenie pracowników tymczasowych zatrudnionych w fazie A 1,02% ich wynagrodzenia brutto wypłacanego w danym roku. Procent ten nie może być potrącany z wynagrodzenia pracownika tymczasowego. W rozumieniu niniejszego artykułu, jako wynagrodzenie brutto rozumie się: wynagrodzenie za normalne, przepracowane godziny, wynagrodzenia za nienormowane godziny pracy (tzn. godziny w porach dnia i okresach czasu, które odbiegają od normalnych godzin pracy), rekompensata za dzień oczekiwania, wypłacone rezerwy urlopowe, urlop okolicznościowy, krótki urlop, dni świąteczne oraz dodatek urlopowy. Wynagrodzeniem brutto w rozumieniu niniejszego artykułu nie jest wynagrodzenie za nadgodziny, godziny spędzone w podróży oraz zwrot kosztów brutto.
4. Agencja pracy tymczasowej może dokonać wyboru między samodzielnym zarządzaniem w zakresie obowiązku przeznaczania funduszy na szkolenia wynoszącego 1,02% a odprowadzaniem związanych z tym środków do STOOF (Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche).
5. W przypadku, gdy agencja pracy tymczasowej pełni samodzielny zarząd nad powyższym obowiązkiem, jest ona zobowiązana ująć wydatki przeznaczone na szkolenia w ubiegłym roku kalendarzowym, z podaniem sposobu poczynienia tych wydatków, w specjalnym fragmencie rozliczenia rocznego lub orzeczenia notarialnego. Agencja pracy tymczasowej ma obowiązek każdego roku, przed dniem 1 lipca, udostępnić ten specjalny fragment rozliczenia rocznego lub orzeczenia notarialnego holenderskiemu Stowarzyszeniu ds. Przestrzegania CAO dla Pracowników Tymczasowych (Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten – SNCU).
6. Do kosztów szkoleniowych zalicza się:
 - ponoszone przez agencję pracy tymczasowej bezpośrednie koszty wynagrodzenia pracowników tymczasowych, którzy w ramach czasu pracy odbywają szkolenia (poniesione koszty zatrudnienia);
 - bezpośrednie i pośrednie koszty związane z zapewnieniem lub organizacją szkoleń (wewnętrznych lub zewnętrznych), w tym koszty związanego z tym personelu;
 - wszystkie pozostałe koszty, w tym koszty wypłacane placówkom szkoleniowym, koszty podróży i pobytu oraz zwrot kosztów nauki.
7. Pod pojęciem „usystematyzowanej aktywności” rozumie się działalność, która spełnia następujące wymogi:

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

Dodatkowa aktywność szkoleniowa

10. Z inicjatywy agencji pracy tymczasowej pracownik tymczasowy, od momentu, gdy zostaje on zatrudniony w fazie B lub C, może raz na pięć lat zostać uwzględniony w ramach sprawdzenia kompetencji zawodowych.
11. W porozumieniu pomiędzy pracownikiem tymczasowym nieposiadającym kwalifikacji początkowych (tzn.: bez dyplomu przynajmniej na poziomie 2, lub bez świadectwa ukończenia średniej szkoły ogólnokształcącej) a agencją pracy tymczasowej może zostać uzgodnione podjęcie przez pracownika kwalifikowanej nauki, oferowane przez agencję pracy. O kwalifikowanej nauce jest mowa, jeśli pracownik tymczasowy po zakończeniu nauki uzyska kwalifikacje początkowe. Jeśli pracownik tymczasowy ukończył naukę z wynikiem pozytywnym, ma on w takiej sytuacji prawo do dodatkowej podwyżki okresowej, poza regularną podwyżką okresową, wynikającą z zapisów niniejszego CAO, zgodnie z art. 24 niniejszego CAO.*

Przepisy w zakresie zwrotu kosztów

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

* *Artykuł 43 ustęp 11 wchodzi w życie z dniem 31 grudnia 2012 r. Do 31 grudnia 2012 tekst artykułu 43 ustęp 11 brzmi w następujący sposób:*

11. *W porozumieniu pomiędzy pracownikiem tymczasowym i agencją pracy tymczasowej może zostać uzgodnione długoterminowe szkolenie kwalifikacyjne. W takim przypadku agencja pracy tymczasowej może w odniesieniu do pracowników tymczasowych nieposiadających kwalifikacji początkowych zastosować w okresie maksymalnie 52 przepracowanych tygodni tabelę wynagrodzeń dla pracowników bez stażu pracy, zgodnie z art. 22 ust. 2 niniejszego CAO. Jeżeli korzysta się z tabeli wynagrodzeń dla pracowników bez stażu pracy, a pracownik tymczasowy ukończył szkolenie z wynikiem pozytywnym, ma on w takiej sytuacji prawo do dodatkowej podwyżki okresowej, poza regularną podwyżką okresową, wynikającą z zapisów niniejszego CAO, zgodnie z art. 24 niniejszego CAO.*

Artykuł 44 **Pracownicy tymczasowi bez stałego miejsca zamieszkania na terenie Holandii**

Niniejszy artykuł, dotyczące odmiennych warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych niezamieszkałych na stałe w Holandii, zostały uzgodnione przez strony niniejszego CAO w celu lepszego dostosowania warunków zatrudnienia do potrzeb i specyficznego rytmu pracy tej grupy osób. Agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana w chwili zawierania umowy o pracę tymczasową z każdym pracownikiem tymczasowym niezamieszkałym na stałe w Holandii, omówić z nim ujęte w niniejszym artykule odrębne przepisy dotyczące warunków zatrudnienia.

1. Przepisy niniejszego CAO obowiązują również w odniesieniu do pracowników tymczasowych niezamieszkałych na stałe w Holandii, jednak z zastrzeżeniem, że zgodnie z zapisami kolejnych ustępów niniejszego artykułu CAO, mogą oni zastosować prawa i obowiązki wynikające z tych postanowień niniejszego CAO w alternatywny sposób. Punktem wyjściowym jest przy tym fakt, iż wartość warunków zatrudnienia stosowanych w alternatywny sposób jest dla tych pracowników tymczasowych równa wartości warunków zatrudnienia pozostałych pracowników tymczasowych mieszkających na stałe w Holandii. Jeśli w niniejszym artykule jest mowa o „pracowniku tymczasowym”, rozumie się przez to „pracownika tymczasowego niezamieszkałego na stałe w Holandii”, o ile nie określono wyraźnie inaczej. Postanowienia niniejszego artykułu nie mają w związku z tym zastosowania dla pracowników tymczasowych na stałe mieszkających w Holandii.
2. W drodze odstępstwa od postanowień punktów a., b., c. i d. tego ustępu niniejszego CAO, agencja pracy tymczasowej może uzgodnić w porozumieniu z pracownikiem tymczasowym, że poniższe warunki zatrudnienia mogą być wypłacane pracownikowi tymczasowemu co tydzień/miesiąc/okres w formie pieniężnej. Może się tak stać z zastrzeżeniem, że w tym wypadku zostaną wypłacone wszystkie wymienione poniżej elementy składające się na warunki zatrudnienia: (poza przypadkiem zastosowania ustępu 3 niniejszego artykułu):
 - a. cztery pozaustawowe dni urlopu (artykuł 35);
 - b. rezerwy z tytułu krótkiego urlopu (artykuł 37);
 - c. dodatek urlopowy (artykuł 36);
 - d. dni świąteczne (artykuł 38), jeśli i o ile przedsiębiorstwo dokonuje rezerw z tego tytułu i wybrało tę opcję z art. 38 ust. 2 punkt a. niniejszego CAO.
3. W drodze odstępstwa od ustaleń z ustępu 2 niniejszego artykułu agencja pracy tymczasowej może uzgodnić z pracownikiem tymczasowym, że powiększy rzeczywiste wynagrodzenie jedynie o równowartość pieniężną warunków zatrudnienia wymienionych w punktach b., c. i d. ustępu 2 tego artykułu, przy założeniu, że w odniesieniu do dodatkowych dni urlopu może być stosowany normalny system rezerw, ujęty w art. 35 niniejszego CAO.
4. Jeżeli i o ile nie wynika to z artykułu 43 ustęp 1 niniejszego CAO, przez szkolenia dla pracownika tymczasowego w myśl wspomnianego artykułu rozumie się w każdym razie aktywność związaną z ułatwieniem pobytu i wykonywania pracy pracownika tymczasowego.
5. Agencja pracy tymczasowej umożliwi pracownikowi tymczasowemu wzięcie urlopu w alternatywnym dniu świątecznym (niebędącym ogólnie uznanym dniem świątecznym w rozumieniu

artykuł 38 niniejszego CAO), pod warunkiem, że powiadomi on o tym na czas agencję pracy tymczasowej.

6. Agencja pracy tymczasowej ma prawo wypłacać część wynagrodzenia w naturze, z uwzględnieniem ograniczeń ujętych w artykule 22 ust. 6 niniejszego CAO.
7. Agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana dostarczyć pracownikowi tymczasowemu odpowiednie i zrozumiałe instrukcje w zakresie BHP.

Artykuł 44a. **Rozliczenia*¹ wynagrodzeń należnych pracownikom tymczasowym bez stałego miejsca zamieszkania w Holandii**

1. Jeśli w niniejszym artykule jest mowa o „pracowniku tymczasowym”, rozumie się przez to „pracownika tymczasowego niezamieszkałego na stałe w Holandii”.
2. Rozliczenie kar jest możliwe wyłącznie w stosunku do kar wynikających z umowy o pracę.^{*2}
3. Jeżeli agencja pracy tymczasowej chce ująć w umowie o pracę tymczasowej zapis o karach w przypadku wykroczeń w stosunku do zapisów umowy, zapis o karach musi spełniać następujące warunki:
 - a. przepisy, których naruszenie skutkuje nałożeniem kary, muszą być zapisane wyraźnie z podaniem kwoty kary;
 - b. umowa o pracy zawierająca zapisy o karach musi być ujęta w pisemnej;
 - c. przeznaczenie kary musi być dokładnie wyznaczone, przy czym kara nie może ani bezpośrednio ani pośrednio prowadzić do korzyści (indywidualnej) dla agencji pracy tymczasowej lub osoby, którą agencja upoważniła do nałożenia kary na pracownika tymczasowego;
 - d. kara musi opiewać na ustaloną kwotę, w tej samej walucie, w której ustalone jest wynagrodzenie;
 - e. na pracownika tymczasowego nie można w danym tygodniu nałożyć kar wynoszących razem więcej niż wynagrodzenie za pół dnia pracy. Ponadto każda osobna kara nie może przekraczać tej kwoty.
4. Każdy zapis o karach niezgodny z jakimkolwiek zapisem tego artykułu jest nieważny, chyba że wynagrodzenie pracownika tymczasowego wyrażone w pieniądzu wynosi więcej niż minimalne wynagrodzenie dotyczące tego pracownika. W takim przypadku w pisemnej umowie o pracę można odstąpić od zapisu ustępu 2 punkt c. i d. niniejszego artykułu.
5. Jeżeli i o ile nie wynika to z Załącznika II CAO, każde osobne rozliczenie kar z wynagrodzeniem specyfikowane jest pisemnie. Agencja pracy tymczasowej udostępnia pracownikowi tymczasowemu wykaz możliwych rozliczeń, w języku pracownika tymczasowego.

*¹ *Rozliczenie w niniejszym artykule oznacza rozliczenie w znaczeniu art. 7:632 holenderskiego kodeksu cywilnego. Oznacza to, że pracodawca w niektórych przypadkach może rozliczyć roszczenie z wynagrodzeniem do wypłacenia pracownikowi. Możliwe jest to w przypadku:*

- a. *odszkodowania;*
- b. *kary (o ile spełnione są warunki artykułu 7:650 holenderskiego kodeksu cywilnego);*
- c. *pieniężnych zaliczek na poczet wynagrodzenia, jeśli zostało to pisemnie uzgodnione;*
- d. *zapłacono więcej niż wynosi wynagrodzenie;*
- e. *gdy dotyczy to ceny zakwaterowania lub sprzętu do pracy, które pracodawca wypożycza pracownikowi, o ile:*

1. uzgodniono to na piśmie i
2. pracownik wykorzystuje zakwaterowanie i sprzęt we własnym zakresie.

*² Strony przy redakcji tego artykułu miały na uwadze, że kary, które mogą być rozliczane z wynagrodzeniem, mogą dotyczyć tylko zachowania w ramach udostępnienia pracodawcy-użytkownikowi. Nie dopuszcza się rozliczania kar, które dotyczą zachowania w miejscu zakwaterowania zgodnie z art. 45 CAO.

Artykuł 44b **Potrącenia* z wynagrodzeń należnych pracownikom tymczasowym bez stałego miejsca zamieszkania w Holandii**

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

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

Artykuł 45 **Przepisy dodatkowe dla pracowników tymczasowych bez stałego miejsca zamieszkania na terenie Holandii**

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

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

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

3. Zakwaterowanie oferowane pracownikowi musi odpowiadać ogólnym normom zakwaterowania opisanym w Załączniku VII CAO, jeśli:
 - a. agencja dokonuje potrącenia lub rozliczenia z wynagrodzeniem pracownika tymczasowego w zakresie zakwaterowania pracownika lub
 - b. agencja podpisała umowę z pracownikiem tymczasowym w zakresie korzystania lub wynajmu mieszkania.
4. Agencja pracy tymczasowej zadba o właściwe poinformowanie w sprawie przewozu z kraju pochodzenia i z powrotem, jak również do przedsiębiorstwa pracodawcy-użytkownika i z powrotem. Agencja pracy tymczasowej może zaproponować przewóz we własnym zakresie, który musi spełniać wymogi ustawowe. Na pracownika tymczasowego nie można nakładać obowiązku korzystania z powyższego przewozu, chyba że agencja pracy tymczasowej ma ku temu uzasadnione powody. Jeżeli agencja pracy tymczasowej ma uzasadnione powody, a miejsce zakwaterowania jest położone tak, iż pracownik tymczasowy w przypadku przemieszczania się we własnym zakresie, na potrzeby kontaktów społecznych, zdany jest wyłącznie na transport własny, agencja pracy tymczasowej zapewni dostęp do alternatywnego środka transportu, o ile w rozsądnej ocenie może być to od niej wymagane.
5. Odnośnie dojazdu pracownika do pracy i z powrotem obowiązują następujące zasady:
 - a. Jeżeli pracownik tymczasowy nie korzysta z transportu zapewnionego przez agencję pracy tymczasowej, ale używa własnego środka transportu, możliwe jest uzyskanie zwrotu kosztów dojazdu w myśl artykułu 28 CAO.
 - b. Jeżeli pracownik tymczasowy korzysta z transportu zapewnionego przez agencję pracy tymczasowej, istnieje możliwość uzgodnienia między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym rozsądnego wkładu własnego z tytułu dojazdu, pod warunkiem że nie ma mowy o zwrocie kosztów dojazdu w myśl artykułu 28 CAO.
 - c. Jeżeli jest mowa o zwrocie kosztów dojazdu w myśl artykułu 28 CAO w przypadku korzystania z własnego środka transportu przez pracownika tymczasowego, ale pracownik tymczasowy korzysta z transportu zapewnionego przez agencję pracy tymczasowej, transport zapewniony przez agencję pracy tymczasowej na potrzeby pracownika tymczasowego jest bezpłatny.
6. Jeżeli chodzi o troskę względem zakwaterowanych pracowników tymczasowych, agencja pracy tymczasowej postara się zapewnić im odpowiednią opiekę socjalną, z uwzględnieniem artykułu 44b ustęp 4 CAO.
7. Jeżeli agencja za korzystanie z zakwaterowania pobiera opłatę od pracownika, to w przypadku jego nieobecności nie pobiera opłaty od innego pracownika za korzystanie z tego samego pomieszczenia w tym samym okresie.
8. W chwili zakończenia umowy o pracę agencja oferuje pracownikowi rozsądny termin na 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.
9. O rozsądnym terminie w przypadku umowy z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia mowa jest w chwili, gdy agencja pracy tymczasowej powiadomi pracownika tymczasowego o zbliżającym się zakończeniu umowy o pracę tymczasową w terminie ustalonym w art. 14 ustęp 2 CAO.
 10. Agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana dostarczyć pracownikowi tymczasowemu ofertę ubezpieczenia zdrowotnego.
 11. Przy każdej ofercie agencji w zakresie zawarcia ubezpieczenia (np. chorobowego, odpowiedzialności cywilnej, gospodarstwa domowego, od wypadków lub repatriacji) pomiędzy pracownikiem tymczasowym a zakładem ubezpieczeniowym, agencja adekwatnie informuje pracownika tymczasowego o znaczeniu i konieczności zawarcia danego ubezpieczenia. W zakresie takiej oferty obowiązuje:
 - a. Pracownik tymczasowy nigdy nie ma obowiązku przyjęcia oferty ubezpieczenia.
 - b. Składki na rzecz ubezpieczenia, które w imieniu pracownika tymczasowego przelewane są przez agencję, odbywają się wyłącznie na mocy pisemnego pełnomocnictwa pracownika tymczasowego. W takim przypadku agencja pracy tymczasowej postara się, aby pracownik tymczasowy otrzymał jak najszybciej odpis polisy, z podaniem wysokości składki nominalnej, bezpośrednio od zakładu ubezpieczeń, lub na drodze przekazania, od agencji pracy tymczasowej.
 - c. Agencja pracy musi poinformować pracownika na temat ewentualnego dobrowolnego przedłużenia ubezpieczenia po zakończeniu stosunku pracy.
 12. Jeżeli pracownik tymczasowy przyjmie propozycję dotyczącą ubezpieczenia zdrowotnego, może on upoważnić agencję pracy tymczasowej do dokonywania w jego imieniu okresowych opłat składki nominalnej na rzecz zakładu ubezpieczeń. Agencja pracy tymczasowej postara się wówczas, aby pracownik tymczasowy otrzymał (bezpośrednio od ubezpieczyciela lub, na drodze przekazania, od agencji pracy tymczasowej) w ciągu dwóch tygodni od zawarcia i zakończenia ubezpieczenia chorobowego odpis polisy, z podaniem wysokości składki nominalnej, lub, odpowiednio, dowód zakończenia ubezpieczenia zdrowotnego.
 13. Agencja pracy tymczasowej zadba o to, aby umowa o pracę oraz integralne jej części były dostępne zarówno w języku niderlandzkim, jak i w języku ojczystym pracownika tymczasowego.
 14. Agencja pracy tymczasowej udzieli pracownikowi tymczasowemu dodatkowych informacji z zakresu CAO, Ustawy o czasie pracy oraz ewentualnych innych zagadnień.
 15. Po przepracowaniu przez pracownika tymczasowego 26 tygodni agencja pracy tymczasowej informuje go o możliwości uczestnictwa w kursie języka niderlandzkiego i zapewnia trening językowy tam, gdzie jest to możliwe. Kurs językowy podlega zapisom dotyczącym szkoleń, o których mowa w artykule 43, ustępy od 1 do 9 CAO.
 16. Jeśli agencja pracy tymczasowej będzie świadczyła pomoc w wypełnieniu formularzy, jak np.

tw. T-biljet i wniosek o dodatek do ubezpieczenia, zwroty pieniędzy przekazywane są bezpośrednio pracownikowi. Zwrot może być przekazany wyłącznie na rachunek bankowy pracownika.

17. Agencja pracy tymczasowej nie może zobowiązać pracownika do zapłaty gotówkowej na rzecz agencji.

Artykuł 46 **Pracownicy tymczasowi posiadający zagraniczną umowę o pracę (WAGA)**

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

- maksymalne czasy pracy i minimalne czasy odpoczynku;
- minimalna liczba dni urlopu, w ciągu których istnieje obowiązek płacenia przez agencję pracy tymczasowej wynagrodzenia;
- wynagrodzenia minimalne, w tym wynagrodzenia za pracę dodatkową – nie zaliczają się do tego uzupełniające przepisy emerytalne;
- warunki udostępniania pracowników, w szczególności agencjom pracy tymczasowej;
- BHP;
- działania mające na celu ochronę warunków zatrudnienia i warunków pracy dzieci, młodocianych oraz kobiet w okresie ciąży i zaraz po porodzie;
- równe traktowanie mężczyzn i kobiet.

Do niniejszej umowy ma zastosowanie Załącznik IV.

Rozdział 11 Komisje rozjemcze

Artykuł 47 Rozpatrywanie skarg przez agencje pracy tymczasowej

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

Artykuł 48 Komisja rozjemcza

1. Istnieje Komisja rozjemcza dla sektora pośrednictwa pracy. Komisja ta składa się z siedmiu członków i sześciu zastępców członków. Organizacje pracownicze i ABU wskazują po trzech członków i po trzech zastępców. Za uzupełnienie ewentualnego wakatów odpowiedzialna jest strona, która uprzednio wskazała ustępującego członka. Organizacje pracownicze i ABU wskazują wspólnie siódmego członka, będącego również przewodniczącym komisji.
2. Zarówno agencja pracy tymczasowej, jak i pracownik tymczasowy może dokonać zgłoszenia sporu w zakresie wykonywania lub zastosowania niniejszego CAO.
3. Komisja ustala swój sposób działania w formie regulaminu. W regulaminie ustala się także, w jakim składzie komisja może rozpatrzyć dany spór.
4. Regulamin nie narusza ustawowych zapisów w odniesieniu do arbitrażu.
5. W regulaminie ustala się co najmniej, że:
 - a. przewodniczący bierze udział w każdym posiedzeniu Komisji rozjemczej;
 - b. komisja rozpatruje spór w składzie 3, 5 lub 7 członków (lub ich zastępców);
 - c. liczba członków wybieranych przez pracowników jest równa liczbie członków wybieranych przez pracodawców.
6. Członkowie (lub ich zastępcy) oraz ewentualnie wskazany przez komisję sekretarz są zobowiązani do zachowania tajemnicy odnośnie faktów i okoliczności, z którymi zapoznali się na posiedzeniu komisji. To samo dotyczy sposobu głosowania przez komisję.
7. Strona skarżąca wnosi opłatę wpisową w wysokości 49,- EUR (bez podatku VAT). Komisja może orzec w swojej decyzji o zwrocie poniesionych kosztów. Kwota ujęta w powyższej decyzji nie może jednak przekroczyć sumy pokrycia kosztów zasądzonej przez sąd okręgowy (sąd rejonowy) w podobnej sprawie.
8. Komisja rozjemcza może zażądać od stron wpłaty kaucji na warunkach i w kwocie przez nią ustalonej, z uwzględnieniem postanowień z poprzedniego ustępu i z poszanowaniem zasady bezpłatnej pomocy prawnej określonej w odpowiedniej ustawie.
9. Komisja rozjemcza przesyła obu stronom niniejszego CAO roczne zestawienie swoich orzeczeń. Zagwarantowana jest przy tym anonimowość zainteresowanych stron sporu.
10. Sekretariat Komisji rozjemczej znajduje się w siedzibie ABU.

Objaśnienie:

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

Konsultacja

1. Jeżeli pracownik tymczasowy jest zdania, że jego stanowisko zostało błędnie sklasyfikowane, może zgłosić swoje zastrzeżenia. Po pierwsze, w ciągu sześciu tygodni od rozpoczęcia pracy, po poinformowaniu pracownika tymczasowego o przydzielonym mu stanowisku, powinien on skonsultować się z pracownikiem agencji pracy tymczasowej, który mu je wyznaczył. Na wniosek pracownika tymczasowego, pracownik agencji pracy tymczasowej przekazuje pracownikowi tymczasowemu pisemną decyzję w sprawie przydzielonego stanowiska. Decyzja ta jest podejmowana przy pomocy narzędzia określania stanowisk, które opisano w Załączniku I. Decyzja jest przekazywana pracownikowi tymczasowemu przez agencję pracy tymczasowej w ciągu sześciu tygodni od wypłynięcia wniosku. W decyzji o wyznaczeniu stanowiska pracownik tymczasowy zostanie poinformowany o terminie odwołania i o instancji odwoławczej.

Odwołanie

2. Jeżeli pracownik tymczasowy nie zgadza się z decyzją dotyczącą przydziału stanowiska, może on odwołać się od tej decyzji. W tym celu pracownik tymczasowy powinien złożyć pisemne odwołanie w dyrekcji agencji pracy tymczasowej lub w wydziale wskazanym przez tę dyrekcję w ciągu sześciu tygodni od otrzymania decyzji o przydziale stanowiska. Złożone odwołanie powinno zawierać uzasadnienie, dlaczego pracownik tymczasowy jest zdania, że dane stanowisko zostało nieprawidłowo przydzielone w odniesieniu do stosowanych stanowisk referencyjnych. Otrzymanie odwołania powinno być potwierdzone na piśmie.

Dyrekcja agencji pracy tymczasowej zasięgnie informacji dotyczących wyznaczenia stanowiska w danej filii agencji oraz u pracownika tymczasowego, którego to dotyczy. Na podstawie tych informacji dyrekcja powinna podjąć decyzję w ciągu sześciu tygodni od otrzymania odwołania. W decyzji dotyczącej odwołania pracownik tymczasowy zostanie poinformowany o możliwości apelacji i o instancji odwoławczej.

Jeżeli okaże się, że podział stanowisk był nieodpowiedni, agencja pracy tymczasowej uzupełni w razie potrzeby rzeczywiste wynagrodzenie, zgodnie z poprawnym podziałem stanowisk. Ewentualne uzupełnienie wynagrodzenia ma działanie wsteczne i obowiązuje od przydzielenia stanowiska stanowiącego przedmiot sporu.

Procedura odwoławcza

3. W ciągu sześciu tygodni od otrzymania decyzji dyrekcji, pracownik tymczasowy może pisemnie odwołać się od decyzji za pośrednictwem Komisji ds. klasyfikacji stanowisk, utworzonej przez strony CAO, z siedzibą w biurze ABU.

Komisja ds. klasyfikacji stanowisk na podstawie informacji dostarczonych przez obie strony dokonuje w pierwszym rzędzie oceny tego, czy przedstawione odwołanie jest dopuszczalne. Jeżeli tak jest, komisja wydaje orzeczenie na piśmie w ciągu trzech miesięcy po otrzymaniu

pisma odwoławczego. Komisja ustala swój własny regulamin.

Jeżeli okaże się, że podział stanowisk był nieodpowiedni, agencja pracy tymczasowej uzupełni w razie potrzeby rzeczywiste wynagrodzenie, zgodnie z poprawnym podziałem stanowisk. Ewentualne uzupełnienie wynagrodzenia ma działanie wsteczne i obowiązuje od przydzielenia stanowiska stanowiącego przedmiot sporu.

4. W niniejszym artykule pod pojęciem pisemny należy rozumieć: „wysłany pocztą lub przez e-mail”.

Objaśnienie:

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

Rozdział 12 Pozostałe informacje/zakończenie

Artykuł 50 Udogodnienia dla organizacji pracowniczych

1. Pod warunkiem, że kierownictwo przedsiębiorstwa zostanie o tym powiadomione na czas, organizacjom pracowniczym będącym stronami niniejszego CAO umożliwi się:
 - a. korzystanie z tablic ogłoszeniowych w przedsiębiorstwach w celu:
 - zamieszczania komunikatów o charakterze biznesowym i informacyjnym w odniesieniu do własnych przedsiębiorstw lub własnego sektora gospodarki;
 - zamieszczanie imion i nazwisk przedstawicieli lub osób kontaktowych organizacji pracowniczych;
 - zapowiadania zebrań organizacji pracowniczych;
 - publikowania krótkich sprawozdań z tych zebrań;
 - informowania o zgłoszonych kandydaturach na członków rady zakładowej.Egzemplarz wiadomości i komunikatów przeznaczonych do publikacji zostanie na czas przedstawiony kierownictwu przedsiębiorstwa, przy czym kierownictwo może, na podstawie uzasadnionych przyczyn, wstrzymać publikację wymienionych wiadomości i/lub komunikatów, aż do momentu przeprowadzenia bardziej szczegółowych konsultacji z zainteresowanymi stronami lub z zainteresowanymi organizacjami pracowniczymi.
 - b. korzystanie z sal konferencyjnych w przedsiębiorstwie na potrzeby przeprowadzania zmian w organach związku i ogólnie na potrzeby utrzymywania kontaktów z członkami organizacji pracowniczych w przedsiębiorstwie. Wszystko powyższe pod warunkiem złożenia na czas wniosku do kierownictwa z prośbą o udostępnienie wymienionych sal konferencyjnych. Użytkowanie sal konferencyjnych odbywa się zasadniczo poza czasem urzędowania biura.
2. a. Przedstawiciel organizacji pracowniczej jest osobą pracującą w przedsiębiorstwie, pełniącą funkcję kierowniczą lub przedstawicielską w ramach swojej organizacji i zgłoszoną pisemnie przez zainteresowaną organizację pracowniczą kierownictwu przedsiębiorstwa jako osoba pełniącą tę funkcję. W niniejszym artykule pod pojęciem pisemne oznacza: „wysłany pocztą lub zgłoszony przez e-mail”.
- b. Przedstawiciel organizacji pracowniczej ma prawo do maksymalnie czterech dni urlopu rocznie, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na potrzeby uczestnictwa w zebraniach organizacji pracowniczej.
- c. Pracownik będący członkiem organizacji pracowniczej nie odniesie z tytułu tej jednej okoliczności żadnych szkód ze strony agencji pracy tymczasowej.
- d. W przypadku naruszenia (określonego wspólnie z radą zakładową) umowy, o której mowa w punkcie c niniejszego ustępu, zainteresowany pracownik może zawiadomić o tym fakcie zarząd organizacji pracowniczej. W przypadku, gdy rozmowy na temat stwierdzonego naruszenia umowy, o którym mowa w punkcie c niniejszego ustępu, pomiędzy kierownictwem przedsiębiorstwa a przedstawicielami kierownictwa organizacji pracowniczej, którzy otrzymują za to wynagrodzenie, nie doprowadzą do rozwiązań możliwych do zaakceptowania przez strony, jedna lub obie strony mogą zgłosić wniosek o arbitraż do Komisji rozjemczej, o której mowa w art. 48 niniejszego CAO.

3. a. Po poinformowaniu o tym fakcie agencji pracy tymczasowej, pracownik tymczasowy będzie miał możliwość co najmniej raz w roku złożyć wnioski w agencji pracy o zapłacenie składki na organizację pracowniczą. Informacje dotyczące wysokości składki powinny być przekazane agencji pracy tymczasowej przez związek zawodowy, którego to dotyczy.
- b. Składka na związek zawodowy, o której mowa w punkcie a. niniejszego ustępu, zostanie (zgodnie z informacjami przekazanymi przez związek) wypłacona przez agencję pracy tymczasowej organizacji pracowniczej lub pracownikowi tymczasowemu, o ile przepisy podatkowe ułatwią takie działanie, jeżeli i o ile wynagrodzenie pracownika tymczasowego jest wystarczające w myśl prawa. Następnie odpowiednia suma zostanie odliczona od jednej z części składowych wynagrodzenia brutto pracownika tymczasowego, zgodnie z wyborem agencji pracy tymczasowej, o czym mowa w punkcie c niniejszego ustępu.
- c. Jako składowe części wynagrodzenia brutto należy rozumieć: wynagrodzenie brutto, rezerwy brutto na potrzeby pozaustawowych dni urlopu, dodatek urlopowy, dodatek za nienormowane godziny pracy brutto itp.
- d. Agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana przekazać składkę na związki zawodowe jedynie za okres, w którym istnieje (lub istniała – w przypadku wpłaty wstecznej) umowa o pracę tymczasową pomiędzy pracownikiem tymczasowym a agencją pracy tymczasowej.

Artykuł 51 **Analiza i wypowiedzenie postanowień CAO**

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

Artykuł 52 **Zmiany dokonywane w trakcie obowiązywania CAO i wypowiedzenie***

Jeśli w stosunku do:

- branży pośrednictwa pracy;
 - rynku pracy;
 - polityki;
 - przepisów prawnych leżących u podstaw *CAO dla Pracowników Tymczasowych*;
 - najbliższego otoczenia społeczno-politycznego związanego z pośrednictwem pracy
- wystąpią zmiany, które sprawią, że od stron CAO nie będzie można wymagać, by stosowały się do wcześniejszych ustaleń niniejszego CAO, strony przeprowadzą rozmowy dotyczące możliwych do wprowadzenia zmian. Każda ze stron CAO, w przypadku braku porozumienia co do zmian, będzie miała możliwość wypowiedzenia CAO.

Ponadto możliwość wypowiedzenia CAO istnieje do tygodnia 1 2015 roku, jeśli strony CAO nie dojdą do porozumienia w stosunku do punktów I, II i III protokołu D.

W obu przypadkach obowiązuje termin wypowiedzenia wynoszący trzy miesiące.

* *Artykuł 52 wchodzi w życie z dniem 31 grudnia 2012 r. Do 31 grudnia 2012 r. tekst artykułu brzmi w następujący sposób:*

W przypadku, gdy w Holandii dokonają się zmiany o charakterze społecznym i/lub gospodarczym, które sprawią, że od stron nie będzie można wymagać, by stosowały się do wcześniejszych ustaleń, w trakcie trwania niniejszej umowy strony przeprowadzą rozmowy dotyczące możliwych do wprowadzenia zmian.

Artykuł 53 Przestrzeganie przepisów CAO

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

Artykuł 54 Szczegółowe postanowienia

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

Artykuł 55 Charakter postanowień CAO

Postanowienia niniejszego CAO są tzw. postanowieniami minimalnymi.

Załącznik I Wyznaczenie stanowiska

Objaśnienie:

Stanowiska, na których może się odbywać praca tymczasowa, dzieli się według poziomu wykonywanych prac. Wyróżnia się dziewięć grup stanowisk. Tabela wynagrodzeń, zawarta w art. 22 niniejszego CAO, liczy dziewięć widełek wynagrodzenia, które odpowiadają poszczególnym dziewięciu grupom stanowisk. Niniejszy załącznik zawiera formalne przepisy, przy pomocy których dokonuje się przydzielenia stanowiska do danej grupy stanowisk, a następnie ustala się odpowiednie wynagrodzenie dla danego stanowiska według tabeli wynagrodzeń.

Formalne przepisy decyzyjne składają się z czterech narzędzi przydzielania stanowisk, za pomocą których należy określać dane stanowisko.

Dotyczy to następujących narzędzi:

1. Schemat stanowisk (łącznie z cechami charakterystycznymi dla poziomu stanowiska). Zawiera on zestawienie wszystkich stanowisk referencyjnych ABU, z podziałem na grupy stanowisk i kategorie od I do IV włącznie (administracja, produkcja/technika/logistyka, opieka medyczna/paramedyczna i pozostałe). Schemat zawiera ponadto opis cech charakterystycznych dla danych poziomów (rodzaj pracy, wskazania w zakresie wymaganej wiedzy, umiejętności/doświadczenia oraz stopień samodzielności) każdej z grup stanowisk. Jest on uzupełniony również o cechy w zakresie wykształcenia. Na podstawie schematu stanowisk agencja pracy tymczasowej dokonuje rozsądnego przydziału pracownika tymczasowego do odpowiedniej grupy stanowisk.
2. Dodatkowa pomoc przy przydzielaniu stanowisk do grup stanowisk.
3. Opis profili funkcyjnych stanowisk referencyjnych (osobna broszura dostępna w ABU, patrz www.abu.nl, zakładka Publikacje).
4. Drzewo decyzyjne służące do podziału stanowisk na grupy.
Drzewo decyzyjne, o którym mowa w art. 4 tego załącznika, służy jako środek pomocniczy przy rozwiązywaniu sporów w zakresie przydziału stanowisk, zapewniając definitywne rozwiązanie odnośnie prawidłowości przydziału. W tym przypadku agencja pracy, na wniosek pracownika tymczasowego, udostępnia mu informacje na temat cech stanowisk:
 - a. rodzaju prac;
 - b. wskazaniach w zakresie wymaganej wiedzy, umiejętności/doświadczenia;
 - c. stopnia samodzielności;W razie sporu w zakresie przydziału stanowisk należy postępować zgodnie z procedurą, o której mowa w art. 49 niniejszego CAO.

1. Schemat stanowisk

CECHY STANOWISKA

Grupa stanowisk	A Charakter pracy	B Wskazanie wymaganej wiedzy, umiejętności/ doświadczenia	C Stopień samodzielności
Grupa 1	Bardzo proste prace tego samego rodzaju, stale powtarzające się	dla których nie potrzebna jest fachowa wiedza i niewielkie doświadczenie	Wykonanie pracy odbywa się na podstawie szczegółowych instrukcji i prawie zawsze pod bezpośrednim nadzorem
Grupa 2	Proste prace o nieco zróżnicowanym charakterze, stale powtarzające się,	dla których potrzebna jest bardzo ograniczona fachowa wiedza i doświadczenie	Wykonanie pracy odbywa się na podstawie szczegółowych instrukcji i często pod bezpośrednim nadzorem
Grupa 3	Proste prace o zróżnicowanym charakterze, które nie powtarzają się według stałego schematu,	dla których potrzebny jest pewien stopień fachowej wiedzy i doświadczenie	Wykonanie pracy odbywa się na podstawie instrukcji z możliwością wpływu do pewnego stopnia na własny podział pracy i kolejności jej wykonywania
Grupa 4	Bardziej skomplikowane prace o zróżnicowanym charakterze, które nie powtarzają się według stałego schematu,	dla których potrzebna jest fachowa wiedza i związane z nią doświadczenie	Wykonanie pracy odbywa się na podstawie instrukcji, przy czym w ograniczonym stopniu wymagana jest inicjatywa związana z podziałem własnej pracy i jej kolejności oraz dostosowania jej do pracy innych.
Grupa 5	Trudniejsze prace o zróżnicowanym charakterze, które nie powtarzają się zbyt często według stałego schematu.	dla których potrzebna jest częściowo lub całkowicie fachowa wiedza i odpowiednie doświadczenie	Wykonanie pracy odbywa się na podstawie bardziej ogólnych instrukcji i wskazówek, przy czym w znacznym stopniu wymagana jest inicjatywa związana z podziałem własnej pracy i jej kolejności oraz dostosowania jej do pracy innych.
Grupa 6	Trudniejsze prace, które rzadko powtarzają się według tego samego schematu	dla których potrzebna jest całkowicie fachowa wiedza i spore doświadczenie. Dodatkowe szkolenie zawodowe na poziomie szkoły średniej dobrze widziane	Wykonanie pracy odbywa się na podstawie ogólnych instrukcji i wskazówek, przy czym wymagana jest inicjatywa związana z organizacją własnej pracy oraz dostosowania jej do pracy innych
Grupa 7	Trudne prace, które rzadko powtarzają się według tego samego schematu pracy,	dla których potrzebna jest całkowicie fachowa wiedza, spore doświadczenie oraz dodatkowe przeszkolenie zawodowe na poziomie szkoły średniej.	Wykonanie pracy odbywa się na podstawie ogólnych instrukcji i wskazówek, przy czym wymagana jest w znacznym stopniu samodzielność i inicjatywa związana z wykonaniem pracy, organizacją własnej pracy oraz dostosowania jej do pracy innych
Grupa 8	Trudne prace, które rzadko powtarzają się według tego samego schematu pracy i które obejmują zróżnicowane działania w zakresie bardziej specjalistycznego obszaru pracy,	do których wymagana jest wiedza i umiejętności na wyższym poziomie zawodowym	Wykonanie pracy odbywa się na podstawie ogólnych instrukcji, wskazówek lub dyrektyw, przy czym wymagana jest w znacznym stopniu samodzielność oraz inicjatywa związana z organizacją własnej pracy i pracy innych, jak również rozpoznawanie i rozwiązywanie problemów, szacowanie rozwoju itp.
Grupa 9	Prace specjalistyczne lub organizacyjne/koordynacyjne, na które składają się zróżnicowane czynności w ramach prac specjalistycznych lub czynności integracyjne i kierownicze w zakresie pewnego obszaru organizacyjnego,	do których wymagana jest wiedza i umiejętności na wyższym poziomie zawodowym lub uniwersyteckim	Wykonanie pracy odbywa się na podstawie ogólnych instrukcji i dyrektyw, przy czym wymagana jest samodzielność związana z organizacją własnej pracy i kierowaniem innymi, jak również inicjatywa (organizacyjna) i rozwój

DISCYPLINY/STANOWISKA REFERENCYJNE

	Administracja	Produkcja/technika/ logistyka	(Para-) Opieka medyczna/ paramedyczna	Pozostałe
	I	II	III	IV
Nieznaczone lub żadne wykształcenie zawodowe	- Pracownik archiwum	- Pracownik produkcji - Pakowacz - Ogólny pracownik obsługi - Pracownik magazynu A - Pomocnik-ładowacz (pracownik załadunku/wyładunku)		- Kasjerka - Pracownik sklepu - Sprzątacze A - Pracownik rolny - Zmywacz - Pomoc kuchenna
Nieznaczone lub żadne wykształcenie zawodowe	- Pracownik administracyjny A - Pracownik obróbki tekstu - Pracownik poczty	- Pracownik magazynu B - Kierowca wózków widłowych - Pracownik magazynu (pracownik załadunku/wyładunku) - Sortowacz (poczty) - Zbierający zamówienia - Pomocnik mechanika/Monter - Roznosiciel poczty	- Pomoc domowa (podst.)	- Pracownik call center A - Sprzątacze B - Pracownik cateringu - Pracownik obsługi (gastronomia)
poziom średniej szkoły (zawodowej) (vmbo/mavo)	- Pracownik administracyjny B - Recepcjonistka/ Telefonistka A - Telefonistka	- Kierowca samochodu dostawczego/ kurier - Pracownik magazynu C - Operator maszyn	- Asystent-pielęgniarz	- Pracownik call center B - Sprzedawca sklepowy handel detaliczny - Pracownik administracyjny dział sprzedaży, wewnątrzzakładowy - Kelnerka - Kucharz produkcyjny - Portier (hotel)
poziom szkoły zawodowej (vmbo) + konkretne doświadczenie	- Sekretarka A - Pracownik administracyjny C - Receptionistka/Telefonistka B	- Mechanik-konserwator A	- Opiekun/pomoc domowa - Pomoc pielęgniarska	- Pracownik call center C - Hostessa
poziom średniej szkoły zawodowej (vmbo) + dokończalne specjalistyczne	- Sekretarka B - Pracownik administracyjny D	- Pracownik spedycji/ osoba planująca załadunki - Mechanik-konserwator B - Ślusarz-tokarz - Rysownik WTB	- Opiekun chorych	- Pracownik działu sprzedaży wewnątrzzakładowego A - Kelner (restauracja luksusowa) - Samodzielny kucharz - Recepcjonistka (hotel)
skończona szkoła średnia	- Sekretarka C - Księgowy	- Monter E&I	- Wypielęgnowana pomoc domowa	- Pracownik działu sprzedaży wewnątrzzakładowego B - Administrator systemu A - Kucharz główny w małej restauracji
średnia szkoła zawodowa (mbo) + konkretne doświadczenie	- Sekretarka D	- Rysownik/konstruktor WTB	- Pielęgniarz w ortopedii	- Administrator systemu B - Programista aplikacji A - Przedstawiciel - Kierownik restauracji typu fast-food
wyższa szkoła zawodowa (hbo)	- Analityk ekonomiczny przedsiębiorstw - Asystent menedżera	- Szef konserwacji	- Fizjoterapeuta - Pielęgniarz na OIOM	- Nauczyciel w szkolnictwie podstawowym - Sprzedawca A - Programista aplikacji B - Pracownik kadry
wyższa szkoła zawodowa (hbo) / studia wyższe uniwersyteckie	- Dyrektor administracji finansowej	- Konstruktor WTB - Szef produkcji	- Szef fizjoterapii	- Kierownik hotelu/restauracji - Nauczyciel w szkolnictwie średnim zawodowym - Sprzedawca B

2. Dodatkowa pomoc przy przydzielaniu stanowisk do grup stanowisk

Najważniejszy jest schemat stanowisk. Znajduje się w nim około 50 w branży pracy tymczasowej. W kolumnach stanowiska pogrupowano według kategorii. W rzędach stanowiska są pogrupowane według grup stanowisk.

Stanowiska w schemacie stanowisk to tzw. stanowiska referencyjne. Służą one jako norma lub punkt odniesienia, umożliwiając porównanie stanowisk, na których zatrudnieni są pracownicy tymczasowi. Następnie w kolejności alfabetycznej podano ok. 160 nazw stanowisk, które zostały wymienione przez dziewięć agencji pracy tymczasowej podczas tworzenia listy 50 najczęściej występujących stanowisk dla pracowników tymczasowych.

- Nazwy stanowisk podane przez agencje pracy tymczasowej znajdują się w kolumnie 1 w pozycji „nazwa”.
- Kolumny 2 i 3 odsyłają do opisanych stanowisk referencyjnych, które mogą być porównywane ze stanowiskiem wymienionym w pierwszej kolumnie. Oceny zgodności można dokonać po zapoznaniu się z profilami stanowisk referencyjnych.
- Jeżeli „nazwa stanowiska” ogólnie odpowiada stanowisku referencyjnemu, ma miejsce przydział do tej samej grupy stanowisk.
- Zaleca się przeczytanie dodatkowych kilku cech charakterystycznych dla danego poziomu stanowisk, które mogą należeć do ewentualnie odpowiadającej grupy stanowisk, w celu lepszej możliwości określenia poziomu stanowiska.

Dzięki lepszej zdolności określenia poziomu nabytego na poprzednim etapie, „nazwa stanowiska” może być na podstawie porównania przydzielona do właściwej grupy stanowisk.

Nazwy	Kategoria	Stanowisko referencyjne
Administrator systemu	IV	Administrator systemu A Administrator systemu
Ankieter	IV	Pracownik informacji telefonicznej A
Asystent archiwum	I	Pracownik archiwum
Asystent kierownika	I	Sekretarka C i D Asystent kierownika
Asystent księgowego	I	Pracownik administracyjny od A do D
Asystent na OIOM	III	Pielęgniarka na OIOM
Asystent/Pracownik administracyjny (praca lekka)	I	Pracownik administracyjny A + B
Barman	IV	Pracownik obsługi w gastronomii Kelnerka
Dostawca/Kurier	II	Kierowca samochodu dostawczego/ Kurier
Elektromechanik	II	Mechanik A i B
Florysta	IV	Pracownik rolny
Hostessa	IV	Hostessa
Kasjer sklepowy	IV	Kasjerka
Kasjerka	IV	Kasjerka

Nazwy	Kategoria	Stanowisko referencyjne
Kelner/Kelnerka	IV	Pracownik obsługi w gastronomii Kelnerka Kelner
Kelnerka	IV	Pracownik obsługi w gastronomii Kelnerka
Kierowca	II	Kierowca samochodu dostawczego/ Kurier
Kierowca dużych pojazdów	II	Kierowca samochodu dostawczego/ Kurier
Kierowca małych pojazdów/samochodu dostawczego/ prawo jazdy BE	II	Kierowca samochodu dostawczego/ Kurier
Kierowca/operator wózków widłowych	II	Kierowca wózków widłowych
Konserwator	II	Ogólny pracownik obsługi
Księgowy, poziom MBA/SPD (wykształcenie zawodowe średnie lub wyższe)	I	Księgowy
Kucharz	IV	Kucharz produkcyjny Samodzielny kucharz Szef kuchni w małej restauracji
Ładowacz	II	Pomocnik-ładowacz Pracownik magazynu
Listonosz/Pracownik poczty	I	Pracownik poczty
Mechanik	II	Mechanik A i B
Mechanik-konserwator	II	Mechanik A i B
Nauczyciel	IV	Nauczyciel w szkolnictwie podstawowym Nauczyciel w szkolnictwie średnim zawodowym
Obsługa sklepu	IV	Pracownik sklepu
Operator maszyn CNC	II	Mechanik A
Operator wózków widłowych	II	Kierowca wózków widłowych
Opieka domowa/Pomoc domowa A	III	Pomoc domowa (podst.)
Opiekun chorych	III	Opiekun chorych
Opiekun osób starszych	III	Pomoc domowa (podst.) Pomoc pielęgniarstwa
Opiekun rodzinny	III	Opiekun/pomoc domowa
Osoba rozpatrująca skargi przez telefon	IV	Pracownik informacji telefonicznej od A do C
Osoba tnąca kwiaty	IV	Pracownik rolny
Pakowacz (pakowanie i wypakowywanie)	I	Pakowacz
Pielęgniarz	III	Pielęgniarz w ortopedii Pielęgniarz na OIOM
Pomoc domowa	IV	Ogólny pracownik obsługi Pomoc kuchenna

Nazwy	Kategoria	Stanowisko referencyjne
Pomoc kuchenna/Asystent kuchenny/Pracownik kuchni	IV	Pomoc kuchenna
Pomoc pielęgniarska	III	Pomoc pielęgniarska
Pomoc przy osobach starszych	III	Pomoc domowa (podst.)
Pomoc przy zmywaniu (opieka medyczna)	IV	Zmywacz
Pomoc w hodowli	IV	Pracownik rolny
Pomocnik-ładowacz (załadunek)	II	Pomocnik-ładowacz
Pomocnik mechanika	II	Pomocnik mechanika/Monter
Pomocnik ślusarza-tokarza	II	Pomocnik mechanika A Pracownik montażu
Pracownik administracji biurowej	IV	Pracownik administracyjny w usługach sprzedaży wewnętrznej Pracownik działu sprzedaży wewnętrznej A + B
Pracownik administracyjny	I	Pracownik administracyjny od A do D
Pracownik archiwum	I	Pracownik archiwum
Pracownik bufetu	IV	Pracownik obsługi w gastronomii Pracownik cateringu
Pracownik cateringu	IV	Pomoc kuchenna Zmywacz
Pracownik do wpisywania danych	I	Pracownik cateringu Pracownik obróbki tekstu
Pracownik (administracyjny) działu finansowego	I	Pracownik administracyjny od A do D Księgowy
Pracownik działu handlowego	IV	Pracownik informacji telefonicznej od A do C Pracownik działu sprzedaży wewnętrznej A + B Przedstawiciel
Pracownik działu obsługi klienta	I	Recepcjonistka/Telefonistka A + B
Pracownik elektrotechniczny Ibo (wykształcenie zasadnicze zawodowe)	II	Mechanik-konserwator A Mechanik-konserwator B
Pracownik gastronomii	IV	Pracownik obsługi w gastronomii
Pracownik gastronomii/Ogólna pomoc domowa	IV	Zmywacz Pomoc kuchenna
Pracownik informacji telefonicznej	IV	Pracownik informacji telefonicznej od A do C Pracownik działu sprzedaży wewnętrznej A + B
Pracownik kas/kasy/okienko	IV	Kasjerka
Pracownik linii montażowej	II	Pracownik produkcji
Pracownik logistyki	II	Pracownik magazynu od A do C Pracownik spedycji
Pracownik magazynu	II	Pracownik magazynu
Pracownik magazynu	II	Pracownik magazynu od A do C
Pracownik montażu	II	Pomocnik mechanika/Monter

Nazwy	Kategoria	Stanowisko referencyjne
Pracownik obsługi	IV	Pracownik obsługi w gastronomii
Pracownik poczty	I	Pracownik poczty
Pracownik pralni/Pomoc w pralni	IV	Zmywacz
Pracownik produkcji/Asystent produkcji	II	Pracownik produkcji
Pracownik przemysłowy	II	Pracownik produkcji
Pracownik rolny	IV	Pracownik rolny
Pracownik spedycji	II	Zbierający zamówienia Pracownik magazynu od A do C Pracownik spedycji/ Osoba planująca załadunki
Pracownik stołówki zakładowej	IV	Pomoc kuchenna Pracownik cateringu
Pracownik telefonicznego działu obsługi klienta	IV	Pracownik informacji telefonicznej od A do C
Pracownik zajmujący się przeprowadzkami	II	Pomocnik-ładowacz
Pracownik załadunku/wyładunku	II	Pomocnik-ładowacz Pracownik magazynu
Recepcjonista	I IV	Recepcjonistka/Telefonistka A + B Recepcjonistka (hotel)
Recepcjonista w służbie zdrowia	I	Recepcjonistka/Telefonistka A + B
Roznosiciel poczty	II	Roznosiciel poczty
Sekretarka dyrekcji	I	Sekretarka C i D Asystent kierownika
Sekretarka działu	I	Pracownik administracyjny B Sekretarka A + B
Sekretarz/Pracownik sekretariatu	I	Sekretarka A
Śmieciarz/Ładowacz odpadów domowych	II	Pracownik produkcji Pomocnik-ładowacz
Ślusarz-tokarz	II	Mechanik-konserwator A
Sortowacz poczty	II	Sortowacz poczty
Sortowacz produkcji	II	Pracownik produkcji
Spawacz CO2	II	Mechanik-konserwator A
Sprzątac	IV	Sprzątac A + B
Sprzątac pomieszczeń	IV	Sprzątac A
Sprzątac przemysłowy	IV	Sprzątac A + B
Sprzedawca/pracownik sklepu	IV	Pracownik sklepu
Pracownik sprzedaży		Sprzedawca sklepowy
Sprzedawca telefoniczny/telemarketer	IV	Pracownik informacji telefonicznej od A do C Pracownik usług sprzedaży wewnętrznej A + B

Nazwy	Kategoria	Stanowisko referencyjne
Sprzedawca towarów spożywczych	IV	Pracownik sklepu Sprzedawca sklepowy
Sprzedawca w handlu detalicznym	IV	Sprzedawca sklepowy
Sprzedawca wewnętrzny Pracownik działu obsługi klienta	IV	Pracownik działu sprzedaży wewnętrznej A + B
Stanowiska administracyjne na poziomie hbo (wyższej szkoły zawodowej)	I	Księgowy Dyrektor administracji finansowej Analityk ekonomiczny przedsiębiorstw
Telefonista	II	Telefonistka
Telefonista/Recepcjonista	II	Recepcjonistka/Telefonistka A + B
Typista	I	Pracownik obróbki tekstu
Tragarz (ogólny)	II	Ogólny pracownik obsługi
Wypełniacz półek sklepowych	IV	Pracownik sklepu
Zbierający zamówienia/Goniec	II	Zbierający zamówienia
Zmywacz/Pomoc przy zmywaniu	IV	Zmywacz

3. Profile stanowisk

Stanowiska są podzielone na następujące kategorie*:

- I. Administracja
- II. Produkcja/technika/logistyka
- III. Opieka medyczna i paramedyczna
- IV. Pozostałe

**Opis profili stanowisk jest dostępny jako oddzielna publikacja.*

4. Drzewo decyzyjne służące do podziału stanowisk na grupy

Drzewo decyzyjne służy jako środek pomocniczy przy rozwiązywaniu sporów w zakresie przydziału stanowisk, zapewniając definitywne rozwiązanie odnośnie prawidłowości przydziału.

1. Ustal nazwę stanowiska i zapoznaj się z profilem stanowiska, zgodnie z informacjami dostarczonymi przez wnioskodawcę.
2. Odpowiedz na poniższe pytania przy pomocy cech charakterystycznych dla poziomu stanowisk w schemacie stanowisk:

Kolumna A. Jaki jest główny charakter pracy?

- A1
- A2
- A3
- A4
- A5
- A6

- A7
- A8
- A9

Kolumna B. Określ poziom wymaganej wiedzy.

- B1
- B2
- B3
- B4
- B5
- B6
- B7
- B8
- B9

Kolumna C. Określ stopień samodzielności.

- C1
 - C2
 - C3
 - C4
 - C5
 - C6
 - C7
 - C8
 - C9
3. Jeżeli różnica pomiędzy A i B, B i C lub A i C wynosi więcej niż jeden poziom, zacznij ponownie od kolumny A.
 4. Poziom, który jest wskazany dwu- lub trzykrotnie, zostaje ustalony jako poziom, na którym dane stanowisko zostaje w zasadzie przydzielone.
 5.
 - a. Ze schematu stanowisk wybierz stanowisko referencyjne na ustalonym poziomie i z odpowiedniej kategorii (kategorii stanowiska), z taką samą lub pokrewną nazwą stanowiska.
 - b. Jeżeli w schemacie nie występuje stanowisko referencyjne o takiej samej, lub pokrewnej nazwie, skorzystaj z dodatkowej pomocy.
 6. Porównaj profil stanowiska wybranego stanowiska referencyjnego z profilem stanowiska podanego przez wnioskodawcę. Wszystko powyższe w celu końcowej kontroli.
 7. W przypadku wyraźnie nieprawidłowego przydziału zacznij od punktu 1 i sprawdź profil stanowiska dostarczony przez wnioskodawcę.

Załącznik II Dodatkowe przepisy w zakresie wynagrodzenia

Przepisy podstawowe

1. Wypłata wynagrodzenia godzinowego następuje wraz z wypłatą ewentualnych dodatków,

o których mowa w art. 25 i 26 niniejszego CAO, i odbywa się w gotówce, poprzez wpłatę na konto lub w formie czeku, pod koniec każdego tygodnia/miesiąca/okresu.

2. *Odcinek wynagrodzenia*

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

- a. kwota wynagrodzenia;
- b. poszczególne składniki wynagrodzenia;
- c. poszczególne potrącenia od wynagrodzenia;
- d. wynagrodzenie godzinowe brutto;
- e. liczba przepracowanych godzin;
- f. poszczególne dodatki obowiązujące w zakresie wynagrodzenia godzinowego, wyszczególnione na rodzaje dodatków (zarówno w %, jak i w euro) oraz godziny;
- g. rezerwy naliczone w danym okresie;
- h. całkowita kwota naliczonych rezerw;
- i. moment, w którym pracownikowi tymczasowemu rezerwy zostaną automatycznie wypłacone;
- j. nazwa agencji pracy tymczasowej;
- k. imię i nazwisko pracownika;
- l. jeśli możliwe, nazwa i miejscowość siedziby zleceniodawcy;
- m. umiejscowienie w skali CAO;
- n. o ile to możliwe, umiejscowienie w skali CAO zleceniodawcy;
- o. wypłacone wynagrodzenie;
- p. obowiązująca pracownika tymczasowego w danym okresie ustawowa minimalna stawka wynagrodzenia i dodatku urlopowego;
- q. wyjaśnienie użytych skrótów;
- r. ewentualnie 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.

3. Przed rozpoczęciem każdej pracy, pracownikowi tymczasowemu przesyłane są w formie pisemnej informacje dotyczące grupy stanowisk, ilości przepracowanych tygodni w tej samej agencji pracy tymczasowej oraz przyznane rzeczywiste wynagrodzenie. Ponadto pracownik tymczasowy posiada możliwość wyboru zastosowania wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika (art. 19 ust. 5 punkt a.) oraz, jeżeli ma to zastosowanie, możliwość wyboru grupy stanowisk.

4. W przypadku przejścia na wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników pra-

codawcy-użytkownika, na podstawie art. 19 ust. 5 punkt b. niniejszego CAO, pracownik tymczasowy zostanie o tym powiadomiony pisemnie.

5. Pod koniec stosunku pracy agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana dostarczyć pracownikowi tymczasowemu oświadczenie, w którym zaznaczono, do której grupy stanowisk został przydzielony i ile tygodni ogółem przepracował dla danej agencji pracy tymczasowej. Powyższe oświadczenie będzie z reguły połączone z pisemnym zestawieniem, o którym mowa w art. 8 niniejszego CAO.

Metoda obliczania rezerw

6. a. Wartość procentowa, o której mowa w art. 35 ust. 6 niniejszego CAO, jest obliczana w następujący sposób. Liczba dni urlopu przyznawana na podstawie pełnego etatu w roku (24) jest dzielona przez liczbę dni roboczych w danym roku kalendarzowym. Liczbę dni roboczych otrzymuje się po odliczeniu liczby dni urlopu przyznawanej na podstawie pełnego etatu w roku (24), jak również sobót, niedziel i dni świątecznych (niewypadających w sobotę i niedzielę) występujących w danym roku, od liczby dni w danym roku kalendarzowym. Wynik dzielenia jest wyrażony w procentach, do drugiej liczby po przecinku i zaokrąglony metodą arytmetyczną.
- b. Wartość procentowa, o której mowa w art. 38 ust. 2 punkt a niniejszego CAO, jest obliczana w następujący sposób. Liczba dni świątecznych, które nie wypadają w sobotę i niedzielę, jest dzielona przez liczbę dni roboczych w danym roku kalendarzowym. Liczbę dni roboczych otrzymuje się po odliczeniu liczby dni urlopu przyznawanej na podstawie pełnego etatu w roku (24), jak również sobót, niedziel i dni świątecznych (niewypadających w sobotę i niedzielę) występujących w danym roku, od liczby dni w danym roku kalendarzowym. Wynik dzielenia jest wyrażony w procentach, do drugiej liczby po przecinku i zaokrąglony metodą arytmetyczną.
- c. Wartość procentowa, o której mowa w art. 39 ust. 2 niniejszego CAO, jest obliczana w następujący sposób. Liczba dni urlopu przyznawana pracownikom wakacyjnym na podstawie pełnego etatu w roku (20) jest dzielona przez liczbę dni roboczych dla pracowników wakacyjnych w danym roku kalendarzowym. Liczbę dni roboczych dla pracowników wakacyjnych otrzymuje się po odliczeniu liczby dni urlopu przyznawanej pracownikom wakacyjnym na podstawie pełnego etatu w roku (20), jak również sobót i niedziel występujących w danym roku, od liczby dni w danym roku kalendarzowym. Wynik dzielenia jest wyrażony w procentach, do drugiej liczby po przecinku i zaokrąglony metodą arytmetyczną.
- d. Wartość procentowa, o której mowa w art. 41 ust. 1 punkt b. niniejszego CAO, jest obliczana w następujący sposób. Liczba dni urlopu przyznawana pracownikowi na podstawie pełnego etatu w roku (20) jest dzielona przez liczbę dni roboczych w danym roku kalendarzowym. Ilość ponadustawowych dni urlopu (4) jest dzielona przez liczbę dni roboczych w danym roku kalendarzowym. Liczbę dni roboczych otrzymuje się po odliczeniu liczby dni urlopu przyznawanej na podstawie pełnego etatu w roku (24), jak również sobót, niedziel i dni świątecznych (niewypadających w sobotę i niedzielę) występujących w danym roku, od liczby dni w danym roku kalendarzowym. Wynik dzielenia jest wyrażony w procentach, do

drugiej liczby po przecinku i zaokrąglony metodą arytmetyczną.

Wynagrodzenie poniżej tabeli norm i stosowanie wynagrodzenia minimalnego

7. a. W drodze odstępstwa od art. 19 niniejszego CAO agencja pracy tymczasowej ma prawo zastosować skalę wynagrodzeń obowiązującą w przedsiębiorstwie pracodawcy-użytkownika, która plasuje się poniżej tabeli norm, po uzyskaniu zwolnienia od opisanej poniżej Komisji ds. wynagrodzeń. Zwolnienie jest wymagane wyłącznie, jeżeli agencja pracy tymczasowej wybierze stosowanie (niższej) skali wynagrodzeń przedsiębiorstwa pracodawcy-użytkownika, natomiast w odniesieniu do innych kwestii (dodatki itp.) zastosuje przepisy niniejszego CAO.
- b. W drodze odstępstwa od art. 19 niniejszego CAO może zostać zastosowana tabela wynagrodzeń dla pracowników bez stażu pracy (patrz art. 22 ust. 2 niniejszego CAO). Dotyczy to następujących przypadków:
 - sytuacje wyjątkowe (np. specyficzna praca sezonowa);
 - (lokalnie) odrębna lub zachwiana sytuacja na rynku pracy (w każdym razie na skutek powszechnego zastosowania WML (Ustawy o minimalnych stawkach wynagrodzeń i dodatku urlopowego) tam, gdzie na mocy ABU-CAO nie jest to możliwe).

Zastosowanie tabeli wynagrodzeń dla pracowników bez stażu pracy w powyższych przypadkach jest możliwe na wniosek jednej ze stron niniejszego CAO i jeżeli postanowi tak wspólna Komisja ds. wynagrodzeń, o której mowa w art. 20 ust. 8. Konieczne jest przy tym wykazanie, że zastosowanie tabeli dla pracowników bez stażu jest zasadne. W ciągu czternastu dni kalendarzowych, wspomniana Komisja ds. wynagrodzeń podejmuje pisemną i uzasadnioną decyzję w sprawie złożonego wniosku. W przypadkach nieprzewidzianych w niniejszych przepisach strony zastosują niniejsze przepisy zgodnie z zasadą słuszności i sprawiedliwości. Wspomniane decyzje Komisji ds. wynagrodzeń zostaną podane do wiadomości publicznej.

Jeżeli na mocy niniejszego artykułu jest mowa o zastosowaniu wynagrodzenia minimalnego, w odniesieniu do innych kwestii ma zastosowanie *CAO dla Pracowników Tymczasowych* w pełnym brzmieniu.

Odmienne warunki zatrudnienia pracowników tymczasowych zatrudnionych w budownictwie

Postanowienia zawarte w niniejszym załączniku stanowią komentarz do artykułu 21 niniejszego CAO. W miejscach, gdzie w niniejszym załączniku występują odniesienia do artykułów z *CAO dla Budownictwa*, jest mowa o zastosowaniu uchwały o ogólnie obowiązujących przepisach z dnia 13 grudnia 2012 r. opublikowanej w holenderskim Dzienniku Urzędowym 18 grudnia 2012 r. pod nr 24953.

8. a. Przepisy postanowień niniejszego CAO obowiązują również w odniesieniu do pracowników tymczasowych udostępnianych zleceniodawcy, którego obowiązują postanowienia *CAO dla Budownictwa* (zwanego dalej: przedsiębiorstwem budowlanym). W uzupełnieniu do tego, pracowników tymczasowych obowiązuje odrębny pakiet warunków zatrudnienia.
- b. W *CAO dla Budownictwa* ujęto postanowienia dotyczące stanowisk budowlanych oraz stano-

wisk UTA, czyli wykonawczych, technicznych i administracyjnych. Podział ten obowiązuje także pracowników tymczasowych delegowanych do pełnienia tych poszczególnych stanowisk.

- c. Pracownik tymczasowy, który zostanie udostępniony do pracy w przedsiębiorstwie budowlanym, o którym mowa w ust. a. niniejszych postanowieniach, może być bliżej zdefiniowany jako pracownik wykwalifikowany lub jako pracownik początkujący.

Pracownicy wykwalifikowani pełniący stanowiska w budownictwie

9. Pracownik wykwalifikowany pełniący stanowisko w budownictwie jest zdefiniowany jako pracownik tymczasowy, który:
 - a. na mocy umowy o szkoleniu zawodowym (BPVO) jest w trakcie nauki, o której mowa w art. 42b i 42c *CAO dla Budownictwa*; lub
 - b. posiada dyplom lub certyfikat potwierdzający umiejętności praktyczne, o którym mowa w art. 42a *CAO dla Budownictwa*; lub
 - c. jako osoba dorosła jest w trakcie szkolenia zawodowego w budownictwie; lub
 - d. w ciągu dwóch lat, przez w sumie dwanaście miesięcy, wykonywał prace w budownictwie, w myśl *CAO dla Budownictwa* (bezpośrednio przed podjęciem pracy tymczasowej lub, jeżeli ma to miejsce w danym przypadku, podczas wykonywania pracy tymczasowej w budownictwie).
10. W odstępstwie od art. 19 ust. 5 punkt b. niniejszego CAO, w stosunku do pracownika wykwalifikowanego pełniącego stanowisko w budownictwie, od pierwszego dnia pobytu pracownika w przedsiębiorstwie pracodawcy-użytkownika ma zastosowanie wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika.
11. W odstępstwie od postanowień niniejszego CAO w odniesieniu do pracownika wykwalifikowanego pełniącego stanowisko w budownictwie obowiązują następujące dodatkowe warunki zatrudnienia zawarte w *CAO dla Budownictwa*:
 - artykuł 26a ustępy 1, 2, 3, 7 i 8 (czterodniowy tydzień pracy);
 - artykuł 34 (gotowość do pracy i wynagrodzenie za nią);
 - artykuł 35a ustęp 2 (jeśli chodzi o dni seniorskie);
 - artykuł 51 (wynagrodzenie za czas dojazdu do pracy);
 - artykuł 7 (pracownicy zagraniczni).
12. W odniesieniu do pracowników wykwalifikowanych pełniących stanowiska w budownictwie istnieje obowiązek ciągłego wypłacania wynagrodzenia, o którym mowa w art. 7:628 holenderskiego kodeksu cywilnego, jeżeli w wyniku niekorzystnych warunków pogodowych, zgodnie z art. 73 *CAO dla Budownictwa* nie można prowadzić prac budowlanych. Agencja pracy tymczasowej uzupełnia wówczas otrzymane na podstawie art. 18 holenderskiej Ustawy o bezrobociu (WW) zasiłki dla bezrobotnych do 100% w oparciu o obowiązujące wynagrodzenie okresowe według zaszeregowania.

Pracownicy wykwalifikowani na stanowiskach UTA

13. Pracownik wykwalifikowany na stanowisku UTA to pracownik, który:
 - a. posiada dyplom na poziomie co najmniej drugim wykształcenia zawodowego (BOL) na kierunku techniczno-budowlanym; lub

- b. w ciągu dwóch lat, przez w sumie dwanaście miesięcy, wykonywał prace na stanowiskach UTA, w myśl *CAO dla Budownictwa* (bezpośrednio przed podjęciem pracy tymczasowej lub, jeżeli ma to miejsce) w danym przypadku, podczas wykonywania pracy tymczasowej w budownictwie).

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

14. W odstępstwie od art. 19 ust. 5 punkt b., w stosunku do pracownika wykwalifikowanego na stanowisku UTA ma zastosowanie wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika od pierwszego dnia pobytu pracownika w przedsiębiorstwie pracodawcy-użytkownika.
15. W odstępstwie od postanowień niniejszego CAO w odniesieniu do pracownika wykwalifikowanego pełniącego stanowisko UTA obowiązują następujące dodatkowe warunki zatrudnienia zawarte w *CAO dla Budownictwa*:
- artykuł 26b z wyjątkiem ustępu 8 i 9 (czterodniowy tydzień pracy);
 - artykuł 35b (dni seniorskie);
 - artykuł 7 (pracownicy zagraniczni).

Pracownicy początkujący

16. W odstępstwie od art. 19 ust. 5 punkt b. w odniesieniu do pracowników początkujących zatrudnionych zarówno na stanowiskach w budownictwie, jak i na stanowiskach UTA od pierwszego dnia zatrudnienia obowiązuje wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika. W stosunku do tych nowych pracowników nie ma jednakże zastosowania skrócenie czasu pracy.

WAGA - Pracownicy tymczasowi posiadający zagraniczną umowę o pracę

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

Załącznik III Emerytura

Przepisy podstawowe

1. W przypadku pracowników tymczasowych, którzy
- a. byli zatrudnieni przez jedną agencję pracy tymczasowej przez co najmniej 26 tygodni, ale nie spełniają warunków uczestnictwa w pakiecie rozszerzonym, jak opisano poniżej; oraz
 - b. ukończyli 21 rok życia (licząc od pierwszego dnia miesiąca, w którym przypadają 21. urodziny pracownika);
- biorą udział w Regulacji podstawowej.
2. W celu obliczenia terminu 26 tygodni jak określono w ustępie 1 punkt a., uwzględniany jest każdy tydzień, w którym pracownik tymczasowy faktycznie wykonywał pracę u jednego pracodawcy.

Tygodnie, w których nie wykonywano pracy, nie zostają wliczane, niezależnie od przyczyny. Jeśli jest mowa o kolejnym pracodawcy, do obliczenia terminu brana jest pod uwagę odpowiednia przeszłość zawodowa (oba terminy w myśl artykułu 17 CAO) u poprzedniego pracodawcy.

3. W celu zastosowania definicji z ustępu 1 punkt a., pracownicy tymczasowi, którzy po spełnieniu wymogu dotyczącego stażu pracy, o którym mowa w ustępie a., zmienili pracodawcę, nie muszą ponownie spełniać wymogu dotyczącego stażu pracy, chyba że jest mowa o przerwie pomiędzy dwiema umowami wynoszącej 52 tygodnie lub dłuższej. Jeśli przerwa pomiędzy dwiema umowami o pracę tymczasową wynosi 52 tygodnie lub więcej, pracownik tymczasowy, aby mógł zostać uznany za uczestnika Regulacji podstawowej, musi przepracować na nowo co najmniej 26 tygodni dla jednej agencji pracy tymczasowej.
4. W celu zastosowania definicji z ustępu 1 punkt a., obliczanie terminu, w którym pracownik przepracował co najmniej 26 tygodni dla jednej agencji pracy tymczasowej, powinno być rozpoczęte najwcześniej 26 tygodni przed wejściem w życie zobowiązania, czyli 1 stycznia 2004 r.
5. Za wykonanie Podstawowych przepisów emerytalnych odpowiedzialne jest Stowarzyszenie ds. funduszy emerytalnych dla sektora usług personalnych (Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten).
6. Podstawowe przepisy emerytalne to dostępne przepisy składkowe, w przypadku których od 1 stycznia 2008 r. wysokość składki wynosi 2,6% od kwoty brutto wynagrodzenia. Podstawowa regulacja uwzględnia wiek emerytalny wynoszący 65 lat i zapewnia tworzenie kapitału emerytalnego w celu zakupu własnej emerytury i/lub emerytury dla małżonka. W rozumieniu niniejszego artykułu, jako wynagrodzenie brutto rozumie się: wynagrodzenie za normalne, przepracowane godziny, wynagrodzenia za nienormowane godziny pracy (tzn. godziny w porach dnia i okresach czasu, które odbiegają od normalnych godzin pracy), rekompensata za dzień oczekiwania, rezerwy^{*1} z tytułu dni urlopu, urlop okolicznościowy, krótki urlop, dni świąteczne oraz dodatek urlopowy^{*1} i dodatek indywidualny w myśl art. 19 ustęp 4 punkt c. Wynagrodzeniem brutto w rozumieniu niniejszego artykułu nie jest wynagrodzeniem za nadgodziny, godziny rekompensowane, godziny spędzone w podróży czy zwrot kosztów brutto.
7. Każda agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana do płacenia odpowiednich składek na rzecz Stowarzyszenia ds. funduszy emerytalnych dla sektora usług personalnych, w kwotach określonych na podstawie Regulaminu wykonawczego powyższego stowarzyszenia.
8. Obowiązek płacenia składek, o którym mowa w poprzednim ustępie, dotyczy każdego dnia, w którym pracownik tymczasowy, objęty przepisami emerytalnymi ujętymi w ustępie 1 niniejszego artykułu, wykonywał pracę tymczasową.
9. Całość Regulacji podstawowej zawarto w Regulaminie podstawowym Stowarzyszenia ds. funduszy emerytalnych dla sektora usług personalnych^{*2}.

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

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

Regulacja rozszerzona

10. W przypadku pracowników tymczasowych, którzy
 - a. ukończyli 21 rok życia (licząc od pierwszego dnia miesiąca, w którym przypadają 21. urodziny pracownika);
 - b. przepracowali ponad 78 tygodni dla tej samej agencji pracy tymczasowej; lub
 - c. przez 52 tygodnie brali udział w Regulacji podstawowej i byli zatrudnieni w jednej lub kilku agencjach pracy tymczasowej bez przerwy wynoszącej 52 tygodni lub więcej biorą udział w Regulacji rozszerzonej (Plus).
11. W celu obliczenia terminu 78 tygodni jak określono w ustępie 10 punkt a., uwzględniany jest każdy tydzień, w którym pracownik tymczasowy faktycznie wykonywał pracę dla jednej agencji pracy tymczasowej. Tygodnie, w których nie wykonywano pracy, nie zostają wliczane, niezależnie od przyczyny. Jeśli jest mowa o kolejnym pracodawcy, do obliczenia terminu brana jest pod uwagę odpowiednia przeszłość zawodowa (oba terminy w myśl artykułu 17 CAO) u poprzedniego pracodawcy.
12. Pracownicy tymczasowi biorący wcześniej udział w Regulacji rozszerzonej, a którzy w przypadku nowej umowy o pracę nie spełniają warunków wymienionych w punktach b. i c. ustępu 10, pozostają uczestnikami Regulacji rozszerzonej. Nie ma to zastosowania jednak, jeśli zaistniała przerwa pomiędzy dwiema umowami o pracę tymczasową wynosząca 26 tygodni lub więcej.
13. W celu zastosowania definicji z ustępu 10 punkt b. i c., pracownicy tymczasowi, którzy po spełnieniu wymogu dotyczącego stażu pracy, o którym mowa w ustępie 10 punkt b. i/lub c., zmienili pracodawcę, nie muszą ponownie spełniać wymogu dotyczącego stażu pracy, chyba że jest mowa o przerwie pomiędzy dwiema umowami wynoszącej 26 tygodnie lub dłuższej. Jeśli przerwa pomiędzy dwiema umowami o pracę tymczasową wynosi 26 tygodnie lub więcej, jednak krócej niż 52 tygodnie, pracownicy tymczasowi nie mają obowiązku ponownie spełniać wymogu dotyczącego stażu pracy, jak określono w ustępie 1 podpunkt a., aby mogli zostać uznani za uczestników Regulacji podstawowej. Jeśli wspomniana przerwa wynosi 52 tygodnie lub więcej, pracownicy tymczasowi muszą ponownie przepracować co najmniej 26 tygodni dla jednego pracodawcy, aby mogli zostać uznani za uczestników Regulacji podstawowej.
14. Za wykonanie Regulacji rozszerzonej odpowiedzialne jest Stowarzyszenie ds. funduszy emerytalnych dla sektora usług personalnych (Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten).
15. Regulacja rozszerzona to dostępne przepisy składkowe, uwzględniające wiek emerytalny wynoszący 65 lat, które zapewniają tworzenie kapitału emerytalnego w celu zakupu własnej emerytury i/lub emerytury dla małżonka. Składki udostępniane w celu tworzenia kapitału emerytalnego wyrażane są w wartości procentowej od podstawy emerytury zgodnie z poniższymi obliczeniami.

Grupa wiekowa	Składka z tytułu ubezpieczenia emerytalnego
21-24	4,51%
25-29	5,45%
30-34	6,67%
35-39	8,08%
40-44	9,87%
45-49	12,13%

50-54	14,85%
55-59	18,33%
60-64	22,84%

Podstawa emerytury określana jest na podstawie liczby godzin, poprzez pomniejszenie wynagrodzenia godzinowego brutto pracownika tymczasowego o franszyzę godzinową. W rozumieniu niniejszego artykułu, jako wynagrodzenie brutto rozumie się: wynagrodzenie za normalne, przepracowane godziny, wynagrodzenia za nienormowane godziny pracy (tzn. godziny w porach dnia i okresach czasu, które odbiegają od normalnych godzin pracy), dni urlopu^{*1}, urlop okolicznościowy, krótki urlop, dni świąteczne oraz dodatek urlopowy^{*1} i dodatek indywidualny w myśl art. 19 ustęp 4 punkt c. Wynagrodzeniem brutto w rozumieniu niniejszego artykułu nie jest: wynagrodzeniem za nadgodziny, godziny rekompensowane, godziny spędzone w podróży czy zwrotem kosztów brutto.

16. W razie niezdolności do pracy, zgodnie z postanowieniami holenderskiej Ustawy o pracy i dochodach, naliczanie prawa do emerytury będzie kontynuowane w wysokości proporcjonalnej do obowiązującego stopnia niezdolności do pracy i zwolnionej z obowiązku podatkowo-składkowego, zgodnie z poziomem składek w momencie rozpoczęcia niezdolności do pracy.
17. W przypadku śmierci pracownika w momencie obowiązywania stosunku pracy, przepisy emerytalne pokrywają ubezpieczenie z tytułu ryzyka na rzecz emerytury za zmarłego małżonka na pozostałych czas trwania stosunku pracy.
18. Strony CAO podlegające CAO ABU i NBBU ustaliły, że średnia składka w 2014 r. wyniesie maksymalnie 12% podstawy emerytalnej. Każda agencja pracy tymczasowej jest ponadto zobowiązana do opłacania powyższych składek zgodnie z wymogami ustalonymi w tym zakresie w Regulaminie wykonawczym.
19. Obowiązek płacenia składek, o którym mowa w poprzednim ustępie, dotyczy każdego dnia, w którym pracownik tymczasowy, objęty przepisami emerytalnymi ujętymi w ustępie 10 niniejszego artykułu, wykonywał pracę tymczasową.
20. Agencja pracy tymczasowej ma prawo potrącić część składki emerytalnej od wynagrodzenia pracownika tymczasowego, jeśli i o ile pracownik jest objęty niniejszymi przepisami emerytalnymi. Wysokość powyższego potrącenia może wynosić maksymalnie jedną trzecią średniej kwoty składki, o której mowa w ustępie 18.
21. Całość Regulacji rozszerzonej zawarto w Regulaminie rozszerzonym Stowarzyszenia ds. funduszy emerytalnych dla sektora usług personalnych^{*2}.

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

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

Załącznik IV**Schemat Pracownicy tymczasowi posiadający zagraniczną umowę o pracę (WAGA)**

Poniższy schemat podaje, które z postanowień niniejszego CAO (integralne i/lub dostosowane) mają zastosowanie do pracowników w rozumieniu artykułu 46 niniejszego CAO.

Postanowienia ogólne	Artykuł 1	Definicje
	Artykuł 39	Pracownicy wakacyjni
	Artykuł 44	Pracownicy tymczasowi bez stałego miejsca zamieszkania na terenie Holandii
	Artykuł 45	Przepisy dodatkowe dla pracowników tymczasowych bez stałego miejsca zamieszkania na terenie Holandii
	Artykuł 53	Przestrzeganie przepisów CAO
	Załącznik IV	Schemat Pracownicy tymczasowi posiadający zagraniczną umowę o pracę (WAGA)
Maksymalne czasy pracy i minimalne czasy odpoczynku	Załącznik VII	Normy w zakresie zakwaterowania
	Artykuł 11	Karta pracy
	Artykuł 34	Czas pracy i odpoczynku
	Artykuł 37	Krótki urlop i urlop okolicznościowy
Minimalna liczba dni urlopu	Artykuł 35	Urlop
	Artykuł 36	Dodatek urlopowy
	Artykuł 38	Ogólnie uznane dni świąteczne
Wynagrodzenie minimalne	Artykuł 18	Wyznaczenie stanowiska
	Artykuł 19	Wynagrodzenie
	Artykuł 20	Pracownicy wykwalifikowani
	Artykuł 21	Pracownicy tymczasowi zatrudnieni w budownictwie
	Artykuł 22	Wynagrodzenie
	Artykuł 23	Podwyżka wynagrodzenia
	Artykuł 24	Okresowe podwyżki wynagrodzenia
	Artykuł 25	Dodatek z tytułu nienormowanego czasu pracy
	Artykuł 26	Dodatek z tytułu nadgodzin
	Artykuł 27	Godziny rekompensowane
	Artykuł 28	Zwrot kosztów
	Załącznik I	Wyznaczenie stanowiska
	Załącznik II	Dodatkowe przepisy w zakresie wynagrodzenia
Warunki udostępniania pracowników	Artykuł 6	Warunki zlecenia pracy tymczasowej

BHP podczas pracy	Artykuł 9	Stosunki pracownik tymczasowy/zleceniodawca/agencja pracy tymczasowej
	Artykuł 32	Obowiązki agencji pracy tymczasowej w zakresie BHP
Równe traktowanie mężczyzn i kobiet	Artykuł 9	ustęp 4 rozdziału Równe traktowanie

Artykuł	Części mające zastosowanie
Artykuł 1 Definicje	Integralnie, z wyjątkiem fragmentu: „patrz artykuł 7:691 holenderskiego kodeksu cywilnego” w punkcie r. oraz „zgodnie z 7:690 holenderskiego kodeksu cywilnego” w punkcie u. oraz k., jak następuje: „pisemne zestawienie wynagrodzenia”.
Artykuł 6 Warunki zlecenia pracy tymczasowej	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ustęp 1, jak następuje: „Agencja pracy tymczasowej przekazuje pracownikowi tymczasowemu tekst postanowień niniejszego CAO w załączniku”. ■ Ustęp 2 o następującej zmienionej treści: „Agencja pracy tymczasowej i pracownik tymczasowy uzgadniają na piśmie szczegóły dotyczące stanowiska, czasu pracy i wynagrodzenia, z zachowaniem przepisów CAO wymienionych w niniejszym załączniku i pozostałych załącznikach (jeżeli mowa jest o zastosowaniu wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, o którym mowa w art. 19 ust. 5 niniejszego CAO, ustalenia opisane w powyższym ustępie zostaną poczynione z zachowaniem przepisów obowiązujących u zleceniodawcy)”. ■ Ustęp 3 Odstępstwo od wymienionych przepisów i załączników do niniejszego CAO dla Pracowników Tymczasowych jest dozwolone wyłącznie, o ile odbywa się to nakorzyść pracownika tymczasowego oraz pod warunkiem, że odstępstwo to zostanie uzgodnione na piśmie przez agencję pracy tymczasowej i pracownika tymczasowego.
Artykuł 9 Stosunki pracownik tymczasowym/zleceniodawcą/agencją pracy tymczasowej	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ustęp 3 ■ Ustęp 4

Artykuł 11 Karta pracy	Integralnie
Artykuł 18 Wyznaczenie stanowiska	Integralnie
Artykuł 19 Wynagrodzenie	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ustęp 1 ■ Ustęp 5, punkt a. i b.: usuwa się odwołanie do ustępów 2, 3 i 4.
Artykuł 20 Pracownicy wykwalifikowani	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ustęp 1 ■ Ustęp 2
Artykuł 21 Pracownicy tymczasowi zatrudnieni w budownictwie	Integralnie
Artykuł 22 Wynagrodzenie	Integralnie, z wyjątkiem wynagrodzenia końcowego i okresowej podwyżki według normy w ustępie 1 i ustępie 2
Artykuł 23 Podwyżka wynagrodzenia	Integralnie
Artykuł 24 Okresowe podwyżki wynagrodzenia	Integralnie
Artykuł 25 Dodatki z tytułu nienormowanego czasu pracy	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ustęp 1 wyłącznie tabela minimalnych współczynników dodatków ■ Ustęp 2 ■ Ustęp 3
Artykuł 26 Dodatek z tytułu nadgodzin	Integralnie, z wyjątkiem ostatniego zdania w ustępie 1
Artykuł 27 Godziny rekompensowane	Integralnie
Artykuł 28 Zwrot kosztów	Integralnie
Artykuł 32 Obowiązki agencji pracy tymczasowej w zakresie BHP	Integralnie
Artykuł 34 Czas pracy i odpoczynku	Integralnie
Artykuł 35 Urlop	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ustęp 1 ■ Pracownik tymczasowy ma prawo do ciągłej wypłaty rzeczywistego wynagrodzenia w okresie urlopu, o ile uzyskał on prawo do urlopu na mocy ustępu 1 niniejszego artykułu. Pracownik tymczasowy, który pod koniec obowiązywania umowy o pracę tymczasową ma jeszcze prawo do urlopu, ma także prawo do pieniężnego ekwiwalentu z tego tytułu. ■ Ustęp 5
Artykuł 36 Dodatek urlopowy	Integralnie
Artykuł 37 Krótki urlop i urlop okolicznościowy	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ustęp 1 z uzupełnieniem: „Pracownik tymczasowy ma w tych przypadkach prawo do ciągłej wypłaty rzeczywistego wynagrodzenia”.
Artykuł 38 Ogólnie uznane dni świąteczne	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ustęp 1 ■ Ustęp 2, jak następuje: „Pracownik tymczasowy ma prawo do ciągłej wypłaty rzeczywistego

	wynagrodzenia w dni świąteczne, w które faktycznie nie jest wykonywana praca ze względu na dzień świąteczny”.
Artykuł 39 Pracownicy wakacyjni	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ustęp 1 ■ Ustęp 2, jak następuje: „Przepisy wymienione w niniejszym załączniku obowiązują również pracowników wakacyjnych, z zastrzeżeniem jednak, że w odstępstwie od artykułu 35 ustęp 1 niniejszego CAO z tytułu w pełni przepracowanego miesiąca pracy mają oni prawo do 13 1/3 godzin urlopu lub proporcjonalnej części powyższego, jeżeli nie przepracowali pełnego miesiąca pracy”.
Artykuł 44 Pracownicy tymczasowi bez stałego miejsca zamieszkania na terenie Holandii	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ustęp 1 ■ Ustęp 4 ■ Ustęp 5 ■ Ustęp 7
Artykuł 45 Przepisy dodatkowe dla pracowników tymczasowych bez stałego miejsca zamieszkania na terenie Holandii	Integralnie
Artykuł 46 Pracownicy tymczasowi posiadający zagraniczną umowę o pracę (WAGA)	Integralnie
Artykuł 53 Przestrzeganie przepisów CAO	Integralnie
Załącznik I Wyznaczenie stanowiska	<p>Integralnie</p> <p>Na potrzeby świadectw wymienionych w niniejszym CAO uznaje się porównywalne, uznane w ramach WE, świadectwa zagraniczne. W tym celu można skontaktować się z Centrum informacji na temat uznawania świadectw zagranicznych SBB, www.s-bb.nl/.</p>
Załącznik II Dodatkowe przepisy w zakresie wynagrodzenia	<p>Integralnie, z wyjątkiem artykułu 2. Artykuł 2, jak następuje: „W przypadku każdej wypłaty wynagrodzenia pracownik tymczasowy otrzyma pisemne lub elektroniczne zestawienie zawierające kwotę wynagrodzenia brutto, jak również kwotę wynagrodzenia godzinowego brutto, liczbę przepracowanych godzin oraz dodatków przysługujących z tytułu tych godzin, z wyszczególnieniem rodzaju dodatków i liczby godzin”.</p>
Załącznik VII Normy w zakresie zakwaterowania	Integralnie

Załącznik V **Załącznik został usunięty.**

Załącznik VI **Wykaz komisji w ramach CAO dla Pracowników Tymczasowych**

Komisja rozjemcza

Komisja rozjemcza zajmuje się, na podstawie art. 48 niniejszego CAO, rozpatrywaniem sporów pomiędzy pracownikami tymczasowymi i agencjami pracy tymczasowej dotyczących rozumienia/zastosowania CAO dla Pracowników Tymczasowych.

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

Komisja ds. klasyfikacji stanowisk

Komisja ds. klasyfikacji stanowisk zajmuje się, na podstawie art. 49 niniejszego CAO, rozpatrywaniem odwołań pracowników tymczasowych w zakresie przydziału stanowisk.

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

Komisja ds. wynagrodzeń

Komisja ds. wynagrodzeń zajmuje się:

- na podstawie art. 20 niniejszego CAO, rozpatrywaniem zgłoszeń dotyczących pracowników wykwalifikowanych składanych przez strony innych CAO;
- na podstawie art. 7 Załącznika II do niniejszego CAO, rozpatrywaniem wniosków o zwolnienie z obowiązku przestrzegania CAO składanych przez strony CAO dla Pracowników Tymczasowych w odniesieniu do tabeli norm.

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

Komisja ds. zwolnień z obowiązków CAO

Komisja ds. zwolnień z obowiązków CAO zajmuje się:

- na podstawie art. 4 niniejszego CAO, rozpatrywaniem wniosków o zwolnienie z obowiązku przestrzegania CAO dla Pracowników Tymczasowych składanych przez strony innych CAO.
- na podstawie art. 25 i 26 niniejszego CAO, rozpatrywaniem wniosków agencji pracy tymczasowej o zwolnienie w zakresie zastosowania przepisów dotyczących nienormowanych czasów pracy i dodatków z tytułu nadgodzin.

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

Załącznik VII Normy w zakresie zakwaterowania

1. W administracji agencji pracy tymczasowej znajduje się aktualny wykaz wszystkich miejsc zakwaterowania wraz z podaną ilością mieszkańców.
2. Dopuszczalne formy zakwaterowania:
 - a. zwyczajne mieszkanie;
 - b. hotel/pensjonat;
 - c. jednostki mieszkalne w kompleksie budynków;
 - d. domki letniskowe/jednostki mieszkalne;
 - e. zakwaterowanie na terenie ośrodka wypoczynkowego.
3. Formy zakwaterowania wymienione pod a. (zwyczajne mieszkanie) i c. (jednostki mieszkalne w kompleksie budynków) muszą posiadać minimalną powierzchnię użytkową* 12m². Pozostałe miejsca zakwaterowania wymienione pod b. (hotel/pensjonat), d. (domki letniskowe/jednostki mieszkalne) i e. (zakwaterowanie na terenie ośrodka wypoczynkowego) muszą posiadać minimalną przestrzeń życiową 10m² na osobę.
4. Organ kontrolny może ocenić bezpieczeństwo i warunki higieniczne w miejscu zakwaterowania.
5. W miejscu zakwaterowania muszą być dostępne:
 - a. jedna toaleta na osiem osób;
 - b. jeden prysznic na osiem osób;
 - c. 30 litrów przestrzeni chłodzącej/mrożącej na osobę;
 - d. płyty grzewcze, minimum cztery pola grzejne, a w przypadku więcej niż ośmiu osób – jedno pole grzejne na dwie osoby; przy więcej niż 30 osób – minimum 16 pól grzejnych;
 - e. sześć litrów środka gaśniczego.
6. W miejscu zakwaterowania powieszona jest karta informacyjna. Karta informacyjna sporządzona jest w języku ojczystym mieszkańców. Karta informacyjna zawiera co najmniej:
 - a. numer alarmowy 112;
 - b. numer telefonu własnego ratownika, policji danego regionu i straży pożarnej;
 - c. skróconą wersję regulaminu domowego;
 - d. procedurę ewakuacyjną i alarmową;
 - e. dane kontaktowe zarządcy (wewnętrznego lub zewnętrznego) danego miejsca zamieszkania.
7. Na wypadek sytuacji alarmowych zawsze jest ktoś dostępny 24 godziny na dobę.
8. Jeżeli podczas kontroli w zakresie zakwaterowania zamknięte są drzwi do sypialni, organ kontrolny może postanowić przeprowadzenie ponownej kontroli miejsca zamieszkania.
9. Dostępne w miejscu zamieszkania gaśnice posiadają aktualny atest. Na gaśnicy znajdują się wyraźne instrukcje. Gaśnica znajduje się w promieniu pięciu metrów od miejsca gotowania. Ponadto dostępny koc gaśniczy przy miejscach gotowania.

10. Działające czujniki dymu i CO są zamontowane w zalecanym miejscu.

Zalecenia

Agencjom zaleca się zastosowanie następujących punktów:

- sporządzenie regulaminu w zakresie palenia, spożywania alkoholu i korzystania ze środków odurzających;
- sporządzenie regulaminu w zakresie sprzątanía miejsca zakwaterowania i wokół niego;
- możliwość rozszerzenia zaplecza kuchennego o piekarnik lub mikrofalówkę; i
- sporządzenie regulaminu w zakresie ochrony prywatności.

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

Załącznik VIII Zmiany w tabeli norm

Jeśli zgodnie z artykułem 23 ustalona zostanie zmiana tabeli norm, zmiana ta powinna zostać wprowadzona w następujący sposób:

1. Tabela norm *CAO dla Pracowników Tymczasowych* jest zwiększana o ustaloną wartość procentową.
2. Faktyczne kwoty brutto wynagrodzeń godzinowych pracowników tymczasowych są podwyższone od ustalonego dnia o ustaloną wartość procentową. Podwyżka ta dotyczy wszystkich pracowników tymczasowych, którzy w danym dniu mają obowiązujące umowy o pracę tymczasową ze swoją agencją pracy tymczasowej, z wyjątkiem:
 - a. pracowników tymczasowych, odnośnie których w danym dniu zastosowanie ma wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, w myśl artykułu 19 ustęp 5 *CAO dla Pracowników Tymczasowych na lata 2012-2017*;
 - b. pracowników tymczasowych, którzy w danym dniu pobierają wynagrodzenie brutto zgodnie z Tabelą wynagrodzeń dla pracowników bez stażu pracy zawartą w *CAO dla Pracowników Tymczasowych na lata 2012-2017*.

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

Artykuł 4**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 zostały ujęte w Załączniku IX do niniejszego 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 przesać na następujący adres Komisji ds. zwolnień z obowiązków CAO: Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp lub na adres dispensatiecommissie@abu.nl. W niniejszym artykule pod pojęciem pisemny należy rozumieć: „wysłany pocztą lub przez e-mail”.
3. Komisja ds. zwolnień z obowiązków 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

W każdym przypadku Komisja ds. zwolnień z obowiązków CAO rozpatruje wniosek o zwolnienie według następujących kryteriów:

1. wniosek o zwolnienie musi być złożony przez wszystkie strony innego prawomocnego CAO;
2. strony wnoszące o zwolnienie muszą być odpowiednio niezależne od siebie, zgodnie ze sformułowaniami zawartymi w Tabeli sprawdzania ogólnie wiążącego ogłoszenia przepisu CAO, data wejścia w życie: 01.01.1999 r.; z ostatnimi zmianami, w holenderskim *Dzienniku Urzędowym* 2010, 13489;
3. CAO, którego dotyczy wniosek o zwolnienie, jest zawarty ze strony pracownika z co najmniej dwoma różnymi stronami, które bezpośrednio uczestniczą w ABU-CAO, bądź z dwoma różnymi stronami, które są zrzeszone w tej samej centrali branżowej, do której należą organizacje branżowe uczestniczące w ABU-CAO;
4. CAO, którego dotyczy wniosek o zwolnienie, nie może być sprzeczny z prawem;
5. CAO przedstawiane do zwolnienia musi być co najmniej równorzędny z *CAO dla Pracowników Tymczasowych*;
6. wniosek musi być uzasadniony.

IV. Decyzja o zwolnieniu

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

W niniejszym artykule pod pojęciem pisemny należy rozumieć: „wysłany pocztą lub przez e-mail”.

Protokoły

Protokół A **Szkolenie**

Strony niniejszego CAO uzgodniły, że w momencie wprowadzenia nowego CAO, rozpoczną dodatkową aktywność szkoleniową. Poprzez tworzenie możliwości szkoleniowych chcą one dać impuls przedsiębiorczej i branżowej aktywności szkoleniowej. W nadchodzących latach strony CAO chcą przy tym skupić na:

- zmniejszeniu deficytu pracowników wykwalifikowanych na rynku pracy;
- przekształceniu istotnych doświadczeń na polu pracy tymczasowej w szkolenia kwalifikacyjne i uznane świadectwa;
- rozwoju nauki i pracy w branży pracy tymczasowej poprzez współpracę pomiędzy pracodawcami;
- wprowadzenie na rynek pracy większej liczby pracowników posiadających kwalifikacje początkowe (poziom Web-2);
- zwalczaniu analfabetyzmu wśród osób pracujących;
- szkoleniach międzybranżowych i współpracy między Stowarzyszeniem na rzecz Edukacji i Rozwoju (Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche – STOOF) a innymi funduszami badawczo-rozwojowymi.

W celu skonkretyzowania powyższego strony CAO ustalają, iż w okresie dwóch lat chcą wprowadzić 5 tys. ścieżek edukacji zawodowej i 2,5 tys. świadectw kwalifikacyjnych, skierowanych głównie do młodych i starszych pracowników bez kwalifikacji początkowych. Koszty związane z 2,5 tys. świadectw kwalifikacyjnych zostaną pokryte przez STOOF. W ramach tego przedstawiona zostanie składka podatkowa w połączeniu z dotacją przez STOOF. Pracownicy tymczasowi, którzy nie są uwzględniani przez swoje agencje pracy tymczasowej w ramach okresowego sprawdzenia kompetencji zawodowych, będą mogli zwrócić się z prośbą o powyższe sprawdzenie do STOOF, np. za pośrednictwem rozwiniętego i dostępnego systemu sprawdzania kompetencji. Oprócz tego również przedsiębiorstwa mogą bezpłatnie korzystać z tego systemu.

W świetle zalecenia Stowarzyszenia na rzecz Pracy w sprawie udziału funduszy badawczo-rozwojowych (lipiec 2008 r.), strony CAO uzgadniają również, iż wyraźnie dołożą wszelkich starań, aby za pośrednictwem działań prowadzonych przez STOOF urzeczywistnić współpracę z innymi funduszami badawczo-rozwojowymi i gminami, w celu umożliwienia tworzenia wspólnych inwestycji i zrównoważonych finansowo metod działania, wliczając w to koszty nieobecności związane ze szkoleniem pracowników tymczasowych.

Strony CAO pragną także utworzyć system monitorowania procesu szkolenia w branży pracy tymczasowej. Dzięki temu systemowi, co dwa lata możliwe będzie badanie aktywności agencji pracy tymczasowej na polu szkolenia pracowników. Stowarzyszenie STOOF zostanie poproszone o utworzenie tego systemu monitorowania i wprowadzenie go w życie.

W celu wsparcia agencji pracy tymczasowej przy wprowadzaniu i braniu odpowiedzialności za

obowiązek przeznaczania funduszy na szkolenia, strony niniejszego CAO zwracają się do STOOF z wnioskiem o utworzenie wstępnych planów szkoleniowych. Powyższe plany będą musiały zostać udostępnione agencjom pracy tymczasowej.

Strony CAO uzgadniają, że pracownikom tymczasowym i agencjom pracy tymczasowej należy dać możliwość zwrócenia się odnośnie kwestii szkoleniowych do krajowego punktu informacji w zakresie szkoleń dla branży pracy tymczasowej. Dotyczy to m.in. pracowników tymczasowych, którzy mogą uzyskać niewystarczającą pomoc ze strony agencji pracy tymczasowej (np. w trakcie ścieżki wdrożeniowej), a także małych i średnich przedsiębiorstw, które w niedostateczny sposób mogą samodzielnie wypełnić zobowiązania związane z aktywnością szkoleniową. Strony CAO zwracają się do STOOF z wnioskiem o zbadanie możliwości utworzenia krajowego punktu informacji w zakresie szkoleń i świadectw kwalifikacyjnych.

Protokół B **Ustawa o zgłaszaniu zwolnień grupowych (Wet melding collectief ontslag) (protokół do artykułu 31 niniejszego CAO)**

Strony CAO dla Pracowników Tymczasowych, biorąc pod uwagę:

- zapis artykułu 31 niniejszego CAO, w którym jest mowa o tym, że w okresie obowiązywania umowy o pracę tymczasową na czas określony lub nieokreślony, w przypadku zakończenia zlecenia, agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana zaoferować pracownikowi odpowiednią pracę zastępczą;
- zapis dalszej części artykułu 31 niniejszego CAO, w którym jest mowa o tym, że agencja pracy tymczasowej weźmie pod uwagę termin na znalezienie wspomnianej pracy, który w każdym przypadku wynosi jeden miesiąc i który może się przedłużyć do okresu trzech miesięcy, w zależności od czasu trwania stosunku pracy pracownika tymczasowego, którego to dotyczy;
- że jeżeli po upływie tego terminu okaże się, że nie jest możliwe znalezienie pracy zastępczej dla danego pracownika, agencja pracy tymczasowej ma prawo ubiegać się o zezwolenie na jego zwolnienie;
- że strony chcą uniknąć tego, aby wspomniany czas oczekiwania skumulował się z miesięcznym okresem oczekiwania, o którym mowa w art. 5a. ust. 1 Ustawy o zgłaszaniu zwolnień grupowych (WMCO).

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

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

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

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

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

W takim wypadku oprócz terminu na zorganizowanie pracy zastępczej, o którym mowa w art. 31 niniejszego CAO, agencja pracy tymczasowej będzie musiała zachować miesięczny okres oczekiwania, o którym mowa w art. 5a. ust. 1 WMCO.

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

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

- Jeżeli u jednego zleceniodawcy, tj. u jednego pracodawcy w rozumieniu art. 1 WMCO, jednocześnie kończy/kończą się zlecenie/zlecenia dla grupy liczącej ponad dwudziestu pracowników tymczasowych, pracodawca tymczasowy zgłasza ten fakt organizacjom pracowniczym będącym stroną niniejszego CAO na tyle wcześnie, aby wspólne konsultacje mogły mieć wpływ na podejmowane decyzje.
- Jeżeli następnie okaże się, że agencja pracy tymczasowej nie jest w stanie zapewnić zastępczego miejsca pracy wszystkim pracownikom tymczasowym i gdy bez pracy pozostaje grupa pracowników zatrudnionych w fazie C, licząca dwadzieścia lub więcej osób, organizacje pracownicze wydają zaświadczenie, o którym mowa w art. 6a. WMCO, tak aby agencja pracy tymczasowej nie miała obowiązku zachowania terminu oczekiwania, o którym mowa w art. 6 ust. 1 WMCO. W takim przypadku agencja pracy tymczasowej jest winna pracownikom tymczasowym odszkodowanie, obliczane zgodnie z tzw. „kantonrechtersformule” – formułą stosowaną przez sądy rejonowe do obliczania przysługującego odszkodowania (przy czym współczynnik poprawek C wynosi 1), od którego odejmowane są koszty wynagrodzenia od momentu zgłoszenia do

momentu wejścia w życie zwolnienia za okres, w którym pracownik tymczasowy nie pracował, lecz otrzymywał wynagrodzenie. Podstawą obliczania odszkodowania zgodnie z formułą stosowaną przez sąd jest rzeczywiste wynagrodzenie, które pracownik tymczasowy otrzymywał w ciągu trzynastu tygodni poprzedzających przerwanie ostatnio zakończonego udostępnienia, podwyższone o dodatki strukturalne za nienormowane godziny pracy, przesunięte godziny i dodatek za pracę zmianową.

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

W przypadku zwolnienia grupowego, o którym jest tutaj mowa, agencja pracy tymczasowej nie jest zobowiązana przestrzegać terminu oczekiwania, o którym mowa w art. 31 ust. 8 niniejszego CAO, pod warunkiem że poczyniono wszelkie starania w celu znalezienia pracy zastępczej, o czym mowa w art. 31 ust. 2 niniejszego CAO.

Jeżeli i o ile jest mowa o zwolnieniu grupowym w rozumieniu niniejszych przepisów, agencja pracy tymczasowej może ustalić, w porozumieniu z odpowiednią organizacją pracowniczą, w ustaleniach zgłoszonych jako CAO, odstępstwo od przepisów ujętych w art. 15 ust. 4 niniejszego CAO, ustępach 2 i 4 art. 7:672 holenderskiego kodeksu cywilnego, lub od tego, co zostało ustalone w indywidualnej umowie o pracę w punkcie dotyczącym terminu wypowiedzenia.

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

Protokół C **Przepisy urlopowe**

Biorąc pod uwagę, że istnieje możliwość przeznaczenia pozaustawowych dni urlopu na inne cele niż dni wolne, strony CAO dla Pracowników Tymczasowych uzgadniają, co następuje:

- Zbadanie możliwości wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za dni urlopu oraz alternatywnych źródeł i innych możliwości ich wykorzystania.
- Wymienione badanie obejmuje także badanie możliwości korzystnego pod względem podatkowym przekazania składki na związki zawodowe.
- Badania możliwości wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za dni urlopu, a także alternatywnych źródeł i możliwości jego wykorzystania.

Protokół D **Zmiany od roku 2015**

W umowie zasadniczej z dnia 12 lipca 2012 roku strony CAO zawarły ustalenia, wchodzące w życie od 31 grudnia 2012 r., jak również ustalenia, które powinny wejść w życie od 1. tygodnia 2015 roku. Ustalenia, które wchodzą w życie po 31 grudnia 2012 r., nie zostały jeszcze ujęte w CAO i będą dalej opracowywane przez strony CAO. Strony CAO chcą jednak już teraz nakreślić w tym protokole to, co zostało uzgodnione.

I. Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika od pierwszego dnia

Od 1. tygodnia 2015 roku do CAO wprowadzony zostanie system wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika od pierwszego dnia oddelegowania. W przypadku zestawienia wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika obowiązuje definicja zawarta w artykule 19 ustęp 5 punkt b. CAO. Komisja redakcyjna wyda stronom CAO zalecenia dotyczące niezbędnych przepisów przejściowych, m.in. dotyczących wprowadzenia wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika i wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej. Przepisy przejściowe powinny być gotowe najpóźniej do 1 lipca 2014 r. Zakłada się, że przepisy przejściowe wejdą w życie od 1. tygodnia 2015 roku.

II. Własna siatka płac dla specjalnych grup

Dla kilku specjalnych grup utrzymana zostanie siatka płac ABU, składająca się z tabeli wynagrodzeń dla pracowników bez stażu pracy lub tabeli norm zgodnie z ustalonym artykułem 22 CAO. Siatka płac składa się z grup stanowisk od 1 do 9.

Własna siatka płac od 1. tygodnia 2015 roku będzie miała zastosowanie w odniesieniu do następujących specjalnych grup:

- a. pracownicy tymczasowi należący do grupy docelowej, dla której agencja pracy tymczasowej ma stanowisko z możliwością awansu;
- b. pracownicy tymczasowi należący do grupy docelowej, dla której agencja pracy tymczasowej ma stanowisko z możliwością zmiany;
- c. pracownicy tymczasowi zatrudnieni na stanowisku, w przypadku którego w CAO obowiązującym zleciennodawcę nie określono porównywalnego pracownika ani porównywalnego stanowiska lub które nie może zostać określone na podstawie obowiązującej u pracodawcy-użytkownika systematyki przydziału stanowisk.

Ad a. Stanowisko z możliwością awansu

1. Pracownicy tymczasowi mogą zostać wyznaczeni według tabeli wynagrodzeń dla pracowników bez stażu pracy maksymalnie przez okres 52 tygodni, jeżeli nie posiadają doświadczenia zawodowego. Do tej grupy zaliczają się osoby:
 - osoby długotrwale bezrobotne (zgodnie lub na skutek przepisów określonych przez władze państwowe; w tej chwili okres ten wynosi zazwyczaj więcej niż jeden rok);
 - docelowe grupy aktywizacji zawodowej (zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem,

między innymi osoby uprawnione do zasiłku na podstawie ustawy: WIA (ustawa o pracy i wynagrodzeniu w zależności od zdolności do pracy), WAO (ustawa o ubezpieczeniu na wypadek niezdolności do pracy), Wajong (ustawa o ubezpieczeniu młodych osób niepełnosprawnych w razie niezdolności do pracy), WWB (ustawa o pracy i zapomogach socjalnych). Dotyczy to sytuacji, gdy dana osoba ma niewystarczające dochody.)

- absolwenci szkół (osoby, które po ukończeniu nauki poszukują pracy co najmniej przez trzy miesiące; dotyczy to również osób, które przedwcześnie zakończyły naukę);
- pracownicy tymczasowi nieposiadający kwalifikacji początkowych (tzn. bez dyplomu przynajmniej na poziomie 2, lub bez świadectwa ukończenia średniej szkoły ogólnokształcącej) zgodnie z art. 43 ust. 11 niniejszego CAO;
- pracownicy tymczasowi, którzy podjęli naukę na wykwalifikowanego asystenta zawodowego (BKA) poziom 1, zaoferowaną przez agencję pracy tymczasowej. Warunkiem jest przy tym to, że szkolenie BKA musi spełniać kilka norm jakościowych. Listę szkoleń, które spełniają te normy, można uzyskać w Stowarzyszeniu na rzecz Edukacji i Rozwoju (Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche – STOOF);
- osoby powracające na rynek pracy (osoby, które nie były aktywne na rynku pracy przez co najmniej trzy lata i poszukują pracy);
- pracownicy wakacyjni (zgodnie z art. 39 niniejszego CAO).

Ponadto tabela wynagrodzeń dla pracowników bez stażu pracy ma zastosowanie w wyjątkowych wypadkach, które szczegółowo opisano w art. 7 Załącznika II do niniejszego CAO.

Wykwalifikowani pracownicy tymczasowi (niezależnie od kraju pochodzenia), pracujący w swojej specjalizacji, nie mogą być zaszeregowani do tabeli wynagrodzeń dla pracowników bez stażu pracy.

2. W przypadku powyższych grup pracowników tymczasowych obowiązuje zasada, że w szczególnych przypadkach okres podany w ustępie 1 może zostać przedłużony o maksymalnie 52 przepracowane tygodnie. Dotyczy to pracowników tymczasowych, którzy biorą udział w szkoleniu kwalifikującym i jeszcze go nie ukończyli. Szkolenie kwalifikujące to szkolenie minimum na poziomie 2 mbo.
3. Przepisy te mogą być również stosowane, jeśli pracownik tymczasowy uczestniczy w szkoleniu na wykwalifikowanego zawodowo asystenta (BKA) na poziomie 1. Warunkiem jest przy tym to, że szkolenie BKA musi spełniać kilka norm jakościowych. Listę szkoleń, które spełniają te normy, można uzyskać w Stowarzyszeniu na rzecz Edukacji i Rozwoju (Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche – STOOF).
4. Jeśli w przypadku pracownika tymczasowego mowa jest o wydłużonym zastosowaniu siatki płac ABU w związku z ustępem 2 tego artykułu, po przepracowaniu 52 tygodni pracownik tymczasowy otrzymuje podwyżkę okresową.
5. Po przepracowaniu 52 tygodni lub w przypadku wydłużonego zastosowania siatki płac ABU po przepracowaniu maksymalnie 104 tygodni, zastosowanie ma pełne wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika.
6. Skala siatki płac, do której zaszeregowany zostaje pracownik tymczasowy, zostaje ujęta w umowie o pracę.
7. Od chwili zakończenia danego szkolenia kwalifikującego obowiązuje wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika.

Ad b. Stanowisko z możliwością zmiany

ABU i organizacje branżowe przyznają ważną rolę branży pracy tymczasowej w przypadku pośrednictwa „z pracy do pracy” pracowników (zagrożonych zwolnieniem) i chcą dodatkowo ułatwić tę rolę w CAO od 1. tygodnia 2015 roku. Punktem wyjścia dla stron CAO jest to, że szczegółowo zdefiniowana ograniczona grupa pracowników tymczasowych będzie mogła być zarezerwowana do siatki plac ABU przez maksymalnie 52 przepracowane tygodnie. Strony CAO będą dalej konsultować się na temat wypełnienia tego ustalenia, które zostanie wprowadzone jako część nowego reżimu wynagrodzeń w 1. tygodniu 2015 roku.

III Przepisy dotyczące wynagrodzenia w przypadku umowy na czas nieokreślony

Od 1. tygodnia 2015 roku strony CAO ustalą własne przepisy dotyczące wynagrodzenia ABU dla pracowników tymczasowych z umową na czas nieokreślony.

IV Podwyżka wynagrodzenia w myśl artykułu 23

Strony CAO oceniają, czy system corocznych podwyżek w myśl artykułu 23 będzie miał wciąż zastosowanie od 1 lipca dowolnego roku po 1. tygodniu 2015 roku.

V Pewność pracy

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

VI Kodeks zrównoważonej pracy tymczasowej

Strony CAO dostrzegają znaczenie trwałej pracy tymczasowej. W związku z tym w porozumieniu z ABU, organizacjami branżowymi, zleceniodawcami i innymi zainteresowanymi stronami stworzony zostanie kodeks „zrównoważonej pracy tymczasowej”, który przyczyni się do zdrowego rozwoju rynku, na którym cena i jakość w publicznych i prywatnych przetargach będą miały zrównoważone proporcje wobec siebie. Strony CAO dążą do tego, aby kodeks został utworzony najpóźniej do 1. tygodnia 2015 roku.

VII Choroba i niezdolność do pracy

W ramach nowej holenderskiej Ustawy o ubezpieczeniu chorobowym (ZW) strony przeprowadzą za pośrednictwem wspólnej grupy roboczej kontrolę w zakresie skutków nowego systemu zasiłków chorobowych (wysokość i czas trwania zależny od przeszłości zawodowej) dla pracowników tymczasowych, jak również w zakresie możliwości ubezpieczenia z tego tytułu.

Grupa robocza zostanie również poproszona o zapewnienie wglądu w koszty obecnego ubezpieczenia AZW w porównaniu z uzupełnieniami należnymi przez pracownika tymczasowego w myśl artykułu 33 ustęp 5.

VIII Nowa umowa, odpowiednia praca i niestawiennictwo

Strony CAO uzgadniają, że od 1. tygodnia 2015 roku w nowej umowie o oddelegowanie może być ustalane nowe faktyczne wynagrodzenie dla pracowników tymczasowych w fazie B, z wyjątkiem sytuacji, w której pracownik tymczasowy w ramach kolejnej umowy wykonuje wciąż tę samą pracę u tego samego zleceniodawcy.

IX Koszty podróży

Strony CAO sprawdzą w ciągu 2014 roku, jak powinny brzmieć przepisy dotyczące zwrotów kosztów od 1. tygodnia 2015 roku w kontekście wprowadzenia przepisów dotyczących kosztów pracy.

X Informacja o wynagrodzeniu równym wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika

Strony CAO chcą, aby od 1. tygodnia 2015 roku powstała baza danych z informacjami dotyczącymi wynagrodzeń godzinowych CAO. Tego rodzaju baza danych powinna przyczynić się do zapewniania prawidłowych informacji na potrzeby stosowania wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika. Strony CAO skupią się podczas kontroli nad wsparciem wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika od pierwszego dnia 1. tygodnia 2015 roku.

XI Ustawa o ubezpieczeniu młodych osób niepełnosprawnych w razie niezdolności do pracy – Wajong

Agencji pracy tymczasowej odgrywają rolę w pośrednictwie pracy na rzecz młodych osób niepełnosprawnych. Organizacje branżowe przywiązują dużą wagę do polepszania pozycji młodych osób niepełnosprawnych, w szczególności jeśli chodzi o pracę strukturalną. Strony CAO będą monitorować, czy jest mowa o pracy strukturalnej i polepszeniu pozycji młodych osób niepełnosprawnych, a także poczynią ewentualne szczegółowe ustalenia w terminie do 31 grudnia 2014 r.

XII Podstawowa emerytura państwowa (AOW)

W holenderskim parlamencie złożono projekt ustawy dotyczącej zmiany pewnych przepisów z zakresu prawa pracy dotyczących pracowników korzystających z AOW. Strony CAO uzgodniły, że powyższe przepisy po uchwaleniu w formie ustawy zostaną również wprowadzone do niniejszego CAO.

XIII Rozszerzenie normy SNA

ABU i organizacje branżowe przywiązują dużą wagę do prawidłowej organizacji branży pracy tymczasowej. Wraz z samoregulacją podjęte zostały poważne kroki na tym polu, ale może to odbywać się jeszcze lepiej i solidniej. Strony CAO uzgodniły w ramach tego, aby rozszerzyć normę SNA o normy CAO. Przedsiębiorstwa, które nie przestrzegają CAO dla Pracowników Tymczasowych w punktach uzgodnionych przez wspólną grupę roboczą, nie mogą zachować certyfikacji SNA.

Uzgodnienie to zostanie wprowadzone w życie, kiedy Komisja ds. norm dostosuje normę zgodnie z ustaleniami.

XIV Kontrola w zakresie rozszerzenia przepisów ustawy WAGA (ustawa o warunkach zatrudnienia w przypadku pracy transgranicznej)

W artykule 46 i załączniku IV CAO dla Pracowników Tymczasowych zawarty jest przepis dotyczący ustawy WAGA. Przepis ten dotyczy pracowników tymczasowych z zagraniczną umową o pracę, którzy zostali udostępnieni przez zagraniczną agencję pracy tymczasowej na rzecz zleceniodawcy w Holandii. W odniesieniu do tych pracowników tymczasowych zastosowanie mają warunki zatrudnienia zawarte w załączniku IV CAO dla Pracowników Tymczasowych. Strony CAO stwierdzają, że brakuje tam kilku innych ważnych warunków zatrudnienia. W ramach tego strony CAO chcą przeprowadzić kontrolę dotyczącą możliwości zastosowania (o ile to możliwe) całego CAO w odniesieniu do tych pracowników tymczasowych. Wszystko powyższe w ramach (zmiany) Dyrektywy 96/71/WE lub (zmiany) ustawy WAGA.

XV Emerytura podstawowa

W chwili zawierania porozumienia wspólna grupa robocza, która bada alternatywy związane z emeryturą podstawową, nie zakończyła jeszcze prac. Strony CAO uzgadniają, że ustalenia popierane przez wszystkie strony CAO stanowią część tego porozumienia.



Organizacje pracownicze

FNV Bondgenoten
Postbus 9208
3506 GE UTRECHT
Tel: 0900 - 9690
www.fnvflex.nl

De Unie
Postbus 400
4100 AK CULEMBORG
Tel: 0345 - 85 18 51
www.deunie.nl

CNV Dienstenbond
Postbus 3135
2130 KC HOOFFDORP
Tel: 023 - 565 10 52
www.cnvflex.nl

LBV
Strevelsweg 700/612
3083 AS ROTTERDAM
Tel: 010 - 481 80 11
www.lbv.nl

Organizacje pracodawców

ABU
Postbus 144
1170 AC BADHOEVEDORP
www.abu.nl

ABU