

NBBU

Obowiązuje
od 1 kwietnia
2024 r. do 6
stycznia 2025
r



CAO (POLISH) 2024-2025

NIŻEJ PODPISANI:

STRONA REPREZENTUJĄCA PRACOWNIKÓW

FNV

Postbus 9208, 3506 GE Utrecht

www.fnv.nl

CNV

Postbus 2525, 3500 GM Utrecht

www.cnv.nl

De Unie

Multatulilaan 12, 4103 NM Culemborg

www.unie.nl

ORAZ

STRONA REPREZENTUJĄCA PRACODAWCÓW

De Nederlandse Bond van Bemiddelings- en

Uitzendondernemingen (NBBU, Niderlandzki Związek Agencji

Pośrednictwa

Pracy i Pracy Tymczasowej)

De Brand 20, 3823 LJ Amersfoort

www.nbbu.nl

jako druga strona,

oświadczają, że z dniem 8 maja 2024 r. zawarły następujący

układ zbiorowy pracy dla pracowników tymczasowych.

Amersfoort, 2024 r.

Chapter 1: Ogólne

Article 1	Zakres stosowania	7
Article 2	Definicje	9
Article 3	Okres obowiązywania, przedłużenie i wypowiedzenie, przedterminowe wypowiedzenie i zmiany	11
Article 4	Prawa i obowiązki przy rejestracji	12
Article 5	Obowiązki agencji pracy tymczasowej	13
Article 6	Obowiązki pracownika tymczasowego	14

Chapter 2: Status prawny

Article 7	Dostępność i wyłączność	15
Article 7a	Planowanie	16
Article 8	Ewidencja czasu pracy	17
Article 9	Zawarcie umowy o pracę tymczasową	18
Article 10	Status prawny	19
Article 11	Odmienny status prawny	22
Article 12	Kolejni pracodawcy	23
Article 13	Okres próbny	25
Article 14	Czas pracy i godziny pracy	26
Article 15	Zakończenie umowy o pracę tymczasową	27

Chapter 3: Rozpoczęcie pracy

Article 15a	Odpowiedzialność agencji pracy tymczasowej	30
Article 15b	Prawo do środków pomocniczych	31

Chapter 4: Wynagrodzenie

Article 16	Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika	32 3
------------	--	---------

Chapter 4: Wynagrodzenie

Article 17	Ustalenie stawki godzinowej i pieniężnej rekompensaty za skrócony czas pracy (ADV)	37
Article 18	Dodatek urlopowy	40
Article 19	Godziny rekompensowane	41
Article 20	Zamiana warunków pracy	42
Article 21	Ustalanie wynagrodzenia dla pracownika tymczasowego, którego nie można przydzielić	44
Article 22	Kontynuacja wypłaty wynagrodzenia w przypadku braku pracy tymczasowej	46
Article 22a	Rozporządzenie w sprawie warunków atmosferycznych uniemożliwiających pracę	49
Article 23	Odpowiednia praca po ustaniu pracy tymczasowej	51
Article 24	Kontynuacja wypłaty wynagrodzenia w przypadku odpowiedniej pracy	53
Article 25	Wynagrodzenie w przypadku niezdolności do pracy	55

Chapter 5: Prawa urlopowe

Article 26	Dni urlopu	57
Article 27	Dni ustawowo wolne od pracy	59
Article 28	Krótki urlop, urlop z tytułu narodzin dziecka i urlop okolicznościowy	62
Article 29	Wypłata praw i rezerw urlopowych, godzin rekompensowanych i dodatku urlopowego	65

Chapter 6: Trwała zdolność do zatrudnienia

Article 30	Działania i koszty promowania trwałej zdolności do zatrudnienia	67
Article 31	Obowiązek wydatkowania na rzecz wsparcia trwałej zdolności do zatrudnienia pracownika tymczasowego	69

Chapter 7: Emerytura

Article 32	Emerytura	70
------------	-----------	----

Chapter 8: Grupy specjalne

Article 33	Wynagrodzenie CAO dla grupy alokacyjnej	71
Article 34	Pracownicy wakacyjni	75
Article 35	Pracownicy tymczasowi uprawnieni do emerytury AOW	76
Article 36	Pracownicy tymczasowi bez stałego miejsca zamieszkania na terenie Holandii Zakwaterowanie, transport i koszty chorobowe	77
Article 37	Rozliczenie grzywien	83
Article 38	Potrącenia z wynagrodzenia	84
Article 39	Gwarancja dochodu	85
Article 40	Monitorowanie gwarancji dochodu	87

Chapter 9: Pozostałe postanowienia

Article 41	Udogodnienia dla organizacji pracowniczych	88
Article 42	Rozpatrywanie skarg i sporów	91
Article 43	Kodeks fuzji	93
Article 44	Przestrzeganie przepisów	94
Article 45	Zwolnienie z obowiązku przestrzegania przepisów	95
Article 46	Prywatne uzupełnienie składki na zasiłek WW i WGA	96
Article 47	Uczestnictwo pracowników tymczasowych w programie dotyczącym ciężkiej pracy (Zwaarwerkregeling) dla sektora Budownictwa i Infrastruktury	97

Chapter 10: Załączniki

Article 1	Rezerwy, rekompensata za dzień oczekiwania i składki na zasiłki chorobowe	98
Article 2	Odcinek wynagrodzenia	100
Article 3	Umowa emerytalna	102
Article 4	Podział stanowisk i poziom stanowiska	109
Article 5	Standardy mieszkaniowe	112
Article 6	System jakości ceny (PKS) w zakwaterowaniu	114

Chapter 11: Protokoły/Istotne teksty prawne

Article 1	Protokoły	118
Article 2	Istotne teksty prawne	121

OGÓLNE

Article 1

Zakres stosowania

1. Niniejszy układ zbiorowy pracy (CAO) dotyczy pracodawców zrzeszonych w Niderlandzkim Związku Pośredników i Agencji Pracy Tymczasowej (Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen – NBBU)*. CAO ma zastosowanie do umów o pracę tymczasową członków, które nie stanowią umów o wynagrodzenie, o których mowa w artykule 7:692 niderlandzkiego kodeksu cywilnego, z wyjątkiem przypadków zwolnienia na podstawie artykułu 45 CAO.

Rozdział 2 niniejszego CAO, z wyjątkiem klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia, pozostaje w mocy w odniesieniu do umowy o wynagrodzenie na czas określony zawartej przed i kontynuowanej po 1 stycznia 2020 r. do momentu jej zakończenia. Obowiązuje dodatkowy warunek, zgodnie z którym warunki zatrudnienia zawarte w takiej umowie o wynagrodzenie muszą być zgodne z przepisami ustawowymi dotyczącymi umów o wynagrodzenie i być co najmniej równorzędne z tym, co ma zastosowanie do umów o wynagrodzenie zawartych po 1 stycznia 2020 r. W drodze odstępstwa od artykułu 18 niniejszego CAO, w odniesieniu do dodatku urlopowego stosuje się stawkę 8%, chyba że z przepisów ustawowych dotyczących wynagrodzenia wynika obowiązek zastosowania wyższej stawki.

2a. CAO dla pracowników tymczasowych nie ma zastosowania do agencji pracy tymczasowej, które udostępniają pracowników pracodawcom w skali 50% całkowitej rocznej kwoty wynagrodzenia, w rozumieniu CAO dla budownictwa i infrastruktury.

b. Do agencji pracy tymczasowej będącej członkiem ABU lub NBBU bądź zwolnionej z powszechnie obowiązującego CAO dla budownictwa i infrastruktury, w drodze odstępstwa od przepisów lit. a i zgodnie z artykułem 1 ustęp 1 zastosowanie ma niniejsze CAO.

c. Jeżeli agencja pracy tymczasowej udostępnia pracownika tymczasowego zleceniodawcy podlegającemu CAO dla budownictwa i infrastruktury, do agencji tej zastosowanie ma CAO dla pracowników tymczasowych, obowiązuje zasada, że agencja pracy tymczasowej zobowiązana jest dowiedzieć się od zleceniodawcy i potwierdzić pracownikowi tymczasowemu, które szczególne postanowienia z załącznika 7 CAO dla budownictwa i infrastruktury mają do niego zastosowanie**.

** ABU-CAO zawiera takie same warunki zatrudnienia co NBBU-CAO.*

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

Definicje

W niniejszym CAO stosowane są następujące pojęcia:

- a. **wynagrodzenie CAO**: wynagrodzenie mające zastosowanie do pracownika tymczasowego, o którym mowa w artykule 33, do którego nie ma zastosowania w pełni wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika (artykuł 16);
- b. **strony CAO**: strony *Układu Zbiorowego Pracy (CAO) dla pracowników tymczasowych*, tj. NBBU, FNV, CNV i De Unie;
- c. **CAO**: niniejszy układ zbiorowy pracy wraz z załącznikami i protokołami;
- d. **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.;
- e. **przepracowany tydzień**: każdy tydzień, w którym faktycznie wykonywano pracę tymczasową, niezależnie od liczby przepracowanych godzin. Odnosi się to również do tygodni, w których pracownik tymczasowy korzysta z płatnego urlopu, niezależnie od liczby wykorzystanych godzin urlopu;
- f. **wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika** : wynagrodzenie, o którym mowa w artykule 16 niniejszego CAO;
- g. **zlecenie**: umowa między zleceniodawcą a agencją pracy tymczasowej dotycząca udostępnienia pracownika tymczasowego zleceniodawcy;
- h. **zleceniodawca**: podmiot, na rzecz którego agencja pracy tymczasowej udostępnia pracownika tymczasowego;
- i. **na piśmie**: sporządzone na piśmie bądź udostępnione cyfrowo, tj. drogą elektroniczną. Jeżeli informacje przekazywane są drogą elektroniczną, pracownik tymczasowy musi mieć możliwość pobrania udostępnionych w ten sposób dokumentów. Pracownik tymczasowy musi zostać poinformowany z co najmniej miesięcznym wyprzedzeniem, kiedy zostanie zamknięte środowisko elektroniczne bądź zostaną usunięte udostępnione dokumenty;
- j. **udostępnienie**: zatrudnienie pracownika tymczasowego u zleceniodawcy;

k. **klauzula o tymczasowym charakterze zatrudnienia**: klauzula, o której mowa w artykule 7:691 ustęp 2 niderlandzkiego kodeksu cywilnego i artykule 15 ustęp 1 niniejszego CAO;

l. **pracownik tymczasowy**: osoba zawierająca umowę o pracę tymczasową z agencją pracy tymczasowej;

m. **agencja pracy tymczasowej**: podmiot udostępniający (delegujący) pracownika tymczasowego zleceniodawcy;

n. **umowa o pracę tymczasową**: umowa o pracę, o której mowa w artykule 7:690 niderlandzkiego kodeksu cywilnego, na mocy której pracownik tymczasowy jest udostępniany zleceniodawcy przez agencję pracy tymczasowej w celu wykonywania prac pod jego nadzorem i kierownictwem;

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

Okres obowiązywania, przedłużenie i wypowiedzenie, przedterminowe wypowiedzenie i zmiany

1. CAO obowiązuje od 1 kwietnia 2024 r. do 6 stycznia 2025 r. Żadna zmiana w CAO w tym okresie nie może być uznawana za pogorszenie postanowień poprzedniego CAO dla pracownika tymczasowego.
2. Jeżeli żadna ze stron CAO nie wypowiedziała postanowień CAO listem poleconym przed końcem okresu obowiązywania, postanowienia te zostają przedłużone na okres jednego roku.
3. Strony uzgadniają, że wypowiedzenie postanowień nastąpi wyłącznie w przypadku wyczerpania możliwości zawarcia nowego CAO. Wypowiedzenie może nastąpić bez konieczności przestrzegania okresu wypowiedzenia z końcem okresu obowiązywania CAO. Po wypowiedzeniu okres obowiązywania niniejszego CAO zostanie przedłużony o rok, który służy rozważeniu przez strony możliwości zawarcia nowego CAO.*

** Niniejsze ustalenie ma zastosowanie wyłącznie w odniesieniu do CAO zawartego na okres od 1 kwietnia 2024 r. do 6 stycznia 2025 r., a zatem nie obowiązuje w zakresie przedłużenia CAO na mocy ustępów 2 i 3.*

Prawa i obowiązki przy rejestracji

1. W chwili rejestracji w agencji pracy tymczasowej kandydat informuje, czy chce być brany pod uwagę przy obsadzaniu prac.

2. Rejestracja nie pociąga za sobą obowiązku oferowania lub przyjmowania pracy tymczasowej ani dla agencji pracy tymczasowej, ani dla kandydata.

3. Podczas rejestracji kandydat udziela informacji na temat swojej przeszłości zawodowej. Do wymaganych informacji należą m.in:

- uczestnictwa w programie emerytalnym u poprzednich pracodawców, w związku z oceną, czy należy bezpośrednio kontynuować naliczanie emerytury;
- wykształcenia, doświadczenia zawodowego i kompetencji w pracy na rzecz poprzednich zleceniodawców, w związku z umożliwieniem klasyfikacji stanowiska u zleceniodawcy w myśl artykułu 16 ustęp 2.

4. Jeżeli z informacji wynika, że agencja pracy tymczasowej może zostać uznana za kolejnego pracodawcę w myśl postanowień artykułu 12, kandydat udziela na żądanie informacji na temat wypłaconego mu świadczenia z tytułu rozwiązania umowy, a agencja pracy tymczasowej może wycofać swoją ofertę przed rozpoczęciem pracy tymczasowej.

Obowiązki agencji pracy tymczasowej

1. Agencja pracy tymczasowej odrzuca wszelkie formy dyskryminacji.
2. Przed zawarciem umowy o pracę tymczasową agencja pracy tymczasowej udostępnia pracownikowi tymczasowemu egzemplarz CAO. Na wniosek pracownika tymczasowego udostępniony zostanie mu egzemplarz CAO w wersji drukowanej.
3. Postanowienia niniejszego CAO są tzw. postanowieniami minimalnymi. Odstępstwa od CAO z załącznikami dopuszczalne są wyłącznie, jeżeli niosą korzyść dla pracownika tymczasowego.
4. Na żądanie pracownika tymczasowego agencja pracy tymczasowej wydaje zaświadczenie o liczbie zawartych z pracownikiem tymczasowym umów o pracę tymczasową oraz o datach ich rozpoczęcia i zakończenia, wraz z informacją, czy zostały spełnione wymogi dotyczące świadczenia emerytalnego. Z zaświadczenia wynika ponadto, jakie prace tymczasowe wykonywał pracownik tymczasowy oraz u jakich zlecniodawców pracował. Dane są udostępniane tak długo, jak agencja pracy tymczasowej może nimi dysponować zgodnie z ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych osobowych (z nid. AVG).

Obowiązki pracownika tymczasowego

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 do wykonywania pracy.

Jeżeli pracownik tymczasowy postępuje w sposób niepożądany lub narusza stosowne przepisy, agencja pracy tymczasowej może nałożyć jedną lub więcej poniższych sankcji:

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

STATUS PRAWNY

Article 7

Dostępność i wyłączność

1. Pracownik tymczasowy posiada dowolność przyjmowania innej pracy, chyba że zawarł porozumienie z agencją pracy tymczasowej na temat pracy z ustalonym rozkładem dni, (planowanym) okresem i (planowaną) liczbą godzin pracy.

2. Pracownik tymczasowy posiadający umowę o pracę tymczasową z obowiązkiem kontynuacji wypłaty wynagrodzenia (o której mowa w artykule 22 niniejszego CAO) może w chwili rozpoczęcia umowy o pracę tymczasową zmienić deklarowaną dostępność w porozumieniu z agencją pracy tymczasowej. Zmieniona dostępność musi być wystarczająca dla agencji pracy tymczasowej, aby możliwe było oddelegowanie pracownika tymczasowego do pracy w wymiarze uzgodnionym w związku z obowiązkiem kontynuacji wypłaty wynagrodzenia. Żądana dostępność musi pozostawać w uzasadnionej proporcji do uzgodnionego wymiaru czasu pracy, dla którego zastosowanie ma obowiązek kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, zarówno w odniesieniu do (liczby) dni, okresów i liczby godzin, jak i do ich rozłożenia w czasie.

Planowanie

W razie braku ustalonych stałych godzin pracy pracownik tymczasowy ma możliwość zgłoszenia swojej dyspozycyjności przed ustaleniem harmonogramu czasu pracy. Dana dostępność ma pierwszeństwo podczas planowania, a jej zmiana jest możliwa wyłącznie za zgodą pracownika tymczasowego. Nie wolno wymagać od pracowników tymczasowych, aby byli dyspozycyjni dłużej, niż można to racjonalnie uzasadnić na podstawie uzgodnionego wymiaru czasu pracy.

Ewidencja czasu pracy

1. Agencja pracy tymczasowej informuje pracownika tymczasowego o metodzie rozliczania przepracowanych godzin. Ewidencja czasu pracy zawiera liczbę godzin normalnych, dodatkowych i nadliczbowych i sporządzana jest na piśmie.
2. Ewidencję czasu pracy należy prowadzić zgodnie ze stanem faktycznym. Pracownik tymczasowy ma wgląd do pierwotnej ewidencji czasu pracy i na żądanie otrzymuje jej kopię.
3. W przypadku sporu dotyczącego ewidencji czasu pracy ciężar dowodu dotyczącego liczby przepracowanych godzin spoczywa na agencji pracy tymczasowej.

Zawarcie umowy o pracę tymczasową

1. W umowie o pracę tymczasową agencja pracy tymczasowej i pracownik tymczasowy ustalają na piśmie szczegóły dotyczące stanowiska, czasu pracy, wynagrodzenia i formy umowy o pracę tymczasową, o której mowa w ustęp 3, z zachowaniem przepisów CAO.

2. Umowa o pracę tymczasową wchodzi w życie w momencie faktycznego rozpoczęcia uzgodnionych prac przez pracownika tymczasowego, chyba że w umowie o pracę tymczasową uzgodniono inaczej.

3. Umowa o pracę tymczasową może zostać zawarta w dwóch formach:

a. umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia;

Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia zawierana jest na okres udostępnienia i sięgać maksymalnie do końca fazy 1–2*.

b. umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia;

Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia zawierana jest na czas określony lub nieokreślony. Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas określony może zostać zawarta na dany okres lub okres trwania projektu, którego zakończenie musi być obiektywnie możliwe do określenia. Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia nazywana jest również umową o oddelegowanie.

** Tam, gdzie w niniejszym CAO mowa jest o fazie 1–2, 3 i 4, agencja pracy tymczasowej może stosować również określenie A (na fazę 1–2), B (na fazę 3) i C (na fazę 4).*

Status prawny

1. Faza 1-2

a. Pracownik tymczasowy pracuje w fazie 1–2*, dopóki pracuje dla tej samej agencji pracy tymczasowej przez okres maksymalnie 52 tygodni.

b. Wygasło.

c. Okres 52 tygodni fazy 1–2 zalicza się (biorąc pod uwagę wyłącznie przepracowane tygodnie oraz tygodnie płatnego urlopu, zgodnie z artykułem 2 litera e), o ile między dwiema umowami o pracę tymczasową nie wystąpiła przerwa ponad sześciu miesięcy. Jeżeli jest mowa o przerwie trwającej ponad sześć miesięcy, rozpoczyna się od nowa naliczanie fazy 1–2.

d. Umowa o pracę tymczasową zawarta w terminie miesiąca po wcześniejszej umowie o pracę tymczasową z tą samą agencją pracy tymczasowej i tym samym zleceniodawcą może zostać zawarta na minimalny okres czterech tygodni.

** Okresu od 53. do 78. tygodnia włącznie przepracowanego w fazie 1–2 przed dniem 1 stycznia 2023 r. nie wlicza się do czasu trwania i liczby umów o pracę tymczasową w fazie 3*

2. Faza 3

a. Pracownik tymczasowy pracuje w fazie 3 od chwili, gdy kontynuowana jest umowa o pracę tymczasową po ukończeniu fazy 1–2 lub jeżeli w okresie sześciu miesięcy od ukończenia fazy 1–2 zawarta zostaje nowa umowa o pracę tymczasową z tą samą agencją pracy tymczasowej.

b. Faza 3 trwa maksymalnie trzy lata i w okresie jej trwania można zawrzeć maksymalnie sześć umów o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia.

c. W fazie 3 pracownik tymczasowy pracuje nadal na podstawie umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas określony, chyba że wyraźnie zawarto umowę o pracę tymczasową na czas nieokreślony.

d. Okres trzech lat oraz liczba sześciu umów o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia (zob. lit. b) jest wciąż zaliczany, o ile pomiędzy dwiema umowami o pracę tymczasową nie wystąpi przerwa trwająca sześciu miesięcy lub więcej. Przerwa jest w takim wypadku również uwzględniana. Jeżeli jest mowa o przerwie trwającej ponad sześć miesięcy pomiędzy dwiema umowami o pracę tymczasową, rozpoczyna się od nowa naliczanie fazy 1–2.

5. Jeśli pracownik tymczasowy pracował już w fazie 3 przed 1 stycznia 2022 r. i ma umowę o pracę tymczasową na czas określony, która została zawarta przed tą datą i kończy się w dniu lub po dniu 2 stycznia 2023 r., to umowa ta może przekroczyć okres trzech lat, przy czym pracownik tymczasowy nie musi przechodzić do fazy 4. Przedmiotowa umowa o pracę tymczasową na czas określony wygasa wówczas z mocy prawa w uzgodnionym terminie jej zakończenia, chyba że wcześniej przekroczony zostanie okres czterech lat. W takim przypadku pracownik tymczasowy automatycznie przechodzi do fazy 4.

3. Faza 4

a. Pracownik tymczasowy pracuje w fazie 4 od chwili, gdy kontynuowana jest umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia po zakończeniu fazy 3 lub jeżeli w okresie sześciu miesięcy od zakończenia fazy 3 zawarta zostaje nowa umowa o pracę tymczasową z tą samą agencją pracy tymczasowej.

b. W fazie 4 pracownik tymczasowy nadal pracuje na podstawie umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas nieokreślony.

c. Jeżeli po zakończeniu umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas nieokreślony pracownik tymczasowy powróci, a przerwa trwać będzie sześć miesięcy lub krócej, uznaje się, że pracownik tymczasowy wykonuje pracę na podstawie umowy o pracę tymczasową w fazie 4. Jeżeli jest mowa o przerwie trwającej ponad sześć miesięcy, rozpoczyna się od nowa naliczanie fazy 1–2.

4. Naliczanie faz jest kontynuowane, jeżeli pracownik tymczasowy przechodzi do innej agencji pracy tymczasowej w ramach tego samego koncernu, chyba że nowa agencja pracy tymczasowej na podstawie rejestracji, rekrutacji lub innych okoliczności wykaze, że stało się to z inicjatywy pracownika tymczasowego. Pod pojęciem koncernu rozumie się grupę, o której mowa w artykule 2:24b

niderlandzkiego kodeksu cywilnego.

5. Pracownik tymczasowy i agencja pracy tymczasowej mogą na korzyść pracownika tymczasowego odstąpić od systemu fazowego opisanego w tym artykule.

Odmienny status prawny

Ustawowy system łańcuchowy

Jeżeli pracownik tymczasowy nie przepracował więcej niż 26 tygodni, agencja pracy tymczasowej może zdecydować o stosowaniu systemu łańcuchowego w odniesieniu do kolejnych umów o pracę. W takim przypadku agencja pracy tymczasowej nie może (dłużej) korzystać z systemu fazowego, o którym mowa w artykule 10, i wykluczenia obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w artykule 22 ustęp 1 niniejszego CAO. Jeżeli jest mowa o przerwie trwającej ponad sześć miesięcy, można ponownie dokonać wyboru. Pozostałe postanowienia niniejszego CAO pozostają w mocy.

Kolejni pracodawcy

1. O kolejnych pracodawcach mowa jest wówczas, gdy pracownik tymczasowy pracuje w okresie sześciu miesięcy kolejno u różnych pracodawców, którzy z uzasadnionych przyczyn powinni być uznawani za następców w odniesieniu do wykonywanych prac.

2. Przy określaniu statusu prawnego w systemie fazowym uwzględnia się powiązaną przeszłość zawodową u poprzednich pracodawców pracownika tymczasowego.

Pod pojęciem powiązanej przeszłości zawodowej rozumie się liczbę tygodni lub okres, w których pracownik tymczasowy wykonywał, zgodnie z obiektywną oceną, tę samą lub zbliżoną pracę. Naliczanie przepracowanych tygodni/okresu oraz umów o pracę lub umów o pracę tymczasową rozpoczyna się na początku fazy 1–2.

3. Jeżeli pracownik tymczasowy przejdzie do innej agencji pracy tymczasowej w celu kontynuacji prac u tego samego zleceniodawcy, to w drodze odstępstwa od przepisów ustęp 2 status prawny pracownika tymczasowego jest co najmniej taki sam, jak w poprzedniej agencji pracy tymczasowej. W momencie przeniesienia nowa agencja pracy tymczasowej ustala wynagrodzenie zgodnie z poprzednim przydziałem, uwzględniając wcześniej przyznawane podwyżki okresowe.

4. Jeżeli pracownik tymczasowy wykonywał pracę u poprzednich pracodawców na podstawie umowy o pracę lub umowy o pracę tymczasową na czas nieokreślony, która została zakończona zgodnie z prawem, status prawny pracownika tymczasowego w przypadku kolejnego pracodawcy zostaje określony w następujący sposób:

- jeżeli istotna przeszłość zawodowa pracownika tymczasowego obejmuje mniej niż 52 przepracowane tygodnie, zostaje ona przydzielona do fazy 1–2;
- jeżeli istotna przeszłość zawodowa pracownika tymczasowego obejmuje więcej niż 52 przepracowane tygodnie, pracownik tymczasowy rozpoczyna od początku fazy 3.

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

Pod pojęciem zakończenia z mocy prawa rozumie się:

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

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

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

5. Nie ma mowy o kolejnym pracodawcy, gdy:

- zastosowanie tej zasady nie jest przewidziane wskutek świadomego lub w inny sposób zawinionego udzielenia przez pracownika tymczasowego nieprawidłowych lub niekompletnych informacji, o których mowa w artykule 4 ustęp 3.

Okres próbny

1. W umowie o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas określony można zawrzeć okres próbny, pod warunkiem że umowa o pracę tymczasową zostaje zawarta na okres dłuższy niż sześć miesięcy. Zastosowanie mają terminy ustawowe.

2. Jeżeli po przerwie trwającej rok lub krócej zostaje zawarta kolejna umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas określony, nie można ponownie zastosować okresu próbnego.

Ponowne uzgodnienie okresu próbnego jest możliwe, jeżeli praca, która ma być wykonywana, wyraźnie wymaga innych umiejętności i obejmuje inny zakres obowiązków.

Czas pracy i godziny pracy

1. Agencja pracy tymczasowej uzgadnia z pracownikiem tymczasowym liczbę godzin pracy na dzień/tydzień/okres.
2. Czas pracy, przerwy i odpoczynku pracownika tymczasowego, o których mowa w ustawie o czasie pracy (Arbeidstijdenwet), są takie same jak u zleceniodawcy.
3. W porozumieniu ze zleceniodawcą i agencją pracy tymczasowej pracownikowi tymczasowemu zezwala się na odstępnie od czasu i godzin pracy obowiązujących u zleceniodawcy. Może to zostać uzgodnione na początku lub w trakcie obowiązywania umowy o pracę tymczasową.

Zastosowanie mają zasady:

- a. odstępstwo nie może wykraczać poza granice prawa lub CAO zleceniodawcy (o ile CAO ma szerszy zakres);
- b. czas pracy i odpoczynku pracownika tymczasowego nie może być krótszy niż obowiązujący u zleceniodawcy.

Zakończenie umowy o pracę tymczasową

Zakończenie umowy o pracę tymczasową zawartej na czas wykonania określonej pracy:

1. Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia zostaje z mocy prawa zakończona:
 1. po tym, jak dobiegnie końca ustalony w umowie o pracę tymczasową termin końcowy;
 2. do końca 1-2;
 3. po tym, jak dobiegnie końca delegowanie pracownika czasowego przez agencję pracy tymczasowej do zleceniodawcy:
 - na szczególny wniosek zleceniodawcy, gdy zleceniodawca z dowolnego powodu nie chce lub nie może dłużej korzystać z pracy świadczonej przez pracownika tymczasowego. Okres niezdolności do pracy pracownika tymczasowego nie kończy delegowania, co oznacza, że nie kończy umowy o pracę tymczasową;
 - gdy pracownik tymczasowy z dowolnych powodów nie chce lub nie może wykonywać przewidzianej pracy, chyba że pracownik tymczasowy nie wykonuje przewidzianej pracy z powodu niezdolności do pracy.

umowa o pracę tymczasową kończy się jednak w okresie niezdolności pracownika tymczasowego do pracy, jak tylko zostanie osiągnięty termin końcowy ustalony w umowie o pracę tymczasową (lit. a).

2. Jeżeli udostępnienie trwało ponad 26 tygodni, agencja pracy tymczasowej zobowiązana jest zgłosić to pracownikowi tymczasowemu, również w przypadku niezdolności do pracy, co najmniej dziesięć dni kalendarzowych przed zakończeniem obowiązywania umowy z mocy prawa. Jeżeli agencja pracy tymczasowej nie zastosuje się do terminu powiadomienia, musi wypłacić pracownikowi tymczasowemu rekompensatę równą faktycznemu wynagrodzeniu pracownika tymczasowego, które uzyskalby w okresie nieuwzględnionego terminu powiadomienia. Wyjątkiem jest sytuacja, w której agencja pracy tymczasowej oferuje pracownikowi tymczasowemu odpowiednią pracę zastępczą, o której mowa w postanowieniach artykułu 23.
3. Pracownik tymczasowy musi złożyć wniosek o rozwiązanie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia do agencji pracy tymczasowej z wyprzedzeniem wynoszącym przynajmniej jeden dzień roboczy.

Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia

4. Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas określony może zostać przedterminowo wypowiedziana przez pracownika tymczasowego i agencję pracy tymczasowej z uwzględnieniem ustawowego terminu wypowiedzenia*, chyba że wyraźnie wykluczono to w umowie o pracę tymczasową na piśmie. Jeżeli okres obowiązywania umowy o pracę tymczasową jest krótszy od ustawowego okresu wypowiedzenia, przedterminowe wypowiedzenie nie jest możliwe.

5. W drodze odstępstwa od postanowień ustępu 4 pracownik tymczasowy może rozwiązać umowę o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia ze skutkiem natychmiastowym, jeśli agencja pracy tymczasowej powoła się na wyłączenie obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w artykule 22 ustęp 1 i artykule 22 ustęp 6.

6. Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas nieokreślony może zostać wypowiedziana w pierwszym kolejnym dniu roboczym z uwzględnieniem ustawowego terminu wypowiedzenia.

Osiągnięcie wieku emerytalnego (skrót z nld AOW)

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

Dodatek przejściowy

8.

a. W przypadku, gdy pracownik tymczasowy ma prawo do dodatku przejściowego zgodnie z artykułem 7:673 niderlandzkiego kodeksu cywilnego,

a agencja pracy tymczasowej go nie wypłaciła lub nie wypłaciła go w całości, pracownik tymczasowy może ubiegać się o wypłatę dodatku przejściowego. Pracownik tymczasowy musi to zrobić w ciągu 12 miesięcy od dnia zakończenia umowy o pracę tymczasową.

b. Jeśli w ciągu tych 12 miesięcy pracownik tymczasowy zostanie skonfrontowany z ustawowym trzymiesięcznym okresem przedawnienia (artykuł 7:686a ustęp 4 niderlandzkiego kodeksu cywilnego), pracownik tymczasowy ma prawo do rekompensaty w wysokości kwoty dodatku przejściowego, który przysługiwałby mu, gdyby złożył wniosek w ustawowym okresie przedawnienia do 12 miesięcy od dnia

zakończenia umowy o pracę tymczasową.

**Zgodnie z art. 7:672 niderlandzkiego kodeksu cywilnego*

ROZPOCZĘCIE PRACY

Article 15a

Odpowiedzialność agencji pracy tymczasowej

1. Agencja pracy tymczasowej uzgadnia ze zleceniodawcą, że będzie on traktował pracownika tymczasowego w taki sam staranny sposób, jak własnych pracowników, oraz że będzie podejmował stosowne kroki w odniesieniu do ustawowych przepisów dotyczących bezpieczeństwa, zdrowia i dobrostanu.

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

Prawo do środków pomocniczych

Agencja pracy tymczasowej uzgadnia ze zleceniodawcą, że pracownikowi tymczasowemu udostępnione zostaną przez zleceniodawcę lub w jego imieniu –

na takich samych warunkach, jakie obowiązują pracowników wewnętrznych zleceniodawcy –

środki pomocnicze związane z pełnionymi obowiązkami służbowymi, jeśli są one

niezbędne do wykonywania prac (np. w celu wykonywania pracy w sposób bezpieczny i higieniczny)

u zleceniodawcy.

WYNAGRODZENIE

Article 16

Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika

Od 1 lub 3 lipca 2023 r. artykuł 16 otrzymuje brzmienie:

Artykuł 16 Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika

1. Pracownik tymczasowy ma prawo do wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, chyba że zastosowanie ma artykuł 33. Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników zlecniodawcy składa się z następujących elementów, z których każdy jest co najmniej równy wynagrodzeniu pracownika zatrudnionego na takim samym lub podobnym stanowisku u zlecniodawcy*¹, pod którego nadzorem i kierownictwem pracownik tymczasowy wykonuje pracę:

a. obowiązujące wynagrodzenie okresowe w skali odpowiadającej grupie stanowisk, do której został zaklasyfikowany pracownik tymczasowy. Zasady klasyfikacji określa ustęp 2;

b. stosowane skrócenie czasu pracy. W zależności od decyzji agencji pracy tymczasowej może ono zostać zrekompensowane w postaci czasu lub w formie pieniężnej;

c. wszystkie dodatki;

d. początkowa podwyżka wynagrodzenia, której data i zakres odpowiada tej ustalonej w przedsiębiorstwie zlecniodawcy*²;

e. wszystkie zwroty kosztów;

f. okresowe podwyżki wynagrodzenia (których wysokość i data odpowiada tej ustalonej w przedsiębiorstwie zlecniodawcy). Zasady stosowania określa ustęp 3;

g. zwrot za godziny dojazdów lub czas dojazdów związanych z pracą (chyba że godziny te są już uznawane za godziny przepracowane);

h. świadczenia jednorazowe, niezależnie od ich celu lub przyczyny. Pod pojęciem świadczeń jednorazowych nie należy rozumieć powtarzających się okresowo świadczeń;

i. rekompensaty za pracę zdalną;

j. stałe premie roczne (których wysokość, data i warunki odpowiadają tym ustalonym w przedsiębiorstwie zlecniodawcy).

- Stała premia na koniec roku oznacza wszystkie składniki dochodu, które są wypłacane co roku lub w inny sposób okresowo w sposób powtarzalny, jak np. „trzynastka”, premia na koniec roku czy premia bożonarodzeniowa.
- Przyznanie premii następuje zgodnie z ustaleniami obowiązującymi u zlecniodawcy, takimi jak czas wypłaty (w określonym terminie i/lub na koniec zatrudnienia) oraz warunki obowiązujące przy przyznawaniu premii.
- Jeżeli u zlecniodawcy uzgodniono, że stała premia na koniec roku włączona jest do systemu zamiany warunków wynagrodzenia, takich jak budżet indywidualnego wyboru (skrót z nid. IKB), a ta (część) systemu wymiany nie została jeszcze wypłacona pracownikowi tymczasowemu, stała premia końcowa zostanie przyznana pracownikowi tymczasowemu na takich samych warunkach, jakie obowiązują u zlecniodawcy.

Jeżeli pracownik tymczasowy udostępniony zlecniodawcy zostanie następnie udostępniony innej firmie, wówczas wynagrodzenie pracodawcy-użytkownika jest równe wynagrodzeniu pracownika zatrudnionego na takim samym lub równoważnym stanowisku w firmie, w której pracownik tymczasowy wykonuje pracę pod nadzorem i kierownictwem.

2. Klasyfikacja

a. Jeśli w przedsiębiorstwie zlecniodawcy w zakresie wynagrodzenia okresowego w skali obowiązuje polityka określania klasyfikacji stanowiska częściowo na podstawie doświadczenia zawodowego, dotyczy to również pracownika tymczasowego.

b. W razie gdy zlecniodawca nie bierze pod uwagę odpowiedniego doświadczenia zawodowego związanego z danym stanowiskiem przy ocenie pracownika tymczasowego, to i tak zostanie ono uwzględnione. W takim razie pracownik tymczasowy nie może zostać umieszczony na najniższym stopniu obowiązującej go klasy stanowiska. Następnie w porozumieniu z pracownikiem tymczasowym i zlecniodawcą agencja pracy tymczasowej ustala, która klasyfikacja i stopień w skali odpowiadają doświadczeniu zawodowemu pracownika tymczasowego na danym stanowisku.

c. W przypadku powrotu do tego samego zleceniodawcy lub do zleceniodawcy w tym samym obszarze CAO na praktycznie identycznym stanowisku, lub w przypadku kolejnego zatrudnienia - jako punkt wyjścia zostanie wykorzystana co najmniej poprzednia klasyfikacja. Po powrocie w ciągu dziewięciu miesięcy przyznaje się również wyższą klasyfikację, jeżeli wyższa klasyfikacja byłaby przyznana w czasie tej przerwy, a pracownik czasowy nie otrzymał jej z powodu tej przerwy.

d. Dla odpowiedniego doświadczenia zawodowego pracownika tymczasowego agencja pracy tymczasowej w każdym przypadku uwzględnia informacje o wykształceniu, doświadczeniu zawodowym i kompetencjach, które przedstawił pracownik tymczasowy.

e. Pracownik tymczasowy może poprosić agencję pracy tymczasowej o wyjaśnienie swojej klasyfikacji, a agencja pracy tymczasowej jest do tego zobowiązana.

3. Okresowe podwyżki wynagrodzenia

a. Okresowe podwyżki wynagrodzenia przyznawane są pracownikowi tymczasowemu w taki sam sposób, jak u zleceniodawcy.

b. W razie gdyby przyznanie okresowej podwyżki wynagrodzenia u zleceniodawcy zależało od oceny pracownika czasowego, obowiązuje następująca zasada:

- pracownik tymczasowy zawsze otrzymuje okresową podwyżkę wynagrodzenia, chyba że agencja pracy tymczasowej może wykazać, że zgodnie z zasadami i procedurami obowiązującymi u zleceniodawcy pracownik tymczasowy nie otrzymałby okresowej podwyżki wynagrodzenia;
- w razie niedokonania oceny lub niedokonania jej w odpowiednim czasie, pracownik tymczasowy otrzyma okresową podwyżkę wynagrodzenia, która jest najczęściej stosowana u zleceniodawcy.

c. Ciągła zmiana zleceniodawców nie powoduje utraty okresowych podwyżek wynagrodzenia przez pracownika tymczasowego. W takim przypadku, aby przyznać okresową podwyżkę wynagrodzenia, przy każdym kolejnym delegowaniu agencja pracy tymczasowej uwzględnia również odpowiednie doświadczenie zawodowe zdobyte u poprzednich zleceniodawców na takim samym (lub prawie takim samym) stanowisku.

4. Pracownik tymczasowy otrzymuje składniki wynagrodzenia zleceniodawcy brutto (opodatkowane), chyba że ma zastosowanie zwolnienie celowe, o którym mowa w Ustawie o podatku od wynagrodzeń z 1964 r. W takim przypadku pracownik tymczasowy otrzymuje dany element, o ile jest on w szczególnie sposób zwolniony netto (nieopodatkowany). W razie gdy agencja pracy tymczasowej zdecyduje się na

przeznaczenie nieobjętego zwolnieniem elementu wynagrodzenia (lub jego części) równego wynagrodzeniu stałych pracowników zlecniodawcy jako ostatecznego dochodu podlegającego opodatkowaniu na potrzeby przepisów dotyczących kosztów pracy, wypłacana jest (opodatkowana) wartość brutto tego (częściowo) przeznaczonego elementu netto (nieopodatkowana), a nie równowartość netto tej kwoty brutto.

5. Zastosowanie wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników zlecniodawcy opiera się na informacjach podanych lub potwierdzonych przez zlecniodawcę i jest ustalane dla każdego zlecenia. Agencja pracy tymczasowej uzgadnia ze zlecniodawcą, że jest on zobowiązany do dostarczenia prawidłowych i kompletnych informacji wymaganych do terminowego ustalenia wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników zlecniodawcy. Agencja pracy tymczasowej stosuje proces zapewniający prawidłowe ustalanie kwoty wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników zlecniodawcy.

6. W przypadku każdego udostępnienia agencja pracy tymczasowej ma obowiązek przekazać pracownikowi tymczasowemu pisemne potwierdzenie elementów wymienionych w lit. od a do o.

a. przewidywana data rozpoczęcia;

b. nazwa i dane kontaktowe zlecniodawcy, w tym ewentualne dane osoby do kontaktu i adres miejsca pracy;

c. (ogólna) nazwa stanowiska i jeżeli są dostępne, nazwa stanowiska na podstawie regulacji o wynagradzaniu zlecniodawcy;

d. klasyfikacja stanowiska na podstawie regulacji o wynagradzaniu zlecniodawcy, jeżeli są dostępne;

e. uzgodniony wymiar czasu pracy;

f. jeżeli dotyczy, przewidywana data zakończenia udostępniania;

g. CAO/regulacje o wynagradzaniu;

h. rzeczywiste wynagrodzenie (godzinowe) brutto;

i. obowiązująca kompensacja za skrócony czas pracy (skrót z nid. ADV);

j. obowiązujące dodatki;;

k. obowiązujące zwroty kosztów;

l. obowiązujące zwroty za godziny podróży lub czas podróży służbowych;

m. obowiązujące świadczenia jednorazowe;

n. obowiązujące rekompensaty za pracę zdalną;

o. obowiązujące stałe świadczenia na koniec roku;

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

7. Na umotywowane żądanie pracownika tymczasowego agencja pracy tymczasowej przedstawia pisemne wyjaśnienie dotyczące ustalenia wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika.

8. Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników zleceniodawcy nigdy nie może być zastosowane ze skutkiem wstecznym, chyba że:

- nastąpiło celowe nadużycie lub
- agencja pracy tymczasowej nie dołożyła starań w celu poprawnego określenia wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, o którym mowa w ustępie 5 tego artykułu;
- agencja pracy tymczasowej nie zastosowała się do postanowień ustęp 6 w odniesieniu do elementów wymienionych w lit. c, d, e, g, h, i, j, k, l, m, n, o.;
- na umotywowany wniosek pracownika tymczasowego agencja pracy tymczasowej nie udzieliła pisemnego wyjaśnienia dotyczącego ustalenia wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników zleceniodawcy, o którym mowa w ustępie 7 niniejszego artykułu.

**1 Jeśli żaden pracownik nie jest zatrudniony na równym lub równoważnym stanowisku, zastosowanie ma artykuł 21.*

**2 Dla wyjaśnienia: początkowe podwyżki wynagrodzenia z datą rozpoczęcia przypadającą w przeszłości są stosowane ze skutkiem wstecznym.*

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

1. Jeżeli agencja pracy tymczasowej chce obliczyć wynagrodzenie godzinowe lub rekompensatę ADV w formie pieniężnej w ramach ustalania wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, korzysta z informacji uzyskanych od zleceniodawcy i, jeśli to konieczne, zapoznaje się z dostępnymi autoryzowanymi informacjami na temat CAO zleceniodawcy. Są to informacje dostarczone przez wspólne strony odpowiedniego CAO. Informacje na temat wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, potwierdzone lub dostarczone przez zleceniodawcę, stanowią podstawę ustalenia wynagrodzenia godzinowego lub rekompensaty pieniężnej ADV.

2. Tylko wtedy, gdy wyżej wspomniane informacje nie dają pewności co do tego, w jaki sposób należy ustalić godzinowe wynagrodzenie lub rekompensatę ADV, zastosowana zostanie metoda obliczeniowa określona poniżej.

3. Wynagrodzenie okresowe

a. Czy w CAO lub regulacji warunków zatrudnienia zleceniodawcy ustalono wynagrodzenie godzinowe lub jego definicję?

b. Jeśli tak, stawka godzinowa odpowiadająca danemu podziałowi stanowisk powinna zostać ustalona na podstawie stawki godzinowej lub definicji stawki godzinowej mającej zastosowanie u zleceniodawcy.

c. Jeśli nie, stawka godzinowa odpowiadająca danemu podziałowi stanowisk powinna zostać ustalona zgodnie z poniższą metodą.

Wynagrodzenie miesięczne

4,35 * normalny czas pracy (skrót z nid. NAD)

d. Agencja pracy tymczasowej ma obowiązek sprawdzenia, czy CAO lub regulacja warunków zatrudnienia zleceniodawcy przewiduje normalny czas pracy w odniesieniu do poszczególnych grafików zmian. W takim przypadku przy określaniu stawki godzinowej pracownika tymczasowego agencja pracy tymczasowej powinna uwzględnić normalny czas pracy dotyczący grafiku zmiany, według którego pracuje pracownik tymczasowy.

Jeżeli pracownik tymczasowy zostanie udostępniony do pracy w innej zmianie / grafiku o innym normalnym czasie pracy, stawka godzinowa określana jest na nowo na podstawie normalnego czasu pracy odnoszącego się do nowej zmiany lub grafiku. W tym przypadku nie stosuje się systemu ciągłej wypłaty wynagrodzenia w przypadku braku pracy tymczasowej (artykuł 22), chyba że pracownik tymczasowy w nowej zmianie / grafiku udostępniany jest przez mniej godzin niż w poprzednim grafiku.

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

5. Stosowane skrócenie czasu pracy (skrót z nid. ADV)

a. Czy w CAO lub regulacji warunków zatrudnienia zleceniodawcy uzgodniono skrócenie czasu pracy w formie płatnego urlopu?

b. Jeśli nie, zastosowanie ma normalny czas pracy i nie stosuje się czasowej lub pieniężnej rekompensaty ADV.

c. Jeśli tak, agencja pracy tymczasowej może rekompensować ADV w formie czasowej lub pieniężnej.

d. Jeżeli agencja pracy tymczasowej rekompensuje ADV w formie pieniężnej, zastosowanie ma kolejne pytanie.

e. Czy w CAO lub regulacji warunków zatrudnienia zleceniodawcy uzgodniono wartość procentową ADV lub metodę jednoznacznego obliczania wartości ADV?

f. Jeśli tak, należy stosować tę wartość procentową lub metodę obliczeniową w celu określenia wartości pieniężnej rekompensaty ADV.

g. Jeśli nie, agencja pracy tymczasowej określa pieniężną rekompensatę ADV zgodnie z poniższą metodą.

Obliczanie na podstawie dni ADV	Obliczanie na podstawie godzin ADV
Dni ADV w roku 254	Godziny ADV w roku 254 * (normalny czas pracy (skrót z nid. NAD) / 5)

Dodatek urlopowy

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

- przepracowane dni;
- dni urlopu;
- dni ustawowo wolne od pracy;
- dni, w których pracownik tymczasowy jest niezdolny do pracy;
- godziny rekompensaty i
- godziny, za które pracownik tymczasowy ma prawo do dalszego wypłacania wynagrodzenia w przypadku braku pracy zgodnie z artykułem 22.

Artykuł 16 ustęp 2 Ustawy o minimalnych stawkach wynagrodzenia i dodatku urlopowego pozostaje w mocy.

Godziny rekompensowane

1. Agencja pracy tymczasowej może uzgodnić na piśmie z pracownikiem tymczasowym, że dodatek za nieregularne godziny pracy lub dodatek za godziny nadliczbowe nie jest wypłacany, ale wykorzystywany do naliczania godzin rekompensowanych.
2. Dodatki z tytułu nieregularnych godzin pracy lub nadgodzin przelicza się na czas, który pracownik tymczasowy może wykorzystać jako urlop. Aby obliczyć naliczenie w postaci czasu, uwzględnia się liczbę godzin, za które naliczono rezerwy. Godziny te są następnie mnożone przez odpowiedni procent dodatku. Jest to procent, na podstawie którego oblicza się dodatek wyliczany na podstawie stawki godzinowej.*

* Przykład:

Pracownik tymczasowy pracuje przez 4 godziny nadliczbowe. Do tych godzin stosuje się procent w wysokości 25% (pracownik tymczasowy otrzymuje zatem 125% stawki godzinowej za te godziny). Aby obliczyć godziny rekompensowane, 4 godziny nadliczbowe mnoży się przez 25%. Naliczana jest jedna godzina rekompensowana w czasie, którą pracownik tymczasowy może wykorzystać jako urlop.

Zamiana warunków pracy

1. Agencja pracy tymczasowej i pracownik tymczasowy mogą uzgodnić na piśmie, że część wynagrodzenia, o której mowa w artykule 16 ustęp 1, w tym:

- dodatki za nieregularne godziny pracy i nadgodziny;
- godziny rekompensowane, o których mowa w artykule 19;
- dodatkowe dni urlopu.

zostaną wymienione na nieopodatkowane rekompensaty lub świadczenia w związku z kosztami eksterytorialnymi („celami”). Zamiana na nieopodatkowane rekompensaty lub świadczenia jest dozwolona, jeśli zastosowane zostaną następujące ograniczenia i warunki:

- a. Zamiana wynagrodzenia na nieopodatkowane rekompensaty lub świadczenia w związku z kosztami eksterytorialnymi jest dozwolona wyłącznie z tytułu podwójnych kosztów zakwaterowania, kosztów przejazdów z i do miejsca zamieszkania w kraju pochodzenia pracownika tymczasowego oraz dodatkowych kosztów utrzymania.
- 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 rekompensat lub wartość nieopodatkowanych świadczeń, które agencja pracy tymczasowej chce zrekompensować lub przyznać w formie zwolnionej od podatku, należy podać na odcinku wypłaty wynagrodzenia.
- e. Zamiana wynagrodzenia na nieopodatkowane rekompensaty lub świadczenia powinna zostać uprzednio uzgodniona z pracownikiem tymczasowym i określona w umowie o pracę tymczasową (lub w jej aneksie).

W umowie o pracę tymczasową (lub w jej aneksie) należy podać nieopodatkowane rekompensaty lub świadczenia, za które pracownik tymczasowy zamienia wynagrodzenie, a także ustalony okres.

f. Wysokość wynagrodzenia po dokonaniu zamiany nie może być niższa od ustawowego wynagrodzenia minimalnego dotyczącego danego pracownika tymczasowego.

g. Zamiana wynagrodzenia, w tym dodatków za nieregularne godziny pracy i nadgodziny, a także godziny rekompensowane, o których mowa w artykule 19, i pozaustawowe dni urlopu, jest ograniczona do maksymalnie 30% wysokości wynagrodzenia, o którym mowa w ustępie 1.

h. Nieopodatkowana rekompensata, przyznawana w ramach tych przepisów, ogranicza się do faktycznie poczynionych kosztów. Nieopodatkowane świadczenie, przyznawane w ramach tych przepisów, zostaje wycenione zgodnie z wartością godziwą.

i. Po zamianie wynagrodzenia nie są od niego naliczane żadne (rezerwy na poczet) dni urlopu, dodatek urlopowy, krótki urlop i urlop okolicznościowy i dni świąteczne. Wszystko powyższe oznacza, że powyższe prawa naliczane są wyłącznie na podstawie obniżonej kwoty wynagrodzenia.

Od 1 stycznia 2025 r. lit. i otrzymuje następujące brzmienie:

i. Po zamianie wynagrodzenia nie są od niego naliczane żadne (rezerwy na poczet) dni urlopu, dodatek urlopowy, krótki urlop i urlop okolicznościowy i dni świąteczne.

j. Zamieniona część wynagrodzenia stanowi podstawę do naliczania prawa do emerytury, o ile ma ono zastosowanie.

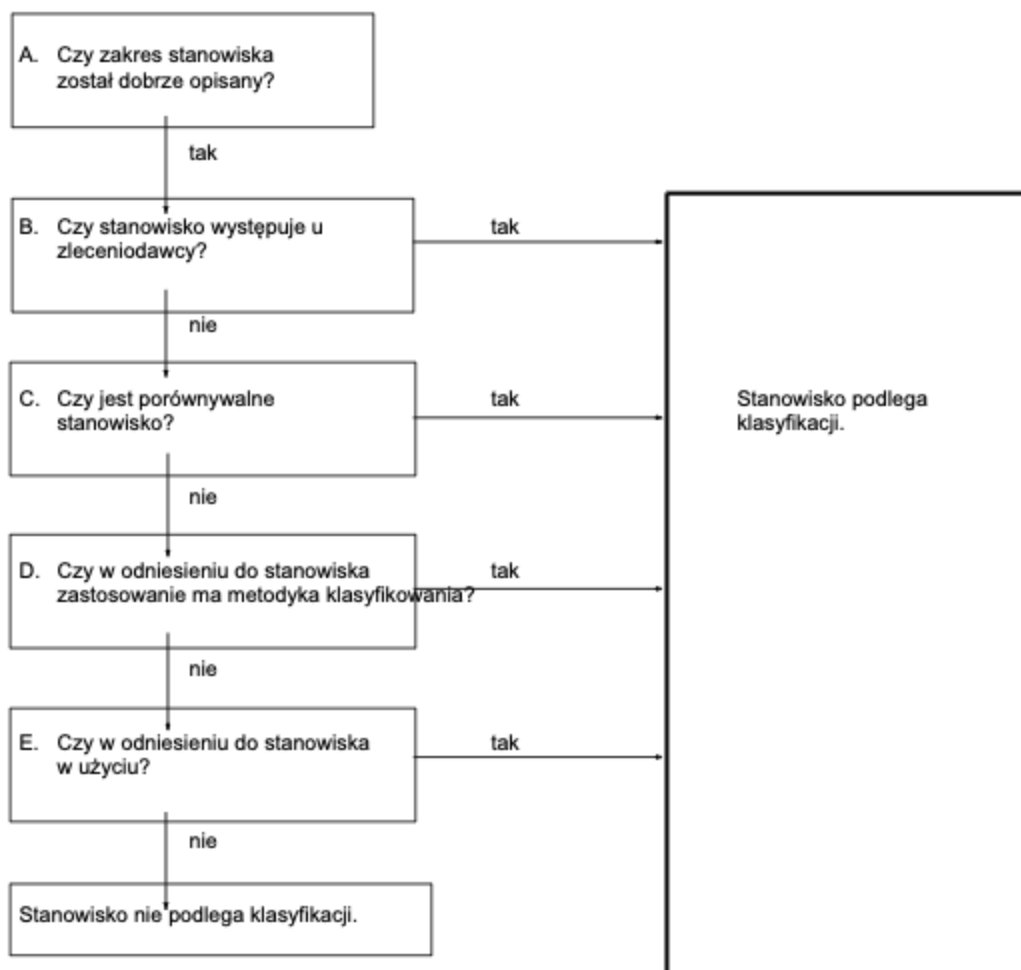
k. Zamiana części wynagrodzenia nie ma wpływu na podstawę wynagrodzenia z tytułu nadgodzin oraz dodatków z tytułu nienormowanego czasu pracy.

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 za nienormowane godziny pracy, godziny nadliczbowe oraz godzin rekompensowanych w myśl postanowień zawartych w artykule 19.

Treść wymieniona w lit. l wygasa z dniem 1 stycznia 2025 r. Od tego dnia kurs wymiany mający zastosowanie przy wymianie wynagrodzenia z tytułu wydatków eksterytorialnych zostanie zmieniony na 100/100. Od tego momentu naliczane będą rezerwy.

Ustalanie wynagrodzenia dla pracownika tymczasowego, którego nie można przydzielić

1. Pracownik tymczasowy, którego nie można sklasyfikować, to pracownik tymczasowy, którego zakresu obowiązków nie można przypisać odpowiednio w schemacie stanowisk u zleceniodawcy. Aby ustalić, czy zakresu obowiązków nie można sklasyfikować, należy postępować zgodnie z poniższym planem.
2. Jeżeli, w drodze odstępstwa od przepisów artykułu 9 ustęp 2 uzgodniono z pracownikiem tymczasowym, że umowa o pracę tymczasową rozpoczyna się mimo braku faktycznego rozpoczęcia pracy przez pracownika tymczasowego, pracownika tymczasowego nie można sklasyfikować w odniesieniu do czasu, w którym pracownik tymczasowy nie został jeszcze udostępniony.
3. Wynagrodzenie pracownika tymczasowego, którego nie można sklasyfikować, jest ustalane na podstawie rozmów prowadzonych przez agencję pracy tymczasowej z pracownikiem tymczasowym i, w stosownych przypadkach, ze zleceniodawcą. Badane są między innymi wymagane umiejętności związane z pełnieniem stanowiska, obowiązkami, doświadczeniem i poziomem wykształcenia.
4. Na wniosek pracownika tymczasowego agencja pracy tymczasowej wykazuje, że prac nie można sklasyfikować.



Kontynuacja wypłaty wynagrodzenia w przypadku braku pracy tymczasowej

Ciągłość wypłaty wynagrodzenia w fazie 1–2: Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia oraz umowa o oddelegowanie bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia bez obowiązku ciągłości wypłaty wynagrodzenia

1. Agencja pracy tymczasowej jest winna pracownikowi tymczasowemu zatrudnionemu w fazie 1–2 jedynie wynagrodzenie należne za okres(y), w którym/których pracownik tymczasowy faktycznie wykonywał pracę tymczasową. Odwołanie od wyłączenia obowiązku ciągłości wypłaty wynagrodzenia wymaga, aby pracodawca poinformował o możliwym zastosowaniu tego obowiązku na piśmie na początku umowy o pracę tymczasową.

2. Zwolnienie z obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w ustęp 1 niniejszego artykułu, nie ma zastosowania w przypadku niezdolności do pracy.

3. Jeśli pracownik tymczasowy w fazie 1–2:

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 rzeczywistego wynagrodzenia godzinowego, które otrzymałby on na podstawie pracy tymczasowej. W takim przypadku nie ma zastosowania ustęp 1 niniejszego artykułu.

Ciągłość wypłaty wynagrodzenia w fazie 1–2: Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia z obowiązkiem ciągłej wypłaty wynagrodzenia

4. W przypadku braku pracy tymczasowej agencja pracy tymczasowej winna jest wypłacać pracownikowi tymczasowemu zatrudnionemu w fazie 1–2 wynagrodzenie w ostatniej faktycznej wysokości dopóty i za taką część wymiaru pracy, dopóki pracownik tymczasowy nie zostanie ponownie oddelegowany, jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje pracę na podstawie umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o

tymczasowym charakterze zatrudnienia, w której na piśmie uzgodniono obowiązek ciągłej wypłaty wynagrodzenia.

Ciągłość wypłaty wynagrodzenia w fazie 3

5. W przypadku braku pracy tymczasowej agencja pracy tymczasowej winna jest wypłacać pracownikowi tymczasowemu zatrudnionemu w fazie 3 wynagrodzenie w ostatniej faktycznej wysokości dopóty i za taką część wymiaru pracy, dopóki pracownik tymczasowy nie zostanie ponownie oddelegowany.

6. W przypadku, w którym pracownik tymczasowy w drodze odstępstwa od artykułu 10 ustęp 1 lit. a w fazie 3, nie wykorzystując w pełni fazy 1–2, 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 1–2 odstąpić od obowiązku ciągłej wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w artykule 22 ustęp 1. Powyższe wykluczenie obowiązku ciągłości wypłaty wynagrodzenia nie obowiązuje w przypadku niezdolności do pracy.

7. Jeśli agencja pracy tymczasowej korzysta z możliwości, o której mowa w poprzednim ustępie niniejszego artykułu, a pracownik tymczasowy:

a. został powołany do pracy tymczasowej; oraz

b. pojawia się w czasie i w miejscu uzgodnionym z agencją pracy tymczasowej; ale

c. zleceniodawca uzna, iż pracownik tymczasowy nie jest zdolny do rozpoczęcia pracy tymczasowej,

pracownik tymczasowy ma prawo do odszkodowania w wysokości co najmniej trzykrotności rzeczywistego wynagrodzenia godzinowego, które otrzymałby on na podstawie pracy tymczasowej. W takim przypadku nie ma zastosowania ustęp 6 niniejszego artykułu.

Ciągłość wypłaty wynagrodzenia w fazie 4

8. W przypadku braku pracy tymczasowej agencja pracy tymczasowej winna jest wypłacać pracownikowi tymczasowemu zatrudnionemu w fazie 4 ostatnie rzeczywiste wynagrodzenie dopóty i za taką część wymiaru pracy, jak długo pracownik tymczasowy nie zostanie ponownie oddelegowany.

Ciągłość wypłaty wynagrodzenia przepada

- 9. Obowiązki ciągłej wypłaty wynagrodzenia, o których mowa w tym artykule, wygasają, jeżeli pracownik tymczasowy:
 - wyrejestrował się z agencji pracy tymczasowej;
 - poinformował, że nie jest już dostępny;
 - nie jest już osiągalny dla agencji pracy tymczasowej; lub
 - odrzucił ofertę odpowiedniej pracy zastępczej.

Rozporządzenie w sprawie warunków atmosferycznych uniemożliwiających pracę

1. Jeżeli warunki atmosferyczne uniemożliwiają pracownikowi tymczasowemu wykonywanie pracy, zachowuje on prawo do wynagrodzenia, jeśli ma umowę o pracę tymczasową z obowiązkiem kontynuacji wypłaty wynagrodzenia.
2. Jeżeli zleceniodawca, u którego zatrudniony jest pracownik tymczasowy, może powołać się na rządowe „Rozporządzenie w sprawie warunków atmosferycznych uniemożliwiających pracę”, agencja pracy tymczasowej może zastosować te przepisy wobec pracownika tymczasowego, z uwzględnieniem następujących warunków:
 1. Powołanie się na przedmiotowe rozporządzenie jest możliwe wyłącznie w przypadku pracowników tymczasowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas określony i nieokreślony, ze stałym wymiarem czasu pracy i obowiązkiem kontynuacji wypłaty wynagrodzenia. Po upływie obowiązujących pracownika tymczasowego dni oczekiwania (w rozumieniu Rozporządzenia w sprawie warunków atmosferycznych uniemożliwiających pracę) obowiązek kontynuacji wypłaty wynagrodzenia wygasa, jeżeli pracownik tymczasowy nie może wykonywać już swojej pracy ze względu na warunki atmosferyczne uniemożliwiające jej wykonanie, a agencja pracy tymczasowej zgodnie z prawem powołuje się na przedmiotowe rozporządzenie.
 2. W odniesieniu do pracownika tymczasowego agencja pracy tymczasowej stosuje definicję warunków atmosferycznych uniemożliwiających pracę oraz wszystkie inne warunki z tym związane, o ile mają one zastosowanie, w taki sam sposób, w jaki obowiązuje u zleceniodawcy.
 3. Agencja pracy tymczasowej musi ponadto – w pozostałym zakresie – spełniać warunki określone w Rozporządzeniu w sprawie warunków atmosferycznych uniemożliwiających pracę.
 4. Jeśli w okresie występowania warunków atmosferycznych uniemożliwiających pracę pracodawca wypłaca pracownikowi tymczasowemu wynagrodzenie na podstawie ustawowego obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, obowiązujących dni oczekiwania (w rozumieniu Rozporządzenia w sprawie warunków atmosferycznych uniemożliwiających pracę) bądź na podstawie godzin, za które pracodawca otrzymuje zasiłek dla bezrobotnych (skrót z nid. WW) z tytułu warunków atmosferycznych uniemożliwiających pracę, godziny te liczą się jako przepracowane.
 5. W każdym dniu, w którym wykonywanie pracy jest niemożliwe z uwagi na warunki atmosferyczne, agencja pracy tymczasowej informuje pracownika tymczasowego o (i) liczbie godzin pracy, (ii) miejscu pracy, (iii) części dnia, w których praca nie może być wykonywana, (iv) jak również o przyczynie uniemożliwiającej wykonywanie pracy oraz (v) potwierdza zgłoszenie UWW warunków atmosferycznych uniemożliwiających pracę.

6. Jeśli pracodawca otrzymuje na pracownika tymczasowego zasiłek dla bezrobotnych z UWW, to pracodawca uzupełnia ten zasiłek do wysokości 100% wynagrodzenia ustalonego zgodnie z przepracowanym okresem. W tym artykule pod pojęciem wynagrodzenia ustalonego zgodnie z przepracowanym okresem rozumie się rzeczywiste wynagrodzenie uzupełnione o dodatki (o których mowa w artykule 16 ustęp 1 lit. c), rekompensatę pieniężną ADV (zgodnie z artykułem 16 ustęp 1 lit. b) i inne świadczenia, które pracownik tymczasowy uzyskalby na podstawie wynagrodzenia CAO lub wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników zleceniodawcy, gdyby nie wystąpiły warunki atmosferyczne uniemożliwiające pracę. Do wymienionych powyżej rekompensat nie zalicza się zwrotów kosztów.

Odpowiednia praca po ustaniu pracy tymczasowej

1. Jeżeli w czasie obowiązywania umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia, w której wyraźnie ustalono ciągłość wypłaty wynagrodzenia, nastąpi przerwa w pracy tymczasowej z powodu zakończenia udostępnienia pracownika tymczasowego, agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana, na czas obowiązywania umowy, poszukać i zaproponować pracownikowi tymczasowemu odpowiednią zastępczą pracę. Pracownik tymczasowy jest zobowiązany do przyjęcia odpowiedniej pracy zastępczej w trakcie obowiązywania tej umowy o pracę tymczasową.

2. Praca zastępcza jest uznawana za odpowiednią:

a. jeżeli nowe stanowisko nawiązuje do poprzednio wykonanej pracy, wykształcenia i umiejętności pracownika tymczasowego; lub

b. jeżeli dotyczą nowego stanowiska, na które pracownik tymczasowy może nadawać się w rozsądnym okresie, ewentualnie po przeszkoleniu, i które znajdują się maksymalnie o dwa poziomy niż stanowisko, na którym wykonywano pracę tymczasową do momentu wystąpienia jej braku. W tym celu utracone stanowisko jest najpierw klasyfikowane w siatce stanowisk w załączniku IV.

3. Pracę zastępczą oferuje się stosownie do jednego 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 ostatnim faktycznym wynagrodzeniem; lub

c. praca obejmuje wyższy średni czas pracy na tydzień/miesiąc/okres niż uzgodniony czas pracy, o ile pracownik agencji może być z uzasadnionych przyczyn zobowiązany do wykonania pracy powyżej uzgodnionego czasu pracy.

4. Agencja pracy tymczasowej przeprowadza rozmowę z pracownikiem tymczasowym w odniesieniu do możliwości jego ponownego zatrudnienia.

5. Obowiązek poszukiwania i oferowania odpowiednich prac zastępczych oraz obowiązek kontynuacji wypłaty wynagrodzenia nie mają zastosowania, jeżeli pracownik tymczasowy:

a. odrzuca ofertę odpowiedniej zastępczej pracy tymczasowej;

b. kończy rejestrację w agencji pracy tymczasowej;

c. nie jest już dostępny do pracy przez w pełni uzgodniony czas pracy tymczasowej. Pracownik tymczasowy natychmiast informuje o tym agencję pracy tymczasowej.

6. Jeżeli ponowne zatrudnienie w rozsądnym terminie* nie powiedzie się, agencja pracy tymczasowej może zwrócić się do UWV z wnioskiem o zgodę na rozwiązanie umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych.

Do obliczenia rozsądnego okresu, o którym mowa w niniejszym ustępie, stosuje się zasadę, że fazę 1–2 uważa się za półtora roku pracy. Oprócz tego, przerwy w fazie 3 wynoszące nie więcej niż sześć miesięcy również zostają uwzględnione.

** Przez rozsądny okres czasu według ustępu 2 artykułu 7:672 niderlandzkiego kodeksu cywilnego.*

Kontynuacja wypłaty wynagrodzenia w przypadku odpowiedniej pracy

Ciągłość wypłaty wynagrodzenia w fazie 1–2

1. Pracownik tymczasowy ma prawo do wynagrodzenia za godziny, w których wykonywał odpowiednią pracę za wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników zleceniodawcy w ramach nowego udostępnienia.
2. Jeśli jest mowa o nowym udostępnieniu na mniejszą liczbę godzin niż liczba przewidziana umową o pracę tymczasową z obowiązkiem ciągłości wypłaty wynagrodzenia, pracownik tymczasowy ma w przypadku nowego udostępnienia prawo do ostatniej faktycznej stawki wynagrodzenia za liczbę godzin, w których nie jest wykonywana praca. Warunkiem jest tutaj fakt, że pracownik tymczasowy musi być dostępny do wykonywania odpowiedniej pracy przez wszystkie godziny ujęte w umowie o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas określony.

Ciągłość wypłaty wynagrodzenia w fazie 3

3. Pracownik tymczasowy ma prawo do wynagrodzenia za godziny, w których wykonywał odpowiednią pracę za wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników zleceniodawcy w ramach nowego udostępnienia.
4. Jeśli jest mowa o nowym udostępnieniu obejmującym mniejszą liczbę godzin niż liczba przewidziana umową o pracę tymczasową w fazie 3, pracownik tymczasowy ma prawo do ostatniej faktycznej stawki wynagrodzenia za liczbę godzin, w których nie jest wykonywana praca, chyba że ma zastosowanie artykuł 22 ustęp 6. Warunkiem jest fakt, że pracownik tymczasowy musi być dostępny do wykonywania odpowiedniej pracy przez wszystkie godziny ujęte w umowie o pracę tymczasową.

Ciągłość wypłaty wynagrodzenia w fazie 4

5. Pracownik tymczasowy jest uprawniony do wynagrodzenia zgodnie z wynagrodzeniem równym stałemu wynagrodzeniu pracowników pracodawcy-użytkownika na nowym stanowisku za godziny, w których wykonuje odpowiednią pracę zastępczą, ale w każdym razie do co najmniej 90% ostatniego rzeczywistego wynagrodzenia uzyskanego podczas ostatniego oddelegowania, a przynajmniej do ustawowego

wynagrodzenia minimalnego. Ponadto pracownik tymczasowy zawsze otrzymuje co najmniej 85% najwyższego faktycznie uzyskanego wynagrodzenia w fazie 4 i co najmniej ustawowe wynagrodzenie minimalne.

6. Jeśli jest mowa o nowym udostępnieniu obejmującym mniejszą liczbę godzin niż liczba przewidziana umową o pracę tymczasową w fazie 4, pracownik tymczasowy ma prawo do ostatniego rzeczywistego wynagrodzenia za liczbę godzin, w których nie jest wykonywana praca. Warunkiem jest fakt, że pracownik tymczasowy musi być dostępny do wykonywania odpowiedniej pracy przez wszystkie godziny ujęte w umowie o pracę tymczasową.

Wynagrodzenie w przypadku niezdolności do pracy

1. W pierwszym dniu niezdolności do pracy pracownik tymczasowy jest zobowiązany zgłosić ten fakt agencji pracy tymczasowej i zleceniodawcy jak najwcześniej, w każdym razie przed godziną 10:00. W momencie dokonania zgłoszenia należy także podać poprawny adres miejsca pobytu w czasie choroby oraz poprawne dane kontaktowe.

Ciągłość wypłaty wynagrodzenia w okresie zatrudnienia

2. W przypadku niezdolności do pracy, tak długo, jak obowiązuje umowa o pracę tymczasową, pracownik tymczasowy jest uprawniony:
 - W ciągu pierwszych 52 tygodni niezdolności do pracy: do 90% wynagrodzenia ustalonego zgodnie z przepracowanym okresem oraz co najmniej ustawowej płacy minimalnej, która ma do niego zastosowanie.
 - Od 53 do 104 tygodnia: do 80% wynagrodzenia ustalonego zgodnie z przepracowanym okresem.
3. Pierwszy dzień niezdolności do pracy jest w myśl artykułu 7:629 ustęp 9 niderlandzkiego kodeksu cywilnego uznawany za dzień oczekiwania, za który pracownikowi tymczasowemu nie przysługuje prawo do wypłaty wynagrodzenia.
4. Wygaśło.
5. a. W tym artykule pod pojęciem wynagrodzenia ustalonego zgodnie z przepracowanym okresem, o którym mowa w artykule 7:629 niderlandzkiego kodeksu cywilnego, rozumie się rzeczywiste wynagrodzenie uzupełnione o dodatki (o których mowa w artykule 16 ustęp 1 lit. c), rekompensatę pieniężną ADV (zgodnie z artykułem 16 ustęp 1 lit. b), rekompensatę za dzień oczekiwania i inne świadczenia, które pracownik tymczasowy uzyskałby na podstawie CAO lub wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, gdyby nie był niezdolny do pracy. Do wymienionych powyżej rekompensat nie zalicza się zwrotów kosztów.

b. Wynagrodzenie ustalone zgodnie z przepracowanym okresem w stosunku do uzgodnionego wymiaru czasu pracy.

c. Kiedy:
 - nie uzgodniono jednoznacznego wymiaru czasu pracy; lub
 - faktyczny wymiar pracy w okresie trzynastu tygodni kalendarzowych poprzedzających

tydzień zgłoszenia choroby strukturalnie odbiega od uzgodnionego wymiaru czasu pracy,

wynagrodzenie ustalone zgodnie z przepracowanym okresem jest należne za średnią wszystkich godzin, za które wypłacano wynagrodzenie w ciągu ostatnich trzynastu tygodni kalendarzowych. Nie dotyczy to godzin nadliczbowych, chyba że mowa jest o strukturalnej pracy w godzinach nadliczbowych.

W związku z tym, jeżeli przed zgłoszeniem choroby umowa o pracę tymczasową nie obowiązywała jeszcze przez trzynaście tygodni kalendarzowych, wynagrodzenie ustalone zgodnie z przepracowanym okresem jest należne za rozsądnie prognozowany wymiar pracy.

6. Dodatek do zasiłku chorobowego po zakończeniu fazy zatrudnienia 1-2

W razie, gdy w momencie zakończenia umowy o pracę tymczasową z mocy prawa w ustalonym terminie końcowym w fazie 1-2 pracownik tymczasowy jest niezdolny do pracy, to agencja pracy tymczasowej, jeśli pracownikowi tymczasowemu przysługuje prawo do zasiłku chorobowego, uzupełnia ten zasiłek

- w okresie pierwszych 52 tygodni niezdolności do pracy uzupełnia świadczenie do 90% dziennego wynagrodzenia określonego na podstawie decyzji dotyczącej wynagrodzenia dziennego stanowiącego podstawę wymiaru ubezpieczeń pracowniczych*;
- w okresie od 53 do 104 tygodnia niezdolności do pracy uzupełnia świadczenie do 80% dziennego wynagrodzenia określonego na podstawie decyzji dotyczącej wynagrodzenia dziennego stanowiącego podstawę wymiaru ubezpieczeń pracowniczych.

Agencja pracy tymczasowej może zawrzeć ubezpieczenie na poczet tego uzupełnienia lub utworzyć rezerwę w inny sposób. Maksymalne odsetki, które mogą zostać potrącone na to ubezpieczenie lub rezerwę z rzeczywistego wynagrodzenia pracownika tymczasowego, wynoszą 0,30% dla agencji pracy tymczasowej I (sektor biurowy i administracyjny) oraz 0,70% dla agencji pracy tymczasowej II (sektor techniczny i przemysłowy).

PRAWA URLOPOWE

Article 26

Dni urlopu

Ogólne

1. Za każdy pełny przepracowany miesiąc roboczy pracownik tymczasowy nabywa prawo do 16 ⅓ godzin urlopu lub proporcjonalnie krótszego okresu w przypadku, gdy nie przepracował pełnego miesiąca.
2. Pracownik tymczasowy ma prawo do trzech kolejnych tygodni lub trzykrotnie tygodnia urlopu, o ile nabył prawa do urlopu.
3. W fazach 1–2 i 3 ustawowe dni urlopu przepadają po upływie roku od ostatniego dnia roku kalendarzowego, w którym powstało uprawnienie, w drodze odstępstwa od artykułu 7:640a niderlandzkiego kodeksu cywilnego. W fazie 4 ustawowe dni urlopu przepadają po upływie pięciu lat od ostatniego dnia roku kalendarzowego, w którym powstało uprawnienie, w drodze odstępstwa od artykułu 7:640a niderlandzkiego kodeksu cywilnego. Dni pozaustawowe wygasają we wszystkich fazach po pięciu latach od ostatniego dnia roku kalendarzowego, w którym powstało uprawnienie.
4. Agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana każdego roku umożliwić pracownikowi tymczasowemu pobranie urlopu.
5. Agencja pracy tymczasowej może opracowywać regulamin urlopowy z należyтым uwzględnieniem ustęp 4.
6. Ust. 3 stosuje się do dni urlopu naliczonych po 1 stycznia 2020 r. W przypadku ustawowych dni urlopu naliczonych w fazie 4, do 1 stycznia 2020 r. obowiązuje dwunastomiesięczny okres wygaśnięcia po ostatnim dniu roku kalendarzowego, w którym dni te zostały naliczone.

Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia

7. Agencja pracy tymczasowej rezerwuje w 2024 r.* 10,82% rzeczywistego wynagrodzenia pracownika tymczasowego.

8. Jeżeli pracownik tymczasowy korzysta z urlopu, a umowa o pracę tymczasową nadal obowiązuje, z naliczonych rezerw urlopowych wypłacane jest rzeczywiste wynagrodzenie, o ile wysokość rezerw jest wystarczająca.

9. Gdy po umowie o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia zawiera się umowę o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia, rezerwy z tytułu dni urlopu zostają zamienione na proporcjonalne prawo do urlopu z kontynuacją wypłaty wynagrodzenia. Agencja pracy tymczasowej przekazuje pracownikowi tymczasowemu pisemne oświadczenie o zamianie.

Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia

10. Jeżeli pracownik tymczasowy posiadający umowę o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia wykorzystuje urlop, jest uprawniony do dalszej wypłaty rzeczywistego wynagrodzenia, o ile prawo do urlopu zostało nabyte zgodnie z ustęp 1.

11. W stosownych przypadkach, w uzupełnieniu ustęp 8 i 10, faktyczne wynagrodzenie za urlopy jest uzupełnione o rekompensaty, które pracownik tymczasowy otrzymałby na podstawie CAO lub wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników zlecniodawcy, gdyby wykonywał pracę w terminie urlopu. Do wymienionych powyżej rekompensat nie zalicza się zwrotów kosztów.

** Informacje na temat pozostałych lat zawarto w Załączniku I.*

Dni ustawowo wolne od pracy

1. Za dni ustawowo wolne od pracy, o ile nie przypadają one w sobotę lub niedzielę, uznaje się:

- Nowy Rok;
- Poniedziałek Wielkanocny;
- Święto Wniebowstąpienia;
- Poniedziałek Zielonych Świąt;
- Święta Bożego Narodzenia;
- Dzień Króla lub dzień, który go zastępuje i
- Dzień wyzwolenia w latach lustrum.

2. Jeżeli z umowy o pracę tymczasową lub udostępnienia nie wynika jasno, czy dzień ustawowo wolny od pracy przypada w dniu, który zwykle można uznać za dzień roboczy, pracownik tymczasowy otrzymuje dzień ustawowo wolny, jeżeli:

- a. pracownik tymczasowy w okresie trzynastu kolejnych tygodni bezpośrednio poprzedzających dany dzień ustawowo wolny od pracy pracował przynajmniej siedem razy w danym dniu tygodnia; lub
- b. pracownik tymczasowy nie przepracował jeszcze trzynastu kolejnych tygodni, ale przez ponad połowę liczby tygodni, w których pracował, w danym dniu tygodnia wykonywał pracę.

W celu obliczenia wyżej wspomnianego okresu trzynastu tygodni (lit. a) lub mniej (lit. b) sumuje się kolejne umowy, o ile następują one po sobie w ciągu jednego miesiąca. Okresy przerw nie są liczone.

Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia

3. Jeżeli pracownik tymczasowy ma prawo do dnia ustawowo wolnego od pracy, w odniesieniu do kontynuacji wypłaty wynagrodzenia obowiązują następujące zasady. W odniesieniu do kontynuacji wypłaty

wynagrodzenia pracownikowi tymczasowemu w dni wolne, w które nie pracuje z powodu dnia ustawowo wolnego od pracy, agencja pracy tymczasowej musi wybrać jedną z poniższych opcji dla całego przedsiębiorstwa na okres przynajmniej jednego roku kalendarzowego:

a. W 2023 r.* agencja pracy tymczasowej zarezerwuje 2,62% rzeczywistego wynagrodzenia pracownika tymczasowego. W dniu ustawowo wolnym od pracy z naliczonych rezerw urlopowych wypłacane jest rzeczywiste wynagrodzenie, o ile wysokość rezerw jest wystarczająca.

b. pracownik tymczasowy ma prawo do ciągłej wypłaty faktycznego wynagrodzenia za dni ustawowo wolne od pracy.

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

W przypadku zmiany wyboru należy najpierw uregulować prawa nabyte przez pracownika tymczasowego w ramach wcześniejszego wyboru.

Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia

4. Pracownik tymczasowy zatrudniony na podstawie umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia ma prawo do ciągłej wypłaty rzeczywistego wynagrodzenia w dni ustawowo wolne od pracy, w które praca nie jest wykonywana.

5. Do celów zastosowania ustępu 3 i 4 niniejszego artykułu, gdy dla dnia ustawowo wolnego od pracy:

- nie uzgodniono jednoznacznego wymiaru prac; lub
- faktyczny wymiar pracy w wyżej wymienionym (ustępie 2) okresie trzynastu tygodni (lit. a) lub krótszym (lit. b) strukturalnie odbiega od uzgodnionego wymiaru pracy

rzeczywiste wynagrodzenie jest należne za średnią wszystkich godzin, za które wypłacono wynagrodzenie za ten dzień w okresie trzynastu tygodni (lit. a) lub krótszym (lit. b). Nie dotyczy to godzin nadliczbowych, chyba że mowa jest o strukturalnej pracy w godzinach nadliczbowych.

6. Jeżeli pracownik tymczasowy jest uprawniony do wynagrodzenia z tytułu dni ustawowo wolnych od pracy na mocy niniejszego artykułu, prawo to nie wygasa, jeżeli wystąpią nieistotne fakty i okoliczności, które uzasadniają brak płatności za te dni, takie jak:

- pracownik tymczasowy korzysta z urlopu bezpośrednio przed lub po dniu ustawowo wolnym od pracy; lub
- u zleceniodawcy zamknięcie przedsiębiorstwa ma miejsce bezpośrednio przed lub po dniu ustawowo wolnym od pracy; lub
- agencja pracy tymczasowej lub zleceniodawca nie wyznacza pracownika tymczasowego na ten dzień lub wykreśla go z grafiku; lub
- dzień ustawowo wolny od pracy przypada w trakcie przerwy między dwiema kolejnymi umowami o pracę tymczasową i nie ma innego powodu przerwy niż dzień wolny od pracy.

7. Od dni ustawowo wolnych od pracy można odstąpić wyłącznie na korzyść pracownika tymczasowego.

8. W przypadku sporu dotyczącego nieprzyznania dnia ustawowo wolnego od pracy agencja pracy tymczasowej musi wykazać pracownikowi, że dzień ten nie został przyznany słusznie. Jeśli agencja pracy tymczasowej tego nie wykaże, dzień ustawowo wolny od pracy zostaje przyznany.

** Informacje na temat pozostałych lat zawarto w Załączniku I.*

Krótki urlop, urlop z tytułu narodzin dziecka i urlop okolicznościowy

1. Pracownik tymczasowy ma prawo do krótkiej absencji. Krótka absencja oznacza: nieobecność o rozsądnym czasie trwania, w którym pracownik tymczasowy nie może wykonywać swojej pracy:

- a. w wyniku nieprzewidzianych okoliczności, które wymagają natychmiastowego przerwania pracy; lub
- b. spełnienia obowiązku nałożonego przez prawo lub organ administracji państwowej bez rekompensaty finansowej, którego nie mógł on spełnić w swoim wolnym czasie; lub
- c. szczególnie istotnych wydarzeń w życiu osobistym.

2. Po urodzeniu dziecka przez partnerkę lub osobę, której dziecko pracownik tymczasowy uznaje, pracownik tymczasowy ma prawo do urlopu z tytułu narodzin dziecka w okresie czterech tygodni od dnia porodu. Urlop z tytułu narodzin dziecka równy jest tygodniowemu wymiarowi czasu pracy.

3. Pracownik tymczasowy ma prawo do urlopu okolicznościowego w następujących przypadkach:

a. podpisanie przedwstępnej dokumentacji w urzędzie stanu cywilnego przez pracownika tymczasowego	jeden dzień
b. zawarcie związku małżeńskiego lub partnerskiego przez pracownika tymczasowego	dwa dni
c. zawarcie związku małżeńskiego lub partnerskiego przez dziecko, wnuka, rodzeństwo lub rodziców pracownika tymczasowego	jeden dzień
d. śmierć partnera lub dziecka	od dnia śmierci do dnia pogrzebu
e. śmierć rodzeństwa, rodziców, dziadków, wnuka	jeden dzień i udział w pogrzebie, chyba że pracownik tymczasowy organizuje pogrzeb, wówczas od dnia śmierci do dnia pogrzebu

f. jubileusz 12,5, 25 i 40 lat małżeństwa	jeden dzień
g. jubileusz 25, 40 lat zatrudnienia	jeden dzień
h. jubileusz 25, 40, 50, 60 i 70 lat małżeństwa rodziców i dziadków	jeden dzień
i. przystąpienie do egzaminu (zawodowego) mającego na celu uzyskanie uznanego dyplomu	jeden dzień

Na potrzeby niniejszego artykułu stosuje się następujące definicje:

Dziecko	dziecko pracownika tymczasowego lub jego partnera, w tym dziecko przysposobione, przybrane, adoptowane lub uznane przez pracownika tymczasowego
Rodzeństwo	brat przysposobiony, adoptowany, przyrodni; siostra przysposobiona, adoptowana, przyrodnia, szwagier i szwagierka
Rodzice	rodzice pracownika tymczasowego, w tym adopcyjni, przysposobieni, przybrani i teściowie
Dziadkowie	dziadkowie pracownika tymczasowego lub jego partnera, w tym dziadkowie przysposobionego lub adoptowanego dziecka.
Partner	małżonek, zarejestrowany partner lub osoba, z którą pracownik tymczasowy żyje w konkubinacie

4. Pracownik tymczasowy jak najszybciej informuje agencję pracy tymczasowej o chęci skorzystania z prawa do krótkiej absencji, urlopu z tytułu narodzin lub urlopu okolicznościowego.

Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia

5. Na poczet krótkiej absencji i urlopu okolicznościowego agencja pracy tymczasowej rezerwuje 0,6% faktycznego wynagrodzenia pracownika tymczasowego.

6. Jeżeli pracownik tymczasowy korzysta z krótkiego urlopu lub urlopu okolicznościowego, a umowa o pracę tymczasową nadal obowiązuje, z naliczonych rezerw wypłacane jest rzeczywiste wynagrodzenie, o ile wysokość rezerw jest wystarczająca.

7. Jeżeli pracownik tymczasowy korzysta z urlopu z tytułu narodzin, a umowa o pracę tymczasową jest kontynuowana, wynagrodzenie, o którym mowa w artykule 1:2 ustawy o pracy i opiece, zostaje wypłacone z naliczonej rezerwy. Jeśli rezerwa nie jest wystarczająca, zostaje uzupełniona przez agencję pracy tymczasowej.

Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia

8. Jeżeli pracownik tymczasowy zatrudniony na podstawie umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia korzysta z krótkiego urlopu lub urlopu okolicznościowego, jest uprawniony do dalszej wypłaty rzeczywistego wynagrodzenia za liczbę godzin, które przepracowałby w tym terminie.

9. Jeżeli pracownik tymczasowy korzysta z urlopu z tytułu narodzin, ma prawo do wynagrodzenia, o którym mowa w artykule 1:2 ustawy o pracy i opiece ("Wet arbeid en zorg").

Wypłata praw i rezerw urlopowych, godzin rekompensowanych i dodatku urlopowego

Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia

1. Rezerwy na poczet urlopu, dni ustawowo wolnych od pracy, krótka absencja lub urlop okolicznościowy nie są wypłacane co tydzień/miesiąc/okres, ale rezerwowane do momentu, w którym pracownik tymczasowy korzysta z tego urlopu.
2. a. Jeżeli umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia zostanie zakończona i nie zostanie następnie zawarta nowa umowa o pracę tymczasową, niewypłacone rezerwy na poczet urlopu, dni ustawowo wolnych od pracy, krótkiego urlopu i urlopu okolicznościowego oraz dodatku urlopowego zostaną wypłacone w następnym okresie rozliczeniowym. Dotyczy to również naliczonych godzin rekompensowanych.

b. Jeśli przez sześć tygodni nie zostanie nabyte prawo do rzeczywistego wynagrodzenia, podczas gdy umowa o pracę tymczasową jest kontynuowana, w następnym okresie rozliczeniowym wypłacane są niewypłacone rezerwy na pozaustawowe dni urlopu, dni ustawowo wolne od pracy, krótki urlop i urlop okolicznościowy, dodatek urlopowy i naliczone godziny rekompensowane.

c. Jeżeli po umowie o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia następuje umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia, wypłacane są rezerwy na dni ustawowo wolne od pracy, krótki urlop i urlop okolicznościowy oraz urlop z tytułu narodzin dziecka.
3. W drodze odstępstwa od ustęp 2 pracownik tymczasowy i agencja pracy tymczasowej mogą uzgodnić na piśmie, że niewypłacone rezerwy lub godziny rekompensowane zostaną wypłacone w ciągu osiemnastu tygodni po zakończeniu umowy o pracę tymczasową lub po wygaśnięciu prawa do rzeczywistego wynagrodzenia. Zasadę taką można uzgodnić i zastosować tylko wówczas, gdy z pracy nadal mogą wynikać grzywny sądowe lub administracyjne.
4. Zarezerwowany dodatek urlopowy wypłacany jest pracownikowi tymczasowemu w maju lub najpóźniej w pierwszym tygodniu czerwca.
5. Jeżeli pracownik tymczasowy korzysta z urlopu wypoczynkowego trwającego co najmniej siedem kolejnych dni kalendarzowych, agencja pracy tymczasowej na żądanie wcześniej wypłaca naliczony dodatek urlopowy.

6. Agencja pracy tymczasowej i pracownik tymczasowy mogą na wniosek pracownika tymczasowego uzgodnić, że następujące warunki zatrudnienia będą okresowo wypłacane w formie pieniężnej w miejsce gromadzenia ich na poczet rezerw:

> ponadustawowe dni urlopu;

> krótka absencja i urlop okolicznościowy;

> dni ustawowo wolne od pracy, pod warunkiem, że agencja pracy tymczasowej gromadzi na ten cel rezerwy i nie wybrała opcji określonej w artykule 27 ustęp 3 lit. b; i/lub

> dodatek urlopowy.

Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia

7. Dodatek urlopowy wypłacany jest pracownikowi tymczasowemu w maju, jednak najpóźniej w pierwszym tygodniu czerwca.

8. Jeżeli pracownik tymczasowy korzysta z urlopu wypoczynkowego trwającego co najmniej siedem kolejnych dni kalendarzowych, agencja pracy tymczasowej na żądanie wcześniej wypłaca naliczony dodatek urlopowy.

9. Agencja pracy tymczasowej i pracownik tymczasowy mogą na wniosek pracownika tymczasowego uzgodnić, że następujące warunki zatrudnienia będą okresowo wypłacane w formie pieniężnej:

> pozaustawowe dni urlopu;

lub

> dodatek urlopowy.

TRWAŁA ZDOLNOŚĆ DO ZATRUDNIENIA

Article 30

Działania i koszty promowania trwałej zdolności do zatrudnienia

1. Trwała zdolność do zatrudnienia oznacza każde działanie, inne niż praca tymczasowa, mające na celu:

1. nabywanie, poszerzanie lub pogłębianie wiedzy lub umiejętności przez pracownika tymczasowego w celu dalszego rozwoju na obecnym stanowisku lub w celu objęcia nowego, innego stanowiska za pośrednictwem tej samej agencji pracy tymczasowej.
2. poprawa możliwości i (stałych) szans na zdobycie pracy i transferów na rynku pracy, zapewnienie wiedzy i narzędzi do dalszego rozwoju i kariery, zapobieganie bezrobociu lub wsparcie przy zmianie miejsca pracy pracownika tymczasowego poza agencją pracy tymczasowej.

2. Działania przyczyniające się do wspierania trwałej zdolności do zatrudnienia, o których mowa w ustępie 1, mogą w każdym przypadku być rozumiane jako:

- szkolenia mające na celu przekwalifikowanie zawodowe lub dodatkowe kształcenie;
- badania dostarczające wiedzy co do pozycji pracownika tymczasowego na rynku pracy lub szczególnych możliwości szkolenia i rozwoju pracownika tymczasowego;
- szkolenia ukierunkowane na rozwój osobisty lub umiejętności społeczne;
- wsparcie i szkolenie pracownika tymczasowego w określonym programie szkolenia, ubiegania się o pracę lub wsparcia zawodowego;
- doradztwo zawodowe;
- procesy zwolnienia monitorowanego.

3. Koszty poniesione w celu wspierania trwałej zdolności do zatrudnienia pracowników tymczasowych to:

1. koszty wynagrodzeń pracownika tymczasowego, który w godzinach pracy wykonuje czynności, które są związane ze wspieraniem jego trwałej zdolności do zatrudnienia;
2. inne koszty (inne niż w lit. a) ponoszone przez agencję pracy tymczasowej za wykonanie lub zlecenie czynności, które mają na celu zwiększenie trwałej zdolności do zatrudnienia pracownika tymczasowego. W każdym przypadku pojęcie to obejmuje:
 - Koszty bezpośrednio związane z działaniami związanymi z trwałą zdolnością do zatrudnienia, w tym koszty (wynagrodzenia) zaangażowanego personelu oraz koszty związane z organizacją tych działań⁶⁷Koszty te nie mogą być z rozsądnego punktu widzenia wyższe niż te, które zwyczajowo mają

zastosowanie, gdy działania są delegowane zewnętrznie;

- Koszty informacji, edukacji i pomocy społecznej w związku z pracą i pobytem w Niderlandach pracowników tymczasowych nieposiadających stałego miejsca zamieszkania w Niderlandach.

Jeżeli agencja pracy tymczasowej rozlicza koszty związane ze wspieraniem trwałej zdolności do zatrudnienia pracowników tymczasowych w ramach obowiązku wydatkowania, o którym mowa w artykule 31, kosztami nie można obciążyć również pracownika tymczasowego.

4. Na wniosek pracownika tymczasowego pracującego w fazie 1–2 lub agencji pracy tymczasowej odbywa się rozmowa między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym na temat możliwości wspierania trwałej zdolności zatrudnienia pracownika tymczasowego.

Agencja pracy tymczasowej co najmniej raz w roku przeprowadza rozmowę na temat trwałej zdolności do zatrudnienia z pracownikiem tymczasowym pracującym w fazie 3 lub 4. Podczas rozmowy omawiany jest rozwój pracownika tymczasowego i można zawrzeć porozumienia dotyczące dalszego rozwoju trwałej zdolności do zatrudnienia. Porozumienia sporządzane są na piśmie.

Obowiązek wydatkowania na rzecz wsparcia trwałej zdolności do zatrudnienia pracownika tymczasowego

1. Agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana do wydatkowania co najmniej 1,02% (sumy) rzeczywistego wynagrodzenia pracowników tymczasowych zatrudnionych w fazie 1–2 na rzecz wspierania trwałej zdolności do zatrudnienia pracownika tymczasowego. Wydatkowanie ma miejsce najpóźniej w roku kalendarzowym następującym po roku, w którym zastosowanie ma obowiązek wydatkowania.
2. Część stawki 1,02%, która nie została wydana na wspieranie trwałej zdolności do zatrudnienia pracownika tymczasowego, jest przekazywana przez agencję pracy tymczasowej fundacji DOORZAAM. Przekazanie niewykorzystanej części 1,02% następuje nie później niż dwa lata po roku, którego dotyczy obowiązek wydatkowania.
3. Obowiązek wydatkowania, w tym wszelkie ewentualne przekazane płatności, rozlicza się corocznie w specjalnej sekcji rocznego sprawozdania finansowego lub w raporcie biegłego rewidenta*. Na wniosek SNCU agencja pracy tymczasowej przekazuje roczne sprawozdanie finansowe lub raport biegłego rewidenta.
4. Obowiązek wydatkowania lub rozliczenie mogą również odbywać się na poziomie koncernu agencji pracy tymczasowej. Pod pojęciem koncernu rozumie się grupę, o której mowa w artykule 2:24b niderlandzkiego kodeksu cywilnego.

** Opinia z audytu dotycząca obowiązku wydatkowania środków na trwałe zatrudnienie obowiązuje od roku kalendarzowego 2020.*

EMERYTURA

Article 32

Emerytura

1. Strony CAO uzgodniły program emerytalny, który przewiduje naliczanie środków emerytalnych pracownikom tymczasowym. Program jest określony w umowie emerytalnej i stanowi załącznik do niniejszego CAO.
2. Za wykonanie przepisów emerytalnych w imieniu stron CAO odpowiedzialne jest Stowarzyszenie ds. funduszy emerytalnych dla sektora usług personalnych (StiPP).
3. Umowa emerytalna jest określona w statutach i regulaminach StiPP. Program emerytalny składa się z planu podstawowego ("Basisregeling") i planu rozszerzonego ("Plusregeling").
4. W zakresie praw i obowiązków pracowników tymczasowych oraz agencji pracy tymczasowej głos decydujący mają statuty i regulaminy StiPP.
5. Strony CAO uzgadniają wysokość składki. Kwotę składki ustala się w wysokości:
 - a. dla planu podstawowego maksymalnie 8% podstawy wymiaru emerytury;
 - b. dla planu rozszerzonego maksymalnie 12% podstawy wymiaru emerytury. Agencja pracy tymczasowej może potrącić z wynagrodzenia brutto pracownika tymczasowego maksymalnie jedną trzecią tej składki.
6. Od podstawowego i rozszerzonego planu emerytalnego opisanego w niniejszej umowie można zawsze odstąpić na korzyść pracownika tymczasowego.

Regulamin oraz dodatkowe informacje można znaleźć na stronie www.stippensioen.nl.

GRUPY SPECJALNE

Article 33

Wynagrodzenie CAO dla grupy alokacyjnej

1. W celu zwiększenia trwałej zdolności do zatrudnienia pracownika tymczasowego oraz zapewnienia lepszego pośrednictwa i wsparcia w znalezieniu pracy pracownik tymczasowy, który należy do grupy alokacyjnej, może otrzymywać wynagrodzenie CAO, które odbiega od wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników zlecniodawcy, o którym mowa w artykule 16.

2. Grupa alokacyjna obejmuje pracowników tymczasowych, którzy:

a. zostali wyznaczeni przez rząd jako osoby odsunięte od rynku pracy. Zalicza się do nich: grupy docelowe wyznaczone w kontekście ustawy o porozumieniu na rzecz rynku pracy („Wet banenafspraak”), ustawy o aktywizacji zawodowej („Participatiewet”), ustawy o pracy i zapomogach socjalnych (skrót z nid. WWB) oraz osoby wyznaczone z mocy prawa lub przez rząd jako osoby niezdolne do pracy lub posiadające ograniczenia do wykonywania pracy.

b. nie uzyskali podstawowych kwalifikacji (brak dyplomu HAVO, VWO lub co najmniej MBO na poziomie 2) i będą odbywać kurs początkowy oferowany przez agencję pracy tymczasowej. O kursie początkowym jest mowa, jeśli pracownik tymczasowy po zakończeniu nauki uzyska kwalifikacje podstawowe.

3. Wykwalifikowani pracownicy tymczasowi (niezależnie od kraju pochodzenia), pracujący w swojej specjalizacji, nie mogą być przydzieleni do grupy alokacyjnej.

4. W ramach stosowania wynagrodzenia zgodnego z CAO pracownik tymczasowy zostaje przydzielony do siatki stanowisk określonej w Załączniku IV. Wynagrodzenie CAO można zastosować tylko wtedy, gdy pracownik tymczasowy jest sklasyfikowany w grupie stanowisk 6 lub niższej. Po przydzieleniu stanowiska pracownika tymczasowego do siatki stanowisk ustala się faktyczne wynagrodzenie godzinowe, przy czym kwoty w kolumnie I poniższej tabeli wynagrodzeń stanowią dolną granicę. Po 26 tygodniach pracy agencja pracy tymczasowej przyznaje pracownikowi tymczasowemu okresową podwyżkę wynagrodzenia zgodnie z wartością procentową wskazaną w kolumnie II poniższej tabeli.

Tabela wynagrodzeń na dzień 1 stycznia 2024

Grupa funkcyjna	(I) Wynagrodzenie początkowe	(II) Okresowa podwyżka wynagrodzenia według grupy stanowisk
1	ustawowe wynagrodzenie minimalne (dla młodocianych)	2,25%
2	ustawowe wynagrodzenie minimalne (dla młodocianych)	2,25%
3	ustawowe wynagrodzenie minimalne (dla młodocianych)	2,25%
4	14,10 EUR	2,25%
5	14,75 EUR	2,25%
6	15,47 EUR	2,25%

**W odniesieniu do minimalnych faktycznych stawek godzinowych w tej tabeli uwzględniono obowiązujący dla tego CAO normalny czas pracy wynoszący 40 godzin tygodniowo. Jeżeli normalny wymiar pracy u zleceniodawcy wynosi mniej niż 40 godzin tygodniowo, wynagrodzenie godzinowe na podstawie ustawowej płacy minimalnej (dla młodocianych) należy obliczyć ponownie zgodnie z ustawą o minimalnych stawkach wynagrodzenia i dodatku urlopowego (Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag).*

Tabela wynagrodzeń na dzień 1 lipca 2024 r.

Grupa funkcyjna	(I) Wynagrodzenie początkowe	(II) Okresowa podwyżka wynagrodzenia według grupy stanowisk
------------------------	---	--

1	ustawowe wynagrodzenie minimalne (dla młodocianych)	2,25%
2	ustawowe wynagrodzenie minimalne (dla młodocianych)	2,25%
3	ustawowe wynagrodzenie minimalne (dla młodocianych)	2,25%
4	14,54 EUR	2,25%
5	15,21 EUR	2,25%
6	15,95 EUR	2,25%

**W odniesieniu do minimalnych faktycznych stawek godzinowych w tej tabeli uwzględniono obowiązujący dla tego CAO normalny czas pracy wynoszący 40 godzin tygodniowo. Jeżeli normalny wymiar pracy u zleceniodawcy wynosi mniej niż 40 godzin tygodniowo, wynagrodzenie godzinowe na podstawie ustawowej płacy minimalnej (dla młodocianych) należy obliczyć ponownie zgodnie z ustawą o minimalnych stawkach wynagrodzenia i dodatku urlopowego (Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag).*

5. W przypadku pracowników tymczasowych w wieku od 15 do 20 lat wartości procentowe ustawowego minimalnego wynagrodzenia dla młodocianych można zastosować do rzeczywistych godzinowych wynagrodzeń CAO zgodnie z artykułem 2 dekretu królewskiego o minimalnym wynagrodzeniu dla pracowników młodocianych („Besluit minimumjeugdloon”). W celu ustalenia wartości procentowej zależnej od wieku dla pełnego roku kalendarzowego stosuje się wiek osiągnięty w danym roku kalendarzowym.

6. W przypadku zastosowania wynagrodzenia CAO agencja pracy tymczasowej organizuje spotkanie z pracownikiem tymczasowym nie później niż po 26 przepracowanych tygodniach. Podczas spotkania zostają zawarte porozumienia dotyczące możliwości szkolenia i rozwoju oraz potrzeby wsparcia dla pracownika tymczasowego.

7. Wynagrodzenie CAO dotyczy faktycznego wynagrodzenia godzinowego, początkowej podwyżki wynagrodzenia i okresowych podwyżek wynagrodzenia. Do innych elementów wynagrodzenia stosuje się wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, o którym mowa w artykule 16 ustęp 1. Wynagrodzenie CAO stanowi podstawę do obliczania innych elementów

wynagrodzenia.

8. Okres zastosowania wynagrodzenia CAO ograniczony jest do maksymalnie 52 przepracowanych tygodni. Po upływie terminu 52 przepracowanych tygodni pracownik tymczasowy otrzymuje pełne wynagrodzenie zgodnie z wynagrodzeniem równym wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, o którym mowa w artykule 16 ustęp 1.

9. Wyjątek od ograniczenia do 52 przepracowanych tygodni (jak określono w ustęp 8) dotyczy pracownika tymczasowego bez podstawowych kwalifikacji, o których mowa w ustępie 2 lit. b. tego artykułu. W przypadku tego pracownika tymczasowego okres 52 przepracowanych tygodni może zostać wydłużony do momentu ukończenia szkolenia, jednak nie dłużej niż do 104 przepracowanych tygodni. W przypadku przedłużenia okresu 52 tygodni pracownik tymczasowy ma prawo do drugiej podwyżki okresowej od 53 tygodnia.

Po upływie przedłużonego terminu (maksymalnie) 104 przepracowanych tygodni, pracownik tymczasowy otrzymuje pełne wynagrodzenie zgodnie z wynagrodzeniem równym wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, o którym mowa w artykule 16.

10. Naliczanie 52 lub 104 przepracowanych tygodni, o których mowa w ust. 8 i 9 niniejszego artykułu, kontynuowane jest po przerwie wynoszącej dwa lata lub krócej. Czas trwania przerwy nie wlicza się do okresu 52 lub 104 przepracowanych tygodni. Po całkowitym wykorzystaniu okresu 52 lub 104 przepracowanych tygodni, naliczania nie można rozpocząć od nowa.

11. Stawki godzinowe są korygowane dwa razy w roku przez strony CAO w dniu 1 stycznia i 1 lipca o procent dotyczący wzrostu ustawowej płacy minimalnej. Zmiana wynagrodzenia godzinowego stosowana jest w następujący sposób:

a) tabela wynagrodzeń zostaje powiększona o uzgodniony procent; oraz

b) faktyczne wynagrodzenie godzinowe pracownika tymczasowego zostaje podwyższone w uzgodnionym terminie o procent dotyczący podwyższenia ustawowej płacy minimalnej. Jeżeli wzrost płacy godzinowej zbiega się w czasie z okresową podwyżką wynagrodzenia, rzeczywiste wynagrodzenie godzinowe jest najpierw podwyższane, a następnie stosowana jest podwyżka.

Pracownicy wakacyjni

1. Pracownikami wakacyjnymi w rozumieniu niniejszego CAO są uczniowie, studenci i inne osoby uczące się, które wykonują pracę tymczasową tylko w okresie wakacji instytucji oświatowych.

2. Postanowienia niniejszego CAO dotyczą w równym stopniu pracowników wakacyjnych, z zastrzeżeniem, że wbrew postanowieniom artykułu 26 mają oni prawo do 13,33 godzin urlopu za każdy w pełni przepracowany miesiąc z prawem do faktycznego wynagrodzenia (agencja pracy tymczasowej rezerwuje w 2023 r.* 8,33% rzeczywistego wynagrodzenia) lub jego proporcjonalnej części, ewentualnie uzupełnioną zgodnie z artykułem 26 ustęp 11.

Pracownik wakacyjny nie może ubiegać się o prawo do rekompensaty z tytułu krótkiego urlopu, urlopu okolicznościowego i dni ustawowo wolnych od pracy zgodnie z artykułem 27 lub 28.

** Informacje na temat pozostałych lat zawarto w Załączniku I.*

Pracownicy tymczasowi uprawnieni do emerytury AOW

1. Niniejszy artykuł dotyczy pracowników tymczasowych, którzy osiągnęli wiek emerytalny. Są oni zwani dalej pracownikami tymczasowymi uprawnionymi do emerytury.

Status prawny

2. Jeżeli umowa o pracę tymczasową zostanie rozwiązana z mocy prawa w wyniku osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego, a pracownik tymczasowy uprawniony do emerytury wróci do pracy w agencji pracy tymczasowej w ciągu sześciu miesięcy po jej rozwiązaniu, jego sytuacja prawna zostaje określona w następujący sposób.

a. Jeżeli pracownik tymczasowy uprawniony do emerytury znajdował się w fazie 1–2, naliczanie jest kontynuowane w fazie 1–2.

b. Jeśli pracownik tymczasowy uprawniony do emerytury znajdował się w fazie 3, rozpoczyna pracę na początku fazy 3, a naliczanie fazy 3 rozpoczyna się ponownie.

c. Jeśli pracownik tymczasowy uprawniony do emerytury znajdował się w fazie 4, rozpoczyna pracę na początku fazy 3, a naliczanie fazy 3 rozpoczyna się ponownie.

Kolejni pracodawcy

3. Jeżeli w przypadku pracownika tymczasowego uprawnionego do emerytury mowa jest o kolejnym pracodawcy, a pracownik tymczasowy kontynuuje swoją pracę za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, rozpoczyna fazę 1–2, w drodze odstępstwa od przepisów artykułu 7:668a ustęp 2.

Niezdolność do pracy

4. W drodze odstępstwa od artykułu 25 ustęp 2 pracownik tymczasowy uprawniony do emerytury na podstawie umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o pracę tymczasową jest uprawniony do 90% wynagrodzenia ustalonego zgodnie z przepracowanym okresem, o ile umowa o pracę tymczasową jest kontynuowana, jednak maksymalnie przez okres ustawowy*. Minimalne roszczenie stanowi wynagrodzenie minimalne, a maksymalne roszczenie to maksymalne wynagrodzenie dzienne.

* Ustawowy termin, o którym mowa w artykule 7:629 ustęp 2 lit. b. nietherlandzkiego kodeksu cywilnego

Pracownicy tymczasowi bez stałego miejsca zamieszkania na terenie Holandii Zakwaterowanie, transport i koszty chorobowe

Artykuły 36, 37, 38 i 39 mają zastosowanie wyłącznie do pracownika tymczasowego, który nie ma stałego miejsca zamieszkania w Niderlandach i który:

- jest rekrutowany poza Niderlandami przez agencję pracy tymczasowej lub na jej zlecenie; lub
- jest zakwaterowany w Niderlandach, aby pracować w Niderlandach.

Powyższe nie dotyczy pracownika tymczasowego, który jest pracownikiem transgranicznym, którego stałe miejsce zamieszkania znajduje się w Belgii lub Niemczech i który pracuje w Niderlandach.

Zakwaterowanie

1. Agencja pracy nie może zobowiązać pracownika tymczasowego do korzystania z zakwaterowania oraz nie może stosować tego jako warunek udostępnienia do pracy.
2. Oferowane lokale mieszkalne muszą spełniać standardy mieszkaniowe opisane w załączniku V do niniejszego CAO, jeżeli:
 - a. agencja dokonuje potrącenia lub rozliczenia z wynagrodzeniem pracownika tymczasowego za zakwaterowanie pracownika lub
 - b. agencja podpisała umowę z pracownikiem tymczasowym w zakresie korzystania lub wynajmu mieszkania.
3. Agencja pracy tymczasowej informuje pracownika o możliwości rejestracji w

systemie ewidencji ludności (skrót z nid. BRP).
4. Agencja pracy tymczasowej może obciążyć pracownika tymczasowego kosztami zakwaterowania. Koszty te nie mogą przekraczać rzeczywistych kosztów zakwaterowania. W przypadku nieobecności pracownika tymczasowego agencja pracy tymczasowej nie obciąży innego pracownika tymczasowego żadnymi kosztami za korzystanie z tego zakwaterowania w okresie, za który nieobecny pracownik tymczasowy już zapłacił.

Od 1 stycznia 2025 r. ustęp 4 otrzymuje brzmienie:

Obciążanie kosztami zakwaterowania

4. a. Agencja pracy tymczasowej może obciążyć pracownika tymczasowego kosztami zakwaterowania. Maksymalny należny całkowity koszt* zakwaterowania jest ustalany przy użyciu Systemu Jakości Ceny (PKS). PKS określa maksymalny należny całkowity koszt* zakwaterowania na podstawie standardów jakości. Stosuje się do tego następujące zasady:

- Maksymalny należny całkowity koszt* zakwaterowania wynosi 25% obowiązującej w danym czasie ustawowej minimalnej stawki godzinowej pomnożonej przez 40.
- Dla pracowników tymczasowych, których wynagrodzenie podstawowe określone w umowie wynosi co najmniej 140% sumy obowiązującej w danym czasie ustawowej minimalnej stawki godzinowej pomnożonej przez 40, limit, o którym mowa w poprzednim punkcie, nie ma zastosowania. Maksymalny należny całkowity koszt* zakwaterowania w dalszym ciągu będzie obliczany w oparciu o PKS.
- System PKS zostanie wprowadzony 1 stycznia 2025 r. Maksymalne należne koszty* zakwaterowania naliczane przez agencje pracy tymczasowej, które wskażą, że nie wdrożyły (jeszcze) PKS w tym czasie, będą wynosić 20% obowiązującej wówczas ustawowej minimalnej stawki godzinowej pomnożonej przez 40.
- System PKS został przedstawiony w załączniku VIII.

b. W przypadku nieobecności pracownika tymczasowego agencja pracy tymczasowej nie obciąży innego pracownika tymczasowego żadnymi kosztami za korzystanie z tego zakwaterowania w okresie, za który nieobecny pracownik tymczasowy już zapłacił.

c. Jeśli w trakcie czterotygodniowego** okresu zatrudnienia agencja pracy tymczasowej nie była w stanie dokonać pełnych potrąceń z tytułu zakwaterowania, ponieważ wynagrodzenie pracownika tymczasowego*** było niewystarczające, powstałe w ten sposób zadłużenie zostanie skompensowane w taki sposób, aby rachunek bieżący nie wykazywał już ujemnego salda w odniesieniu do tych kosztów zakwaterowania****. Takiej kompensaty nie można dokonać w późniejszym terminie. Wyjątkiem są jedynie sytuacje, w których z pisemnej dokumentacji wynika, że agencja pracy tymczasowej nie może zostać racjonalnie obciążona tymi kosztami.

5. W chwili zakończenia umowy o pracę tymczasową obowiązuje okres przejściowy wynoszący 4 tygodnie, w którym pracownik tymczasowy musi opuścić miejsce zakwaterowania wynajmowane od agencji pracy tymczasowej. Wysokość czynszu najmu pozostaje maksymalnie na tym samym poziomie, co czynsz najmu w okresie zatrudnienia. Pracownik tymczasowy płaci czynsz najmu co tydzień.

6. Przy pobieraniu czynszu najmu i zakończeniu zakwaterowania agencja pracy tymczasowej uwzględnia szczególną sytuację osobistą pracownika tymczasowego, na którą nie ma on wpływu i która uniemożliwia mu opłacanie czynszu lub powoduje chorobę. W takim przypadku agencja pracy tymczasowej, biorąc pod uwagę szczególną sytuację osobistą pracownika tymczasowego, zaproponuje mu odpowiedni termin na opuszczenie miejsca zakwaterowania.

Należy również przy tym uwzględnić niepewność w zakresie zakończenia umowy o pracę tymczasową i możliwości powrotu do kraju pochodzenia.

Transport do kraju pochodzenia i z powrotem

7. Agencja pracy tymczasowej udziela informacji o transporcie do kraju pochodzenia i z powrotem. Agencja pracy tymczasowej może oferować własny transport. Pracownik tymczasowy nie ma obowiązku akceptować tego transportu.

Transport niezwiązany z pracą

8. Agencja pracy tymczasowej zapewnia alternatywny system transportu pracownikowi tymczasowemu, który nie posiada własnego środka transportu, jeżeli:

- a. zakwaterowanie znajduje się poza terenem zabudowanym; oraz
- b. do miejsca zakwaterowania nie można dostać się transportem publicznym.

Dojazdy między miejscem zamieszkania a miejscem pracy

9. Odnośnie dojazdów pracownika tymczasowego między miejscem pracy a miejscem zamieszkania obowiązują następujące zasady:

- a. Jeżeli pracownik tymczasowy samodzielnie organizuje sobie transport, może mu przysługiwać zwrot kosztów podróży w rozumieniu artykułu 16 ustęp 1.

b. Jeżeli zastosowanie ma prawo do zwrotu kosztów podróży w rozumieniu artykułu 16 ustęp 1, ale pracownik tymczasowy korzysta z transportu zorganizowanego przez agencję pracy tymczasowej, pracownik tymczasowy nie otrzymuje zwrotu i za ten transport nie może być naliczany wkład własny.

c. Jeżeli nie ma zastosowania prawo do zwrotu kosztów podróży w rozumieniu artykułu 16 ustęp 1, a pracownik tymczasowy korzysta z transportu zorganizowanego przez agencję pracy tymczasowej, za ten transport naliczany jest rozsądny wkład własny.

Ubezpieczenie zdrowotne i inne ubezpieczenia

10. Agencja pracy tymczasowej informuje pracownika tymczasowego o obowiązku posiadania ubezpieczenia zdrowotnego. Ponadto agencja pracy tymczasowej ma obowiązek zaoferować pracownikowi tymczasowemu ubezpieczenie zdrowotne. Pracownik tymczasowy nie ma obowiązku akceptacji tej propozycji.

11. Jeśli pracownik tymczasowy przyjmie propozycję ubezpieczenia, może upoważnić agencję pracy tymczasowej do opłacania w jego imieniu nominalnych składek z tytułu ubezpieczenia zdrowotnego. Agencja pracy tymczasowej dokłada wszelkich starań, aby pracownik tymczasowy w ciągu dwóch tygodni:

- po zawarciu tego ubezpieczenia otrzymał kopię polisy określającej składkę nominalną;
- otrzymał dowód zakończenia ubezpieczenia zdrowotnego na koniec ubezpieczenia.

12. Jeżeli agencja pracy tymczasowej składa ofertę zawarcia innego ubezpieczenia (np. ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej lub od repatriacji), udziela pracownikowi tymczasowemu odpowiednich informacji na temat przydatności i konieczności danej polisy ubezpieczeniowej. W przypadku tej oferty obowiązuje zasada:

a. pracownik tymczasowy nie jest zobowiązany do przyjęcia oferty ubezpieczenia.

b. składki na rzecz ubezpieczenia, które w imieniu pracownika tymczasowego opłacane są przez agencję pracy tymczasowej, 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.

c. agencja pracy tymczasowej musi poinformować pracownika na temat ewentualnego dobrowolnego przedłużenia ubezpieczenia po zakończeniu stosunku pracy.

Odpowiedzialność agencji pracy tymczasowej

13. Przed przyjazdem pracownika tymczasowego do Niderlandów agencja pracy tymczasowej ma obowiązek zawrzeć z nim w umowie o pracę tymczasową wyraźne ustalenia dotyczące charakteru umowy o pracę, zastosowania klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia lub wyłączenia obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, wymiaru czasu pracy, warunków zatrudnienia i CAO. Agencja pracy tymczasowej dba o to, aby umowa o pracę tymczasową oraz integralne jej części były dostępne zarówno w języku niderlandzkim, jak i w języku ojczystym pracownika tymczasowego.

14. Agencja pracy tymczasowej musi poinformować pracownika tymczasowego w zrozumiały sposób o przepisach bezpieczeństwa i warunkach pracy obowiązujących u zleceniodawcy.

15. Agencja pracy tymczasowej dokłada wszelkich starań, aby zapewnić pracownikowi tymczasowemu odpowiednie wsparcie socjalne.

16. Agencja pracy tymczasowej umożliwi pracownikowi tymczasowemu na jego wniosek pobranie urlopu wypoczynkowego w alternatywnym dniu ustawowo wolnym od pracy (niebędącym ogólnie uznanym dniem świątecznym w rozumieniu artykułu 27 niniejszego CAO), pod warunkiem że powiadomi on o tym agencję pracy tymczasowej w odpowiednim terminie.

17. Po przepracowaniu przez pracownika tymczasowego 26 tygodni agencja pracy tymczasowej informuje go o możliwości uczestnictwa w kursie języka niderlandzkiego i zapewnia trening językowy tam, gdzie jest to możliwe. Kurs językowy podlega zapisom dotyczącym szkoleń, o których mowa w artykule 30 ustęp 3 CAO.

18. Szkolenie tego pracownika tymczasowego (o którym mowa w artykule 30) będzie w każdym przypadku obejmować działania związane z pracą i zakwaterowanie.

19. Jeśli agencja pracy tymczasowej świadczy pomoc w wypełnieniu formularzy, jak np. tzw. "T-biljet" czy wnioski o zasiłek opiekuńczy, zwroty pieniędzy przekazywane są bezpośrednio pracownikowi tymczasowemu. Zwrot może być przekazany wyłącznie na rachunek bankowy pracownika.

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

* Waaronder mede begrepen inhouden en verrekenen

** Voor de periode wordt aangesloten bij het aangiftetijdvak voor de aangifte loonheffingen

*** Met loon wordt in dit geval bedoeld (i) het deel van het uurloon waarop inhoudingen op het WML mogelijk zijn (de wettelijk gemaximeerde 25%), (ii) het deel van het uurloon boven WML en (iii) overige loonelementen in geld zoals vakantiebijslag, toeslagen, bonussen, ADV etc.

**** De eerste compensatie betreft de eerste periode van vier weken van 2025 ingaande op 30

december 2024 (week 1 van 2025). Dit betekent dat de eerste compensatie zal plaatsvinden op 27

januari 2025.

Rozliczenie grzywien

1. Rozliczenie grzywien jest dozwolone tylko w odniesieniu do wymagalnych kar sądowych i administracyjnych nałożonych na pracownika tymczasowego zgodnie z artykułem 7:632 ustęp 1 lit. a. niderlandzkiego kodeksu cywilnego.

Za wymagalne uznaje się grzywny nałożone na agencję pracy tymczasowej, które są wynikiem naruszenia przez pracownika tymczasowego przepisu prawnego lub administracyjnego.

2. Jeżeli nie wynika to z Załącznika II CAO, każde osobne rozliczenie z wynagrodzeniem określone jest pisemnie. Agencja pracy tymczasowej udostępnia pracownikowi tymczasowemu wykaz możliwych rozliczeń, w języku ojczystym pracownika tymczasowego.

Potrącenia z wynagrodzenia

1. Pracownik tymczasowy ma prawo do udzielenia pisemnego upoważnienia agencji pośrednictwa pracy do dokonywania płatności z wynagrodzenia w jego imieniu. Takie pełnomocnictwo może zostać w każdej chwili wycofane.
2. Potrącenia z wynagrodzenia z tytułu kosztów podróży z miejsca zamieszkania pracownika tymczasowego w kraju pochodzenia nigdy nie przekraczają faktycznych kosztów.
3. Koszty dotyczące działalności agencji pracy tymczasowej w zakresie opieki socjalnej i administracji związanej z pracą i pobytem w Niderlandach pracownika tymczasowego, nie mogą być potrącane z wynagrodzenia.
4. Każde potrącenie z wynagrodzenia jest uwzględnione w formie pisemnej na odcinku wynagrodzenia. Agencja pracy tymczasowej udostępnia pracownikowi tymczasowemu wykaz możliwych potrąceń, w języku pracownika tymczasowego.

Gwarancja dochodu

1. Pracownik tymczasowy, który po raz pierwszy przyjeżdża do pracy w Niderlandach na rzecz danej agencji pracy tymczasowej i jest rekrutowany poza Niderlandami przez tę agencję pracy tymczasowej lub stronę trzecią na zlecenie tej agencji pracy tymczasowej, przez pierwsze dwa miesiące ma prawo do kwoty co najmniej równej minimalnemu wynagrodzeniu (dla młodych pracowników) za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, niezależnie od czasu trwania umowy i liczby przepracowanych godzin („gwarancja dochodu”).
2. Okres gwarancji dochodu będzie skrócony proporcjonalnie, jeśli mowa jest o umownie uzgodnionym projekcie krótkoterminowym. Pracownik tymczasowy musi wówczas z wyprzedzeniem, jeszcze w kraju pochodzenia, uzyskać wyraźne informacje na temat czasu trwania i warunków projektu. W tym krótszym okresie pracownik tymczasowy ma pełne prawo do kwoty co najmniej równej minimalnemu wynagrodzeniu (dla młodych pracowników) za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Jeśli później okaże się, że projekt trwa jednak dwa miesiące lub dłużej, to nadal obowiązuje okres dwóch miesięcy, w którym zastosowanie ma prawo do co najmniej ustawowego minimalnego wynagrodzenia brutto (dla młodych pracowników) za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.
3. Gwarancja dochodu wygasa, jeśli w ciągu dwóch tygodni od rozpoczęcia pracy będzie miała miejsce sytuacja, w której pracownik tymczasowy nie radzi sobie z wykonywaniem pracy, działa w sposób zawiniony lub jeśli wystąpią inne przypadki, w których gwarancja dochodu nie znajduje odpowiedniego zastosowania, a agencja pracy tymczasowej nie może lub nie chce z tego powodu zaoferować pracownikowi tymczasowemu pracy.
4. W przypadku wystąpienia sytuacji, o której mowa w ustępie 3, pracownik tymczasowy ma prawo do:
 1. Gwarancji powrotu do domu, w ramach której agencja pracy tymczasowej pokrywa koszty transportu pracownika tymczasowego do kraju pochodzenia.
 2. Możliwości pobytu w miejscu zakwaterowania zapewnionym przez agencję pracy tymczasowej przez pięć kolejnych nocy na koszt agencji pracy tymczasowej.
 3. Umożnienia ewentualnych niespłaconych zobowiązań naliczonych lub powstałych w ciągu pierwszych dwóch tygodni od przybycia pracownika tymczasowego do Niderlandów, o ile nie można ich było potrącić ani odliczyć na podstawie przepisów prawnych. Mowa tu o zobowiązaniach, które powstały na skutek pośrednictwa agencji pracy tymczasowej i które dotyczą:
 - transportu między krajem pochodzenia a Niderlandami;
 - dojazdów do i z miejsca pracy;
 - zakwaterowania; lub
 - ubezpieczenia zdrowotnego.

5. Jeżeli okoliczności, o których mowa w ustępie 3, wystąpią w okresie od dwóch tygodni do dwóch miesięcy po rozpoczęciu pracy, prawo pracownika tymczasowego do gwarancji dochodu w myśl ustępu 1 pozostaje w mocy.
6. Jeżeli z uwagi na wyniki pracy pracownika tymczasowego po okresie obowiązywania gwarancji dochodu agencja pracy tymczasowej nie chce już oferować pracownikowi tymczasowemu (nowej) pracy, informuje go o tym fakcie na dwa tygodnie przed upływem dwumiesięcznego okresu.
7. *Od 30 grudnia 2024 r. w artykule 39 dodaje się ustęp w brzmieniu:* Gwarancja dochodu ma zastosowanie w okresie czterech tygodni. ** Ten okres obejmuje również okres rozliczeniowy dla zeznania podatkowego od wynagrodzeń. W tygodniu kalendarzowym, w którym nie osiągnięto kwoty gwarancji dochodu, pracownikowi tymczasowemu wypłaca się zaliczkę w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia (dla młodych pracowników) za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. W pierwszym i/lub ostatnim tygodniu obowiązywania gwarancji dochodu przepis ten ma zastosowanie proporcjonalnie do liczby dni przepracowanych w danym tygodniu w okresie obowiązywania gwarancji dochodu.

Monitorowanie gwarancji dochodu

Strony CAO będą monitorować skutki gwarancji dochodu, o której mowa w art. 39, w świetle sprawozdania zespołu ds. ochrony pracowników migrujących Roemera i w razie potrzeby mogą poczynić dodatkowe ustalenia dotyczące ewentualnej zmiany zastosowania i formy przedmiotowej gwarancji dochodu. W uzgodnieniach dotyczących monitorowania i dodatkowych ustaleniach uwzględnione zostaną również skutki gwarancji dochodu, które nie zostały przewidziane przez strony CAO, takie jak roszczenie pracownika tymczasowego do gwarancji dochodu w przypadku zwolnienia ze skutkiem natychmiastowym.

POZOSTAŁE POSTANOWIENIA

Article 41

Udogodnienia dla organizacji pracowniczych

1. *Zwrot składek na związki zawodowe*

Na wniosek pracownika tymczasowego agencja pracy tymczasowej potrąca składkę na związki zawodowe od składników wynagrodzenia brutto, o ile jest to przewidziane do celów podatkowych, a wynagrodzenie brutto pracownika tymczasowego jest wystarczające. Pracownik tymczasowy przekazuje agencji pracy tymczasowej wykaz składek, które mają zostać potrącone.

2. *Zakaz niekorzystnego traktowania z tytułu działalności związkowej*

Pracownik tymczasowy, który pracuje w sektorach i przedsiębiorstwach, w których mają miejsce działania organizacji pracowniczych (w tym spotkania członków związane z negocjacjami dot. CAO, strajki włoskie lub strajki), będzie mógł w nich uczestniczyć bez przeszkód, nie będąc narażonym na niekorzystne działania ze strony agencji pracy tymczasowej. Agencja pracy tymczasowej obciąża zleceniodawcę odpowiedzialnością, jeżeli dochodzi do szkalowania pracownika tymczasowego z uwagi na jego działalność związkową.

3. *Urlop członków*

a. Członek organizacji pracowniczej jest pracownikiem tymczasowym zatrudnionym w agencji pracy tymczasowej, pełniącym funkcję kierowniczą lub przedstawicielską na rzecz swojej organizacji i zgłoszonym pisemnie przez zainteresowaną organizację pracowniczą kierownictwu agencji jako osoba pełniąca tę funkcję. W niniejszym artykule pod pojęciem pisemne rozumie się: „listownie lub pocztą elektroniczną”.

b. Członek organizacji pracowniczej, który jako taki jest zarejestrowany w agencji pracy tymczasowej, może uczestniczyć przez maksymalnie cztery dni w spotkaniach i szkoleniach organizacji pracowniczej z zachowaniem wynagrodzenia. Dotyczy to również uczestnictwa w spotkaniach organizacji i szkoleniach u

zlecniodawcy.

4. Dostęp do miejsca pracy

Na żądanie agencja pracy tymczasowej informuje zlecniodawcę o chęci przedstawicieli organizacji pracowniczych do uzyskania dostępu do przedsiębiorstwa zlecniodawcy. Zarówno agencja pracy tymczasowej, jak i zlecniodawca ponoszą odpowiedzialność względem tych przedstawicieli w kwestiach dotyczących sytuacji zawodowej pracownika tymczasowego.

5. Promowanie i informowanie o działalności organizacji pracowniczych

1. Organizacje pracodawców oferują organizacjom pracowniczym możliwość korzystania z aplikacji CAO w sektorze pracy tymczasowej w celu informowania pracownika tymczasowego o organizacjach pracowniczych, nazwiskach ich przedstawicieli lub osób kontaktowych, a także o tym, gdzie uzyskać informacje na temat:
 - opinii, działań i komunikatów organizacji pracowniczych w odniesieniu do sektora pracy tymczasowej;
 - spotkań organizacji pracowniczych;
2. W uzasadnionych przypadkach agencja pracy tymczasowej zapewnia organizacjom pracowniczym możliwość:
 - korzystania z pokoju konferencyjnego w agencji pracy tymczasowej do celów spotkań organizacji pracowniczej dotyczących agencji pracy tymczasowej lub sektora pracy tymczasowej oraz utrzymywania kontaktów z członkami organizacji zatrudnionych w tej agencji pracy tymczasowej;
 - informowania pracownika tymczasowego o nominacji członków organu wspólnie decydującego w agencji pracy tymczasowej;
 - informowania pracowników tymczasowych za pośrednictwem (cyfrowych) kanałów publikacji dla pracowników tymczasowych o działalności organizacji pracowniczych.

Rozpatrywanie skarg i sporów

1. Agencja pracy tymczasowej i pracownik tymczasowy mogą przedłożyć komisji rozjemczej spór dotyczący:

- a. wykonania lub stosowania niniejszego CAO;
- b. wyznaczenia odpowiedniej pracy zastępczej; lub
- c. przydziału stanowiska w przypadku zastosowania wynagrodzenia CAO.

2. Pracownik tymczasowy zgłasza spór, o którym mowa w ustępie 1 lit. a i c, pracownikowi agencji pracy tymczasowej i wykonuje następujące czynności:

- a. W terminie trzech tygodni pracownik tymczasowy konsultuje się z pracownikiem agencji pracy tymczasowej, aby znaleźć odpowiednie rozwiązanie.
- b. Jeśli nie zostanie osiągnięte porozumienie, w terminie czterech tygodni pracownik tymczasowy może złożyć skargę do agencji pracy tymczasowej, która podejmuje decyzję w terminie trzech tygodni.
- c. Jeżeli pracownik tymczasowy nie zgadza się z decyzją agencji pracy tymczasowej, może przekazać spór komisji rozjemczej w terminie czterech tygodni.

3. W przypadku sporu dotyczącego wyznaczenia odpowiedniej pracy, o której mowa w ustępie 1 lit. b, podejmowane są następujące kroki:

- a. W terminie jednego tygodnia pracownik tymczasowy konsultuje się z pracownikiem agencji pracy tymczasowej, aby znaleźć odpowiednie rozwiązanie.
- b. Jeśli nie zostanie osiągnięte porozumienie, w terminie jednego tygodnia pracownik tymczasowy może złożyć skargę do agencji pracy tymczasowej, która podejmuje decyzję w terminie dwóch tygodni.
- c. Jeżeli pracownik tymczasowy nie zgadza się z decyzją agencji pracy tymczasowej, może przekazać spór komisji rozjemczej w terminie dwóch tygodni.

4. Komisja ustala swój sposób działania w formie regulaminu. W regulaminie ustala się także, w jakim składzie komisja może rozpatrzyć dany spór. Regulamin Komisji rozjemczej dostępny jest na stronie

Kodeks fuzji

W przypadku proponowanych fuzji i reorganizacji agencja pracy tymczasowej informuje odpowiednie organizacje pracownicze w odpowiednim czasie, zgodnie z obowiązującym kodeksem fuzji "SER" i daje im możliwość wyrażenia opinii. W przypadku proponowanych fuzji i reorganizacji agencja pracy tymczasowej informuje odpowiednie organizacje pracownicze w odpowiednim czasie, zgodnie z obowiązującym kodeksem fuzji SER i daje im możliwość wyrażenia opinii.

Przestrzeganie przepisów

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

Zwolnienie z obowiązku przestrzegania przepisów

1. Członkowie NBBU mogą, jeśli są objęci również zakresem innego CAO, zostać zwolnieni z zastosowania NBBU CAO *dla pracowników tymczasowych* przez Komisję ds. zwolnień.
2. Wniosek o zwolnienie z obowiązku przestrzegania (przepisów) CAO należy odpowiednio uzasadnić na piśmie i przesłać na następujący adres Komisji ds. zwolnień z obowiązku przestrzegania CAO: De Brand 20, 3823 LJ Amersfoort ub info@nbbu.nl. W niniejszym artykule pod pojęciem pisemne rozumie się: „wysłane listownie lub pocztą elektroniczną”.
3. Komisja ds. zwolnień z obowiązku przestrzegania CAO podejmuje w imieniu stron CAO decyzję w sprawie wniosku o zwolnienie z obowiązku przestrzegania CAO.

Prywatne uzupełnienie składki na zasiłek WW i WGA

1. Z dniem 1 sierpnia 2022 r. strony CAO przystępują do Prywatnego uzupełnienia składki na zasiłek WW i WGA – Sektor Usług Nie(pół)publicznych nr 4. 02. W ten sposób pracownikowi tymczasowemu zapewnia się ubezpieczenie dodatkowe w zakresie WW i WGA.
2. Wysokość składki na to ubezpieczenie określana jest przez fundację PAWW (i w 2024 r. wynosi 0,08%). Agencja pracy tymczasowej potrąca składkę z wynagrodzenia brutto i odprowadza ją do fundacji PAWW.
3. Agencja pracy tymczasowej rekompensuje pracownikowi tymczasowemu tę składkę w formie dodatku do wynagrodzenia brutto w wysokości aktualnej wartości procentowej składki.
4. Więcej informacji można znaleźć na stronie fundacji: www.spaww.nl. Publikowana jest tam bieżąca wysokość składki oraz dalsze objaśnienia pojęcia wynagrodzenia brutto.

Uczestnictwo pracowników tymczasowych w programie dotyczącym ciężkiej pracy (Zwaarwerkregeling) dla sektora Budownictwa i Infrastruktury

1. Strony Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Tymczasowych oraz Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników w sektorze Budownictwa i Infrastruktury zawarły porozumienie w sprawie uczestnictwa pracowników tymczasowych w programie dotyczącym ciężkiej pracy w sektorze Budownictwa i Infrastruktury. Od 1 stycznia 2025 r. do 31 grudnia 2025 r. wykwalifikowani pracownicy, którzy są członkami branżowego funduszu emerytalnego dla branży budowlanej (bpfBOUW), mogą na określonych warunkach przystąpić do programu dotyczącego ciężkiej pracy w sektorze Budownictwa i Infrastruktury i zakończyć pracę maksymalnie trzy lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Program dotyczący ciężkiej pracy oferuje (dodatkowy) zasiłek z tytułu ciężkiej pracy przez maksymalny okres 3 lat. Wniosek o objęcie programem dotyczącym ciężkiej pracy można składać od 1 listopada 2024 r. za pośrednictwem strony internetowej zwaarwerkregeling.nl.

2. Agencje pracy tymczasowej oddelegowujące wykwalifikowanych pracowników, którzy są członkami bpfBOUW, mają obowiązek odprowadzać składki na Fundusz Uzupełniający Budownictwa i Infrastruktury. Wysokość składki na program dotyczący pracy jest ustalana corocznie przez zarząd fundacji Funduszu Uzupełniającego Budownictwa i Infrastruktury po konsultacji z agencjami pracy tymczasowej. Od roku 2025 składka ta będzie wynosić 1,49% podstawy emerytalnej wszystkich pracowników wykwalifikowanych w bpfBOUW (maksymalna stawka emerytalna pomniejszona o stawkę podstawową). Obowiązek opłacania składki przez agencję pracy tymczasowej wygasa najpóźniej trzy lata po zakończeniu okresu uczestnictwa w programie dotyczącym ciężkiej pracy (do 31 grudnia 2028 r. włącznie).

3. Więcej informacji na temat programu dotyczącego ciężkiej pracy można znaleźć na stronie zwaarwerkregeling.nl. Obowiązujące zasady zostały opisane w Regulaminie dotyczącym ciężkich prac oraz Regulaminie finansowania Funduszu Uzupełniającego Budownictwa i Infrastruktury. Regulaminy te są częścią układu zbiorowego pracy BTER dla sektora Budownictwa i Infrastruktury.

ZAŁĄCZNIKI

Article 1

Rezerwy, rekompensata za dzień oczekiwania i składki na zasiłki chorobowe

Załącznik I Rezerwy za dzień oczekiwania i składki na zasiłki chorobowe

- 1. Liczbę dni roboczych oblicza się, odejmując liczbę dni ustawowo wolnych od pracy i liczbę dni urlopu od całkowitej liczby dni roboczych (od poniedziałku do piątku) w roku.
- 2. Procent rezerw na poczet dni urlopu oblicza się, dzieląc liczbę dni urlopu przez liczbę dni roboczych.
- 3. Procent rezerw na poczet ustawowych dni urlopu oblicza się, dzieląc liczbę ustawowych dni urlopu przez liczbę dni roboczych.
- 4. Procent na wypłatę pozaustawowych dni urlopu oblicza się, dzieląc liczbę pozaustawowych dni urlopu przez liczbę dni roboczych.
- 5. Aby określić liczbę dni roboczych dla pracowników wakacyjnych, od całkowitej liczby dni roboczych odejmuje się liczbę ustawowych dni urlopu.
- 6. Procent rezerw na poczet dni urlopu dla pracowników wakacyjnych oblicza się, dzieląc liczbę dni urlopu przez liczbę dni roboczych, o których mowa w ust. 5.
- 7. Procent rezerw na poczet dni ustawowo wolne od pracy oblicza się, dzieląc liczbę dni ustawowo wolnych od pracy przez liczbę dni roboczych.
- 8. W poniższej tabeli zawarto liczbę dni roboczych w roku kalendarzowym w okresie obowiązywania CAO:

Rok	Liczba dni roboczych	
2024	262	98
2025	261	

9. W poniższej tabeli ujęto wartości procentowe mające zastosowanie przez okres obowiązywania niniejszego CAO:

Artykuł	2024	2025
rezerwy na dni urlopu	10,82%	10,92%
rezerwy na ustawowe dni urlopu	8,66%	8,74%
wypłata ponadustawowych dni urlopu	2,16%	2,18%
krótki urlop, urlop z okazji narodzin dziecka i urlop okolicznościowy	0,60%	0,60%
dni ustawowo wolne od pracy	2,60%	3,06%
urlop pracownicy wakacyjni	8,26%	8,30%
maksymalny procent do potrącenia celem uzupełnienia w ramach ustawy o ubezpieczeniu zdrowotnym w Agencjach pracy tymczasowej I	0,30%	0,30%
maksymalny procent do potrącenia celem uzupełnienia w ramach ustawy o ubezpieczeniu zdrowotnym w Agencjach pracy tymczasowej II	0,70%	0,70%

Odcinek wynagrodzenia

Wypłata wynagrodzenia następuje na koniec każdego tygodnia/miesiąca/okresu. W chwili wypłaty agencja pracy tymczasowej przekazuje pracownikowi tymczasowemu pisemny odcinek wypłaty wynagrodzenia.

Na wniosek pracownika tymczasowego odcinek wynagrodzenia zostaje udostępniony w wersji drukowanej.

Odcinek wynagrodzenia składa się z następujących elementów:

- a. kwota wynagrodzenia;
- b. poszczególne składniki wynagrodzenia;
- c. poszczególne potrącenia od wynagrodzenia;
- d. wynagrodzenie godzinowe brutto;
- e. liczba przepracowanych godzin;
- f. poszczególne dodatki obowiązujące w zakresie wynagrodzenia godzinowego, wyszczególnione na rodzaje dodatków (zarówno w %, jak i w euro) oraz godziny;
- g. rezerwy naliczone w danym okresie;
- h. całkowita kwota naliczonych rezerw;
- i. nazwa agencji pracy tymczasowej;
- j. imię i nazwisko pracownika;
- k. jeśli możliwe, nazwa i miejscowość siedziby zleceniodawcy;
- l. jeśli dotyczy, pozycja w skali wynagrodzeń CAO;
- m. jeśli dotyczy, pozycja w skali CAO / wynagrodzeń zleceniodawcy;

n. wypłacone wynagrodzenie;

o. obowiązująca pracownika tymczasowego w danym okresie ustawowa minimalna stawka wynagrodzenia i dodatku urlopowego;

p. wyjaśnienie użytych skrótów;

q. ewentualne pozostałe potrącenia. Jeżeli od wynagrodzenia odliczane są inne kwoty, niż z tytułu podatków lub składek ubezpieczeniowych, będzie to miało miejsce jedynie w porozumieniu z pracownikiem tymczasowym, a informacje na ten temat podane zostaną na odcinku wynagrodzenia.

Umowa emerytalna

Niżej podpisani, tj.:

1. a. Niderlandzki Związek Agencji Pracy Tymczasowej (Algemene Bond Uitzendondernemingen – ABU), z siedzibą w Amsterdamie,

b. Niderlandzki Związek Pośredników i Agencji Pracy Tymczasowej (Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen – NBBU), z siedzibą w Amersfoort,

jako pierwsza strona,

2. a. FNV z siedzibą w Utrechcie,

b. CNV z siedzibą w Utrechcie,

c. Niderlandzki Związek Zawodowy Przedstawicieli Przemysłu i Sektora Usług (De Unie), z siedzibą w Culemborg,

jako druga strona,

ustalają, co następuje:

umowa emerytalna dla pracowników tymczasowych składająca się z poniższych artykułów.

Plan podstawowy

Uczestnictwo w planie podstawowym

1. Pracownik tymczasowy przystępuje do emerytalnego planu podstawowego w momencie wejścia w życie umowy o pracę tymczasową.

2. Pracownik tymczasowy może przystąpić do planu podstawowego również wtedy, gdy nie jest już zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej, jednak po zakończeniu zatrudnienia nadal dobrowolnie uczestniczył w planie. Rzeczona możliwość i odnośne zasady określone są w regulaminach StiPP.³ Uczestnictwo w planie podstawowym jest równoznaczne z uczestnictwem w programie emerytalnym pracodawcy, który uzyskał zwolnienie StiPP.
4. Pracownik tymczasowy nie może przystąpić do planu podstawowego wcześniej niż w pierwszym dniu miesiąca, w którym ukończy 18 lat.
5. W przypadku uczestnictwa pracownika tymczasowego w planie podstawowym i ponownego zawarcia umowy o pracę tymczasową po wystąpieniu przerwy, zachowana zostaje ciągłość naliczania tygodni, chyba że przerwa między dwoma umowami o pracę tymczasową trwała 52 tygodnie lub dłużej.⁶ Za realizację Planu podstawowego odpowiedzialne jest Stowarzyszenie ds. funduszy emerytalnych dla sektora usług personalnych (Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten).
7. Strony CAO zaangażowane w ABU- i NBBU-CAO ustaliły, że średnia składka wynosi maksymalnie 8% podstawy emerytalnej. Każda agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana do opłacania powyższej składki zgodnie z wymogami ustalonymi w tym zakresie w Regulaminie wykonawczym.⁸ Plan podstawowy to dostępne przepisy składkowe. Plan podstawowy uwzględnia wiek emerytalny wynoszący 67 lat i zapewnia tworzenie kapitału emerytalnego w celu zakupu dożywotniej emerytury lub emerytury dla małżonka na podstawie składki zależnej od wieku.
- Podstawę emerytalną stanowi wynagrodzenie uprawniające do emerytury, pomniejszone o franszyzę. Podstawa wymiaru emerytury nie może być mniejsza niż zero. Franszyzę na dany okres ustala się, mnożąc liczbę płatnych godzin pracy w danym okresie przez franszyzę godzinową. Franszyza godzinowa zostaje corocznie określona przez zarząd StiPP i jest pochodną franszyzy rocznej wynikającej z art. 38q ustawy o podatku od wynagrodzeń z 1964 r. (Wet op de loonbelasting 1964) przy stopie procentowej wynoszącej 1,788% i 36-godzinnym tygodniu pracy. Wynagrodzenie uprawniające do emerytury za okres tygodnia, czterech tygodni lub miesiąca kalendarzowego w rozumieniu niniejszego artykułu składa się z sumy:
- wynagrodzenia będącego podstawą do obliczenia ubezpieczeń pracowniczych. Zawsze wyklucza się przy tym kwotę doliczaną do wynagrodzenia za prywatne wykorzystywanie samochodu służbowego;
 - opłacanej przez pracownika części składki emerytalnej; ^{*1}
 - wynagrodzenia zamienianego na nieopodatkowane zwroty lub przydziały w związku z kosztami eksterytorialnymi.

maksymalnej kwoty ubezpieczenia na poczet ubezpieczeń społecznych, jak opisano w rozdziale 3 Ustawy o finansowaniu ubezpieczeń społecznych (Wet financiering sociale verzekeringen).

9. Całość planu podstawowego zawarto w Regulaminie planu podstawowego Stowarzyszenia ds. funduszy emerytalnych dla sektora usług personalnych*2.

*1 Udział pracownika w składce na poczet planu podstawowego wynosi 0 EUR

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

www.stippensioen.nl.

Plan rozszerzony

10. Pracownik tymczasowy przystępuje do planu rozszerzonego, jeżeli odpowiada jednej z poniższych definicji:

a. pracownik tymczasowy, który w okresie ponad 52 tygodni pracował dla co najmniej jednej agencji pracy tymczasowej. Dla celów wyliczenia 52 przepracowanych tygodni nie jest konieczne, aby następowały one po sobie. Tygodnie pracy są sumowane, chyba że pomiędzy dwiema umowami o pracę tymczasową wystąpiła przerwa wynosząca 52 tygodnie lub więcej. Lub;

b. pracownik tymczasowy, który na podstawie zbiorowej lub indywidualnej umowy o pracę jest uprawniony do wcześniejszego uczestnictwa w planie rozszerzonym, lub;

c. (były) pracownik tymczasowy, który po zakończeniu zatrudnienia nadal dobrowolnie uczestniczył w planie lub który ma prawo do zwolnienia z obowiązku opłacania składek i kontynuacji uczestnictwa w planie w przypadku niezdolności do pracy. Rzeczone możliwości i odnośne zasady określone są w regulaminach emerytalnych StiPP.

d. Pracownik tymczasowy nie może przystąpić do planu rozszerzonego wcześniej niż w pierwszym dniu miesiąca, w którym ukończy 18 lat.

Przepracowane tygodnie są wliczane również, gdy mowa jest o zwolnionym pracodawcy lub o kolejnych pracodawcach.

11. Przy obliczaniu tygodni, o których mowa w ust. 10 lit. a, stosuje się następujące zasady:

- a. Naliczanie tygodni rozpoczyna się w momencie ukończenia przez pracownika tymczasowego 18 roku życia.
- b. Wliczane są tylko tygodnie, w których pracownik tymczasowy faktycznie wykonywał pracę. Nie ma przy tym znaczenia powód, dla którego nie wykonywał on pracy.
- c. Jeśli mowa jest o kolejnym pracodawcy, do przepracowanych tygodni wlicza się powiązaną przeszłość zawodową u poprzedniego pracodawcy.
- d. Uwzględnia się tygodnie, w których pracownik tymczasowy wykonywał pracę na rzecz pracodawcy zwolnionego.

12. a. W przypadku uczestnictwa pracownika tymczasowego w planie rozszerzonym pozostaje on uczestnikiem planu rozszerzonego, chyba że przerwa między dwiema umowami o pracę tymczasową trwała 26 tygodni lub dłużej.

b. W drodze wyjątku od lit. a, pracownik, który w momencie zawarcia nowej umowy o pracę tymczasową był uczestnikiem planu rozszerzonego przez mniej niż 52 tygodnie, pozostaje uczestnikiem planu rozszerzonego.

13. Za wykonanie Planu rozszerzonego odpowiedzialne jest Stowarzyszenie ds. funduszy emerytalnych dla sektora usług personalnych (Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten).

14. Strony CAO zaangażowane w ABU- i NBBU-CAO ustaliły, że średnia składka wynosi maksymalnie 12,0% podstawy emerytalnej. Każda agencja pracy tymczasowej jest ponadto zobowiązana do opłacania powyższych składek zgodnie z wymogami ustalonymi w tym zakresie w Regulaminie wykonawczym.

15. Podstawę emerytalną stanowi wynagrodzenie uprawniające do emerytury, pomniejszone o franszyzę. Podstawa wymiaru emerytury nie może być mniejsza niż zero. Franszyzę na dany okres ustala się, mnożąc liczbę płatnych godzin pracy w danym okresie przez franszyzę godzinową. Franszyza godzinowa ustalana jest corocznie przez zarząd StiPP na podstawie franszyzy rocznej na mocy art. 38q ustawy o podatku od wynagrodzeń z 1964 r. (Wet op de loonbelasting 1964) przy stopie procentowej wynoszącej 1,788% i 36-godzinnym tygodniu pracy.

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

- wynagrodzenia będącego podstawą do obliczenia ubezpieczeń pracowniczych. Zawsze wyklucza się przy tym kwotę doliczaną do wynagrodzenia za prywatne wykorzystywanie samochodu służbowego;
- opłacanej przez pracownika części składki emerytalnej;
- wynagrodzenia zamienianego na nieopodatkowane zwroty lub przydziały w związku z kosztami eksterytorialnymi.

Przedmiotowe wynagrodzenie stanowi podstawę wymiaru emerytury do maksymalnej kwoty za godzinę pracy. Maksymalna kwota za godzinę pracy ustalana jest corocznie przez zarząd StiPP na podstawie maksymalnej kwoty ubezpieczenia na poczet ubezpieczeń społecznych, jak opisano w rozdziale 3 Ustawy o finansowaniu ubezpieczeń społecznych (Wet financiering sociale verzekeringen).

16. Plan rozszerzony to dostępne przepisy składkowe, uwzględniające wiek emerytalny wynoszący 67 lat, które zapewniają tworzenie kapitału emerytalnego w celu zakupu dożywotniej emerytury lub emerytury dla małżonka. Składki udostępniane w celu tworzenia kapitału emerytalnego wyrażane są w wartości procentowej od podstawy emerytury zgodnie z poniższymi obliczeniami.

Grupa wiekowa	Składka emerytalna od 1 lipca 2024 r.
18-24	4,30%
25-29	5,20%
30-34	6,40%
35-39	7,70%
40-44	9,40%
45-49	11,50%
50-54	14,10%
55-59	17,40%
60-64	21,50%
65-66	25,80%

17. W razie niezdolności do pracy, zgodnie z postanowieniami niderlandzkiej Ustawy o pracy i dochodach, naliczanie prawa do emerytury może być kontynuowane w wysokości proporcjonalnej do obowiązującego stopnia niezdolności do pracy i zwolnione z obowiązku podatkowo-składkowego, zgodnie z poziomem składek w momencie rozpoczęcia niezdolności do pracy.

18. W przypadku śmierci pracownika tymczasowego w momencie obowiązywania stosunku pracy przepisy emerytalne przewidują ubezpieczenie z tytułu ryzyka w zakresie emerytury dla małżonka na pozostały czas trwania stosunku pracy.

19. Agencja pracy tymczasowej ma prawo potrącić część składki emerytalnej z wynagrodzenia pracownika tymczasowego, jeśli i o ile pracownik jest objęty Rozszerzonym programem emerytalnym. Wysokość powyższego potrącenia może wynieść maksymalnie jedną trzecią uśrednionej kwoty składki, o której mowa w ust. 15.

20. Całość planu rozszerzonego zawarto w Regulaminie planu rozszerzonego Stowarzyszenia ds. funduszy emerytalnych dla sektora usług personalnych *3.

*3 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.

Pozostałe

21. Od podstawowego i rozszerzonego planu emerytalnego opisanego w niniejszej umowie można zawsze odstąpić na korzyść pracownika tymczasowego.

Strony zawarły następujące porozumienie w sprawie dostosowania programu emerytalnego od dnia 1 stycznia 2026 r:

Strony doszły do porozumienia w sprawie wprowadzenia przyszłościowego programu emerytalnego zgodnego z wymogami rynku w świetle ustawy o przyszłych emeryturach (WTP) i zgodnie z zaleceniami

SER-MLT (2021).

Porozumienia te będą dalej opracowywane i określone w porozumieniu emerytalnym do układu zbiorowego pracy oraz w planie przejściowym. Nowy program zostanie wdrożony od 01.01.2026 r., chyba że będzie to technicznie niemożliwe do zrealizowania przez StiPP.

Poniżej przedstawiono główne założenia nowego programu emerytalnego:

- Program emerytalny ma charakter elastycznego programu składkowego;
- Stopa składki emerytalnej brutto wynosi 23,4%;
- Podział składki na: 15,9% dla pracodawców i 7,5% dla pracowników;
- Co najmniej 20% składki zostaje przeznaczona na emeryturę. Związki zawodowe, przy wsparciu StiPP, ustalą, jaka część pozostałej składki brutto zostanie przeznaczona na pokrycie świadczeń z tytułu renty rodzinnej i zwolnień z opłacania składek z tytułu niezdolności do pracy, biorąc pod uwagę koszty implementacji, minimalny wymagany kapitał własny i rezerwy operacyjne;
- Co pięć lat odbywać się będą konsultacje w sprawie realizacji i dostatecznej wysokości lub ewentualnej nadwyżki składki. Konsultacje te odbędą się po raz pierwszy w IV kwartale 2028 r. (2024-2028);
- Jeśli w międzyczasie powstanie strukturalna nadwyżka premii, strony mogą przeprowadzić konsultacje w tej sprawie.

Podział stanowisk i poziom stanowiska

Objaśnienie:

Metodologia przydzielania pracy tymczasowej do grupy stanowisk w ramach schematu wynagrodzeń CAO

jest oparta na zasadzie porównania analitycznego.

Odbywa się to na podstawie dwóch środków pomocniczych:

1. Schemat stanowisk CAO

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

Rozróżnia się następujące dziedziny pracy:

a. Finanse i administracja

b. Sekretariat

c. Kadry

d. ICT

e. Obsługa

f. Hotele i gastronomia

g. Handel

h. Logistyka

i. Produkcja i technika

2. Podręcznik przydziału stanowisk dla pracowników tymczasowych

W podręczniku uwzględniono szereg stanowisk referencyjnych, dla każdego stanowiska podając jego profil.

Każdy profil stanowiska został oceniony i na tej podstawie dokonano przydziału do grupy stanowisk.

3. Udogodnienie w znalezieniu odpowiedniego profilu referencyjnego

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

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

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

4. Procedura przydzielania stanowisk

1. Pracownik tymczasowy zostaje przydzielony na podstawie prac, jakie będzie wykonywał.
2. Prace wykonywane na stanowisku obejmują czynności, zakres odpowiedzialności i uprawnienia pracownika tymczasowego.
3. Stanowisko zostaje przydzielone do jednej z grup schematu stanowisk CAO, które stanowi część niniejszego CAO.

4. Przydział stanowiska odbywa się za pomocą analitycznego porównania stanowiska ze stanowiskami referencyjnymi w schemacie stanowisk CAO, na podstawie informacji na temat stanowiska, które udostępnił zleceniodawca. Dalsze objaśnienia w tym zakresie znajdują się w *Podręczniku przydziału stanowisk dla pracowników tymczasowych*.

5. Agencja pracy tymczasowej informuje pracownika tymczasowego na piśmie za pomocą decyzji o przydziale w wyznaczonym dniu, do jakiej grupy stanowisk pracownik tymczasowy został przydzielony i jakie stanowisko referencyjne obowiązuje. W *podręczniku przydziału stanowisk dla pracowników tymczasowych* zamieszczono stosowny wzór.

6. W przypadku zmiany stanowiska pracownika tymczasowego stanowisko, zgodnie z powyższą procedurą, zostaje przydzielone na nowo.

7. Agencja pracy tymczasowo prowadzi okresowe rozmowy z pracownikiem tymczasowym, podczas których sprawdza się, czy zakres obowiązków na danym stanowisku odpowiada wykonywanym czynnościom.

8. Jeśli pracownik tymczasowy stwierdzi, że czynności, które zostały mu powierzone, nie zgadzają się z przydziałem stanowisk, może on o tym powiadomić agencję pracy tymczasowej. Agencja pracy tymczasowej w ciągu dwóch tygodni sprawdzi, czy prace powierzone pracownikowi tymczasowemu są zgodne z przydziałem. Jeśli tak nie jest, stanowisko zostanie ponownie przydzielone według powyższej procedury. Ewentualne uzupełnienie wynagrodzenia ma działanie wsteczne i obowiązuje od przydzielenia stanowiska stanowiącego przedmiot sporu.

9. Pracownik tymczasowy może złożyć sprzeciw odnośnie do przydziału stanowiska. W artykule 40 niniejszego CAO opisano procedurę konsultacji, sprzeciwu i odwołania.

[Pobierz Przydzielanie](#)

Standardy mieszkaniowe

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 rekreacyjnym;

oraz inne formy zakwaterowania wyznaczone przez Stichting Normering Flexwonen (SNF).

3. Wymienione w lit. a formy zakwaterowania (zwyczajne mieszkanie) i c (jednostki mieszkalne w kompleksie budynków) muszą mieć minimalną powierzchnię użytkową* 12 m². Pozostałe jednostki mieszkalne wymienione w lit. b (hotel/pensjonat), d (domki letniskowe / jednostki mieszkalne) i e (zakwaterowanie na terenie ośrodka wypoczynkowego) winny obejmować co najmniej 10 m² wydzielonej przestrzeni mieszkalnej na osobę.

4. Organ kontrolny może ocenić bezpieczeństwo i warunki higieniczne w miejscu zakwaterowania.

5. W miejscu zakwaterowania muszą być dostępne:

a. jedna toaleta na osiem osób;

b. jeden prysznic na osiem osób;

c. 30 litrów przestrzeni chłodzącej/mrożącej na osobę;

d. płyty grzewcze, minimum cztery pola grzejne, a w przypadku więcej niż ośmiu osób – jedno pole grzejne na dwie osoby; przy więcej niż 30 osób – minimum 16 pól grzejnych;

e. sześć litrów środka gaśniczego.

6. W miejscu zakwaterowania powieszona jest karta informacyjna. Karta informacyjna sporządzona jest w języku ojczystym mieszkańców. Karta informacyjna zawiera co najmniej:

a. numer alarmowy 112;

b. numer telefonu wewnętrznego 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 drzwi do sypialni są zamknięte, 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.

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

System jakości ceny (PKS) w zakwaterowaniu

Zgodnie z art. 36, PKS określa maksymalny należny całkowity koszt zakwaterowania. W ramach PKS rozróżnia się warunki podstawowe (dolny limit z SNF) i warunki dodatkowe. Na dzień 1 lipca 2024 r. spełnienie warunków podstawowych wiąże się z kwotą podstawową w wysokości 109,44 EUR. Kwota ta zawsze podlega indeksacji zgodnie ze zmianami ustawowej płacy minimalnej, a więc po raz pierwszy 1 stycznia 2025 roku. Z każdym (dodatkowym) punktem kwota ta wzrasta o 0,90 EUR. Kwoty te obejmują podatek VAT, wodę, prąd, gaz, pościel, zameldowanie, wymeldowanie i ubezpieczenie (mienia), ale nie obejmują podatków miejscowych, wyżywienia i napojów.

Pracownik tymczasowy otrzyma dokument potwierdzający liczbę punktów zakwaterowania i odpowiadającą im cenę.

W przypadku wystąpienia rozbieżności agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana do wyrównania nadpłaty wszystkim pracownikom w danym miejscu z mocą wsteczną. W przypadku powtarzających się wykroczeń w ciągu roku w tej samej lokalizacji za te same rozbieżności, zastosowanie ma powyższa zasada, w tym dodatkowe odszkodowanie w wysokości 100%.

Model obliczeniowy można znaleźć na stronie www.nbbu.nl

Warunki podstawowe

# osób na sypialnię	Wynik: # osób na sypialnię		# osób na kuchnię	Wynik: # osób na kuchnię
1	20		1	10
Studio 2	8		2	8

			4	4
# osób na prysznic	Wynik: # osób na prysznic		5	2
1	10		6	0
2	8		7	0
3	6		8	0
4	4			
5	2		m2 GBO	Wynik: # m2 GBO
6	0		12	0
7	0		13	0
8	0		14	0
			15	2
# m2 sypialnia/os obę	Wynik: # m2 sypialnia/os obę		16	4
3,6	0		17	6
4	0		18	8
4,5	0		>18	10
5	2			
5,5	4		# osób na toaletę	Wynik: # osób na toaletę
6	6		1	10
6,6	8		2	8

7,5	10		3	6
			4	4
# WIFI	Wynik: # WIFI		5	2
nie	-10		6	0
tak	0		7	0
			8	0

Warunki uzupełniające

# zarządzanie (stopień obecności/dostępności	Wynik: # zarządzanie (stopień obecności/dostępności	
> 40 godzin pracy na miejscu	4	
< 40 godzin pracy na miejscu	0	
Etykieta energetyczna	Wynik Etykiety energetycznej	
A	5	116

C	2	
D	0	
E	0	
F	0	
G	0	
Rejon	Wynik Rejonu	Prowincja
Rejon 1	3	Holandia Północna, Holandia Południowa, Utrecht
Rejon 2	2	Groningen, Brabancja Północna, Geldria, FlevoLand, Zelandia
Rejon 3	0	Limburgia, Overijssel, Drenthe, Fryzja

PROTOKOŁY/ISTOTNE TEKSTY PRAWNE

Article 1

Protokoły

Klasyfikacja

Do 1 stycznia 2025 roku strony CAO będą kontrolować skutki zmiany artykułu 16 ustęp 2 od 3 lipca 2023 r. poprzez wspólne ankietowanie pracowników tymczasowych.

Prywatne uzupełnienie składki na zasiłek chorobowy

Strony CAO wspólnie zbadają możliwości zawarcia porozumienia sektorowego w sprawie prywatnego uzupełnienia składek na zasiłek chorobowy.

Emerytura

Strony CAO utworzyły grupę roboczą, której zadaniem jest realizacja dalszego wprowadzania emerytury zgodnej z warunkami rynkowymi, zgodnie z poradą SER MLT oraz realizacja ustawy o przyszłych emeryturach, jeżeli projekt ustawy w tym zakresie zostanie przyjęty i wprowadzony.

Migranci zarobkowi

Strony CAO uzgodniły, że najpóźniej 1 czerwca 2023 r. ułożą ugodę w sprawie cen mieszkań, która zacznie obowiązywać od 1 stycznia 2024 r.

Programy dla osób starszych

Strony CAO chcą podjąć wspólne konsultacje z innymi sektorami (np. z sektorem budowlanym) w sprawie dostępu pracowników czasowych do obowiązujących w tym sektorze systemów starości, takich jak system RVU. Ponadto strony omówią, w jaki sposób przepisy dotyczące szczególnie starszych pracowników, ich szans na zatrudnienie i zdrowia, które dotyczą klientów, mogą być stosowane w odniesieniu do pracowników tymczasowych.

Zakres stosowania

Strony CAO wspólnie zbadają celowość i możliwości w odniesieniu do modyfikacji zakresu stosowania i przepisów dotyczących zwolnienia.

Budownictwo i infrastruktura

Poszczególne strony tego CAO nie uzyskały porozumienia co do statusu tzw. porozumienia budowlanego („Porozumienie w sprawie pozycji pracowników tymczasowych w branży budowlanej”) zawartego dnia 29 listopada 2005 r., które stało się umową okresową. Poszczególne strony tego CAO zastrzegają sobie wszystkie prawa i środki obrony w odniesieniu do statusu porozumienia budowlanego.

Strony tego CAO uzgadniają, że niezwłocznie podejmą rozmowy ze stronami CAO dla budownictwa i infrastruktury oraz innymi zaangażowanymi stronami w celu znalezienia skutecznego rozwiązania.

Niezależnie od wyników wyżej wspomnianych rozmów strony *CAO dla pracowników tymczasowych* uzgadniają, że w odniesieniu do obowiązującego programu emerytalnego umowy dla pracowników tymczasowych w branży budowlanej zostaną utrzymane, jak ustalono m.in. w art. 51 ust. 3 *ABU CAO dla pracowników tymczasowych 2017–2019* (i rozwinięto w dekrete w sprawie obowiązkowego uczestnictwa w branżowym funduszu emerytalnym dla sektora usług personalnych w formie obowiązującej dnia (data) (miejsce) będącego lustrzanym odbiciem przepisów dekretu w sprawie obowiązkowego uczestnictwa w branżowym funduszu emerytalnym dla budownictwa).

Informacje na temat układów zbiorowych pracy dla pracodawców-użytkowników

Strony CAO kładą nacisk na prawidłowe ustalanie wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika. W związku z tym zorganizowano program pilotażowy w celu

uzyskania autoryzowanych informacji od stron zaangażowanych w CAO dla pracodawców-użytkowników w odniesieniu do stosowania elementów wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika z tych CAO. Program pilotażowy zostanie poddany ocenie i strony zdecydują, czy inwentaryzacja i wprowadzenie systemu informatycznego dotyczącego wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika jest możliwe i pożądane, a jeśli tak, to w jaki sposób można zorganizować i sfinansować taki system.

Dni ustawowo wolne od pracy

Strony CAO przeprowadzą reprezentatywne badanie w sprawie pracy w dni ustawowo wolne od pracy oraz wynagrodzenia za te dni. Obejmuje ono również sumę płatnych dni ustawowo wolnych od pracy, procent rezerwacji z CAO oraz sposób, w jaki regulacje dotyczące dni ustawowo wolnych od pracy u pracodawców-użytkowników odnoszą się do regulacji dotyczących pracowników tymczasowych.

Istotne teksty prawne

Artykuł 2:24 niderlandzkiego kodeksu cywilnego

1. Książki, dokumenty i inne nośniki danych rozwiązanej osoby prawnej muszą być przechowywane przez siedem lat po ustaniu jej istnienia. Depozytariusz to osoba wyznaczona na podstawie statutu lub przez walne zgromadzenie lub zarząd, jeśli osoba prawna była fundacją.
2. Jeżeli nie wyznaczono depozytariusza, a ostatni likwidator nie jest gotowy do przechowania depozytu, na wniosek zainteresowanej strony sąd rejonowy, właściwy dla siedziby osoby prawnej, wyznacza depozytariusza, w miarę możliwości spośród osób związanych z osobą prawną. Środki prawne nie są otwarte.
3. W terminie ośmiu dni od daty rozpoczęcia obowiązku zatrzymania depozytariusz przekazuje swoją nazwę i adres do rejestrów, w których zarejestrowano rozwiązaną osobę prawną.
4. Sąd kantonalny, o którym mowa w ustępie 2, może na wniosek upoważnić do przeglądania ksiąg, dokumentów i innych nośników danych każdą zainteresowaną stronę, jeżeli osoba prawna była fundacją, a także każdemu, kto wykaże uzasadniony interes w odniesieniu do wglądu w ramach funkcji byłego członka lub udziałowca osoby prawnej, posiadacza certyfikatów udziałów bądź następcy prawnego osoby.

Artykuł 7:628 niderlandzkiego kodeksu cywilnego

1. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia ustalonego zgodnie z przepracowanym okresem, jeżeli nie wykonał uzgodnionej pracy wskutek okoliczności, za które odpowiedzialność ponosi pracodawca.
2. Jeżeli na mocy jakiegokolwiek prawnie narzuconej polisy ubezpieczeniowej, innej polisy ubezpieczeniowej bądź dowolnego funduszu, w którym uczestnictwo jest uzgodnione lub wynika z umowy o pracę, przysługuje świadczenie pieniężne, wynagrodzenie zmniejsza się o kwotę tego świadczenia.
3. Jeżeli wynagrodzenie pieniężne zostało ustalone w sposób inny niż zgodnie z przepracowanym okresem, zastosowanie mają postanowienia tego artykułu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie to średnia płaca, jaką pracownik mógł uzyskać w czasie, w którym praca nie była możliwa.

4. Wynagrodzenie to jest zmniejszane o kwotę wydatków, jaką pracownik zaoszczędził, nie wykonując pracy.
5. Od ustępu 1 można odstąpić na niekorzyść pracownika przez pierwsze sześć miesięcy umowy o pracę w drodze pisemnej umowy bądź regulacji wydanej przez upoważniony organ administracyjny lub w jego imieniu.
6. W przypadku kolejnych umów o pracę, o których mowa w artykule 668a, odstępstwo, o którym mowa w ustępie 5, może zostać uzgodnione na maksymalnie sześć miesięcy.
7. W drodze CAO lub regulacji wydanej przez upoważniony organ administracyjny lub w jego imieniu okres, o którym mowa w ustępie 5, może zostać przedłużony dla stanowisk określonych w tym CAO lub regulacji, pod warunkiem że czynności związane z tymi stanowiskami mają charakter sporadyczny i nie mają stałego zakresu.
8. W drodze rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej i Pracy na wniosek Stichting van de Arbeid można określić, że ustępy 5, 6 lub 7 nie mają zastosowania do określonych sektorów i ich części.
9. Wszelkie klauzule, które odbiegają od treści tego artykułu na niekorzyść pracownika, są nieważne.

Artykuł 7:629 niderlandzkiego kodeksu cywilnego

1. O ile wynagrodzenie nie przekracza kwoty, o której mowa w artykule 17 ustęp 1 Ustawy o finansowaniu ubezpieczeń społecznych (Wet financiering sociale verzekeringen), w odniesieniu do jednodniowego okresu rozliczeniowego pracownik zachowuje prawo do 70% wynagrodzenia przez okres 104 tygodni, a przez pierwsze 52 tygodnie do ustawowej płacy minimalnej, jeżeli nie wykonał przewidzianej pracy z uwagi na niezdolność do pracy spowodowaną chorobą, ciężką lub porodem.
2. W drodze odstępstwa od ustępu 1 prawo, o którym mowa w tym ustępie, obowiązuje przez okres sześciu tygodni w odniesieniu do pracownika, który:
 - a. zwykle świadczy usługi przez mniej niż cztery dni w tygodniu na potrzeby gospodarstwa domowego osoby fizycznej, u której jest zatrudniony; lub
 - b. osiągnął wiek, o którym mowa w art. ykule7 lit. a powszechnej ustawy emerytalnej.

Jeżeli niezdolność do pracy z powodu choroby rozpoczęła się przed datą osiągnięcia przez pracownika wieku, o którym mowa w lit. b, okres, o którym mowa w niniejszym ustępie, obowiązuje od tej daty, o ile łączny okres nie przekracza 104 tygodni.

3. Pracownikowi nie przysługuje prawo opisane w ustępie 1:

- a. jeżeli choroba jest spowodowana przez jego celowe działanie lub jest skutkiem braków, o których nie udzielił pełnej informacji w chwili kontroli przed zatrudnieniem i w związku z czym nie spełniał wymogów określonych dla danego stanowiska;
- b. za czas, w trakcie którego w wyniku jego działania spowolniony został lub utrudniony proces leczenia;
- c. za czas, w trakcie którego, chociaż był w stanie, nie wykonywał zaproponowanej mu przez pracodawcę lub wyznaczoną przez pracodawcę osobę trzecią, pracy zastępczej, w rozumieniu artykułu 658a, ustęp 4;
- d. za czas, w którym bez uzasadnionego powodu pracownik odmówił współpracy nad określonym przez pracodawcę lub wskazanego przez pracodawcę specjalistę, zaleceniem lub nie podjął zalecanych środków, które miały na celu umożliwienie wykonywania przez pracownika pracy zastępczej, zgodnie z rozumieniem artykułu 658a, ustęp 4;
- e. za okres, w którym bez uzasadnionego powodu pracownik odmawia współpracy przy opracowywaniu, ocenie i dostosowywaniu planu działania, o którym mowa w artykule 658a ustęp 3.
- f. za czas, w trakcie którego pracownik bez uzasadnionej przyczyny złożył z opóźnieniem wnioski, wzmiankowany w artykule 64, ustę 1 Ustawy o pracy i zarobkach.

4. W drodze odstępstwa od ust. 1 pracownicy nie przysługuje prawo, o którym mowa w tym ustępie, w okresie urlopu z tytułu ciąży i urodzenia dziecka zgodnie z artykułem 3:1 ustęp 2 i 3 ustawy o pracy i opiece.

5. Wynagrodzenie jest pomniejszane o kwotę świadczenia pieniężnego, które przysługuje pracownikowi na podstawie ustawowego ubezpieczenia, innego ubezpieczenia lub funduszu, w którym pracownik nie uczestniczy, o ile świadczenie to dotyczy przewidzianej pracy, za którą wypłacane jest wynagrodzenie. Wynagrodzenie jest następnie obniżane o kwotę dochodu, jaki pracownik uzyskał w ramach lub poza stosunkiem pracy za pracę, którą wykonał w czasie, w którym mógłby wykonywać przewidzianą pracę, gdyby miał taką możliwość.

6. Pracodawca jest uprawniony do zawieszenia wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w ustępie 1, w okresie, w którym pracownik nie stosuje się do uzasadnionych zasad ustanowionych na piśmie przez pracodawcę i dotyczących przekazywania informacji wymaganych przez pracodawcę w celu ustalenia prawa do wynagrodzenia.

7. Pracodawca nie może powoływać się na żadną podstawę w celu niewypłacenia wynagrodzenia w całości lub w części bądź zawieszenia jego wypłaty, jeżeli nie powiadomił o tym pracownika niezwłocznie po uzasadnionym podejrzeniu istnienia tej podstawy.

8. Artykuł 628 ustęp 3 stosuje się odpowiednio.

9. Od zapisów tego artykułu można odstąpić ze szkodą dla pracownika wyłącznie wówczas, gdy można stwierdzić, że pracownik nie jest uprawniony do wynagrodzenia przez pierwsze dwa dni okresu, o którym mowa w ustępie 1 lub 2.

10. Do celów ustępów 1, 2 i 9 okresy, w których pracownik nie mógł wykonywać pracy z powodu choroby, ciąży lub porodu, sumuje się, jeżeli następują one po sobie z przerwą krótszą niż cztery tygodnie lub jeżeli bezpośrednio poprzedzają okres, w którym przysługuje urlop z tytułu ciąży lub urodzenia dziecka, o którym mowa w artykule 3:1 ustęp 2 i 3 ustawy o pracy i opiece, chyba że z uzasadnionych przyczyn można uznać, że niezdolność do pracy nie wynika z tych okoliczności.

11. 104-tygodniowy okres, o którym mowa w ustępie 1, zostaje przedłużony:

a. o okres opóźnienia, jeżeli wniosek, o którym mowa w artykule 64 ustęp 1 Ustawie o pracy i dochodach uzależnionych od zdolności do pracy (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen), zostanie złożony później, niż przewidziano w tym artykule;

b. o przedłużony okres określony przez UWV na podstawie artykułu 24 ustęp. 1 ustawy o pracy i dochodach uzależnionych od zdolności do pracy, oraz o okres, o którym mowa w artykule 25 ustęp 9 zdanie pierwsze tej ustawy;

c. o okres oczekiwania, o którym mowa w artykule 19 ustęp 1 Ustawy o ubezpieczeniu na wypadek niezdolności do pracy osób zatrudnionych (Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering), jeżeli ten okres oczekiwania zostanie przedłużony na podstawie ustępu 7 tego artykułu; oraz

d. o okres ustalony przez UWV na podstawie artykułu 71a ustęp 9 Ustawy o ubezpieczeniu na wypadek niezdolności do pracy osób zatrudnionych.

12. Jeżeli pracownik wykonuje odpowiednią pracę zastępczą, o której mowa w artykule 658a ustęp 4, umowa o pracę pozostaje w mocy.

13. Do celów ustępu 2 zdanie wprowadzające oraz lit. a świadczenie usług na rzecz gospodarstwa domowego obejmuje również opiekę nad członkami tego gospodarstwa domowego.

Artykuł 7:632 niderlandzkiego kodeksu cywilnego

1. Z wyjątkiem zakończenia umowy o pracę, rozliczenie przez pracodawcę jego długu w odniesieniu do należnego wynagrodzenia jest dozwolone tylko w przypadku następujących roszczeń wobec pracownika:

a. odszkodowanie należne pracodawcy od pracownika;

b. grzywny należne pracodawcy od pracownika zgodnie z artykułem 650, pod warunkiem że pracodawca przedłoży pisemny dowód z podaniem kwoty każdej grzywny oraz terminem i przyczyną jej nałożenia, tj. podaniem naruszonego postanowienia pisemnej umowy;

c. zaliczki na poczet wynagrodzenia wypłacane pracownikowi przez pracodawcę w formie pieniężnej, o ile zostaną udowodnione na piśmie;

d. kwota nadpłaty wynagrodzenia;

e. cena najmu lokalu mieszkalnego lub innej powierzchni, ziemi lub narzędzi, maszyn i przyrządów używanych przez pracownika w firmie, które są udostępniane przez pracodawcę pracownikowi na podstawie pisemnej umowy.

2. W rozliczeniu nie uwzględnia się wynagrodzenia do wysokości, o której mowa w artykule 7 Ustawy o minimalnych stawkach wynagrodzenia i dodatku urlopowego, chyba że wcześniej uzgodniono z pracownikiem na piśmie, że zastosowanie ma rozliczenie roszczenia, o którym mowa w ustępie 1 lit. c. Jeżeli kwota, o której mowa w poprzednim zdaniu, jest niższa niż ta część wynagrodzenia, której zajęcie może być nieważne u pracodawcy, rozliczenie nastąpi tylko w tej części wynagrodzenia, w której zajęcie byłoby ważne. W odniesieniu do tego, czego pracodawca mógłby żądać zgodnie z ustępem 1 lit. b, nie może potrącać przy wypłacie więcej niż jedną dziesiątą wynagrodzenia pieniężnego, które musiałoby zostać wypłacone, przy założeniu, że nie dochodzi do rozliczenia części wynagrodzenia do wysokości określonej w poprzednich zdaniach.

3. Kwoty potrącane przez pracodawcę na podstawie zajęcia nałożonego na wynagrodzenie są odejmowane od maksymalnego dozwolonego rozliczenia.

4. Klauzula, która dawałaby pracodawcy szersze uprawnienia do rozliczenia, jest nieważna, przy założeniu, że pracownik jest uprawniony do unieważnienia każdej oddzielnej deklaracji rozliczenia od pracodawcy, która zakłada ważność klauzuli.

Artykuł 7: 640a niderlandzkiego kodeksu cywilnego

Prawo do minimum, o którym mowa w artykule 634, przepada sześć miesięcy od ostatniego dnia roku kalendarzowego, w którym nabyto to prawo, chyba że pracownik tymczasowy nie był w stanie pobrać urlopu do tego momentu. Na podstawie pisemnego porozumienia można na korzyść pracownika odstąpić od sześciomiesięcznego okresu, o którym mowa w zdaniu pierwszym.

Artykuł 7:652 niderlandzkiego kodeksu cywilnego

1. Jeżeli strony ustalają okres próbny, jest on jednakowy dla obu stron.

2. Okres próbny jest ustalany na piśmie.

3. Przy zawarciu umowy o pracę na czas nieokreślony można ustalić okres próbny wynoszący maksymalnie dwa miesiące.

4. Nie można ustalić okresu próbnego, jeśli umowa o pracę została zawarta na okres maksymalnie sześciu miesięcy.

5. Przy zawarciu umowy o pracę na czas określony na okres dłuższy niż sześć miesięcy można ustalić okres próbny wynoszący maksymalnie:

a. jeden miesiąc, jeżeli umowa została zawarta na okres krótszy niż dwa lata;

b. dwa miesiące, jeżeli umowa została zawarta na okres wynoszący dwa lata lub dłużej.

6. Jeżeli zakończenie umowy na czas określony nie jest ustalone na datę kalendarzową, można ustalić okres próbny wynoszący maksymalnie jeden miesiąc.

7. Od ustępów 5 lit. a i 6 można odstąpić ze szkodą dla pracownika jedynie na mocy zbiorowego układu pracy lub na mocy rozporządzenia wydanego przez lub w imieniu uprawnionego do tego organu administracyjnego.

8. Każda klauzula, w ramach której ustalono okres próbny, staje się nieważna, jeśli:

a. okres próbny nie jest taki sam dla obu stron;

b. okres próbny, inaczej niż ma to miejsce w przypadku układu zbiorowego pracy lub regulacji wydanej przez lub w imieniu uprawnionego do tego organu administracyjnego, ustala się na okres powyżej jednego miesiąca w przypadku, o którym mowa w ustępie 5, lit. a;

c. okres próbny zostaje ustalony na okres powyżej dwóch miesięcy;

d. w kolejnej umowie o pracę zawartej między pracownikiem a tym samym pracodawcą ujęta została klauzula, chyba że umowa ta wyraźnie wymaga innych umiejętności lub kompetencji pracownika niż poprzednia umowa o pracę;

e. w kolejnej umowie o pracę zawartej między pracownikiem a innym pracodawcą ujęta została klauzula, jeśli danego pracodawcę w odniesieniu do wykonywanej pracy w granicach rozsądku należy uznać za kolejnego pracodawcę; lub

f. zawarto klauzulę w umowie o pracę, która została zawarta na okres maksymalnie sześciu miesięcy.

Artykuł 7: 668a niderlandzkiego kodeksy cywilnego

1. Od dnia, w którym między tymi samymi stronami: a. umowy o pracę na czas określony następowały po sobie z przerwami wynoszącymi maksymalnie sześć miesięcy i przekroczyły okres 36 miesięcy, włączając te przerwy, od tego dnia ostatnia umowa o pracę uznawana jest za zawartą na czas nieokreślony; b. następowały po sobie więcej niż trzy umowy o pracę zawarte na czas określony z przerwami wynoszącymi maksymalnie sześć miesięcy, ostatnia umowa o pracę uznawana jest za zawartą na czas nieokreślony.

2. Ustęp 1 stosuje się również wobec następujących po sobie umów o pracę między pracownikiem a różnymi pracodawcami, których, biorąc pod uwagę wykonaną pracę, niezależnie od tego, czy pracownik nabył uprawnienia i odpowiednie kwalifikacje, zgodnie ze zdrowym rozsądkiem należy uznać za

następujących po sobie.

3. Ustęp 1 lit. a nie ma zastosowania do umowy o pracę zawartej na okres nieprzekraczający trzech miesięcy, następującej natychmiast po zawartej między tymi samymi stronami umowie o pracę na okres 36 miesięcy lub dłuższy.
4. Termin wypowiedzenia jest obliczany od dnia zawarcia pierwszej umowy o pracę, o której mowa w lit. a lub b ustępu 1.
5. W przypadku układu zbiorowego pracy lub regulacji wydanej przez lub w imieniu uprawnionego do tego organu administracyjnego okres 36 miesięcy, o którym mowa w ustępie 1 lit. a, może zostać przedłużony maksymalnie do 48 miesięcy, a liczba trzy, o której mowa w ustępie 1 lit. b, może zostać zwiększona maksymalnie do sześciu, jeżeli z umowy lub regulacji wynika, że dla stanowiska lub grupy stanowisk określanych przez tę umowę lub regulację wewnętrzny charakter prowadzenia działalności wymaga tego przedłużenia lub zwiększenia.
6. W przypadku układu zbiorowego pracy lub regulacji wydanej przez lub w imieniu uprawnionego do tego organu administracyjnego można odstąpić od zapisów ustępu 2 lit. a na niekorzyść pracownika.
7. W przypadku pisemnej umowy lub regulacji wydanej przez lub w imieniu uprawnionego do tego organu administracyjnego można odstąpić od okresu opisanego w ustępie 1 lit. a na niekorzyść osoby zarządzającej osobą prawną.
8. W przypadku układu zbiorowego pracy lub regulacji wydanej przez lub w imieniu uprawnionego do tego organu administracyjnego można wykluczyć stosowanie niniejszego artykułu dla określonych stanowisk w branży, jeżeli niderlandzki Minister Polityki Społecznej i Pracy wskazał te stanowiska w drodze rozporządzenia, ponieważ dla tych stanowisk w branży istnieje utrwalona zasada i ze względu na wewnętrzny charakter prowadzenia działalności i tych stanowisk praca może być wykonywana wyłącznie na podstawie umów o pracę na czas określony, niestanowiących umów o pracę tymczasową w znaczeniu artykułu 690. W drodze tego rozporządzenia mogą zostać wyznaczone dalsze warunki wykluczenia, o którym mowa w pierwszym zdaniu.
9. W przypadku układu zbiorowego pracy lub regulacji wydanej przez lub w imieniu uprawnionego do tego organu administracyjnego można całkowicie lub częściowo wykluczyć stosowanie niniejszego artykułu wobec wskazanych w nim umów o pracę, zawartych wyłącznie lub głównie celem edukacji pracownika.
10. Artykuł ten nie ma zastosowania wobec umów o pracę zawartych w związku z nauką zawodu, jak 128 określono w artykule 7.2.2 Ustawy o edukacji zawodowej (Wet educatie en beroepsonderwijs).

11. Artykuł ten nie ma zastosowania do umowy o pracę zawartej z pracownikiem, który nie osiągnął jeszcze osiemnastego roku życia, jeżeli średni wymiar wykonywanej przez niego pracy wynosił maksymalnie dwanaście godzin tygodniowo.

12. Okres, o którym mowa w ustępie 1 lit. a zostaje przedłużony maksymalnie do 48 miesięcy, a liczba, o której mowa w ustępie 1 lit. b, wynosi nie więcej niż sześć, jeżeli dotyczy to umowy o pracę z pracownikiem, który osiągnął wiek, o którym mowa w artykule 7 lit. a ustawy o powszechnym ubezpieczeniu emerytalnym. Celem stwierdzenia, czy został przekroczony okres lub liczba umów o pracę, o których mowa w tym ustępie, uwzględnia się wyłącznie umowy o pracę zawarte po osiągnięciu wieku, o którym mowa w artykule 7 lit. a ustawy o powszechnym ubezpieczeniu emerytalnym.

13. W drodze układu zbiorowego pracy lub w drodze porozumienia w imieniu właściwego organu administracyjnego odstępny, o których mowa w ustępie 1 lit. a i b, mogą zostać skrócone do maksymalnie trzech miesięcy w przypadku stanowisk wyznaczonych przez układ lub porozumienie, które mogą być wykonywane przez maksymalnie dziewięć miesięcy w roku i nie mogą być wykonywane przez tego samego pracownika przez nieprzerwany okres dłuższy niż dziewięć miesięcy w roku.

14. W drodze rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej i Pracy na wniosek Stichting van de Arbeid odstępny, o których mowa w ustępie 1 lit. a i b, mogą zostać skrócone do maksymalnie trzech miesięcy w przypadku stanowisk wyznaczonych przez to rozporządzenie, które mogą być wykonywane przez maksymalnie dziewięć miesięcy w roku i nie mogą być wykonywane przez tego samego pracownika przez nieprzerwany okres dłuższy niż dziewięć miesięcy w roku.

15. Niniejszy artykuł nie ma zastosowania do umowy o pracę z pracownikiem szkoły, o której mowa w artykule 1 ustawy o szkolnictwie podstawowym (Wet op het primair onderwijs) lub artykule 1 ustawy o centrach wiedzy specjalistycznej (Wet op de expertisecentra), jeżeli umowa o pracę została zawarta w związku z zastępstwem z powodu choroby pracownika pełniącego funkcję dydaktyczną lub edukacyjną związaną z zajęciami dydaktycznymi.

Artykuł 7:672 niderlandzkiego kodeksu cywilnego

1. Wypowiedzenie ma miejsce z końcem miesiąca, chyba że wyznaczono inny dzień w drodze pisemnej umowy.

2. Okres wypowiedzenia, który musi zostać uwzględniony przez pracodawcę w przypadku umowy o pracę, która w dniu rozwiązania:

a. trwa krócej niż pięć lat, wynosi jeden miesiąc;

b. trwa pięć lat lub dłużej, ale krócej niż dziesięć lat, wynosi dwa miesiące;

c. trwa dziesięć lat lub dłużej, ale mniej niż piętnaście lat, wynosi trzy miesiące;

d. trwa piętnaście lat lub więcej, wynosi cztery miesiące.

3. W drodze odstępstwa od ustępu 2 okres wypowiedzenia, który musi zostać uwzględniony przez pracodawcę, wynosi jeden miesiąc, jeżeli pracownik osiągnął wiek, o którym mowa w artykule 7 lit. a ustawy o powszechnym ubezpieczeniu emerytalnym.

4. Okres wypowiedzenia obowiązujący pracownika wynosi jeden miesiąc.

5. Jeżeli zezwolenie, o którym mowa w artykule 671a ustęp 1 lub 2, zostało udzielone, okres wypowiedzenia, który musi zostać uwzględniony przez pracodawcę, zostaje skrócony o okres rozpoczynający się w dniu wpływu kompletnego wniosku o zezwolenie i kończący się w dniu wydania decyzji w sprawie wniosku o zezwolenie, pod warunkiem że pozostały termin wyniesie co najmniej miesiąc.

6. Termin, o którym mowa w ustępie 2 lub 3, może zostać skrócony wyłącznie na podstawie układu zbiorowego pracy lub rozporządzenia właściwego organu administracyjnego lub wydanego w jego imieniu. Termin może zostać przedłużony na piśmie.

7. Od terminu, o którym mowa w ustępie 4, można odstąpić na piśmie. Okres wypowiedzenia obowiązujący pracownika nie może przekraczać sześciu miesięcy w przypadku przedłużenia, zaś okres obowiązujący pracodawcę nie może wynosić mniej niż dwukrotność okresu obowiązującego pracownika.

8. Na mocy układu zbiorowego pracy lub rozporządzenia właściwego organu administracyjnego lub wydanego w jego imieniu okres wypowiedzenia, o którym mowa w ustępie 7 zdanie drugie, może zostać skrócony dla pracodawcy, pod warunkiem że w efekcie okres ten nie będzie krótszy niż dla pracownika.

9. Do celów ustępu 2 umowy o pracę uznaje się za jedną, nieprzerwaną umowę o pracę w przypadku wznowienia umowy o pracę zgodnie z artykułem 682 lub artykułem 683.

10. Strona, która wypowie umowę przed datą obowiązującą strony, jest winna drugiej stronie odszkodowanie w wysokości kwoty wynagrodzenia określonej w formie pieniężnej za okres, w którym umowa o pracę powinna była być kontynuowana przy standardowym okresie wypowiedzenia.

11. Sędzia sądu okręgowego może zmniejszyć odszkodowanie, o którym mowa w ustępie 10, jeżeli ze względu na okoliczności uzna to za sprawiedliwe, przy założeniu, że odszkodowanie nie może być niższe niż wynagrodzenie ustalone w formie pieniężnej za okres wypowiedzenia, o którym mowa w ustępie 2, i nie niższe niż wynagrodzenie ustalone w formie pieniężnej za trzy miesiące.

Artykuł 7:690 niderlandzkiego kodeksu cywilnego

Umowa o pracę tymczasową jest umową o pracę, a pracownik jest udostępniany przez pracodawcę 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.

Artykuł 7:691 niderlandzkiego kodeksu cywilnego

1. Art. 668a ma zastosowanie do umowy o pracę tymczasową tylko wtedy, gdy pracownik wykonał pracę przez ponad 26 tygodni.
2. W umowie o pracę tymczasową może zostać określone na piśmie, że umowa ta wygasa z mocy prawa, gdy delegowanie pracownika przez pracodawcę na rzecz osoby trzeciej, o której mowa w artykule 690, kończy się na wniosek tej osoby trzeciej. Jeżeli klauzula, o której mowa w zdaniu poprzednim, jest zawarta w umowie o pracę tymczasową, pracownik może tę umowę rozwiązać bezzwłocznie, a pracodawca nie podlega przepisom artykułu 668 ustęp 1, 2, 3 i 4 lit. a.
3. Klauzula, o której mowa w ustępie 2, traci moc, jeżeli pracownik wykonywał pracę na rzecz pracodawcy przez ponad 26 tygodni. Po upływie tego okresu wygasa prawo pracownika do wypowiedzenia, o którym mowa w ustępie 2.
4. Przy obliczaniu okresów, o których mowa w ustępie 1 i 3, uwzględnia się również okresy, w których wykonywana jest praca i które następują po sobie w odstępach nie dłuższych niż sześć miesięcy.
5. Przy obliczaniu okresów, o których mowa w ustępie 1 i 3, uwzględniane są również okresy, w których praca jest wykonywana dla różnych pracodawców i które należy w uzasadniony sposób uznać za następujące po sobie.
6. Niniejszy artykuł nie ma zastosowania do umowy o pracę tymczasową, w której pracodawca i osoba trzecia należą do grupy, o której mowa w artukule 24b księgi 2, lub jeden z tych podmiotów jest jednostką

zależną, o której mowa w artykule 24a księgi 2.

7. Na podstawie pisemnej umowy można odstąpić na niekorzyść pracownika od przepisów artykułu 628 ustęp 1, maksymalnie w odniesieniu do pierwszych 26 tygodni, w których pracownik wykonuje pracę. Artykuł 628 ustępy. 5, 6 i 7 nie mają zastosowania.

8. Na mocy układu zbiorowego pracy lub na podstawie regulacji wydanej przez lub w imieniu uprawnionego do tego organu administracyjnego:

- a. okresy, o których mowa w ustępach 1, 3 i 7, można przedłużyć do maksymalnie 78 tygodni; oraz
- b. można odstąpić od przepisów ustępu 5 na niekorzyść pracownika.

Artykuł 7:692 niderlandzkiego kodeksu cywilnego

Umowa payroll jest umową o pracę tymczasową, zgodnie z którą umowa-zlecenie między pracodawcą a osobą trzecią nie została zawarta w kontekście łączenia podaży i popytu na rynku pracy i zgodnie z którą pracodawca jest uprawniony do udostępnienia pracownika wyłącznie za zgodą osoby trzeciej.

Artykuł 40 Ustawa o upadłości

1. Pracownicy zatrudnieni przez jednostkę, która ogłosiła upadłość, mogą rozwiązać umowę o pracę i otrzymać wypowiedzenie tej umowy od syndyka masy upadłościowej, z zastrzeżeniem uzgodnionych lub prawnych terminów, pod warunkiem jednak, że w każdym przypadku umowa o pracę może zostać rozwiązana w terminie wynoszącym sześć tygodni.

2. Od dnia ogłoszenia upadłości wynagrodzenie i długie składkowe związane z umową o pracę stają się długiem majątkowym.

3. Niniejszy artykuł ma zastosowanie mutatis mutandis do umów agencyjnych.

1. Z zastrzeżeniem przepisów ustępu 2, 3 i 4 można ustalić na podstawie regulacji prawa publicznego lub układu zbiorowego pracy, że pracownik nie jest uprawniony do dodatku urlopowego lub jest uprawniony do niższej kwoty dodatku urlopowego, niż wynika z artykułu 15.

2. Jeżeli suma wynagrodzeń przysługujących pracownikowi w dniu 1 czerwca każdego roku za poprzedni rok oraz dodatek urlopowy, o ile pracownik nabył uprawnienia do niego za ten okres, jest mniejszy niż 108% kwoty przysługującej pracownikowi za ten okres jako wynagrodzenie minimalne, pracownikowi przysługuje także dodatek urlopowy za ten okres w wysokości wyrównującej do rzeczono 108% kwoty.

3. Jeżeli w czasie trwania stosunku pracy pracownik był uprawniony do świadczeń zgodnie z ustawą o ubezpieczeniu chorobowym, rozdział 3, sekcja 2, punkt 1 ustawy o pracy i opiece oraz ustawą o świadczeniach dla bezrobotnych za okres, o którym mowa w ustępie 2, pracownik jest względem pracodawcy uprawniony do takiej kwoty dodatku urlopowego od tych świadczeń, która dodana do kwoty świadczeń dałaby co najmniej 108% kwoty, do której pracownik jest lub byłby uprawniony z tytułu świadczeń na podstawie obliczonej od wynagrodzenia minimalnego na podstawie ustawy o ubezpieczeniu chorobowym, rozdział 3, sekcja 2, punkt 1 ustawy o pracy i opiece oraz ustawy o świadczeniach dla bezrobotnych.

4. W przypadku zastosowania artykułu 15 ustęp 4 w okresie, o którym mowa w ustępie 2, pracownikowi przysługuje dodatek urlopowy przynajmniej w takiej kwocie, że kwota ta, powiększona o wynagrodzenie lub świadczenia zgodnie z Ustawą o ubezpieczeniu chorobowym, rozdział 3, sekcja 2, punkt 1 ustawy o pracy i opiece oraz ustawą o świadczeniach dla bezrobotnych, do których pracownik nabył uprawnienia w tym okresie, nie może być niższa niż suma kwoty minimalnej określonej zgodnie z artykułem 15 ustęp 4 oraz wynagrodzenia minimalnego bądź świadczeń zgodnych z Ustawą o ubezpieczeniu chorobowym, rozdział 3 sekcja 2 punkt 1 Ustawy o pracy i opiece oraz ustawą o świadczeniach dla bezrobotnych obliczonych na podstawie minimalnego wynagrodzenia, do którego pracownik jest lub byłby uprawniony w tym okresie.

5. Jeżeli wynagrodzenie uzgodnione przez pracodawcę i pracownika trzykrotnie przekracza wynagrodzenie minimalne, można ustalić w drodze pisemnej umowy, że pracownikowi nie przysługuje dodatek urlopowy lub przysługuje mu niższa kwota dodatku urlopowego. Artykuł 15 ustęp 2 stosuje się odpowiednio.

6. Jeśli pracodawca, który jest zobowiązany wobec swoich pracowników do stosowania regulacji prawa publicznego lub układu zbiorowego pracy bądź postanowień układu zbiorowego pracy, które zostały uznane za ogólnie wiążące, na mocy których zgodnie z ustępem 1 odstąpiono od artykułu 15, zatrudnia również pracowników, wobec których obowiązek ten nie ma zastosowania, to w odniesieniu do tych ostatnich pracowników można odstąpić od artykułu 15 na mocy pisemnej umowy.

7. Jeżeli pracownik jest uprawniony do wynagrodzenia za okres, w którym nie wykonuje pracy, to świadczenia zgodne z Ustawą o ubezpieczeniu chorobowym, rozdział 3, sekcja 2, punkt 1 ustawy o pracy i opiece oraz ustawą o świadczeniach dla bezrobotnych, na mocy których wynagrodzenie zostaje obniżone zgodnie z tym postanowieniem, do celów tego artykułu uznaje się za wynagrodzenie należne od pracodawcy.

Artykuł 1:2 Ustawy o pracy i opiece

1. O ile nie wskazano inaczej, do celów tej ustawy termin „wynagrodzenie” oznacza wynagrodzenie ustalane przez pracodawcę na podstawie czasu i wypłacane pracownikowi za określoną pracę.

2. Do celów tej ustawy, jeżeli wynagrodzenie zostało ustalone w sposób inny niż zgodnie z przepracowanym okresem, przyjmuje się przeciętne wynagrodzenie, które pracownik mógłby uzyskać, gdyby nie skorzystał z prawa do urlopu przyznanego na mocy tej ustawy.

Artykuł 4:2 Ustawy o pracy i opiece

1. Po urodzeniu dziecka przez żonę, zarejestrowaną partnerkę, osobę, z którą pracownik pozostaje w związku nieformalnym lub osobę, której dziecko pracownik uznaje, pracownikowi w terminie czterech tygodni od pierwszego dnia po porodzie przysługuje urlop z tytułu narodzin z zachowaniem wynagrodzenia w wymiarze tygodniowego czasu pracy.

2. Jeżeli umowa o pracę lub mianowanie na mocy prawa publicznego zostanie zakończone przed pełnym wykorzystaniem urlopu z tytułu narodzin, pracownik, w przypadku zawarcia nowej umowy o pracę lub mianowania na mocy prawa publicznego, ma względem nowego pracodawcy prawa do urlopu, który nie został jeszcze wykorzystany, z uwzględnieniem przepisów niniejszego rozdziału.

3. W przypadku rozwiązania umowy o pracę lub powołania na mocy prawa publicznego pracodawca jest zobowiązany dostarczyć pracownikowi, na jego wniosek, zaświadczenie o przysługującym mu urlopie z tytułu narodzin.

NBBU

FNV

Postbus 9208, 3506 GE Utrecht

www.fnv.nl

CNV

Postbus 2525, 3500 GM Utrecht

www.cnv.nl

De Unie

Multatulilaan 12, 4103 NM Culemborg

www.unie.nl

De Nederlandse Bond van Bemiddelings- en
Uitzendondernemingen (NBBU, Niderlandzki Związek Agencji
Pośrednictwa Pracy i Pracy Tymczasowej)

De Brand 20, 3823 LJ Amersfoort

www.nbbu.nl