



Streszczenie

Układu Zbiorowego Pracy (CAO) dla Pracowników Tym czasowych na lata 2017-2019

Wersja lipca 2018



Spis treści

1. Wprowadzenie	3
2. System fazowy	3
2.1 Faza A	4
2.2 Faza B	4
2.3 Faza C	4
2.4 Przepisy dotyczące przerwy	5
2.5 Przepisy przejściowe w fazie B	6
2.6 Przepisy przejściowe dotyczące przerwy	7
3. Zakończenie umowy o pracę tymczasową	7
3.1 Zakończenie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia (faza A)	7
3.2 Zakończenie umowy o oddelegowanie na czas określony w fazie A lub B	8
3.3 Zakończenie umowy o oddelegowanie na czas nieokreślony (faza C)	9
4. Kolejni pracodawcy	10
5. Rekompensata z tytułu zakończenia zatrudnienia	10
6. Wynagrodzenie (wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika i wynagrodzenie ABU)	12
6.1 Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika	12
6.2 Wynagrodzenie ABU	12
7. Czasowy brak pracy	15
7.1 Czasowy brak lub mniejsza ilość pracy w fazie A	15
7.2 Czasowy brak lub mniejsza ilość pracy w fazie B	16
7.3 Całkowity lub częściowy brak pracy tymczasowej w fazie C	16
8. Odpowiednia praca i zmiana rzeczywistego wynagrodzenia	17
8.1 Zmiana rzeczywistego wynagrodzenia za odpowiednią pracę w przypadku obowiązywania wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika	17
8.2 Zmiana rzeczywistego wynagrodzenia za odpowiednią pracę w przypadku obowiązywania wynagrodzenia ABU	18
9. Urlop	19

10. Sprawy administracyjne	20
10.1 Rozliczenie czasu	20
10.2 Odcinek wynagrodzenia	21
10.3 Pisemne potwierdzenie rodzaju wynagrodzenia	21
11. Choroba	21
11.1 Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia w fazie A	21
11.2 Umowa o oddelegowanie w fazie A, B i C	22
12. Emerytura	22
13. Przepisy specjalne	22
13.1 Pracownicy tymczasowi bez stałego miejsca zamieszkania na terenie Holandii	22
13.2 Skargi i spory	22
13.3 Komisja ds. klasyfikacji stanowisk	23
Zakończenie	23

Informacja o treści:

Niniejsze *Streszczenie CAO dla Pracowników Tymczasowych* zawiera zestawienie umów o pracę tymczasową opisanych w CAO. Ponadto opisuje tak zwany system fazowy oraz wybrane warunki zatrudnienia zawarte w CAO.

1. Wprowadzenie

Jako pracownicy tymczasowi podlegają Państwo *CAO dla Pracowników Tymczasowych* (zwanemu dalej: CAO) i zatrudnieni są na podstawie umowy o pracę tymczasową. Umowa o pracę tymczasową jest umową, na podstawie której wykonują Państwo pracę na rzecz zleceniodawcy. Sprawuje on nadzór i kierownictwo nad Państwa pracą. Oznacza to, że to zleceniodawca wydaje instrukcje w miejscu pracy i określa, jakie czynności mają Państwo wykonywać.

CAO wyróżnia trzy rodzaje umów o pracę tymczasową, jakie mogą Państwo zawrzeć z agencją pracy tymczasowej. Są to:

1. umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia;
2. umowa o oddelegowanie na czas określony;
3. umowa o oddelegowanie na czas nieokreślony.

Ad 1 Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia

Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia oznacza, że praca tymczasowa kończy się automatycznie w chwili, gdy zleceniodawca poinformuje o zakończeniu zlecenia.

Ad 2 Umowa o oddelegowanie na czas określony

Umowa o oddelegowanie jest umową o pracę tymczasową zawartą na czas określony. Kończy się ona automatycznie w ostatni dzień tego okresu. Zazwyczaj w umowie ujęta zostaje konkretna data, a niekiedy może to być na przykład opis projektu.

Ad 3 Umowa o oddelegowanie na czas nieokreślony

Umowa o oddelegowanie na czas nieokreślony jest umową o pracę tymczasową zawartą na nieokreślony okres, a zatem bez daty końcowej.

2. System fazowy

CAO wprowadziło tak zwany system fazowy. Określa on, do jakiego rodzaju umowy o pracę tymczasową mają Państwo prawo i po części na jakich warunkach zatrudnienia. System fazowy składa się z trzech faz: A, B i C. Im dalej w systemie fazowym się Państwo znajdują, tym większe przysługują Państwu prawa. Agencja pracy tymczasowej udzieli dokładnych informacji na temat tego, w której fazie aktualnie się Państwo znajdują. Poniżej przedstawiamy dalsze objaśnienia odnośnie do tych trzech faz.

2.1 Faza A

W momencie rozpoczęcia stosunku pracy w agencji pracy tymczasowej znajdują się Państwo w fazie A. Faza A trwa przez 78 przepracowanych tygodni. Oznacza to, że pozostają Państwo w fazie A, dopóki nie przepracują Państwo więcej niż 78 tygodni. Każdy faktycznie przepracowany tydzień jest brany pod uwagę podczas naliczania fazy A. Liczba godzin przepracowanych w tygodniu nie ma przy tym znaczenia. Nieważne jest również, dla ilu różnych zleceniodawców Państwo pracują, jeśli pracują Państwo nadal na rzecz tej samej agencji pracy tymczasowej.

W fazie A są Państwo zatrudnieni na podstawie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia, chyba że mowa jest o umowie o oddelegowanie. W fazie A agencja pracy tymczasowej wypłaca Państwu wynagrodzenie wyłącznie za faktycznie przepracowane godziny. Brak pracy oznacza zatem brak wynagrodzenia, chyba że agencja pracy tymczasowej ustaliła z Państwem inaczej w formie pisemnej.

2.2 Faza B

Są Państwo zatrudnieni w fazie B, jeżeli stosunek pracy jest kontynuowany w terminie sześciu miesięcy po zakończeniu fazy A. Czas trwania fazy B to cztery lata. W fazie B wykonują Państwo pracę na podstawie umowy o oddelegowanie na czas określony, chyba że wraz z agencją pracy tymczasowej wyraźnie ustalili Państwo inaczej. W fazie B można zawrzeć maksymalnie sześć umów o oddelegowanie na czas określony, przy czym czas trwania poszczególnych umów o oddelegowanie może się różnić. Przy siódmej umowie o oddelegowanie lub po przepracowaniu ponad czterech lat w fazie B przechodzą Państwo automatycznie do fazy C. W fazie B nie ma już możliwości stosowania klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia.

Przykłady dla fazy B

- *Anja przepracowała 78 tygodni na rzecz tej samej agencji pracy tymczasowej. Jeśli nadal będzie pracować dla tej agencji pracy tymczasowej, przejdzie do fazy B i nabędzie prawa do umowy o oddelegowanie na czas określony.*
- *Gdy w fazie B Anja podpisze z tą samą agencją pracy tymczasowej sześć następujących po sobie umów o oddelegowanie na okres ośmiu miesięcy, faza B będzie trwała cztery lata. Jeżeli natomiast podpisze z tą samą agencją pracy tymczasowej sześć następujących po sobie umów o oddelegowanie na okres dwóch miesięcy, faza B będzie trwała jedynie dwanaście miesięcy.*

2.3 Faza C

Są Państwo zatrudnieni w fazie C, jeżeli stosunek pracy jest kontynuowany w terminie sześciu miesięcy po zakończeniu fazy B. W fazie C pracują Państwo na podstawie umowy o oddelegowanie na czas nieokreślony.

Przykłady dla fazy C

- *Peter pracował w fazie B na podstawie sześciu następujących po sobie umów o oddelegowanie. Przy kolejnej umowie o oddelegowanie przejdzie on do fazy C. Będzie miał wtedy prawo zawrzeć umowę o oddelegowanie na czas nieokreślony.*

- *Sonja od dłuższego czasu pracuje w fazie B dla jednej agencji pracy tymczasowej. Jeżeli w trakcie trzeciej umowy o oddelegowanie znajdować się będzie w fazie B, przekroczy maksymalny czas trwania fazy B wynoszący cztery lata. W ten sposób przejdzie do fazy C. Będzie wtedy miała prawo zawrzeć umowę o oddelegowanie na czas nieokreślony.*

Podsumowując, trzy fazy systemu fazowego wyglądają następująco.

Faza A	Faza B	Faza C
78 przepracowanych tygodni	cztery lata i/lub sześć umów o oddelegowanie na czas określony	czas nieokreślony

2.4 Przepisy dotyczące przerwy

W systemie fazowym obowiązuje stały okres przerwy wynoszący sześć miesięcy. Oznacza to, że jeżeli przerwa między dwiema umowami o pracę tymczasową wynosi sześć miesięcy lub krócej, naliczanie w systemie fazowym jest kontynuowane. Okresy przerwy nie wliczają się do czasu trwania fazy A, ale fazy B już tak. Jeżeli przerwa pomiędzy dwiema umowami o pracę tymczasową wynosi ponad sześć miesięcy, rozpoczynają Państwo pracę od początku fazy A.

Jeżeli po prawomocnym rozwiązaniu umowy o oddelegowanie na czas nieokreślony w fazie C w terminie sześciu miesięcy ponownie rozpoczną Państwo pracę dla tej samej agencji pracy tymczasowej, faza C nie będzie kontynuowana. W takim przypadku rozpoczną Państwo od początku fazy B. Jeżeli powrót do pracy dla tej samej agencji pracy tymczasowej nastąpi po przerwie dłuższej niż sześć miesięcy, rozpoczną Państwo od początku fazy A. Umowa o oddelegowanie może zostać prawomocnie rozwiązana między innymi za zgodą Zakładu Ubezpieczeń Pracowniczych (UWV) lub na skutek rozwiązania przez sąd.

Na poniższym schemacie przedstawiamy przepisy dotyczące przerwy w poszczególnych fazach:

Faza	Przerwa	Skutek
A	sześć miesięcy lub krócej	kontynuacja naliczania w systemie fazowym, czas trwania przerwy nie jest zaliczany.
	powyżej sześciu miesięcy	Powrót do początku fazy A, naliczanie rozpoczyna się ponownie.
B	sześć miesięcy lub krócej	kontynuacja naliczania w systemie fazowym, czas trwania przerwy jest zaliczany.
	powyżej sześciu miesięcy	Powrót do początku fazy A, naliczanie rozpoczyna się ponownie.
C	sześć miesięcy lub krócej	Powrót do początku fazy B, gdzie naliczanie rozpoczyna się ponownie.
	powyżej sześciu miesięcy	Powrót do początku fazy A, naliczanie rozpoczyna się ponownie.

Przykłady dla fazy A

- *Jan przez 46 tygodni pracował na rzecz agencji pracy tymczasowej i na dwa miesiące wyjechał na*

wakacje do Niemiec. Po dwóch miesiącach powrócił do pracy za pośrednictwem tej samej agencji pracy tymczasowej. Ponieważ przerwa trwała krócej niż sześć miesięcy, Jan musi przepracować już tylko 32 tygodnie, aby faza A została zakończona.

- Pim przepracował 28 tygodni na rzecz agencji pracy tymczasowej. Następnie przez siedem miesięcy nie pracował. Ponieważ przerwa trwała dłużej niż sześć miesięcy, Pim powraca do początku fazy A, jeśli praca wykonywana będzie na rzecz tej samej agencji pracy tymczasowej.

Przykłady dla fazy B

- Ahmed przez 78 tygodni pracował na rzecz agencji pracy tymczasowej i na trzy miesiące odszedł z pracy. Na skutek upływu 78 tygodni faza A została zakończona. Ponieważ przerwa trwała krócej niż sześć miesięcy, po powrocie do tej samej agencji pracy tymczasowej Ahmed rozpocznie pracę w fazie B.
- Lionel przez dziewięć miesięcy pracował dla agencji pracy tymczasowej na podstawie pierwszej umowy o oddelegowanie w fazie B. Po zakończeniu umowy postanowił na dwa miesiące wyjechać do Hiszpanii. Po powrocie ponownie rozpocznie pracę dla tej samej agencji pracy tymczasowej. Faza B będzie kontynuowana, ponieważ nie nastąpiła przerwa dłuższa niż sześć miesięcy. Dwumiesięczny czas przerwy jest ponadto doliczany do całkowitego czasu trwania fazy B, który może wynosić do czterech lat. Na początku dwunastego miesiąca Lionel rozpoczyna pracę w fazie B.
- Anna pracuje osiemnaście miesięcy w fazie B. Jej umowa kończy się, a agencja pracy tymczasowej przez siedem miesięcy nie ma dla niej pracy. Po upływie tych siedmiu miesięcy Anna ponownie rozpoczyna pracę na rzecz tej samej agencji pracy tymczasowej. Przerwa była dłuższa niż sześć miesięcy, a zatem przechodzi ona z powrotem do początku fazy A.

Przykłady dla fazy C

- Laura pracuje przez cztery lata w fazie B, po czym kończy jej się umowa o oddelegowanie. Następnie na 2,5 miesiąca wyjeżdża na wakacje. Po upływie tego okresu ponownie rozpoczyna pracę na rzecz tej samej agencji pracy tymczasowej. Ma ona teraz prawo zawrzeć umowę o oddelegowanie w fazie C na czas nieokreślony. Naliczony czas trwania fazy B wciąż wynosi sześć miesięcy.
- Ashley pracuje w fazie C. Jej stosunek pracy zostaje zakończony za zgodą Zakładu Ubezpieczeń Pracowniczych (UWV), ponieważ agencja pracy tymczasowej nie ma już dla niej zleceń. Dziesięć miesięcy po zakończeniu stosunku pracy ponownie jest dla niej zlecenie i Ashley przystępuje do pracy za pośrednictwem tej samej agencji pracy tymczasowej. W tym przypadku mowa jest o przerwie trwającej dłużej niż sześć miesięcy. Ashley rozpoczyna zatem od początku fazy A. Jeżeli Ashley wróci do pracy dla tej samej agencji pracy tymczasowej już po czterech miesiącach po zakończeniu stosunku pracy, rozpocznie od początku fazy B. Mowa jest wtedy bowiem o przerwie trwającej sześć miesięcy lub krócej.

2.5 Przepisy przejściowe w fazie B

Opisane powyżej przepisy dotyczące niektórych umów oraz czasu trwania fazy B obowiązują od 1 lipca 2015. Do tego dnia faza B trwała dwa lata i można było zawrzeć w niej maksymalnie osiem umów o oddelegowanie na czas określony. Możliwe, że 1 lipca 2015 byli Państwo zatrudnieni w fazie B na podstawie siódmej lub ósmej umowy o oddelegowanie na czas określony. Umowa ta wygasa automatycznie (na podstawie przepisów przejściowych zawartych w CAO) z wymienioną w niej datą

zakończenia, pod warunkiem że przypada ona przed 1 lipca 2016.

2.6 Przepisy przejściowe dotyczące przerwy

Wymieniony powyżej sześciomiesięczny okres przerwy obowiązuje od 1 lipca 2015. Przed tą datą zastosowanie miały inne przepisy dotyczące przerw. Jeżeli przed 1 lipca 2015 pracowali Państwo na rzecz agencji pracy tymczasowej i Państwa umowa o pracę tymczasową zakończyła się przed 1 lipca 2015 oraz 1 lipca 2015 lub po tej dacie podpiszą Państwo z tą samą agencją nową umowę, obowiązywać będzie wtedy nowy okres przerwy wynoszący sześć miesięcy.

3. Zakończenie umowy o pracę tymczasową

Wobec zakończenia umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia oraz umowy o oddelegowanie na czas określony lub nieokreślony obowiązują odrębne przepisy.

3.1 Zakończenie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia (faza A)

Zakończenie na skutek zakończenia zlecenia

Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia wygasa automatycznie w chwili zakończenia wykonywanego przez Państwa zlecenia przez zleceniodawcę. Agencja pracy tymczasowej musi jednakże poinformować o tym w odpowiednim czasie, aby mogli Państwo się na to przygotować. Im dłuższe zlecenie, tym wcześniej agencja pracy tymczasowej ma obowiązek zawiadomić Państwa o zakończeniu zlecenia, a tym samym umowy o pracę tymczasową. Poniżej przedstawiono liczbę dni kalendarzowych stanowiących okres, w którym agencja pracy tymczasowej musi poinformować Państwa o zakończeniu zlecenia. Okres ten nazywany jest terminem powiadomienia.

Czas trwania zlecenia w tygodniach	Termin powiadomienia w dniach kalendarzowych
od 0 do 12	0
od 12 do 26	5
od 26 do 52	10
od 52 do 78 włącznie	14

Jeśli agencja pracy tymczasowej nie dopełni terminu powiadomienia, Państwa umowa o pracę tymczasową ulegnie wprawdzie zakończeniu, lecz będą mieli Państwo prawo do wynagrodzenia za dni stanowiące przekroczenie tego terminu przez agencję pracy tymczasowej. W ciągu tych dni muszą Państwo jednak pozostać dostępni na potrzeby wykonywania innych prac (patrz paragraf 7 *Czasowy brak pracy*).

Zakończenie na skutek choroby

Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia wygasa automatycznie również w przypadku Państwa choroby. Wychodzi się wtedy z założenia, że umowa o pracę tymczasową została rozwiązana niezwłocznie na wniosek zleceniodawcy. W takiej sytuacji termin powiadomienia nie ma zastosowania.

Osiągnięcie wieku emerytalnego

W momencie osiągnięcia przez Państwa wieku emerytalnego następuje automatyczne zakończenie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia, chyba że wraz z agencją pracy tymczasowej dokonali Państwo innych ustaleń.

Samodzielne zakończenie

W przypadku umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia mogą Państwo w każdej chwili poinformować o zakończeniu pracy. Muszą Państwo powiadomić o tym agencję pracy tymczasowej najpóźniej na jeden dzień roboczy przed żądaną datą zakończenia pracy.

3.2 Zakończenie umowy o oddelegowanie na czas określony w fazie A lub B

Umowa o oddelegowanie zawarta na czas określony może zostać przedterminowo wypowiedziana w każdym dniu roboczym, z uwzględnieniem obowiązującego okresu wypowiedzenia, z wyjątkiem sytuacji, gdy umowa nie dopuszcza przedterminowego wypowiedzenia. Jeśli umowa o oddelegowanie wyklucza możliwość przedterminowego jej wypowiedzenia, nie może zostać ona zakończona w okresie jej trwania ani przez Państwa, ani przez agencję pracy tymczasowej. Powyższe ustalenie można podjąć wyłącznie w przypadku umowy o oddelegowanie zawartej na trzy miesiące lub więcej.

Jeśli przedterminowe wypowiedzenie umowy jest możliwe, agencję pracy tymczasowej obowiązuje miesięczny okres wypowiedzenia. Państwa obowiązuje natomiast okres wypowiedzenia w wymiarze od 7 do 28 dni kalendarzowych. Zależy to od czasu trwania umowy. Poniższy wykaz przedstawia obowiązujące okresy wypowiedzenia.

Długość umowy o oddelegowanie na czas określony	Okres wypowiedzenia dla pracownika tymczasowego	Okres wypowiedzenia dla agencji pracy tymczasowej
3 miesiące lub krócej	7 dni kalendarzowych	1 miesiąc
od 3 do 6 miesięcy	14 dni kalendarzowych	1 miesiąc
6 miesięcy lub dłużej	28 dni kalendarzowych	1 miesiąc

Umowa o oddelegowanie w fazie B kończy się zawsze automatycznie w momencie osiągnięcia terminu końcowego. W powyższym przypadku ani Państwo, ani agencja pracy tymczasowej nie mają obowiązku uwzględniać okresu wypowiedzenia. Agencja pracy tymczasowej ma jednakże niekiedy obowiązek najpóźniej w terminie jednego miesiąca przed zakończeniem umowy o oddelegowanie poinformować Państwa o jej kontynuacji lub jej braku. Ten tak zwany obowiązek udzielenia informacji ma zastosowanie wyłącznie wobec umów o oddelegowanie zawartych na okres sześciu miesięcy lub dłuższy.

Zakończenie przez agencję pracy tymczasowej

W przypadku przedterminowego wypowiedzenia umowy o oddelegowanie agencja pracy tymczasowej zazwyczaj musi otrzymać zgodę ze strony Zakładu Ubezpieczeń Pracowniczych (UUV) lub złożyć wniosek o jej rozwiązanie w sądzie rejonowym. Wraz z agencją pracy tymczasowej mogą

Państwo również zdecydować o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron. W tym celu sporządzana jest tak zwana umowa ugody. Agencja pracy tymczasowej może ponadto rozwiązać umowę o oddelegowanie za Państwa zgodą. W takim przypadku agencja nie musi zwracać się do Zakładu Ubezpieczeń Pracowniczych (UWV) ani do sądu rejonowego o zakończenie umowy o oddelegowanie. Po zakończeniu umowy za porozumieniem stron lub za Państwa zgodą następuje czternastodniowy okres zastanowienia, w którym mogą Państwo zmienić swoją decyzję.

Osiągnięcie wieku emerytalnego

W momencie osiągnięcia przez Państwa wieku emerytalnego następuje automatyczne zakończenie umowy o oddelegowanie zawartej na czas określony, chyba że wraz z agencją pracy tymczasowej dokonali Państwo innych ustaleń.

3.3 Zakończenie umowy o oddelegowanie na czas nieokreślony (faza C)

Gdy nie ma już dla Państwa pracy, przeprowadzona zostaje z Państwem rozmowa na temat pracy zastępczej. Omawiane są podczas niej życzenia i możliwości ze strony Państwa oraz agencji pracy tymczasowej. Jeżeli rozmowa nie doprowadzi do nowego zlecenia w rozsądnym terminie, agencja pracy tymczasowej może zwrócić się do Zakładu Ubezpieczeń Pracowniczych (UWV) o wypowiedzenie umowy o oddelegowanie. W CAO znajduje się informacja, ile ten rozsądny termin wynosi w Państwa przypadku.

Umowa o oddelegowanie na czas nieokreślony może zostać wypowiedziana przez Państwa lub agencję pracy tymczasowej w każdy dzień roboczy, oczywiście z zachowaniem obowiązującego okresu wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia wynosi jeden miesiąc dla obu stron, chyba że uzgodniono inaczej. Jeśli uzgodniono dłuższy okres wypowiedzenia, jest on równy dla każdej ze stron.

Zakończenie przez agencję pracy tymczasowej

W przypadku wypowiedzenia umowy o oddelegowanie na czas nieokreślony agencja pracy tymczasowej musi zazwyczaj otrzymać zgodę ze strony Zakładu Ubezpieczeń Pracowniczych (UWV) lub złożyć wniosek o jej rozwiązanie w sądzie rejonowym. Wraz z agencją pracy tymczasowej mogą Państwo również zdecydować o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron. W tym celu sporządzana jest tak zwana umowa ugody. Agencja pracy tymczasowej może ponadto rozwiązać umowę o oddelegowanie za Państwa zgodą. W takiej sytuacji agencja nie musi zwracać się do Zakładu Ubezpieczeń Pracowniczych (UWV) ani do sądu rejonowego. W przypadku zakończenia umowy za porozumieniem stron lub za Państwa zgodą przysługuje Państwu czternastodniowy okres zastanowienia.

Osiągnięcie wieku emerytalnego

W momencie osiągnięcia przez Państwa wieku emerytalnego następuje automatyczne zakończenie umowy o oddelegowanie na czas określony, jeśli w Państwa umowie o oddelegowanie nie dokonano innych ustaleń w tym zakresie.

4. Kolejni pracodawcy

Tygodnie, które liczą Państwo w systemie fazowym, należy liczyć osobno dla poszczególnych agencji pracy tymczasowej. Oznacza to, że jeśli nabyli już Państwo określone prawa w danej agencji pracy tymczasowej i decydują się Państwo skorzystać z usług innej agencji pracy tymczasowej, naliczanie będzie odbywać się od początku. Czas naliczony w systemie fazowym nie przechodzi z jednej agencji pracy tymczasowej na drugą.

Inaczej rzecz się ma w przypadku kolejnych pracodawców. O kolejnych pracodawcach mówi się, gdy byli Państwo kolejno zatrudniani u różnych pracodawców, których, biorąc pod uwagę wykonaną pracę, zgodnie ze zdrowym rozsądkiem należy uznać za następujących po sobie. Dotyczy to na przykład sytuacji, w której najpierw pracowali Państwo dla zleceniodawcy za pośrednictwem jednej agencji pracy tymczasowej, a następnie (w ciągu sześciu miesięcy) za pośrednictwem innej agencji, przy czym wykonywane prace pozostały bez zmian. O kolejnych pracodawcach mówi się również, jeżeli byli Państwo najpierw zatrudnieni przez zleceniodawcę, a następnie (w ciągu sześciu miesięcy) powrócili do pracy u niego za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej.

W przypadku kolejnych pracodawców nowa agencja pracy tymczasowej (kolejny pracodawca) przy ustalaniu Państwa pozycji prawnej w systemie fazowym musi uwzględnić tygodnie wcześniej przepracowane u zleceniodawcy.

5. Rekompensata z tytułu zakończenia zatrudnienia

Od 1 lipca 2015 na podstawie Ustawy o pracy i zabezpieczeniu na koniec stosunku pracy przysługuje Państwu prawo do rekompensaty z tytułu zakończenia zatrudnienia, jeżeli stosunek pracy trwał przez co najmniej 24 miesiące oraz umowa o pracę tymczasową:

- została wypowiedziana przez agencję pracy tymczasowej;
- została rozwiązana na wniosek agencji pracy tymczasowej;
- po automatycznym rozwiązaniu z inicjatywy agencji pracy tymczasowej nie została odnowiona;
- została wypowiedziana przez Państwa w wyniku szkodliwego działania agencji pracy tymczasowej lub zaniedbań z jej strony;
- została rozwiązana przez sąd na Państwa wniosek w wyniku szkodliwego działania agencji pracy tymczasowej lub zaniedbań z jej strony;
- po automatycznym wygaśnięciu nie została odnowiona z Państwa inicjatywy w wyniku szkodliwego działania agencji pracy tymczasowej lub zaniedbań z jej strony.

Przez pierwsze dziesięć lat stosunku pracy rekompensata z tytułu zakończenia zatrudnienia wynosi 1/6 wynagrodzenia miesięcznego brutto za każde pół roku zatrudnienia, a po tym czasie 1/4 wynagrodzenia miesięcznego brutto za każde pół roku zatrudnienia. Rekompensata z tytułu zakończenia pracy wynosi maksymalnie 75 000 EUR brutto lub nie przekracza wynagrodzenia brutto za dwanaście miesięcy, jeśli ta kwota jest wyższa.

Nie we wszystkich przypadkach agencja pracy tymczasowej ma obowiązek wypłaty rekompensaty

z tytułu zakończenia pracy. Agencja pracy tymczasowej nie jest w żadnym wypadku winna wypłaty rekompensaty z tytułu zakończenia pracy, jeżeli umowa o pracę tymczasową:

- została wypowiedziana przez Państwa z przyczyn innych niż szkodliwe działanie z winy agencji pracy tymczasowej lub zaniedbań z jej strony;
- została rozwiązana przez sąd na Państwa wniosek z przyczyn innych niż szkodliwe działanie z winy agencji pracy tymczasowej lub zaniedbań z jej strony;
- po automatycznym wygaśnięciu nie została odnowiona z Państwa inicjatywy z przyczyn innych niż szkodliwe działanie z winy agencji pracy tymczasowej lub zaniedbań z jej strony;
- rozwiązuje się lub nie jest odnawiana, ponieważ podejmują Państwo (bezpośrednią) pracę dla zleceniodawcy na podstawie stosunku pracy, ale również jako osoby zatrudnione na własny rachunek;
- rozwiązuje się lub nie jest odnawiana, ponieważ zlecenie, które wykonywali Państwo u zleceniodawcy w wyniku przetargu zostało powierzone innej agencji pracy tymczasowej i zostają Państwo zatrudnieni przez tę inną agencję pracy tymczasowej;
- rozwiązuje się lub nie jest odnawiana zanim ukończą Państwo 18 lat, a pracowali Państwo średnio przez maksymalnie dwanaście godzin tygodniowo;
- rozwiązuje się lub nie jest odnawiana po osiągnięciu wieku uprawniającego do emerytury AOW lub innego wieku, po ukończeniu którego pracownik tymczasowy nabywa prawa emerytalne; lub
- rozwiązuje się lub nie jest odnawiana w wyniku poważnego szkodliwego działania, za które ponoszą Państwo winę lub w przypadku zaniedbań z Państwa strony.

Jako kolejny pracodawca agencja pracy tymczasowej wypłaca rekompensatę z tytułu zakończenia pracy również za przeszłość zawodową nabytą u poprzedniego pracodawcy. Jeżeli poprzedni pracodawca wypłacił już taką rekompensatę, jej kwota zostaje rozliczona z kwotą nowej rekompensaty. W związku z tym agencja pracy tymczasowej może przy rejestracji zapytać Państwa, czy poprzedni pracodawca wypłacił już Państwu rekompensatę z tytułu zakończenia zatrudnienia. Zgodnie z CAO mają Państwo obowiązek udzielenia takiej informacji.

Wobec rekompensaty z tytułu zakończenia zatrudnienia zastosowanie mają przepisy przejściowe.

- W przypadku umów sprzed 1 lipca 2012 nie ma mowy o kolejnych umowach, jeżeli dzielił je okres dłuższy niż trzy miesiące.
- W przypadku umów od 1 lipca 2015 nie ma mowy o kolejnych umowach, jeżeli dzielił je okres dłuższy niż sześć miesięcy.
- Wobec umów zawartych między 1 lipca 2012 a 1 lipca 2015 zastosowanie ma zasadniczo okres przerwy przekraczający sześć miesięcy. Jeżeli jeden raz posiadali Państwo umowę na czas nieokreślony, dotyczy Państwa okres przerwy przekraczający trzy miesiące. Ocenic to można jednak dopiero po zakończeniu stosunku pracy.

Jeżeli przed końcem tymczasowej umowy o pracę pracodawca będzie chciał zawrzeć z Państwem nową umowę o pracę (z możliwością przedterminowego wypowiedzenia), która wejdzie w życie w terminie sześciu miesięcy, to w międzyczasie pracodawca nie będzie mieć obowiązku wypłacania Państwu rekompensaty z tytułu zakończenia zatrudnienia.

6. Wynagrodzenie (wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika i wynagrodzenie ABU)

Z dniem 30 marca 2015 zmianie uległy przepisy dotyczące wynagrodzenia zawarte w CAO. Punktem wyjścia jest, że każdy pracownik tymczasowy ma prawo do wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika od pierwszego dnia pracy u zleceniodawcy, o ile nie należy do wymienionej w CAO grupy wyłączonej ze stosowania tej zasady.

6.1. Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika

Zastosowanie wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika oznacza, że otrzymają Państwo takie samo wynagrodzenie jak pracownik zatrudniony przez zleceniodawcę na takim samym lub podobnym stanowisku. Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika składa się z sześciu elementów. Nie jest zatem tak, że dotyczy Państwa cała treść CAO lub warunków zatrudnienia obowiązujących u zleceniodawcy.

Elementy tego wynagrodzenia są następujące:

1. wynagrodzenie godzinowe (obowiązujące wynagrodzenie okresowe według kategorii zaszerogowania);
2. stosowane skrócenie czasu pracy; agencja pracy tymczasowej może przyznać je w postaci czasu lub w formie pieniężnej;
3. dodatek za nadgodziny, przesunięte godziny, godziny nienormowane (w tym dodatek za dni świąteczne) i dodatki za pracę zmianową;
4. początkowa podwyżka wynagrodzenia, której wysokość i termin ustalany jest przez zleceniodawcę;
5. zwrot kosztów (o ile agencja pracy tymczasowej może je wypłacić bez potrąceń z tytułu podatków od wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne);
6. okresowe podwyżki wynagrodzenia, których wysokość i termin ustalany jest przez zleceniodawcę.

Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika ustala się w odniesieniu do każdego zlecenia. Stanowisko, jakie obejmą Państwo u zleceniodawcy zostanie przydzielone do grupy stanowisk obowiązującej u zleceniodawcy i na tej podstawie ustalone zostanie wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika. Agencja pracy tymczasowej opiera się w tym przypadku na informacjach otrzymanych od zleceniodawcy.

6.2. Wynagrodzenie ABU

Jeśli należą Państwo do jednej z grup stanowiących wyjątek, agencja pracy tymczasowej może zdecydować o zastosowaniu wobec Państwa wynagrodzenia ABU w miejsce wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika.

Wynagrodzenie ABU można zastosować w przypadku czterech grup pracowników.

Pracownicy tymczasowi należący do grupy alokacyjnej

Grupa ta obejmuje pracowników tymczasowych oddalonych od rynku pracy. Są to na przykład:

- absolwenci;
- osoby szukające pracy w ramach Ustawy partycypacyjnej;
- osoby powracające na rynek pracy;
- docelowe grupy aktywizacji zawodowej;
- osoby bezrobotne przez dłuższy okres;
- pracownicy tymczasowi bez kwalifikacji początkowych – tzn. brak dyplomu co najmniej na poziomie 2 mbo (szkoła średnia prowadząca kształcenie zawodowe) lub na poziomie havo (szkoła średnia prowadząca kształcenie ogólne na wyższym etapie) lub vvo (szkoła przygotowująca do podjęcia studiów wyższych), którzy uczęszczają na szkolenie kwalifikacyjne;
- pracownicy tymczasowi, którzy przyuczają się na stanowisko wykwalifikowanego zawodowo asystenta na poziomie 1;
- pracownicy wakacyjni.

Jeżeli należą Państwo do grupy alokacyjnej, agencja pracy tymczasowej może stosować wynagrodzenie ABU przez maksymalnie 52 przepracowane tygodnie. Po zakończeniu tego okresu przysługuje Państwu prawo do wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika. W niektórych przypadkach okres 52 tygodni może zostać przedłużony do maksymalnie 104 przepracowanych tygodni (patrz broszura CAO).

Pracownicy tymczasowi należący do grupy pracowników kończących zatrudnienie

Do tej grupy należą pracownicy tymczasowi, którzy otrzymują wsparcie przy zmianie miejsca pracy. Oznacza to, że agencja pracy tymczasowej wesprze Państwa przy przejściu z obecnego miejsca pracy do nowego. Jeśli agencja pracy tymczasowej umieści Państwa następnie u zleceniodawcy, może zostać zastosowane wynagrodzenie ABU. Warunkiem jest, że zapis o nim musi znajdować się w planie socjalnym lub CAO poprzedniego pracodawcy.

Agencja pracy tymczasowej może stosować wynagrodzenie ABU przez maksymalnie 52 przepracowane tygodnie. Po tym czasie, jeżeli praca dla agencji pracy tymczasowej jest kontynuowana, przysługuje Państwu wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika.

Pracownicy tymczasowi, których nie można przydzielić

Do grupy tej należą pracownicy tymczasowi, których nie można przydzielić do żadnego stanowiska w obrębie poziomów obowiązujących u zleceniodawcy, przez co nie można wobec nich zastosować wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika.

Wynagrodzenie ABU może być stosowane tylko tak długo, jak pracują Państwo u zleceniodawcy, u którego nie można przydzielić Państwa do żadnego z poziomów stanowisk. W przypadku zmiany stanowiska u zleceniodawcy i możliwości przydzielenia nowego stanowiska w obrębie jednego z poziomów od tego momentu mają Państwo prawo do wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla

stałych pracowników pracodawcy-użytkownika.

Pracownicy tymczasowi posiadający umowę o oddelegowanie na czas nieokreślony w fazie C

Grupa ta obejmuje pracowników tymczasowych zatrudnionych na podstawie umowy o oddelegowanie na czas nieokreślony w fazie C. Wobec tych pracowników agencja pracy tymczasowej może zastosować wynagrodzenie ABU zamiast wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika. Przy zawieraniu umowy o oddelegowanie na czas nieokreślony agencja pracy tymczasowej decyduje, które wynagrodzenie zostanie zastosowane i w międzyczasie nie będzie mogła wprowadzić zmian w tym zakresie.

Jeśli 30 marca 2015 znajdowali się Państwo w fazie C, dokonano wtedy wyboru wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika lub wynagrodzenia ABU. Jeśli w tym czasie mieli Państwo przerwę w świadczeniu pracy, wybór ten został odroczonej do momentu ponownego podjęcia pracy. Przerwa w świadczeniu pracy oznacza, że w danym momencie nie wykonują Państwo prac na zlecenie pracodawcy-użytkownika.

Przy określaniu wysokości wynagrodzenia ABU mają Państwo prawo co najmniej do średniego wynagrodzenia otrzymywanego przez ostatnie dwanaście miesięcy w fazie B. Dokładne zasady obliczania tego wynagrodzenia znajdują się w CAO.

Zastosowanie wynagrodzenia ABU

W CAO zawarte są informacje o komponentach wynagrodzenia ABU. Celem zastosowania wynagrodzenia ABU zostaną Państwo przydzieleni do grupy stanowisk określonej w CAO. Istnieje dziesięć grup stanowisk, do których mogą Państwo zostać przydzieleni. Przydział stanowisk odbywa się na podstawie formalnych przepisów decyzyjnych zawartych w CAO. W tym przypadku główną rolę odgrywa charakter pracy, poziom wymaganej wiedzy oraz stopień samodzielności. Pełnione przez Państwa stanowisko decyduje zatem o tym, do której grupy stanowisk zostaną Państwo przyporządkowani.

Po ustaleniu stanowiska określa się wynagrodzenie, biorąc pod uwagę tabelę wynagrodzeń zawartą w CAO, konkretną grupę stanowiącą wyjątek, do której Państwo należą oraz grupę stanowisk, do której Państwa przydzielono. Tabela wynagrodzeń składa się z wielu kolumn, w których zawarto wynagrodzenie godzinowe dla poszczególnych grup stanowisk. Wynagrodzenie pracowników tymczasowych należących do grupy alokacyjnej ujęto w kolumnie I. W kolumnie II znajduje się wynagrodzenie dla pracowników tymczasowych należących do grupy przejściowej lub grupy „niemożliwej do przydzielenia” oraz pracowników tymczasowych posiadających umowę o oddelegowanie na czas nieokreślony w fazie C. Tabele podają wynagrodzenie początkowe i końcowe odpowiadające dziesięciu grupom stanowisk. Z reguły powyższe tabele są aktualizowane co rok. Aktualną wersję tabeli wynagrodzeń można znaleźć w CAO.

Okresowe podwyżki wynagrodzenia ABU

Jeżeli przez 52 tygodnie pracy dla tej samej agencji pracy tymczasowej otrzymywali Państwo wyn-

grodzienie ABU, zazwyczaj otrzymują Państwo okresową podwyżkę wynagrodzenia, chyba że przejdą Państwo na wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika lub należą do jednej z grup stanowiących wyjątek. W roku są dwa terminy, w których sprawdza się, czy przez 52 tygodnie pracowali Państwo na rzecz tej samej agencji pracy tymczasowej. Jeśli zostanie to stwierdzone, otrzymają Państwo okresową podwyżkę aż do uzyskania wynagrodzenia końcowego dla swojego przedziału stanowisk. Terminy sprawdzenia to pierwszy poniedziałek stycznia oraz pierwszy poniedziałek lipca.

Wysokość podwyżki zależna jest od grupy stanowisk, do której są Państwo przydzieleni i waha się od 2,1% do 3,0%. Po przyznaniu podwyżki okresowej naliczanie 52 tygodni rozpoczyna się od nowa. Jeżeli miała miejsce przerwa trwająca 26 tygodni lub dłużej, naliczanie przepracowanych tygodni uprawniających do okresowej podwyżki wynagrodzenia rozpoczyna się od nowa.

Odmienne zasady dla budownictwa

Jeśli pracują Państwo w branży budowlanej, mogą obowiązywać Państwa odmienne zasady wynagradzania. Zasady te mają charakter nadrzędny nad wynagrodzeniem równym wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika oraz wynagrodzeniem ABU. Oznacza to, że jeżeli spełniają Państwo warunki zawarte w CAO, zawsze należy stosować odmienne zasady dla branży budowlanej.

Zostali Państwo wezwani, jednak po przybyciu okazało się, że nie ma dla Państwa pracy

Przybyli Państwo do pracy u zleceniodawcy zgodnie z ustaleniami z agencją pracy tymczasowej, jednak okazało się, że nie mogą Państwo przystąpić do pracy. W takim przypadku przysługuje Państwu rekompensata w wysokości trzykrotnego faktycznego wynagrodzenia godzinowego, jakie otrzymali by Państwo, gdyby praca była możliwa.

7. Czasowy brak pracy

Może się zdarzyć, że zlecenie u zleceniodawcy zakończy się, a agencja pracy tymczasowej nie będzie mogła od razu znaleźć dla Państwa nowej pracy. Możliwe jest również, że zmianie ulegnie liczba godzin pracy u zleceniodawcy, a agencja pracy tymczasowej nie będzie mogła od razu zaoferować Państwu pracy w tych brakujących godzinach. Jakie prawa przysługują Państwu w takim przypadku?

7.1 Czasowy brak lub mniejsza ilość pracy w fazie A

Jako pracownicy tymczasowi zatrudnieni w fazie A otrzymują Państwo wynagrodzenie wyłącznie z tytułu faktycznie przepracowanych godzin. Jeśli Państwo nie pracują, nie przysługuje Państwu również prawo do wynagrodzenia. Określa się to mianem wykluczenia ciągłości wypłaty wynagrodzenia. Nie ma przy tym znaczenia, czy są Państwo zatrudnieni na podstawie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia czy umowy o oddelegowanie.

W umowie o oddelegowanie w fazie A można ustalić, że wykluczenie ciągłości wypłaty wynagrodzenia Państwa nie obowiązuje. W takim przypadku przysługuje Państwu wynagrodzenie na czas prze-

rwy w pracy tymczasowej za liczbę godzin zmniejszoną w stosunku do ustaleń zawartych w umowie o oddelegowanie. Warunkiem jest jednak, że muszą Państwo pozostać dostępni do wykonywania odpowiedniej pracy (patrz paragraf 8).

Wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej wynosi 90% rzeczywistego wynagrodzenia obowiązującego przy ostatnio wykonywanym przez Państwa zleceniu, jednak nie mniej niż wynagrodzenie minimalne. Rzeczywiste wynagrodzenie to tak zwane „czyste wynagrodzenie”. Jest to wynagrodzenie brutto bez dodatku urlopowego, dodatków, rekompensat, nadgodzin, godzin rekompensowanych itd.

Przykłady

- *Willem posiada umowę o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia w fazie A. Zleceniodawca wypowiada zlecenie, przy którym pracował. W ten sposób kończy się umowa o pracę tymczasową. Willem traci prawo do wynagrodzenia.*
- *Simon posiada umowę o oddelegowanie w fazie A z klauzulą o wykluczeniu ciągłości wypłaty wynagrodzenia. Dwa tygodnie przed wygaśnięciem umowy o oddelegowanie kończy się jego praca u zleceniodawcy. Tak długo, jak agencja pracy tymczasowej nie ma dla niego nowej pracy, nie przysługuje mu prawo do wynagrodzenia. Simon może, jeśli ma do tego prawo, ubiegać się w Zakładzie Ubezpieczeń Pracowniczych (UWV) o zasiłek dla bezrobotnych.*

7.2 Czasowy brak lub mniejsza ilość pracy w fazie B

W fazie B przysługuje Państwu wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej za liczbę godzin zmniejszoną w stosunku do ustaleń zawartych w umowie o oddelegowanie (definicję wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej zawarto w paragrafie 7.1). Warunkiem jest jednak, że muszą Państwo pozostać dostępni do wykonywania odpowiedniej pracy (patrz paragraf 8) przez pełną liczbę godzin ustaloną w umowie o oddelegowanie.

Przykład

Kees ukończył fazę A, posiada teraz umowę o oddelegowanie w fazie B na okres sześciu miesięcy i pracuje jako księgowy. Po dwóch miesiącach zlecenie zostaje zakończone. Agencja pracy tymczasowej musi poszukać odpowiedniej pracy zastępczej dla Keesa. Dopóki jej nie znajdzie, Kees ma prawo do wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej.

7.3 Całkowity lub częściowy brak pracy tymczasowej w fazie C

W fazie C, podobnie jak w fazie B, przysługuje Państwu wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej za liczbę godzin zmniejszoną w stosunku do ustaleń zawartych w umowie o oddelegowanie (definicję wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej zawarto w paragrafie 7.1). Tutaj również warunkiem jest, że muszą Państwo pozostać dostępni do wykonywania odpowiedniej pracy przez pełną liczbę godzin ustaloną w umowie o oddelegowanie (patrz paragraf 8).

W fazie C agencja pracy tymczasowej nie może stosować wynagrodzenia na czas przerwy w pracy tymczasowej bez ograniczeń. W przypadku braku pracy dla Państwa może ona obniżyć Państwa

wynagrodzenie o 10% najwyżej dwukrotnie. Więcej informacji na ten temat znajduje się w CAO.

8. Odpowiednia praca i zmiana rzeczywistego wynagrodzenia

Jeśli Państwa zlecenie zostało zakończone, a umowa o oddelegowanie nadal obowiązuje, agencja pracy tymczasowej zobowiązana jest szukać dla Państwa odpowiedniej pracy. Tak długo, jak agencja pracy tymczasowej nie znajdzie dla Państwa odpowiedniej pracy, muszą Państwo oczywiście pozostać w gotowości do pracy w godzinach ustalonych w umowie o oddelegowanie.

Aby ustalić, jaka praca jest dla Państwa odpowiednia, pod uwagę bierze się Państwa poprzednie stanowisko. Jeśli przysługiwało Państwu wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, to na podstawie ostatniego stanowiska zostaną Państwo przydzieleni do schematu stanowisk ABU. Jeżeli natomiast otrzymywali Państwo wynagrodzenie ABU, pod uwagę brana jest grupa stanowisk, w której Państwo ostatnio pracowali.

Za odpowiednią uznaje się pracę na stanowisku znajdującym się maksymalnie dwie grupy niżej niż ostatnio obejmowane stanowisko (zgodnie z przydziałem do schematu stanowisk ABU). Ponadto odpowiednia musi być również liczba godzin pracy. Za taką uznaje się liczbę wymienioną w umowie o oddelegowanie.

Jeśli nowy wymiar pracy będzie niższy od liczby wymienionej w umowie, agencja pracy tymczasowej ma obowiązek wypłacać Państwu wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej za brakujące godziny w fazie B (chyba że nie ukończyli Państwo fazy A) i w fazie C. W fazie A zasada ta ma zastosowanie wyłącznie, jeżeli dokonano takich ustaleń. Jeśli natomiast nowy wymiar pracy będzie większy niż wcześniej uzgodniono, może to być maksymalnie cztery godziny tygodniowo więcej niż dotychczas, chyba że sami będą Państwo chcieli pracować dłużej.

Jeśli agencja pracy tymczasowej znajdzie dla Państwa odpowiednią pracę zastępczą, lecz odmówią Państwo jej podjęcia, tracą Państwo swoje prawo związane z pracą zastępczą, a także prawo do wypłaty wynagrodzenia.

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

Jeżeli posiadają Państwo umowę o oddelegowanie w fazie A, B lub C i rozpoczynają Państwo wykonywanie odpowiedniej pracy z zastosowaniem wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, to na podstawie nowego stanowiska zostaną Państwo przydzieleni do stanowiska w obrębie poziomów u nowego zleceniodawcy i wyznaczone zostanie Państwu nowe wynagrodzenie.

Jeśli nowy wymiar pracy będzie niższy niż ustalony w Państwa umowie o oddelegowanie, wynagrodzenie za przepracowane godziny zostanie ustalone tak, jak przedstawiono powyżej. W odniesieniu do godzin, w których nie będą Państwo wykonywać pracy, obowiązują zapisy paragrafu 7.

Umowa o oddelegowanie w fazie C

Jeśli posiadają Państwo umowę o oddelegowanie na czas nieokreślony w fazie C, wynagrodzenie podczas nowego zlecenia musi być co najmniej równe wynagrodzeniu na czas przerwy w pracy tymczasowej. Agencja pracy tymczasowej może zastosować wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej najwyżej raz, gdy będą Państwo wykonywać odpowiednią pracę. Oznacza to, że przy wykonywaniu odpowiedniej pracy w większości przypadków Państwa wynagrodzenie będzie mogło spaść o 10% tylko raz.

Jeśli kwota nowego wynagrodzenia jest niższa od wynagrodzenia otrzymywanego przez Państwa w trakcie ostatniego zlecenia, przez okres pierwszych trzynastu tygodni kolejnego zlecenia mają Państwo prawo do wyrównania do 100% wysokości ostatnio otrzymywanego wynagrodzenia. Wszystko to zostało wyjaśnione w broszurze CAO.

Przykład

Ali posiada umowę o oddelegowanie w fazie C i pracuje jako pracownik wyładunku. Po dwóch miesiącach zlecenie zostaje zakończone. Agencja pracy tymczasowej musi poszukać odpowiedniej pracy zastępczej dla Alego. Dopóki agencja nie znajdzie dla niego odpowiedniej pracy, musi ona wypłacić mu wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej. Po miesiącu agencja pracy tymczasowej ma dla Alego pracę na stanowisku pracownika poczty, jednak to stanowisko jest klasyfikowane o jedną grupę niż niż stanowisko pracownika wyładunku. Ali zarabia teraz co najmniej 90% swojej pierwotnej pensji.

Ponieważ pracował w fazie C, przez pierwsze trzynaście tygodni pracy na stanowisku pracownika poczty przysługuje mu prawo do uzupełnienia do 100% poprzedniego wynagrodzenia. Po trzynastu tygodniach jego wynagrodzenie musi wynosić co najmniej tyle, ile wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej.

8.2 Zmiana rzeczywistego wynagrodzenia za odpowiednią pracę w przypadku obowiązywania wynagrodzenia ABU

Faza A

Jeżeli posiadają Państwo umowę o oddelegowanie w fazie A i rozpoczynają Państwo wykonywanie odpowiedniej pracy, wobec której zastosowanie ma wynagrodzenie ABU, to na podstawie nowego stanowiska zostaną Państwo przydzieleni do schematu stanowisk ABU i na tej podstawie wyznaczone zostanie Państwu nowe wynagrodzenie.

Jeśli nowy wymiar pracy będzie niższy niż ustalony w Państwa umowie o oddelegowanie, wynagrodzenie za przepracowane godziny zostanie ustalone tak, jak przedstawiono powyżej. W odniesieniu do godzin, w których nie będą Państwo wykonywać pracy, obowiązują zapisy paragrafu 7.

Faza B

Jeżeli posiadają Państwo umowę o oddelegowanie w fazie B i rozpoczynają Państwo wykonywanie odpowiedniej pracy z zastosowaniem wynagrodzenia ABU, zostaną Państwo ponownie przydzieleni do schematu stanowisk ABU. Na tej podstawie ustalone zostanie Państwa wynagrodzenie. Nowe wynagrodzenie rzeczywiste musi być co najmniej równe wynagrodzeniu rzeczywistemu otrzymywanemu podczas ostatniego zlecenia.

Jeśli nowy wymiar pracy będzie niższy niż ustalony w Państwa umowie o oddelegowanie, wynagrodzenie za przepracowane godziny zostanie ustalone tak, jak przedstawiono powyżej. W odniesieniu do godzin, w których nie będą Państwo wykonywać pracy, obowiązują zapisy paragrafu 7.

Faza C

Jeżeli posiadają Państwo umowę o oddelegowanie w fazie C i rozpoczynają wykonywanie odpowiedniej pracy, wobec której zastosowanie ma wynagrodzenie ABU, zostaną Państwo - podobnie jak w fazie A i B - ponownie przydzieleni do schematu stanowisk ABU. Państwa nowe wynagrodzenie zostanie ustalone na podstawie nowego wyznaczonego stanowiska. Nowe rzeczywiste wynagrodzenie musi teraz wynosić co najmniej tyle samo ile wynagrodzenie na czas przerwy w pracy. Agencja pracy tymczasowej może zastosować wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej najwyżej raz, gdy będą Państwo wykonywać odpowiednią pracę. Oznacza to, że przy wykonywaniu odpowiedniej pracy w większości przypadków Państwa wynagrodzenie będzie mogło spaść o 10% tylko raz.

Jeśli nowy wymiar pracy będzie niższy niż ustalony w Państwa umowie o oddelegowanie, wynagrodzenie za przepracowane godziny zostanie ustalone tak, jak przedstawiono powyżej. W odniesieniu do godzin, w których nie będą Państwo wykonywać pracy, obowiązują zapisy paragrafu 7.

Jeśli kwota nowego wynagrodzenia jest niższa od wynagrodzenia otrzymywanego przez Państwa w trakcie ostatniego zlecenia, przez okres pierwszych trzynastu tygodni pracy mają Państwo prawo do wyrównania do 100% wysokości ostatnio otrzymywanego wynagrodzenia. Szczegółowe objaśnienia na ten temat znajdują Państwo w broszurze CAO (patrz przykład Alego w paragrafie 8.1).

Jeśli ponownie podejmą Państwo pracę na stanowisku należącym do tej samej grupy, do której przydzielono Państwa przy zawieraniu umowy o oddelegowanie na czas nieokreślony, ponownie będzie Państwu przysługiwać odpowiadające jej wynagrodzenie.

9. Urlop

Urlop wypoczynkowy

W przypadku pracy w pełnym wymiarze czasu mają Państwo prawo do 16 ²/₃ godzin urlopu miesięcznie. Oznacza to 25 dni urlopu w roku. Jeśli pracują Państwo mniej, przysługuje Państwu proporcjonalna część urlopu. Jeśli chcą Państwo wziąć urlop wypoczynkowy, mogą Państwo wykorzystać niezbędne dni urlopu, o ile zostały one Państwu naliczone. Ponadto w pierwszym tygodniu czerwca otrzymają Państwo 8% dodatku urlopowego.

Urlop okolicznościowy i krótki urlop

W CAO dokładnie opisano, kiedy mogą Państwo korzystać z urlopu okolicznościowego i krótkiego urlopu. Przysługują one w sytuacjach takich jak chociażby zawarcie małżeństwa czy śmierć członka rodziny.

Dni świąteczne

CAO zawiera informację, jakie dni zalicza się do ogólnie uznanych dni świątecznych. Stanowi ono również, jakie wynagrodzenie ewentualnie Państwu przysługuje, jeżeli z powodu tych dni świątecznych nie mogą Państwo wykonywać pracy. Agencja pracy tymczasowej poinformuje Państwa z wyprzedzeniem, czy obowiązuje Państwa ciągłość wypłaty wynagrodzenia w dni świąteczne, czy może nalicza się Państwu rezerwy w przypadku zatrudnienia w fazie A.

Rezerwy (wypłaty należne za nieprzepracowane dni)

Jeżeli posiadają Państwo umowę o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia w fazie A, z tytułu każdej przepracowanej godziny naliczane są Państwu rezerwy. Rezerwy te przeznaczone są na kontynuację wypłaty wynagrodzenia podczas urlopu, krótkiego urlopu, urlopu okolicznościowego i dni świątecznych (jeżeli ustalono, że rezerwy naliczane są na poczet dni świątecznych). Wysokość powyższych rezerw w danym tygodniu mogą Państwo znaleźć na odcinku wynagrodzenia. W artykułach od 55 do 58 CAO można przeczytać, co ogólnie podlega rezerwom i jak można je wykorzystać. W artykule 60 CAO znajdują się informacje na temat sposobu i terminu wypłaty rezerw.

Umowa o oddelegowanie na czas określony lub nieokreślony w fazie A, B i C

Jako pracownicy tymczasowi posiadający umowę o oddelegowanie w fazie A, B lub C mają Państwo prawo do zachowania ciągłości wypłacania wynagrodzenia podczas urlopu wypoczynkowego, krótkiego urlopu, urlopu okolicznościowego oraz dni świątecznych.

10. Sprawy administracyjne

10.1 Rozliczenie czasu

Przed rozpoczęciem pracy u zleceniodawcy agencja pracy tymczasowej powiadomi Państwa o sobie, w jaki mają Państwo obowiązek przekazywać informacje o przepracowanych godzinach. Na koniec każdego tygodnia muszą Państwo zapisać liczbę przepracowanych godzin. Notować należy również liczbę nadgodzin oraz godzin, za które przysługuje dodatek. Po uzupełnieniu ewidencji czasu pracy zgodnie ze stanem faktycznym muszą Państwo przedłożyć ją do podpisania zleceniodawcy, a następnie dostarczyć agencji pracy tymczasowej. Ewidencja czasu pracy stanowi podstawę do naliczania wynagrodzenia.

Może również zdarzyć się, że ewidencja czasu pracy będzie wypełniana w Państwa imieniu przez zleceniodawcę lub zleceniodawca będzie automatycznie przekazywał agencji pracy tymczasowej informacje na temat przepracowanych przez Państwa godzin. Mają Państwo wówczas prawo do wglądu w informacje dotyczące przepracowanych przez Państwa godzin, a także mogą Państwo uzyskać kopię tych informacji.

Wysokość wynagrodzenia zawsze oblicza się na podstawie przepracowanych godzin (nie jest ono zatem wynagrodzeniem akordowym).

10.2 Odcinek wynagrodzenia

Co najmniej raz w miesiącu agencja pracy tymczasowej udostępni Państwu rozliczenie wynagrodzenia, zwane również odcinkiem wynagrodzenia, w wersji elektronicznej lub na piśmie. Odcinek wynagrodzenia zawiera informacje o kilku składnikach wynagrodzenia, m.in. o:

- kwocie wynagrodzenia;
- wynagrodzeniu godzinowym brutto;
- liczbie przepracowanych godzin;
- potrąceniach od wynagrodzenia;
- dodatkach według rodzaju dodatku podanych w procentach oraz w euro.

Ponadto na odcinku wynagrodzenia znajdą Państwo informacje na temat wysokości naliczonych rezerw.

10.3 Pismenne potwierdzenie rodzaju wynagrodzenia

Przed rozpoczęciem pracy u zleceniodawcy agencja pracy tymczasowej powiadomi Państwa na piśmie, czy będą Państwo wynagradzani na podstawie wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika (patrz paragraf 6.1) czy może wynagrodzenia ABU (patrz paragraf 6.2). Powiadomienie może odbyć się również poprzez e-mail lub spersonalizowany, chroniony portal informatyczny.

11. Choroba

W przypadku choroby mają Państwo obowiązek w pierwszym dniu choroby możliwie najszybciej, najpóźniej do godziny 10.00 rano zgłosić to agencji pracy tymczasowej i zleceniodawcy. Jeśli w momencie dokonywania zgłoszenia nie przebywają Państwo pod adresem zamieszkania, są Państwo zobowiązani do podania adresu miejsca pobytu w czasie choroby.

11.1 Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia w fazie A

Za pierwsze dwa dni choroby nie otrzymuje się wynagrodzenia. W celu rekompensaty niepodlegającego wynagrodzeniu drugiego dnia choroby otrzymują Państwo za każdą godzinę pracy dodatek do wynagrodzenia. Dodatek ten otrzymują Państwo co tydzień w przypadku wypłaty wynagrodzenia, a więc nie otrzymują go Państwo podczas choroby. Za niepodlegający wynagrodzeniu pierwszy dzień choroby nie otrzymują Państwo rekompensaty.

Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia wygasa automatycznie w przypadku choroby. Wychodzi się wtedy z założenia, że umowa o pracę tymczasową została rozwiązana niezwłocznie na wniosek zleceniodawcy. Jeśli po powrocie ze zwolnienia chorobowego mają Państwo zamiar wznowić pracę na rzecz agencji pracy tymczasowej (u zleceniodawcy), konieczne będzie podpisanie nowej umowy o pracę tymczasową.

Jeżeli Państwa umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia

została zakończona wskutek choroby, od trzeciego dnia choroby mają Państwo prawo do zasiłku zgodnie z Ustawą o systemie opieki zdrowotnej. Zasiłek chorobowy wynosi 70% zasiłku z tytułu dziennego wynagrodzenia i może być wypłacany maksymalnie przez dwa lata. Agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana uzupełniać ten zasiłek przez okres pierwszego roku Państwa choroby do kwoty równej 91% zasiłku z tytułu dziennego wynagrodzenia. W drugim roku choroby kwota ta wynosi 80% zasiłku z tytułu dziennego wynagrodzenia. Wysokość zasiłku z tytułu dziennego wynagrodzenia określana jest przez Zakład Ubezpieczeń Pracowniczych (UWV) i stanowi średnie wynagrodzenie z czasu przed chorobą.

11.2 Umowa o oddelegowanie w fazie A, B i C

W przypadku pracy na podstawie umowy o oddelegowanie w ciągu pierwszego roku choroby agencja pracy tymczasowej zobowiązana jest kontynuować wypłatę 91% wysokości Państwa wynagrodzenia, a w ciągu drugiego roku choroby – 80% Państwa wynagrodzenia przez cały okres trwania umowy o oddelegowanie. Zastosowanie ma jeden dzień oczekiwania, co oznacza, że wypłata (częściowego) wynagrodzenia będzie kontynuowana dopiero od drugiego dnia choroby.

Umowa o oddelegowanie jest zwyczajnie kontynuowana w okresie choroby i kończy się w fazie A i B wyłącznie w umówionym terminie końcowym. Jeśli w chwili zakończenia umowy o oddelegowanie są Państwo wciąż chorzy, mogą Państwo uzyskać prawo do zasiłku chorobowego.

12. Emerytura

Zazwyczaj wszystkie kwestie związane z emeryturą regulowane są przez StiPP, czyli Stowarzyszenie ds. funduszy emerytalnych dla sektora usług personalnych (Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten). W zależności od liczby przepracowanych tygodni na rzecz jednej agencji pracy tymczasowej podlegają Państwo programowi podstawowemu (Basis) lub programowi rozszerzonemu (Plus). Więcej informacji na temat tych przepisów znajdują Państwo na stronie internetowej www.stippensoen.nl. Oczywiście również agencja pracy tymczasowej może udzielić Państwu informacji na ten temat.

13. Przepisy specjalne

13.1 Pracownicy tymczasowi bez stałego miejsca zamieszkania na terenie Holandii

Jeśli poza Holandią zostali Państwo zwerbowani do wykonywania pracy (tymczasowej) na terenie Holandii, oprócz ogólnych zapisów CAO obowiązuje Państwa także kilka przepisów szczególnych. Szczególne warunki zatrudnienia dotyczą między innymi norm zakwaterowania, bezpieczeństwa, informowania oraz opieki socjalnej. Szczegółowe informacje na temat tych warunków można znaleźć w artykułach 64 - 67 oraz załączniku VII CAO.

13.2 Skargi i spory

W przypadku zaistnienia sporu między Państwem a agencją pracy tymczasowej w zakresie interpretacji CAO, zaleca się najpierw przedyskutowanie danej kwestii z kierownikiem oddziału agencji pracy

tymczasowej, na rzecz której świadczą Państwo pracę. Wspólnie z Państwem spróbuje on znaleźć odpowiednie rozwiązanie. W większości przypadków odnosi to skutek. Jeśli natomiast tak się nie stanie, mogą Państwo wnieść skargę do Komisji rozjemczej dla sektora pracy tymczasowej. Jest to specjalna komisja, w ramach której związki zawodowe wraz z ABU wspólnie szukają rozwiązania. Mogą Państwo wnieść skargę w języku niderlandzkim lub angielskim.

Zarówno Państwo, jak i agencja pracy tymczasowej mogą złożyć wniosek o arbitraż przez Komisję rozjemczą. Jeśli wspólnie z agencją pracy tymczasowej zadecydują Państwo uprzednio, że obie strony będą respektować decyzję Komisji rozjemczej, orzeczenie Komisji rozjemczej jest wiążące w takim samym stopniu, jak orzeczenie normalnego sądu.

Strona wnioskująca o wydanie orzeczenia przez Komisję jest zobowiązana wnieść opłatę wpisową w wysokości 49 euro (bez VAT). Regulamin Komisji rozjemczej dostępny jest w siedzibie ABU. Z Komisją rozjemczą dla sektora pośrednictwa pracy można kontaktować się listownie, kierując korespondencję na adres: Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp lub za pośrednictwem poczty e-mail, pod adresem geschillen@abu.nl.

13.3 Komisja ds. klasyfikacji stanowisk

Jeśli mają Państwo jakiegokolwiek zastrzeżenia odnośnie do przydzielonego Państwu stanowiska, mogą Państwo w ciągu trzech tygodni od rozpoczęcia pracy poinformować o tym pracownika agencji, który przydzielił Państwu dane stanowisko. Jeśli w danej chwili nie wiedzą Państwo, jakie stanowisko zostało Państwu przydzielone, okres trzech tygodni rozpoczyna się od momentu uzyskania informacji o przydzieleniu stanowiska. Pracownik agencji ma wówczas w ciągu sześciu tygodni obowiązek powiadomić Państwa na piśmie lub przez e-mail, na jakiej podstawie dokonał on przydziału danego stanowiska oraz w jaki sposób mogą Państwo ewentualnie złożyć odwołanie w dyrekcji agencji pracy tymczasowej. Zarówno odnośnie do odwołania, jak i do odpowiedzi ze strony dyrekcji obowiązują terminy sześciu tygodni. Od decyzji dyrekcji agencji pracy tymczasowej mogą Państwo odwołać się do Komisji ds. klasyfikacji stanowisk. Komisja ta składa się z przedstawiciela pracowników (związków zawodowych) oraz przedstawiciela pracodawców (ABU) i wydaje orzeczenie w terminie trzech miesięcy. Jeśli Komisja ds. klasyfikacji stanowisk przyzna Państwu rację, agencja pracy tymczasowej będzie zobowiązana wypłacić Państwu z mocą wsteczną wynagrodzenie należne w przypadku właściwego stanowiska. Z Komisją ds. klasyfikacji stanowisk można kontaktować się listownie, kierując korespondencję na adres: Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp lub za pośrednictwem poczty e-mail, pod adresem functieclassificatie@abu.nl.

Zakończenie

Niniejsze Streszczenie Układu Zbiorowego Pracy (CAO) dla Pracowników Tymczasowych na lata 2017-2019 zapewni Państwu przegląd wszystkich najważniejszych postanowień. Oczywiście nie są to wszystkie obowiązujące postanowienia. Niniejsze streszczenie nie stanowi podstawy do roszczenia jakichkolwiek praw. Wszystkie szczegółowe informacje zawarto w pełnym tekście CAO. Mogą Państwo również zadawać pytania związkowi zawodowemu FNV Flex, CNV Vakmensen, De Unie i LBV lub pracownikom agencji pracy tymczasowej.

Niniejsza broszura dotyczy CAO dla Pracowników Tymczasowych. Na stronie ABU lub na stronie swojego związku zawodowego mogą Państwo sprawdzić, czy posiadają Państwo aktualną wersję powyższego dokumentu.

Organizacje pracownicze

FNV Flex

Postbus 9208

3506 GE UTRECHT

Tel: 088 - 368 0 368 (088 FNVoFNV)

www.fnvflex.nl

CNV Vakmensen

Postbus 2525

3500 GM Utrecht

Tel: 030 - 751 10 07

www.cnvvakmensen.nl

De Unie

Postbus 400

4100 AK CULEMBORG

Tel: 0345 - 85 18 51

www.unie.nl

LBV

Strevelsweg 700/612

3083 AS ROTTERDAM

Tel: 010 - 481 80 11

www.lbv.nl

Organizacje pracodawców

ABU

Postbus 144

1170 AC BADHOEVEDORP

www.abu.nl

